



Kriterien, Standards und Konzepte für die begleitende Qualifizierung öffentlich geförderter Beschäftigung

Abschlussbericht des Projekts

**Arbeitsgelegenheiten und begleitende Qualifizierung nach
SGB II § 16 Abs. 3 im Bereich sozialer Dienstleistungen
in der Freien Wohlfahrtspflege**

der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg e.V.

Europäischer Sozialfonds –
Art. 6 „Beschäftigung in der wachsenden Stadt – Neue Chancen für Benachteiligte“



Impressum

- Projekt:** Arbeitsgelegenheiten und begleitende Qualifizierung nach SGB II § 16 Abs. 3 im Bereich sozialer Dienstleistungen in der Freien Wohlfahrtspflege
- Förderung:** Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Freie und Hansestadt Hamburg, im Rahmen des Europäischen Sozialfonds – Art. 6 „Beschäftigung in der wachsenden Stadt – Neue Chancen für Benachteiligte“
- Projektlaufzeit:** 1. April 2005 – 30. November 2005
- Durchführung:** Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg e.V.
Grevenweg 89, 20537 Hamburg
Tel.: 040/231586, Fax 040/230930
E-Mail: agfw.ede@t-online.de
Projektleitung: Michael Edele
- Kooperation:** Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)
Herrnstr. 53, 63065 Offenbach
Tel.: 0 69 / 2 72 24-0, Fax: 0 69 / 2 72 24-30
E-Mail: Inbas@inbas.com, Internet: <http://www.inbas.com>
- INBAS GmbH – Büro Nord
Kieler Str. 103, 22767 Hamburg
Tel.: 0 40 / 85 50 64 90, Fax: 040 / 20 97 79 30
E-Mail: hamburg@inbas.com, Internet: <http://www.inbas.com>
Ansprechpartner: Herbert Rüb
- Landesverband Hamburg der BAG Arbeit
c/o Stephan Müller
Beschäftigung und Bildung e.V.
Besenbinderhof 37, 20097 Hamburg
Tel.: 0 40 / 65 90 90 30, Fax: 0 40 / 65 90 90 21
E-Mail: stephan.mueller@bb-ev.de
- Autor:** Herbert Rüb, INBAS GmbH

Offenbach / Hamburg, November 2005

Inhaltsverzeichnis

1 Anlass und Kontext des Projektvorhabens	1
2 Projektziele und Partner	3
3 Vorgehensweise und Projektsteuerung	5
3.1 Begleitgruppe und Beirat	9
4 Die Projektleistungen im Überblick	12
5 Externe, frei buchbare Qualifizierungsangebote für Arbeitsgelegenheiten ...	15
5.1 Vorgehensweise bei der Internet- und Datenbankrecherche	16
5.2 Qualifizierungsangebote der Bildungsanbieter im April und Oktober 2005	18
5.3 Zusammenfassung der Angebotsermittlung	24
6 Begleitende Qualifizierung aus der Perspektive der Hamburger Bildungsanbieter.....	27
6.1 Marktbedingungen und neue Konkurrenzen.....	27
6.2 Angebotsrelevanz und -praxis	28
6.3 Qualitätssicherung und Informationsverbesserung	30
7 Arbeitsgelegenheiten und Qualifizierung aus Sicht von Vermittlung und Fallmanagement der Hamburger ARGE	32
8 Qualifizierungsbedarfe aus Sicht der Träger von Arbeitsgelegenheiten	35
8.1 Anlage der Erhebung zum Qualifizierungsbedarf	36
8.2 Tätigkeitsfelder der Arbeitsgelegenheiten	37
8.3 Qualifizierungsbedarfe: Ergebnisse aus den Interviews.....	39
8.4 Auswahl geeigneter Kandidaten, Einweisung in die Arbeitsgelegenheiten und Organisation.....	41
8.5 Formen und Einbettung der Qualifizierung in die Arbeitsgelegenheit	42
8.6 Beispiel der Umsetzung der Qualifizierung aus dem Bereich der Pflegeeinrichtungen	43
8.7 Erwartungen der Träger von Arbeitsgelegenheiten an die Bildungsanbieter	45

8.8	Bescheinigungen/Zertifikate für die Qualifizierungen.....	47
8.9	Wünsche der Träger	47
9	Workshops	49
9.1	Workshop „Qualifizierung für Arbeitsgelegenheit und Arbeit“	49
9.1.1	Vorqualifikation/Kriterien für die Teilnahme an Qualifizierung	50
9.1.2	Grundlegende Qualifizierung/Grundlagenqualifizierung.....	52
9.1.3	Management und Organisation der begleitenden Qualifizierung in den Arbeitsgelegenheiten	55
9.2	Workshop “Begleitende Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt in Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3) der Freien Wohlfahrtspflege“	60
9.2.1	Arbeitsgruppe Standards und Kriterien für Fachinhalte.....	61
9.2.2	Inhalte und Standards für das interne und externe Training von Soft Skills.....	63
9.2.3	Arbeitsgruppe Praktikum.....	67
10	Kriterien, Standards, Rahmenkonzeption	69
10.1	Inhalte.....	71
10.2	Kriterien	75
10.3	Standards	78
10.4	Prozess und Organisation.....	82
11	Gesamtfazit	87
12	Handlungsempfehlungen.....	95
13	Anhang	99

1 Anlass und Kontext des Projektvorhabens

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gemäß § 16 Abs.3 SGB II sollen Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen eine berufliche Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt über eine temporäre, öffentlich geförderte Beschäftigung eröffnen. Dieses neue Instrument entstand im Rahmen des vierten Gesetzes über moderne Dienstleistungen (auch „Hartz IV“ genannt). Es regelt seit dem 01.01.2005 die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe unter dem Dach des neuen SGB II.¹

Die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II und begleitender Qualifizierung bestimmen in Hamburg die „Richtlinien der Arbeitsgemeinschaft Hamburg zur Förderung des Programms der Arbeitsgelegenheiten gemäß § 16 Absatz 3 SGB II Einsatz der Aktiv-Jobs in Hamburg“ vom 01.01.2005 und die „Aufforderung zur Abgabe einer Interessenbekundung für die Durchführung von Maßnahmen gemäß § 16 Absatz 3 SGB II“ vom Oktober 2004.² Beide Dokumente enthalten für die Durchführung begleitender Qualifizierung folgenden Vermerk: „Für eventuell notwendige Qualifizierungsmaßnahmen bei externen Weiterbildungsträgern können von dem Projektträger auf Nachweis und nach Rücksprache mit dem Fallmanager Qualifizierungsmittel bis zu 500 € beantragt werden.“³

Für die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten fanden in Hamburg bisher zwei Interessensbekundungsverfahren statt, je eines im November/Dezember 2004⁴ und im April/Mai 2005⁵. Für das Jahr 2005 wurde eine Platzzahl in Arbeitsgelegenheiten von rund 9.200 angestrebt.⁶

¹ <http://www.arbeitsmarktreform.de>

² Die Dokumente stehen im Internet zum Download zu Verfügung:
<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/wirtschaft-arbeit/service/publikationen/start.html>
Die direkten Link-Adressen lauten:
<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/wirtschaft-arbeit/broschueren/richtlinie-arbeitsgemeinschaft-pdf,property=source.pdf>;
<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/wirtschaft-arbeit/broschueren/hartz-4-beschreibung-pdf,property=source.pdf>

³ Richtlinien der Arbeitsgemeinschaft Hamburg zur Förderung des Programms der Arbeitsgelegenheiten gemäß § 16 Absatz 3 SGB II Einsatz der Aktiv-Jobs in Hamburg“ vom 01.01.2005, S.6; „Aufforderung zur Abgabe einer Interessenbekundung für die Durchführung von Maßnahmen gemäß § 16 Absatz 3 SGB II“ vom Oktober 2004, S. 3

⁴ <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/pressemeldungen/2004/dezember/10/2004-12-10-bwa-aktiv-jobs.html>

⁵ http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/pressemeldungen/2005/april/28/2005-04-28-bwa-aktiv_20jobs.html

⁶ <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/pressemeldungen/2004/dezember/08/2004-12-08-bwa-hartz4.html>

Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrt haben sich auf Bundes- wie auf Landesebene bereit erklärt, im sozialen Bereich Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Zielsetzung ist die Förderung der Integrationschancen von Arbeitslosen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, vor allem auch mit paralleler Fortbildung zum Zwecke der Verbesserung der Integrationschancen. Neben einer sinnstiftenden Tätigkeit, die einerseits zusätzlich und im öffentlichen Interesse und andererseits möglichst arbeitsmarktnah sein muss, um die integrative Wirkung entfalten zu können, wird eine individuelle und ebenso unmittelbar auf die Anschlussperspektive ausgerichtete Fortbildung die realen Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entscheidend fördern.

Angesichts der eigenen Strukturen und der personellen Erfordernisse in den personalen und sozialen Dienstleistungen der Freien Wohlfahrtspflege spielen die Kompetenzen und die Qualifikationen des Personenkreises, der zusätzliche Tätigkeiten in Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt ausüben soll, eine besondere Rolle. Neben fachlicher Kompetenz wird, vor allem in den Humandienstleistungen, besonderer Wert auf den menschenwürdigen und sozialen Umgang mit sozial Schwächeren, mit Kindern, mit älteren oder pflegebedürftigen Menschen und Behinderten gelegt. Die Förderung durch Fortbildung kann hier helfen, diese Anforderungen zu erfüllen, und über die zusätzliche Beschäftigung Anschluss an den ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Vor diesem Hintergrund stellte die Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (AGFW), der Zusammenschluss von Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk, Jüdische Gemeinde und Paritätischer Wohlfahrtsverband in Hamburg, bei der Behörde für Wirtschaft und Arbeit einen Antrag auf Förderung des Projektvorhabens „Arbeitsgelegenheiten und begleitende Qualifizierung nach SGB II § 16 Abs. 3 im Bereich sozialer Dienstleistungen in der Freien Wohlfahrtspflege“ im Rahmen des Europäischen Sozialfonds - Art. 6 „Beschäftigung in der wachsenden Stadt - Neue Chancen für Benachteiligte“. Die AGFW ist offizieller Kooperationspartner bei der Umsetzung des Art. 6- Projektes in Hamburg.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Projektarbeit. Ausgehend von der Zielsetzung beschreibt er die im Projekt gewählte Vorgehensweise, die eingesetzten Instrumente, den Verlauf und die erzielten Ergebnisse.

2 Projektziele und Partner

Die zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Beschäftigung von Arbeitslosen nach § 16 Abs. 3 SGB II stellt für die Freie Wohlfahrtspflege eine neue Herausforderung dar. Zwar gleicht sie in vielem den bisherigen Möglichkeiten gemeinnütziger Beschäftigung nach dem ehemaligen Bundessozialhilfegesetz (früher § 19 BSHG) oder nach den Bestimmungen des dritten Sozialgesetzbuches (z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach § 260ff. oder Strukturanpassungsmaßnahmen nach § 272 ff. SGB I-II), wie sie vor Inkrafttreten des SGB II für die öffentlich geförderte Beschäftigung einschlägig waren. Von diesen unterscheidet sie jedoch teilweise erheblich hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Instruments der Arbeitsgelegenheiten und insbesondere hinsichtlich der Möglichkeiten, begleitend Qualifizierung durchzuführen. So ist die Frage begleitender Qualifizierung nicht im § 16 Abs. 3 geregelt. Die diesbezügliche Ausgestaltung und Praxis ist entsprechend von Bundesland zu Bundesland recht unterschiedlich. In Hamburg konkretisierten sich die entsprechenden Verfahrensweisen und ihre finanzielle Ausstattung im Verlaufe des ersten Halbjahrs 2005.

Aufgrund der noch unklaren Situation bei und nach Inkrafttreten des Gesetzes und den bisher noch geringen Erfahrungen mit dem neuen arbeitsmarktpolitischen Instrument war es das **Anliegen** des Art.6-Projektes, einen Überblick über die Zielsetzungen, Konzepte und Aktivitäten zur begleitenden Qualifizierung von ALG II-Empfänger(inne)n über 25 Jahre während der Teilnahme an Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II im Bereich der sozialen Dienstleistungen zu gewinnen. Aufgrund dieses konzeptionellen Charakters war eine Projektlaufzeit von sieben Monaten geplant, die Projektdurchführung erfolgte von April bis November 2005.

Zielgruppe waren die zusätzlich Beschäftigten über 25 Jahre, da für die Jugendlichen in Hamburg bereits eine Reihe von begleitenden Qualifizierungsmöglichkeiten vorgesehen war. Zudem spielt für die Jugendlichen unter 25 Jahre auch der Übergang in eine Berufsausbildung eine zentrale Rolle, und kann der begleitenden Qualifizierung in Arbeitsgelegenheiten andere Zielvorgaben setzen.

Als operationale **Ziele** wurden definiert,

- die notwendige Transparenz über die bestehenden und erforderlichen Angebote herzustellen,

- Kriterien für ein Rahmenkonzept zur begleitenden Qualifizierung im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege und der personennahen Dienstleistungen zu erarbeiten,
- die Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards für die Angebote und für die Zertifizierung anzuregen und einzuleiten.

Zur Umsetzung des Projekts kooperierte die Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege mit dem Landesverband Hamburg der BAG Arbeit und seinen Mitgliedern, die zum Teil selbst wieder Mitgliedsorganisationen der Hamburger Wohlfahrtsverbände sind. Ziel dieser Kooperation war es, auch die Bereiche öffentlich geförderter Beschäftigung im Bereich sozialer Dienstleistungen einzubeziehen, die über die Beschäftigungsträger organisiert werden. Der Landesverband der Beschäftigungsträger unterstützte die Zielsetzung des Projektvorhabens und stellte sich dabei explizit der Frage der Entwicklung von Qualitätsstandards für die begleitende Qualifizierung. Mit der konkreten Projektdurchführung wurde das Hamburger Büro des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH, Offenbach/Main, beauftragt.

3 Vorgehensweise und Projektsteuerung

Zur Erreichung der Projektziele wurde eine Vorgehensweise gewählt, die empirische Erhebungen, Workshops und Expertengespräche als Methoden integrierte. Die empirischen Analysen dienten zur Bestimmung grundlegender Erkenntnisse zum vorhandenen Angebot an Qualifizierungen für die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 und seiner konkreten Umsetzung. Workshops und Expertengespräche wurden zur Entwicklung der Kriterien und Standards für die Vorschläge zu einer Rahmenkonzeption eingesetzt. Darüber hinaus waren sie die Kanäle für das direkte Feedback der Projektergebnisse an die Träger der Arbeitsgelegenheiten und die Bildungsanbieter. Das Projekt stand so im regelmäßigen Austausch mit der Trägerpraxis vor Ort.

Die Projektdurchführung erfolgte zeitlich in vier Phasen, die sich thematisch um die Schwerpunkte des Projekts gruppieren. Die Transferaktivitäten fanden dabei jedoch nicht nur am Ende, sondern auch in den vorangegangenen drei Phasen des Projekts statt:

- **Phase I: Konzepte und Angebote zur begleitenden Qualifizierungen**
 - Stand der Konzeptentwicklung im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege
 - Externe Hamburger Qualifizierungsangebote für Arbeitsgelegenheiten
 - Dokumentenanalyse und Internetrecherche

- **Phase II: Qualifizierungsbedarfe**
 - Qualifizierungsbedarfe für die Arbeitsgelegenheit und/oder Arbeitsaufnahme im ersten Arbeitsmarkt
 - Interviews

- **Phase III: Kriterien, Standards, Rahmen**
 - Festlegung von Inhalten und Entwicklung von Kriterien im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege
 - Workshops und Expertengespräche

- **Phase IV: Transfer**
 - Teilnahme an Fachveranstaltungen
 - Informationsveranstaltung
 - Reports

Weitere Bausteine im Projektkonzept waren eine Begleitgruppe von Expert(inn)en der beteiligten Partner und ein Beirat. Die Begleitgruppe kam mindestens einmal im Monat zusammen, der Beirat tagte insgesamt zweimal. Beide Gremien wirkten an der inhaltlichen Ausrichtung und der Projektsteuerung mit. Dies war vor allem deshalb von Bedeutung, da sich die Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten und der begleitenden Qualifizierung erst im Verlaufe des ersten Halbjahrs 2005 weiter konkretisierte. Entsprechend waren Feinjustierungen und Neufokussierungen sowohl hinsichtlich der Projektzielsetzung als auch der konkreten Projektdurchführung erforderlich. Diese wurden in den begleitenden Gremien diskutiert und abgestimmt. Neben Anpassungen an der Projektpraxis betrafen die Veränderungen vor allem auch die grundlegenden Prämissen für die Projektzielsetzung. Dies soll im Folgenden kurz skizziert werden.

Bei Projektbeantragung ging der Antragsteller noch davon aus, dass die Einrichtungen der Freien Wohlfahrt selbst an den Interessensbekundungsverfahren zur Durchführung der Arbeitsgelegenheiten teilnehmen und in größerem Umfang Arbeitsgelegenheiten eigenverantwortlich durchführen werden. Dazu sollte eine Rahmenvereinbarung zwischen der Freien Wohlfahrt und der Behörde für Wirtschaft und Arbeit geschlossen werden. Für die Realisierung solcher Kontingente ging man von einem großen Bedarf an Know How bezüglich der begleitenden Qualifizierung aus, die als ein zentrales Instrument für eine sinnstiftende zusätzliche Beschäftigung bei der Freien Wohlfahrt und für die Verbesserung der Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt gesehen wurde. Von Qualifizierung im Vorwege oder begleitend wurde als Ergebnis erwartet, dass die zusätzlich Beschäftigten die besonderen Anforderungen in den Humandienstleistungen der Freien Wohlfahrt erfüllen können.

Das Art. 6-Projekt „Arbeitsgelegenheiten und begleitende Qualifizierung ...“ sollte diesbezüglich auch dazu dienen, entsprechende Kriterien und Standards für die Entwicklung, Auswahl und Bewertung geeigneter Qualifizierungen zu erarbeiten. Aufgrund der Veränderungen in den Rahmenbedingungen und bei der Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten konnte dieser Erwartung nur teilweise entsprochen werden. Im Einzelnen waren dafür folgende Gründe ausschlaggebend:

- a) Die geplante Vereinbarung zwischen der Freien Wohlfahrt und der Behörde für Wirtschaft und Arbeit zur Einrichtung größerer Kontingente von zusätzlicher Be-

schäftigung in Form von Regiearbeitsplätzen¹ und zur Entwicklung allgemeiner Rahmenbedingungen zur Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten in der Freien Wohlfahrtspflege kam nicht zu Stande. Die originären Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege wie Kindertagesstätten, Altenpflegeheime oder Einrichtungen für behinderte Menschen sind daher in Hamburg überwiegend nicht selbst Träger von Arbeitsgelegenheiten, sondern sie kooperieren mit den lokalen Beschäftigungsträgern, die im Rahmen der Interessensbekundungsverfahren der Hamburger ARGE, Zuschläge erhalten haben. Arbeitsgelegenheiten bei den Mitgliedseinrichtungen der Freien Wohlfahrt sind also zumeist Kooperationsarbeitsplätze. Die Tätigkeiten in diesen Arbeitsgelegenheiten streuen breit und sind nicht nur auf den Bereich der Humandienstleistungen beschränkt.

- b) Bei den Trägern der Arbeitsgelegenheiten liegt überwiegend auch die Organisation und Auswahl der begleitenden Qualifizierung, wie sich in den Interviews mit den Trägern und Beschäftigungsstellen herausstellte. Die Verfahrensweisen zwischen den Trägern und Beschäftigungsstellen sind dabei verschieden, in einigen Fällen erfolgt die Qualifizierung bereits vor dem Einsatz bei der Beschäftigungsstelle, in anderen findet sie begleitend statt. Auch sind die Abstimmungsprozesse bezüglich der Qualifizierungsinhalte sehr unterschiedlich. In der Regel entscheidet letztlich aber der Träger, was wann und wo qualifiziert wird. Entsprechend hohe Bedeutung gewann er für die Arbeit des Art. 6-Projekts.
- c) Aufgrund dieser Rahmenbedingungen war auch eine gewisse Zurückhaltung bei den Beschäftigungsstellen der Freien Wohlfahrt bemerkbar, sich im Projekt zu engagieren, während die Träger großes Interesse zeigten. Damit schob sich auch die ganze Bandbreite der Tätigkeiten in den Arbeitsgelegenheiten in den Vordergrund, die Ausrichtung ausschließlich auf die Humandienstleistungen bei der Freien Wohlfahrt war inhaltlich nicht mehr angemessen, zumal diese wiederum sehr breit streuten. Dies zeigte sich auch bei der Zusammensetzung des ersten Workshops zur Kriterien- und Standardentwicklung.
- d) Die breite Palette an Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt ermöglicht den Einsatz der zusätzlich Beschäftigten entsprechend ihrer Kompetenzen, Er-

¹ Arbeitsgelegenheiten, die direkt bei einem Beschäftigungsträger durchgeführt, etwa in einer Werkstatt oder in einem eigenen Projekt des Trägers, werden hier als „Regiearbeitsplätze“ bezeichnet. Eine Arbeitsgelegenheit, die bei einer anderen Einrichtung vor Ort durchgeführt wird, wird unter dem Begriff „Kooperationsarbeitsplatz“ geführt, wenn eine entsprechende Kooperationsvereinbarung zwischen der Beschäftigungsstelle und dem Beschäftigungsträger geschlossen wurde.

fordernisse und Neigungen. Ihre Übernahme in reguläre Arbeitsverhältnisse bei der Freien Wohlfahrt ist aber aufgrund fehlender Stellen eher die Ausnahme als die Regel. Arbeitsgelegenheit wie auch die begleitende Qualifizierung müssen daher für andere Tätigkeitsbereiche auf dem ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. Entsprechend waren auch vermittlungsrelevante Qualifizierungen bei der Erarbeitung von Vorschlägen für die Kriterien, Standards und die Rahmenkonzeption zu berücksichtigen, die andere Integrationsfelder auf dem ersten Arbeitsmarkt betreffen.

Diese Aspekte bildeten den Hintergrund und den Anlass für Anpassungen bei Zielsetzung und Konzeption des Projekts, die notwendig wurden, um die Gesamtziele zu erreichen. Die Entwicklung von Kriterien und Standards für die begleitende Qualifizierung in den Arbeitsgelegenheiten ausschließlich für die Humandienstleistungen bei der Freien Wohlfahrt erschien nicht mehr ausreichend. Vielmehr sollten auch weitere soziale Tätigkeitsfelder und Qualifizierungsmöglichkeiten für den ersten Arbeitsmarkt einbezogen werden, um ein Gesamtbild von begleitender Qualifizierung im Kontext der Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt zu erhalten. Neben der Freien Wohlfahrt selbst, hatte daran auch der Landesverband Hamburg der BAG Arbeit als Projektkooperationspartner ein besonderes Interesse. Diese Erweiterung des Betrachtungswinkels wurde von der gesamten Begleitgruppe unterstützt. Das Art. 6-Projekt strebte jedoch nicht an, eine flächendeckende Struktur hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitsgelegenheiten und Qualifizierung in Hamburg aufzubauen. Dies wäre auch bei der kurzen Laufzeit des Projekts ein unrealistisches Unterfangen gewesen.

In einem gemeinsamen Gespräch im Juli 2005 zwischen Projektdurchführung, den beiden Kooperationspartnern AGFW und Landesverband Hamburg der BAG Arbeit, der Vertreterin der Behörde für Bildung und Sport in der Begleitgruppe und der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, der Auftraggeberin, wurde diese veränderte Zielsetzung besprochen und abgestimmt. Der konzeptionelle Ansatz des Projekts wurde betont und die Zielsetzung dahingehend angepasst, dass sich das zu erarbeitende Konzept auf den Entwurf von Kriterien für die Verknüpfung von Arbeitsgelegenheiten und Qualifizierung im Bereich der sozialen Dienstleistungen unter besonderer Berücksichtigung der Öffnung von Zugangschancen für den regulären Arbeitsmarkt beziehen soll. Diese Zielsetzung bestimmte im folgende die Handlungsweise des Projekts bis zum Abschluss im November 2005.

3.1 Begleitgruppe und Beirat

Zur inhaltlichen Begleitung und Austausch des Projektvorhabens wurden eine Begleitgruppe und ein Beirat eingerichtet.

In der **Begleitgruppe** trafen sich mindestens einmal im Monat Vertreter/innen der beteiligten Kooperationspartner, der Behörde für Bildung und Sport sowie der Projektdurchführenden. Im Einzelnen waren dies:

- Dr. Dorothea Schreiber, Behörde für Bildung und Sport
- Michael Edele, Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.
- Claus Gotha, Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.
- Wolfgang Haase, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)
- Stephan Müller, Landesverband Hamburg der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (BAG Arbeit)
- Herbert Rüb, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)
- Dr. Ulrich Schenck, Johann-Daniel-Lawaetz-Stiftung.

Insgesamt kam die Begleitgruppe während der Projektlaufzeit siebenmal zusammen, um sich über den Projektfortschritt zu informieren und die nächsten Aufgaben abzustimmen. Die Sitzungen wurden von den Projektdurchführenden protokolliert.

Ihre Diskussionsschwerpunkte waren vom Projektfortschritt und den Entwicklungen bei der Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten in Hamburg beeinflusst. Die Begleitgruppe bestimmte über die nötige Feinfokussierung bei der Konzeptausrichtung und der Aufgabenwahrnehmung. Entschieden wurde hier, Interviewphase und -umfang auszuweiten, nachdem sich abzeichnete, dass sich die Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt anders entwickeln wird als bei der Beantragung des Projektvorhabens erwartet.

Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt entstanden vorwiegend in Kooperation mit den Bildungsanbietern und Beschäftigungsträgern, die im Interessensbekundungsverfahren Zuschläge erhalten hatten. Diese Arbeitsgelegenheiten sind breit gestreut und beziehen sich nicht nur auf die personennahen Dienstleistungen, sondern decken

das gesamte Spektrum an zusätzlichen Einsatzmöglichkeiten in den Feldern Technik, Versorgung, Grünanlagenbetreuung etc. ab. Die Beschäftigungsträger sorgen für die Vermittlung der zusätzlich Beschäftigten auf die Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt, treffen eine Vorauswahl möglicher Kandidat(inn)en und nehmen die Personalaufgaben und -verwaltung wahr. Sie sorgen in der Regel auch für die notwendige Grundqualifizierung und organisieren, meist in Abstimmung mit den Arbeitsgelegenheiten vor Ort, die Grundqualifizierung sowie ggf. weitere Qualifizierungseinheiten.

Diese Art der Realisierung erforderte daher eine Umsteuerung bei den Interviews, da die entscheidenden Interviewpartner hinsichtlich der Qualifizierungsbedarfe nur teilweise bei den Einrichtungen der Freien Wohlfahrt zu finden waren. Diesbezüglich erhielten nun die Träger der Arbeitsgelegenheiten mehr Aufmerksamkeit als ursprünglich geplant. Die breite Streuung der Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt erschwerte zudem eine Reduktion der Inhalte der beiden Workshops ausschließlich auf die personennahen Dienstleistungen, zumal auch der Interessentenkreis sehr unterschiedlich zusammengesetzt war. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte entschied die Begleitgruppe zum einen die Anzahl der Interviews zu vergrößern, zum anderen bei der Entwicklung von Kriterien und Standards auch andere als personennahe Dienstleistungen zu betrachten.

Die Mitglieder/innen der Begleitgruppe übernahmen Aufgaben in der Projektdurchführung und für den Transfer der Projektergebnisse. So wirkten sie an der Durchführung der Workshops mit und informierten auf Fachveranstaltungen über das Projektvorhaben. Diesem hohen Engagement und der großen Dialogbereitschaft in allen Phasen verdankt das Projektvorhaben viel an Erkenntniszuwachs und praktischer Hilfe.

Die Konstituierung des **Beirats** erfolgte nach Projektstart. Entsprechend der Bedeutung des Projekts sollten alle Entscheidungsebenen, die für die Umsetzung der begleitenden Qualifizierung in den Arbeitsgelegenheiten zuständig sind, im Beirat mitwirken. Eingeladen waren daher, zusätzlich zu den Mitglieder/innen der Begleitgruppe, die Behörde für Wirtschaft und Arbeit als Auftraggeberin, die Agentur für Arbeit Hamburg und die Hamburger ARGE (team.arbeit.hamburg). Aufgrund möglicher Interessenskollisionen entschieden die beiden letztgenannten, keine Mitgliedschaft im Beirat zu übernehmen. Die Hamburger ARGE unterstützte das Projekt in mitwirkender Funktion, als Gast nahm Frau Anja Breitbach von team.arbeit.hamburg an den Beiratssitzungen teil.

Die Beiratsmitglieder/innen waren:

- Dr. Dorothea Schreiber, Behörde für Bildung und Sport
- Michael Edele, Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.
- Stephan Müller, Landesverband Hamburg der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (BAG Arbeit)
- Herbert Rüb, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)
- Dr. Ulrich Schenck, Johann-Daniel-Lawaetz-Stiftung.
- Regina Schroth, Behörde für Wirtschaft und Arbeit Hamburg
- Wolfgang Völker, Diakonisches Werk Hamburg

Während der Projektlaufzeit kam der Projektbeirat zweimal zusammen. Er begleitete die Projektarbeit kritisch und aktiv. Durch die besondere Unterstützung von Frau Breitbach und Herrn Martin Sandler von team.arbeit.hamburg gelang es, die Sichtweisen, Bedürfnissen und Interessen der Vermittler/innen der Hamburger ARGE hinsichtlich der begleitenden Qualifizierung in die Projektarbeit einfließen zu lassen.

4 Die Projektleistungen im Überblick

Das Projektvorhaben der Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zeichnete sich durch eine deutlich akzentuierte Informations- und Transferausrichtung aus. Die Projektanlage sah eine Reihe von Erhebungen und Veranstaltungen vor, die der Informationsgewinnung dienen und zugleich für den Ergebnistransfer von Zwischen- und Endergebnissen sorgen sollten.

Es wurden alle im Antragskonzept beschriebenen Projektaufgaben erbracht. Darüber hinaus erfolgte aufgrund der Veränderungen und Konkretisierungen bei der Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten im ersten Halbjahr 2005 eine Anpassung und Ergänzung der Projektaufgaben. Diese Anpassungen wurden in der Begleitgruppe abgestimmt und erst nach Zustimmung der beteiligten Partner in Angriff genommen. Die zusätzlichen Aufgaben lagen vor allem im Bereich der Erhebungen und der Transferaktivitäten. So bedingte die sich erst im ersten Halbjahr 2005 konsolidierende Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten und etablierende Qualifizierungspraxis eine deutliche Ausweitung der Interviews, um zu möglichst weit reichenden und aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen. Der Interviewanteil wurde letztlich um mehr als ein Drittel aufgestockt. Zusätzlich wurde eine zweite Erhebung der im Internet zugänglichen Qualifizierungsangebote in Hamburg durchgeführt. Weiterhin stießen die Aktivitäten des Projekts auf ein großes Interesse in der Fachöffentlichkeit, so dass zusätzliche Vorträge und Präsentationen in den Arbeitsablauf eingepasst werden mussten. Der nicht unerhebliche Mehraufwand im Bereich der Erkenntnisgewinnung und des Informationstransfers führte letztlich dazu, dass die vorgesehene Projektlaufzeit um einen Monat verlängert wurde. Die Projektleistungen im Einzelnen:

Erhebungen

- 36 leitfadengestützte Interviews mit Beschäftigungsstellen und -trägern
- Zwei Analysen zu den Hamburger Qualifizierungsangeboten für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II im April/Oktober 2005

Expertengespräche

- Ein Informationsgespräch mit 19 Vermittler(inne)n der ARGE

- Ein Round-Table-Gespräch mit acht Geschäftsführer-/Projektleiter(inne)n von Bildungsanbietern

Workshops

- Zwei Workshops mit 57 Expert(inn)en von Beschäftigungsstellen und -trägern, Bildungsanbietern, der Behörde für Bildung und Sport sowie von team.arbeit.hamburg

Begleitgruppe und Beirat

- Organisation und Protokollierung von zwei Beiratssitzungen
- Organisation und Protokollierung von sieben Treffen der Begleitgruppe

Transfer

- Präsentation des Projekts und seiner Ergebnisse auf zwei Fachtagungen der Lawaetz-Stiftung zur Arbeitsmarktpolitik und in einem Workshop
- Teilnahme am Abschluss-Workshop der Lawaetz-Stiftung zur Auswertung des gesamten Art. 6-Projekts
- Präsentation von Zwischenergebnissen bei der Behörde für Wirtschaft und Arbeit
- Durchführung einer zentralen Informationsveranstaltung

Die folgende tabellarische Aufstellung gibt in Form eines Soll-Ist-Vergleichs eine detaillierte Übersicht über die Projektleistungen:

**Soll-Ist-Vergleich: Arbeitsaufgaben im Art. 6 Projekt
"Arbeitsgelegenheiten und begleitende Qualifizierung im Rahmen von SGB II, § 16 Abs. 3"**

Aktivitäten/Zeitplan 2005	Soll	Ist	Bemerkungen
Phase 0 Projektvorbereitung			
Vorgespräche		erbracht	
Auswahl Kooperationspartner		erbracht	
Treffen Vorbereitungsgruppe		erbracht	
Projektantrag		erbracht	
Arbeits- und Zeitplan		erbracht	
Phase 1 Stand der Konzeptentwicklung für Qualifizierung			
Sichtung vorhandener Dokumente: Interessensbekundungen/Angebote an BWA/ARGE für Aktiv-Jobs	Auswertung öffentlich zugänglicher Publikationen	Auswertung der Veröffentlichungen der Wirtschaftsbehörde, von team.arbeit.hamburg und der einschlägigen Fachzeitschriften wie der Tagespresse	
Auswertung Datenbanken/Internet: Kurs/Arbeitsamt; Wisy/Weiterbildung e.V.	Eine Auswertung	Zwei Auswertungen	Erste Auswertung: April 2005; Zweite Auswertung: Oktober 2005
Telefon. Abfrage Anbieter von Aktiv-Jobs	Telefoninterviews		Abfrage in dieser Form war nicht sinnvoll aufgrund der Resonanz bei den Trägern, dafür Ausweitung der persönlichen Interviews
Erstellung einer Synopse Qualifizierungskonzepte	1 Snopse	2 Synopsen	Erste Synopse Mai 2005; Zweite Synopse: Oktober 2005
Kurzreport	Kurzreport	Kurzreport	
Phase 2 Organisationsstruktur für die Qualifizierung			
Interviews mit Geschäftsführern von Anbietern von Aktiv Jobs und Arge	20-25 Interviews	36 Interviews; Informationsveranstaltung mit ARGE	
Beirat		2 Beiratssitzungen	
Phase 3 Konzeptentwicklung			
Workshop zu Qualifizierungskonzepten und -angeboten mit Beschäftigungs- und Bildungsanbietern	1 Workshop	1 Workshop	Workshop-Schwerpunkt und -Adressaten: Qualifizierung für die Arbeitsgelegenheiten; Beschäftigungsträger und -stellen
Informationsveranstaltung zur Abstimmung der Zertifizierung mit ARGE/BWA, Fallmanager, Anbietern von Aktiv-Jobs und Bildungsanbietern	Thema Zertifizierung	Info-Veranstaltung ARGE	Schwerpunkt: Qualifizierungsbedarfe und -möglichkeiten aus Sicht der Vermittlung; Thema Zertifizierung noch nicht relevant.
		Round-Table Gespräch mit Geschäftsführern und Projektentwicklern von Bildungsanbietern	Schwerpunkt: Realisierung möglicher Angebote und Kooperation mit Beschäftigungsträgern; Thema Zertifizierung noch nicht relevant.
Kurzreport		Zusammenfassend in Form einer Präsentation;	Zusätzlich: a) Dokumentation Info-Veranstaltung ARGE; b) Dokumentation Round-Table-Gespräch Bildungsanbieter
Phase 4 Start der Umsetzung			
Erarbeitung eines Handlungskatalogs		Präsentation Handlungsempfehlungen in der Wirtschaftsbehörde	
Workshop zur Konzept-Umsetzung für Bildungs- und Beschäftigungsanbieter und Fallmanager		1 Workshop	Zweiter Workshop Qualifizierung für die Bedarfe des Arbeitsmarkts
Kick-Off-Veranstaltung gemeinsam mit ARGE/BWA		Informationsveranstaltung November 2005	
Abschlussbericht		Abschlussbericht	
Zusätzliche Aktivitäten außer Plan			
Transfer		Zwei Präsentationen auf Veranstaltungen der Lawaetz-Stiftung	
		Präsentation in einem Workshop der Lawaetz-Stiftung	
		Teilnahme am Workshop der Lawaetz-Stiftung zur Auswertung des gesamten Art. 6-Projekts	
Begleitgruppe		Organisation und Protokollierung von sechs Treffen der Begleitgruppe	

5 Externe, frei buchbare Qualifizierungsangebote für Arbeitsgelegenheiten

Qualifizierungsbedarfe und Angebote an Kursen, Lehrgängen oder Trainings sollten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen, um die Erfordernisse der Beschäftigungsstellen und der Arbeitgeber an die Kompetenz ihrer zukünftigen Mitarbeiter/innen zeitnah, und damit einstellungswirksam, zufrieden stellen zu können. Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Durchführung der Arbeitsgelegenheiten sehen vor, dass extern durchgeführte begleitende Qualifizierungen in einer Höhe von bis zu € 500,00 gefördert werden können. Die Bewilligung einer solchen Qualifizierung erfolgt einzelfallbezogen durch die zuständige Vermittlerin bzw. den zuständigen Vermittler bei der ARGE. Sie prüfen die Notwendigkeit der Qualifizierungsteilnahme. Ihre Zustimmung muss vor Antritt der Qualifizierung vorliegen.

Eine wichtige Frage für das Projekt war in der ersten Phase, wie die Hamburger Bildungsanbieter die Möglichkeit begleitender externer Qualifizierung für Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten aufgenommen haben, und ob sie, relativ kurz nach dem Start der zusätzlichen Beschäftigung nach § 16 Abs. 3 SGB II im Januar 2005, entsprechende Angebote für die Zielgruppe zur Buchung freigegeben hatten. Das Ausmaß an möglichen Angeboten sollte uns als Indikator dienen, wo Bedarfe der Zielgruppe liegen, wie attraktiv die begleitende Qualifizierung für die Bildungsanbieter sein kann, und ob sich ein offener Markt entwickeln wird, der Nachfrage und Angebot zur Deckung bringt und dabei selbstregulativ für die Qualität der Qualifizierungen sorgt. Um schnell erste Ergebnisse liefern zu können, war dazu eine „Schnappschussaufnahme“ der öffentlich zugänglichen Angebotsdarstellungen im Internet und den einschlägigen Datenbanken vorgesehen.

Die Ermittlung der Hamburger Angebote erfolgte als Recherche im Internet und den einschlägigen Datenbanken in der ersten Phase im April 2005, rund dreieinhalb Monate nach dem Start der Arbeitsgelegenheiten. Erhoben wurden neben den Qualifizierungsinhalten auch die Art und Weise der Durchführung, soweit dies bei den veröffentlichten Angeboten mit angegeben war.

Das Ergebnis dieser Recherche war bescheiden. Nur vier Bildungsanbieter hatten ein Angebot öffentlich lanciert, das rund 20 Qualifizierungsmöglichkeiten umfasste. Die

Mehrzahl dieser Angebote war zudem nicht direkt frei buchbar, etwa von einem Beschäftigungsträger, sondern es waren Angebote, für die eine Zuweisung von der ARGE erforderlich war. Auch waren nur wenige Angebote originär auf die Zielgruppe ausgerichtet, sondern es wurden bestehende Kurse für Kunden aus dem SGB III geöffnet und um den Zusatz „auch für ALG II-Empfänger/innen“ ergänzt.

Als Ursachen für dieses Ergebnis vermuteten wir zum einen die mit der Einführung der Arbeitsgelegenheiten zu Anfang bestehenden Umsetzungsschwierigkeiten und die noch zu konkretisierenden behördlichen Durchführungsvorgaben. So war bis April 2005 nicht allgemein bekannt, wie das Genehmigungsprozedere der Qualifizierungen im einzelnen ablaufen soll, wie hoch die Ausgaben für eine Qualifizierung pro Person genau sein durften und wie die Abrechnung der Mittel erfolgen soll. Zum anderen, so eine weitere Annahme, konnte die zögerliche Haltung der Bildungsanbieter auch dadurch begründet sein, dass die Bildungsanbieter zu diesem Zeitpunkt in den Teilnehmer/innen der Arbeitsgelegenheiten keine relevante Kundengruppe sahen, für die sich ein eigenes, frei buchbares Angebot lohnen würde. Absprachen zwischen Bildungsanbietern und Beschäftigungsträgern könnten ein solches Angebot gegebenenfalls auch überflüssig machen.

Projektbezogen bestanden im April 2005 keine Möglichkeiten, diese Annahmen anhand vertiefender Recherchen zu überprüfen. Da in einer späteren Projektphase zudem Expertengespräche mit den Bildungsanbietern vorgesehen waren, die weitere Informationen liefern sollten, wurde auf Vorschlag der Projektdurchführung in der Begleitgruppe beschlossen, diese Erhebung im September/Oktober 2005 zu wiederholen, um mögliche Schlussfolgerungen auf eine erweiterte empirische Basis stellen zu können. Die Internet- und Datenbankabfrage wurde daher in der gleichen Form und mit den gleichen Suchbegriffen im Oktober 2005 wiederholt. Die folgenden Ausführungen berichten über die Methodik und stellen die Ergebnisse der beiden Erhebungen vergleichend gegenüber.

5.1 Vorgehensweise bei der Internet- und Datenbankrecherche

Recherchiert wurde in allen für die Region Hamburg relevanten und über das Internet frei zugänglichen Datenbanken. Zusätzlich wurden mehrere Suchanfragen über die am meisten verbreitete Suchmaschine (Google) gestartet. Die Recherchen erfolgten innerhalb einer Woche des jeweiligen Monats in den Datenbanken des Hamburger und des

Deutschen Bildungsservers sowie bei WISY Hamburg und der Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit.

Datenbanken	April 2005	Oktober 2005
Hamburger Bildungsserver	08.04.2005	05.10.2005
Deutscher Bildungsserver	08.04.2005	05.10.2005
Hamburgs Kursdatenbank WISY	09.04.2005	06.10.2005
KURS – Bundesagentur für Arbeit	09.04.2005	06.10.2005
Suchmaschine		
Google	11.04.2005 12.04.2005	07.10.2005

Dazu wurden eine Reihe unterschiedlicher Suchbegriffe verwandt, die in verschiedener Weise kombiniert wurden. Bei Unklarheiten bezüglich der gefundenen Angaben in den Angeboten wurde persönlich bei den Anbietern nachgefragt. Ziel war es jeweils das aktuell verfügbare Angebot in Hamburg zu ermitteln. Um ein möglichst breites Spektrum an Angeboten abzudecken, wurden folgende Kombinationen an Suchbegriffen abgefragt:

Suchbegriffe	Suchbegriffe
<ul style="list-style-type: none"> • Angebot alg 2 Hamburg • Angebot alg II Hamburg • Angebot Langzeitarbeitslose Hamburg • Ein Euro Job Hamburg • Kurs Arbeitslosengeld II Hamburg • Kurs Arbeitslosengeld 2 Hamburg • Kurs Langzeitarbeitslose Hamburg • Leistungen zur Eingliederung Hamburg • Maßnahme zur Eingliederung Hamburg • Kurs alg ii Hamburg • Kurs alg 2 Hamburg • Qualifizierung alg 2 Hamburg • Qualifizierung alg ii Hamburg • Qualifizierung sgb 2 Hamburg • Qualifizierung sgb ii Hamburg • Qualifizierung hartz Hamburg 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung hartz 4 Hamburg • Qualifizierung arge Hamburg • Seminar Arbeitslosengeld ii Hamburg • Seminar Arbeitslosengeld 2 Hamburg • Seminar alg 2 Hamburg • Seminar alg ii Hamburg • Seminar Langzeitarbeitslose Hamburg • Weiterbildung alg 2 Hamburg • Weiterbildung alg ii Hamburg • Weiterbildung arge Hamburg • Weiterbildung sgb 2 Hamburg • Weiterbildung sgb ii Hamburg • Unterricht alg ii Hamburg • Unterricht alg 2 Hamburg • § 16 sgb 2 Hamburg • § 16 sgb ii Hamburg • § 48 SGB 2 Kunden Hamburg • § 48 SGB II Kunden Hamburg

Nach Eingabe eines Suchbegriffs lieferte die Suchmaschine Google eine Liste von Verweisen auf möglicherweise zutreffende Dokumente. Um die Informationsmenge überschaubar zu halten und relevante von nichtrelevanten Informationen abzugrenzen, wurde wie folgt vorgegangen: Bewertet wurden jeweils die ersten 30 Treffer in Google, also drei Suchseiten á 10 Verweise. Erfahrungsgemäß sehen sich 90% der Internetnutzer/innen nicht mehr als die ersten 30 Treffer ihres Suchergebnisses an und gehen innerhalb der angebotenen Verweise bei der Suche selten weiter als zwei Ebenen.¹ Das Untersuchungssample umfasste also 1080 Verweise (36 Suchbegriffen * 30 Verweise) auf potenziell relevante Dokumente. Für die Auswertung wurden die Dokumente hinter den Verweisen nur dann als relevant definiert, wenn sie direkt auf eine Anbieter-Website oder auf ein Verzeichnis mit Qualifizierungsangeboten für ALG II-Beschäftigte verwiesen.

5.2 Qualifizierungsangebote der Bildungsanbieter im April und Oktober 2005

Für die Ergebnispräsentation wurden die ermittelten Angebote nach Tätigkeitsfeld bzw. Tätigkeitsschwerpunkt, Umfang und Form der Qualifizierung – also der Art des Angebots – sowie der Art der Zertifizierung systematisiert. Die Zuordnung zu den Tätigkeitsfeldern erfolgte anhand von Stichworten in der Bezeichnung und Beschreibung der Angebote (z.B. wenn im Text des Angebots „Grundlagen der Buchführung“ stand, so erfolgte eine Einordnung in das Tätigkeitsfeld „A.1 kaufmännisch/verwaltend“). Die relevanten Stichworte wurden dabei induktiv unter Zugrundelegung einschlägiger Curricula und Ausbildungsrahmenpläne gewonnen. Die nähere Beschreibung der Angebote in der Datenbank oder der Internet-Seite des Anbieters erlaubte in der Regel eine klare Zuordnung. War dies nicht möglich, erfolgte eine Rückfrage beim Anbieter, bei der auch, falls vorhanden, weitere einschlägige Angebote erhoben wurden.

Die Tabellen auf den folgenden Seiten stellen die Angebote vom April und Oktober 2005 klassifiziert nach Tätigkeitsfeldern, Themen und Anzahl einander gegenüber. Sie geben so einen Überblick über das Spektrum der Angebote.

¹ Quelle: <http://blog.suchmaschinen-optimierungen.info/suchverhalten-bei-kaufabsicht>; mit Verweis auf Referenzstudie: http://www.gvu.gatech.edu/user_surveys/survey-1998-10/graphs/use/q52.htm

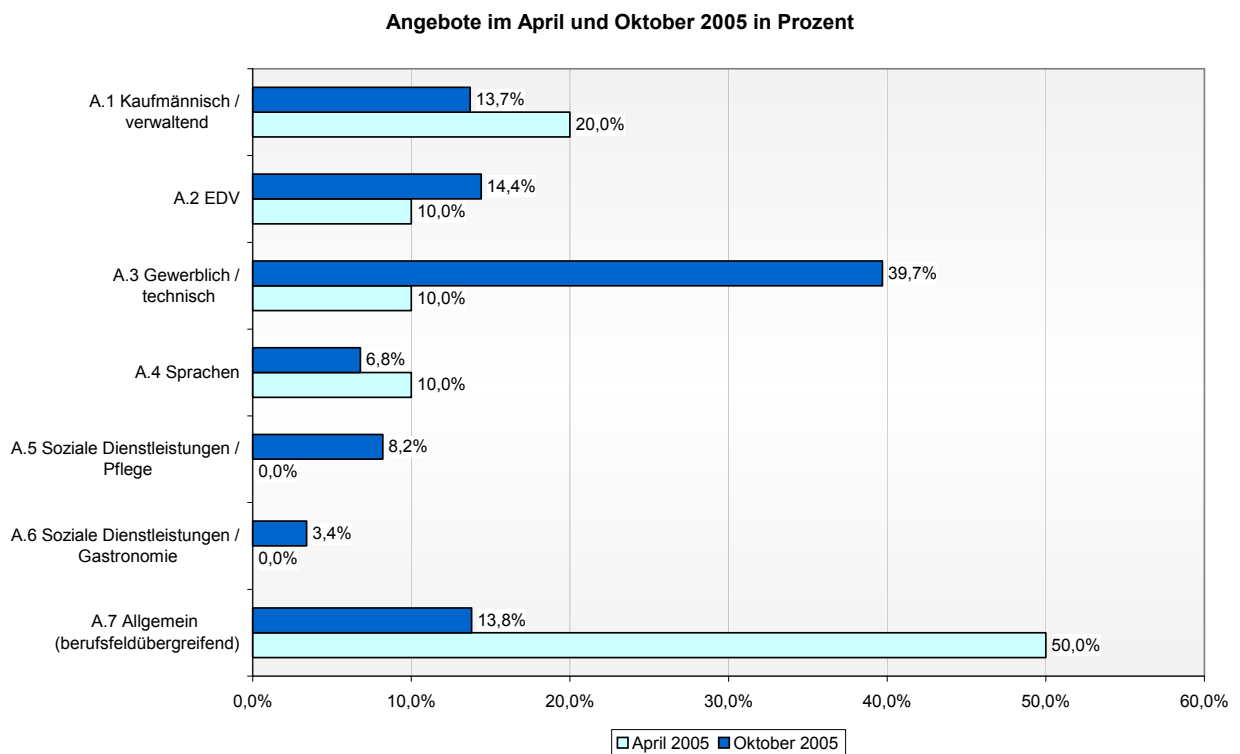
Kategorien	Erhebung April 2005			Erhebung Oktober 2005		
	Angebote Themen	Angebote absolut	Anteil am Gesamt- angebot Apr. 05	Angebote Themen	Angebote absolut	Anteil am Gesamt- angebot Okt. 05
A.1 Kaufmännisch / verwaltend	<ul style="list-style-type: none"> Eignungsfeststellung und Grundlagen kaufmännische Berufe Rechnungswesen Dienstleistung Vorbereitung auf die Prüfung zum Europäischen Wirtschaftsführerschein (EBDL) 	4	20%	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen Wirtschaftsrechnen Controlling/Kosten- und Leistungsrechnung Buchführung Projektmanagement Call Center Qualifizierung Qualitätsmanagement Vorbereitung Prüfung zum Europäischen Wirtschaftsführerschein (EBDL) Betriebsorganisation und Büroorganisation 	20	13,7%
A.2 EDV	<ul style="list-style-type: none"> SAP-Training Qualifizierung OpenOffice 	2	10%	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen der Informationstechnologie/ Betriebssysteme Textverarbeitung Word Tabellenkalkulation Excel Datenbank Access Präsentation PowerPoint OpenOffice Informations- und Kommunikationsnetze Webdesign Vorbereitung auf die Prüfung zum Europäischen Computerführerschein (ECDL) Grundlagen DATEV 	21	14,4%

Kategorien	Erhebung April 2005		Erhebung Oktober 2005			
A.3 Gewerblich / technisch	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen für Kraftfahrer mit Eignungsfeststellung • Grundlagen gewerblich – technische Berufe (Metall / Elektro / Versorgung) 	2	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Rechnungswesen KHK • Grundlagen SAP • Logistik und Beschaffung • Grundlagen der Lagerhaltung • Umgang mit und Lagerung von gefährlichen Stoffen • Lager- und Kommissionierung • Grundlagen der Speditionsbetriebslehre • Arbeits- und Umweltschutz • Gabelstaplerführerschein • Gewerbl.-techn. Grundlagen Holz/Farbe • Gewerbl.-techn. Grundlagen Versorgungstechnik Sanitär • Gewerbl.-techn. Grundlagen Versorgungstechnik Heizung • Gewerbl.-techn. Grundlagen Metall • Gewerbl.-techn. Grundlagen Elektrotechnik • Gewerbl.-techn. Grundlagen Gebäudereinigung • Gewerbl.-techn. Grundlagen Haustechnik 	58	39,7%
A.4 Sprachen	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsch • Business English 	2	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationskurse Deutsch/Alphabetisierung • technisches Englisch • (Wirtschafts-) Englisch/LCCI-Zertifikat 	10	6,8%
A.5 Soziale Dienst-		0	0%	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen im Umgang mit Demenzzpatienten • Schmerzmanagement in der Pflege 	12	8,2%

Kategorien	Erhebung April 2005		Erhebung Oktober 2005	
leistungen / Pflege			<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Pflege • Grundlagen Altenpflege • Aphasie-Fortbildung • Ernährung aktuell in Pflege und Hauswirtschaft • Pflegeverwaltung und -organisation • Grundlagen der Pädagogik / med. Diagnostik und Therapie • Erste-Hilfe-Kurs 	
A.6 Soziale Dienstleistungen / Gastronomie	0	0%	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Hauswirtschaft • Grundlagen Küche / Service • Hygienevorschriften • Lebensmittelkunde 	5 3,4%
A.7 Allgemein (berufsfeldübergreifend)	10	50%	<ul style="list-style-type: none"> • Berufswegplanung • Bewerbungstraining • Kundenorientierung/Beschwerdemanagement • Teamarbeit • (Selbst-)Präsentation • Zeit- und Planungskompetenz • Telefontraining 	20 13,8%

Kategorien	Erhebung April 2005	Erhebung Oktober 2005
B. Umfang der Qualifizierung	2 Wochen bis 10 Monate, das Gros liegt bei 4 Wochen	2 Abende bis 22 Wochen (in Teilzeit) bzw. 1 Tag bis 12 Wochen. Das Gros liegt bei 2 bis 4 Wochen
C. Form der Qualifizierung	Vollzeit (Montag bis Freitag) machen 85% der Angebote aus, die restlichen 15% sind in Teilzeit (in der Zeit von 8:00 - 12:00 Uhr bzw. 13:00 Uhr bzw. nachmittags von 14:00 – 17:00 Uhr oder abends ab 18:00 Uhr)	Qualifizierungen in Vollzeit (Montag bis Freitag) machen 88% der Angebote aus, die restlichen 12% sind in Teilzeit (in der Zeit von 8:00 - 12:00 Uhr bzw. 13:00 Uhr bzw. nachmittags von 14:00 – 17:00 Uhr oder abends ab 18:00 Uhr)
D. Zertifikat	Etwa die Hälfte der angebotenen Kurse endet ohne Zertifikat, die andere Hälfte schließt mit einem internen Zertifikat oder einer Bescheinigung ab. Die einzigen Angebote, die mit einem externen Zertifikat abschließen, sind die Lehrgänge ECDL (Computerführerschein), EBDL (Wirtschaftsführerschein), Gabelstaplerschein und LCCI (Wirtschaftsenglisch).	Etwa die Hälfte der angebotenen Kurse endet ohne Zertifikat, die andere Hälfte schließt mit einem internen Zertifikat oder einer Bescheinigung ab. Die einzigen Angebote, die mit einem externen Zertifikat abschließen, sind die Lehrgänge ECDL (Computerführerschein), EBDL (Wirtschaftsführerschein), Gabelstaplerschein und LCCI (Wirtschaftsenglisch).

Insgesamt offerierten im April 2005 wenige Anbieter eine geringe Anzahl von Qualifizierungen für die Zielgruppe im Internet und in den Datenbanken. Dagegen fanden sich im Oktober mit 146 angebotenen Qualifizierungen von acht Anbietern deutlich mehr buchbare Angebote für die Zielgruppe. Die Mehrzahl dieser Angebote wurde dabei von einem Bildungsanbieter in einem modularen System realisiert. Daher weisen die absoluten Angaben eine deutliche Verzerrung aus. Gegenüber der Erhebung vom April 2005 (4 Anbieter; 20 Angebote) hatte sich die Zahl der Anbieter verdoppelt, die Zahl der Angebote lag rund siebenmal höher. Eine Ermittlung des jeweiligen Belegungsgrad der verschiedenen Kurse etc. war nicht Gegenstand des Projektauftrags, daher können keine Aussagen zur Inanspruchnahme und Nachfrage der einzelnen Kurse getroffen werden: Die folgende Graphik zeigt anhand der Prozentwerte, wie die Schwerpunkte der Qualifizierungsinhalte verteilt waren



Der Schwerpunkt der Qualifizierungsangebote lag im Oktober 2005 mit rund 40% der Angebote im gewerblichen Bereich, hier wiederum hauptsächlich in den Bereichen „Versorgungstechnik“, „Metall/Elektro“ und „Lager/Logistik“. Mit gut 14% waren Qualifizierungen im Bereich „IT-Anwendungen“ am zweitstärksten vertreten. Darunter dominierten mit 71% die Basisqualifizierungen „EDV-Grundlagen“, „Betriebssysteme“ und „Office-Anwendungen“. Der kaufmännisch-verwaltende Bereich, die berufsfeldübergrei-

fenden Qualifizierungen und die Angebote für soziale Dienstleistungen standen mit jeweils etwa 14% an dritter Stelle. Berufsfeldübergreifende Qualifizierungen waren zu zwei Drittel Angebote zum Bewerbungstraining und zur Berufswegeplanung. Bei den Sprachen, die insgesamt 7% der Angebote ausmachten, stand mit 60% die Grundlagenvermittlung der deutschen Sprache in Wort und Schrift im Vordergrund. Das Schlusslicht bei den Qualifizierungsangeboten für ALG II-Empfänger/innen mit weniger als 5% des Gesamtangebots bildeten die Qualifizierungen der Soft Skills, angeführt von Qualifizierungen im Bereich der Zeit- und Planungskompetenz mit gut 28% dieser Angebote. Themen wie eigenverantwortliches Handeln, (Selbst-) Präsentation, und Teamarbeit machten jeweils 14% aus. Die wenigen Angaben im April 2005 sollen hier nicht weiter ausgeführt werden. Weitergehende inhaltliche Schlussfolgerungen oder gar trendbezogene Aussagen lassen sich aus den Ergebnissen nicht ableiten, dafür ist die Datenbasis zu gering und zu einseitig verteilt.

Nahezu alle der Angebote vom April und etliche vom Oktober 2005 sind nicht speziell auf den Kundenkreis der ALG II-Beschäftigten ausgerichtet, sondern wenden sich allgemein an Personen, die für eine öffentlich geförderte Qualifizierung in Frage kommen. In vielen Fällen wurden die Angebote für andere Zielgruppen und Förderinstrumente um den Satz „...auch für SGB II“ oder „...auch für ALG II-Empfänger“ ergänzt.

Viele Weiterbildungseinrichtungen bieten zusätzlich zu ihren frei buchbaren Angeboten eine Eignungsfeststellung für potenzielle Teilnehmer/innen von Arbeitsgelegenheiten an. Teilweise ist mit dieser auch eine grundlegende Kenntnisvermittlung in der deutschen Sprache verbunden. Diese Angebote sind jedoch von einer Zuweisung der Bundesagentur für Arbeit abhängig und können nicht frei gebucht werden.

5.3 Zusammenfassung der Angebotsermittlung

Es war zu beobachten, dass im Oktober 2005, verglichen mit den Ergebnissen der April-Erhebung, mehr Weiterbildungseinrichtungen die Möglichkeiten für Qualifizierungsangebote im Rahmen von § 16 Abs. 3 SGB II erkannt hatten. Entweder legten sie ein spezielles Angebot für ALG II-Empfänger/innen vor oder sie öffneten ihr sonstiges Angebot, vor allem Kurse für andere Zielgruppen des Arbeitsmarktes, auch für Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten. Insgesamt jedoch, dies darf die Gesamtzahl der Angebote nicht verdecken, die überwiegend von einem Bildungsanbieter bestimmt wird, werden für die rund 11.000 Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten in Hamburg nur wenige frei zugängliche Kurse und Trainings öffentlich beworben. Gefragt nach den Ursachen,

nannten die Bildungsanbieter vor allem das anfangs unklare Verfahren der Qualifizierungsbewilligung und die fehlende Planungssicherheit, die eher individuellen vermittlungsrelevanten Bedarfe der Zielgruppe, die Konkurrenz durch die internen Qualifizierungen der Beschäftigungsträger sowie die im einzelnen, bestehenden Kooperationen und Absprachen zu Kursen etc. zwischen Beschäftigungsträgern und Bildungsanbietern, die nicht im öffentlichen Angebot erscheinen.

Ob und wieweit das vorhandene Angebot für Qualifizierungen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten genutzt wird, ist abhängig von den Entscheidungen der Hamburger Beschäftigungsträger und der individuellen Entscheidung der Vermittler/innen der ARGE. Eine Ausnahme bildet hier der seit Mitte August 2005 vorliegende und nachfolgend aufgeführte Themenkatalog zusätzlicher Qualifizierungsmaßnahmen, die ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung der/des jeweiligen Fallmanagerin/Fallmanagers der ARGE in Anspruch genommen werden können:

- Alphabetisierung
- Deutsch als Zweitsprache (sofern nachweislich anders nicht finanzierbar)
- Existenzgründung und Existenzsicherung
- Grundlagen EDV/Internet
- Kurse zum Erwerb des ECDL (Europäischer Computerführerschein)
- Englisch für Büro und Wirtschaft
- Ersteinweisung Arbeitssicherheit
- Ergonomisches Arbeiten und Hygiene (HACCP) in der Gastronomie
- Schwesternhelferinnen-Kurs
- arbeitsmarktrelevante Scheine, z.B. Maschinen/Motorsägeschein Gabelstaplerschein

Insgesamt, so die Aussagen des überwiegenden Teils der Bildungsanbieter im Rahmen des Expertengesprächs vom Oktober 2005, ist gegenwärtig die Nachfrage nach Kursen noch gering und die Auslastung des vorhandenen Angebots noch eher niedrig. Damit kann festgehalten werden:

- Die Zahl der frei buchbaren Angebote hat sich zwar seit April 2005 deutlich erhöht, ist aber für die betrachtete Zielgruppe der sozialen Dienstleistungen immer noch gering.
- Es gibt erste, pauschal genehmigte Qualifizierungsthemen, die keiner vorherigen ausdrücklichen Zustimmung des Fallmanagers bedürfen.

- Die Qualifizierungsangebote konzentrieren sich vor allem auf fachliche Grundlagenbildung im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich.
- Die Nachfrage von Seiten der ALG II-Beschäftigten und der Beschäftigungsträger nach Kursen ist noch schwach. Für viele Bildungsanbieter sind die ALG II-Beschäftigten eher keine relevante Kundengruppe.

6 Begleitende Qualifizierung aus der Perspektive der Hamburger Bildungsanbieter

Für die Durchführung begleitender Qualifizierung im Kontext von Arbeitsgelegenheiten ist wichtig zu klären, wer als möglicher Anbieter von entsprechenden Kursen, Trainings usw. in Frage kommt und welche Rahmenbedingungen hierbei zu beachten sind. Die Ergebnisse der beiden Angebotserhebungen zeigten deutlich, dass sich das Angebot frei buchbarer Qualifizierungseinheiten für Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II zögerlich entwickelt. Die Bildungsanbieter sind in dieser Hinsicht, so der Eindruck, noch nicht in die Offensive gegangen oder haben ihr Angebot massiv beworben. Auch folgt der Zuschnitt der bisherigen Angebote eher Standardvorgaben, flexibel angelegte und explizit modular ausgerichtete Angebote, wie von Seiten der Träger und der Beschäftigungsstellen der Freien Wohlfahrt gewünscht, finden sich noch eher selten.

Die Hamburger Bildungsanbieter wurden vor diesem Hintergrund im Rahmen des Projekts zu einer ausführlichen Gesprächsrunde eingeladen, um Ursachen hierfür zu erörtern, die aktuelle Situation genauer zu betrachten und die weiteren Perspektiven zu diskutieren. Angesprochen wurden vor allem Bildungsanbieter, die bisher vor allem im Bereich öffentlich geförderter Weiterbildung aktiv waren oder bereits Angebote für die Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten veröffentlicht hatten. Der Einladung im Oktober 2005 folgten Vertreterinnen und Vertreter von acht Bildungsunternehmen. Fasst man die Ergebnisse der gemeinsamen Diskussion zusammen, dann lässt sich die gegenwärtige Situation durch die Schlagworte ‚Marktbedingungen und neue Konkurrenzen‘, ‚Angebotsrelevanz und -praxis‘, ‚Qualitätssicherung und Informationsverbesserung‘ kennzeichnen.

6.1 Marktbedingungen und neue Konkurrenzen

Für die Bildungsanbieter ist die gegenwärtige Situation im Bereich öffentlich geförderter Weiterbildung von zwei Tendenzen geprägt, die ihr unterschiedliches Engagement hinsichtlich der Qualifizierung für Arbeitsgelegenheiten beeinflussen: Der Rückgang öffentlich geförderter Weiterbildung insgesamt und speziell in Hamburg erfordert zum einen die Erschließung neuer Geschäftsfelder. Zum anderen werden sie auf ihrem Kerngebiet – der Durchführung von Weiterbildung – von neuen Akteuren bedrängt. Eines

der neuen möglichen Aktionsfelder sind die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II. Die Mehrzahl der am Gespräch beteiligten Bildungsdienstleister bietet selbst Arbeitsgelegenheiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern an und ist in die bisherige Domäne der Beschäftigungsträger eingedrungen. Das Hauptargument für die Aktivität in diesem Geschäftsfeld war, dass mit dem Zurückfahren von Qualifizierung speziell in Hamburg, die Beteiligung an den Interessensbekundungen zu den Arbeitsgelegenheiten eine Sache des eigenen Überlebens war und ist. Mit aus diesen Gründen stand für sie die Entwicklung externer, frei buchbarer Angebote bisher nicht im Vordergrund, so eine These aus der gemeinsamen Diskussion.

Als ein weiteres, neues Strukturelement im Bereich der Weiterbildung und der öffentlich geförderten Beschäftigung wird die Konkurrenz von freien Dozenten angesehen, die an den Bildungsanbietern vorbei, Kurse für die Beschäftigungsträger durchführen. Die Bildungsanbieter sehen diese Aktivitäten aufgrund des insgesamt schrumpfenden Weiterbildungsmarkts durchaus kritisch. Aus ihrer Sicht wird gefragt, wie die Qualität und die Vergleichbarkeit der Ergebnisse solcher interner und externer Schulungen und Kurse bei den Beschäftigungsträgern sichergestellt werden kann.

6.2 Angebotsrelevanz und -praxis

Kunden sind gegenwärtig für die Mehrzahl der Bildungsanbieter, die am Gespräch teilgenommen hatten, vor allem die Beschäftigten in den Arbeitsgelegenheiten, die von den Bildungsanbietern selbst durchgeführt werden. Die Angebote werden von außen nur begrenzt belegt. Nach Versand des Rundschreibens der Behörde für Wirtschaft und Arbeit und team.arbeit.hamburg zu den möglichen Qualifizierungsinhalten während der Arbeitsgelegenheit, für die ein vereinfachtes Verfahren der Anerkennung durch die ARGE erfolgen kann, hat sich keine wesentliche Nachfrage nach externer Qualifizierung bei den Bildungsanbietern ergeben. Als Reaktion auf diese Ankündigung ist die Mehrzahl der Bildungsanbieter auch selbst aktiv geworden und hat für ihre Angebote zu diesen Inhalten und für den Personenkreis bei den Trägern geworben. Die Resonanz war jedoch bescheiden, wie die Bildungsanbieter übereinstimmend feststellten.

Für die Bildungsanbieter werden die Beschäftigten bei den Beschäftigungsträgern und Beschäftigungsstellen dann zu Kunden, wenn sich mit den Trägern kostendeckende Gruppengrößen und realistische Zeitpläne vereinbaren lassen. Die von den Trägern gewünschte Individualität und Zeitnähe der Qualifizierung muss unter Kostengesichtspunkten überdacht werden. Dabei spielt die Frage des Unterrichtsorts keine wesentli-

che Rolle. Wenn die Träger die Kostensätze der Bildungsanbieter für ihre Trainer/innen und Lehrer/innen tragen können, dann kann die Schulung bzw. der Unterricht auch vor Ort bei den Trägern stattfinden. Wenn Vereinbarungen mit den Beschäftigungsträgern über Qualifizierungsinhalte bestehen, dann sind die Kurse auch entsprechend belegt. Die Vereinbarung solcher Kurse mit ausreichender Gruppengröße funktioniert mit den ehemaligen ABM-Trägern und weiteren Einrichtungen, die bereits Erfahrungen in der Beschäftigung solcher Zielgruppen hatten, einigermaßen gut. Beschäftigungsträger sind somit sowohl Kunden, als auch Kooperationspartner und Konkurrenten. Kooperiert wird bei der Durchführung von Arbeitsgelegenheiten, konkurriert bei der Beteiligung an Ausschreibungen und Interessensbekundungsverfahren.

Gegenwärtig gibt es sowohl eigene Angebote speziell für den Personenkreis, der nach § 16 Abs. 3 SGB II beschäftigt ist, als auch die Vorgehensweise, diese Personen im regulären Kurssystem mitlaufen zu lassen. Letzteres hängt zum einen davon ab, ob die Personen die Anforderungen der Kurse erfüllen können, zum anderen muss der Kurspreis natürlich über die Qualifizierungspauschale bezahlt werden können. Ein eigenes, modulares Kurssystem über alle möglichen Tätigkeitsfelder im Rahmen zusätzlicher Beschäftigung – nicht nur für die eigenen – bietet bisher ein Bildungsanbieter an. Bei anderen ist das Angebot auf bestimmte Schwerpunktbereiche konzentriert, die sich aus ihrer traditionellen Ausrichtung und ihren Beschäftigungsbereichen in den Arbeitsgelegenheiten ergeben, z.B. auf kaufmännische und verwaltende Qualifizierungsinhalte.

Wichtig war den Bildungsanbietern, die bereits selbst Erfahrungen mit den Arbeitsgelegenheiten machen konnten, dass zu Anfang eine klare Bedarfsfeststellung erfolgt, an die das Coaching und die Qualifizierung andocken kann. Für ihre eigenen Arbeitsgelegenheiten übernehmen die Bildungsanbieter die Qualifizierung in der Regel selbst. Dies betrifft die Förderung in den fachlichen und persönlichen Kompetenzen sowie im Bereich der Soft Skills.

Nach Ansicht der Bildungsanbieter sollte eine externe Qualifizierung erst zu einem späteren Zeitraum im Verlauf der Arbeitsgelegenheit erfolgen und vor allem auf die Förderung der Vermittlungsfähigkeit gerichtet sein. Hier kann es sich um ein gezieltes Training für eine einzelne Tätigkeit (Bsp. Datenerfassungskraft) handeln, es könnten aber auch Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III in Frage kommen, die gegenwärtig jedoch nur in Einzelfällen für die Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten aktiviert werden können. Kritik fand weiter das – immer noch umständliche – Prozedere der Bewilligung von begleitender Qualifizierung. Gewünscht

wurde, freier über die Mittel für externe Qualifizierung verfügen zu können. Qualifizierungszuschlag und Mehraufwandspauschale sollten pauschalisiert bereitgestellt werden, um die Förderung des einzelnen Beschäftigten individueller gestalten zu können. Deshalb sollten die Mittelbewilligungen auch nicht an die Person des Beschäftigten gebunden sein.

6.3 Qualitätssicherung und Informationsverbesserung

Diskutiert wurde in diesem Kontext vor allem die Frage der Qualitätssicherung bei der Qualifizierung. Nach dem Wegfall der Verpflichtung auf einen öffentlich geförderten Bildungsanbieter für die Qualifizierung im öffentlich geförderten Beschäftigungsbereich übernehmen heute in vielen Fällen die Beschäftigungsträger selbst die Durchführung der Qualifizierung. Wie diskutiert wurde, ist dabei die Quantität, aber vor allem auch die Qualität des Unterrichts sehr unterschiedlich und ggf. diskutabel. Die Frage nach der Sicherung der Qualität der begleitenden Qualifizierung in den Arbeitsgelegenheiten ist aus ihrer Sicht in näherer Zukunft unbedingt zu beantworten, damit die finanzielle Förderung der Qualifizierung nicht verpufft.

Der formelle Anstoß zu Verfahren der Qualitätssicherung sollte, nach Meinung der Gesprächsrunde, nicht über eine Abstimmung oder über eine gemeinsame Erarbeitung der Inhalte – etwa in Workshops –, sondern über die Definition von Qualitätsstandards und eine Sicherung der Prozessqualität erfolgen. Anhand solcher Standards könnten die Angebote verglichen und beurteilt werden. Verfahren zur Überprüfung der Standards und der Anbieter hinsichtlich der Einhaltung dieser Standards könnten dann in einem nächsten Schritt erarbeitet werden. Dabei wäre auch die Frage nach der gegenseitigen Anerkennung von Zertifikaten und Teilnahmebescheinigungen etc. zu beantworten. Mögliche Qualitätsstandards für entsprechende Angebote sollten z.B. sein:

- **Transparenz des Angebots:** Publiziert werden alle wesentlichen Fakten des Kurses, inkl. der Qualifikation des Lehrpersonals.
- **Lernziele:** Die Lernziele sind schriftlich fixiert und werden klar benannt.
- **Art der Unterrichtsvermittlung:** Beschrieben wird, wie gelehrt und gelernt werden soll.
- **Eingangsvoraussetzungen:** Die erforderlichen Vorkenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten werden benannt und eingehalten.

- Zertifizierung: Die Kurse enden mit einem Zertifikat, das Anerkennung finden kann.

Die anwesenden Bildungsanbieter waren der Ansicht, dass sie sich relativ zügig auf die konkrete Ausgestaltung solcher Standards einigen könnten.

Qualität lässt sich entweder auf dem Ordnungswege oder über den Markt sichern. Insbesondere eine hohe Markttransparenz und eine gute Kenntnis der am Markt vorhandenen Angebote und Akteure kann Qualität sichern. Über eine solche Marktkenntnis verfügen jedoch nicht alle Träger, die in Hamburg im Bereich Arbeitsgelegenheiten aktiv sind. Die Herstellung einer größeren Transparenz und einer umfassenderen Kenntnis der Angebote – und damit eine bessere Vergleichbarkeit der einzelnen Kurse – wäre eine erste Maßnahme auf dem Weg zu einer informellen Etablierung von Qualitätsstandards.

Auf Nachfrage zur Transparenz und Übersichtlichkeit hinsichtlich des vorhandenen und geplanten Kursangebots stimmten sie darin überein, auf einer eigenen Plattform im Rahmen der in Hamburg gegebenen Informationsmöglichkeiten (etwa bei Weiterbildung Hamburg) über die Angebote für die Zielgruppe der § 16 Abs. 3-Beschäftigten zu informieren. Ob und inwieweit dabei wirklich eine relevante Nachfrage und eine größere Transparenz – mithin auch Qualitätssicherung – erreicht werden kann, könnte so erprobt werden. Weiterbildung Hamburg e.V. sollte sich dabei aber auf seine Rolle als Dachverband mit übergreifenden Servicefunktionen beschränken.

7 Arbeitsgelegenheiten und Qualifizierung aus Sicht von Vermittlung und Fallmanagement der Hamburger ARGE

Die Hamburger Richtlinien zur Durchführung von Arbeitsgelegenheiten bestimmen, dass die persönlichen Ansprechpartner/innen und die Fallmanager/innen der Hamburger ARGE (team.arbeit.hamburg) im Vorwege ihre Zustimmung für eine Teilnahme eines Beschäftigten an einer begleitenden, externen Qualifizierung geben müssen. Von diesem Verfahren kann nur bei den Qualifizierungen abgewichen werden, für die ein vereinfachtes Verfahren durch ein Rundschreiben von Behörde für Wirtschaft und Arbeit und ARGE Hamburg zugelassen wurde.¹

Von besonderem Interesse war daher für das Art. 6-Projekt, nach welchen Gesichtspunkten von den persönlichen Ansprechpartner/innen und dem Fallmanagement eine Qualifizierungsentscheidung gefällt wird. Im Projektplan vorgesehen waren hierfür Gespräche und Interviews mit Vertreter(inne)n aus den Job-Centern. Aufgrund der hohen Belastungen der Mitarbeiter/innen der Hamburger ARGE im ersten Halbjahr 2005 durch die Umsetzung des „Hartz-IV“-Gesetzes stimmten Begleitgruppe und Beirat des Art. 6-Projekt überein, diese Gespräche zusammenzulegen und eine einzelne gemeinsame Veranstaltung mit Workshop-ähnlichem Charakter mit den Vertreter/innen der Job-Center durchzuführen. Dank des großen Engagements der im Beirat mitwirkenden ARGE-Mitarbeiterin und ihres Kollegen aus dem Wandsbeker Job-Center gelang es, Vertreter/innen aus nahezu der Hälfte aller Hamburger Job-Center zu einer Mitwirkung zu bewegen. An der gemeinsamen Informationsveranstaltung am 24.08.2005 nahmen 16 Vermittler/innen und Fallmanager/innen aus den 12 Job-Centern folgender Stadtteile und Bezirke teil:

- Altona
- Barmbek-Uhlenhorst
- Bergedorf
- Billstedt
- Bezirksamt Nord
- Eidelstedt / Lokstedt
- Hamburg-Mitte
- Mümmelmannsberg
- Rahlstedt
- St. Pauli
- Wandsbek
- Wilhelmsburg

¹ Das Schreiben findet sich im Anhang

Zielsetzung der Arbeitsgelegenheiten ist aus Sicht der ARGE primär die Förderung bzw. die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und die Gewöhnung an den Arbeitsprozess und den Arbeitsalltag. Dazu kommen noch Aspekte der sozialen und individuellen Stabilisierung sowie die Förderung von Schlüsselkompetenzen. Natürlich ist die Vermittlung das weitere angestrebte Ziel, realistischerweise wird dies jedoch nicht bei allen von Anfang an gelingen. Im System der Förderung und Vermittlung von SGB III und SGB II werden die Arbeitsgelegenheiten als nachrangig angesehen. Sie kommen dann zum Einsatz, wenn eine vorherige Trainings- oder eine andere Eingliederungsmaßnahme nicht angezeigt ist. Die Vermittler/innen geben eine Empfehlung für eine Arbeitsgelegenheit vor allem dann, wenn ausreichende Vorbeschäftigungszeiten fehlen oder die Arbeitserfahrungen zulange zurückliegen.

Aus Sicht der Vermittlung und dem Fallmanagement der ARGE geht es bei der Qualifizierung im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten in der Regel um grundlegende Qualifizierung für einfache Tätigkeiten. Genannt wurden als Beispiele „hauswirtschaftliche Tätigkeiten“, der „Gabelstaplerschein“ etc. Wie in der Informationsveranstaltung weiter berichtet wurde, sind die Kenntnisse bei den einzelnen Vermittler/innen über die Qualifizierungsbedarfe ihrer Kunden durchaus unterschiedlich, was durch eine Reihe von Faktoren bedingt sein kann:

- a) Die Vermittlungsfachkräfte kennen ihre Kunden (noch) nicht so genau, da die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe erst seit relativ kurzer Zeit in Kraft getreten ist.
- b) In den Kundengesprächen wird der Bedarf nicht immer sofort ersichtlich.
- c) Oft stellt sich der Qualifizierungsbedarf erst in der Arbeitsgelegenheit heraus, denn hierbei werden fachliche Kompetenz, Leistungsvermögen, Neigung und Interesse deutlich.

Nach dem bisherigen Kenntnisstand von Vermittlung und Fallmanagement besteht bei ihren Kunden großer Qualifizierungsbedarf vor allem hinsichtlich der Förderung in Deutsch, bei den Soft Skills und der Motivation. Zustimmungen zu Qualifizierungen werden leichter gegeben, wenn es sich um Kurse zum Erwerb von Berechtigungsnachweisen handelt, da diese die Vermittlungschancen deutlich verbessern könnten. Vermittlungsrelevante Berufsbereiche sind für diesen Personenkreis ihrer Meinung nach vor allem: Gastronomie; Lager/Logistik; im Dienstleistungsbereich: Reinigung, Raumpflege, Sicherheit; sowie der gewerbliche Bereich ganz allgemein.

Welche Informationen haben die Vermittler/innen und Fallmanager/innen über das Qualifizierungsangebot für Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten? Haben sie einen Marktüberblick? Diesbezüglich greifen sie auf die Datenbank KURS im Intranet der Agentur für Arbeit oder über das Internet auf WISY von Weiterbildung Hamburg e.V. zu, wenn sie sich über mögliche Qualifizierungen für ihre Kunden informieren möchten. Viele kennen aber auch die Angebote der Träger von Beschäftigungsstellen, die bereits seit längerem arbeitsamtsgeförderte Maßnahmen durchführen. Die Einpflege der laufenden Arbeitsgelegenheiten und der damit verbundenen Qualifizierungen in die Datenbank KURS ist gegenwärtig noch nicht erfolgt, hier wird eine zeitnähere Einarbeitung für die Zukunft erwartet. Zur weiteren Information können Vermittlung und Fallmanagement in Hamburg auf eine aktuelle Liste der Arbeitsgelegenheiten im EDV-System zurückgreifen.

Eine systematisch geregelte Rückmeldung über die durchgeführte Qualifizierung und ihren Erfolg vom Träger der Arbeitsgelegenheit an die Vermittlung oder das Fallmanagement in den Job-Centern gibt es gegenwärtig nicht. Die Qualifizierungsinhalte können in den Beurteilungen aufgeführt sein, welche die Teilnehmer/innen beim vorzeitigen Ausscheiden oder am Ende der Arbeitsgelegenheiten erhalten. Diese sollten sie im Falle einer sich anschließenden weiteren Arbeitslosigkeit ihren Vermittler- oder Fallmanager(inne) vorlegen, was jedoch nicht immer geschieht. Aufschluss könnten aber auch die einzelfallbezogenen Dokumentationen der Träger über die/den Teilnehmer/in während der Zeit der Arbeitsgelegenheiten geben.

8 Qualifizierungsbedarfe aus Sicht der Träger von Arbeitsgelegenheiten

Die Erhebung der Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten in den Arbeitsgelegenheiten bildete einen wesentlichen Kern des Projektvorhabens. Sie erfolgte über leitfadengestützte Interviews mit den Projektleiter(inne)n bei Trägern von Arbeitsgelegenheiten oder ihren Geschäftsführer(inne)n sowie mit den Anleiter(inne)n bei den auf Beschäftigungsstellen. Ziel war es, erste mehr qualitative als quantitative Erkenntnisse über die persönlichen, schulischen und beruflichen Qualifizierungsbedarfe der erwachsenen Beschäftigten in den Arbeitsgelegenheiten zu erhalten. Die Teilnahme an den Interviews erfolgte grundsätzlich freiwillig.

Der Schwerpunkt der Befragungen lag aufgrund der Projektzielsetzung im Bereich der Freien Wohlfahrt und ihren Dienstleistungsfeldern. Die Erhebung sollte hierbei möglichst viele der verschiedenen Tätigkeiten in Arbeitsgelegenheiten der Freien Wohlfahrt tangieren.

Aufgrund des kooperativen Ansatzes des Projektvorhabens wurde sie durch Interviews mit den Trägern ergänzt, die Mitglieder im Landesverband Hamburg der BAG Arbeit sind. Dazu kamen weiter Einrichtungen oder Unternehmen, die im Rahmen der Interessensbekundungen der Behörde für Wirtschaft und Arbeit vom November/Dezember 2004 Kontingenzzuschläge erhalten hatten. Die Berücksichtigung dieser Einrichtungen und Träger in die Erhebung erschien dem Projekt deshalb notwendig, weil viele von ihnen Arbeitsgelegenheiten in Kooperation mit der Freien Wohlfahrt durchführen.

Die Erhebung fokussierte zum einen auf die Bestimmung des **Qualifizierungsbedarfs** der Personen in Arbeitsgelegenheiten aus Sicht der:

- Beschäftigungsstellen,
- Träger von Arbeitsgelegenheiten und
- Betriebe, nach Einschätzungen der Beschäftigungsstellen und -träger.

Zum anderen sollten die Erwartungen der Beschäftigungsstellen und -träger an ein begleitendes **Qualifizierungsangebot** bei den Bildungseinrichtungen gewonnen werden, damit sie im Verlauf des Projekts gemeinsam mit den Bildungsanbietern diskutiert wer-

den können. Damit wurde angestrebt, am Ende dieses Prozesses ggf. zu einer Verbesserung der Angebotssituation beigetragen zu haben.

Eine allgemeine Erhebung bei den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes war im Rahmen des Projekts nicht vorgesehen, da vermutet wurde, dass, so kurz nach der Einführung des Instruments Arbeitsgelegenheit, die Betriebe noch keine Erfahrungen mit dem nach § 16 Abs. 3 SGB II beschäftigten Personenkreis gemacht haben würden.

Im Rahmen des Projekts wurden weiter auch keine Teilnehmer/innen an Maßnahmen nach § 16 Abs. 3 SGB II zu ihrem Qualifizierungsbedarf und -wünschen befragt. Dies hatte eine Reihe von Gründen – darunter der knappe Zeitrahmen und das beschränkte Budget. Ein zentraler, inhaltlich begründeter Grund lag darin, dass die Feststellung von Kompetenzen und Qualifikationen an anderer Stelle erfolgt, etwa im Rahmen des Profiling bei den Vermittlern, persönlichen Ansprechpartnern, Fallmanagern oder den Trägern von Arbeitsgelegenheiten.

8.1 Anlage der Erhebung zum Qualifizierungsbedarf

Vorgesehen war im Zeitraum Juni/Juli 2005 die Realisierung einer Gesamtzahl von rund 25 Interviews. Aufgrund des breiten Einsatzfeldes von Personen in Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt erschien es nach den ersten Interviewerfahrungen notwendig, die Gesamtzahl an Interviews zu erhöhen, um die Aussagekraft der Erhebung zu erhöhen. Daher wurde der genannte Zeitraum bis Mitte August verlängert.

Im Zeitraum vom 26.04.05 bis zum 12.08.05 wurden insgesamt 35 Einrichtungen befragt. Ein weiteres, bereits im August verabredetes Interview erfolgte Anfang Oktober. Adressaten der Interviews waren die Projektleitungen oder Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsleitungen bei den Beschäftigungsstellen und -trägern, die direkt mit den Personen in Arbeitsgelegenheiten arbeiteten bzw. für sie verantwortlich waren. Die Interviews erfolgten nach Terminabsprache vor Ort in den Einrichtungen in Form eines halbstandardisierten, mündlichen Einzelinterviews. Eine repräsentative Erhebung war nicht im Projektauftrag vorgesehen, die Ergebnisse sind daher im statistischen Sinne nicht generalisierbar, erlauben aber qualitativ hochwertige Aussagen zum Qualifizierungsbedarf und zur Umsetzung von Qualifizierung aus Sicht der Beschäftigungsstellen und -träger bezogen auf die ersten acht Monate nach Inkrafttreten des § 16 Abs. 3 SGB II im Rahmen des vierten Gesetzes über moderne Dienstleistungen („Hartz IV-Gesetz“) am 01.01.2005.

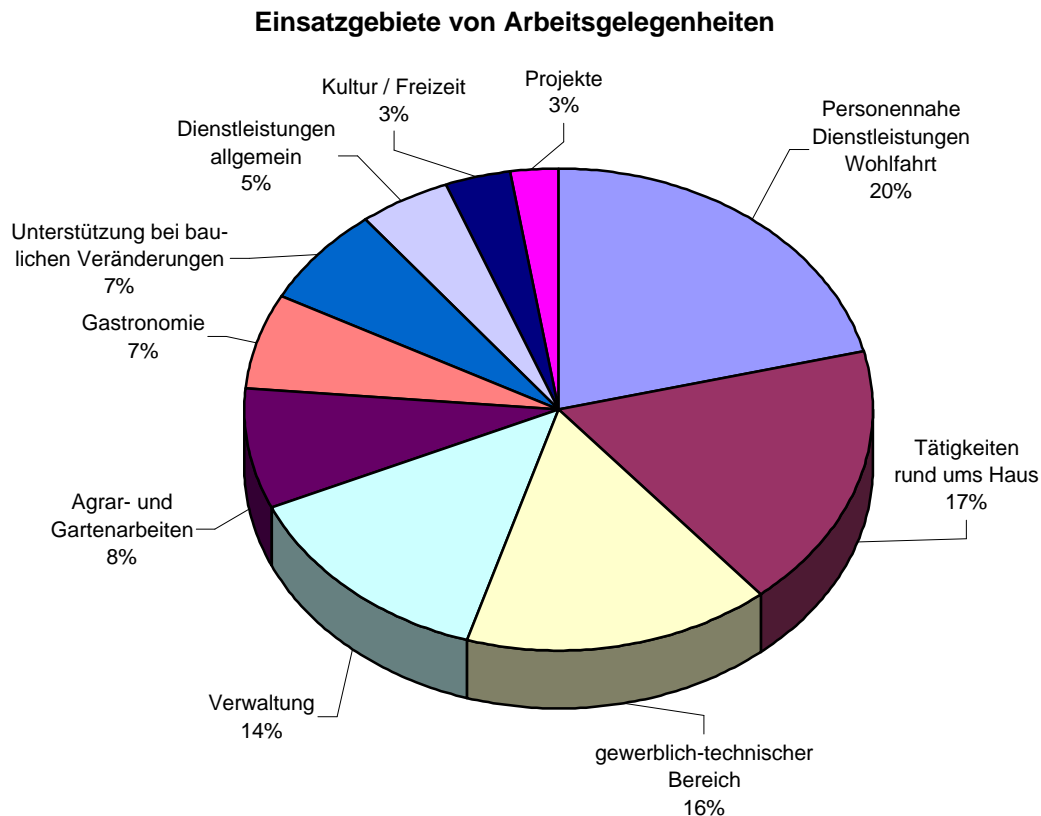
Thema der Interviews waren die Qualifizierungsanforderungen und -bedarfe aus der Sicht der Beschäftigungsträger und -stellen. Dazu wurden Fragen gestellt nach den Kompetenzen und Vorkenntnissen der Zielgruppe, den Anforderungen in den Arbeitsgelegenheiten und für die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt. Von Interesse war auch, wie die Einführung bzw. Einweisung der Beschäftigten in die Arbeitsgelegenheiten und in die Organisation erfolgt, um zu klären, ob und inwieweit hier bereits Qualifizierung eine Rolle spielt. Die gegenwärtige Realisierung von Qualifizierung bei den Einrichtungen und die Nutzung von Kursen etc. bei Bildungseinrichtungen stellten weitere Schwerpunkte dar. Hinsichtlich einer möglichen Kooperation zwischen Bildungsanbietern und Beschäftigungsstellen/-trägern wurde nach vorhandenen Kooperationsansätzen und nach den Erwartungen der Beschäftigungsträger und -stellen an die Weiterbildungseinrichtungen gefragt. Den Abschluss bildeten Fragen nach der Vergabe und der Art der Bescheinigungen und Zertifikate für die Teilnahme an der begleitenden Qualifizierung. Die folgenden Ausführungen stellen die Ergebnisse der insgesamt 36 Interviews dar. Für einen ersten Überblick über die Felder, in denen Qualifizierungsbedarf anfallen könnte, werden im folgenden zunächst die Bereiche der Arbeitsgelegenheiten dargestellt, wie sie von den Interviewpartner(inne)n genannt wurden.

8.2 Tätigkeitsfelder der Arbeitsgelegenheiten

In welchen Tätigkeitsfeldern sind die Arbeitsgelegenheiten für die über 25-Jährigen bei den von uns interviewten Einrichtungen angesiedelt, wie werden sie organisatorisch umgesetzt? Zwei Organisationsmodelle haben sich diesbezüglich entwickelt: Die Arbeitsgelegenheiten werden sowohl in Form von Kooperations- als auch Regiearbeitsplätzen angeboten. Dabei gehören Arbeitsgelegenheiten direkt bei einem Beschäftigungsträger, etwa in einer Werkstatt oder in einem eigenen Projekt des Trägers, zu den Regiearbeitsplätzen. Arbeitsgelegenheiten, die bei anderen Einrichtungen vor Ort durchgeführt werden, werden hier unter dem Begriff Kooperationsarbeitsplatz geführt, wenn es eine entsprechende Kooperationsvereinbarung zwischen dem Träger gibt, der von Seiten der ARGE die Zuweisung für eine/n Teilnehmer/in erhalten hat und der eigentlichen Beschäftigungsstelle, etwa bei einer Einrichtung der Freien Wohlfahrtspflege.

Die Interviews zeigen eine breite Streuung der Einsatzgebiete für die Beschäftigung in einer Arbeitsgelegenheit. Sie reichen von der zusätzlichen persönlichen Hilfeleistung von Senioren, etwa gemeinsamen Spaziergängen, bis hin zu zusätzlichen gewerblich-technischen oder gartenbaulichen Arbeiten, etwa der Restaurierung oder der Außen-

reinigung. Von den insgesamt 152 Nennungen stellen die explizit für den Bereich der personennahen Dienstleistungen und in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege benannten Tätigkeiten mit 20% den größten Einzelanteil. Tätigkeiten rund um das Haus (17%), Arbeiten im gewerblich-technischen (16%) und im verwaltenden Bereich (14%) belegen die folgenden Ränge.



Da die Erhebung der Tätigkeitsbereiche im Rahmen der Befragung nur zur näheren Bestimmung und Illustration der Qualifizierungsbedarfe genutzt werden sollte, wurde nicht explizit erhoben, welche Tätigkeiten direkt der Freien Wohlfahrt zuzuordnen sind. Die genannten 20% stellen daher nur einen Anhaltswert dar. Sie beziehen sich auf Tätigkeiten, die vielfach im Bereich der Freien Wohlfahrt angesiedelt sind (z.B. Unterstützung in Pflegeeinrichtungen). Zu vermuten ist, dass der Anteil solcher Tätigkeiten bedeutend höher ist, da auch verwaltende Arbeiten in Einrichtungen der Freien Wohlfahrt anfallen können.

Die erhobenen Beschäftigungsbereiche bilden den Rahmen für die Interviewergebnisse zum Qualifizierungsbedarf.

8.3 Qualifizierungsbedarfe: Ergebnisse aus den Interviews

Über welche Kompetenzen sollten nach Ansicht der Interviewpartner/innen die Bewerber/innen für eine Arbeitsgelegenheit oder für einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt verfügen? Wie sieht ihr Qualifizierungs- und Förderbedarf konkret aus und welche Schwerpunkte zeichnen sich ab?¹

Qualifizierungs- und Förderbedarfe werden bei den ALG II-Beschäftigten vor allem im Bereich der **persönlichen Voraussetzungen und Kompetenzen** gesehen (133 Nennungen). In dieser Kategorie am häufigsten genannt wurden: Einstellung zur Arbeit (35 Nennungen), Soziales Verhalten (21), "Arbeitstugenden" allgemein (15), Pünktlichkeit (14), Zuverlässigkeit (12). Nach Einschätzung der Befragten musste mit vielen der im ersten Halbjahr zugewiesenen Teilnehmer/innen allgemein an der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gearbeitet werden.

Mit deutlichem Abstand folgen aus Sicht der Träger von Arbeitsgelegenheiten die **fachlichen Qualifizierungsbedarfe**. Sie hängen natürlich von der Art der Arbeitsgelegenheit und der konkret ausgeübten Tätigkeit ab; entsprechend breit streuen sie. Mit insgesamt 94 Nennungen und einem Anteil von knapp 18% rangieren sie an zweiter Stelle aller Qualifizierungsbedarfe. Solche fachlichen Qualifizierungserfordernisse sind zum Beispiel „Schulung an Registrierkassen“, Grundlagenkenntnisse Pflege“ oder „Grundlagen Hauswirtschaft“, etc.

An dritter Stelle liegt der Bereich der übergreifenden Soft Skills wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit oder Kunden-/Serviceorientierung. Er stellt mit 91 Nennungen einen Anteil von 17,4 Prozent.

Auf die drei Kategorien „Pers. Voraussetzungen und Kompetenzen“, „fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse“ und „Soft Skills“ entfallen rund 60 % aller Nennungen. Hier sahen die Träger und Anbieter von Arbeitsgelegenheiten die größten Qualifizierungsbedarfe bei ihren Teilnehmer(inne)n.

¹ Die Darstellung aller Einzelergebnisse findet sich im Anhang

Qualifizierungsbedarfe ¹	Absolut	Prozent	Sum. Proz.
Pers. Voraussetzungen und Kompetenzen	133	25,4	25,4
Fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse	94	17,9	43,3
Soft Skills	91	17,4	60,7
Berechtigungsnachweise	52	9,9	70,6
Förderung der Sprachkompetenzen	44	8,4	79,0
IT-Kompetenzen Anwendungssoftware	43	8,2	87,2
Förderung der Vermittlungschancen	32	6,1	93,3
Schulische Kenntnisse	24	4,6	97,9
Arbeitssicherheit	10	1,9	99,8
Sonstiges	1	0,2	100,0
Summe	524	100,0	

Die Kategorie „**Berechtigungsnachweise**“ (52 Nennungen / 9,9 %) beinhaltet Qualifizierungen zum Erwerb einer Bescheinigung, die für das Ausüben einer bestimmten Tätigkeit erforderlich ist. In der Regel handelt es sich um meist kurze Kurse, Lehrgänge oder Prüfungen. Genannt wurden: Gabelstaplerschein, „§34a-Schein für Tätigkeit im Bewachungsgewerbe“, „Hygieneschein“ u. a.

Die **Förderung der Sprachkompetenz** (44 Nennungen / 8,4 %) umfasst sowohl den Erwerb ausreichender Deutschkenntnisse – am häufigsten angeführt –, als auch das Erlernen oder Vertiefen von Englisch. Dazu kommt noch ganz allgemein der Wunsch nach Förderung der Sprachkompetenz, die das Erlernen einer Fach- oder Fremdsprache erleichtert.

¹ Mehrfachnennungen möglich

Die Rangpositionen der weiteren Bedarfe können der vorstehenden Tabelle entnommen werden. Der Erwerb von **IT-Kompetenzen** rangiert überraschenderweise erst an sechster Stelle. Qualifizierungen in den Bereichen Anwendungssoftware und EDV-Grundbildung sowie die Aneignung von Kenntnissen im Bereich der Office-Anwendungen bilden hier die Schwerpunkte. In einem Fall wurde auch der Erwerb eines allgemein anerkannten Zertifikats (hier der ECDL¹) genannt.

Weitere Qualifizierungsbedarfe liegen nach Ansicht der Interviewpartner/innen in den Bereichen **Förderung der Vermittlungschancen**, hier vor allem in der Bewerbungskompetenz, **Schulische Kenntnisse** (insbesondere Lesen und Schreiben, Rechnen), **Arbeitssicherheit** und **Sonstiges** (wie z.B. Rechts-/Gesetzeskunde oder einschlägige Vorschriften).

8.4 Auswahl geeigneter Kandidaten, Einweisung in die Arbeitsgelegenheiten und Organisation

Eine Entscheidung für eine begleitende Qualifizierung kann bereits bei der Auswahl der geeigneten Kandidat(inn)en und bei ihrer Einweisung in die Organisation oder die Arbeitsgelegenheit erfolgen. Daher war von Interesse, wie die Träger und Beschäftigungsstellen hier verfahren. Wenn ggf. bereits im Prozess der Einweisung Qualifizierung stattfindet, war von Interesse, wie diese strategisch genutzt wurde.

Zunächst ist zu festzustellen, dass die Auswahl für eine Arbeitsgelegenheit und Einweisung sehr unterschiedlich durchgeführt werden. Die Unterschiede in der Vorgehensweise beruhen einerseits auf den strukturbedingten Besonderheiten der Kooperations- und Regiestellen und andererseits auf den individuellen Philosophien der Beschäftigungsträger und –stellen bezogen auf die Arbeitsgelegenheiten. Die angewandten Methoden reichen von einem kurzen Einweisungsgespräch bis zu einem Auswahlverfahren, das ein AssessmentCenter beinhaltet und mit einem erheblichen personellen und organisatorischen Aufwand verbunden ist. Ein Einzelgespräch, das dazu dient, die Eignung der Kandidaten festzustellen und die Organisation und Arbeitsgelegenheiten vorzustellen, ist hingegen Bestandteil fast jedes Auswahlverfahren. Einige Beschäftigungsträger bzw. -stellen wenden mehrere Methoden an, daher sind Mehrfachnennungen möglich (in Klammern jeweils die Anzahl der Nennungen):

¹ European Computer Driving License (ECDL)

- **Kompetenzfeststellung**

- Einzelgespräch (26),
- durch Beobachtung während der Arbeitsgelegenheit (13),
- Beurteilung anhand eines Bewerbungsbogens (4),
- Gruppengespräch (9),
- Eignungstest (7),
- Profiling (7),
- Assessment-Center (2),
- Probearbeit (1)

- **Einweisung**

- Einweisung durch Projektleiter (24),
- Eingangsschulung (7),
- Einweisung durch Mitarbeiter (6),
- Einarbeitung nach Qualitätsmanagement-Handbuch (1)

Aufwändige Methoden wie Assessment-Center etc. werden bei der Eignungsfeststellung seltener eingesetzt. Das Einzelgespräch, ggf. gekoppelt mit einem weiteren Instrument, etwa einem Test, ist die Methode der Wahl. Qualifizierung im Sinne von Schulung findet in einigen Fällen bereits im Rahmen der Einweisung statt. Neben grundlegenden Kenntnissen für die Ausführung der Tätigkeiten in der Arbeitsgelegenheit, stehen dabei auch Aspekte der Arbeitsorganisation und -sicherheit oder arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten auf dem Programm.

8.5 Formen und Einbettung der Qualifizierung in die Arbeitsgelegenheit

Gefragt nach der zeitlichen „Eintaktung“ der Qualifizierung während der Gesamtdauer einer Arbeitsgelegenheit lassen sich die Antworten zu zwei Handlungsweisen zusammenfassen: Die eine Gruppe der Träger beginnt bereits nach der Einweisung oder nach der Entscheidung für eine Arbeitsgelegenheit mit (grundlegender) Qualifizierung. Die andere Gruppe wartet eine Einarbeitungszeit von mehreren Monaten ab, bis sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Qualifizierung vermittelt.

Diese unterschiedlichen Handlungsweisen wurden wie folgt begründet: Für eine frühe Qualifizierung während der Maßnahme spricht, dass vielen Teilnehmer(inne)n grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten fehlen, und das Lernen mit anderen sie weiter motivieren und ggf. auch stabilisieren kann. Entsprechend wird eine Qualifizierung mit grundlegenden Inhalten häufig direkt beim Träger selbst durchgeführt.

Für eine Qualifizierung, die zu einem späteren Zeitpunkt stattfindet, sprechen nach Ansicht der Träger vor allem zwei Gründe: Zum einen können Leistungsfähigkeit und Qualifizierungsbedarf der Teilnehmer/innen besser beurteilt werden, und die Qualifizierung kann als Motivationsanreiz dienen. Zum anderen sollen die begrenzten Qualifizierungsmittel gezielt die Vermittlung fördern, also vor allem dann für einen Kurs etc. eingesetzt werden, wenn ein konkreter Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt in Aussicht steht.

Bezüglich der praktischen Durchführung und der zeitlichen Planung präferieren die Träger überwiegend die Durchführung an einem Tag in der Arbeitswoche. Welcher Tag der Woche in Frage kommt, ist dabei wieder abhängig von der jeweiligen Arbeitsgelegenheit. In einigen Fällen ist es der Freitag, in anderen ein Tag in der Wochenmitte. Wenige Träger bevorzugen die Qualifizierung in Blockform. Die Aussagen ergeben hier kein einheitliches Meinungsbild. Vom Umfang her gesehen, lagen die meisten bisher durchgeführten Qualifizierungen unter einer Dauer von 30 Tagen, eine Zeitdauer von mehr als 30 Tagen war eher selten.

8.6 Beispiel der Umsetzung der Qualifizierung aus dem Bereich der Pflegeeinrichtungen

Potentielle Kandidat(inn)en für die Arbeitsgelegenheiten in der Pflegeeinrichtung kommen über den Beschäftigungsträger. Außerdem bewerben sich Interessent(inn)en selbst. Am Beginn steht die Erstberatung beim Beschäftigungsträger. Im Rahmen dieses etwa 1,5-stündigen Gesprächs werden die Organisation, die Bereiche der angebotenen Arbeitsgelegenheiten vorgestellt. Interesse und Motivation der Kandidat(inn)en werden besprochen und geprüft. Bestandteil dieses Gesprächs ist auch eine Eignungsprüfung für eine Tätigkeit im sozialen Bereich. Wenn die Bewerber/innen geeignet erscheinen und das Interesse an einer Arbeitsgelegenheit vorhanden ist, wird eine passende freie Stelle gesucht und ein Termin zur Vorstellung vereinbart. Vor der Einweisung in die Arbeitsgelegenheit durch die Projektleitung wird den Beschäftigten

grundlegendes Wissen vermittelt, um die Arbeitsgelegenheit antreten zu können. Diese Basisqualifikation erfolgt tageweise in Vollzeit.

Während der Arbeitsgelegenheit erfolgt einmal pro Woche ein zweistündiges Feedbackgespräch, das auch für das Coaching (hier ist das Ziel die Stärkung des Selbstbewusstseins) und zur Berufswegeplanung genutzt wird. Eine vertiefende, fachlich spezialisierende Qualifizierung erfolgt im Anschluss an eine Berufswegeplanung nach rund drei Monaten Beschäftigung in der Arbeitsgelegenheit. Sie dauert 6-8 Wochen, dabei wird zunächst intern, dann extern qualifiziert. Ziel ist es, Kenntnisse für die Pflege- bzw. Altenpflegehilfe zu vermitteln, die nach Abschluss der Arbeitsgelegenheit für Tätigkeiten im Bereich der Pflegestufe 1 qualifizieren und gleichzeitig eine Einführung in den Ausbildungsberuf Pflege- bzw. Altenpflegehelfer/in bieten. Außerdem wird gesellschaftliches Grund- und Allgemeinwissen (z.B. Rechtsordnung, Deutsch) vermittelt. Vorhandene Qualifikationen werden im Rahmen der Berufswegeplanung herausgearbeitet und bei der Qualifizierung berücksichtigt. Qualifizierungsinhalte im Bereich der sekundären Arbeitstugenden und der Schlüsselqualifikationen werden hausintern erarbeitet. Diese Qualifizierungseinheiten dauern zwischen zwei und vier Tagen, und sollen als Bestandteile in die fachlich spezialisierende Qualifizierung integriert werden.

Die Schulungen beginnen ab 10:00 Uhr, damit die Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten die verbilligte CC-Karte im öffentlichen Nahverkehr nutzen können.

Von externen Bildungsangeboten wird erwartet, dass zu Beginn der Qualifizierung eine Analyse der bestehenden Kompetenzen erfolgt. Ein kontinuierliches Angebot sollte 2-3 Stunden dauern, wobei die Seminarzeiten flexibel sein sollten und sich das Angebot am Trägerbedarf ausrichten sollte. Der Unterricht sollte einem sozialpädagogischen (ganzheitlichen) Ansatz folgen.

Nach den bisherigen Erfahrungen ist die Akzeptanz der gesamten Qualifizierung bei den ALG II-Beschäftigten hoch.

Die Fragen nach der zeitlichen Einbettung wie die folgende Frage nach den Erwartungen an ein externes Angebot wurden gestellt, um den Bildungsanbietern Hinweise zu geben, wie sie ihr Programm und ihre Kurse ggf. optimieren können.

Das Feedback über die gesamten Interviewergebnisse erfolgte an die Träger von Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der Workshops und an die Weiterbildungseinrichtungen im Rahmen des mit ihnen durchgeführten Informationsgesprächs.

8.7 Erwartungen der Träger von Arbeitsgelegenheiten an die Bildungsanbieter

Die Erwartungen der Träger von Arbeitsgelegenheiten und der Beschäftigungsstellen an die Bildungsdienstleister sind vor allem inhaltlicher Natur. Die gewünschten fachlich-inhaltlichen Lerneinheiten entsprechen weitgehend dem bereits ausgeführten Qualifizierungsbedarf (siehe Aufstellung im Anhang). Weiterhin sollte das Angebot flexibel und modular gestaltet sein. Die Kurse etc. sollten kurzfristig zu buchen sein, sich an den Bedürfnissen der Arbeitsgelegenheiten und ihrer Träger im Hinblick auf Form der Qualifizierung und Durchführungszeiten orientieren. Hilfreich wären zudem feste Terminvorgaben, etwa im Rahmen eines Jahresprogramms, und häufige Eintrittsmöglichkeiten durch viele und regelmäßig wiederkehrende Starttermine.

Erwartungen an Bildungsanbieter	Absolut	Proz.	Sum. Proz.
Inhaltliches Angebot	95	62,1	62,1
Flexibles Angebot	22	14,4	76,5
Angebot am Bedarf der Träger bzw. an der Wirtschaft orientiert	15	9,8	86,3
Modulares, standardisiertes und aktuelles Angebot	12	7,8	94,1
Hohe Verfügbarkeit der Seminare	9	5,9	100,0
Summe	153	100	

Die weitere Nachfrage, welche externen Qualifizierungsangebote bereits genutzt werden bzw. wurden, fand nur vergleichsweise wenige Antworten (siehe Tabelle auf der folgenden Seite).

Der Erwerb von Berechtigungsnachweisen, wie „Staplerschein“ (mit 6 von 19 Angaben am häufigsten genannt) etc. rangiert an der Spitze. Den zweiten Rang nimmt die Sprachförderung ein, darunter wurden am häufigsten Deutsch (9 Angaben) und Englisch (5 Angaben) genannt. An dritter Stelle folgt die Zusammenfassung einer Vielzahl unterschiedlicher fachlicher Fertigkeiten, die überwiegend nur einmal genannt wurden.

Nutzung externer Kursangebote¹	Absolut	Prozent
Berechtigungsnachweise	19	27,5
Förderung der Sprachenkompetenz	16	23,2
Diverse fachliche Grundlagen	12	17,4
IT-Anwendungssoftware	9	13,0
Grundlagen Pflege	7	10,1
Förderung der Vermittlung	3	4,3
Soft Skills	2	2,9
Persönliche Voraussetzungen und Kompetenzen	1	1,4
Summe	69	100,0

Die Qualifizierung grundlegender Kenntnisse im Bereich Pflege liegt mit sieben Nennungen auf Rang fünf der gruppierten Angaben der Befragten. Wie die Ergebnisse zeigen, wurden bisher von den Trägern mehrheitlich fachlich ausgerichtete Kurse in Anspruch genommen. Dies deckt sich mit den beschriebenen Erwartungen an die Bildungsanbieter. Das Ergebnis weicht aber erheblich von dem Bedarf der Zielgruppe ab, wie er von den Trägern der Arbeitsgelegenheiten formuliert wurde. Danach besteht Förderbedarf vor allem im Bereich der persönlichen Kompetenzen und der Soft Skills.

Die geringe Zahl der Antworten legt nahe, dass bis zum Befragungszeitraum die Qualifizierungen überwiegend intern organisiert wurden, ggf. auch durch Einkauf externer Dozent(inn)en, die bei den Trägern selbst Kurse durchführten. Gleichwohl standen 86% der interviewten Einrichtungen einer Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern offen gegenüber, nur wenige lehnten eine Kooperation generell ab. Bereitschaft zur Kooperation ist also vorhanden, noch hat sie aber nur in wenigen Fällen bereits zu einem gemeinsamen aktiven Handeln geführt.

¹ Mehrfachnennungen möglich

8.8 Bescheinigungen/Zertifikate für die Qualifizierungen

Der Nachweis über die erfolgte Qualifizierung erfolgt bisher über die Ausgabe trägerspezifischer Teilnahmebescheinigungen bzw. über Zertifikate von Bildungsanbietern (z.B. Kurszertifikat etc.). Hier werden in den meisten Fällen die Qualifizierungsinhalte mit aufgeführt. Für die Darstellung von Qualifizierungsinhalten werden auch die Maßnahmeteilnahmebescheinigungen, die in einigen Fällen analog zu einem „klassischen“ Arbeitszeugnis abgefasst werden. Eine Ausgabe von Arbeitszeugnissen erfolgt nicht, da die Beschäftigten nach § 16 Abs. 3 SGB II keine Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne sind.

Trägerübergreifende Zertifikate können während der begleitenden Qualifizierung zur Beschäftigung nach § 16 Abs. 3 SGB II vor allem im Rahmen der Schulungen und Kurse, die zu Berechtigungsnachweisen führen, erworben werden. In den anderen Fällen erhalten die Teilnehmer/innen überwiegend Teilnahmebescheinigungen oder trägereigene Zertifikate. Die Relevanz solcher Nachweise für die Förderung einer Beschäftigungsaufnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt, hängt dabei sehr von der Marktreputation des jeweiligen Trägers ab. Da vielfach die verschiedenen Bescheinigungen der Träger auch nicht untereinander vergleichbar sind, steht zu befürchten, dass sie die Vermittlungschancen der ALG II-Beschäftigten nur wenig fördern. Aus Sicht des Art. 6-Projekt empfiehlt sich hier im Rahmen der Freien Wohlfahrtspflege ein abgestimmtes Vorgehen, um übergreifende und anerkannte Qualifizierungsnachweise einzuführen.

8.9 Wünsche der Träger

Die Wünsche der Interviewpartnerinnen und -partner zielten vor allem auf den Qualifizierungsanteil an der Beschäftigungszeit in den Arbeitsgelegenheiten und auf die Finanzierungsvorgaben für die Qualifizierung. Bezüglich des Qualifizierungsumfanges reichten sie von pauschal 20% der Beschäftigungszeit (analog zu den früheren Regelungen bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) bis hin zu einer möglichst flexiblen und nicht gebundenen Handhabung in Abhängigkeit von den individuellen Voraussetzungen und der Leistungsentwicklung der Teilnehmer/innen. Dabei sollte, wieder in Abhängigkeit vom Einzelfall und seinen Notwendigkeiten, der vorgegebene finanzielle Rahmen von € 500,00 auch überschritten werden können.

Statements aus den Interviews zur Bedeutung der Qualifizierung während der Arbeitsgelegenheiten

- Qualifizierung außerhalb der Beschäftigungsstelle kann das Selbstbewusstsein fördern.
- Qualifizierung soll die Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken.
- Externe Qualifizierung sollte Inhalte und Themen bieten, die in Stellenanzeigen genannt werden.
- Qualifizierung sollte marktnah sein.
- Qualifizierung und Praxis haben Vorrang vor der Arbeit.
- Hohes Qualifizierungsinteresse der Teilnehmer/innen bedeutet geringes Arbeitsinteresse.
- Keine lange Qualifizierung, damit sich die Teilnehmer/innen nicht an die Einrichtung gewöhnen.
- Die ungeklärte Finanzierung von Qualifizierung behindert die gemeinsame Entwicklung von Qualifizierungsangeboten mit den Weiterbildungseinrichtungen.
- Gut wären Hamburgweite Zertifizierungsstandards und ein einheitliches Vorgehen beim Bewerbungstraining.
- Qualifizierungsmöglichkeiten sind limitiert, da die Anwesenheit bei den Trägern kurz ist.
- Wünschenswert wäre ein „pauschalisiertes“ Bildungsgeld, aus dem die Träger, in Abstimmung mit den persönlichen Ansprechpartner(inne)n, individuell Qualifizierung finanzieren können. Dabei sollte es auch möglich sein, über die bisherige Höchstsumme von € 500 hinauszugehen.

9 Workshops

Die Zielsetzung des Projekts und die Ergebnisse der Interviews mit den Beschäftigungsstellen und -trägern zum Qualifizierungsbedarf der Teilnehmergruppe bestimmten die Ausrichtung der beiden Workshops.

Handlungsleitendes, übergreifendes Ziel war es, zentrale Themen, Kriterien und Standards für die begleitende Qualifizierung im Rahmen der Beschäftigung in Arbeitsgelegenheiten bei Trägern (Regieplätze) und bei Beschäftigungsstellen der Freien Wohlfahrt (Kooperationsarbeitsplätze) zu erarbeiten. Dazu hatten die beiden Workshops unterschiedliche Schwerpunkte: Im Mittelpunkt des **ersten** Workshops stand die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten für die konkreten Tätigkeiten in den Arbeitsgelegenheiten. Der **zweite** Workshop fokussierte auf die Qualifizierung für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt und das Übergangsmanagement.

Das Workshop-Konzept orientierte sich am prozessoralen Ablauf der individuellen Teilnahme an einer Arbeitsgelegenheit, ausgehend von der Zuweisung über die Beschäftigung bis hin zur Vermittlung. Dabei kann eine begleitende, externe Qualifizierung vor Beginn der Tätigkeit stehen, um zunächst Grundlagen für die Beschäftigung auszubilden. Diese Grundbildung kann aber auch begleitend während der Arbeitsgelegenheit fortgesetzt werden, wie dies häufig beim Deutschunterricht der Fall ist. Eine (weitere) fachliche Qualifizierung und Kompetenzerweiterung erfolgt bei spezifischen Bedarfen, die aus der Arbeitsgelegenheit (einschließlich eines Praktikums in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes) oder aus den Vermittlungsanforderungen für einen Arbeitsplatz resultieren.

9.1 Workshop „Qualifizierung für Arbeitsgelegenheit und Arbeit“

Thema in den Interviews war von Seiten der Befragten bei den Beschäftigungsstellen und -trägern immer wieder die Herstellung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und die Ausbildung fachlicher Grundlagen. Viele der von der ARGE in die Arbeitsgelegenheiten zugewiesenen Personen verfügen nicht über die persönlichen Voraussetzungen oder die fachlichen Grundkenntnisse, um ohne ergänzende Qualifizierung die Erfordernisse der Arbeitsgelegenheiten ausfüllen zu können.

Der erste Workshop widmete sich inhaltlich daher vor allem den Entscheidungsgrundlagen für eine Qualifizierung sowie den Inhalten und Standards für die Herausbildung der Grundlagen für die Tätigkeiten in den Arbeitsgelegenheiten, aber auch für die Arbeitsaufnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt. Weil die Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrt vor allem auf Kooperationsarbeitsplätzen durchgeführt werden, sollte auch erörtert werden, wie die Beschäftigungsträger sicherstellen, dass menschlich, sozial und fachlich geeignete Teilnehmer/innen in die Kooperationsstellen vermittelt werden. Wenn hierzu im Vorfeld Qualifizierung erforderlich sein sollte, dann waren die diesbezüglichen Kriterien zu erarbeiten.

Der erste Workshop fand am 16.08.2005 statt. Es wirkten 31 Vertreter/innen von Beschäftigungsstellen und -trägern, der ARGE Hamburg sowie der Behörde für Bildung und Sport mit. Nach einer Präsentation der Zwischenergebnisse der leitfadengestützten Interviews erfolgte die Weiterarbeit unter der Anleitung von drei Moderator(inn)en in den drei Arbeitsgruppen:

- Vorqualifikation/Kompetenzfeststellung für die Qualifizierungsentscheidung
- Grundlegende Qualifizierung / Qualifizierung von Grundlagen
- Management und Organisation der begleitenden Qualifizierung in den Arbeitsgelegenheiten

9.1.1 Vorqualifikation/Kriterien für die Teilnahme an Qualifizierung

Bei der Entscheidung für die individuelle Teilnahme an einer Qualifizierung werden eine Reihe von personenspezifischen Kriterien zugrunde gelegt, die je nach Institution unterschiedlich gewichtet sind. Im Einzelnen handelt es sich um:

- Dauer der Arbeitslosigkeit
- Alter
- Gesundheit
- Soft Skills
- Kommunikationsverhalten
- Sprachkenntnisse / Elementarbildung
- Erscheinungsbild
- Ausbildung

- Freiwilligkeit / Selbständigkeit

Im Entscheidungsprozess für die Teilnahme einer Person an einer Qualifizierung werden meist mehrere dieser Kriterien in Betracht gezogen und gegeneinander abwogen. So wurde in der Arbeitsgruppe z.B. betont, dass eine vorhandene Ausbildung kein ausschließendes Kriterium sein muss, sondern auch als Hinweis auf eine Eignung für eine Qualifizierung und für eine bestimmte Arbeitsgelegenheit gesehen werden kann. Besonders wichtig waren für die Mehrheit der Workshop-Teilnehmer/innen jedoch die Kriterien **Freiwilligkeit und Selbstständigkeit**. Ihr Prüfkriterium für eine Qualifizierungszusage lautet dabei: Sieht die/der Teilnehmer/in die Notwendigkeit und Bedeutung der Qualifizierung selbst? Ist ein deutliches Interesse feststellbar?

Strukturelle und organisatorische Kriterien für die Auswahl der Qualifizierung sind:

- Qualifizierungsdauer,
- Zeitraum der Qualifizierung und
- Praktikumsrelevanz.

Bei den Regiearbeitsplätzen, mehr aber noch bei den Kooperationsarbeitsplätzen, spielt für die Auswahl und Durchführung einer Qualifizierung eine große Rolle, dass sie in den betrieblichen Ablauf passt. Bei Kooperationsarbeitsplätzen wird dazu in vielen Fällen im Kooperationsvertrag generell geregelt, wie eine Freistellung für die Qualifizierung erfolgen soll. Wichtiges Auswahl- und Durchführungskriterium ist zudem auch, ob und inwieweit sich die Qualifizierung mit einem Praktikum auf dem ersten Arbeitsmarkt verbinden lässt. Für einige Einrichtungen war diese Frage vor allem bei der Auswahl solcher Qualifizierungen bedeutsam, die als vermittlungsrelevant für eine konkrete Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt angesehen wurden.

Wie stellen nun die Einrichtungen die **Eignung eines Beschäftigten für eine Qualifizierung** fest? Welche Standards legen sie an? Fast alle nutzen Eignungsgespräche oder eine Einführung bzw. die Einarbeitung am Arbeitsplatz zur Entscheidungsfindung. Assessment-Verfahren oder andere standardisierte Verfahren werden von wenigen Trägern (zusätzlich) eingesetzt. Die Vertreter/innen der Freien Wohlfahrt meinten in diesem Zusammenhang, dass eine Beschäftigung im Bereich personennaher Dienstleistungen (z.B. im Bereich der Pflege oder in einer Kindertagesstätte) nicht ohne eine vorherige Feststellung der Eignung erfolgen sollte. Diese sollte durch spezielle Verfahren, wie z. B. ein Assessment-Center, erfolgen. Erforderlich ist weiterhin eine intensive

Einführung am Arbeitsplatz. Grundlage aller Entscheidungen muss jedoch sein, dass die Arbeitsaufnahme auf den Kooperationsarbeitsplätzen freiwillig erfolgt. In der Arbeitsgruppe wurde dazu festgestellt, dass man dies z.B. dadurch absichern kann, dass Eignung und Motivation im Rahmen zweier Eignungsgespräche überprüft werden. Das erste Gespräch hat dabei eher formale Gesichtspunkte zum Inhalt, im zweiten erfolgt dann eine intensive Auseinandersetzung mit den Anforderungen der angebotenen Arbeit bei den Kooperationspartnern. So verfahren einige in der Arbeitsgruppe vertretene Einrichtungen.

9.1.2 Grundlegende Qualifizierung/Grundlagenqualifizierung

Die Beschäftigung in Arbeitsgelegenheiten auf den Kooperationsstellen der Freien Wohlfahrt erfordert ein Mindestmaß an fachlichen und überfachlichen Kenntnissen und Kompetenzen, dazu die individuelle Bereitschaft mitzuarbeiten. In den Interviews mit den Beschäftigungsstellen wurde wiederholt geäußert, dass für viele der im ersten Halbjahr zugewiesenen Teilnehmer/innen die Vermittlung grundlegender Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen des Coaching, der Anleitung wie auch interner oder externer Qualifizierung besonders wichtig war.

Unter Berücksichtigung dieser Erfahrungen sollte es Ziel dieser Arbeitsgruppe sein, Kriterien für gemeinsame Inhalte, Formen und Standards der Qualifizierung zu erarbeiten, die Teilnehmende für Arbeitsgelegenheiten der Freien Wohlfahrtspflege qualifizieren und ihre Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördern. Mit solchen Kriterien ließe sich das vorhandene Angebot qualitativ bewerten. Es könnte gegebenenfalls besser aufeinander abgestimmt werden, und es könnten – soweit dies erforderlich sein sollte - neue Qualifizierungen passgenau zur Beschäftigung entwickelt werden. Unter Kriterien verstand die Arbeitsgruppe die Aspekte, die eine grundlegende Qualifizierung erfüllen muss, damit sie die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/innen entscheidend fördert. Standards sind dabei die Verfahren, Methoden oder Normen, die bei der Qualifizierung zu nutzen oder einzuhalten sind, damit der Prozess der Qualifizierung das angestrebte Ziel erreichen kann.

Die Arbeitsgruppe bestätigte die Ergebnisse der zuvor geführten Interviews zum Qualifizierungsbedarf und präziserte sie teilweise weiter hinsichtlich ihrer konkreten Ausrich-

tung. Qualifizierungsinhalte zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sollten danach vor allem sein:¹

- Deutsch (vor allem Ausdrucksfähigkeit, Kommunikation)
- Rechnen
- EDV (Windows Grundlagen, Internet für den Alltag und Textverarbeitung)
- (Fachliche) Grundlagenkenntnisse für die Arbeitsgelegenheit
 - Bezogen auf personenbezogene Dienstleistungen in der Freien Wohlfahrt wurden vor allem Hygiene, Umgang mit dem Alter, Nähe/Distanz-Problematik, Einweisung in die Tätigkeit und Erste-Hilfe-Kurs genannt.
- Persönliche Voraussetzungen und allgemeine Kompetenzen vor Antritt der Arbeitsgelegenheit
 - Hier sind es für die **Freie Wohlfahrt** insbesondere: Einstellung zur Arbeit, Zuverlässigkeit, Motivation und bei der Konfliktfähigkeit besonders die Frustrationstoleranz. Als notwendig für bestimmte Tätigkeiten in der Freien Wohlfahrt wurden weiterhin aus dem Bereich allgemeiner Kompetenzen der Besitz eines geeigneten Führerscheins und Erste-Hilfe-Kenntnisse angesehen.

Relevantes Thema im Bereich der Schlüsselkompetenzen ist nach Ansicht der Workshop-Teilnehmer/innen für nahezu alle Beschäftigte, die Ausbildung und Förderung von Lernkompetenz, also das „Lernen lernen“. Für viele aus der Zielgruppe der über 25-Jährigen liegen systematisch gestaltete und formalisierte Lernprozesse lange zurück oder sie bewerten sie negativ. Neben spezifischen kulturell oder schichtspezifisch bedingten Einstellungen, welche die Wichtigkeit von Bildung herabsetzen oder negieren, sind hierfür häufig auch fehlende Lernerfolge in Schule und Beruf verantwortlich. Aufgrund von wenig Übung und Erfahrung treten Unsicherheiten im Lernverhalten hinzu, die wiederum die meist schon vorhandene, skeptische oder negative Grundeinstellung verstärken, und die aktive Teilnahme und eigenverantwortliche Gestaltung des eigenen Lernprozesses erschweren. Aus der Berufsbildung und der Erwachsenenpädagogik ist bekannt, dass in solchen Fällen erfolgreiche Lernprozesse über eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis in Gang gesetzt werden können. Dies war auch

¹ Aufzählung ohne Rangfolge

das wesentliche Ergebnis der Arbeitsgruppe zu den **pädagogischen Standards**, die eine begleitende Qualifizierung erfüllen sollte. Weitere Standards, die bei der Durchführung von Kursen eingehalten werden sollten, finden sich in der folgenden tabellarischen Übersicht:

Unterrichtskonzept:	Unterrichtsgestaltung:
Leitfaden zur Umsetzung von der Theorie in die Praxis	Kein Frontalunterricht
Lernkonzept für Praxistransfer	Kurze, aufeinander aufbauende Lernphasen
Theorie-/Praxis-Mix	
Kontrolle der Lernerfolge	
Regelmäßiger Unterricht, z.B. 1 - 2 mal wöchentlich	

Hinsichtlich der Unterrichtskonzeption und -gestaltung gingen fast alle Teilnehmer/innen im Workshop davon aus, dass die Qualifizierungen während der Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche stattfinden sollten, zumal die verbleibenden 10 Wochenstunden von den Beschäftigten für die Eigenaktivitäten zur Arbeitssuche genutzt werden müssen. Das Argument, dass eine Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollte, fand keine Zustimmung bei der Mehrheit der Workshop-Teilnehmer/innen.

Unter dem Gesichtspunkt der Absicherung des Qualifizierungserfolgs und der Qualität der Bildungsangebote formulierte die Arbeitsgruppe folgende **institutionelle Anforderungen** an die Bildungsanbieter:

- Zielgruppenkompetenz
- Einheitliches Vorgehen bei Fehlzeiten und bei der Handhabung der Anwesenheitspflicht
- Regelmäßige Feedbackgespräche in den Beschäftigungsstellen
- Einheitliche Standards in Deutsch (möglichst modularisiert; alle Module regional anerkannt und aufeinander aufbauend)
- Einheitliche Definition der Erfolgskriterien für eine Qualifizierung“
- Zertifikate, mit mindestens regionaler Anerkennung der Inhalte

Die Arbeitsgruppe machte sich darüber hinaus Gedanken, wie Synergieeffekte durch eine engere Kooperation der Beschäftigungsträger untereinander und mit den Bildungsanbietern bei der Durchführung solcher Angebote entstehen könnten. Die praxisnahen Vorschläge reichen von der Benennung fester Ansprechpartner und klarer Zuständigkeiten bis hin zur gemeinsamen Organisation und Durchführung von Kursen. Eine solche Kooperation setzt jedoch ein Mindestmaß an Transparenz über die Arbeitsfelder und gegebenen Qualifizierungsmöglichkeiten voraus. Während die Tätigkeiten in den Arbeitsgelegenheiten über das Interessensbekundungsverfahren bei der Behörde für Wirtschaft für Arbeit zumindest im Nachhinein bekannt sind, gilt dies für die möglichen Qualifizierungen und Angebote durch die Bildungsdienstleister und für die Qualität der Kursangebote nicht. Hier sind die Träger im Vorteil, deren Personal auf langjährige Erfahrungen im Weiterbildungsbereich zurückgreifen kann.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass es eine Reihe von Qualifizierungsinhalten gibt, die an den Erfordernissen der Zielgruppe anknüpfen und übergreifend für die Beschäftigung in Arbeitsgelegenheiten förderlich sind. Dabei handelt es sich sowohl um fachliche Inhalte, wie allgemeine („schulische“) Bildungsinhalte, aber auch um Soft Skills. Wünschenswert wäre bei der Durchführung entsprechender Qualifizierungen eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis, was nicht immer heißen muss, dass eine Qualifizierung nur beim Beschäftigungsträger erfolgen kann. Wie die Diskussion in der Arbeitsgruppe zeigte, sind auch andere Formen von Lernortverknüpfungen (z.B. Training vor Ort) denkbar.

9.1.3 Management und Organisation der begleitenden Qualifizierung in den Arbeitsgelegenheiten

Die Aufgabenstellung für diese Arbeitsgruppe setzte an den Erfahrungen der Beschäftigungsstellen und -träger mit den Rahmenbedingungen zur Durchführung von Arbeitsgelegenheiten im ersten Halbjahr 2005 an. Neben der fallbezogenen Bewilligung und Finanzierung sind hierzu als weitere organisatorische Schwierigkeiten für die Durchführung von externer Qualifizierung zu nennen:

- Zeitlich individuelle Einstiege in die Arbeitsgelegenheiten erschweren die Bildung von Gruppen für Kurse bei Bildungsanbietern.
- Die Qualifizierung kann oder soll erst nach einer Zeit der Bewährung in der Arbeitsgelegenheit erfolgen und zielführend für den zukünftigen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt sein-

- Bei Arbeitsgelegenheiten unter der Regie von Trägern lassen sich erst dann Gruppen mit gleichem Qualifizierungsbedarf zusammenstellen, wenn eine entsprechende Teilnehmerzahl für gleiche Bereiche vorhanden und das Kompetenzniveau nicht zu unterschiedlich ist.
- Die begleitende Qualifizierung sollte passgenau für die Arbeit sein, zeitnah erfolgen und individuell an den Bedürfnissen ausgerichtet sein.
- Bei Kooperationsarbeitsplätzen müssen entsprechende zeitliche und organisatorische Absprachen getroffen werden, um die Freistellung für die Qualifizierung in die Arbeitsabläufe und -planungen zu integrieren.

Insbesondere im Bereich der Kooperationsarbeitsplätze, aber nicht nur dort, kommt dabei der Steuerung und Organisation der Qualifizierung sowie der Abstimmung zwischen den beteiligten und einzubeziehenden Akteuren eine wichtige Rolle zu. Zentrale Fragestellung an alle Akteure der Arbeitsgruppe war daher die Frage nach der Art und Weise, wie externe begleitende Qualifizierungen zu den Arbeitsgelegenheiten organisiert werden müssen, um den individuellen Erfordernissen der Teilnehmer/innen, dem Einsatz am Arbeitsplatz in der Arbeitsgelegenheit, aber auch den Erwartungen zukünftiger Arbeitgeber und den Kurspreisen der Bildungsanbieter Rechnung zu tragen.

Wie sich im Workshop zeigte, gehen die Beschäftigungsträger und -stellen von ganz verschiedenen, konzeptionellen Überlegungen aus und verbinden unterschiedliche Ziele mit der Qualifizierung.

Zum einen wird externe Qualifizierung genutzt, um die allgemeinen Kompetenzen zu fördern; dabei wird entweder in Blockform oder begleitend zur Arbeitsgelegenheit qualifiziert. In diesen Fällen erfolgt der Entscheid für eine Qualifizierung in der Regel relativ früh zu Beginn der Arbeitsgelegenheit. Die ausgewählten Themen setzen an den Schwächen der Teilnehmer/innen an und versuchen, grundlegende Kompetenzen oder Kenntnisse zu vermitteln. Typische Qualifizierungsthemen sind hierbei z.B. das Bewerbungstraining oder Deutsch. Die Kurse sind dabei in vielen Fällen speziell auf die Zielgruppe zugeschnitten.

Externe Qualifizierung wird zum anderen auch genutzt, um die Vermittlung oder den Übergang in Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Zielsetzung dabei ist, möglichst präzise auf die Erfordernisse des avisierten Jobs vorzubereiten, um so die Beschäftigungsfähigkeit („employability“) der Teilnehmenden zu verbessern. Die Quali-

zierungsinhalte erfüllen daher oft spezielle Zwecke, sind fachlich ausgerichtet und lösen ein klar beschreibbares Qualifikationsproblem.

Um bei der Realisierung der Qualifizierung zu tragfähigen Gruppengrößen zu kommen, für die sich eine externe begleitende Qualifizierung rechnet, schlagen die Mitglieder/innen der Arbeitsgruppe zwei organisatorisch-strukturelle Handlungsstrategien vor, die sich ergänzen können:

Erstens plädieren die Workshop-Teilnehmer/innen für Abstimmung und Zusammenarbeit. Angeregt wurde z.B. eine Kooperation der Träger untereinander, um gemeinsam Honorar-Dozent(inn)en für die Durchführung von Qualifizierungseinheiten zu finanzieren. Dazu bzw. ergänzend notwendig wäre weiterhin eine Transparenz über Bedarfe bei den Trägern sowie über die vorhandenen Qualifizierungsangebote bei den Trägern selbst, um die Möglichkeiten der Zusammenarbeit weiter auszuloten. Unter den gegebenen Bedingungen der Konkurrenz bei den Interessensbekundungsverfahren um die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten sind die Träger mit diesbezüglichen Informationen jedoch eher zurückhaltend.

Zum **zweiten** wurde die Entwicklung oder Bereitstellung eines praktikablen Instruments vorgeschlagen, das eine Übersicht über die Qualifizierungsangebote, zumindest für so genannte Standardangebote, liefert. Die Finanzierung der Entwicklungskosten sollte aus dem ESF-Fonds erfolgen. Die bisherigen Übersichten oder Datenbanken erfüllen die Erfordernisse der Beschäftigungsstellen und -träger nicht oder noch nicht im erforderlichen Maße. So wird die Weiterbildungsdatenbank WISY von Weiterbildung Hamburg gegenwärtig kaum für die Information über Kurse für ALG II-Beschäftigte genutzt; ihr Vorhandensein gibt aber die Anregung vor, entsprechende Informationen über Qualifizierungsangebote in und während der Arbeitsgelegenheiten zentral online im Schnellzugriff haben zu können.

Beide Handlungsstrategien könnten nach Ansicht der Workshop-Beteiligten die Möglichkeiten für die Durchführung externer Qualifizierungen mit Bildungsanbietern verbessern, da sie mehr Planungssicherheit bieten und die zeitlich-organisatorischen Rahmenbedingungen transparent machen. Sie ermöglichen auch Gruppengrößen für externe Kurse o. ä., die für Bildungsanbieter attraktiv sein können.

Auch in dieser Arbeitsgruppe war die Frage der Passgenauigkeit begleitender, externer Qualifizierung bezogen auf die konkrete Arbeitsgelegenheit ein wichtiges Thema. Nach Ansicht der Arbeitsgruppe sind zahlreiche Kriterien für die genaue Ausrichtung der

Qualifizierung zu beachten. Auf der Ebene der **Person** sind die individuellen Kompetenzen und Eingangsvoraussetzungen zu prüfen, z. B. im Rahmen eines Betriebspraktikums oder anderer Verfahrensweisen, damit die individuellen Erfordernisse erfüllt werden. **Zeitlich-organisatorisch** ist der Zeitpunkt des Kursangebots beim Bildungsanbieter für das Zustandekommen einer Qualifizierung mitentscheidend. Aus Sicht eines Bildungsanbieters kam der Einwand, dass Bildungseinrichtungen unter den vorgegebenen **finanziellen Rahmenbedingungen** für Qualifizierungen in Arbeitsgelegenheiten weniger spezielle als allgemeine Bedarfe, wie etwa Grundlagen in der EDV, abdecken können.

Eine wichtige Bedingung für eine erfolgreichen Zusammenarbeit der Beschäftigungsträger und Bildungsanbieter mit- und untereinander ist aber, dass die Beschäftigungsträger, als die Verantwortlichen für die Durchführung der Arbeitsgelegenheiten, selbst Klarheit darüber haben, welche Qualifizierungsinhalte bezogen auf das zukünftige Beschäftigungsfeld erforderlich sind. Hier verfügen die Träger über unterschiedliche Kenntnisse und Erfahrungen, sowohl bezogen auf Branchen als auch auf einzelne Tätigkeiten. Formuliert wurde der gewünschte „Idealzustand“ wie folgt: Typische Qualifizierungsbedarfe für einzelne Branchen sind durch Dritte erhoben und den Trägern bekannt, diese Bedarfe werden von ihnen an eine „Stelle“ gemeldet, damit die entsprechende Qualifizierung organisiert werden kann. Auf die praktische Ebene umgesetzt, könnte dazu eine engere Zusammenarbeit der Träger einer Region helfen, gemeinsam Kurse mit Bildungsanbietern inhaltlich abzustimmen und zu belegen. Diese regionale Zusammenarbeit auf Bezirks- oder Stadtteilebene wäre eine wichtige Bedingung, um Synergien bei der Umsetzung von Qualifizierungen zu erreichen

Die Frage, was erfüllt sein muss, damit die Qualifizierung den Einstieg auf den ersten Arbeitsmarkt fördert, fand folgende Antworten: Bezogen auf das Qualifikationsniveau sollte die einschlägige Grund- und Grundlagenbildung bei den Beschäftigten gegeben sein, damit ggf., wenn der zukünftige Job feststeht, während der Arbeitsgelegenheit die erforderliche fachliche Spezialisierung erfolgen kann. Ansonsten wären die Arbeitsgelegenheiten auf jeden Fall für eine einschlägige Grundqualifizierung zu nutzen und hierbei könnte auch auf Inhalte aus den Berufsausbildungen zurückgegriffen werden.

Wie kontrovers eine Grundbildung während der Arbeitsgelegenheit gesehen werden kann, wurde in der Diskussion um den Deutschunterricht deutlich: Während die einen seine Notwendigkeit betonten, vertraten andere die Meinung, dass die Qualifizierungszeit während der Arbeitsgelegenheit zu kurz sei, als dass ausreichend große Verände-

rungen bei den Teilnehmer(inne)n erreicht werden könnten. Hier sei (zusätzlich) die Eigenaktivität der Betroffenen gefordert, zumal auch die Wochenarbeitszeit nur bei 30 Stunden liegt. Eine Qualifizierung sollte sich möglichst weitgehend auf das beziehen, was in einem Job auf dem ersten Arbeitsmarkt fachlich gefordert wird. Ausdiskutiert wurde dieser Zwiespalt nicht, aber die Diskussion machte deutlich, dass hier ganz unterschiedliche Grundpositionen zur Rolle und Funktion von Qualifizierung auf Trägerseite bestehen. Die einen sind dem Gedanken verhaftet, über eine breitere Grundqualifizierung Kompetenzen allgemein auszubilden, die bei Bedarf abgerufen werden können, während die anderen die Position vertreten, dass Qualifizierungsmaßnahmen sich dem Diktat der raschen Vermittlung in Arbeit unterordnen müssen.

Hinsichtlich des Managements und der Steuerung der begleitenden, externen Qualifizierung zu den Arbeitsgelegenheiten kann festgehalten werden:

1. Eine Kooperation der Träger untereinander und mit externen Bildungsanbietern wird begrüßt, um die Qualifizierungen inhaltlich auszurichten, mit ausreichenden Fallzahlen zu besetzen und die zeitlich-organisatorische Einbettung zu steuern. Regionale Formen der Zusammenarbeit auf Stadtteilebene könnten hier besonders hilfreich sein.
2. Eine zentrale Übersicht über die Angebote der Bildungsanbieter wäre hilfreich - etwa in Form einer Datenbank, die spezielle Angebote für die Zielgruppe bzw. für beschäftigungsrelevante Branchen oder Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt ausweist -, um möglichst an den individuellen Kompetenzen der Teilnehmenden ansetzen sowie passgenau und marktnah qualifizieren zu können.
3. Der Anteil von grundlegender Qualifizierung und fachlich spezialisierender, vermittlungsrelevanter Qualifizierung ist abhängig von den Vorqualifikationen der Teilnehmer/innen. Falls nicht schon geschehen, müssten die Qualifizierungsbedarfe der einzelnen Beschäftigten während der Arbeitsgelegenheit systematisch erhoben und dokumentiert werden. Dabei sind nicht nur fachliche Erfordernisse in Betracht zu beziehen, sondern es muss die gesamte Person mit ihrem (Arbeits-)Verhalten, ihren sozialen und intellektuellen Fähigkeiten gleichermaßen betrachtet werden.

4. Zu prüfen wäre, ob grundqualifizierende Inhalte für einzelne Tätigkeiten aus den einschlägigen Berufsbildern und Ausbildungsrahmenplänen entnommen oder entlehnt werden können.

9.2 Workshop “Begleitende Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt in Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3) der Freien Wohlfahrtspflege“

Der mögliche Beitrag externer, begleitender Qualifizierung während der Arbeitsgelegenheit zur Verbesserung der Integrationschancen und für die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt war der Schwerpunkt des zweiten Workshops. Dazu sollten die bereits im ersten Workshop erarbeiteten Standards und Kriterien weiter entwickelt oder ergänzt werden.

Vermittlung und Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt hängen in besonderem Maße von dem persönlichen Eindruck, den fachlichen Kompetenzen sowie von der Fähigkeit, fach-, team- und situationsangemessen zu agieren, ab. Einen persönlichen Eindruck können zukünftige Arbeitgeber durch ein Betriebspraktikum während der Arbeitsgelegenheit erhalten. Ein solches Praktikum kann bis zu drei Monaten dauern und hat zudem auch eine qualifizierende Funktion. Es zeigt die Stärken und Schwächen der Teilnehmer/innen und verdeutlicht Qualifizierungserfordernisse. Darüber hinaus ist es „training on the job“, nicht nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch bezogen auf die persönlichen und sozialen Kompetenzen. Die Bedeutung und Rolle eines Praktikums in der begleitenden Qualifizierung herauszuarbeiten, war daher Aufgabe für eine Arbeitsgruppe im Workshop. Die beiden anderen Arbeitsgruppen widmeten sich den fachlichen Erfordernissen und den Soft Skills. Ihre Aufgabe war es dabei nicht, Kataloge von Fachinhalten oder von Soft Skills für arbeitsmarktrelevante Qualifizierungen aufzustellen. Dazu wären sie auch weder zeitlich, noch von ihrer Besetzung her in der Lage gewesen. Vielmehr war zu entwickeln, welche Standards Qualifizierungen, die bessere Chancen der Vermittlung bieten, erfüllen müssen und nach welchen Kriterien sie diesbezüglich zu beurteilen sind.

Der zweite Workshop fand am 20.09.2005 mit 26 Teilnehmer/innen statt. Sie kamen von 17 verschiedenen Institutionen, darunter waren das Diakonische Werk, Beschäftigungsstellen und -träger, die ARGE, die Behörde für Bildung und Sport sowie die AGFW. Die folgenden Ausführungen fassen die wesentlichsten Ergebnisse der drei Arbeitsgruppen zusammenfassend.

9.2.1 Arbeitsgruppe Standards und Kriterien für Fachinhalte

Die Freie Wohlfahrt bietet zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten in Arbeitsgelegenheiten, in denen Kompetenzen und Kenntnisse für unterschiedliche Bereiche des ersten Arbeitsmarktes erworben werden können. Von vielen Beschäftigungsträgern genutzte Arbeitsfelder bei den Regie- und Kooperationsarbeitsplätzen sind „persönliche Betreuung“, „Gastronomie/Küche“, „Haustechnik“, „Reinigung/Pflege von Natur oder Grünanlagen“ sowie „Lager/Logistik“.

Ziel der Arbeitsgruppe war es, die zentralen Aspekte für die Inhalte, die Lehr- und Lernformen und die Zertifizierung der fachlichen Qualifizierungen zu erarbeiten, die Teilnehmende in Arbeitsgelegenheiten der Freien Wohlfahrtspflege für Erfordernisse des ersten Arbeitsmarktes qualifizieren und so die Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördern.

Ausgangspunkt der Diskussion in der Arbeitsgruppe war, dass in Hamburg gegenwärtig, bei einer Beschäftigungsdauer von 10 Monaten in einer Arbeitsgelegenheit, maximal ca. fünf Wochen für externe, begleitende Qualifizierung zur Verfügung stehen. Diese Zeit gilt es möglichst optimal zu nutzen, und eine an den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes ausgerichtete Qualifizierung – und keine Qualifizierung auf ‚Vorrat‘ – durchzuführen. Dazu müssen die Eingangsvoraussetzungen für die Qualifizierungen festgelegt sein oder werden, es muss eine zeitliche Abstimmung mit der Arbeitspraxis stattfinden, und die inhaltlichen Zielsetzungen einzelner – modularer – Qualifizierungsinhalte sind zwischen Beschäftigungsträgern und Bildungsanbietern verbindlich zu vereinbaren.

Die Qualifizierungen, die von den Beschäftigungsträgern gegenwärtig intern selbst durchgeführt werden, umfassen: Fachpraktische Lerneinheiten, Workshops etc. zur beruflichen Orientierung sowie Unterweisungen zur Arbeitssicherheit. Die Inanspruchnahme externer Qualifizierungen war bei den anwesenden Trägern die Ausnahme. Sie wurden dann gebucht, wenn anerkannte Zertifikate oder Nachweise erlangt werden sollten. Solche externe Qualifizierungen waren z.B. Kurse zum Bewerbungstraining, zu EDV-Anwendungen, zur Pflegeassistenz sowie zum Erwerb von bestimmten Berechtigungsnachweisen.

Aus Sicht der Arbeitsgruppe sollten arbeitsmarktrelevante externe Qualifizierungen vor allem folgende **Kriterien** erfüllen:

- Die Inhalte und Themen vermitteln beschäftigungs-, tätigkeits- und branchenrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten.
- Die Kurse finden zeitlich abgestimmt zu den Erfordernissen der Arbeitsgelegenheiten statt.
- Die Feststellung der Qualifizierungsergebnisse (z.B. durch Tests) richtet sich nach allgemein anerkannten Standards (z.B. IHK) und ist transparent.
- Es werden Bescheinigungen oder Zertifikate ausgegeben, die von Unternehmen oder in der Branche anerkannt sind und deren Inhalte weitgehend standardisiert sind.

Zur Verbesserung der Markttransparenz und zur Nutzung des Angebots von Bildungsanbietern schlug die Arbeitsgruppe folgende **Standards** für die Art und die Durchführung von Qualifizierungen vor:

- Eingangsvoraussetzungen für die Kurse sind normiert, damit sich leichter homogene Gruppen bilden lassen und das Qualifizierungsziel möglichst von allen im gegebenen Zeitrahmen erreicht werden kann.
- Für Teilqualifizierungen gibt es einen verbindlichen Bezugsrahmen hinsichtlich Qualifizierungsziel und -qualität (z.B. Orientierung am Ausbildungsrahmenplan).
- Lernziele und erreichbares Kompetenzniveau sind klar definiert, die Kurse sind zudem anschlussfähig, um Wiederholungen in aufbauenden oder ergänzenden Lehrgängen und Kursen zu vermeiden.

Breiteren Raum in der Diskussion der Arbeitsgruppe nahm die Frage der Zertifikatsvergabe bei Qualifizierungen ein. So sollen im Zuge einer Qualifizierung während der Arbeitsgelegenheit erworbene Zertifikate, vorrangig dem Ziel dienen, den Absolvent(inn)en den Übergang in Beschäftigung zu erleichtern. Die Erlangung von Zertifikaten als Grundstock für eine weitergehende Qualifizierung der Teilnehmer/innen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) steht hingegen nicht im Vordergrund. In manchen Bereichen der Freien Wohlfahrt, so z.B. im Pflegebereich, ist jedoch der Erwerb weitergehender, anerkannter Abschlüsse bzw. Zertifikate für eine nachhaltige Integration wichtig, da hier rechtliche Vorgaben ein bestimmtes Abschlussniveau für die Beschäftigung erfordern. Die Arbeitsgruppe einigte sich bezüglich der Zertifikate und Abschlüsse auf folgende Empfehlung an die Adresse der Bildungsanbieter und der Träger, die selbst Qualifizierung durchführen: Um für die

Teilnehmenden Anschlussperspektiven in der Weiterbildung zu schaffen, sollten anerkannte Bewertungsstandards für Teilzertifikate (z. B. auf der Basis des BBiG) entwickelt werden. Dadurch könnten verbindliche Qualitätsniveaus für die einzelnen Teilqualifizierungen erreichen werden.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe können abschließend wie folgt zusammengefasst werden: Vor dem Hintergrund der Förderung des Übergangs von Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrtspflege auf Arbeitsplätze im allgemeinen Arbeitsmarkt ist es besonders wichtig, darauf zu achten, dass externe Qualifizierungen eine große Nähe zu den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkt erfüllen und tätigkeits- oder branchenrelevante Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln. Um keine falschen Erwartungen entstehen zu lassen, reelle Chancen auf die Erreichung der definierten Lernziele zu ermöglichen und zur Qualitätssicherung des Angebots beizutragen, sollten die Eingangsvoraussetzungen klar beschrieben und bei der Zulassung einer Teilnehmerin bzw. eines Teilnehmers eingehalten werden. Über den erreichten Kenntnisstand oder das erzielte Qualifikationslevel sollen Bescheinigungen oder Zertifikate ausgestellt werden, die für Betriebe bedeutsam sind und für ein Qualitätsniveau bürgen. Die Frage der Anschlussfähigkeit solcher Kurse und Lehrgänge und ihr jeweils verbindlicher Bezugsrahmen sollte branchenbezogen bzw. für Bereiche, für die sich gute Vermittlungschancen ergeben haben, zwischen den Trägern der Beschäftigung und den Bildungsanbietern weiter diskutiert werden. Ein hilfreicher Zwischenschritt wäre dabei die Veröffentlichung solcher Qualifizierungsangebote, die mit anerkannten Zertifikaten enden und speziell für die Teilnehmer/innen in Arbeitsgelegenheiten geeignet sind, auf einer Internet-Plattform

9.2.2 Inhalte und Standards für das interne und externe Training von Soft Skills

Persönliche Kompetenzen und Soft Skills sind Schlüsselfaktoren für den Erfolg bei der Vermittlung in Arbeit. Aufgrund von langer Arbeitslosigkeit oder gänzlich fehlender Berufserfahrung besteht bei der Gruppe der Beschäftigten in den Arbeitsgelegenheiten hier großer Handlungsbedarf. Viele Beschäftigungsstellen sehen eine Förderung dieser Kompetenzen im Rahmen des trägerinternen, individuellen Coachings vor oder bieten ihren Teilnehmer(inne)n hierzu selbst Kurse an. Externe Angebote werden eher selten genutzt, weil aus Sicht der Beschäftigungsträger die Möglichkeiten

- zum Aufbau persönlicher Beziehungen im Lernprozess,
- zur Anwendung des Gelernten in der Alltagspraxis und

- für einen direkten Eingriff durch den Coach

bei den Bildungsanbietern begrenzt sind. Diese Aspekte sind aber nach ihrer Ansicht entscheidend für die erfolgreichen Erwerb von Soft Skills.

Für die Entwicklung persönlicher Kompetenzen sind dies wichtige und meist zutreffende Argumente, für manche Soft Skills, wie etwa die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit oder die Kundenorientierung, eignen sich aber auch (ergänzende) Kurse oder Lehrgänge bei Bildungsanbietern. Die Arbeitsgruppe sollte diesbezüglich erarbeiten, wie das interne und externe Training dieser Kompetenzen im Hinblick auf die Vermittlungsfähigkeit für den ersten Arbeitsmarkt aussehen sollte, und welche Standards hierfür zugrunde gelegt werden sollten.

Nach Ansicht der Arbeitsgruppe sind **arbeitsmarktrelevante Inhalte** von Qualifizierungen und Trainings **zu den Soft Skills** vor allem: Kundenorientierung, Selbstmanagement, Teamfähigkeit, Präsentation, Präsentationstechnik, Überzeugendes Auftreten, Bewerbungskompetenz, sprachliche Kompetenz, Verbindlichkeit im Handeln. Die jeweiligen Schwerpunksetzungen sind dabei vor allem abhängig von den individuellen Voraussetzungen und dem ins Auge gefassten Beschäftigungsfeld. So ist z. B. Kundenorientierung sicherlich heute eine Basiskompetenz für die überwiegende Mehrzahl aller Arbeitsfelder im Dienstleistungsbereich. Besonders wichtig ist sie jedoch im Vertrieb und Verkauf – allgemein gesprochen auf Arbeitsplätzen mit direktem Kundenkontakt.

Standards für die Durchführung solcher Kurse und Trainings zu Soft Skills sollten aus Sicht der Arbeitsgruppe sein:

- Beachtung der sozialen Struktur der jeweiligen Lerngruppe,
- Sicherung einer unmittelbaren Lernerfahrung,
- Einsatz aktivierender Methoden des Lehrens und Lernens,
- Angemessener, nicht zu großer Gruppenumfang und eine
- Verbindlichkeit der Angebotsdurchführung.

Nicht als Standard, aber als Wunsch wurde formuliert, dass das Soft-Skill-Training beim Anbieter mit der Arbeit beim Beschäftigungsträger und im (Praktikums-)Betrieb verknüpft sein sollte. Ein solches Zusammenwirken böte bessere Chancen der unmittel-

telbaren Erprobung und Umsetzung des Gelernten in der Arbeitspraxis und ermögliche ein erfahrungsgestütztes Lernen.

Hinsichtlich der **Wahl des Lernortes bzw. der Lernorte** für die Förderung persönlicher Kompetenzen und Soft Skills waren die Meinungen geteilt. Die Mehrzahl bevorzugte den Beschäftigungsträger mit dem internen Coaching, andere sahen hier, insbesondere bei den Soft Skills, auch die Bildungsanbieter als geeignet an.

Die Workshop-Teilnehmer/innen, die Soft Skills eher als personale Kompetenzen interpretierten bzw. solche Kompetenzen im Blick hatten, schlugen vor, das Training dieser Eigenschaften eher einrichtungsintern zu organisieren bzw. sie über die interne Personalentwicklung zu fördern. Genannte Inhalte waren diesbezüglich vor allem:

- Lernen, den eigenen Standpunkt angemessen zu vertreten,
- Lernen, respektvoll miteinander umzugehen,
- Förderung eines positiven Selbstbildes,
- Akzeptanz von kulturellen Unterschieden,
- Orientierung des äußeren Erscheinungsbilds an den situativen Anforderungen im Arbeitsleben und den normativen Erwartungen.

Andere Teilnehmer/innen des Workshops sahen für einzelne Soft Skills, z.B.

- das Selbstmanagement,
- die Kundenorientierung,
- die Teamfähigkeit und
- die Präsentationstechnik,

auch die Möglichkeit vor, die Angebote externer Bildungsdienstleister zu nutzen, wenn diese den qualitativen Anforderungen genügen.

Im Vergleich zu früheren Jahren und vergleichbaren Zielgruppen ist, nach Ansicht aller Beteiligten, der Bedarf an Förderung von persönlichen und sozialen Fähigkeiten unter den Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten deutlich gestiegen. Dabei wird betont, dass die Förderung der Soft Skills die persönliche Beziehung benötigt, was stärker für ein „training on the job“ spricht. Andererseits steht eine mögliche Durchführung des Soft Skill-Training bei den Beschäftigungsstellen oder -trägern vor der Schwierigkeit, im Ar-

beitsprozess genügend Raum und Zeit für das Training zu finden. Auch ist für eine angemessene Durchführung nicht jede Anleitungsperson geeignet. Fachliche und zeitliche Friktionen kann es zudem auch bei der in den Einrichtungen beschäftigten Personalentwicklung geben.

Im Workshop konnte keine Einigkeit hergestellt werden, welche Soft Skills nun intern zu fördern, welche extern zu qualifizieren wären. Am besten wäre es, wenn externe und interne Qualifizierungen miteinander verzahnt werden könnten, etwa in dem das eine am anderen ansetzt oder es vertieft. Wenn dazu noch Übungseinheiten usw. am Arbeitsplatz möglich wären, könnten Lernprozesse im Bereich der Soft Skills nachhaltig wirken. Da diese Idealvorstellung gegenwärtig jedoch nicht realistisch ist, bietet es sich als Lösung an, Tendenzen aufzuzeigen und entsprechende Anteile interner und externer Qualifizierung für die genannten Skills auszuweisen. Die folgende Tabelle gibt die im Workshop genannten Soft Skills wieder und weist das jeweilige Lernortschwergewicht idealtypisch in Form eines „mehr intern“ / „mehr extern“ aus. Dabei ist die Zuordnung nicht absolut bindend, sondern abhängig von den Erfordernissen der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers.

Soft Skills	Qualifizierung / Förderung	
	mehr intern	mehr extern
„Äußeres“ Erscheinungsbild	✓	
Kulturelle Akzeptanz	✓	
Kundenorientierung		✓
Selbstmanagement		✓
Präsentationstechnik		✓
Teambildung		✓
Den eigenen Standpunkt gewinnend vertreten		✓
Respektvolles Handeln	✓	
Positives Selbstbild	✓	

Eine Zusammenarbeit bei der Entwicklung von gemeinsamen und standardisierten Lern- und Trainingseinheiten für diese Skills wurde von der Mehrheit begrüßt. Ihrem Zustandekommen wird jedoch unter den gegebenen Bedingungen der Konkurrenz kaum eine Chance eingeräumt. Wenn eine Zusammenarbeit erfolgen soll, dann muss sichergestellt werden, dass eine neutrale Instanz die Zusammenarbeit regelt und der Austausch über eine neutrale Plattform erfolgt. Die weitere gemeinsame Entwicklung von inhaltlichen Standards könnte dann themenspezifisch erfolgen oder sich an regional ausgerichteten Inhalten orientieren, die passgenau zur Arbeit in den Arbeitsgelegenheiten oder während eines Praktikums durchgeführt werden.

9.2.3 Arbeitsgruppe Praktikum

Praktika während der Arbeitsgelegenheiten sollen vor allem die Vermittlung der Beschäftigten auf einen Arbeitsplatz des ersten Arbeitsmarkts fördern. Idealerweise werden die Praktikantin bzw. der Praktikant direkt vom Praktikumsbetrieb übernommen. Gelingt dies jedoch nicht, bietet das Praktikum immer noch die Möglichkeit, Arbeitserfahrung zu sammeln und Fertigkeiten sowie Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen. Ein Praktikum qualifiziert also einerseits, andererseits kann es auch zeigen, wo noch ergänzender Qualifizierungsbedarf liegt, der gegebenenfalls durch eine begleitende Qualifizierung gedeckt werden könnte.

Die Arbeitsgruppe sollte daher der Frage nachgehen, wie Praktikum und Qualifizierung miteinander verbunden werden können, und welche Standards sich dabei für die begleitende Qualifizierung ergeben könnten.

Nun ist ein Praktikum im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit von 10 Monaten nicht beliebig platzierbar, vor allem dann nicht, wenn die Vermittlung im Vordergrund steht. In diesem Fall bietet es sich an, das Praktikum dann durchzuführen, wenn

- eine entsprechende Übernahmechance besteht,
- der/die Teilnehmer/in über ausreichende Kompetenzen verfügt, um die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu erfüllen, und
- die Jobvermittlung des Trägers oder von Dritten die Stärken und Schwächen der von ihr zu betreuenden Person kennt.

Meist wird ein Praktikum deshalb eher in der zweiten Hälfte oder im letzten Drittel der 10 Monate liegen.

Hingegen spricht für ein Praktikum zu einem früheren Zeitpunkt, dass sich die Qualifizierungserfordernisse dabei deutlich zeigen können, und hierauf während der Arbeitsgelegenheit durch begleitende, externe Qualifizierung reagiert werden kann. Ein solches Praktikum zu Beginn oder im Vorfeld kann auch der Arbeitserprobung dienen. Es spielt aus Sicht der Träger bei der Zielgruppe der Zielgruppe der Jugendliche eine größere Rolle.

Theoretisch könnte man die Praktikumszeit aufteilen und so beide Aspekte berücksichtigen. Dagegen stehen aber die Erwartungen der Praktikumsbetriebe. Die betriebliche Sicht auf Praktika ist wesentlich auf die Erfüllung der Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes konzentriert. Von daher stehen Betriebe einer kurzen Praktikumszeit, parallel laufenden Qualifizierungsbemühungen außerhalb ihres Betriebs oder einem wöchentlichen Qualifizierungstag beim Maßnahmeträger zur Reflexion der gesammelten Erfahrungen kritisch gegenüber, obwohl dies von Seiten der Bildungsträger für die Förderung der Praktikanten als sinnvolle Sache gesehen wird. Betriebe wollen ihre Arbeitskräfte für 40 Stunden in der Woche einplanen können. Diese Erwartungen stehen einer anderen Organisation der Praktika im Weg. Weiterhin lässt sich das Praktikum bei Kooperationsstellen in der freien Wohlfahrtshilfe im Bereich personennaher Dienstleistungen nur schlecht splitten, da die Arbeitsplätze sehr lernhaltig sind. In einigen Fällen wird auch die kontinuierliche Beschäftigung in der Arbeitsgelegenheit und eine begleitende Qualifizierung gebraucht, damit die Beschäftigten die Anforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätzen der Praktikumsstellen, z.B. in Einrichtungen der Altenpflege, auch kompetent erfüllen können.

Eine Aufteilung der Praktikumszeit hielten die Fachkräfte in der Arbeitsgruppe dann für sinnvoll, wenn sich herausstellen sollte, dass der Praktikumsbetrieb eine spätere Einstellung des Praktikanten nicht wirklich vorhat bzw. diese nicht wirklich in Erwägung zieht. Da Praktika heute oftmals als „kostenlose Einarbeitungszeit“ gehandhabt werden, ist auf diesen Punkt zu achten, um Praktikanten vor Missbrauch zu schützen und durch eine Aufteilung des Praktikums auf mehrere Betriebe, die Perspektive der Vermittlung aufrechtzuerhalten.

Insgesamt ist bei der Frage der Aufteilung der zur Verfügung stehenden Praktikumszeit von drei Monaten auf mehrere Arbeitgeber der höhere organisatorische und Betreuungsaufwand aller Beteiligten zu berücksichtigen. Und insofern wird einem mehrwöchigen oder -monatigen Praktikum bei einem Arbeitgeber der Vorrang vor einer Aufteilung der Praktikumszeit eingeräumt.

10 Kriterien, Standards, Rahmenkonzeption

Für die Entwicklung von Rahmenvorstellungen für die Freie Wohlfahrt sind die besonderen Durchführungsstrukturen von Arbeitsgelegenheiten für die über 25-Jährigen in Hamburg zu beachten. Grundsätzlich beträgt die Dauer der Arbeitsgelegenheit zehn Monate, ein Praktikum während dieser Zeit ist möglich. Begleitende externe Qualifizierung wird individuell und einzelfallbezogen mit bis € 500,00 aus Mitteln der Behörde für Wirtschaft und Arbeit gefördert. Die Zuweisung von Platzkontingenten für Arbeitsgelegenheiten erfolgt im Rahmen der Interessensbekundungen der Hamburger Behörde für Wirtschaft und Arbeit. Nach den Zuweisungen Ende vergangenen Jahres und im ersten Halbjahr 2005 entwickelte sich in Hamburg eine gemischte Trägerstruktur für die Beschäftigung nach § 16 Abs. 3 SGB II.

Arbeitsgelegenheiten werden durchgeführt bei den lokalen **Beschäftigungsträgern**, die im Auftrag der Kommune bzw. des Landes tätig sind, oder zur Freien Wohlfahrt gehören bzw. deren Töchter sind. Diese Beschäftigungsträger bieten Arbeitsgelegenheiten in eigenen Werkstätten, in ihrer Verwaltung oder in eigens eingerichteten Projekten. Die Beschäftigungsträger kooperieren weiterhin in vielen Fällen mit Einrichtungen und Institutionen der Freien Wohlfahrt oder des Landes, bei denen die zusätzlichen und im öffentlichen Interesse liegenden Arbeiten durchgeführt werden. Der Einsatz wird in der Regel über einen Kooperationsvertrag genauer beschrieben. Die Verantwortung für die Personalverwaltung, das Coaching und die Vermittlung bleibt dabei weiter in den Händen der Beschäftigungsträger.

Das offene Interessensbekundungsverfahren hat weiter ermöglicht, dass auch ‚klassische‘ **Bildungsunternehmen** in Konkurrenz zu den Beschäftigungsträgern an den Interessensbekundungen teilnahmen, die bisher überwiegend Qualifizierungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung angeboten hatten. Sie reagierten mit dieser für sie neuen Ausrichtung auf die Veränderung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen und den Rückgang der Förderung im Bereich der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit und ihrer Regionaldirektionen. Diese Bildungsunternehmen führen die Arbeitsgelegenheiten, in ähnlicher Form wie die Beschäftigungsträger, überwiegend in Kooperation mit anderen Einrichtungen durch. Einige verfügen auch über Regiearbeitsplätze.

Beschäftigungsträger wie Bildungsanbieter sehen als Ziele der begleitenden Qualifizierung vor allem die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit für die Arbeitsgelegenheiten und die Verbesserung der Vermittlungschancen auf den ersten Arbeitsmarkt.

Im Unterschied zu anderen Bundesländern nehmen in Hamburg **Einrichtungen der Freien Wohlfahrt**, z.B. Behinderteneinrichtungen oder Pflegeheime, nicht selbst an den Interessenbekundungsverfahren teil, sondern kooperieren mit den Beschäftigungsträgern oder Bildungseinrichtungen und bieten diesen ihre Arbeitsgelegenheiten an. Entsprechend unterschiedlich können die Interessenschwerpunkte dieser verschiedenen Partner verteilt sein. Für die Beschäftigungsträger soll begleitende Qualifizierung sicherstellen, dass die Teilnehmer/innen die Anforderungen der Tätigkeiten während der Arbeitsgelegenheiten erfüllen, und ihre Vermittlungschancen verbessert werden. Im Falle der Durchführung von Arbeitsgelegenheiten in Kooperation ist für sie jedoch ebenfalls besonders relevant, dass ihre zugewiesenen Teilnehmer/innen sich vor Ort auf den Kooperationsarbeitsplätzen bewähren und der Kooperationsarbeitsplatz nicht durch teilnehmerbedingtes, bewusstes oder unbewusstes Fehlverhalten oder mangelnde Zusammenarbeit und Koordination verloren geht. Die begleitende Qualifizierung erhält dadurch auch die Funktion, neben der Verbesserung der individuellen Teilnehmerkompetenz, die fachlichen und sozialen Anforderungen des Kooperationsarbeitsplatzes zu erfüllen. Dies kann die Qualifizierungsentscheidung beeinflussen und möglicherweise zu anderen Inhalten und Formen der Qualifizierung führen, als bei den eigenen Regiearbeitsplätzen. Für die Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, bei denen die Arbeitsgelegenheiten durchgeführt werden, steht das Interesse an Mitarbeiter(inne)n im Vordergrund, die in der Lage sind, die zusätzlichen Tätigkeiten möglichst eigenverantwortlich und ohne besonders hohen Einarbeitungs- oder Anleitungsaufwand durchführen zu können. Ihre zusätzlich Beschäftigten sollen in die Teams vor Ort integriert werden und – vor allem im Falle personennaher Dienstleistungen – partnerschaftlich, hilfsbereit und verständnisvoll handeln können. Ihr Interesse an begleitender, externer Qualifizierung ist also meist mehr darauf gerichtet, dass die persönliche, soziale oder fachliche Kompetenz der zusätzlich Beschäftigten sichergestellt bzw. verbessert wird.

Diese unterschiedlichen Interessenslagen zeigten sich in den im Rahmen des Projekts geführten Interviews, Workshops und Round-Table-Gesprächen. Je nach eingenommener Perspektive wurden die Schwerpunkte bei den Kriterien und Standards für die begleitende, externe Qualifizierung unterschiedlich gesetzt. Die folgenden Ausführungen versuchen diese Schwerpunktsetzungen für die Durchführung der begleitenden

Qualifizierung entsprechend den Anforderungen und der Ziele der Freien Wohlfahrt zusammenzuführen und zu einem Rahmenkonzept zu verdichten.

Dieses Rahmenkonzept unterscheidet drei Ebenen:

1. Betrachtet werden erstens die gemeinsamen **Inhalte** möglicher Qualifizierungen für die Anforderungen der Arbeitsgelegenheiten in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Freien Wohlfahrt. Die beschränkten zeitlichen und personellen Ressourcen des Art. 6-Projekts erlaubten keine weiteren Ausarbeitungen von Inhalten auf Ebene konkreter Arbeitsgelegenheiten.
2. Zweitens werden **Kriterien** formuliert, anhand derer die begleitende Qualifizierung im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten beurteilt werden kann. Sie münden in Vorschläge für gemeinsame **Standards**, die eine Kompatibilität der Qualifizierungen untereinander und eine gegenseitige Anerkennung münden können. Die Einhaltung dieser Standards ermöglicht Synergieeffekte bei den beteiligten Partnern.
3. Drittens wird die Einbindung der begleitenden Qualifizierung in den **Prozess** der Arbeitsgelegenheit, von der Zuweisung des Teilnehmers zum Träger bis hin zu seinem Ausscheiden aus der zusätzlichen Beschäftigung, betrachtet. Aufgegriffen werden die Vorschläge zur Verknüpfung der verschiedenen Instrumente und der Verbesserung des organisatorischen Zusammenwirkens.

10.1 Inhalte

In den Interviews und Workshops im Rahmen des Art. 6-Projekts zeigte sich deutlich, dass das Spektrum an Qualifikationsleveln bei der Zielgruppe sehr breit ist. Eigentlich muss von verschiedenen Zielgruppen gesprochen werden, denen gemeinsam ist, dauerhaft arbeitslos zu sein. Dazu gehören junge Erwachsene mit einem Universitätsabschluss, die nach dem Studium arbeitslos geworden sind, und ohne Anspruch auf Leistungen nach dem SGB III zu Beziehern von Arbeitslosengeld II wurden. Darunter sind auch Arbeitslose mit langer Berufserfahrung und einem anerkannten beruflichen Abschluss, die aus Altersgründen bei Einstellungen von Unternehmen nicht mehr berücksichtigt werden. Einen besonders großen Anteil stellen aber erwerbsfähige Personen, die über keinen verwertbaren Berufsabschluss verfügen, sei es, weil sie ungelernt sind, weil ihre berufliche Ausbildung nicht zeitgemäß ist, oder weil ihr Abschluss aus ihrem Herkunftsland in Deutschland nicht anerkannt wird. Oft kommt hinzu, dass eine man-

gelhafte Beherrschung der deutschen Sprache der Grund ist, weshalb sie bei der Jobsuche scheitern.

Die Arbeitsgelegenheiten im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege bieten nahezu allen eine Beschäftigungsmöglichkeit, wenn Motivation vorhanden und Einsatzbereitschaft gegeben ist. Aus Sicht der Freien Wohlfahrt sollte aber vor dem konkreten Einsatz eine **Prüfung vorhandener Kompetenzen** stehen und, im Hinblick auf die Frage der Eignung für eine konkrete Arbeitsgelegenheit, der konkrete Qualifizierungsbedarf ermittelt werden.

Für nahezu alle an Arbeitsgelegenheiten in der Freien Wohlfahrt sollte sich dann eine Phase der **Grundqualifizierung / Grundlagenbildung** anschließen. Diese ist, je nach den individuellen Voraussetzungen und den Anforderungen der Arbeitsgelegenheit, zeitlich und unterschiedlich zu gestalten. Das gewählte Begriffsdoppel ‚Grundqualifizierung‘ und ‚Grundlagenbildung‘ gibt die inhaltlichen Schwerpunkte vor, deren konkreter Umfang individuell festzulegen ist.

Im Bereich der **Grundqualifizierung** steht die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit durch die Qualifizierung von allgemeinen, berufsübergreifenden Kompetenzen und das Training von Soft Skills im Vordergrund. Die Vorschläge aus den Workshops und Interviews umfassen dazu folgende inhaltliche Themen, die je nach dem individuellen Bedarf quantitativ und qualitativ unterschiedlich zu gewichten sind:

Inhalte der **Grundqualifizierung** für die Freie Wohlfahrt:

- **Allgemeine Arbeitsfähigkeit:**

Deutsch; Rechnen; EDV; Arbeitsplanung und -gestaltung; Arbeitssicherheit

- **Persönliche Voraussetzungen und Kompetenzen vor Antritt des Zusatzjobs:**

Einstellung zur Arbeit; Zuverlässigkeit; Motivation

- **Soft Skills:**

Teamfähigkeit; Kommunikationskompetenz; Konfliktfähigkeit (hier besonders Frustrationstoleranz); Lernen zu lernen

Grundlagenqualifizierung bietet sich für Teilnehmer/innen an, die noch über keine einschlägigen theoretischen oder praktischen Erfahrungen für die konkreten Tätigkeiten in der jeweiligen Arbeitsgelegenheit verfügen. Erlern werden hier in der Regel fachliche Grundlagen für konkrete Tätigkeiten während der Arbeitsgelegenheit. Informiert wird über mögliche Fehler- und Gefahrenquellen, sicherheitsbewusstes Verhalten wird geübt. Je nach Charakter der auszuführenden Tätigkeiten sind die Lerneinheiten unterschiedlich lang zu gestalten. Die Qualifizierungsformen reichen dabei von „training on the job“ bis hin zu externen Kursen. Aus Motivations- wie aus Kostengründen empfiehlt es sich, diese Art von Qualifizierungen möglichst modular zu gestalten und mit einer Bescheinigung oder einem Zertifikat zu beenden. Ein solches bausteinbezogenes, und ggf. sehr praxisnahes Lernen erleichtert lernungewohnten Personen, den schrittweisen Erwerb neuer Kenntnisse und nimmt Ängste, weil sich der Lernfortschritt an vorgegebenen Etappen orientiert. Um ein Beispiel aus dem Radsport zu zitieren: Auch bei der Tour de France wird das Endziel Paris nicht in einem Wettbewerb erreicht, sondern die Tour ist in viele Etappen eingeteilt, die jeweils eigene Sieger haben können. Gleichwohl besteht ein Gesamtklassement für den Tourerfolg.

Für die Grundlagenqualifizierung schlagen die interviewten Akteure aus der Praxis und die Workshop-Teilnehmer/innen folgende Inhalte vor:

Inhalte der *Grundlagenqualifizierung* für die Freie Wohlfahrt:

- **Fachliche Inhalte:**

Grundlagen Pflege: Grundlagen Hygiene; Erste Hilfe; Umgang mit Alter und Alterserkrankungen; Umgang mit Kindern; Umgang mit Menschen mit Behinderung; handwerkliche Fertigkeiten (vor allem für Tätigkeiten innerhalb und rund um ein Haus)

- **Soft Skills:**

Kommunikation am Arbeitsplatz; Kommunikation mit Betreuungspersonen; Teamarbeit; Planung der eigenen Arbeit und Zeitmanagement

Diese Empfehlungen zu den Inhalten von Grundqualifizierung und Grundlagenqualifizierung beinhalten die wesentlichen genannten Themenfelder. Vorstellbar sind aber auch Ergänzungen, die sich aus den Notwendigkeiten der Zielgruppen ergeben. Hierfür

geben die erhobenen, und im dritten Kapitel dieses Berichts bereits dargestellten, Qualifizierungsbedarfe vielfältige Anregungen. Gegenwärtig erfolgt das Training solcher grundlegender Kompetenzen bei den Trägern der Beschäftigung im Rahmen des Coaching oder durch interne Qualifizierungen durch Kurse, Seminare etc., die vom eigenen Personal oder durch externe Dozent(inn)en durchgeführt werden. Sie finden meist in der Anfangsphase der Arbeitsgelegenheit statt oder sind den Arbeitsgelegenheiten in besonderen Vorbereitungsphasen vorgelagert. Sie können sich aber auch über eine längere Zeit während der Dauer der Arbeitsgelegenheit hinziehen. Manche Träger kooperieren bezüglich der Kursdurchführung auch mit externen Bildungsanbietern.

Aus Sicht der Freien Wohlfahrt wäre es zu begrüßen, wenn solche internen (bei den Trägern) und externen (bei Bildungsanbietern) grundlegenden Qualifizierungen inhaltlich zwischen den Trägern und beteiligten Bildungsanbietern abgestimmt und mit dem Zeitablauf während der Arbeitsgelegenheit abgeglichen würden. Erreicht werden sollte dabei eine möglichst hohe Qualität der Qualifizierung, ohne dass die Qualifizierung zu viel von der Beschäftigungszeit in Anspruch nimmt.

Fachlich-spezialisierende Qualifizierung stellt die dritte Säule der Kompetenzerweiterung dar. Individuelle Voraussetzung für die Teilnahme an solchen Qualifizierungen sollten, neben Eignung, Motivation und Vorerfahrung, auch Eigenbemühungen, um eine entsprechende Stelle sein, für die ein solcher Kurs oder Lehrgang qualifiziert. Inhaltlich sollte sie die Anforderungen eines angestrebten Arbeitsplatzes aufnehmen und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglichst direkt fördern. Vielfach handelt es sich hierbei um **Berechtigungsnachweise**, wie den benannten Gabelstaplerschein. Es können aber auch Kurse sein, die auf eine Hilfstätigkeit im Bereich der Pflege o. ä. vorbereiten. Die bereits genannten Qualifizierungsbedarfe und bereits realisierten Angebote geben eine Orientierung für die Auswahl einer geeigneten Qualifizierung in Abhängigkeit der erwarteten Arbeitstätigkeit. Sie sollen hier nicht erneut aufgeführt werden. Für die Freie Wohlfahrt kann festgehalten werden, dass solche Qualifizierungen im Kontext von Arbeitsgelegenheiten außerhalb des Pflegebereiches noch soweit präzisiert werden sollten, dass ihre Auswirkungen auf Beschäftigungschancen in der Freien Wohlfahrt absehbar sind. Denn es ist zu bedenken, dass eine Anschlussbeschäftigung nach der Arbeitsgelegenheit nur in Einzelfällen möglich sein wird. Daher dürfen sich die Beschäftigungsstellen der Freien Wohlfahrt auch nicht gegen eine fachlich-spezialisierende Qualifizierung sperren, die mit der eigentlichen Arbeitsgelegenheit nicht viel zu tun hat, aber von der Trägerseite für die Teilnehmerin oder den Teilneh-

mer als relevant vorgeschlagen wird. In der Regel, so die Äußerungen der Träger in den Interviews und Workshops, gab es diesbezüglich noch keine besonderen Abstimmungsschwierigkeiten bei den Kooperationsarbeitsplätzen in der Freien Wohlfahrt.

10.2 Kriterien

Im Zentrum der Aktivitäten der Freien Wohlfahrt stehen die Unterstützung von Menschen in unmittelbarer Not, die Beratung und Betreuung bei persönlichem und sozialem Hilfebedarf sowie die Verbesserung der Möglichkeiten zur Partizipation am gesellschaftlichen Leben. Kern sind Dienstleistungen direkt am Menschen und rund um seinen persönlichen oder familiären Bedarf. Die Achtung der persönlichen und kulturellen Unterschiedlichkeit, Humanität und die Achtung der individuellen Würde und Rechte sind handlungsleitende Prinzipien. Diese Prinzipien sollen das Handeln aller Einrichtungen der Wohlfahrt und ihrer Beschäftigten bestimmen. Sie geben den Orientierungsrahmen für die Kriterien vor, die an die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten und die begleitende Qualifizierung gelegt werden sollen.

Aus der Diskussion während der Workshops um die relevanten **Kriterien** für die begleitende Qualifizierung können drei Relevanzebenen für die Bedürfnisse der Freien Wohlfahrt abgeleitet werden. So war es erstens gewünscht, Kriterien festzulegen, die für die individuelle Auswahl des Beschäftigten für die Teilnahme an einer Qualifizierung ausschlaggebend sind. Die zweite Ebene betrifft Kriterien für die Auswahl der geeigneten Qualifizierung, zum einen aus der Perspektive der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit – allgemein wie für einen konkreten Arbeitsplatz –, und zum anderen im Hinblick auf die Vermittlung auf eine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt. Von Bedeutung sind drittens Kriterien, die eine Optimierung der Abstimmungsprozesse und der Kooperation zwischen den Institutionen sowie ggf. Synergieeffekte ermöglichen, um möglichst optimal mit den gegebenen Ressourcen auskommen zu können.

Nach welchen Kriterien soll nun entschieden werden, ob eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter an einer begleitenden Qualifizierung teilnehmen kann oder soll? Vorgeschlagen wird hierbei, zwischen Qualifizierung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit für die Arbeitsgelegenheit und gezielter Qualifizierung für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu unterscheiden. Natürlich wird vorausgesetzt, dass entsprechende Mittel, entweder aus der Trägerpauschale oder der individuellen Qualifizierungspuschale in Höhe von € 500,00, vorhanden sind.

Die Auswahl für eine Qualifizierung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit soll sich nach folgenden Kriterien richten:

Die/der Teilnehmer/in

1. bedarf aufgrund der persönlichen Kompetenzen, der Soft Skills oder der fachlichen Gegebenheiten der Arbeitsgelegenheit einer Qualifizierung; **(Kriterium: Bedarf)**
2. ist motiviert und sieht die Bedeutung der Qualifizierung für sich **(Kriterium: Motivation)**;
3. ist in der Lage aufgrund seiner persönlichen Eigenschaften oder Einstellungen **(Kriterium: Persönliche Eigenschaften und Einstellungen wie Sprachvermögen, Gesundheit, religiöse oder kulturelle Dispositionen, Mobilität)** und seines familiären und sozialen Umfelds in der Lage an der Qualifizierung teilzunehmen **(Kriterium: Soziales Umfeld wie Familie, Kinder, Wohnsituation)**.
4. ist entsprechend seiner Vorkenntnisse **(Kriterium: Vorkenntnisse)** und seinem Leistungsvermögen in der Lage, die Qualifizierung erfolgreich zu absolvieren **(Kriterium: Leistungsvermögen)**
5. hat die Zustimmung der Vermittlung bei der ARGE erhalten **(Kriterium: Zustimmung ARGE)**.

Die Aufstellung dieser Kriterien, wie sie im Rahmen der Workshops des Art. 6-Projekts entwickelt wurden, bedeutet nicht, dass Teilnehmer/innen, die diese Kriterien nicht erfüllen, von jeglicher Qualifizierung ausgeschlossen sind. Vielmehr legen sie nahe, dass in diesen Fällen, dem individuellen Coaching beim Beschäftigungsträger und der gezielten Personalentwicklung besondere Bedeutung zukommt. Vieles kann dabei im Falle von Regiearbeitsplätzen ggf. über intern organisierte Lerngruppen oder vor Ort durch verstärktes „training on the job“ gefördert werden.

Im Hinblick auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt treten zusätzlich Kriterien hinzu, die außerhalb der Person der ALG II-Beschäftigten liegen.

Die Qualifizierungen sollen möglichst konkret auf die Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes ausgerichtet sein und in der weiteren Perspektive auch auf den zukünftigen Beschäftigungsbedarf der Unternehmen Bezug nehmen **(Kriterium: Vermitt-**

lungsrelevanz der Qualifizierung). Letzteres sollte nicht als ein Freibrief verstanden werden, ‚Qualifizierung auf Vorrat‘ durchzuführen. Angestrebt werden sollte vielmehr, z.B. im Rahmen einer Qualifizierung, welche die Teilnehmer/innen in die Lage versetzt, eine konkrete Tätigkeit sach- und fachgerecht auszuführen, auch situationsübergreifende Handlungskompetenz auszubilden und zu zertifizieren.

Für das Management und die Organisation der Arbeitsgelegenheiten auf den Regie- und Kooperationsarbeitsplätzen der Freien Wohlfahrt ist weiter von Bedeutung, dass die Qualifizierungsangebote so angelegt oder gestaltbar sind, dass sie sich in die Arbeitsabläufe bei den Trägern und den Beschäftigungsstellen integrieren lassen. Dafür sind vor allem der Zeitumfang sowie die Art und Weise, wie die Qualifizierung während der Arbeitsgelegenheit eingebunden werden kann, von Bedeutung (**Kriterium: Kompatibilität zur Arbeitsgelegenheit**).

Hinsichtlich des zeitlichen Umfang (**Kriterium: Zeitdauer**) zeigen die Ergebnisse der Interviews und der Workshops, dass sich für die niedrighschwellige Grundqualifizierung und Grundlagenbildung thematisch in sich geschlossene Qualifizierungseinheiten mit einer Dauer von ein bis drei Tagen (bis hin zu einer Woche) empfehlen.

Soweit möglich sollten diese Qualifizierungseinheiten als Bausteine (**Kriterium: Bausteincharakter**) angelegt werden, die anschlussfähig sind und aufeinander aufbauen. Solche in sich abgeschlossene, kurze Einheiten entsprechen auch dem von den Beschäftigungsstellen und -trägern geäußerten Bedarf und den hieraus resultierenden Wünschen an die Bildungsanbieter für die Entwicklung entsprechender Kurse.

Sie kommen auch dem Kriterium der **Flexibilität** im Hinblick auf die Umsetzung der Kurse während der Arbeitsgelegenheit weitgehend entgegen. Je nach Erfordernis lassen sie sich einzeln oder geblockt zu Anfang einer Arbeitsgelegenheit durchführen, oder sie finden begleitend während der Arbeitsgelegenheit statt, etwa an einem Tag in der Woche.

Kriterien begleitende Qualifizierung

- **Bezogen auf die Teilnehmer/innen:**
 - Bedarf
 - Vorkenntnisse
 - Motivation
 - Leistungsvermögen
 - Persönliche Eigenschaften und Einstellungen: Sprachvermögen
Gesundheit; religiöse oder kulturelle Überzeugungen
 - Soziales Umfeld: Familie, Kinder, Wohnsituation, Mobilität
 - Zustimmung ARGE
- **Bezogen auf die Qualifizierungen:**
 - Vermittlungsrelevanz der Qualifizierung
 - Kompatibilität zur Arbeitsgelegenheit
 - Zeitlicher Umfang
 - Bausteincharakter
 - Flexibilität

10.3 Standards

Die Kriterien und Standards müssen auch der Heterogenität der ALG II-Bezieher/innen und der Vielfalt der Arbeitsgelegenheit entsprechen. Der aus den Interviews und Workshops entwickelte Vorschlag zur Standardisierung zielt zum einen auf den Prozess der Teilnehmerauswahl und zum anderen auf die Inhalte sowie die Art und Weise der Qualifizierungsdurchführung. Im ersten Fall gelten die Verfahren oder Normen, die bei dem Auswahlprozess aus Sicht der Anbieter der Angelegenheit zugrunde gelegt werden müssen, als Standards. Im letztgenannten Fall sind Standards die Verfahren, Methoden oder Normen, die bei der Qualifizierung eingehalten werden müssen, damit der Prozess der Qualifizierung das angestrebte Ziel erreichen kann.

Als Standard für den Prozess der Teilnehmerauswahl wird zunächst vorgeschlagen, dass diese auf einer **Kompetenzfeststellung** basiert, deren Ergebnisse valide, nachvollziehbar und für alle Beteiligten (die/den Teilnehmer/in, die Beschäftigungsstelle,

den Beschäftigungsträger, den Bildungsanbieter, den einstellenden Betrieb) transparent sind.

Eine solche Kompetenzfeststellung sollte nach der Entscheidung der ARGE über die Nutzung der Arbeitsgelegenheiten als Integrationsinstrument stattfinden (Ergebnis des Profiling). Sie kann dann zeitlich vor oder zu Beginn der Arbeitsgelegenheit liegen. In ihr wird geklärt, welche konkrete Arbeitsgelegenheit mit welchen Qualifizierungsmöglichkeiten am besten geeignet ist, um den Integrationsauftrag zu erfüllen. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung fließen ein in die Integrations- oder Zielvereinbarungen, die bei den Trägern mit den Teilnehmer/innen geschlossen werden.

Die Verfahren der Kompetenzfeststellung sollten auf einem Methoden-Mix basieren und weitgehend standardisiert sein, um den Aufwand in einem möglichst überschaubaren Rahmen zu halten. Die bisher vorwiegend von den Trägern genutzten Eingangs- oder Einführungsgespräche können Bestandteil eines Verfahrens der Kompetenzfeststellung sein. Sie sollten aber durch den Einsatz von mindestens einem weiteren Instrument, wie z. B. Test, Praxiserprobung, Beobachtung in einem Assessment-Center etc., ergänzt werden. Die ergänzende Nutzung solcher Instrumente ermöglicht es auch, die Eignung oder Präferenz für eine Arbeitsgelegenheit mit der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs zu koppeln. Sie sind gut erprobt und stehen in vielfältiger Form auf dem Markt zu Verfügung. Da sie zudem häufig auch über ein detailliertes Berichtswesen verfügen, erleichtern sie die Erstellung von individuell ausgerichteten Integrationsplänen. Das von der ARGE vorgesehene Profiling kann diese Art von Kompetenzfeststellung nicht ersetzen, da es nach bisheriger Kenntnis nicht über entsprechende diagnostische und prognostische Elemente verfügt.

Entsprechend der programmatischen Ausrichtung dieses Art. 6-Projekts im Hinblick auf die Zielgruppe der über 25-Jährigen sollten bei der Durchführung der Qualifizierungen **erwachsenenpädagogische Aspekte und Methoden** sowie, aufgrund des sehr hohen Anteils von Teilnehmer(inne)n mit Migrationshintergrund, die Anforderungen des **Cultural Mainstreaming**¹ handlungsbestimmend sein. Standards bezüglich der Qualifizierungsdauer können, aufgrund der Verschiedenartigkeit der Arbeitsgelegenheiten auch im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege und der Individualität der Teilnehmermoraussetzungen, nicht formuliert werden.

¹ Weitere Informationen zu Cultural Mainstreaming:
http://www.kompetenzagenturen.de/themen/migration/migration_start.html

In beiden Workshops wurde vorgeschlagen, eine bessere **Verbindung von Theorie und Praxis** als Standard zu postulieren. Diese könnte z. B. durch die Entwicklung oder Nutzung von Leitfäden oder Lernmaterialien zur Umsetzung des theoretisch Gelernten in die Praxis, die der Anleitung oder den Teilnehmer(inne)n zum Selbstlernen vor Ort zu Verfügung stehen, erreicht werden. Solche Leitfäden existieren bisher nur in wenigen Fällen, sie könnten aber in gemeinsamer Arbeit von Anleitung und Qualifizierung entwickelt werden. Bei der Organisation von Qualifizierungskursen sollte darüber hinaus Standard sein - vor allem bei fachlichen Inhalten, aber auch bei dem Training von Soft Skills -, dass der Zeitpunkt der Kursdurchführung inhaltlich auf die Anforderungen der Arbeitspraxis in der Beschäftigungsstelle oder dem Praktikum abgestimmt ist. So könnte eine bessere Verbindung von **Arbeiten und Lernen** erreicht, und der für das „training on the job“ erforderliche fachtheoretische Inhalt fester im Handlungswissen verankert werden.

Standards bei externen Qualifizierungsangeboten, aber auch bei internen Qualifizierungen, sollten sein, dass die **Eingangsvoraussetzungen** für die Teilnahme an den Kursen, Lehrgängen etc. klar beschrieben sind und während der Qualifizierung – sowohl bei den trägerinternen als auch bei den externen Kursen – grundsätzlich eine **Kontrolle der Lernerfolge und des Lernfortschritts** stattfindet.

Der Ausstellung von Bescheinigungen oder Zertifikaten sollten **anerkannte Bewertungsmaßstäbe**, etwa eines Branchenverbandes oder der zuständigen Stelle (den Kammern), zu Grunde liegen. Dort, wo solche Qualifizierungen in die **Ausbildung von Teilqualifikationen** einmünden können, spielt die **Anschlussfähigkeit** eine besondere Rolle. Diese sollte geprüft und in der Kursbeschreibung und ggf. in der **Teilnahmebescheinigung oder dem Zertifikat** ausgewiesen werden. Die Ausgabe einer aussagekräftigen Teilnahmebescheinigung oder eines entsprechenden Zertifikats sollte die Regel sein. Beispiele für entsprechende Muster mit benannten Referenzrahmen wurden in verschiedenen Bereichen der beruflichen Bildung von unterschiedlichen Institutionen entwickelt. Als Beispiele seien hier genannt: Profipass, Europass Berufsbildung, ECDL, Zertifikate der Volkshochschule oder der Kammern, der Nachweis abschlussbezogener Qualifikation des Bundesinstitut für Berufsbildung oder die Bescheinigung von Qualifizierungsbausteinen im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung. Diese Beispiele können als Anhalts- und Ausgangspunkte für die Ausstellung inhaltlich aussagekräftiger Teilnahmenachweise an Qualifizierungen

dienen. Dort, wo Qualifizierungen zu Berechtigungsnachweisen führen, sind entsprechende anerkannte Zertifikate ja bereits verfügbar.

Standards für begleitende Qualifizierung:

- Cultural Mainstreaming
- Beschreibung der Eingangsvoraussetzungen
- Kompetenzfeststellung
- Erwachsenenpädagogische Didaktik und Methodik
- Verbindung von Theorie und Praxis im Lernprozess
- Kombination von Arbeiten und Lernen
- Kontrolle der Lernerfolge
- Anwendung anerkannter Bewertungsmaßstäbe
- Ausbildung von Teilqualifikationen mit Anschlussfähigkeit
- Vergabe einer Teilnahmebescheinigung/eines Zertifikats
- Veröffentlichung des Angebots im Internet

Gegenwärtig fehlen Übersichten über die Möglichkeiten begleitender Qualifizierung und das Marktangebot. Vor allem die Beschäftigungsträger führen in vielfältiger Form Qualifizierung intern wie extern durch, deren Inhalte und Formen erheblich voneinander abweichen können und keinen Vergleich ermöglichen. Auch sind die wenigen, veröffentlichten Kursangebote selten umfassend und detailliert beschrieben, so dass es an Transparenz und Überschaubarkeit mangelt. Hierzu kann als Anregung für eine weitere Standardisierung vorgeschlagen werden, dass die Qualifizierungsangebote für die Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten prinzipiell beschrieben und veröffentlicht werden sollte. Dies böte den Institutionen der Freien Wohlfahrt die Möglichkeit, die Qualifizierungsangebote miteinander zu vergleichen. Darüber hinaus könnte sie sich auch so leichter einen Überblick über die Leistungsangebote der verschiedenen Träger verschaffen. Eine solche, im Internet frei zugängliche Übersicht über die Qualifizierungsangebote bei den Beschäftigungsträgern und Bildungsanbietern wäre ein Standard, der dem Land Hamburg im Vergleich mit seinen Nachbarländern ein besonderes Qualitätsprofil geben könnte.

10.4 Prozess und Organisation

Die bisherige Angebotssituation für die begleitende Qualifizierung ist dadurch gekennzeichnet, dass nur wenige Bildungsanbieter frei buchbare Kurse etc. für die zusätzlich in Arbeitsgelegenheiten Beschäftigten anbieten. Ein modular gestaltetes Angebot, das weitgehend die vorgenannten Kriterien und Standards erfüllt, wurde Ende August von SBB Kompetenz gGmbH, einer Tochter der Stiftung Berufliche Bildung, auf den Markt gebracht. Dies ist ein großer Schritt in die richtige Richtung. Noch stellt es jedoch eine Insellösung dar, da andere Anbieter bisher nicht mit eigenen Angeboten nachgezogen haben. Damit sind eine Vergleichbarkeit der Modulen untereinander und eine erweiterte Auswahlmöglichkeit nicht gegeben. Auch fehlt es ihm an einer weiteren Differenzierung zwischen Grundqualifizierung und Grundlagenbildung, es ist zudem überwiegend fachlich ausgerichtet.

Gerade im Bereich der Grundqualifizierung findet viel an Qualifizierung intern bei den Beschäftigungsträgern vor oder begleitend zur Beschäftigung in der Arbeitsgelegenheit statt. Teile davon werden im individuellen Coaching wahrgenommen. Die Verzahnung dieser Qualifizierungen mit der eigentlichen Beschäftigung auf den Kooperationsarbeitsplätzen vor Beginn und während der konkreten Tätigkeit kann in vielen Fällen jedoch noch verbessert werden.

Die gegenwärtige Praxis der Abwicklung der Arbeitsgelegenheiten und der begleitenden Qualifizierung über die Beschäftigungsträger und Bildungsanbieter entlastet die Beschäftigungsstellen und Organisationen der Freien Wohlfahrt. Die Träger dienen als Filter vor der Arbeitsaufnahme in den Arbeitsgelegenheiten, da sie die Zuweisung auf die konkrete Arbeitsgelegenheit und die entsprechende Qualifizierung steuern können. Dies, wie die bisherige flexible Handhabung von Umbesetzungen durch die Vermittler/innen der ARGE, trug dazu bei, dass die Beschäftigung bei der Freien Wohlfahrt bisher weitgehend reibungslos klappte. Die Funktionsfähigkeit dieser Organisationslösungen ist jedoch dann bedroht, wenn es zu Störungen im Angebot von Beschäftigungspersonen oder von Arbeitsgelegenheiten kommt. Fehlt es an ausreichenden Zuweisungen an die Träger, so können die akquirierten Arbeitsgelegenheiten – im Regie- und Kooperationsfall – nicht mehr im ausreichendem Maße besetzt werden. Dies kann zu Fehlbesetzungen oder zu einem Überhang an leeren Plätzen in einzelnen Projekten führen. Wenn Kooperationsstellen aber nicht besetzt werden können, besteht die Gefahr, dass längerfristig das Angebot von Seiten der Beschäftigungsstellen zurückgehen wird.

Ein weiterer kritisch zu betrachtender Punkt ist die (Vor-)Auswahl der Teilnehmer/innen für die Arbeitsgelegenheiten und die Qualifizierung bei den Trägern der Maßnahmen. Hier ist eine hohe persönliche und fachliche Kompetenz durch die Personalentwicklung oder den Coach bei den Trägern gefordert. Diese Auswahlentscheidung könnte durch zwei Instrumente vereinfacht, systematisiert und transparent gestaltet werden: durch eine Kompetenzfeststellung und durch Tätigkeitsprofile mit Kompetenzanforderungen für die Arbeitsgelegenheiten im Regie- oder Kooperationsbereich. Diese sind die Ausgangspunkt für die hier im Folgenden vorgestellte Rahmenkonzeption:

1. Nach dem Entscheid der persönlichen Ansprechpartner/innen oder Fallmanager/innen bei der ARGE für eine/n Arbeitslosengeld II-Empfänger/in über die Nutzung von § 16 Abs. 3 als Integrationsinstrument folgt eine Kompetenzfeststellung, welche die Eignung und Motivation für eine konkrete Arbeitsgelegenheit, die begleitende Qualifizierung und die Aufgaben des Coaching-Prozesses während der Arbeitsgelegenheit bestimmt. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung werden im Verlaufe der Arbeitsgelegenheiten und der getroffenen Maßnahmen (Vermittlungsaktivitäten, Qualifizierung, Praktikum) fortgeschrieben. Wechsel in andere Arbeitsgelegenheiten und Tätigkeitsbereiche werden dabei dokumentiert. Das Gesamtergebnis und die weitere Perspektive werden am Ende der Arbeitsgelegenheit in einer Kompetenzbilanz dokumentiert.
2. Für die Arbeitsgelegenheiten bei den Beschäftigungsstellen, die über kurzfristig angelegte Projekte hinausgehen oder sich eng an Arbeitstätigkeiten des ersten Arbeitsmarktes ansiedeln lassen, empfiehlt sich die Erarbeitung von Tätigkeitsprofilen mit Kompetenzanforderungen, die den Beschäftigungsträgern zu Verfügung stehen. Bei der Vielfalt der Tätigkeitsmöglichkeiten in der Freien Wohlfahrt wird nicht in jedem Fall eine solche Profilerfassung erfolgen müssen, die Nähe zum ersten Arbeitsmarkt und Dauer der Durchführung sind hierfür entscheidend. Diese Tätigkeitsprofile sind zunächst einmalig zu erstellen, eine Aktualisierung ist nur in größeren Abständen oder erheblichen Änderungen bei den zusätzlichen Tätigkeiten. Projekte wie der „Hamburger Verkehrsbegleitservice (HVBS)“ sind in der Regel längerfristig angelegt und weisen einen häufigeren Personalwechsel auf. Neben der Aufgabenbeschreibung und den Arbeitsanforderungen sollen die Tätigkeitsprofile auch die Qualifizierungspotentiale der konkreten Tätigkeiten (der Lerngehalt bzw. die Lernchancen der Tätigkeiten) enthalten. Diese Tätigkeitsprofile können helfen, die Auswahl- und Förderent-

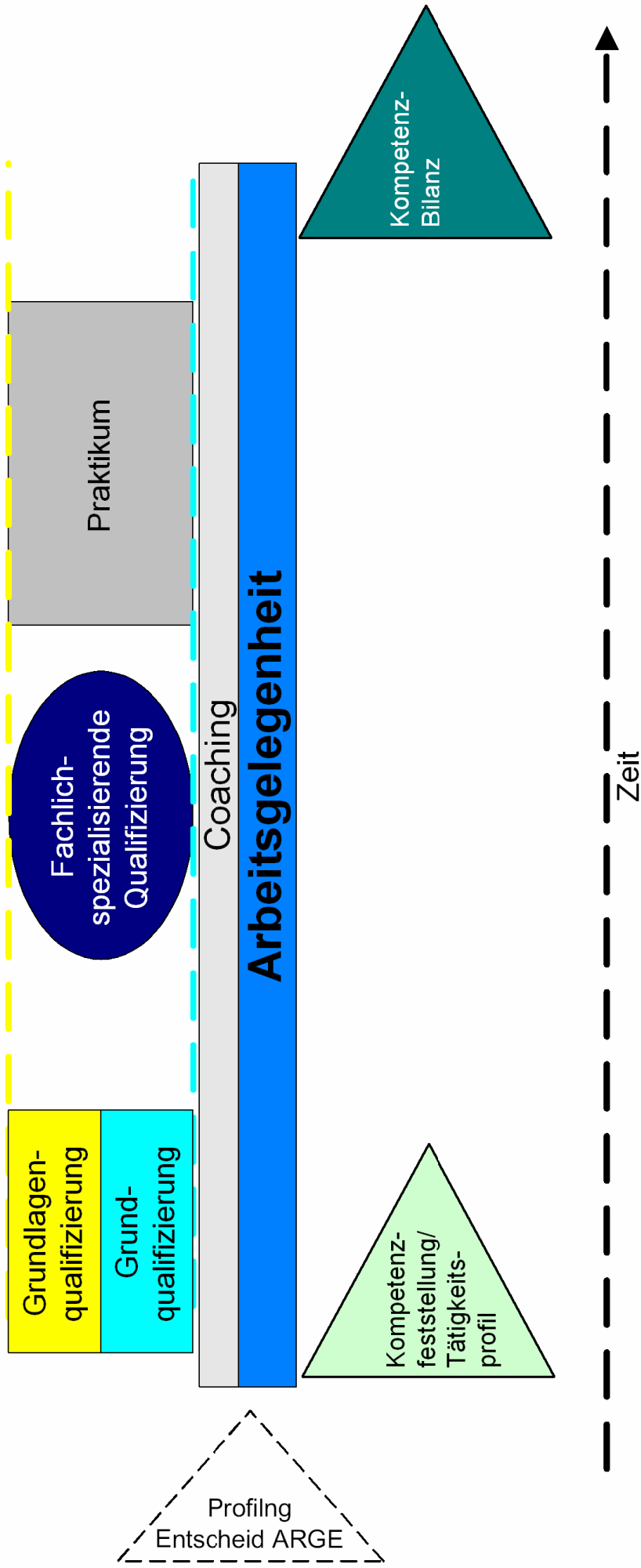
scheidungen auf Trägerseite, aber auch bei den Beschäftigungsstellen der Freien Wohlfahrt, zu verbessern.

3. Die Beschäftigungsstellen erhalten von den Trägern Personalvorschläge mit entsprechenden Hinweisen zum Qualifizierungsbedarf, zum Zeitpunkt sowie zum Ablauf der Qualifizierungsdurchführung.
4. Grundqualifizierung und Grundlagenbildung kann der Beschäftigungsaufnahme in der Arbeitsgelegenheit vorgelagert erfolgen, sie kann aber auch nach Antritt der Beschäftigung und begleitend durchgeführt werden. Ihre Durchführung ist abhängig von den festgestellten individuellen Erfordernissen. Übergreifende Kompetenzen, wie Deutsch oder EDV, sollten dabei möglichst langfristig angelegt werden. Es bietet sich an, Qualifizierung zunächst in einem Block durchzuführen (bis zu einer Woche), um sie dann in eine kontinuierliche Form zu überführen.
5. Die Inhalte der Grundqualifizierung und Grundlagenqualifizierung werden individuell bestimmt, die vorgenannten Vorgaben finden dabei Berücksichtigung.
6. Fachlich-spezialisierende Qualifizierung erfolgt nach Erprobung in der Arbeitsgelegenheit und soweit sie für die Vermittlung erforderlich ist. Sie kann eine Fortführung der Grundlagenbildung sein, aber auch ganz neue Inhalte aufnehmen, wenn dies die Vermittlung fördert.
7. In die Arbeitsgelegenheit sollte ein Praktikum integriert werden können. Ein solches Praktikum muss die Vermittlungschancen der Teilnehmer/innen verbessern. Es kann direkt in ein Arbeitsverhältnis übergeführt werden, es kann aber auch die fachliche oder persönliche Kompetenz der Teilnehmer/innen weiter fördern. Bei Tätigkeiten in den Arbeitsgelegenheiten, die sich stark an den Anforderungen von Arbeitsplätzen des ersten Arbeitsmarkts anlehnen, erscheint nicht in jedem Fall ein Praktikum erforderlich, vor allem dann nicht, wenn es die Beschäftigung in der Arbeitsgelegenheit nur unterbricht, ohne dass es weiterqualifizierend oder vermittlungsfördernd ist. Da das Praktikum meist in der zweiten Hälfte der Arbeitsgelegenheit erfolgt, wird nach Abschluss des Praktikums wenig Raum für eine anschließende und vertiefende Qualifizierung bleiben. Daher sollte eine entsprechende, vorbereitende oder vertiefende Qualifizierung (z.B. eine Kassenschulung) dem Praktikum vorgeschaltet sein. Ob es nun im Anschluss an das Praktikum zu einer Vermittlung kommt oder nicht, die Erfah-

rungen der Teilnehmer/innen im Praktikum sollten in der abschließenden Kompetenzbilanz miterfasst werden.

8. Am Ende der Arbeitsgelegenheit oder vor dem Ausscheiden sollte eine Kompetenzbilanz stehen, die von Beschäftigungsstelle und Träger gemeinsam erstellt wird. Sie sollte als Bestandteile einen Kompetenz-Check und Empfehlungen für die weitere Perspektive enthalten. Die Ergebnisse dieser Kompetenzbilanz können den persönlichen Ansprechpartner(inne)n für ihre weiteren Integrationsentscheidungen zu Verfügung gestellt werden.
9. Nach Zustimmung der Teilnehmer/innen (Datenschutz) kann diese Kompetenzbilanz den Trägern wie den Beschäftigungsstellen für weitere Kompetenzfeststellungen dienen, wenn Teilnehmer/innen wieder eine Arbeitsgelegenheit antreten oder in eine Weiterbildung wechseln. Nicht in allen Fällen wird dann erneut eine Kompetenzfeststellung in ausführlicher Form erforderlich sein.

Prozessmodell: Arbeitsgelegenheit und Qualifizierung



11 Gesamtfazit

Die große Bereitschaft zur Mitwirkung im Art 6.-Projekt „Arbeitsgelegenheiten und begleitende Qualifizierung ...“ zeigte das starke Interesse der Beschäftigungsträger und -stellen sowie der Bildungsanbieter an der Realisierung und Durchführung von Qualifizierungsangeboten für ALG II-Empfänger/innen in Arbeitsgelegenheiten der Freien Wohlfahrtspflege. Gemeinsam wurden Kriterien und Standards für begleitende Qualifizierungen, die beschäftigungsfördernd für die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II und vermittlungsfördernd für die Aufnahme einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt sind, erarbeitet. Eines der wesentlichen Ziele dieses Art. 6-Projekts, in der Freien Wohlfahrtspflege in Hamburg einen Diskurs über eine gemeinsame Inhalte und Standards von Qualifizierung im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten anzuregen, konnte somit erreicht werden.

Qualifizierungsbedarf bei ihren Teilnehmer(inne)n sehen die Beschäftigungsstellen und -träger vor allem bei den persönlichen Voraussetzungen und Kompetenzen, den Schlüsselqualifikationen, aber auch bei der fachlichen Grundlagenbildung. Besondere Bedeutung kommt dabei den ‚sekundären Arbeitstugenden‘ als Voraussetzung für die Teilnahme am Arbeitsprozess zu. Themen wie die „Einstellung zur Arbeit“, das „soziale Verhalten“, „Pünktlichkeit“ und „Zuverlässigkeit“, aber auch die „Fähigkeit zur Kommunikation“ und sich „in ein Team eingliedern“ zu können, wurden hier vorwiegend genannt. Aufgrund der teilnehmerbezogenen Voraussetzungen für die Zuweisung in Arbeitsgelegenheiten und die (Re-)Aktivierung von arbeitsmarktfernen Gruppen, überrascht der hohe Anteil an Qualifizierungsbedarf im Bereich der Schlüsselqualifikationen und bei den persönlichen Voraussetzungen zunächst nicht. Er weist aber daraufhin, dass diesbezüglich seit Einführung des Instruments der Arbeitsgelegenheit besonderer Handlungsbedarf besteht. Vor allem die Beschäftigungsträger versuchen dazu individuell Lösungen zu entwickeln, um Ausstiege zu vermeiden und ihren Kooperationspartnern zuverlässige Beschäftigte vermitteln zu können. Obwohl die Problemlagen der Teilnehmer/innen bei allen Beschäftigungsstellen und -trägern ähnlich gelagert sind, gibt es jedoch hinsichtlich der Förderung der persönlichen Kompetenzen und der Schlüsselqualifikationen noch wenig Kooperation zwischen den Einrichtungen und kaum standardisierte Verfahrensweisen.

Vergleicht man die genannten Qualifizierungsbedarfe mit den geäußerten Erwartungen an das Angebot der Bildungsanbieter, kommt der hohe Qualifizierungsbedarf bei den Soft Skills nicht zum Ausdruck. Vielmehr stehen hier mit mehr als 70% schulische und fachliche Qualifizierungen (vor allem Deutschkenntnisse und EDV-Grundlagen) im Vordergrund. Von den Bildungseinrichtungen erwarten die Beschäftigungsstellen- und -träger insbesondere fachliche Angebote, Qualifizierungseinheiten zu den Schlüsselqualifikationen oder den persönlichen Kompetenzen spielen nur eine untergeordnete Rolle. Die Förderung in diesen Bereichen gehört ihrer Meinung nach zu den trägereigenen Aufgaben, da externe Kurse oder Lehrgänge etc. diese nach nicht im erforderlichen Maße leisten können.

Entsprechend gaben die Beschäftigungsträger an, im Bereich der Schlüsselqualifikationen und persönlichen Kompetenzen vorwiegend intern selbst zu fördern. Dies geschieht, soweit vorhanden, durch die Personalentwicklung, durch Coachs, über die Anleitung bei Regiearbeitsplätzen oder durch externe Dozent(inn)en. So versuchen viele eine möglichst praxisnahe und beschäftigungsrelevante Förderung zu realisieren. Unter berufspädagogischen Gesichtspunkten kann dies ein zentraler Ansatzpunkt für lernungsgewohnte oder arbeitsunerfahrene Personen sein, vor allem dann, wenn das Lehren und Lernen direkt am Arbeitsplatz erfolgt, mit den Arbeitsprozessen verbunden ist und soziale Bezüge aufweist. Solcherart organisiertes Lernen kann zu guten Förder- und Lernerfolgen führen, wenn es systematisch, gezielt und weitgehend individuell ausgerichtet erfolgt. Voraussetzung ist jedoch, dass von den Trägern fachlich und pädagogisch hoch qualifiziertes Personal mit Erfahrung in der Erwachsenenbildung für Anleitung, Unterricht und Coaching eingesetzt wird.

Bei Trägern von Arbeitsgelegenheiten, die eine große Zahl an Teilnehmer/innen auf Regiearbeitsplätzen beschäftigen, lassen sich solche individualisierte Förderprozesse meist einfacher organisieren, als bei der Durchführung von Arbeitsgelegenheiten in Form von Kooperationsarbeitsplätzen, wie vielfach in der Freien Wohlfahrt. Hier erfolgt die Qualifizierung oft vor der Weitervermittlung in eine Arbeitsgelegenheit oder sie unterbleibt ganz, was hinsichtlich externer Qualifizierung nicht selten der Fall ist. Zudem ist festzuhalten: Auch Gruppenveranstaltungen oder allgemeine Einweisungen beim Träger entsprechen dieser vorgenannten praxisnahen Art des Lernens weniger, ihre Lernerfolge können singulär und begrenzt bleiben.

Qualifizierung für die zusätzlich in Arbeitsgelegenheiten Beschäftigten kann zeitlich vor, während oder nach der Arbeitsgelegenheit liegen. Im Rahmen der Durchführung des

Art. 6-Projekts hat sich gezeigt, dass die Qualifizierung während der Arbeitsgelegenheit bevorzugt werden sollte. Dabei sollte die jeweilige Arbeitsgelegenheit selbst als fördernd und qualifizierend gesehen und gestaltet werden. Eine Qualifizierung im Vorwege läuft Gefahr, Wissen und Fertigkeiten auf ‚Vorrat‘ auszubilden, ohne dass die konkreten Anwendungs- und Vertiefungsmöglichkeiten gesichert sind, wenn die Auswahl der Arbeitsgelegenheiten nicht passgenau erfolgt. Die Entwicklung systematisch geregelter Qualifizierungsmöglichkeiten im Anschluss an die Arbeitsgelegenheiten erscheint dagegen durchaus begründet, vor allem für diejenigen Teilnehmer/innen, für die Integrationschancen erst mittelfristig realistisch sind. Für sie kann die Arbeitsgelegenheit mit begleitender Qualifizierung die erste Etappe auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt sein, an die sich weitere Qualifizierung oder Beschäftigung anschließt. Unverzichtbar ist dabei, eine Bestätigung der Qualifizierungserfolge und des Kompetenzzuwachses während der Arbeitsgelegenheiten in Form von aussagekräftigen und arbeitsmarktrelevanten Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikaten. Soweit wie möglich sollten sie allgemein anerkannt sein, sei es in regionaler oder in branchen- bzw. verbandspezifischer Hinsicht, um die Vermittlung zu fördern. Darüber hinaus sollten Möglichkeiten der Anrechenbarkeit auf andere Fort- und Weiterbildungen geprüft werden, wenn dies bei der Entwicklung solcher Kurse oder Fortbildungseinheiten nicht a priori mitbedacht wird - wie etwa bei modularen Systemen.

Bei Formen der Qualifizierung durch die Träger der Arbeitsgelegenheiten stellt sich grundsätzlich die Frage nach der Qualitätssicherung, da die Hamburger Beschäftigungsträger in den vergangenen Jahren kaum selbst Qualifizierung durchführten, sondern dies bis Ende 2004 Aufgabe eines zentralen Bildungsträgers war. Trägerintern organisierte und durchgeführte Qualifizierungen, wie vielfach im Bereich der ALG II-Beschäftigten genutzt, sind jedoch nur begrenzt transparent. Eine Kontrolle der Anforderungen an die Dozent(inn)en, der Unterrichtsdurchführung, -inhalte und -formen bei den verschiedenen Trägern ist nur eingeschränkt möglich, eine Bewährung über den Markt – sprich die Buchung von Kursen durch andere Einrichtungen – als qualitätskontrollierendes und -sicherndes Element entfällt. Weiter stellt sich die Frage, wie nachhaltig erworbene Kenntnisse und eingeübte Verhaltensweisen verankert werden können. Am Beispiel der Schlüsselqualifikation „Teamfähigkeit“ soll diese Problematik illustriert werden: Beschäftigte in einer Arbeitsgelegenheit können sich das Maß an Teamfähigkeit aneignen, das von ihnen in der Arbeitsgelegenheit oder vom Träger gefordert wird. Sie werden diese Vorgaben jedoch ggf. nur auf diese Beschäftigung beziehen, als individuell begreifen, und nach Beendigung der Arbeitsgelegenheit somit nicht mehr gene-

rell für wichtig erachten. In diesem Fall könnte eine begleitende, externe Qualifizierung die übergreifende Priorität dieser Schlüsselqualifikation verdeutlichen, gezielt trainieren und als festen Bestandteil des Berufslebens verankern. Solche Trainings könnten auch gemeinsam mit externen Bildungsanbietern entwickelt, und von diesen in standardisierter Form ergänzend angeboten werden.

Vielfach wurde in den Interviews und Workshops mit den Trägern der Arbeitsgelegenheiten der Wunsch nach höheren oder budgetierten Finanzierungsmitteln für die begleitende Qualifizierung geäußert. Dann - so die Meinung vieler - könnte mehr, passgenauer und vertiefender qualifiziert werden. Auch würde es sich für die Weiterbildungseinrichtungen eher lohnen, entsprechende Kurse anzubieten. Die Zielsetzungen des Instruments der Arbeitsgelegenheiten und der begleitenden Qualifizierung mit ihrem Fokus auf individuelle Förderung und vor allem möglichst unmittelbare Integration in den ersten Arbeitsmarkt setzen diesen Wünschen aber Grenzen. Auch die Freie Wohlfahrt teilt die Ansicht, dass eine Aufstockung des gegebenen Finanzierungsrahmens individuell und in systematisch geregelter Form möglich sein sollte. Angesichts der unterschiedlichen Voraussetzungen der zusätzlich Beschäftigten, der notwendigen individuellen Förderung und vor allem auch der Anschlussfähigkeit möglicher Qualifizierungen, z.B. der Anrechenbarkeit auf weiterführende Kurse im Bereich der Pflege, sollten hier Wege geschaffen werden, um einzelfallbezogen weiterbilden zu können. Ein Verweis auf die anderem arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Rahmen von SGB II oder SGB III reicht diesbezüglich solange nicht aus, wie erstens nicht entsprechende Haushaltsmittel auch für den Personkreis der nach § 16 Abs. 3-Beschäftigten bereit gestellt werden, und zweitens die Fördermittel nicht nur kurze Qualifizierungen genutzt werden können, wie Trainingsmaßnahmen etc., die selten nachhaltig wirken.

Aber auch die aktuellen finanziellen Rahmenbedingungen bieten Ansatzpunkte, begleitende Qualifizierung individueller auszurichten und passgenauer zu realisieren. Was führt uns zu dieser Einschätzung? Zum einen ist eine vertiefende, begleitende Qualifizierung auch über die vorgesehenen € 500,00 möglich und wird bereits in Einzelfällen realisiert, wenn in einem Einzelantrag – etwa durch einen Arbeitsvertrag – nachgewiesen werden kann -, dass eine individuelle Qualifizierung notwendig ist, um einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt antreten zu können. Zum anderen zeichnen sich für viele Arbeitsgelegenheiten und Teilnehmer/innen gleiche Qualifizierungsbedarfe ab. Sie könnten im Zuge einer engeren Kooperation und umfassenderen Koordination der Beschäftigungsstellen und -träger untereinander, aber auch vor allem ge-

meinsam mit den Bildungsanbietern, besser abgedeckt werden. Schlagworte wie „flexible Kursangebote“, „hohe Verfügbarkeit“, „modular“, „standardisiert“ und „aktuell“ sowie eine „Orientierung des Angebots am Bedarf der Träger/der Wirtschaft“ aus den Interviews und Workshops benennen die Ansatzpunkte für optimierte Angebote. Realisieren lassen sich solche Angebote vor allem dann, wenn die Bildungsbedarfe besser koordiniert und durch ein Bildungsmanagement unterstützt werden.

Noch stehen erst wenige solche Qualifizierungsangebote von Seiten der Hamburger Bildungsanbieter für die Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten zu Verfügung. Angebot und Nachfrage nach externen begleitenden Qualifizierungen entwickelten sich im ersten Halbjahr 2005 zögerlich. Auch nach Bekanntgabe von Qualifizierungsinhalten durch die Hamburger Behörde für Wirtschaft und Arbeit, für die ein vereinfachtes Verfahren der Bewilligung möglich ist, zeigten die Beschäftigungsstellen und -träger relativ noch wenig Interesse auf die aktualisierten Angebote der Bildungsanbieter einzugehen. Dies wurde im Gespräch mit den Bildungsanbietern deutlich. Das heißt nicht, dass keine externen Angebote wahrgenommen werden, denn Absprachen zwischen Beschäftigungsträgern und Bildungsanbietern bestehen durchaus, und Bildungseinrichtungen bieten solche Kurse für ihre Partner an. Aber dies ist nicht die Regel, sondern eher selten der Fall. Insgesamt – so der verbleibende Eindruck aus den Interviews, Workshops und Gesprächen – fehlt es hier an gegenseitiger Information und an einem aktiven Austausch über mögliche Realisierungsformen.

Handlungsleitend könnte dabei die Idee sein, im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege auf gemeinsame Inhalte zu setzen, diese bausteinorientiert und modular zu gestalten. Solche modulare Angebote sind transparent und ermöglichen eine konzertierte Vorgehensweise. Nach Ende des Art. 6-Projekts wären die nächsten Schritte dazu: Die bereits erarbeiteten Inhalte und Kriterien für die Förderung der persönlichen Kompetenzen, der Schlüsselqualifikationen sowie der Grundlagen zur Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit für die Arbeitsgelegenheiten (Ausbildung von Grundlagen sowie ggf. fachliche Spezialisierung) wären zunächst weiter zu konkretisieren. Ergänzend und aufbauend könnte daran anschließend in Zusammenarbeit von Beschäftigungsträgern und Weiterbildungseinrichtungen die Art und Weise festgelegt werden, wie diese Inhalte so angeboten werden können, dass alle Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten der Freien Wohlfahrtspflege von diesem Angebot, ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend, profitieren. Dabei sollte die Gelegenheit genutzt werden, Inhalte zu schaffen, die für eine weitere externe Qualifizierung bzw. Zertifizierung anrechenbar sind.

Die erfolgreichen Ansätze im Pflege- bzw. Altenpflegebereich zeigen, dass eine die Arbeitsgelegenheit begleitende Qualifizierung auf eine Ausbildung als Pflege- bzw. Altenpflegeassistent/in vorbereiten. Dass die Entwicklung eines modularen Angebots machbar ist, hat ein Hamburger Bildungsanbieter mit Anregungen aus der Workshoparbeit im Art. 6-Projekt gezeigt. Als offenes Angebot angelegt, bietet es den Trägern von Arbeitsgelegenheiten die Möglichkeit, entsprechend dem Bedarf ihrer Beschäftigten Module auszuwählen und zu buchen. Sein Vorteil gegenüber anderen Bildungsanbietern ist dabei, dass er selbst als Träger von Arbeitsgelegenheiten agiert und die Module so auch intern nutzen kann.

Im Hinblick auf die Zielsetzung des Art. 6-Projektes ist weiter festzustellen, dass die Nachfrage nach solchen Angeboten bisher überwiegend noch nicht direkt aus der Freien Wohlfahrtspflege und ihren Beschäftigungsstellen kommt. Als strukturelles Element dazwischen geschaltet sind die Träger der Arbeitsgelegenheiten, die Zuschläge im Rahmen der Interessensbekundungsverfahren erhalten haben. Eine Behindertenwohngruppe oder eine Seniorentagesstätte können zwar für zusätzliche Arbeitsgelegenheiten in Frage kommen, organisiert werden diese gegenwärtig aber von den Beschäftigungsträgern oder Bildungsanbietern. Sie nehmen an den Interessensbekundungsverfahren teil. Die Auswahl einer Qualifizierung liegt folglich überwiegend in den Händen der Träger und dient meist der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

Viele Anleitungskräfte in den Einrichtungen der Freien Wohlfahrt wären hinsichtlich der Auswahl einer geeigneten Qualifizierung alleine auch überfordert. Wie in den Interviews und Workshops deutlich wurde, fehlt es zum einen an Informationen über solche geeignete Angebote. Zum anderen hätten viele auch nicht gewusst, wo sie solche Angebote suchen und finden könnten. Ein zentrales Informationsportal mit einer entsprechenden Übersicht über Qualifizierungsmöglichkeiten für SGB II-Beschäftigte – nicht nur im konkreten Bereich der einzelnen Arbeitsgelegenheit – wäre hier hilfreich, zumal der direkte Übergang in ungeforderte Beschäftigung bei der Freien Wohlfahrt eher selten der Fall ist. Vielmehr müssen alle Tätigkeitsfelder des ersten Arbeitsmarkts für die Vermittlung betrachtet, und ggf. durch entsprechende Qualifizierung erschlossen werden. Dies, wie der Umstand, dass viele Anleitungskräfte weder über Erfahrungen mit dem Personenkreis noch mit der Organisation und der Durchführung von zusätzlicher Beschäftigung verfügen, spricht deutlich dafür, für die Anleitungsebene bei der Freien Wohlfahrt entsprechende Fortbildungen einzurichten.

Modular gestaltete Qualifizierungssysteme zeichnen sich u. a. dadurch aus, dass Einstieg und Durchlauf nicht fest vorgegeben, sondern abhängig von den Vorkenntnissen und dem möglichen Lerntempo sind. Diese sind durch Kompetenzfeststellungen oder Tests zu erheben, damit die Module passgenau ausgewählt werden können und ein Lernerfolg möglichst effektiv erreicht werden kann. Übertragen auf die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II und die begleitende Qualifizierung schlägt das Art. 6-Projekt diesbezüglich vor, systematische und transparente Kompetenzfeststellungen direkt nach der Zuweisung durch die ARGE einzuführen, um zum einen die konkrete Tätigkeit in der Arbeitsgelegenheit als auch die erforderliche Qualifizierung passgenau auszuwählen. Hier besteht, so die Erfahrungen aus dem Projekt trägerseitig noch Entwicklungspotential. Ein Eingliederungsplan kann dabei den Erfolg der eingeschlagenen Wege, sowie im Einzelfall möglicherweise erforderliche Umleitungen in andere Tätigkeitsbereiche oder Qualifizierungseinheiten, dokumentieren. Die Sinnstiftung der Arbeitsgelegenheiten und die Motivation aller Beteiligten, insbesondere auch der Anleitung vor Ort auf den Kooperationsarbeitsplätzen, könnte durch eine Kompetenzbilanz am Ende der Arbeitsgelegenheit verbessert werden. Diese Kompetenzbilanz sollte den Stand des Erreichten für alle nachvollziehbar festhalten und nächste Schritte vorschlagen. An solche Kompetenzbilanzen könnte bei einem erneuten Eintritt in eine öffentlich geförderte Beschäftigung oder eine Fortbildung angeknüpft werden, um rascher und effektiver passgenaue Lösungen zu finden. Dies könnte eine sinnvolle Weiterentwicklung der bisher im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten ausgegebenen Nachweise und Teilnahmebescheinigungen sein.

Abschließend sei festgehalten, dass Durchführung und Zielerreichung des Art. 6-Projekts nicht unabhängig von der allgemeinen Entwicklung bei der Implementation des arbeitsmarktpolitischen Instruments § 16 Abs. 3 SGB II in Hamburg gesehen werden dürfen. Die konkrete Umsetzung dieses Instruments liegt überwiegend in der Hand der Beschäftigungsträger, die bisher bereits im Bereich öffentlich geförderter Beschäftigung aktiv waren und über entsprechende Erfahrungen mit ähnlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeit statt Sozialhilfe, verfügen. Als neue Akteure sind die Bildungsanbieter dazu gekommen, die ebenfalls öffentlich geförderte Beschäftigung organisieren und betreuen. Dies führt zu neuen Konkurrenzen und Bündnissen, vor allem auch mit der Freien Wohlfahrtspflege und ihren Organisationen und Einrichtungen. Die Freie Wohlfahrtspflege tritt hierbei überwiegend als Kooperationspartner entsprechend ihres religiösen, sozialen oder gesellschaftlichen Auftrags hinzu. Sie hat eine Verantwortung gegenüber den von ihr betreu-

ten Mitglieder(inne)n der Gesellschaft. Dazu gehören auch die Beschäftigten nach § 16 Abs. 3 SGB II, für die in den Arbeitsgelegenheiten bei ihren Mitgliedsunternehmen sinnstiftende und kompetenzfördernde Tätigkeiten gefunden werden müssen. Bei aller Zusätzlichkeit sollten sie darüber hinaus möglichst nahe am ersten Arbeitsmarkt sein, und so dem Einzelnen eine Perspektive auf Integration in Arbeit und auf gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Qualifizierung ist hierfür ein unverzichtbarer Bestandteil. Das Art 6.-Projekt „Arbeitsgelegenheiten und begleitende Qualifizierung auf dem Gebiet der personennahen Dienstleistungen im Rahmen von SGB II § 16 Abs. 3“ hat hier zusammen mit den Partnern aus dem Landesverband der BAG Arbeit, mit Expert(inn)en von Trägern, Bildungsanbietern, vielen Projektleitungen und Vertreter(inne)n von Beschäftigungsstellen und Verbänden der Freien Wohlfahrt, zahlreiche Ergebnisse für die konkrete Einbindung und Durchführung von Qualifizierung erarbeitet, die im folgenden Abschnitt zu Handlungsempfehlungen gebündelt werden.

12 Handlungsempfehlungen

Seit der Einführung der Arbeitsgelegenheiten als Förder- und Vermittlungsinstrument Anfang des Jahres 2005 haben vor allem die Träger der Arbeitsgelegenheiten in Hamburg die Chancen zur Organisation und Durchführung von begleitender Qualifizierung wahrgenommen. Das Angebot an und die Inanspruchnahme von externen, frei buchbaren Qualifizierungen für den angesprochenen Personenkreis oder für die Tätigkeiten in den Arbeitsgelegenheiten bei der Freien Wohlfahrtspflege entwickeln sich dagegen nur zögerlich.

Kooperationen zur Umsetzung von Qualifizierungen sind zwischen den Beschäftigungsstellen und mit den Bildungsanbietern entstanden oder konnten fortgesetzt werden. Jedoch nimmt auch die Konkurrenz angesichts zunehmend knapper Ressourcen im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung und Beschäftigung weiter zu. Dies schränkt die Möglichkeiten ein, über Kooperation oder zumindest partielle Zusammenarbeit Synergieeffekte bezüglich der begleitenden Qualifizierung zu erzeugen.

Mit der Auflösung bzw. der Veränderung der bisher festen Kompetenzprofile zwischen Beschäftigungsträgern und Bildungsanbietern, die in die jeweiligen Domänen des anderen Akteurs einzudringen beginnen, stellt sich die Situation für die Freie Wohlfahrtspflege im Bereich der Qualifizierung differenziert dar. Einerseits gibt es viele potentielle (neue) Kooperationspartner für die begleitende Qualifizierung, andererseits fehlt es an Information und Transparenz, welche Partner mit welchen Angeboten für die Förderung der beschäftigten Personen am besten geeignet wären. Die Beschäftigungsstellen überlassen die Auswahl der Qualifizierung daher überwiegend den Beschäftigungsträgern, mit denen sie kooperieren. Diese wiederum bieten zumeist singuläre Lösungen, die sich mit den finanziellen Rahmenbedingungen und ihren Fördermöglichkeiten vereinbaren lassen. Wie im Rahmen des Projekts gezeigt werden konnte, verfolgen sie dabei ähnliche Strategien und Konzepte, kommen zu vergleichbaren Lösungen und stehen vor denselben Problemen. Daher konnten im Rahmen des Art. 6-Projekts gemeinsame Kriterien und Standards erarbeitet und benannt werden.

Vor dem Hintergrund dieser, hier zusammenfassend skizzierten Situation führen die Ergebnisse des Art. 6-Projekt aus Sicht der Freien Wohlfahrtspflege zu folgenden

Handlungsempfehlungen für die begleitende Qualifizierung im Kontext der Arbeitsgelegenheiten:

- 1. Die im Art. 6-Projekt erarbeiteten Vorschläge für Kriterien, Standards und Verfahrensweisen bei der Umsetzung der begleitenden Qualifizierung sollten innerhalb der Freien Wohlfahrt und ihrer Gremien weiter verbreitet und diskutiert werden.**

Die Ergebnisse des Art. 6-Projekt zeigen, wie begleitende Qualifizierung als Mittel zur Förderung der Betroffenen und ihrer Beschäftigungsfähigkeit für zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Jobs bei der Freien Wohlfahrt genutzt kann, und wo Möglichkeiten für eine Verbesserung der bisherigen Praxis liegen. Hier kann angesetzt werden, um vor Ort bei den eigenen Beschäftigungsstellen Ziele und Praxis der Beschäftigung zu überprüfen und die Förderung der zusätzlichen Mitarbeiter/innen zu optimieren.

- 2. Die Informationsbereitstellung und -verbreitung über die generellen Qualifizierungsmöglichkeiten und die konkreten, in Frage kommenden Qualifizierungsangebote sollte verbessert werden.**

Die Gründe für diese Empfehlung wurden in den vorangegangenen Kapiteln dieses Berichts ausführlich dargestellt. Für die Optimierung der Informationssituation empfehlen sich zwei Strategien:

Die eine Strategie zielt auf Maßnahmen zur aktiven Verbreitung von entsprechenden Informationen über die begleitende Qualifizierung in den Arbeitsgelegenheiten. Bezüglich der Angebote und ihrer Inhalte ist sie Sache der Bildungsanbieter, der Träger der Arbeitsgelegenheiten, aber auch der Mitgliedsunternehmen der Freien Wohlfahrtspflege. Solche Maßnahmen könnten sich gezielt an unterschiedliche Adressatengruppen richten, etwa die an die persönlichen Ansprechpartner/innen und Fallmanager/innen der ARGE, die Coachs bei den Trägern von Arbeitsgelegenheiten oder die Anleitung bei den Beschäftigungsstellen der Freien Wohlfahrt. Neben Informationen über die Zugangswege zu begleitenden, externen Qualifizierungen, über ihre Inhalte und Form sowie ihre Erfolgsaussichten für die Vermittlung, sollten auch praktische Tipps und Ratschläge weitervermittelt werden, die zeigen, wie Qualifizierung bei Regie- und Kooperationsarbeitsplätzen erfolgreich realisiert werden könnte.

Die andere, eher passive Strategie sollte auf eine Verbesserung der Informationsbereitstellung und des Zugangs gerichtet sein. Dazu wird hier vorgeschlagen, ein entsprechendes Informationsportal an die Weiterbildungsdatenbank von Weiterbildung Hamburg e.V. (WISY) anzugliedern. Neu zu entwerfen wären in diesem Falle nur die Oberfläche und die Zugriffsmöglichkeiten, ohne dass erhebliche Aufwendungen für eine Neuentwicklung einer (weiteren) Datenbank entstehen würden. An der Entwicklung des Portals sollen die Freie Wohlfahrt über ihre Beschäftigungsstellen, die Beschäftigungsträger und die Bildungsanbieter beteiligt sein. Konzeption, Erprobung und Nutzung sollten dabei unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten evaluiert werden.

3. Anleitungskompetenz bei den Beschäftigungsstellen der Freien Wohlfahrt ausbauen und fördern.

Konkreter Anlass für diese Empfehlung ist das Projektergebnis, dass auf der Anleitungsebene zum einen Informationslücken bezüglich der Qualifizierungsmöglichkeiten und der Erfordernisse der zusätzlich Beschäftigten bestehen, zum anderen Erfahrungen mit dem zusätzlichen Einsatz und im Umgang mit diesem Personenkreis fehlen. Bei der Förderung der Anleitungskompetenz sollten daher Fragen des konkreten Einsatzes der Beschäftigten und ihrer gezielten Förderung über Qualifizierungsangebote und das „training on the job“ besondere Berücksichtigung finden. Als Formen bieten sich themenbezogene, zeitlich begrenzte Workshops oder Gesprächskreise an, um die betrieblichen Belastungen niedrig zu halten.

Die folgende vierte Handlungsempfehlung zielt auf die Weiterentwicklung von Kriterien und Standards, ihre möglichst verbindliche Anwendung und die Optimierung der Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen Träger der Arbeitsgelegenheit und Beschäftigungsstelle.

4. Beschäftigungsstellen, Träger von Arbeitsgelegenheiten und Bildungsanbieter für die Umsetzung von Qualifizierung vernetzen.

Unter den gegebenen Konkurrenzbedingungen muss eine solche Forderung nach Vernetzung, so genannte Win-Win-Situationen für alle Partner schaffen. Solche ergeben sich z.B., wenn es gelingt, interne und externe Qualifizierungen zeitlich so zu koppeln, dass sie möglichst hoch und gleichmäßig ausgelastet sind. Weitere entstehen, wenn erforderliche Qualifizierungsinhalte nicht von jedem Träger oder Anbieter singular entwickelt werden, und wenn die Angebote zueinander kompatibel oder anschlussfähig sind. Eine vernetzte Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Nutzung von Qualifizie-

rung kann sich dabei an den Arbeitsfeldern der Arbeitsgelegenheiten, an den vermittlungsrelevanten Branchen des ersten Arbeitsmarktes (etwa dem Pflegebereich) oder auch an regionaler Sektorsierung orientieren. Der Aufbau vernetzter Strukturen zur Kriterienentwicklung und Standardisierung der Qualifizierungsangebote könnte dabei zeitlich befristet im Sinne einer Anschubfinanzierung gefördert werden.

Standardisierung der internen und externen Qualifizierung ist ein wichtiger Schritt zur Qualitätssicherung. Aus Sicht der Freien Wohlfahrt und ihrer Einrichtungen spielt die Qualitätssicherung hinsichtlich der Art des Qualifizierungsangebots, seiner inhaltlichen Ausgestaltung und seiner praktischen Durchführung eine wichtige Rolle. Auf sie zielt daher die fünfte Handlungsempfehlung.

5. Qualität der begleitenden Qualifizierung sichern.

Qualitätssicherung könnte durch die träger- und anbieterübergreifende Verständigung auf gleiche Inhalte und die gleiche Durchführungspraxis erfolgen. Dies ist jedoch ein aufwendiges Verfahren, und daher nur für solche Qualifizierungen sinnvoll, die direkt vermittlungsrelevante Kompetenzen ausbilden. In vielen Fällen liegen hier auch schon verbindliche Standards, anerkannte Verfahrensweisen oder Prüfungsstandards (etwa beim Europäischen Computerführerschein) vor. Das Round-Table-Gespräch mit den Bildungsanbietern im Rahmen des Art. 6-Projekts betonte die Notwendigkeit einer Qualitätssicherung für einen effektiven und effizienten Einsatz der Fördermittel. Das in diesem Kontext vorgeschlagene Verfahren wird hier in die Handlungsempfehlungen aufgenommen: Zur Sicherung der Qualität sollten in einem ersten Schritt Standards für den Prozess der Qualifizierung (von der Angebotsbereitstellung bis zur Durchführung) definiert werden. Verfahren zur Überprüfung der Standards und der Anbieter hinsichtlich der Einhaltung dieser Standards könnten dann in einem nächsten Schritt erarbeitet werden. Dabei wären auch die Fragen nach der Art der Zertifizierung und nach der gegenseitigen Anerkennung der Zertifikate und Teilnahmebescheinigungen etc. zu beantworten. Für einen solchen Prozess zur Entwicklung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind die Beschäftigungsanforderungen der Freien Wohlfahrt und ihre praktischen Erfahrungen mit der Zielgruppe wesentliche Aspekte, die Berücksichtigung finden sollten. Für die konkrete Ausarbeitung der Definitionen zu den Qualitätsstandards empfiehlt sich die Etablierung eines Expertengremiums. Begleitende Empfehlungen der Freien Wohlfahrt an ihre Mitgliedsunternehmen und ihrer Beschäftigungsstellen für Qualifizierungsangebote, die auf den definierten Qualitätsstandards basieren, könnten darüber hinaus eine qualitätsfördernde Wirkung entfalten.

13 Anhang

Anhang

**Rundschreiben der Behörde für Wirtschaft und Arbeit vom
19.08.2005**

**Zusätzliche externe Qualifizierung von Beschäftigten gem.
§ 16,3 SGB II, für die für einen Übergangszeitraum bis 30.
Juni 2006 eine Bewilligung ohne Zustimmung des Fallma-
nagers erfolgen kann**



Zusätzliche externe Qualifizierung von Beschäftigten gem. § 16,3 SGB II, für die für einen Übergangszeitraum bis 30. Juni 2006 eine Bewilligung ohne Zustimmung des Fallmanagers erfolgen kann

Grundsätzlich sollen Qualifizierungsmaßnahmen individuell mit dem Fallmanager abgeprochen werden. Bei den bereits bestehenden und im normalen Rahmen erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ist, gerade in der derzeitigen Umstellungsphase, eine unbürokratische Umsetzung zu gewährleisten. Eine pauschalierte Abrechnung auf Grund bei der BWA vorliegender mit der ARGE abgestimmter Übersichten von gängigen Qualifizierungsmaßnahmen ist möglich.

Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen, die die Tätigkeit in Projekten des Trägers direkt betreffen, sind grundsätzlich Bestandteil der Fallkostenpauschale. Eine Erstattung im Rahmen der zusätzlichen Qualifizierungsmittel ist nicht vorgesehen. Ausnahmen stellen die Qualifizierungsinhalte dar, die von dem Träger nicht zu leisten sind. Hierzu könnte eine Erste-Hilfe-Schulung zählen. Auch spezielle Inhalte wie z.B. Deeskalationstraining bei einem externen Träger, der sich auf diese besonderen Inhalte spezialisiert hat, könnte eine Erstattung rechtfertigen.

Nachfolgende externe Qualifizierungsmaßnahmen können für einen Übergangszeitraum bis 30. Juni 2006 ohne ausdrückliche Zustimmung des jeweiligen Fallmanagers bewilligt werden:

- Alphabetisierung
- Deutsch als Zweitsprache (sofern nachweislich anders nicht finanzierbar)
- Existenzgründung und Existenzsicherung
- Grundlagen EDV/Internet
- Kurse zum Erwerb des ECDL (Europäischer Computerführerschein)
- Englisch für Büro und Wirtschaft
- Ersteinweisung Arbeitssicherheit
- Ergonomisches Arbeiten und Hygiene (HACCP) in der Gastronomie
- Schwesternhelferinnen-Kurs
- arbeitsmarktrelevante Scheine, z.B. Maschinen/Motorsägeschein Gabelstaplerschein