



Gering Qualifizierte als Quelle zur unternehmensinternen Deckung des Fachkräftebedarfs – Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern

Petra Ziegler, Seema Akbar

Bericht
Wien, 2021



Bibliografische Information

Ziegler, Petra; Akbar, Seema (2021): Gering Qualifizierte als Quelle zur unternehmensinternen Deckung des Fachkräftebedarfs – Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern. Projektabschlussbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Wien: WIAB.

Projektleitung (WIAB): Petra Ziegler
Projektleitung (AMS): René Sturm

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Treustraße 35-43, 1200 Wien

Tel.: +43/1/33178-0

www.ams.at

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	5
1 Einleitung	23
1.1 Hintergrund der Studie	23
1.2 Länderauswahl	23
1.3 Methodik	25
2 Begriffsdefinitionen und Beteiligung gering Qualifizierter am Arbeitsmarkt und an der Erwachsenenbildung	30
2.1 Begriffliche Abgrenzung: Fachkräfte, Fachkräftemangel, -engpässe, -bedarf	30
2.2 Definitionen zu gering Qualifizierten.....	31
2.3 Arbeitsmarktbeteiligung und Teilnahme am lebenslangen Lernen von gering Qualifizierten.....	34
3 Deutschland.....	46
3.1 Einleitung	46
3.2 Überblick zu Gesetzen sowie Strategien zur Weiterbildung von gering Qualifizierten	47
3.3 Angebote der Bundesagentur für Arbeit für gering Qualifizierte	49
3.3.1 Angebote für Branchen bzw. Berufsbereiche sowie Regionen.....	51
3.4 Maßnahmenbeispiele zur Förderung von gering Qualifizierten.....	54
3.4.1 Valinda – Validierungsverfahren und Nachqualifizierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen	54
3.4.2 „Pro-up“ – Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte	61
3.4.3 Modulare Nachqualifizierung: Teilqualifizierungen und Ausbildungsbausteine ...	65
4 Finnland.....	72
4.1 Einleitung	72
4.2 Überblick zu Gesetzen sowie Strategien zur Weiterbildung von gering Qualifizierten	73
4.3 Angebote von <i>TE-palvelut</i> für gering Qualifizierte	74
4.3.1 Angebote für Branchen bzw. Berufsbereiche sowie Regionen.....	77
4.4 Maßnahmenbeispiele zur Förderung von gering Qualifizierten.....	80
4.4.1 Maßgeschneiderte Weiterbildung (<i>TäsmäKoulutus/PrecisionsUtbildning</i>)	80
4.4.2 Veränderungstraining (<i>MuutosKoulutus/OmställningsUtbildning</i>)	84
4.4.3 Digitutor – Digitales Arbeitsleben mit TutorIn (<i>digitaitoja tutor-mallilla</i>).....	87
5 Frankreich.....	91
5.1 Einleitung	91
5.2 Überblick zu Gesetzen sowie Strategien zur Weiterbildung von gering Qualifizierten	92
5.3 Angebote von <i>Pôle emploi</i> für gering Qualifizierte	94
5.3.1 Angebote für Branchen bzw. Berufsbereiche sowie Regionen.....	95
5.4 Maßnahmenbeispiele zur Förderung von gering Qualifizierten.....	100
5.4.1 <i>PIA Compétences Numériques Services Auto</i>	100
5.4.2 Umschulungen mittels dualer Weiterbildung (<i>Promotion ou Reconversion par l’Alternance; Pro-A</i>)	103
5.4.3 Projekt zum beruflichen Übergang – <i>Projet de Transition Professionnelle</i>	106
6 Litauen.....	110
6.1 Einleitung	110

6.2 Überblick zu Gesetzen sowie Strategien zur Weiterbildung von gering Qualifizierten	111
6.3 Angebote von <i>Užimtumo tarnyba</i> für gering Qualifizierte	112
6.3.1 Angebote für Branchen bzw. Berufsbereiche sowie Regionen.....	113
6.4 Maßnahmenbeispiele zur Förderung von gering Qualifizierten.....	114
6.4.1 Verbesserung der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung (<i>Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje</i>)	114
6.4.2 Berufsausbildung für Beschäftigte und Arbeitslose (<i>Profesinis Mokymas Užimties Asmenims/Profesinis Mokymas Bedarbiams</i>)	119
6.4.3 Kompetenzen LT (<i>Kompetencijos LT</i>).....	122
7 Conclusio und Schlussfolgerungen	128
8 Literaturverzeichnis.....	138

Executive Summary

2019 wiesen 21,3 % der erwachsenen Bevölkerung in der EU-28 (25 bis 64 Jahre) einen formalen Bildungsabschluss bis maximal Pflichtschulabschluss auf (ISCED 0–2).¹ Gering qualifizierte Personen sowie Menschen mit geringen Kompetenzen sind deutlich öfter von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Exklusion betroffen. Mehr als die Hälfte aller Langzeitarbeitslosen in Europa werden als gering qualifiziert eingestuft.

Gleichzeitig geben 40 % der europäischen ArbeitgeberInnen an, dass sie aufgrund von fehlenden Kompetenzen nicht die passenden MitarbeiterInnen finden können – auch, da sich der Arbeitsmarkt kontinuierlich verändert und vor allem transversale, wie z.B. digitale Kompetenzen, nicht ausreichend vorhanden sind.² Cedefop hat darauf hingewiesen, dass es eine steigende Nachfrage nach höheren Kompetenzen sowie mittleren bis höheren Qualifikationsniveaus gibt bzw. dieser Trend sich in Zukunft noch weiter verstärken wird: Eine Vorhersage bis 2025 geht davon aus, dass die Nachfrage an hoch qualifizierten Berufen von 30 % in 2010 auf 39 % ansteigen, wohingegen jene ohne bzw. mit geringen Qualifikationen bzw. Kompetenzen von 24 % in 2010 auf 14 % im Jahr 2025 deutlich abnehmen wird (Endrodi 2018, 7). Diese Vorhersagen wurden vor dem Auftreten der Corona-Krise abgegeben und hätten sich somit auf eine weiterhin anhaltend gute Konjunkturlage bezogen – aufgrund der Auswirkungen der Lockdowns auf die Wirtschaft in Europa muss allerdings davon ausgegangen werden, dass gering Qualifizierte mit zunehmend instabilen Arbeitsmarktsituationen konfrontiert sind – eine stärkere Heranführung an Weiterbildung, vor allem, wenn diese mit dem Abschluss einer formalen beruflichen Qualifikation verbunden ist, könnte nicht nur die individuellen Arbeitsmarkt- und Lebenschancen verbessern, sondern auch einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten.

Gering qualifizierte Personen stehen unterschiedlichen Barrieren gegenüber, wenn es um eine Verbesserung der eigenen beruflichen Situation z.B. in Form von Weiterbildung geht: Negative Schulerfahrungen, geringes Lerninteresse, Distanz zum Lernen, Ängste vor Misserfolg, mangelndes Vertrauen in die eigenen Lernfähigkeiten und fehlendes Durchhaltevermögen können angeführt werden, warum gering Qualifizierte selten an Weiterbildung teilnehmen. Ambos (2005) führt zu Weiterbildungsbarrieren unter anderem die folgenden Punkte an, die auch heute noch gelten:

- Zeitmangel aufgrund familiärer oder beruflicher Verpflichtungen/zu hohe zusätzliche Belastung durch Weiterbildung
- zu hohe Kosten von Weiterbildung
- fehlendes erreichbares Weiterbildungsangebot
- fehlender Anstoß von außen
- kein Bedarf bzw. auch ohne berufliche Weiterbildung gute Chancen im Beruf
- keine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Weiterbildung
- kein beruflicher Nutzen erwartet (Ambos 2005, 14).

Obwohl insbesondere gering Qualifizierte ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko aufweisen, sehen sie für sich selbst oft keinen eigenen Bildungsbedarf und hegen eher wenige Nutzenerwartungen an berufliche Weiterbildung (ibid).

Basierend auf dieser Ausgangslage untersucht die vorliegende Studie Ansätze, Methoden und Tools in ausgewählten europäischen Ländern (Deutschland, Finnland, Frankreich, Litauen),

¹ Siehe Eurostat-Abfrage: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_03&lang=en (2020-11-17).

² Siehe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en> (2020-11-17).

um mittels Analyse von Good-Practice-Beispielen geeignete Mittel und Wege identifizieren zu können, damit gering Qualifizierte besser an Weiterbildung teilhaben können. Dabei wurde ein Fokus auf Möglichkeiten der Höherqualifizierung und Umschulung in Unternehmen gelegt, da dies einerseits Betriebe dabei unterstützen kann, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern, und andererseits gering Qualifizierte von arbeitsplatznahen und praxisorientierten Angeboten besonders profitieren.

Methodik

Die Länderauswahl erfolgte zweistufig: Zunächst wurde eine Basisrecherche in zehn Ländern (Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Norwegen, Schweden und Tschechien) vorgenommen, um geeignete Kandidaten für eine Detailrecherche mit interessanten und innovativen Good-Practice-Beispielen eruieren zu können. Dazu wurden zu Beginn vor allem Länder aus Zentraleuropa sowie skandinavische und baltische Länder in die Basisrecherche einbezogen, in denen ein großer Bedarf nach Fachkräften besteht und die in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zu Fachkräftebedarf initiiert haben. Zudem wurden Länder mit unterschiedlichen Politikansätzen bei Arbeitsmarktmaßnahmen sowie verschiedenen Schwerpunkten der aktiven Arbeitsmarktpolitik ausgewählt, um ein breites Spektrum abbilden zu können. Die für die Detailrecherche ausgewählten Länder (Deutschland, Finnland, Frankreich, Litauen) weisen unterschiedliche Schwerpunkte bei den Angeboten und Maßnahmen auf und ermöglichen somit verschiedene Zugänge zum Thema. Pro Land wurden drei Good-Practice-Beispiele näher untersucht und präsentiert – zur Auswahl der Beispiele wurde ein Kriterienkatalog mit allgemeinen und spezifischen Indikatoren erstellt (siehe Tabelle 2 in Kapitel 1.3), um diese objektiv nachvollziehbar zu machen.

Definition „gering Qualifizierte“

Cedefop (2017a) führt für gering Qualifizierte – neben einem geringen formalen Bildungsniveau in Form von ISCED 0–2 – weitere Kategorien an, die auf diese Personengruppe zutreffen können, und die dabei unterstützen sollen unterschiedliche Faktoren zu berücksichtigen, wenn gering Qualifizierte untersucht werden:

- veraltete Qualifikationen: Darunter fallen z.B. Personen mit einem formal höheren Bildungsniveau als ISCED 2, deren Ausbildung aufgrund von Veränderungen am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist. Dies trifft unter anderem auf ältere Personen zu, falls diese ihre Kompetenzen nicht durch weiterführende Kurse und Zusatzausbildungen aktualisiert haben oder ihre erlernten Berufe nicht mehr anzutreffen sind.
- Langzeitarbeitslosigkeit und/oder Abkoppelung vom Arbeitsmarkt, wodurch Kompetenzen verloren gehen oder nicht aktualisiert werden, was den Wiedereinstieg erschweren kann.
- Kluft zwischen individuellen beruflichen Kompetenzen und sich wandelnden Anforderungen am Arbeitsmarkt aufgrund von Innovationen, wie z.B. der zunehmende Bedarf an IKT-Kompetenzen in verschiedenen Branchen und Beschäftigungsverhältnissen; dadurch steigen die Kompetenzerfordernisse auch in gering qualifizierten Bereichen.
- Überqualifizierte Personen, die ihre erlernten Kompetenzen nicht angewandt haben, da sie in einem anderen Bereich gearbeitet haben: Darunter fallen MigrantInnen, die ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen nicht einsetzen können, z.B. aufgrund fehlender Anerkennung; oder junge Menschen, die beim Eintritt in den Arbeitsmarkt Stellen annehmen, die unter ihrem

Qualifikationsniveau liegen, um Erfahrungen zu sammeln; dies kann in manchen Ländern aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten zu längerfristigen Beschäftigungen führen. Aber auch Frauen fallen in diese Kategorie, die aufgrund der Segregation am Arbeitsmarkt und Überrepräsentation in prekären Beschäftigungsverhältnissen oft unter ihrer formalen Qualifikation beschäftigt sind (Cedefop 2017a, 25f., Cedefop 2017b, 2).

Auch die OECD verfolgt einen ähnlichen Ansatz und verweist darauf, dass die Gruppe der Personen mit geringen Kompetenzen nicht mit jener mit geringem formalem Qualifikationsniveau ident ist – allerdings gibt es Überschneidungen: Z.B. können Personen mit geringen formalen Qualifikationen durchaus ein hohes Ausmaß an Kompetenzen aufweisen; gleichzeitig können Personen mit höheren Abschlüssen über geringe Kompetenzen verfügen, was sich z.B. aus einem Kompetenzverlust über viele Jahre oder eine schlechte formale Ausbildung ergeben kann. Dennoch sind beide Gruppen – Personen mit geringem formalem Abschluss oder geringen Kompetenzen – von den Veränderungen am Arbeitsmarkt besonders betroffen und benötigen spezifische Aus- und Weiterbildungsangebote, um weiterhin am Arbeitsmarkt verbleiben zu können (OECD 2020, 71).

Die vorliegende Studie orientiert sich an diesen angeführten Definitionen von Cedefop und OECD (zu den Definitionen zu gering Qualifizierten aus den untersuchten Ländern siehe Kapitel 2.2).

Ausgangssituation in den Ländern

Gering Qualifizierte in **Deutschland** sind oft erwerbstätig, verdienen dabei jedoch geringe Löhne und arbeiten häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Ihr Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung ging in den letzten Jahren aufgrund der Bildungsexpansion zurück, gleichzeitig trifft der technologische Wandel und die Globalisierung diese Gruppe besonders stark, da Arbeitsschritte oder Tätigkeiten automatisiert oder ins Ausland verlagert werden. Diese globalen Trends führten zu strukturellen Veränderungen in den Tätigkeitsbereichen gering Qualifizierter und sie arbeiten heute vermehrt im Dienstleistungssektor. Eine Analyse der wichtigsten Berufsfelder für gering Qualifizierte zwischen 1985 und 2015 hat ergeben, dass es zu einer Zunahme bei Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräften sowie MetallarbeiterInnen und MechanikerInnen gekommen ist; gleichzeitig ging der Anteil an FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen sowie Mineralgewinnungs- und Bauberufen zurück (Bilaine 2019, 1f.). In diesen Berufen sind nun zumeist mittel Qualifizierte anzutreffen und die allgemeine Nachfrage hat sich aufgrund des Strukturwandels und des damit verbundenen Substituierbarkeitspotenzials durch Technologien verringert (Dengler, Matthes 2018, 5f.).

Generell zeigt sich am deutschen Arbeitsmarkt eine Zunahme der instabilen Erwerbsverläufe und das Normalarbeitsverhältnis im Sinne einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung nimmt ab. Allerdings ist diese Instabilität bei gering Qualifizierten – im Vergleich zu Personen mit mittleren und höheren Qualifikationen – stärker ausgeprägt und Zeiten mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen nehmen deutlich zu. Dies stellt insofern ein Problem dar, als unsichere Erwerbsverläufe eine stabile Einkommensentwicklung erschweren sowie den Erwerb von Kompetenzen verhindern – was insbesondere für gering Qualifizierte wichtig wäre (Bilaine 2019, 4f.).

In **Finnland** zeigt sich im OECD-Vergleich der größte Unterschied an Teilhabe am Arbeitsmarkt zwischen Personen mit geringen und jenen mit hohen Kompetenzniveaus. Besonders problematisch ist dies für Personen mit geringen Kompetenzen, da ihre

Möglichkeiten der Arbeitsmarktbeteiligung aufgrund von Automatisierung und Digitalisierung abnehmen. Nach Informationen des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit entstanden zwei Drittel der neuen Beschäftigungsverhältnisse in den letzten fünf Jahren im Bereich der hoch qualifizierten Berufe (OECD 2020, 71).

Weiters zeigt sich in Finnland ein vergleichsweise hoher Anteil an älteren Personen mit geringen formalen Abschlüssen, die den Arbeitsmarkt oft früher verlassen. Dafür gibt es unter anderem drei Gründe: Gering Qualifizierte weisen oft eine schlechtere Gesundheit auf und diese Gesundheitsprobleme wachsen über die Jahre an; sie sind häufig in Tätigkeiten mit schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt, was die Gesundheitsprobleme noch verstärken kann; zudem gibt es für Personen mit geringer formaler Ausbildung weniger Nachfrage am Arbeitsmarkt.³

In **Frankreich** spielt öffentlich finanzierte Beschäftigung eine große Rolle (z.B. *contrats aidés, parcours emploi compétences* oder *contrat jeune en entreprise*). Seit einiger Zeit werden aber auch verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt, wobei vor allem auf duale berufliche Aus- und Weiterbildungen gesetzt wird, weil diese als besonders effektiv für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt angesehen werden. Da gering Qualifizierte in Frankreich oft geringe Kompetenzen bzw. einen geringen formalen Abschluss aufweisen, ist dies für die aktive Arbeitsmarktpolitik und die Ausgestaltung entsprechender Angebote mit entsprechenden Herausforderungen verbunden (Eichhorst et al. 2018, 63f.). Dennoch ist auffallend, dass bei den eruierten Maßnahmen oft nur ein impliziter Fokus auf die Gruppe der gering Qualifizierten gelegt wird – und diese oft eine von mehreren Hauptzielgruppen sind.

Litauen weist seit den frühen 2000er Jahren ein stetiges Schrumpfen der Bevölkerung auf und über 1 % der Bevölkerung wandert pro Jahr aus. Dabei handelt es sich vor allem um junge und gut ausgebildete Personen, was zu einem zunehmenden Fachkräftebedarf beiträgt (OECD 2018, 11). So gaben 2016 rund 35 % der befragten litauischen Unternehmen an, dass die nicht ausreichend qualifizierten Arbeitskräfte im Land ein großes Hindernis hinsichtlich des Wachstums und weiterer Investitionen in die Betriebe darstellten (European Commission, ICF 2018, 216).

Analysen für 2019 zeigten erstmals den Beginn einer positiven Zuwanderungstendenz mit weniger Menschen, die emigrieren – dies wäre eine wichtige Entwicklung, um der prognostizierten Abnahme des Arbeitsmarktpotenzials entgegenzuwirken (Cedefop 2020i, 3). Gleichzeitig zeigen prognostizierte Zunahmen nach Berufsgruppen bis 2030, dass vor allem im Bereich der hoch Qualifizierten offene Stellen entstehen werden: 30 % sollen auf Fachkräfte entfallen, gefolgt von TechnikerInnen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen. Insbesondere gering qualifizierte Berufe, wie Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, werden eine stark abnehmende Nachfrage verzeichnen, ebenso wie Hilfsarbeitskräfte (ibid. 5).

In allen untersuchten Ländern gab es in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen und Gesetze, die Aus- und Weiterbildung fördern und dabei insbesondere auf Personen, die Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt aufweisen, wie z.B. gering Qualifizierte, eingehen. Auch die jeweiligen Arbeitsmarktverwaltungen bieten teilweise umfassende Angebote zur beruflichen Weiterbildung an, wobei z.B. in Deutschland ein klarer Konnex zum Thema „Fachkräftesicherung“ hergestellt wird.

Zudem gibt es in den Ländern Prognosetools zu Angebot und Nachfrage – auch auf regionaler Ebene –, um frühzeitig neue Anforderungen erkennen und entsprechende Angebote bereitstellen zu können.

³ Siehe: <https://www.etk.fi/en/blogs/low-skilled-older-workers-and-early-exit-from-the-labour-market-its-not-just-who-you-are-and-where-you-work-but-also-whom-you-work-with/> (2020-09-09).

Allerdings war in den Ländern – mit Ausnahme von Deutschland – auffallend, dass die Kombination der Begriffe „gering Qualifizierte“ und „Fachkräftebedarf“ zu überraschend wenigen Ergebnissen – oder um präziser zu sein: zu wenig innovativen Ergebnissen führte. Der Themenbereich Fachkräftebedarf wird oft nicht von einem gering qualifizierten Standpunkt aus behandelt und Möglichkeiten der Höherqualifizierung von gering Qualifizierten werden selten in Kombination mit dem Thema Fachkräftemangel betrachtet.

Dennoch gelang es pro Land drei Good-Practice-Beispiele zu eruieren, die verschiedene Zugänge repräsentieren und unterschiedliche Methoden und Tools abbilden, die für gering Qualifizierte besonders geeignet sind, wie z.B. arbeitsplatzorientierte Weiterbildung, Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen, begleitende Unterstützung bei der Umsetzung sowie niederschwellige Angebote, die einen ersten Einstieg in mögliche weiterführende Aus- und Weiterbildung ermöglichen.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht zu den ausgewählten Good-Practice-Beispielen, wobei jeweils eine kurze Zusammenfassung, Ziele, Zielgruppen, Umsetzungsstand und Finanzierung angeführt werden. Dadurch soll ein erster vergleichender Überblick vermittelt werden, zu näheren Informationen wird auf die Beschreibung der Beispiele in den jeweiligen Länderkapiteln (3–6) verwiesen.

Tabelle 1
Übersicht Good-Practice-Beispiele

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
Valinda (Deutschland)	Das Pilotprojekt Valinda führt ein Validierungsverfahren im Altenpflegebereich durch. Das Verfahren bietet Ungelernten, die über ausreichende Berufserfahrungen in der Altenpflege verfügen, die Möglichkeit, ihre Kompetenzen mittels eines systematischen Verfahrens sichtbar zu machen und bewerten zu lassen. Nach einer Phase der Nachqualifizierung können die TeilnehmerInnen nach erfolgreichem Abschluss des Validierungsverfahrens einen staatlich anerkannten Abschluss als Altenpflegekraft erlangen.	Das Projekt zielt auf eine modellhafte Implementierung eines Validierungsverfahrens in der Altenpflege an drei Standorten in Nordrhein-Westfalen ab. Es werden Erkenntnisse hinsichtlich Marktpotenzial und -volumen für ein Validierungsverfahren in der Altenpflege in NRW gesammelt – sowohl zu hemmenden und unterstützenden Faktoren als auch zur Qualität des Validierungsverfahrens selbst. Zudem wird erhoben, welche Kosten die Validierungsmaßnahme im Regelbetrieb mit sich bringt sowie Möglichkeiten der Finanzierung aufgezeigt. Das Projekt bemüht sich weiters um die Förderung von Frauen in der Altenpflege, um ihnen als staatlich anerkannte Altenpflegerinnen ein sicheres Auskommen auch im Alter zu ermöglichen und Aufstiegswege zu eröffnen.	Valinda wendet sich an an- und ungelernte Beschäftigte in Einrichtungen der Altenpflege, die mindestens 25 Jahre alt sind, ein Angestelltenverhältnis in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung von mindestens 50 % aufweisen, einen Hauptschulabschluss oder vergleichbaren Abschluss sowie Deutschkenntnisse auf Niveau B2 vorweisen können. Weiters werden mindestens 4,5 Jahre Altenpflegerische Berufserfahrung vorausgesetzt.	Pilotprojekt in Nordrhein-Westfalen (2019–2021)	Landesministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit, Nordrhein-Westfalen und Europäischer Sozialfonds
Pro-up (Deutschland)	Pro-up setzte bei der Entwicklung von neuen Lernarrangements für die	Pro-up zielte auf die Entwicklung eines Konzeptes ab, um Arbeitsplätze zu	TeilnehmerInnen waren formal gering qualifizierte Personen ab 25 Jahren, wobei diese	Projekt in fünf Arbeitsmarktregionen in	Pro-up wurde im Rahmen des Förder-

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
	berufliche Weiterbildung von gering Qualifizierten arbeitsintegrierte und -bezogene Lernformen, -methoden und -ansätze wie Lern- und Arbeitsaufgaben, Lerninseln, Computer- und Web-Based-Learning ein. Weiters wurde Lernberatung sowohl in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung als auch zielgruppenbezogen angewandt. Darüber hinaus sollten neue Weiterbildungssettings auf regionalen Bildungsmärkten etabliert werden. Dabei sollten nicht nur kurzfristig im Rahmen eines Modellprojekts verschiedene Aktionen gesetzt werden, sondern es wurden Prozesse eingeleitet, um Bildungsinnovationen nachhaltig zu verankern.	Lernorten zu machen. In Kooperation mit Unternehmen arbeiteten Bildungsdienstleister darauf hin, lernförderliche Bedingungen zu schaffen. Das Konzept sah eine Dualität der Lernorte Betrieb und Bildungseinrichtung unter Einsatz digitaler Medien vor. Formal gering qualifizierte Menschen sollten mit Bildungsangeboten erreicht bzw. ihre vergleichsweise hohen Abbruchquoten reduziert werden. Zudem wurden die für die Zielgruppe entwickelten Weiterbildungssettings unter den bestehenden strukturellen, institutionellen und förderrechtlichen Gegebenheiten in der Praxis umgesetzt. Ziel war es aufzuzeigen, wie Bildungsinnovationen von der Bildungspraxis für die berufliche Weiterbildung von Personen ohne Berufsabschluss nutzbar gemacht werden können.	folgendermaßen definiert wurden: „Zu den nicht formal Qualifizierten gehören alle (erwerbsfähigen) Personen, die keine erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen vorweisen können.“	drei Bundesländern (Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen; 2015–2018)	schwerpunkts „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (innovatWB)“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung umgesetzt.
Teilqualifizierungen und Ausbildungsbausteine (Deutschland)	Teilqualifizierungen (TQ) und Ausbildungsbausteine (AB) ermöglichen Menschen, die keinen verwertbaren Berufsabschluss vorweisen	TQ bieten Arbeitssuchenden die Chance, den (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Beschäftigte können ihren Arbeitsplatz mithilfe von	TQ wenden sich vor allem an an- und ungelernte Erwachsene über 25 Jahre, die vorhandene Grundkompetenzen für das	Bundesweite Angebote, die seit vielen Jahren bestehen bzw.	Bundesagentur für Arbeit; Bundesministerium

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
	<p>können, neue Wege zum formalen Abschluss. Die flexiblen Qualifizierungsangebote sollen die Beschäftigungsfähigkeit der Personen erhöhen, wobei die Module bzw. Bausteine schrittweise in Vollzeit oder berufsbegleitend absolviert werden können.</p> <p>Ein zentraler Punkt ist dabei die Flexibilität: Schon der Abschluss eines TQ-Moduls ermöglicht den Eintritt in den Arbeitsmarkt, da Teilqualifizierungen entlang betrieblicher Arbeitsprozesse entwickelt wurden und jedes Modul ein konkretes betriebliches Einsatzfeld abbildet.</p> <p>Die Module bzw. Ausbildungsbausteine zusammen bilden alle praxisrelevanten und lehrplanmäßigen Inhalte des Ausbildungsberufs ab – und ermöglichen somit eine flexible Nachqualifizierung für gering Qualifizierte bzw. junge Menschen ohne Berufsabschluss.</p>	<p>TQ sicherer machen. Auch auf aktuelle Tätigkeitsanforderungen, wie digitale Arbeitsvorgänge, werden Arbeitssuchende und Beschäftigte vorbereitet.</p> <p>Die Baustein-Strategie bei AB soll verhindern, dass Jugendliche demotivierende Warteschleifen drehen – sie sollen dabei unterstützt werden, einen Berufsabschluss erlangen.</p> <p>Somit kann sowohl mittels TQ als auch AB ein formaler Berufsabschluss erreicht werden – dies stellt das Hauptziel beider Angebote dar.</p>	<p>gewählte Berufsbild mitbringen. Diese können sowohl in Beschäftigung als auch arbeitssuchend sein und mittels Externenprüfung einen formalen Berufsabschluss erlangen.</p> <p>Bei Teilqualifizierungen gibt es zusätzlich Initiativen, die die Zielgruppen spezifischer definieren, wie z.B. TQplus, das sich insbesondere an Menschen mit Bedarf an zusätzlicher Lern- und Integrationsunterstützung wendet.</p> <p>Die wichtigste Zielgruppe der Ausbildungsbausteine (AB) sind SchulabgängerInnen ohne Ausbildungsplatz in Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs.</p>	<p>kontinuierlich ausgebaut werden.</p>	<p>für Bildung und Forschung</p>

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
Maßgeschneiderte Weiterbildung (Finnland)	Durch die maßgeschneiderte Weiterbildung werden jene Unternehmen unterstützt, die ihr Personal aufgrund von unternehmerischen oder technologischen Veränderungen weiterbilden möchten. Dabei handelt es sich um Weiterbildungen, die an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst sind und die Fähigkeiten der Beschäftigten im Hinblick auf neue Anforderungen schulen.	Ziel ist es, dass die Beschäftigten nach Abschluss der maßgeschneiderten Weiterbildung auch weiterhin bei dem/der ArbeitgeberIn tätig sein und z.B. innerhalb des Unternehmens die berufliche Position wechseln können. Demnach sollen Kündigungen verhindert werden, wobei Schulungen auch während einer zeitlich befristeten Kündigung eines/r Beschäftigten durchgeführt werden können. Die Maßnahme zielt insbesondere auf kleine und mittlere Unternehmen ab – diese erhalten von <i>TE-palvelut</i> eine höhere finanzielle Unterstützung.	Das Angebot richtet sich insbesondere an KMU. An der Weiterbildung können Beschäftigte jeglichen Qualifikationsniveaus, sowohl gering als auch hoch qualifizierte Personen, teilnehmen. Im Vordergrund steht, dass die Weiterbildung an die (neuen) Bedürfnisse des Unternehmens bzw. der zukünftigen Position des/der Beschäftigten angepasst ist.	Nationale Umsetzung seit Anfang der 1990er Jahre; letzte Adaptionen: 2008	<i>TE-palvelut</i> sowie Unternehmen (je nach Größe gestaffelt)
Veränderungstraining (Finnland)	Das Veränderungstraining wird angewendet, wenn ein/e ArbeitnehmerIn gekündigt wird und der/die ArbeitgeberIn diesen/diese durch eine Weiterbildung bei der Suche nach einer neuen Stelle unterstützen möchte. Die Weiterbildungsmaßnahme eignet sich zum einen für MitarbeiterInnen, die aufgrund von produktionstechnischen oder	In der Regel werden die TeilnehmerInnen an einem Veränderungstraining nicht mehr in ihrem bisherigen, sondern in einem neuen Unternehmen angestellt. Ziel ist, durch die Weiterbildung auf die Anforderungen im neuen (oder bisherigen) Unternehmen vorbereitet zu werden.	Das Veränderungstraining richtet sich an alle ArbeitgeberInnen, die ihr Personal reduzieren oder den Betrieb ganz einstellen müssen. Das Angebot wendet sich nur bedingt an Arbeitssuchende, und zwar dann, wenn diese vor Kurzem gekündigt wurden und der/die ehemalige ArbeitgeberIn für die Übernahme eines Teils der	Nationale Umsetzung seit Anfang der 1990er Jahre; letzte Adaptionen: 2008	<i>TE-palvelut</i> sowie Unternehmen (20 % der Kosten)

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
	wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurden, zum anderen aber auch bei einer befristeten Kündigung, bei der eine Rückkehr zum vorherigen Arbeitsplatz noch ungewiss ist.		Schulungskosten aufkommt. Weiters stehen MitarbeiterInnen im Fokus, deren Stellen produktionsbedingt oder aus wirtschaftlichen Gründen abgebaut werden. Am Veränderungstraining können sowohl gering als auch hoch qualifizierte Personen teilnehmen. Im Vordergrund steht, dass die Weiterbildung an die Bedürfnisse des/der Beschäftigten angepasst ist.		
Digitutor (Finnland)	Im Rahmen von „Digitutor – Digitales Arbeitsleben mit TutorIn“ wurden Beschäftigte am Arbeitsplatz zu TutorInnen geschult, die ihren KollegInnen bei IT-Herausforderungen unterstützend zur Seite stehen sollen. Hintergrund war die zunehmende Digitalisierung, die in allen Branchen und Berufsbereichen Einzug hält, sodass von ArbeitnehmerInnen zunehmend IT- bzw. IKT-Kenntnisse erwartet werden.	Durch das Projekt sollte – neben der Vermittlung von digitalen Grundkompetenzen – die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz gesteigert werden, sodass sie sich in ihrer Tätigkeit wieder sicher fühlen, IT-Probleme selbstständig lösen können sowie um Beschäftigte auf die Digitalisierung vorzubereiten und einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern.	Die Zielgruppe des Digitutor-Projekts waren hauptsächlich gering qualifizierte Beschäftigte bzw. ProduktionsmitarbeiterInnen der Metall-, Maschinenbau- und Chemieindustrie. Weiters konnten insbesondere KMU in den Regionen Südwestfinnland und Südsavonia teilnehmen.	Pilotprojekt in Südwestfinnland und Südsavonia (2017–2020)	Europäischer Sozialfonds
PIA Compétences Numériques Services Auto (Frankreich)	Aufgrund der Digitalisierung kommt es im Automotive-Bereich zu grundlegenden Veränderungen: Im Rahmen	Ziel des Projekts ist es, Beschäftigte, Arbeitssuchende und Auszubildende in der Automobilindustrie in Bezug	Es können sowohl Auszubildende, Arbeitssuchende als auch Beschäftigte in Unternehmen	Nationales Pilotprojekt im Automotive-	Nationales Programm <i>Programme Investissements</i>

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
	<p>von Wartung und Reparatur führt der Einsatz von IKT und Software in den Fahrzeugen zu neuen Anforderungen für Kfz-MechanikerInnen; auch im Bereich Verkauf ergeben sich durch digitale Weiterentwicklungen neue Möglichkeiten, potenzielle KäuferInnen anzusprechen bzw. zu erreichen; im Hinblick auf das Marketing können die gesammelten Daten aus den Fahrzeugen zu einer verbesserten Kundenbetreuung führen, wobei allerdings nicht nur Kompetenzen für die Analyse der Daten, sondern ebenfalls im Bereich Datenschutz benötigt werden.</p> <p>Im Rahmen des Projekts werden neue Aus- und Weiterbildungsinhalte entwickelt, die sich mit diesen unterschiedlichen Auswirkungen der Digitalisierung auf den Automotive-Bereich beschäftigen.</p>	<p>auf vernetzte und autonome Fahrzeugtechnologien sowie die Digitalisierung des Automobilhandels zu unterstützen. Das Projekt fördert die Anpassung der Berufsausbildung im Bereich der Kfz-Dienstleistungen an die mit der Entwicklung digitaler Technologien verbundenen Möglichkeiten. Dabei wird auf eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Aus- bzw. Weiterbildungseinrichtungen abgezielt, um sowohl die Lehrlingsausbildung, den Wiedereinstieg von Arbeitssuchenden sowie die Kompetenzen der Belegschaft zu verbessern.</p>	<p>der Automotive-Branche teilnehmen. Ziel ist, die TeilnehmerInnen auf benötigte digitale Kompetenzen in ihren jeweiligen Berufen vorzubereiten sowie eine Höherqualifizierung zu erlangen, um bessere Positionen im Unternehmen einzunehmen und dadurch nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert zu sein.</p> <p>Die Weiterbildung richtet sich an alle Qualifikationsniveaus, d.h. es gibt Angebote speziell für gering Qualifizierte bis hinauf zum Management – je nach Thema und Bedarf wird dies unterschiedlich und für die jeweilige Firma abgestimmt.</p> <p>Es sind sowohl große als auch kleine Unternehmen im Projektkonsortium anzutreffen.</p>	<p>Bereich (2018–2022)</p>	<p><i>ts d'Avenir – PIA;</i> Unternehmen; ANFA – <i>Association Nationale pour la Formation Automobile</i></p>
Umschulungen mittels dualer Weiterbildung	<p>Die Umschulungen mittels dualer Weiterbildung – Pro-A (<i>Promotion ou Reconversion</i>)</p>	<p>Ziel ist, die Beschäftigten mittels der Weiterbildung im Unternehmen zu halten, wobei</p>	<p>Es können alle Beschäftigten eines Unternehmens an Pro-A teilnehmen, d.h. es gibt keine</p>	<p>Nationale Umsetzung seit 2019</p>	<p>Nationale Mittel, die durch die</p>

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
(Frankreich)	<p><i>par l'Alternance</i>) wenden sich explizit an Beschäftigte in Unternehmen, die aufgrund von Veränderungen am Arbeitsmarkt neue Kompetenzen benötigen. Durch die duale Weiterbildung sollen sowohl die Beschäftigten profitieren, die längerfristig im Unternehmen verbleiben, als auch die ArbeitgeberInnen, deren Belegschaft auf aktuelle Anforderungen vorbereitet und dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit gestärkt wird.</p>	<p>zumeist eine neue berufliche Position angestrebt wird. Die Weiterbildung wird dual absolviert, d.h. es gibt einen Wechsel zwischen theoretischem Lernen in einer (öffentlichen oder privaten) Weiterbildungseinrichtung oder innerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten sowie praktischem Lernen am Arbeitsplatz. Die duale Weiterbildung zielt auf die Erlangung einer beruflichen Qualifikation oder eines Zertifikats ab – sollte dies nicht erreicht werden, soll jedenfalls eine Anschlussfähigkeit an formal anerkannte Branchenabschlüsse gewährleistet sein, z.B. mittels <i>Cléa</i> oder Validierung von non-formal und informell erworbenem Wissen (VAE).</p>	<p>Unterschiede nach Qualifikationsniveau. Allerdings werden neben Personen, die über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen, mittels Pro-A vor allem Beschäftigte unterstützt, deren Qualifikationen und Kompetenzen im Hinblick auf neue Technologien oder sich verändernde Arbeitsorganisation unzureichend sind; weiters wird ein Fokus auf Personen gelegt, die nicht über ausreichende Qualifikationen für die jeweilige Position verfügen.</p> <p>Hinsichtlich der Unternehmen gibt es keinerlei Einschränkungen bei der Teilnahme.</p>		<p>OPCOs in den jeweiligen Branchen verteilt werden.</p>
Projekt zum beruflichen Übergang (Frankreich)	<p>Mit Januar 2019 ersetzt das Projekt zum beruflichen Übergang (<i>Projet de Transition Professionnelle</i>, PTP) die bisherige individuelle Weiterbildung (<i>Congé Individuel de Formation</i>, CIF). Das Projekt zum beruflichen Übergang ist eine spezielle Ausprägung</p>	<p>Ziel ist, mittels einer individuell definierten Weiterbildung eine neue berufliche Tätigkeit aufnehmen zu können.</p>	<p>Das Projekt zum beruflichen Übergang steht allen Beschäftigten offen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten. Es gibt keinerlei Einschränkungen hinsichtlich der Personen oder Unternehmen – die Maßnahme wird in ganz Frankreich für alle Branchen angeboten.</p>	<p>Nationale Umsetzung seit 2019</p>	<p>Nationale Mittel, die durch die OPCOs in den jeweiligen Branchen verteilt werden.</p>

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
	des persönlichen Bildungskontos (<i>compte personnelle de formation</i>) für Beschäftigte, die eine neue berufliche Position oder einen neuen Beruf ausüben möchten. Zur Durchführung wurde eine eigene Organisation aufgesetzt – <i>Transitions Pro</i> –, die über die mögliche Finanzierung entscheidet, z.B. zum weiteren Bezug des Gehalts sowie zur Übernahme der Kosten für die Weiterbildung.		Insbesondere Personen mit geringen formalen Qualifikationen werden bevorzugt behandelt, d.h. ihre Anträge werden von <i>Transitions Pro</i> bevorzugt bewilligt, da nicht allen Anträgen aufgrund der hohen Nachfrage stattgegeben werden kann.		
Verbesserung der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung (Litauen)	Im Rahmen der Maßnahme „Verbesserung der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung“ können Unternehmen um Förderung für eine Lehrlingsausbildung oder andere Formen des arbeitsplatzbasierten Lernens für MitarbeiterInnen ansuchen. Bildungseinrichtungen erheben und bewerten zunächst den Ausbildungsbedarf der MitarbeiterInnen, um daran anschließend neue Qualifikationen und	Die Maßnahme hat zum Ziel, die Kompetenzen von Beschäftigten zu verbessern und ihre berufliche Entwicklung zu unterstützen. Weiters sollen sowohl die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt erhöht als auch die Anpassung an aktuelle wirtschaftliche Anforderungen verbessert werden. Somit dient diese Maßnahme der Verringerung der Diskrepanz zwischen erworbenen und nachgefragten Kompetenzen. Bildungseinrichtungen und ArbeitgeberInnen sollen bei der Gestaltung der	Es können Privatunternehmen aus unterschiedlichen Branchen teilnehmen, mit Ausnahme von Handelsunternehmen und Unternehmen der Tabakproduktion. Das Angebot der Unternehmen richtet sich ausschließlich an Beschäftigte, wobei diese sowohl gering als auch höher qualifiziert sein können. Lediglich Personen in führenden Leitungspositionen können nicht teilnehmen.	Nationale Umsetzung (2016–2020)	Europäischer Strukturfonds

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
	Ausbildungsinhalte für die benötigten Berufe bereitstellen zu können. Schließlich werden im Rahmen dieser Maßnahme die MitarbeiterInnen im Unternehmen geschult: entweder mittels einer Lehrlingsausbildung, in der berufliche Qualifikationen oder Teilqualifikationen erworben werden können, oder durch eine Ausbildung am Arbeitsplatz zur Verbesserung der bestehenden Kompetenzen.	Lehrlingsausbildung und arbeitsplatzbasierten Schulungsprogrammen eng zusammenarbeiten, damit diese den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes bzw. der beteiligten Unternehmen gerecht werden.			
Berufsausbildung für Beschäftigte und Arbeitslose (Litauen)	Das litauische PES (<i>Užimtumo tarnyba</i>) bietet Unterstützung zu einer Berufsausbildung für Beschäftigte und Personen an, die auf der Suche nach einer Beschäftigung sind, sich selbstständig machen oder ihren Beruf bzw. ihre Arbeit wechseln möchten. Sowohl Arbeitssuchende als auch ArbeitnehmerInnen werden dabei unterstützt, die notwendigen Qualifikationen oder neue Kompetenzen zu erwerben sowie an Umschulungen teilzunehmen. Im Rahmen dieser Maßnahme	Ziel ist es, Beschäftigte und Arbeitssuchende insbesondere für Mangelberufe – z.B. im Bereich IKT, Pädagogik, Mechanik, Metall und Elektronik – weiterzubilden und ihnen einen formalen Abschluss, ob Teilqualifikation oder Qualifikation, zu ermöglichen. Es können aber auch spezifische berufliche Kompetenzen im Rahmen von non-formalen Weiterbildungen erlangt werden – jeweils individuell abgestimmt.	TeilnehmerInnen können sowohl arbeitssuchende als auch beschäftigte Personen sein. Für beide Personengruppen gilt, dass sie vorrangig in jenen Berufen bzw. Qualifikationen geschult werden, die auf dem litauischen Arbeitsmarkt besonders gefragt sind bzw. in denen Fachkräftebedarf herrscht. Die Maßnahme zielt insbesondere auf ungelernete Arbeitslose ab, Arbeitssuchende unter 29 Jahren oder über 45 Jahren, Langzeitarbeitslose, Personen	Nationale Umsetzung – in der derzeitigen Ausgestaltung seit 2012	Finanzielle Unterstützung durch <i>Užimtumo tarnyba</i> , die je nach Weiterbildung und Zielgruppe unterschiedlich hoch ausfällt, d.h. die Unternehmen beteiligen sich an der Finanzierung.

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
	haben nachgefragte Berufe auf regionaler oder nationaler Ebene Vorrang. Die Weiterbildung kann sowohl aus formaler als auch non-formaler Berufsausbildung bestehen.		mit einer Behinderung sowie auf Personen, denen der Flüchtlingsstatus, subsidiärer oder vorübergehender Schutz gewährt wurde. Das Angebot kann von Unternehmen aus verschiedenen Branchen in Anspruch genommen werden, jedoch liegt der Fokus auf jenen Branchen bzw. Berufen mit Fachkräftemangel.		
Kompetenzen LT (Litauen)	Im Rahmen von Kompetenzen LT wurde die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten gefördert. Dazu wurden spezifische Ausbildungsprogramme bereitgestellt, die sowohl auf die finanziellen Möglichkeiten als auch die fachlichen Bedürfnisse von Unternehmen abgestimmt sind. AntragstellerInnen wählten die Ausbildungsprogramme selbstständig aus, die entweder bereits von Aus- und Weiterbildungsanbietern angeboten oder auch neu konzipiert wurden. Die Aus- bzw. Weiterbildungen waren auf	Ziel der Maßnahme war es, die TeilnehmerInnen bei der Anpassung an neue Arbeitsplätze, Technologien und Arbeitsprozesse sowie beim Erwerb oder der Verbesserung von Kompetenzen und Qualifikationen zu unterstützen. Weiters sollte das Programm dazu beitragen, das Qualifikationsniveau von ArbeitnehmerInnen zu erhöhen, um sie an berufliche Veränderungen heranzuführen, sowie ihre Möglichkeiten zur beruflichen Mobilität zu verbessern. Beschäftigte sollten die Fähigkeiten erlernen, sich rasch an Tätigkeiten eines anderen Wirtschaftssektors anzupassen.	Die Weiterbildungen richteten sich an Beschäftigte von Unternehmen, die einen Schulungsbedarf an sektoralen Kompetenzen ihres Personals aufweisen bzw. in denen ein Fachkräftemangel herrschte.	Nationale Umsetzung (2014–2020)	EU-Strukturfonds

	Kurze Zusammenfassung	Ziele	Zielgruppe	Umsetzung	Finanzierung
	eine Behebung des sektoralen Fachkräftemangels ausgelegt. Nach erfolgreichem Abschluss erhielten die TeilnehmerInnen vom Aus- und Weiterbildungsanbieter eine Bestätigung in Form eines Zertifikats oder einer beruflichen (Teil-)Qualifikation.				

Conclusio und Schlussfolgerungen

Die Nachfrage nach gering Qualifizierten sinkt in vielen Ländern und einige Tätigkeitsbereiche sind insbesondere der Gefahr der Automatisierung oder der Abwanderung in günstiger produzierende Bereiche der Welt ausgesetzt. Gleichzeitig haben gering Qualifizierte weniger Möglichkeiten, an Weiterbildung teilzuhaben, da es einerseits weniger Weiterbildungsangebote gibt und andererseits gering Qualifizierte selbst mit unterschiedlichen Barrieren hinsichtlich einer erfolgreichen Teilnahme konfrontiert sind (siehe Kapitel 2.3). Zudem arbeiten gering Qualifizierte oft in KMU, die seltener Weiterbildung anbieten als größere Unternehmen.

Wenn gering Qualifizierte nicht dauerhaft von einer positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt abgehängt werden sollen – die sich nach Überwindung der Corona-Krise laut Prognosen langsam wieder einstellen soll –, müssen Schritte für eine bessere Integration dieser Zielgruppe in Aus- und Weiterbildung gesetzt werden. Mittels gezielter Förderungen in Weiterbildung können gering Qualifizierte befähigt werden, in bessere Arbeitsverhältnisse zu gelangen und damit sicherer am Arbeitsmarkt verankert zu sein. Dies wird zunächst mit erhöhten finanziellen Mitteln verbunden sein, verringert längerfristig aber die Kosten, die durch Arbeitslosigkeit und geringe Verdienste entstehen.

Die folgenden Ansatzpunkte für die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten gering Qualifizierter wurden im Rahmen der vorliegenden Studie eruiert:

- Verstärkung individueller (aufsuchender) Weiterbildungsinformation und -beratung: Aufsuchende Information und Beratung kann insbesondere am Arbeitsplatz sinnvoll sein, da dies ein Ort ist, an dem gering Qualifizierte Weiterbildungsbedarf erkennen, gegebenenfalls an entsprechenden Qualifizierungsangeboten teilnehmen und anschließend das Erlernte anwenden können.
- Eingehen auf die bestehenden Unterschiede innerhalb der Zielgruppe und Aufsetzen von individuellen Angeboten: Je individueller auf die TeilnehmerInnen eingegangen werden kann, desto positiver hat sich dies in den untersuchten Beispielen auf den Verbleib und Abschluss von Maßnahmen ausgewirkt.
- Passgenaue Auswahl von KandidatInnen für eine spezifische Maßnahme, ist ein weiterer zentraler Ansatzpunkt, um den Erfolg von Weiterbildungsangeboten bestimmen zu können. Dazu könnten sowohl Unternehmen als auch PES-BeraterInnen stärker einbezogen werden.
- Niederschwellige Einstiegsmaßnahmen, wie z.B. ein Stufenmodell, sind vorteilhaft, wobei die Erstmaßnahme besonders leicht zugänglich und rasch zu absolvieren sein sollte.
- Entwicklung und Verbreitung arbeitsintegrierter Lernangebote, die an den konkreten Nutzeninteressen der Zielgruppe ansetzen: Arbeitsplatzbasiertes Lernen, das sich an vorliegenden Aufgaben orientiert, problemlösungsorientiert ist und mit dem Arbeitskontext der Person verbunden ist, kann ein guter Einstieg für gering Qualifizierte in Weiterbildung sein.
- Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen: Dazu braucht es eine intensivere Zusammenarbeit von Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen vor Ort, um auf die jeweiligen Anforderungen entsprechend eingehen zu können.
- Didaktische Gestaltung der Angebote, die die oft negativen Lernerfahrungen gering Qualifizierter ebenso berücksichtigt wie Präferenzen und Vorbehalte hinsichtlich bestimmter Lernformen.

- Unternehmen stärker für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für gering Qualifizierte sensibilisieren: Dabei könnte vor allem auf den konkreten Bedarf an besser ausgebildetem Personal eingegangen und Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie durch interne Weiterbildung Fachkräfte der Zukunft ausgebildet werden können. Dazu braucht es noch zusätzliche Beratungs- bzw. begleitende Unterstützungsangebote – insbesondere für KMU.
- Zusätzliche Unterstützungsangebote für gering Qualifizierte, wie Lernprozessbegleitung oder kontinuierliche Beratung und Support.
- Ausbau der Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Teil des Bildungssystems, womit auch entsprechende finanzielle Mittel verbunden sind.
- Strukturelle Rahmenbedingungen, wie flexible und finanziell leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegeangebote sowie ein Ausbau des öffentlichen Verkehrs, sind vor allem für gering Qualifizierte wichtige Voraussetzungen, um an Weiterbildung teilhaben zu können.
- Die Anforderungen an das Aus- und Weiterbildungspersonal verändern sich und es vollzieht sich ein Rollenwechsel hin zum/zur LernprozessbegleiterIn, der/die umfassende pädagogisch-didaktische Kompetenzen mitbringen muss, um Lernmotivation und kooperatives Lernen zu fördern: Diese Veränderungen sollten mit entsprechenden Weiterbildungsangeboten begleitet werden.
- Sichtbarmachung und Anerkennung bereits vorhandener Kompetenzen sind zentral, da gering Qualifizierte oft viele non-formal und informell erworbene Kompetenzen mitbringen, die allerdings nie anerkannt oder auch nur sichtbar gemacht wurden. Eine solche Sichtbarmachung kann deutlich zur Motivation beitragen und ermöglicht es auch, punktgenau in eine Weiterbildung einsteigen zu können – ohne bereits bekannte Kompetenzen nochmals formal erwerben zu müssen.
- Stärkere Verknüpfung von vor Ort nachgefragten Kompetenzen mit der Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten, um auf vorhandene Bedarfe hinarbeiten zu können und insbesondere arbeitssuchenden gering Qualifizierten eine Option auf Übernahme in einen Betrieb zu eröffnen.
- Modulare Angebote ausbauen, die umfassende Aus- und Weiterbildungen in kleine Schritte aufteilen – diese können ein sehr guter Einstieg für gering Qualifizierte sein.
- Digitale Kompetenzen sind immer öfter Grundvoraussetzungen – auch im gering qualifizierten Bereich. Daher sind entsprechende Angebote wichtig und sollten z.B. spielerische Ansätze mit anwendungsorientierten Aufgaben kombinieren, um tätigkeitsnah entsprechende Kompetenzen zu vermitteln.
- Berufliche Auszeit ermöglichen, um an Weiterbildung teilnehmen zu können – dabei aber auch die Rahmenbedingungen entsprechend anpassen, sodass gering Qualifizierte an länger andauernden Kursen teilnehmen können: z.B. durch zusätzliche finanzielle Unterstützung, die zeitnah bezogen werden kann, da eine Vorfinanzierung für gering Qualifizierte oft eine Hürde darstellt.
- Verbesserte Kooperation und Koordination aller Beteiligten: Unternehmen, Arbeitsmarktservice, Unternehmensverbände, Sozialpartner, Gewerkschaften, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sowie regionale öffentliche Stellen sollten sich vermehrt zusammenschließen, um gemeinsam für die jeweils vor Ort anzutreffenden Bedarfe und Nachfragen ein entsprechendes Angebot zu entwickeln – oder auch, um bestehende Angebote besser aufeinander abzustimmen.
- Wichtig ist zudem die politische Ansprache und die Unterstützung durch die Politik – auch die Verknüpfung mit dem Thema Fachkräftebedarf hat sich als eine gute Strategie erwiesen, um auf das Thema der verbesserten Weiterbildung für gering Qualifizierte aufmerksam zu machen.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund der Studie

Viele Unternehmen kämpfen mit der Schwierigkeit, qualifiziertes Personal für offene Stellen ab einem mittleren Qualifikationsniveau zu finden. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist es im Wettbewerb mit großen Betrieben oft schwierig, zu bestehen und geeignete KandidatInnen anwerben zu können. Daher gibt es in einigen Ländern Initiativen, gering Qualifizierte z.B. für Aufgaben auf Facharbeiterebene zu qualifizieren. Dadurch soll einerseits auf den Bedarf nach Fachkräften reagiert werden, andererseits wird der gering qualifizierten Belegschaft die Möglichkeit eröffnet, Veränderungen, die sich z.B. aufgrund der Digitalisierung in den unterschiedlichsten Branchen mittlerweile auch für das gering qualifizierte Segment zeigen, durch eine Höherqualifizierung und nachhaltigere Integrationsperspektiven am Arbeitsmarkt zu begegnen. Entsprechende Good-Practice-Beispiele wurden in ausgewählten europäischen Ländern eruiert und untersucht, um Empfehlungen und Schlussfolgerungen ableiten zu können.

1.2 Länderauswahl

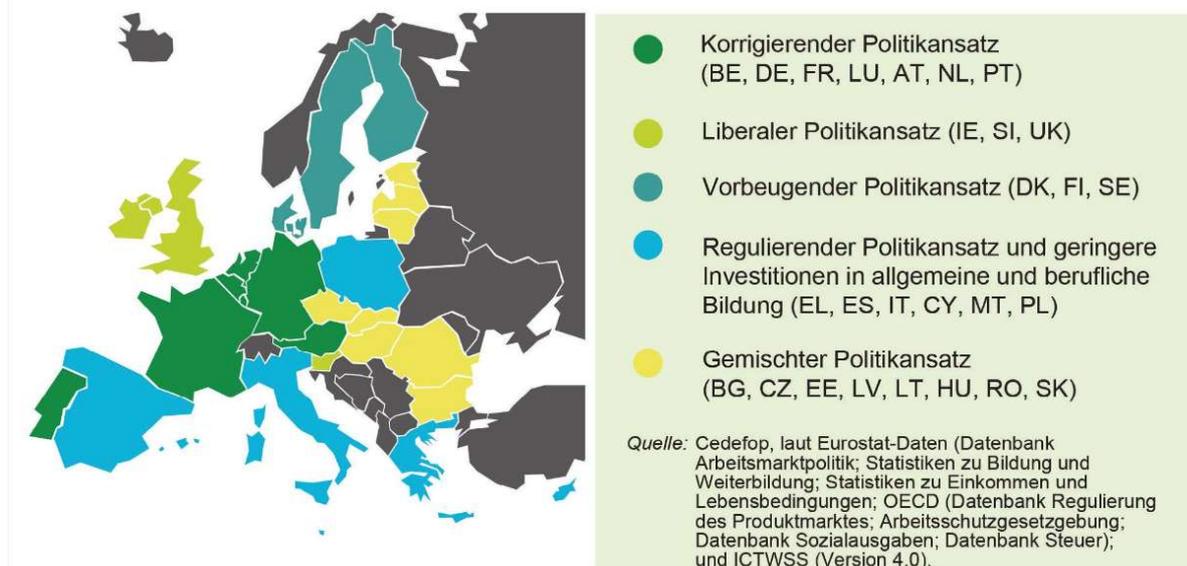
Die Länderauswahl erfolgte zweistufig: Zunächst wurde eine Basisrecherche in zehn Ländern (Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Norwegen, Schweden und Tschechien) vorgenommen, um geeignete Kandidaten für eine Detailrecherche mit interessanten und innovativen Good-Practice-Beispielen zu finden. Dazu wurden zu Beginn vor allem Länder aus Zentraleuropa als auch skandinavische und baltische Länder in die Basisrecherche einbezogen, in denen ein großer Bedarf nach Fachkräften besteht und die in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zu Fachkräftebedarf initiiert hatten.

Weiters wurden die Länder aufgrund unterschiedlicher Politikansätze bei Arbeitsmarktmaßnahmen ausgewählt, um differenzierte Zugänge abbilden zu können. So hatte eine Studie von Cedefop (2017b) volkswirtschaftliche und soziale Kosten gering qualifizierter Erwachsener in der EU untersucht und unterteilte die Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktbedingungen in zwei Arten von Politikansätzen, die in der Europäischen Union beobachtet werden können:

1. Korrekturmaßnahmen, die auf Erwachsene abzielen, die als gering qualifiziert eingestuft werden;
2. Vorbeugungsmaßnahmen, die sich an junge SchulabbrecherInnen, NEET und benachteiligte Gruppen richten (Cedefop 2017b, 4).

Mittels einer Clusteranalyse wurden die europäischen Länder nach den jeweiligen politischen Ansätzen zur Unterstützung von gering Qualifizierten in fünf Gruppen eingeteilt:

Abbildung 1
Europäische Länder nach Clustern



Quelle: Cedefop 2017b, 5

Dabei zeigte sich, dass für den Themenbereich gering Qualifizierte im Zusammenhang mit Fachkräftebedarf insbesondere jene Länder interessant sind, die einen **korrigierenden Politikansatz** anwenden: Dieser umfasst Länder mit hohen Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik, insbesondere für Ausbildung, die direkte Schaffung von Arbeitsplätzen und Sozialhilfe. Weiters ist auch ein hohes Maß an Produkt- und Arbeitsmarktregulierung für diesen Cluster kennzeichnend und es finden sich darunter Länder wie Belgien, Frankreich, Deutschland, Luxemburg oder Österreich.

Im Rahmen der Basisrecherche wurden auch Länder mit einem **vorbeugenden Ansatz** analysiert: In diesen Ländern (Dänemark, Finnland und Schweden – Norwegen wurde von Cedefop nicht zugeordnet, kann aber auch dieser Gruppe zugerechnet werden) ist ein hohes Maß an Unterstützung für Bildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorhanden, wobei die Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik über dem EU-Durchschnitt liegen. Die Indikatoren für die Marktregulierung entsprechen dem EU-Durchschnitt, die gewerkschaftliche Organisation ist sehr hoch. Dieser Ansatz zielt vor allem darauf ab, eine hohe Zahl gering qualifizierter Erwachsener zu verhindern und dadurch die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Auch der **gemischte Politikansatz** kann für einen Ländervergleich unterschiedlicher Zugänge und Methoden interessant sein: Darin finden sich Länder mit dem geringsten Ausgabenniveau für aktive Arbeitsmarktpolitik, Bildung, formale Kinderbetreuung und Sozialhilfe. Die Markt- und Beschäftigungsregulierung entspricht dem europäischen Durchschnitt, die gewerkschaftliche Organisation ist hingegen europaweit am niedrigsten. Zu diesen Ländern zählen unter anderem die baltischen Staaten und Tschechien (Cedefop 2017b, 4).

Insgesamt weisen die europäischen Länder Unterschiede bei der **aktiven Arbeitsmarktpolitik** auf. Hauptzielgruppen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind Langzeitarbeitsuchende, junge Menschen sowie ältere Beschäftigte und gering Qualifizierte. Die europäischen Länder zeigen unterschiedliche Zugänge bei der Anwendung von Arbeitsmarktmaßnahmen: Jene mit hohen Arbeitslosenquoten, wie Spanien, Italien oder Portugal, wenden mehr als 70 % ihrer Ausgaben für Arbeitslosengeld oder Frühpensionen und gleichzeitig wenig Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik auf. Andere Länder, wie z.B. Litauen, Tschechien oder Dänemark, geben mehr als 40 % für aktive Arbeitsmarktpolitik aus;

wohingegen wieder in anderen Ländern, wie z.B. Deutschland mit 25 % oder Frankreich mit 20 %, vergleichsweise hohe finanzielle Ressourcen in Angebote der Arbeitsmarktverwaltungen fließen (Cedefop 2020j, 74f.).

Aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst Aus- und Weiterbildungsangebote, indirekte Beschäftigungsanreize, wie Arbeitsplatzzerhaltung oder Job Sharing, Unterstützung bei Beschäftigung und Rehabilitation, Beschäftigungsangebote am zweiten Arbeitsmarkt sowie Zuschüsse für Start-ups. Aus- und Weiterbildungsangebote kommen überwiegend in Österreich (76 %) und Deutschland (72 %) sowie Finnland (56 %) zum Einsatz; Beschäftigungsanreize hingegen in Malta und Rumänien (beide rund 80 %), Italien (55 %) und Litauen (51 %); Unterstützung bei Beschäftigung und Rehabilitation wird vor allem in Ungarn (88 %) und den Niederlanden (73 %) vergleichsweise stark eingesetzt; Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des zweiten Arbeitsmarkts sind in Großbritannien (49 %), Irland (40 %) und Frankreich (30 %) häufig anzutreffen (ibid. 75f.).

Ausgehend von den Ergebnissen der Basisrecherche und basierend auf der Überlegung, Länder mit unterschiedlichen Zugängen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie Politikansätzen hinsichtlich gering Qualifizierter auszuwählen, wurden vier Länder für die Detailrecherche (Deutschland, Finnland, Frankreich und Litauen) gemeinsam mit AMS-ABI eruiert. Diese Länder weisen unterschiedliche Schwerpunkte bei den Angeboten und Maßnahmen auf und ermöglichen somit verschiedene Zugänge zum Thema. Pro Land wurden drei Good-Practice-Beispiele näher untersucht und präsentiert sowie daraus Empfehlungen und Schlussfolgerungen abgeleitet.

1.3 Methodik

Desktop-Recherche

Zu Beginn des Projekts wurde mittels Desktop-Recherche ein erster Überblick für zehn Länder (Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Norwegen, Schweden und Tschechien) erstellt, um herausfinden zu können, wo innovative Ansätze bzw. unterschiedliche Zugänge zum Thema gering Qualifizierte und Fachkräftebedarf anzutreffen sind. Dabei zeigte sich, dass insbesondere die Kombination dieser beiden Begriffe, d.h. „gering Qualifizierte“ und „Fachkräftebedarf“, zu überraschend wenig Ergebnissen führte. Der Themenbereich Fachkräftebedarf wird oft nicht von einem gering qualifizierten Standpunkt aus behandelt und Möglichkeiten der Höherqualifizierung von gering Qualifizierten werden selten in Kombination mit dem Thema Fachkräftemangel betrachtet.

Somit stellte sich zu Beginn die Auswahl geeigneter Länder vor allem nach einem Ausschlussverfahren dar, da viele Länder wenige konkrete bzw. innovative Maßnahmen für die Zielgruppe im Themenbereich Fachkräftebedarf aufweisen. Als Ausnahme kann dabei allerdings Deutschland genannt werden, wo unterschiedliche Initiativen und Maßnahmen anzutreffen sind. Allerdings hatten die Autorinnen bereits in zuvor durchgeführten Studien zu gering Qualifizierten, z.B. im Zusammenhang mit Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen (Ziegler, Müller-Riedlhuber 2018a) oder digitalen Kompetenzen (Ziegler, Müller-Riedlhuber 2018b) sowie zu Angeboten des Fachkräftebedarfs von Arbeitsmarktverwaltungen (Ziegler, Müller-Riedlhuber 2020) einige Beispiele guter Praxis untersucht; daher wurde z.B. auch die Schweiz für diese Studie nicht mehr ausgewählt, da viele innovative Projekte in den angeführten Studien bereits analysiert wurden.

Basierend auf den unterschiedlichen Politikansätzen und aktiver Arbeitsmarktpolitik wurden nun jene Länder ausgewählt, die verschiedene Zugänge repräsentieren und Beispiele aufweisen, die zur weiteren Analyse geeignet waren. Dabei wurde Wert darauf gelegt, unterschiedliche Methoden und Tools abzubilden, die für gering Qualifizierte besonders geeignet sind, wie z.B. arbeitsplatzorientierte Weiterbildung, Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen, begleitende Unterstützung bei der Umsetzung sowie niederschwellige Angebote, die einen ersten Einstieg in mögliche weiterführende Aus- und Weiterbildung ermöglichen.

Good-Practice-Beispiele

Good-Practice-Recherchen und -Analysen sind eine gute Möglichkeit, Wissen und Erfahrungen in verschiedenen Bereichen zu teilen sowie Diskussionen anzustoßen, Innovationen zu disseminieren und Ergebnisse zu verbessern. Oft werden die Begriffe „Good Practice“ und „Best Practice“ synonym verwendet – auch gibt es keine anerkannte Definition der beiden Begriffe bzw. der bestehenden Unterschiede (Hall, Jennings 2008). Studien zu Good Practice zielen darauf ab, erfolgreiche Aktivitäten und Maßnahmen zu identifizieren, die von anderen – zumeist auf die konkrete Situation angepasst – übernommen werden können, um die eigene Leistung zu verbessern. Wobei insbesondere auf diese kontextuellen Unterschiede hinsichtlich Transferabilität und Implementierung geachtet werden muss, da eine Übernahme unabhängig von Zeit, Ort, organisationalem oder politischem Kontext schwierig sein kann (Maynard 2006).

Good-Practice-Beispiele wurden mittels Desktop-Recherche in offiziellen Dokumenten, aktueller Literatur und Strategiepapieren identifiziert und mit Hilfe von definierten Kriterien ausgewählt. Diese Kriterien umfassen sowohl allgemeine als auch spezifische Indikatoren, wobei die allgemeinen Indikatoren Punkte umfassen, die generell für Good-Practice-Beispiele relevant sind – unabhängig vom Thema der gering Qualifizierten und deren Weiterbildung; spezifische Indikatoren gehen hingegen auf diesen Themenbereich ein und ermöglichen eine weitere Differenzierung der Angebote.

Auch wenn Good-Practice-Beispiele idealerweise alle angeführten Indikatoren aufweisen sollten, erwies sich dies im vorliegenden Fall als durchaus schwierig. Wie bereits erwähnt, gibt es in der Kombination „gering Qualifizierte“ und „Fachkräftebedarf“ wenige innovative Angebote, insbesondere wenn auch Unternehmen – und dabei speziell KMU – involviert sein sollen. Daher wurde für die Auswahl der Good-Practice-Beispiele angenommen, dass diese zumindest zwei allgemeine Indikatoren, insbesondere Effektivität und Übersichtlichkeit, sowie die spezifischen Indikatoren Kooperation und Koordination, passende methodische und didaktische Zugänge sowie Flexibilität umfassen müssen.

Tabelle 2
Kriterien zur Auswahl von Good-Practice-Beispielen

Allgemeine Indikatoren	
Effektivität	Ergebnisse weisen einen positiven Effekt auf die TeilnehmerInnen auf; die Ziele der Maßnahme konnten großteils erreicht werden.
Übersichtlichkeit	Klare Definition der Ziele, Aktivitäten, involvierten Stakeholder und TeilnehmerInnen sowie Erwartungen.
Konsistenz	Übereinstimmung zwischen angestrebten Zielen und implementierten Aktivitäten.
Nachhaltigkeit	Die Möglichkeit, eine gesetzte Maßnahme auch in Zukunft umsetzen zu können, eine nachhaltige Finanzierung aufzustellen oder diese in bestehende Programme zu integrieren.
Spezifische Indikatoren	
Koordination und Kooperation	Koordination, Kooperation, Unterstützung und verbesserte Kommunikation zwischen den beteiligten Institutionen, wie Weiterbildungsanbieter, Unternehmen, Arbeitsmarktverwaltungen, Sozialpartner.
Passende methodische und didaktische Zugänge	Gering Qualifizierte weisen aufgrund von negativen Lernerfahrungen (oft in der Erstausbildung) eine gewisse Ablehnung oder Zurückhaltung gegenüber Aus- und Weiterbildung auf. Um dies zu überwinden, braucht es entsprechende Methoden und Didaktik, die speziell auf diese Zielgruppe eingehen, wie arbeitsplatzbasiertes und anwendungsorientiertes Lernen. Entsprechende individuell abgestimmte Zugänge können den Lernerfolg und den Verbleib in entsprechenden Aus- und Weiterbildungen positiv beeinflussen.
Flexible Strukturen, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppe eingehen	Gering Qualifizierte sind eine stark differenzierte Zielgruppe; daher müssen Good-Practice-Angebote auf diese Unterschiede eingehen und je nach gesetztem inhaltlichem Schwerpunkt unterschiedliche Kompetenzen vermitteln, wie Grundkompetenzen (insbesondere digitale Kompetenzen), aber auch berufsfachliche oder überfachliche Kompetenzen. Auch die Möglichkeit, einen ersten Schritt in Richtung Aus- und Weiterbildung zu setzen, kann durch flexible Elemente, wie erste Schnuppertage oder einzelne aufeinander aufbauende Module, unterstützt werden.
Anerkennung von non-formalem und informell erworbenem Wissen	Viele gering Qualifizierte weisen einiges an Wissen und Erfahrung auf, das sie oft außerhalb von formaler Ausbildung erworben haben. Diese Sichtbarmachung von bereits vorhandenen non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, z.B. mittels einer Kompetenzfeststellung oder Anerkennung, kann die Motivation erhöhen. Good-Practice-Beispiele sollten dabei Bezug auf nationale oder regionale Anerkennung nehmen, um die vorhandenen Kompetenzen für eine anerkannte (Teil-)Qualifikation anrechnen zu können.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht zu den ausgewählten Good-Practice-Beispielen und deren Übereinstimmung mit den allgemeinen und spezifischen Indikatoren:

Tabelle 3

Übersicht Good-Practice-Beispiele und Übereinstimmung mit Indikatoren

	Effektivität	Übersichtlichkeit	Konsistenz	Nachhaltigkeit	Koordination und Kooperation	Methodische und didaktische Zugänge	Flexibilität	Anerkennung von non-formalen und informellen Kompetenzen
Valinda	x	x	x		x	x	x	x
Pro-up	x	x	x		x	x	x	x
Teilqualifizierungen und Ausbildungsbausteine	x	x	x	x	x	x	x	x
Maßgeschneiderte Weiterbildung	x	x	x	x	x	x	x	
Veränderungstraining	x	x	x	x	x	x	x	
Digitutor	x	x			x	x	x	
PIA Compétences Numériques Services Auto	x	x	x		x	x	x	
Umschulungen mittels dualer Weiterbildung	x	x	x	x	x	x	x	
Projekt zum beruflichen Übergang	x	x	x	x	x	x	x	
Verbesserung der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung	x	x		x	x	x	x	
Berufsausbildung für Beschäftigte und Arbeitslose	x	x	x	x	x	x	x	
Kompetenzen LT	x	x	x		x	x	x	

Pro Land wurden drei Fallbeispiele ausgewählt und im Detail ausgearbeitet. Diese umfassen unter anderem Informationen zu den Inhalten der Angebote und dem methodischen Vorgehen, den Unternehmen und TeilnehmerInnen, den Voraussetzungen zur Teilnahme sowie der Dauer der Maßnahme. Weiters wurde erhoben, wie die Angebote finanziert werden und welche weiteren Formen der Unterstützung (z.B. Beratung von Unternehmen oder TeilnehmerInnen) bereitgestellt werden; zudem wurden – soweit vorhanden – Evaluationsberichte sowie Informationen zu den Rückmeldungen bzw. zur Zufriedenheit der Betriebe und TeilnehmerInnen gesammelt und abgeleitet, welche Angebote sich in der Praxis bewährt haben.

Experteninterviews

Insgesamt wurden zehn qualitative Interviews mit ExpertInnen geführt. Die InterviewpartnerInnen waren VertreterInnen der ausgewählten Good-Practice-Beispiele, der nationalen PES bzw. der jeweils beteiligten Trägerorganisationen.

Basierend auf den Ergebnissen der Good-Practice-Beispiele wurden Schlussfolgerungen sowie Empfehlungen für Österreich abgeleitet. Die Informationen wurden mittels Desktop-Recherche sowie Experteninterviews gesammelt.

2 Begriffsdefinitionen und Beteiligung gering Qualifizierter am Arbeitsmarkt und an der Erwachsenenbildung

2.1 Begriffliche Abgrenzung: Fachkräfte, Fachkräftemangel, -engpässe, -bedarf

Obwohl das Thema „Fachkräftebedarf“ bzw. die verschiedenen Bezeichnungen, wie „Fachkräftemangel“, *skill gap*, *skill shortage*, *skill mismatch* oder Mangelberufe, seit vielen Jahren Teil der politischen Debatte ist, werden die Begriffsvarianten oft nur unzureichend definiert bzw. voneinander abgegrenzt. Auch gibt es bislang keine einheitliche Definition zum deutschen Begriff „Fachkräftemangel“.

Nach Kettner (2012) kann allgemein von einem **Arbeitskräftemangel** gesprochen werden, wenn „auf einem in geeigneter Weise regional abgegrenzten Arbeitsmarkt (...) die Zahl der benötigten Arbeitskräfte die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte übersteigt. In der einzelbetrieblichen Realität äußert sich diese Situation darin, dass es keine oder nur wenige Bewerbungen auf offene Stellen gibt“ (Kettner 2012, 15).

Für Kägi et al. (2014) zeigt sich ein **Fachkräftemangel** durch den Abgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt: „Das Arbeitsangebot ergibt sich aus den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) einer bestimmten Qualifikation (erlernter Beruf), die Nachfrage aus den besetzten (ausgeübter Beruf) und offenen Stellen im betreffenden Beruf. Ein Fachkräftemangel besteht dann, wenn die Nachfrage das Angebot bei den vorherrschenden Arbeitsbedingungen übersteigt“ (Kägi et al. 2014, 2).

Im Gegensatz zu einem Fachkräftemangel liegen **Fachkräfteengpässe** vor, wenn eine vorübergehende Diskrepanz zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage besteht. Dabei können die Besetzung von offenen Stellen und der produktive Einsatz der Beschäftigten aber dennoch erfolgreich gelingen, und zwar dann, wenn Unternehmen und Arbeitssuchende bzw. Beschäftigte ausreichend hohe Kompromiss- und Investitionsbereitschaft zeigen.

Fachkräfteengpässe können auch in Hinblick auf den Qualifikationsstand der Beschäftigten entstehen, wenn diese nicht (mehr) in der Lage sind, neuen Anforderungen an die Produktion oder den Dienstleistungsbetrieb zu entsprechen; diesem Problem kann mit betrieblichen Investitionen in Aus- und Weiterbildung unmittelbar entgegengewirkt werden. Insgesamt sind Engpässe weniger durch ein quantitatives Missverhältnis zwischen der Nachfrage und dem Angebot gekennzeichnet als vielmehr durch qualitative Unterschiede. Das Ausmaß dieser qualitativen Unterschiede wird vom Umfang der nachgefragten und angebotenen Qualifikationen bestimmt (Kettner 2012, 16).

Auch zur Definition des Begriffs „**Fachkräfte**“ gibt es unterschiedliche Herangehensweisen und es kann sich dabei um Personen mit unterschiedlich hohen Qualifikationsprofilen handeln. Mit Fachkräften sind nicht nur formal hoch qualifizierte Personen gemeint; Fachkräfte gibt es potenziell in allen Tätigkeitsbereichen, „außer in jenen, in denen keinerlei besondere Kenntnisse erforderlich sind, z.B. für Hilfsarbeiten“ (Kettner 2012, 16). Fachkräfte zeichnen sich laut Kettner (2012) durch fachspezifische Qualifikationen aus, die sie dazu befähigen, bestimmte Tätigkeiten mit einer bestimmten Produktivität auszuüben:

„Andere Arbeitskräfte, die nicht über diese fachspezifischen Qualifikationen verfügen, können die gestellten Aufgaben nicht oder nur mit geringer Produktivität erfüllen und gelten in Hinblick auf diese bestimmten Tätigkeiten nicht als Fachkräfte. In Bezug auf andere Tätigkeiten können die gleichen Personen dagegen Fachkräfte sein“ (ibid.).

Laut Paiers Studie zum Fachkräftemangel in der Steiermark (2009) kann unter einer Fachkraft „zunächst eine gemäß den Berufsausbildungsvorschriften qualifizierte Person verstanden werden, die durch ihre spezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse berechtigt und befähigt ist, die für einen bestimmten Beruf definierten Tätigkeiten fachgerecht durchzuführen“ (Paier 2009, 8).

Auch im Englischen besteht keine einheitliche Begriffsverwendung und es werden unter anderem die Begriffe „*skill shortage*“, „*skill gap*“ oder „*skill mismatch*“ verwendet. Wobei „*skill*“ in diesem Kontext z.B. von Shah und Burke (2005) als Fähigkeit definiert wurde, eine Aufgabe mit einem bestimmten Niveau an Kompetenz produktiv durchzuführen⁴. Hier zeigen sich Überschneidungen mit der Definition zu Fachkräften von Kettner (2012), da darauf hingewiesen wird, dass Personen, die diese Fertigkeiten nicht besitzen, die Aufgabe entweder gar nicht oder weitaus weniger produktiv ausführen können (Shah, Burke 2005, 45).

Eine OECD-Studie aus dem Jahr 2016 stellt fest, dass eine einheitliche Definition zu „*skill mismatch*“ und „*skill shortage*“ fehlt, wobei beide Begriffe Situationen beschreiben, in denen die Fertigkeiten und Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen die Anforderungen des betreffenden Berufs unter den derzeitigen Marktbedingungen übertreffen oder diese nicht erfüllen.

In Bezug auf „*skill shortage*“ wird ausgeführt, dass dies eintritt, wenn die von den ArbeitgeberInnen nachgefragten Kompetenzen und Fertigkeiten im vorhandenen Angebot möglicher BewerberInnen nicht vorhanden sind.

Ein „*skill mismatch*“ tritt dieser Studie zufolge ein, wenn ArbeitnehmerInnen schlecht zu ihren derzeitigen Stellen passen, d.h. entweder über- oder unterqualifiziert sind. „*Skill shortage*“ kann zu „*skill mismatch*“ beitragen, wenn z.B. Unternehmen, die kein passendes Personal finden, ArbeitnehmerInnen einstellen, die entweder mehr Kompetenzen mitbringen, als für die jeweilige Stelle benötigt werden, oder denen für die Position relevante Kompetenzen fehlen (OECD 2016a, 16).

Quelle: Ziegler, Müller-Riedlhuber 2017, 29f.

2.2 Definitionen zu gering Qualifizierten

Der Begriff „gering qualifiziert“ wurde viele Jahre vor allem anhand des Bildungsniveaus der Bevölkerung definiert und untersucht.

Cedefop (2017a) führt für gering Qualifizierte – neben einem geringen formalen Bildungsniveau in Form von ISCED 0–2 – weitere Kategorien an, die auf diese Personengruppe zutreffen können, und die dabei unterstützen sollen, unterschiedliche Faktoren zu berücksichtigen, wenn gering Qualifizierte untersucht werden:

- veraltete Qualifikationen: Darunter fallen z.B. Personen mit einem formal höheren Bildungsniveau als ISCED 2, deren Ausbildung aufgrund von Veränderungen am Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist. Dies trifft unter anderem auf ältere Personen zu, falls diese ihre Kompetenzen nicht durch weiterführende Kurse und Zusatzausbildungen aktualisiert haben oder ihre erlernten Berufe nicht mehr vorhanden sind.
- Langzeitarbeitslosigkeit und/oder Abkoppelung vom Arbeitsmarkt, wodurch Kompetenzen verloren gehen oder nicht aktualisiert werden, was den Wiedereinstieg erschweren kann.
- Kluft zwischen individuellen beruflichen Kompetenzen und sich wandelnden Anforderungen am Arbeitsmarkt aufgrund von Innovationen, wie z.B. der zunehmende Bedarf an IKT-Kompetenzen in verschiedenen Branchen und Beschäftigungsverhältnissen; dadurch steigen die Kompetenzanforderungen auch in gering qualifizierten Bereichen.
- Überqualifizierte Personen, die ihre erlernten Kompetenzen nicht angewandt haben, da sie in einem anderen Bereich gearbeitet haben: Darunter fallen MigrantInnen, die ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen nicht einsetzen können, z.B. aufgrund fehlender Anerkennung; oder junge Menschen, die zum Eintritt in den Arbeitsmarkt Stellen annehmen, die unter ihrem

⁴ “A skill is an ability to perform a productive task at a certain level of competence” (Shah, Burke 2005, 45).

Qualifikationsniveau liegen, um Erfahrungen zu sammeln; dies kann in manchen Ländern aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten zu längerfristigen Beschäftigungen führen. Aber auch Frauen fallen in diese Kategorie, die aufgrund der Segregation am Arbeitsmarkt und Überrepräsentation in prekären Beschäftigungsverhältnissen oft unter ihrer formalen Qualifikation beschäftigt sind (Cedefop 2017a, 25f., Cedefop 2017b, 2).

Weiters werden laut Cedefop durch eine zu enge Definition von gering Qualifizierten non-formal und informell erworbene Kompetenzen nicht ausreichend berücksichtigt; daher sollte „‘gering qualifiziert‘ als multidimensionales, dynamisches Phänomen gesehen werden, das über alle Bildungsniveaus hinwegreicht und sowohl die Determinanten als auch die Auswirkungen der Geringqualifizierung berücksichtigt“ (Cedefop 2017b, 2).

Auch die OECD verfolgt einen ähnlichen Ansatz und verweist darauf, dass die Gruppe der Personen mit geringen Kompetenzen nicht mit jenen mit geringem formalem Qualifikationsniveau ident ist – allerdings gibt es Überschneidungen: Z.B. können Personen mit geringen formalen Qualifikationen durchaus ein hohes Ausmaß an Kompetenzen aufweisen; gleichzeitig können Personen mit höheren Abschlüssen über geringe Kompetenzen verfügen, was sich z.B. aus Kompetenzverlust über viele Jahre oder eine schlechte formale Ausbildung ergeben kann. Dennoch sind beide Gruppen – Personen mit geringem formalem Abschluss oder geringen Kompetenzen – von den Veränderungen am Arbeitsmarkt besonders betroffen und benötigen spezifische Aus- und Weiterbildungsangebote, um weiterhin am Arbeitsmarkt verbleiben zu können (OECD 2020, 71).⁵

Die vorliegende Studie orientiert sich an diesen breiten Definitionen von Cedefop und OECD.

In **Deutschland** bzw. im deutschsprachigen Raum werden für Personen, die keinen oder einen nicht mehr verwertbaren beruflichen Abschluss aufweisen, die Begriffe „gering Qualifizierte“ und „An- und Ungelernte“ oft synonym verwendet. Dabei sind An- und Ungelernte Personen, die über keine abgeschlossene Berufsbildung verfügen, sowie Personen, die einen Berufsabschluss besitzen, der aber in Deutschland nicht anerkannt oder nicht verwertbar ist, gemeint. Letzteres trifft vor allem auf Personen zu, die im Ausland qualifiziert wurden, sowie auf einige Personen, deren Berufsabschluss veraltet ist.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zählt zur Gruppe der An- und Ungelernten auch Personen, die zwar einen Berufsabschluss aufweisen, diesen Beruf aber seit längerem nicht ausüben und in einem anderen Tätigkeitsfeld beschäftigt sind.⁶ Dies kann auch auf Personen mit Hochschulabschluss zutreffen, die z.B. aus dem geisteswissenschaftlichen Bereich in die IT-Branche wechseln (aufgrund non-formal und informell erworbener Kompetenzen) und zeigt somit, dass die formale Zertifizierung und das Niveau der beherrschten Kompetenzen sehr unterschiedlich sein können (Schöpf 2015, 58).

Laut Glossar der Bundesagentur für Arbeit sind formal gering Qualifizierte bzw. „Personen mit geringer Qualifikation“ folgendermaßen definiert:

- Personen, die über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelerner Tätigkeit eine

⁵ Zur Definition von gering Qualifizierten, Bildungsfernen, Niedrigqualifizierten für Österreich siehe: Papouschek 2018a, 15ff.

⁶ Siehe Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externenprüfung: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA096.pdf> (2018-11-01).

entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können (berufsentfremdet) oder

- Personen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.⁷

In **Finnland** gibt es keine offizielle Definition des Begriffs „gering Qualifizierte“. Gering qualifizierte ältere ArbeitnehmerInnen wurden von Riekhoff (2020) als Personen definiert, die über keinen formalen Abschluss oder maximal einen Pflichtschulabschluss verfügen.⁸ Ebenso wurden in einem OECD-Bericht zu Gehältern in Finnland Personen in gering qualifizierter Beschäftigung als jene definiert, die einen Abschluss unter Sekundarstufe II besitzen (Johansson 2006, 16).

Ein Bericht über die Auswirkungen der Globalisierung auf Unternehmen und Beschäftigung in Finnland verwendet die ISCED-Klassifikation zur Gruppierung von gering, mittel und hoch qualifizierten Beschäftigten. Demnach werden Personen als gering qualifiziert eingestuft, wenn sie maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen (ISCED-Level 0–2) oder ihr Bildungsniveau nicht bekannt ist (OECD; Statistics Finland 2020, 53) – diese Definition wird auch im Rahmen des finnischen Labour Force Survey angewandt (Experteninterview).

In **Frankreich** setzt sich die Gruppe der gering Qualifizierten aus unterschiedlichen TeilnehmerInnen zusammen:

- Personen mit geringer Lese- und Schreibkompetenz, die für mindestens ein Jahr eine Schule in Frankreich besucht haben, denen es aber nicht gelungen ist, ausreichende Lese-, Schreib- und Rechenkompetenz zu erlangen;
- Personen, welche die Schule vor dem 16. Lebensjahr verlassen haben und unzureichende Fähigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen sowie fehlende digitale Kompetenzen aufweisen;
- Personen, die die Schule bis zum 16. Lebensjahr besucht haben, aber keinen beruflichen Abschluss vorweisen können;
- Personen mit Qualifikationen aus früheren Jahren, die inzwischen aufgrund der Weiterentwicklung der speziellen Anforderungen an ihren Beruf größtenteils veraltet sind;
- MigrantInnen, die die französische Sprache nicht sprechen und keine Schule in Frankreich besucht haben (Michel, Looney 2015, 242f.).

In **Litauen** gibt es keine offizielle Definition darüber, wer als hoch qualifizierte/r, qualifizierte/r oder ungelernete/r ArbeitnehmerIn angesehen wird. Das litauische Arbeitsgesetzbuch definiert ungelernete Arbeit als jene, für die keine besonderen Anforderungen an Qualifikationen oder berufliche Fähigkeiten bestehen. Nach der litauischen Berufsklassifikation führen ungelernete ArbeitnehmerInnen einfache und sich wiederholende Aufgaben aus, für die normalerweise manuelle Werkzeuge und körperliche Kraft erforderlich sind. Die meisten Berufe in dieser Gruppe erfordern eine Grundschulbildung, in ein paar Berufen werden die erforderlichen Kompetenzen durch eine kurze Ausbildung am Arbeitsplatz vermittelt (Experteninterview).

⁷ Siehe Glossar der Arbeitsmarktstatistik der BA: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/Generische-Publikationen/AST-Glossar-Gesamtglossar.pdf> (2018-11-01), 14f.

⁸ Siehe: <https://www.etk.fi/en/blogs/low-skilled-older-workers-and-early-exit-from-the-labour-market-its-not-just-who-you-are-and-where-you-work-but-also-whom-you-work-with/> (2020-12-01).

Nach Angaben des litauischen Arbeitsamtes sind ungelernete Beschäftigte in Litauen derzeit z.B. in folgenden Berufen besonders gefragt: Reinigungskraft (m/w), HilfsarbeiterIn in Büros oder Hotels, FertigungsarbeiterIn, gering qualifizierteR BauarbeiterIn, RegalauffüllerIn, Wäschereihilfskraft (m/w), ungelerneteR ForstarbeiterIn oder KüchenhelferIn.⁹

In einer OECD-Studie (2016) über Beschäftigungshürden für Arbeitssuchende in Litauen werden Personen mit niedriger Bildung bzw. geringen Kompetenzen als Personen definiert, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen (ISCED-Level 0–2) oder über geringe berufliche Fähigkeiten verfügen. Unter Personen mit geringen beruflichen Fähigkeiten werden jene verstanden, die zuletzt in einem Beruf tätig waren, der nach dem ISCO-Klassifikationssystem den Grundberufen zugeordnet wird. Davon ausgenommen sind Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss (Browne, Pacifico 2016, 17).

2.3 Arbeitsmarktbeteiligung und Teilnahme am lebenslangen Lernen von gering Qualifizierten

Auf EU-Ebene wurden in den letzten Jahrzehnten unterschiedliche Maßnahmen und Politiken entwickelt, um die Beteiligung am lebenslangen Lernen in den Mitgliedsstaaten zu erhöhen: so z.B. die Europäische Agenda für Erwachsenenbildung¹⁰, die europäische Kompetenzagenda¹¹ oder der Kopenhagenprozess¹². Die Beteiligung am lebenslangen Lernen ist in der EU insgesamt immer noch zu gering, wobei es aber große Unterschiede zwischen den Ländern gibt und vor allem nord- und westeuropäische Länder eine höhere Teilnahme als zentral- und südeuropäische Länder aufweisen. Insbesondere im Hinblick auf Umschulung oder Höherqualifizierung sind große Unterschiede zwischen den Ländern zu beobachten – sowohl was formales und non-formales als auch informelles Lernen betrifft.¹³ Beteiligung an Erwachsenenbildung ist besonders in Klein- und Kleinstunternehmen sowie für gering Qualifizierte sehr gering ausgestaltet, wobei Letztere auch zu einem höheren Prozentsatz in KMU arbeiten (Baiocco et al. 2020, 26).

Bevor die einzelnen Länder und eruierten Good-Practice-Beispiele in den folgenden Kapiteln im Detail dargestellt werden, wird ein kurzer Überblick zur aktuellen Arbeitsmarktsituation sowie zur Beteiligung am lebenslangen Lernen von gering Qualifizierten – wie sie unter anderem im Labour Force Survey erfasst werden, d.h. ISCED-Niveau 0 bis 2 – gegeben.

Dabei zeigt sich, dass Österreich bei der **Beschäftigungsquote** ähnliche Werte (55,7 %) wie Tschechien (53,4 %) und Ungarn (55,7 %) aufweist und damit im Mittelfeld liegt. Deutschland (61,8 %), Dänemark (59,5 %) und Schweden (61,2 %) zeigen eine vergleichsweise höhere Beschäftigung, die besten Werte weisen jedoch Island (76,6 %), Portugal (69,8 %) und die Schweiz (69,7 %) auf. Für Finnland (52 %), Frankreich (51,7 %), Litauen (47,9 %) und Italien (52,1 %) wurden leicht unterdurchschnittliche Werte erhoben, Polen (44,6 %) und die Slowakei (36,1 %) weisen besonders geringe Werte bei der Beschäftigung von gering Qualifizierten auf.

⁹ Siehe: <https://uzt.lt/en/services/jobseekers/> (2020-11-30).

¹⁰ Siehe: <https://epale.ec.europa.eu/de/policy-in-the-eu/implementing-the-european-agenda-for-adult-learning> (2020-07-30).

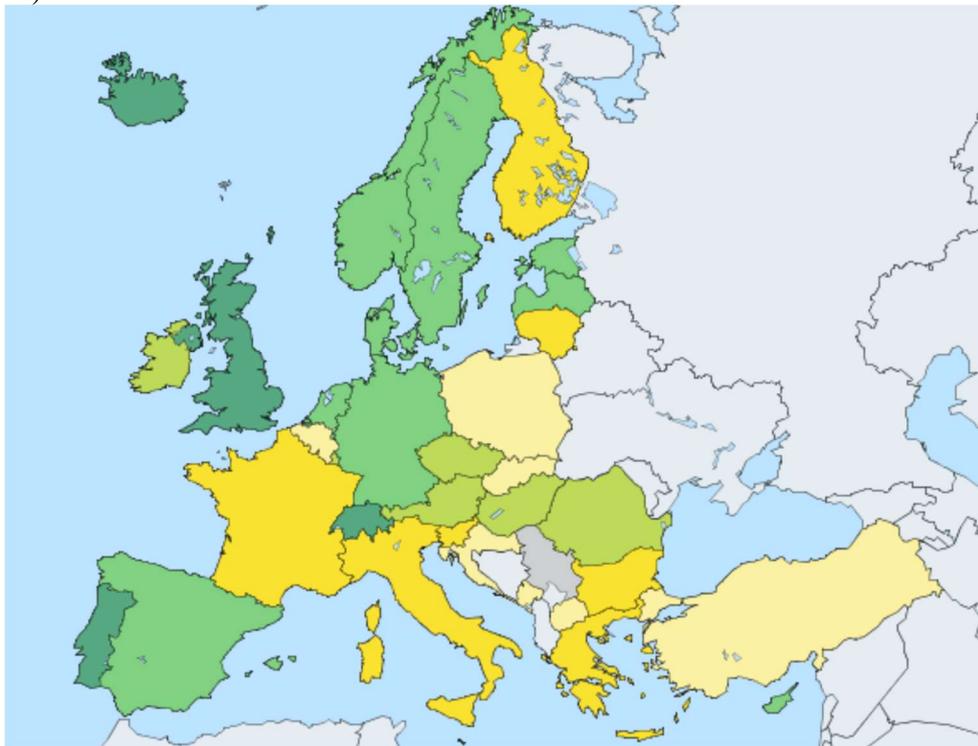
¹¹ Siehe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=de> (2020-07-30).

¹² Siehe: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_04_293 (2020-07-30).

¹³ Siehe: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database> (2020-07-30).

Abbildung 2

Beschäftigungsquote von gering Qualifizierten in der EU 2019 (20–64 Jahre, ISCED 0–2, in %)



Legend

36.1 - 47.2

47.2 - 52.1

52.1 - 57.6

57.6 - 63.2

63.2 - 76.6

Not available

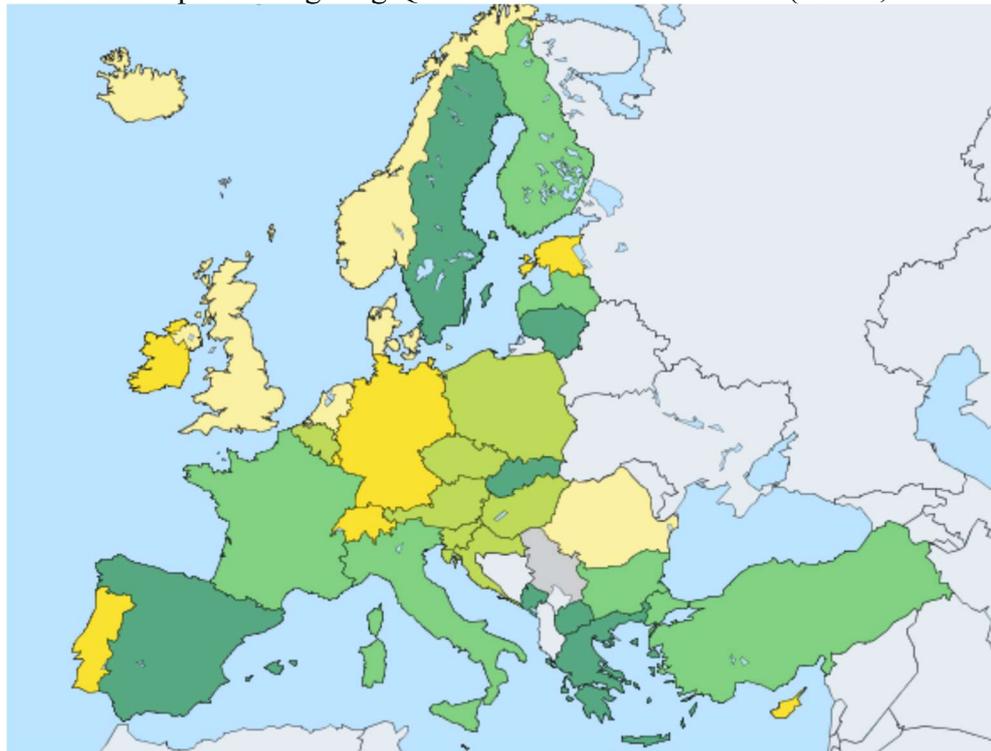
Quelle: Eurostat-Datenbank, online:

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tepsrwc120&toolbox=types> (2020-08-05)

Die **Arbeitslosigkeit** von gering Qualifizierten lag 2019 in Island (3,2 %) auf besonders niedrigem Niveau, gefolgt von Großbritannien (4,9 %) und Norwegen (5,7 %). Auch Deutschland (7,7 %) und Estland (7,8 %) zeigten vergleichsweise geringe Werte. Ungarn (8,1 %), Slowenien (9,1 %) und Österreich (10 %) weisen durchschnittliche Werte im Ländervergleich auf. Finnland (11,1 %), Italien (12,8 %) und Frankreich (13,5 %) liegen über dem Durchschnitt; deutlich höhere Arbeitslosigkeit von gering Qualifizierten zeigt sich in Schweden (16 %), Spanien (18,9 %), Litauen (19,2 %) und in der Slowakei (28,4 %).

Abbildung 3

Arbeitslosenquote von gering Qualifizierten in der EU 2019 (25–64; ISCED 0–2, in %)



Legend

3.2 - 6.2

6.2 - 8.0

8.0 - 10.4

10.4 - 13.5

13.5 - 28.4

Not available

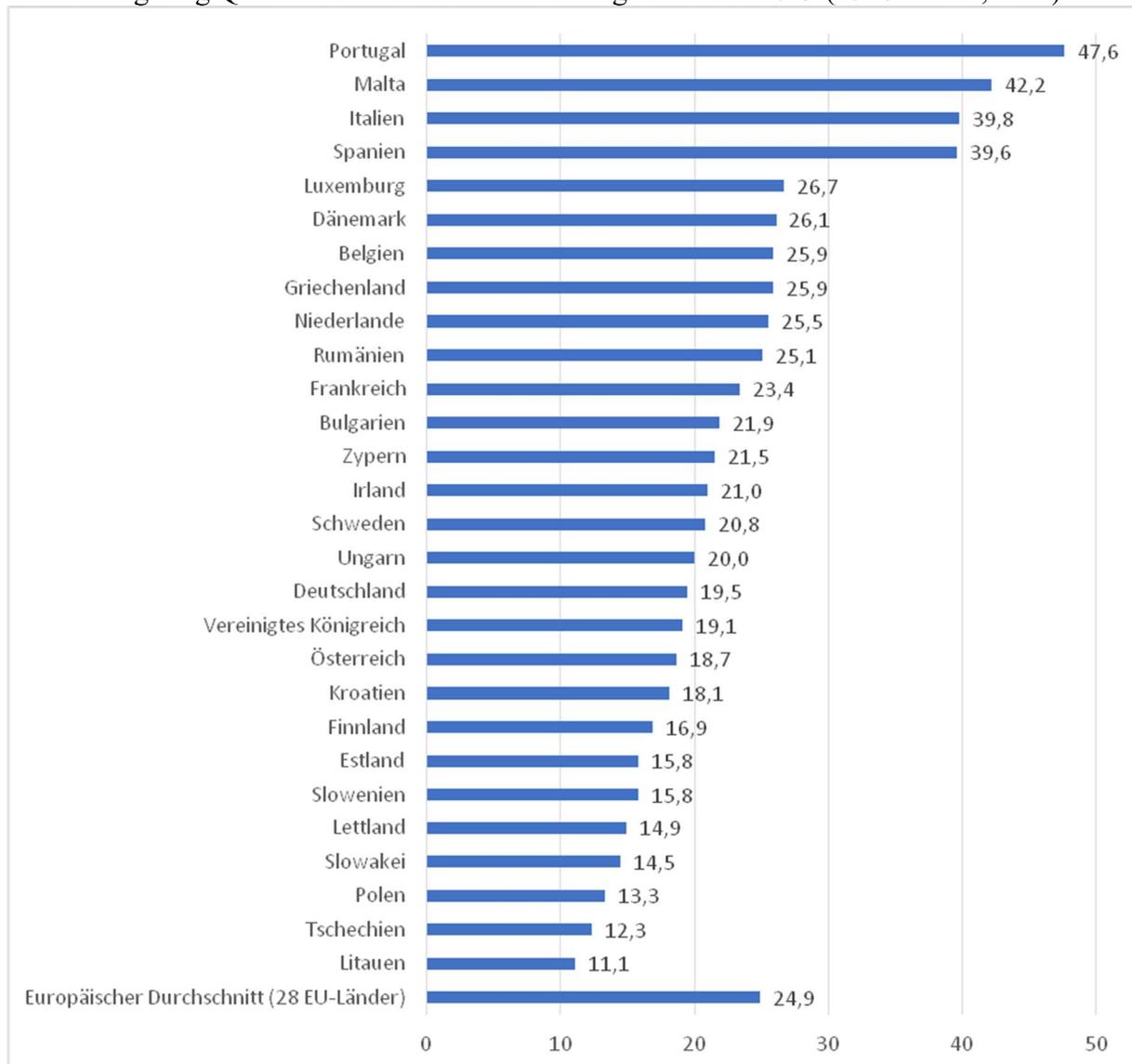
Quelle: Eurostat-Datenbank, online:

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00066&toolbox=types> (2020-08-05)

Insgesamt variiert der **Anteil an gering Qualifizierten** (ISCED Niveau 0–2) in der EU sehr stark: Vor allem in den südlichen Ländern gibt es vergleichsweise hohe Anteile an gering Qualifizierten (Portugal: 47,6 % oder Italien mit 39,8 %). Sehr geringe Quoten zeigen sich in den osteuropäischen und baltischen Staaten, wie z.B. in Litauen mit 11,1 % oder Tschechien mit 12,3 %. Österreich (18,7 %), Deutschland (19,5 %) und Frankreich (23,4 %) liegen unter dem EU-28-Durchschnitt von 24,9 %.

Abbildung 4

Anteil der gering Qualifizierten an der Bevölkerung in der EU 2019 (15–64 Jahre, in %)



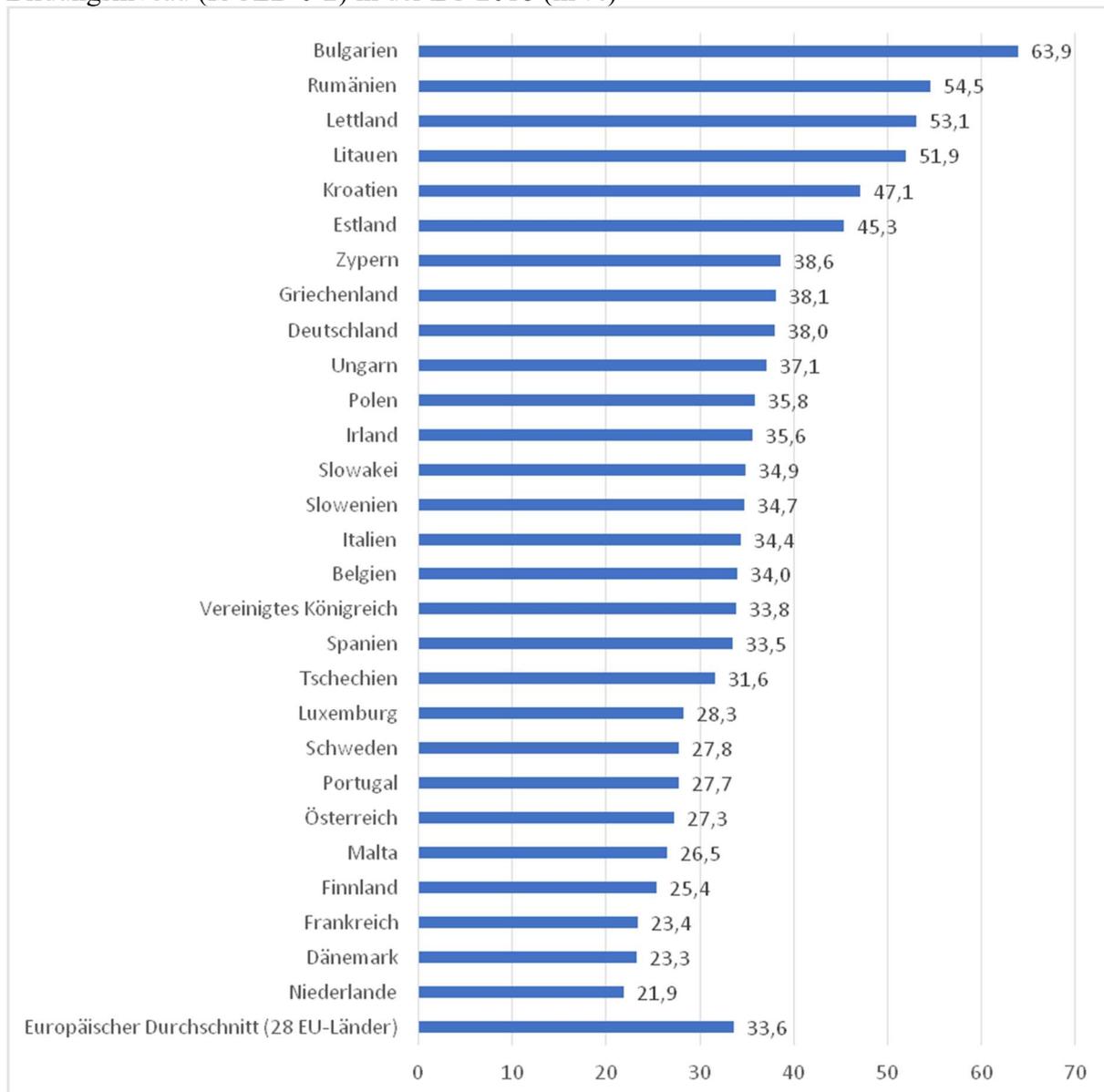
Quelle: Eurostat-Datenbank, online:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_03&lang=en (2020-10-07)

Der Anteil der Personen, die **armutsgefährdet oder von sozialer Exklusion bedroht** sind, liegt für Menschen mit geringen Bildungsniveaus (ISCED 0–2) im EU-28-Durchschnitt bei 33,6 %. Dabei zeigen vor allem Bulgarien und Rumänien besonders hohe Werte (63,9 % bzw. 54,4 %). Aber auch in den baltischen Staaten zeigt sich eine hohe Armutsgefährdung für formal gering Qualifizierte (Lettland 53,1 % oder Litauen 51,9 %); auch Deutschland liegt mit 38 % über dem EU-28-Durchschnitt. Österreich (27,3 %) und Frankreich (23,4 %) liegen unter dem Durchschnitt – die geringste Armutsgefährdung für gering Qualifizierte zeigt sich in den Niederlanden mit 21,9 %.

Abbildung 5

Anteil der Personen, die armutsgefährdet oder von sozialer Exklusion bedroht sind, nach Bildungsniveau (ISCED 0-2) in der EU 2018 (in %)

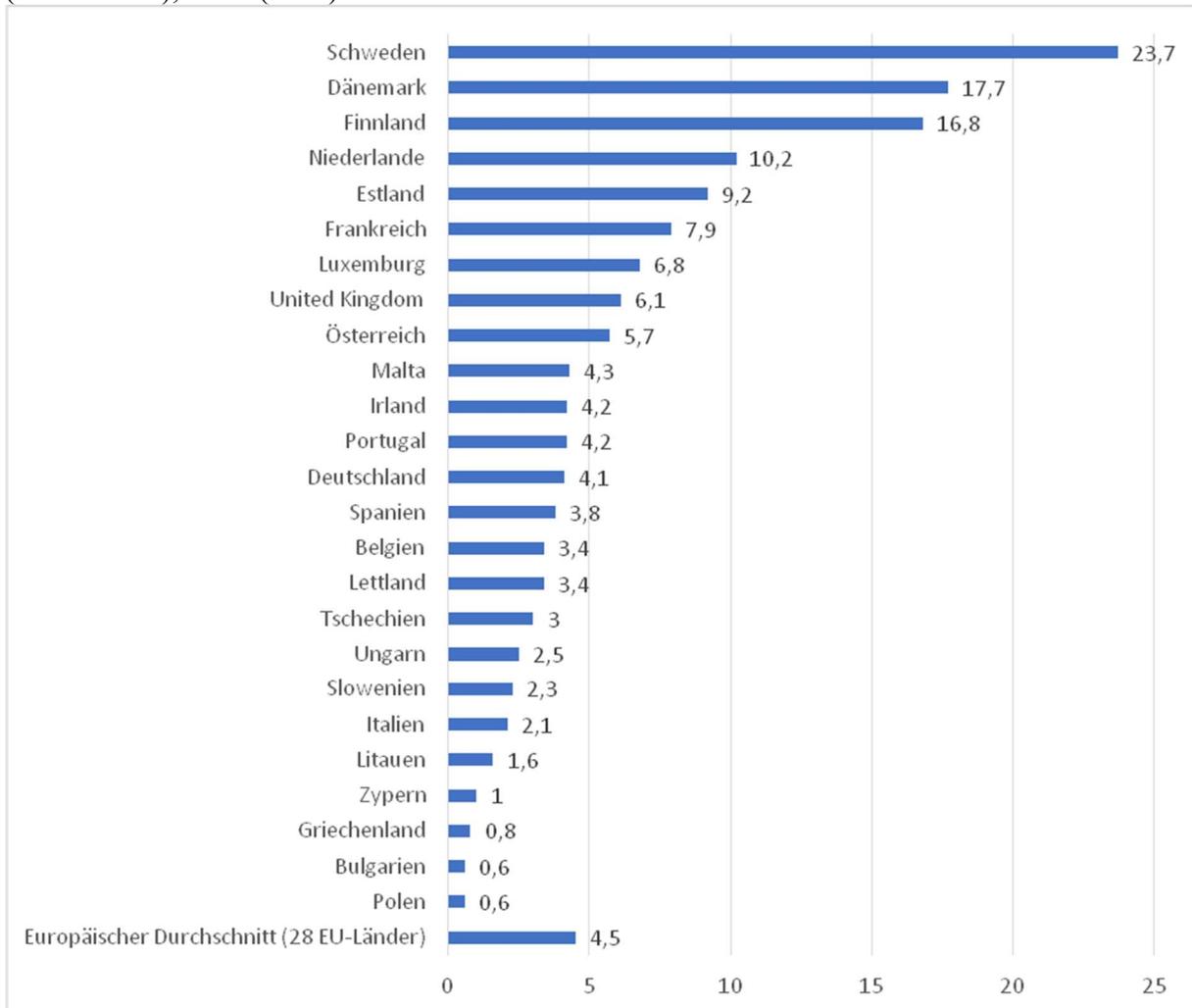


Quelle: Eurostat-Datenbank, online: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (2020-10-07)

Kompetenzen sind für den Einstieg und Verbleib am Arbeitsmarkt zentral. Aktuelle und zukünftige Herausforderungen, wie sich rasch ändernde Technologien, Digitalisierung oder demografische Entwicklungen, verlangen von Erwachsenen eine kontinuierliche Weiterbildung sowie eine Verbesserung der Kompetenzen. Bei der **Beteiligung an Aus- und Weiterbildung** von gering Qualifizierten (ISCED 0–2) zeigen sich allerdings große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern: Vor allem Bulgarien, Polen (jeweils 0,6 %) sowie Griechenland (0,8 %) weisen sehr geringe Werte auf. In Schweden nahmen 23,7 % der Personen mit ISCED-Niveau 0–2 in den vier Wochen vor der Befragung an einer Aus- oder Weiterbildung teil, gefolgt von Dänemark (17,7 %) und Finnland (16,8 %). Auch Frankreich liegt mit 7,9 % Beteiligung vergleichsweise gut, Österreich kommt auf 5,7 % und Deutschland auf 4,1 %; in Litauen nahmen nur 1,6 % der gering Qualifizierten in den letzten vier Wochen an einer Aus- oder Weiterbildung teil.

Abbildung 6

Teilnahmequote an Aus- oder Weiterbildung (letzte vier Wochen) nach Bildungsabschluss (ISCED 0–2), 2019 (in %)



Quelle: Eurostat-Datenbank, online:

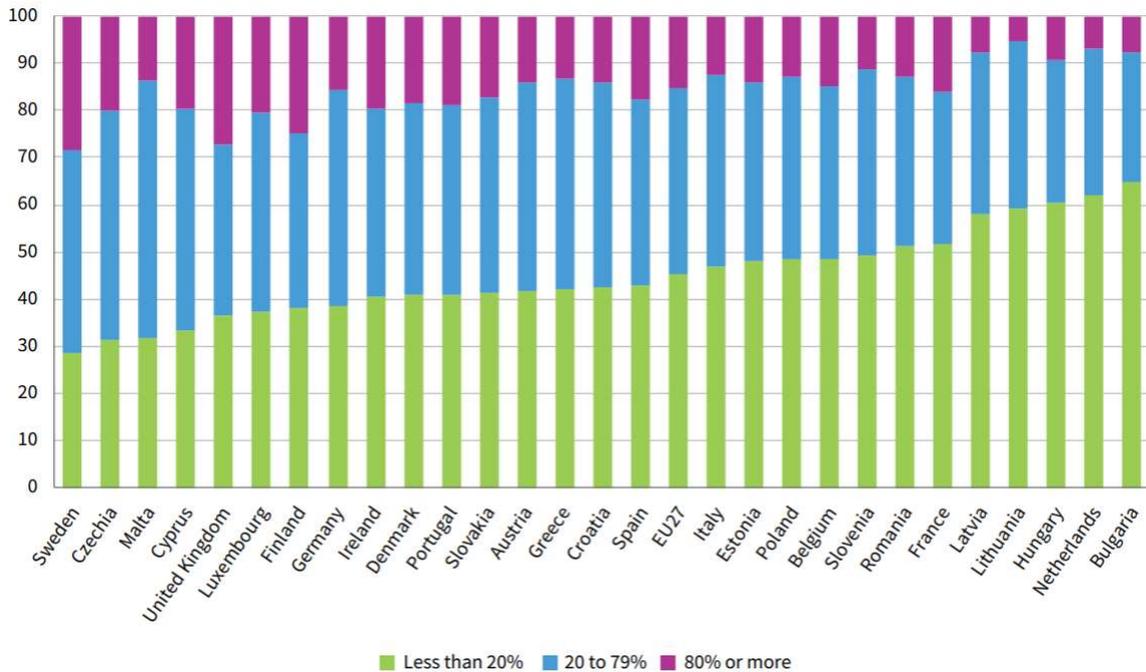
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFSE_03_custom_33807/default/table?lang=de (2020-10-07). Anmerkung: Daten für Kroatien, Slowakei und Rumänien lagen für 2019 nicht vor.

Die Beteiligung von gering Qualifizierten an Aus- und Weiterbildung hängt stark mit den Möglichkeiten, im Rahmen der beruflichen Tätigkeit an diesen teilzunehmen, zusammen: So zeigt eine Unternehmensumfrage von 2019, dass in der EU-27 in 45 % der Unternehmen nur wenige Beschäftigte regelmäßig an Weiterbildung teilnehmen¹⁴ (weniger als 20 % der Beschäftigten). Bei 39 % der Unternehmen sind zwischen 20 % und 79 % regelmäßig an Weiterbildung beteiligt und nur 15 % der Unternehmen geben an, dass 80 % und mehr regelmäßig an Weiterbildung teilnehmen. Dabei fällt auf, dass insbesondere Litauen mit nur 5 % den geringsten Anteil an Unternehmen aufweist, die 80 % oder mehr der Belegschaft regelmäßig weiterbilden – Finnland liegt hier im Vergleich mit 27 % bei einem sehr hohen Wert (Eurofound, Cedefop 2020, 89).

¹⁴ Die europäische Unternehmensumfrage von 2019 definierte kontinuierliche Weiterbildung folgendermaßen: „Weiterbildung, die regelmäßig durchgeführt wird und dabei hilft mit laufenden Veränderungen des verwendeten Equipments oder der Anforderungen zurecht zu kommen, die mit einer Zertifizierung verbunden sind, um die jeweilige Position ausüben zu können“ (Eurofound, Cedefop 2020, 89).

Abbildung 7

Anteil von Beschäftigten in Berufen, die eine kontinuierliche Weiterbildung voraussetzen (in %)



Quelle: Eurofound, Cedefop 2020, 89

Auffallend ist weiters, dass in Sektoren, in denen besonders viele gering Qualifizierte anzutreffen sind, die Möglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterbildung deutlich geringer sind als in Bereichen mit vielen hoch qualifizierten Beschäftigten: So haben Beschäftigte im Transportwesen die geringsten Möglichkeiten, an Weiterbildung teilzunehmen – wohingegen sich Personen im Finanzdienstleistungsbereich am häufigsten weiterbilden können (ibid. 90). Und auch die Größe des Unternehmens wirkt sich auf die Beteiligung an Weiterbildung aus: In Kleinst- und Kleinunternehmen ist die Teilnahme am geringsten ausgeprägt – und steigt mit zunehmender Größe kontinuierlich an (ibid.; Klein, Schöpfer-Grabe 2015,123).

Barrieren von gering Qualifizierten gegenüber Weiterbildung sowie erprobte Methoden

Um die Teilnahme von gering Qualifizierten an Weiterbildung zu erhöhen, ist es wichtig, deren Beteiligungsverhalten zu analysieren: Welche Lernformen funktionieren gut, was sind die Gründe für Nicht-Teilnahme oder welche Weiterbildungsangebote sind speziell für gering Qualifizierte anzutreffen?

Es gibt verschiedene Erklärungsmodelle, warum gering Qualifizierte bzw. Personen mit geringen Kompetenzen seltener Weiterbildungsangebote annehmen. Barrieren zur Teilnahme von Erwachsenen können folgendermaßen kategorisiert werden:

- strukturell, z.B. Fehlen von passenden Angeboten;
- physikalisch oder materiell, wie zu hohe Kosten, fehlende Zeit oder Information;
- einstellungsbasiert, z.B. geringe oder fehlende Motivation (Hillage, Aston 2001).

Barrieren hinsichtlich der Einstellung werden unter anderem aufgrund der geringen Einschätzung der positiven Effekte sowie zu hohen Einschätzung der Kosten aufgebaut. Gering Qualifizierte unterschätzen die potenzielle Zunahme an Gehalt und überschätzen die Kosten, wie z.B. kognitive Anstrengungen, Gebühren oder vorübergehend geringeres

Einkommen; weiters unterschätzen sie auch die positiven Nebeneffekte von Weiterbildung, wie größere Netzwerke, die insbesondere auf dem Arbeitsmarkt relevant sind, wo viele Stellen weiterhin nicht offiziell ausgeschrieben werden (Dietz, Osiander 2014, 2f.). Auch negative Erfahrungen in der Erstausbildung können viele Jahre danach immer noch negative Auswirkungen auf die Weiterbildungsbereitschaft zeigen: Gefühle der Inferiorität gegenüber KlassenkameradInnen oder das Nicht-Bestehen eines Fachs oder einer Klasse können zu geringem Selbstwertgefühl im späteren Leben führen, sodass sich Personen nur sehr ungern in eine neuerliche Lernsituation begeben. Negative Einstellungen und geringe Motivation finden sich vor allem gegenüber formalen und klassenraum-basierten Angeboten. Gruppendynamik ist ein weiterer Faktor: Gering Qualifizierte sind oft von Erwachsenen umgeben, die ähnliche Qualifikations- bzw. Kompetenzniveaus umfassen, die ähnlich negative Einstellungen zu Weiterbildung mitbringen; dies kann das eigene Nicht-Interesse an Weiterbildung verstärken. Kontakte zu Personen, die an Weiterbildung teilgenommen haben, können hingegen gegenteilige Effekte bewirken, d.h. dies kann zu höherer Bereitschaft führen, selbst an einem entsprechenden Angebot teilzunehmen (OECD 2020, 78).

Verschiedene Ansätze und Methoden werden für die Zielgruppe der gering Qualifizierten erprobt, um ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen zu erhöhen. Als besonders effektiv haben sich in diesem Zusammenhang die folgenden Zugänge gezeigt, die auch in den nachfolgenden Good-Practice-Beispielen zum Einsatz kommen:

Arbeitsplatzbasiertes Lernen ist für gering Qualifizierte eine gute Gelegenheit, um in weiterführende Aus- und Weiterbildung einzusteigen und konkret vor Ort im Unternehmen Lernerfahrungen zu sammeln. Dabei wird oft mit der lernförderlichen Gestaltung der Arbeitsplätze oder arbeitsorientierten Konzepten von Weiterbildung gearbeitet, um diesen ersten Zugang zum Lernen zu eröffnen: In der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen wird ein hohes Potenzial gesehen, um ein anschlussfähiges Lernen für gering Qualifizierte zu ermöglichen. Jedoch zeigt sich, dass gerade im Bereich der gering qualifizierten Tätigkeiten Arbeitsplätze aus betriebsorganisatorischen Gründen kaum lernförderliche Umgebungen (wie etwa vollständige Handlungsorientierung, Handlungsspielraum, Problem- und Komplexitätserfahrungen etc.) aufweisen und die Möglichkeiten des Lernens beschränkt sind. Arbeitsorientierte Konzepte von Weiterbildung finden nicht im klassischen Rahmen von institutionalisierten Bildungsangeboten und Bildungsorten statt, sondern vor Ort im Unternehmen. Diese Angebote sind meist spezifisch auf die Bedürfnisse der gering qualifizierten Beschäftigten in Abstimmung mit den Unternehmen zugeschnitten und werden häufig mit aufsuchender Bildungsarbeit kombiniert (Lachmayr, Mayerl 2020, 29f.).

Auch die **Nachqualifizierung** kommt häufig für gering Qualifizierte, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen, zur Anwendung – sowohl für Beschäftigte als auch Arbeitssuchende. Das Ziel der Nachqualifizierung ist es, einen formalen Berufsabschluss – oder zumindest Teile davon, wie eine **Teilqualifizierung** – zu erlangen und wird oft auch aus der Perspektive des potenziellen Fachkräftebedarfs betrachtet. Ein wichtiger Grund für gelungene Angebote im Bereich Nachqualifizierung ist dabei, dass das regionale Angebot sowie die Nachfrage einbezogen werden. Dazu werden Netzwerke aus unterschiedlichen Akteuren (wie z.B. Unternehmen, Arbeitnehmervertretungen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen) gebildet, die regional zusammenarbeiten, um die Bedarfslage zu eruieren, Nachqualifizierungsangebote zu entwickeln und Fördermöglichkeiten zu erschließen – oft sind daran auch die lokalen Arbeitsmarktverwaltungen beteiligt. Wichtig ist zudem die Zusammenarbeit mit Unternehmen – dazu sind zumeist auch aufsuchende aktivierende Beratungen nötig, um diese auf die Angebote aufmerksam zu machen (ibid. 32f.).

Ein Begriff, der im täglichen Gebrauch oft synonym zu Nachqualifizierung oder zu Teilqualifizierungen verwendet wird, ist **Umschulung**: Damit können verschiedene Angebote der beruflichen Weiterbildung zusammengefasst werden, die nicht auf eine formale berufliche (Teil-)Qualifikation abzielen müssen. Umschulungen wenden sich vor allem an Personen, die ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, und werden oft in Kooperation mit den lokalen Arbeitsmarktverwaltungen angeboten, wobei auch die Nachfrage am Arbeitsmarkt berücksichtigt wird. In der vorliegenden Studie werden Umschulungen als niederschwellige Angebote definiert, die gering Qualifizierten einen Einstieg in Aus- und Weiterbildung ermöglichen sollen.

Die **Anerkennung** von non-formal und informell erworbenen **Kompetenzen** ist eine weitere Möglichkeit, gering Qualifizierten aufzuzeigen, was sie bereits alles an Wissen für formale Abschlüsse mitbringen. Da gering Qualifizierte seltener an formalen Bildungsangeboten teilnehmen, ist dies eine gute Möglichkeit, non-formal bzw. informell erworbene Kompetenzen sichtbar und für den Arbeitsmarkt verwertbar zu machen. Auf EU-Ebene wurden in den letzten Jahren viele Initiativen im Bereich der Validierung von non-formalen und informellen Kompetenzen gefördert, wobei zwischen zwei Ansätzen unterschieden werden kann: Summative Verfahren der Validierung zielen auf formale Qualifikationen ab; formative Ansätze stärken hingegen das Vertrauen der TeilnehmerInnen in die eigenen Kompetenzen und Lernpotenziale und sollen die Weiterbildungsaktivität – unabhängig von formalen Zertifikaten – steigern (Ziegler, Müller-Riedlhuber 2018a, 18f.).

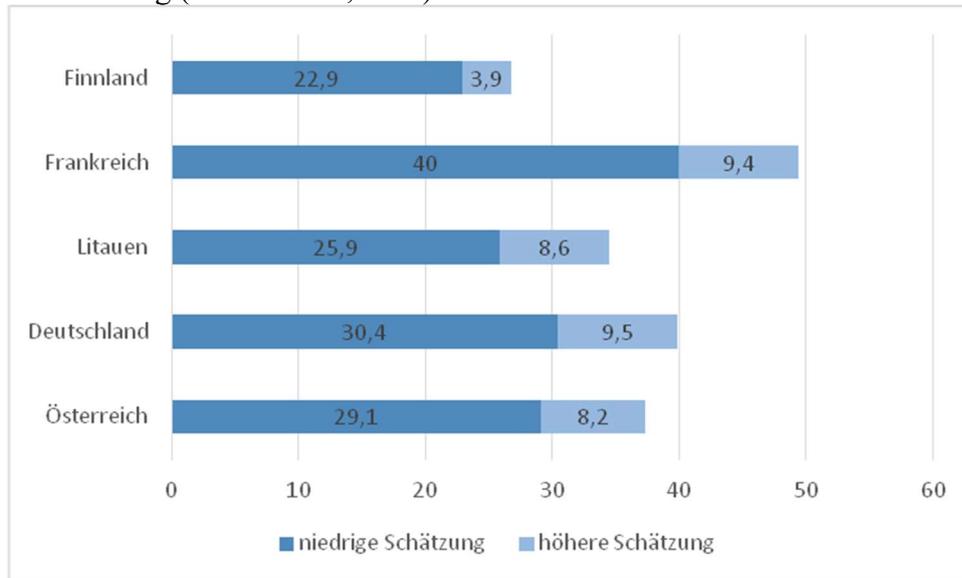
Bei der Entwicklung von Lernformaten für gering Qualifizierte ist zudem auf die **Digitalisierung** zu achten, die sich auf deren Beschäftigungschancen enorm auswirkt: Vor allem sind in den letzten Jahren die Möglichkeiten, gering qualifizierte Tätigkeiten durch Digitalisierung und Automatisierung zu ersetzen, deutlich angestiegen – insbesondere im Vergleich mit mittel und hoch qualifizierten Beschäftigten. So zeigte ein Bericht des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2016, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss IKT im betrieblichen Arbeitsumfeld nutzen (BMAS 2016, 6). Daher müssen Aus- und Weiterbildungsangebote auf diese Veränderungen im Kontext der Arbeitswelt 4.0 eingehen und gering Qualifizierten ein Mindestmaß an grundlegenden digitalen Kompetenzen vermitteln, damit sie auch weiterhin am Arbeitsmarkt teilhaben können.

Bestehendes Potenzial für Weiterbildung der erwachsenen Bevölkerung

Cedefop (2020b–e, 1) veröffentlichte Berichte für alle EU-Länder zum Potenzial für Weiterbildung der erwachsenen Bevölkerung – im Folgenden wird auf die für die vorliegende Studie ausgewählten Länder bzw. deren Ergebnisse eingegangen. Unter anderem wurden die Einschätzungen zum Potenzial für Höherqualifizierung und Umschulung von Personen mit geringen Grundkompetenzen sowie geringer formaler Bildung erhoben und insbesondere in Frankreich zeigt sich ein hohes Potenzial mit 40 % bis 49,9 % oder 13,3 bis 16,5 Millionen Menschen. Aber auch in Deutschland und Österreich sind hohe Werte hinsichtlich Höherqualifizierung und Umschulung von gering Qualifizierten auszumachen: 30,4 bis 39,9 % in Deutschland und 29,1 bis 37,3 % in Österreich. Finnland zeigt im Ländervergleich das geringste Potenzial mit 22,9 bis 26,8 % – dies entspricht aber dennoch zwischen 650.000 und 750.000 Erwachsenen, die von Weiterbildung profitieren könnten (Cedefop 2020).

Abbildung 8

Schätzung der erwachsenen Bevölkerung mit Potenzial für Höherqualifizierung und Umschulung (25–64 Jahre, in %):

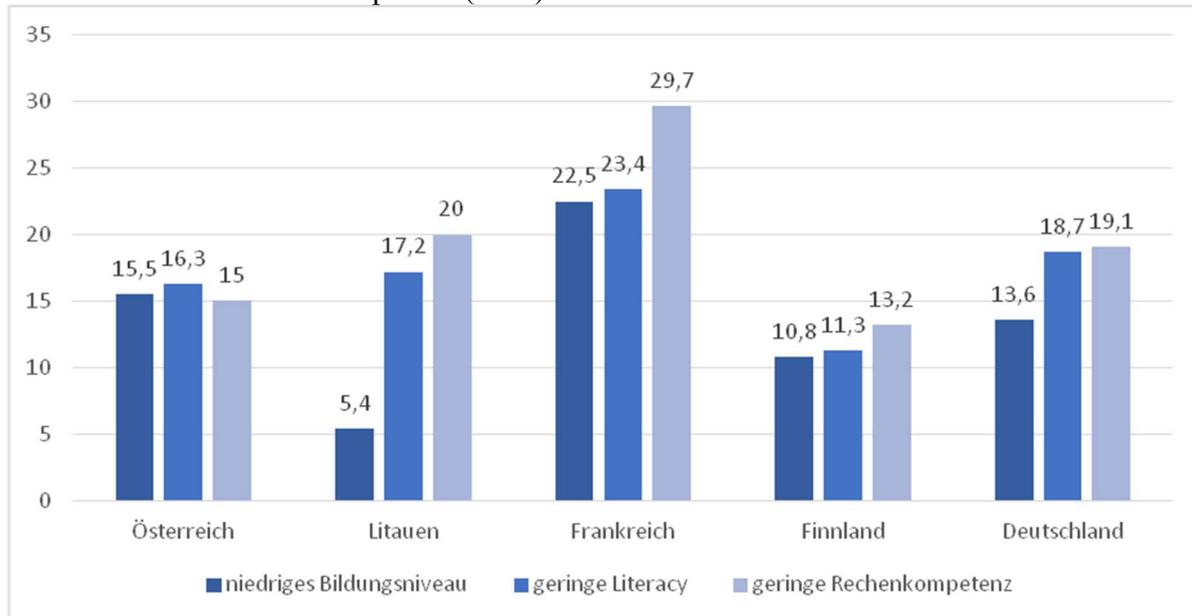


Quelle: Cedefop 2020b–e, I, eigene Darstellung

Die folgende Abbildung zeigt, dass formale geringe Qualifikation allein oft nicht aussagekräftig ist, um geringe Grundkompetenzen eruieren zu können: So weist Litauen mit 5,4 % einen geringen Prozentsatz bei formal gering Qualifizierten auf, allerdings zeigen sich bei 17,2 % der Bevölkerung geringe Literacy (d.h. Lese- und Schreibkompetenz) und bei 20 % geringe Rechenkompetenz. Frankreich liegt im Ländervergleich sowohl beim geringen formalen Bildungsniveau (22,5 %) als auch bei geringer Literacy (23,4 %) und Rechenkompetenz (29,7 %) an der Spitze und weist somit besonders viel Potenzial für Höherqualifizierung der erwachsenen Bevölkerung auf. Finnland zeigt die besten Werte bei geringer Literacy (11,3 %) und Rechenkompetenz (13,2 %), obwohl formal doppelt so viele Personen als gering qualifiziert einzustufen sind als in Litauen – somit zeigt sich deutlich, dass formales Bildungsniveau und tatsächlich vorhandene Grundkompetenzen deutlich voneinander abweichen können.

Abbildung 9

Häufigkeit geringer Bildung bzw. Kompetenz bei Erwachsenen zwischen 25 und 64 Jahren nach Art der Kompetenz (in %)



Quelle: Cedefop 2020b–e, 1 (basierend auf PIAAC), eigene Darstellung

In den einzelnen Ländern zeigen sich unterschiedliche Zielgruppen, die vergleichsweise geringe Kompetenzen aufweisen. In **Litauen** sind vor allem ältere Personen sowie Arbeitssuchende und Inaktive von geringeren Kompetenzen betroffen: Arbeitssuchende zwischen 55 und 64 Jahren sowie 35 und 54 Jahren zeigen vergleichsweise geringere Literacy-, Rechen- und digitale Kompetenzen; und auch bei den Inaktiven sind es dieselben Altersgruppen, die geringe Grundkompetenzen aufweisen. Bei den Beschäftigten sind es vor allem die digitalen Kompetenzen, bei denen Personen zwischen 55 und 64 Jahren die vergleichsweise geringsten Werte aufweisen (Cedefop 2020l, 6f.).

In **Frankreich** weisen insbesondere arbeitssuchende und inaktive Personen geringe Grundkompetenzen auf: Arbeitssuchende zwischen 55 und 64 Jahren sowie 35 und 54 Jahren zeigen laut PIAAC bei Literacy, Rechenkompetenz und digitalen Kompetenzen das höchste Risiko für geringe Kompetenz. Und auch bei den Inaktiven sind es diese Altersgruppen, die die geringsten Kompetenzen aufweisen. Unter den Beschäftigten sind es vor allem Ältere (55 bis 64 Jahre), die geringe digitale Kompetenzen sowie Rechenkompetenz vorweisen (Cedefop 2020d, 7f.).

In **Finnland** sind geringe Kompetenzen (sowohl formal gering qualifiziert als auch geringe Literacy-, Rechen- sowie digitale Kompetenzen) vor allem bei inaktiven Personen anzutreffen: Inaktive zwischen 55 und 64 Jahren sind besonders betroffen, gefolgt von Inaktiven zwischen 35 und 54 Jahren sowie Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren. Bei den Arbeitssuchenden sind vor allem Personen zwischen 55 und 64 Jahren oft formal gering qualifiziert – somit zeigt sich in Finnland insgesamt ein hohes Risiko für ältere Personen, geringe Kompetenzen aufzuweisen (Cedefop 2020c, 6f.).

In **Deutschland** weisen vor allem arbeitssuchende und inaktive Personen geringe Kompetenzen auf: Inaktive zwischen 35 und 54 Jahren (insbesondere geringe Literacy- und Rechenkompetenz), gefolgt von Inaktiven zwischen 55 und 64 Jahren (vor allem geringe digitale Kompetenzen) sowie Arbeitssuchenden zwischen 25 und 34 Jahren (geringes

formales Bildungsniveau sowie geringe Rechenkompetenz) sind besonders betroffen (Cedefop 2020e, 6f.).

In Österreich zeigen sich geringe Grundkompetenzen vor allem bei arbeitssuchenden und inaktiven Personen: Arbeitssuchende im Alter von 35 bis 54 Jahren könnten besonders von Weiterbildung in den Bereichen Literacy und digitale Kompetenzen profitieren; bei den Inaktiven ist es hingegen vor allem die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen, die geringe Literacy-, Rechen- und digitale Kompetenzen aufweist. Und auch bei den Beschäftigten sind es 55- bis 64-Jährige, die in den Grundkompetenzen vergleichsweise geringere Werte aufweisen und durch gezielte Weiterbildung angesprochen werden könnten (Cedefop 2020b, 6f.).

3 Deutschland

3.1 Einleitung

Gering Qualifizierte in Deutschland sind oft erwerbstätig, verdienen dabei jedoch geringe Löhne und arbeiten häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Ihr Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung ging in den letzten Jahren aufgrund der Bildungsexpansion zurück, gleichzeitig trifft der technologische Wandel und die Globalisierung diese Gruppe besonders stark, da Arbeitsschritte oder Tätigkeiten automatisiert oder ins Ausland verlagert werden. Diese globalen Trends führten zu strukturellen Veränderungen in den Tätigkeitsbereichen gering Qualifizierter und sie arbeiten heute vermehrt im Dienstleistungssektor. Eine Analyse der wichtigsten Berufsfelder für gering Qualifizierte zwischen 1985 und 2015 hat ergeben, dass es zu einer Zunahme bei Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräften sowie MetallarbeiterInnen und MechanikerInnen gekommen ist; gleichzeitig ging der Anteil an FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen sowie Mineralgewinnungs- und Bauberufen zurück (Bilaine 2019, 1f.). In diesen Berufen sind nun zumeist mittel Qualifizierte anzutreffen und die allgemeine Nachfrage hat sich aufgrund des Strukturwandels und des damit verbundenen Substituierbarkeitspotenzials durch Technologien verringert (Dengler, Matthes 2018, 5f.).

Generell zeigt sich am deutschen Arbeitsmarkt eine Zunahme der instabilen Erwerbsverläufe und das Normalarbeitsverhältnis im Sinne einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung nimmt ab. Allerdings ist diese Instabilität bei gering Qualifizierten – im Vergleich zu Personen mit mittleren und höheren Qualifikationen – stärker ausgeprägt und Zeiten mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen nehmen deutlich zu. Dies stellt vor allem ein Problem dar, da unsichere Erwerbsverläufe eine stabile Einkommensentwicklung erschweren sowie den Erwerb von Kompetenzen verhindern – was insbesondere für gering Qualifizierte wichtig wäre (Bilaine 2019, 4f.).

In Deutschland gibt es im Ländervergleich sehr viele Angebote, Maßnahmen, aber auch Forschungsprojekte, die sich mit den Themen gering Qualifizierte, Weiterbildung und Fachkräftebedarf beschäftigen. Zahlreiche Initiativen unterstützen dabei die Nachqualifizierung gering Qualifizierter, und Teilqualifikationen sowie Ausbildungsbausteine sind in unterschiedlichen Ausgestaltungen anzutreffen (siehe Kapitel 3.4.3). Seit vielen Jahren gibt es auch Pilotprojekte zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen; dabei wurden und werden unterschiedliche Verfahren ausprobiert, jedoch wird bisher wenig staatlich anerkannt. Das Good-Practice-Beispiel Valinda (siehe Kapitel 3.4.1) ist das erste Projekt, das zu einer staatlichen Anerkennung führt. Auch wird im Rahmen dieses Projekts mit arbeitsplatzbasiertem Lernen gearbeitet sowie die Förderung von digitalen beruflichen Grundkompetenzen umgesetzt, da insbesondere in der Pflege die Anforderungen in diesem Bereich immer größer werden.

Einen Fokus auf arbeitsplatzbasiertes, digitales und zertifikatsorientiertes Lernen weist das Projekt „Pro-up“ auf, das Arbeitsplätze zu Lernorten machen und in Kooperation mit Unternehmen sowie Bildungseinrichtungen lernförderliche Bedingungen schaffen möchte (siehe Kapitel 3.4.2). Auch hier sind digitale Grundkompetenzen eine wichtige Voraussetzung, um an neuen Lernformaten teilnehmen zu können.

3.2 Überblick zu Gesetzen sowie Strategien zur Weiterbildung von gering Qualifizierten

Das **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz** wurde 1996 verabschiedet und seither regelmäßig erweitert bzw. reformiert. Es unterstützt Weiterbildung im Hinblick auf das Erreichen höherer formaler Abschlüsse und zielt darauf ab, die TeilnehmerInnen an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch die Übernahme eines Teils der Kosten der Weiterbildung sowie zum Lebensunterhalt finanziell zu unterstützen. Das Gesetz ist ein zentrales Instrument der beruflichen Fortbildung von HandwerkerInnen und Fachkräften in allen Berufsbereichen und soll deren Fortbildungsmotivation steigern.¹⁵ Die Maßnahme muss mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen und kann in Voll- oder Teilzeit durchgeführt werden – insgesamt können mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse erlangt werden.¹⁶

2014 wurde in der Nachfolge zum nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs die **Allianz für Aus- und Weiterbildung** gegründet, mit der sich VertreterInnen der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit, der Spitzenverbände der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Länder zu einer starken beruflichen Bildung bekennen und zu konkreten Handlungsfeldern und Maßnahmen in diesem Bereich verpflichten. Zuletzt wurde im August 2019 die Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019–2021 unterzeichnet, die unter anderem auf die Stärkung der beruflichen Ausbildung zur Fachkräftesicherung fokussiert. Die Allianz zielt darauf ab, möglichst vielen Menschen einen qualifizierten Berufsabschluss zu ermöglichen. Zudem wird auf die berufliche Fortbildung verwiesen, die ein wichtiges Instrument darstellt, um passgenau und schnell auf den nachgefragten Qualifikationsbedarf zu reagieren und berufliche Entwicklungsperspektiven zu ermöglichen.¹⁷

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat 2016 die Initiative **Berufsbildung 4.0** gestartet, die darauf abzielt, neue Maßnahmen für eine attraktive und wettbewerbsfähige Berufsbildung zu gestalten und dabei insbesondere einen Fokus auf die Auswirkungen der Digitalisierung zu legen. Zu den wesentlichen Elementen von Berufsbildung 4.0 zählt die Forschungsinitiative „Fachkräftequalifikation und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“. Im Dialog mit den Unternehmen werden in ausgewählten Berufen die von der Digitalisierung betroffenen Arbeitsplätze im Hinblick auf Arbeitsprozesse, Tätigkeiten und Qualifikationsbedarfe untersucht. Ein weiterer Bestandteil der Initiative ist das Sonderprogramm zur Förderung der Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS). ÜBS sind insbesondere für KMU Kooperationspartner bei der Ausbildung von Lehrlingen, wenn sie z.B. nicht alle benötigten Ausbildungsinhalte selbst vermitteln können. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Einsatz von digitalen Medien in der beruflichen Bildung, wobei innovative und digital gestützte Tools und Methoden erschlossen werden sollen, um den Anforderungen an Lernen und Arbeiten gerecht zu werden.¹⁸

Das Gesetz zur **Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung** wurde 2016 beschlossen und umfasst neben der Förderung von Grundkompetenzen Weiterbildungsförderung in KMU und umschulungsbegleitende Hilfen. Dabei wird unter anderem mit Weiterbildungsprämien von € 1.000 bis 1.500 gearbeitet, die die Motivation und das Durchhaltevermögen der TeilnehmerInnen stärken

¹⁵ Siehe: <https://www.aufstiegs-bafoeg.de/de/das-gesetz-im-wortlaut-1712.html> (2020-12-14).

¹⁶ Siehe: <https://www.bmbf.de/de/weiterkommen-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-879.html> (2020-12-14).

¹⁷ Siehe: <https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de> (2020-12-14).

¹⁸ Siehe: <https://www.bmbf.de/de/berufsbildung-4-0-3246.html> (2020-12-17).

sollen. Auch können Personen ab 45 Jahren sowie gering Qualifizierte an Angeboten von Transfergesellschaften teilnehmen, die zum Abschluss eines Ausbildungsberufs führen können.¹⁹

Das **Teilhabechancengesetz** (2019) hat zum Ziel, Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive für die Integration in den Arbeitsmarkt zu geben, indem ihre Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert wird. Unternehmen, die langzeitarbeitslose Menschen beschäftigen, können von einer beschäftigungsbegleitenden Betreuung der Zielgruppe und Lohnkostenzuschüssen mit einer Förderdauer von bis zu fünf Jahren profitieren.²⁰

Auch das **Qualifizierungschancengesetz** (2019) bietet sowohl für Arbeitssuchende als auch für Beschäftigte und Unternehmen eine umfangreiche Förderung hinsichtlich der Ausbildung von gering qualifizierten Personen zu Fachkräften sowie im Bereich der Anpassungsqualifizierung mit Blick auf den Strukturwandel und die Digitalisierung (Bayrische Arbeitgeberverbände 2019). Unterstützung gibt es auch für Personen, die eine Weiterbildung in Mangelberufen absolvieren möchten. Es werden je nach Größe des Unternehmens und Ausbildung der TeilnehmerInnen Teile der Kosten der Weiterbildung sowie des Gehalts übernommen – für Kleinstunternehmen und Personen ohne Berufsabschluss bis zu 100 %.²¹

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickelten 2019 gemeinsam mit den Sozialpartnern, Ländern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit die **nationale Weiterbildungsstrategie**. Diese baut auf dem Qualifizierungschancengesetz auf und verfolgt das Ziel, dass alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder gebündelt und entlang der Bedürfnisse der Betriebe und Beschäftigten entwickelt sowie eine neue Weiterbildungskultur etabliert werden. Insbesondere soll dem digitalen Wandel in der Arbeitswelt begegnet werden, durch den sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile ändern und neue Berufe entstehen. Weiterbildung wird dabei als zentrales Instrument angesehen, um Fachkräfte zu gewinnen und Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und zu erweitern.²²

Das **Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung** trat 2020 in Kraft und verbessert unter anderem die Durchlässigkeit bei aufeinander aufbauenden Ausbildungsberufen (§ 5 Absatz 2 BBiG neu) sowie die Möglichkeiten der Teilzeitberufsausbildung (§ 7a BBiG neu). Zudem zielt das Gesetz darauf ab, berufliche Bildung attraktiver und flexibler zu gestalten sowie als gleichwertig zu einer akademischen Ausbildung zu positionieren.²³

Weiters unterstützt die Förderrichtlinie **Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) seit 2015 die Ausgestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems. Dabei wird auf Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung, Professionsentwicklung und Professionalisierung sowie Weiterbildungsforschung abgezielt. Insgesamt werden 34 Projekte

¹⁹ Siehe: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbeitslosenversicherungsschutz-weiterbildungsstaerkungsgesetz.html> (2020-12-14).

²⁰ Siehe: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/teilhabechancengesetz-teilhabe-am-arbeitsmarkt.html> (2020-09-08).

²¹ Siehe: <https://qualifizierungschancengesetz.info/#ziel-des-gesetzes-1> (2020-12-14).

²² Siehe: <https://www.bmbf.de/de/nationale-weiterbildungsstrategie-8853.html> (2020-12-14).

²³ Siehe: <https://www.ihk-nuernberg.de/de/Geschaeftsbereiche/Berufsbildung/novellierung-berufsbildungsgesetz/> (2020-12-14).

in 14 Bundesländern gefördert und Handlungsansätze für die zukünftige Weiterbildungspolitik abgeleitet. In Summe wurden € 15 Millionen bereitgestellt.²⁴

3.3 Angebote der Bundesagentur für Arbeit für gering Qualifizierte

Die Bundesagentur für Arbeit bietet umfassende Unterstützung für Unternehmen im Bereich der Fachkräftesicherung – die folgende Tabelle gibt einen Überblick zu den Angeboten, die insbesondere für gering Qualifizierte zum Einsatz kommen können.

Tabelle 4
Unterstützung der BA für Betriebe im Bereich Fachkräftesicherung mit Fokus auf gering Qualifizierten

Betriebliche Handlungsfelder	Unterstützungsbereich	Maßnahme/Angebot, von dem Betriebe profitieren	Vorteil für die Unternehmen
Fachkräftegewinnung	Qualifizierung neu eingestellter MitarbeiterInnen	Verlängerte Einarbeitungsphase für den Erwerb erforderlicher Kompetenzen	Eingliederungszuschüsse (EGZ): Förderung von bis zu 50 Prozent des Arbeitsentgelts für bis zu 1 Jahr (bis zu 3 Jahren für 50+; bis zu 70 Prozent und bis zu 2 Jahre für Menschen mit (schwerer) Beeinträchtigung, nach dem 1. Jahr 10 Prozent weniger; bis zu 5 Jahre Förderung für besonders betroffene und bis zu 8 Jahre für besonders betroffene Menschen mit schwerer Beeinträchtigung, die 55+ sind; nach 2 Jahren 10 Prozent weniger pro Jahr; keine Minderung auf unter 30 Prozent)
	Prüfung der Eignung von Arbeitssuchenden für eine bestimmte Arbeitsstelle	Maßnahme bei Arbeitgeber (MAG)	Möglichkeit, im Rahmen eines maximal 6-wöchigen Betriebspraktikums, BewerberInnen besser kennenzulernen; zugleich EGZ möglich
	Beschäftigung Langzeitarbeitsloser	Teilhabechancengesetz (nur für SGB II)	Für mindestens 2 Jahre arbeitslose Personen: beschäftigungsbegleitende Betreuung für bis zu 2 Jahre; 75 Prozent Lohnkostenzuschuss für 1 Jahr, 50 Prozent Lohnkostenzuschuss für ein weiteres Jahr; für mindestens 5 Jahre arbeitslose Personen: beschäftigungsbegleitende Betreuung für bis zu 5 Jahre; 100 Prozent Lohnkostenzuschuss für 2 Jahre, 90 Prozent für das 3., 80 Prozent für das 4. und 70 Prozent für das 5. Jahr

²⁴ Siehe: <https://www.bibb.de/de/39040.php> (2020-12-15).

Fachkräfteentwicklung/-bindung	Anpassungsqualifizierung vom Strukturwandel betroffener Beschäftigter sowie Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose	Beschäftigtenförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz	Unterstützung bei Umstrukturierung und Förderung erforderlicher Umschulungen; je nach Betriebsgröße bis zu 100 Prozent Lehrkostenübernahme und bis zu 75 Prozent Zuschuss zum Arbeitsentgelt (AEZ) bei Arbeitszeitentfall
	Abschlussorientierte Weiterbildung für ungelernte/gering qualifizierte Beschäftigte und Arbeitslose	Zukunftsstarter (25- bis 35-Jährige) – Initiative zum Nachholen eines Berufsabschlusses	Unterstützung für Fachkräfteausbildung; bis zu 100 Prozent Lehrkostenübernahme und bis zu 100 Prozent Zuschuss zum Arbeitsentgelt (AEZ) bei Arbeitszeitentfall; zusätzlich umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) möglich, um einer Gefährdung des Umschulungserfolgs entgegenzuwirken

Quelle: BA 2019a, 9 (eigene Darstellung)

Weiters bietet die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive des Arbeitgeber-Service **WEITER.BILDUNG** verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung von Arbeitskräften in Unternehmen. Dabei werden in drei Bereichen Angebote entwickelt:

- **Fachkräfte gewinnen:** Gering qualifizierte MitarbeiterInnen sollen zu Fachkräften von morgen entwickelt werden;
- **Digitalisierung meistern:** Vorbereitung der Belegschaft auf die digitale Arbeitswelt;
- **Strukturwandel begegnen:** Erkennen von veränderten Arbeitsanforderungen an das Personal, dem mit gezielter Qualifizierung begegnet werden soll.²⁵

Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung insgesamt mehr als 120 Stunden umfasst, wobei die Schulungen zeitlich flexibel durchgeführt werden – in Voll-, Teilzeit oder berufsbegleitend in Form von Lehrgängen.

Unternehmen mit maximal zehn MitarbeiterInnen erhalten bis zu 100 % der Schulungskosten erstattet und bis zu 75 % Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung, jene bis 250 MitarbeiterInnen bis zu 50 % der Kosten und 50 % des Gehalts, und für Betriebe mit über 250 MitarbeiterInnen sind es bis zu 25 % für Schulungskosten sowie als Zuschuss zum Entgelt.²⁶

Die **Initiative zur Flankierung des Strukturwandels** (IFlaS) richtet sich an beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte. Ziel ist, die TeilnehmerInnen fit für den sich wandelnden Arbeitsmarkt zu machen und gleichzeitig bestehende Fachkräftebedarfe zu decken. Gefördert werden dabei betriebliche Umschulungen in allen anerkannten Ausbildungsberufen sowie Weiterbildungen, die zu einer anerkannten (Teil-)Qualifikation führen, und Externenprüfungen.²⁷

Zudem bietet die BA verschiedene Förderungen an, die Arbeitnehmende und Arbeitssuchende in Anspruch nehmen können, um an Weiterbildung teilnehmen zu können:

²⁵ Siehe: <https://www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive/> (2020-09-14).

²⁶ Siehe: <https://www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive/> (2020-09-14).

²⁷ Siehe: http://www.kmu-bildungsnavigator.de/Service_Infrastruktur.aspx?art=foerderung&seite=41 (2020-12-15).

- Bildungsgutschein
- Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
- Weiterbildung von Beschäftigten
- Weiterbildungsprämie
- Aufstiegs-BAföG
- Aufstiegsstipendium
- Weiterbildungsstipendium
- Bildungsprämie
- Weiterbildungsscheck
- Bildungsurlaub²⁸

Weitere Angebote der BA richten sich an spezifische Zielgruppen, so z.B. **Kommit – Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung**, das sich an gering Qualifizierte ab 25 Jahren mit oder ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund wendet und seit 2016 besteht. Das Programm soll geflüchteten Menschen zeitnah Sprachkenntnisse vermitteln, sie beruflich qualifizieren und dabei unterstützen, sich nachhaltig beruflich zu integrieren.²⁹

3.3.1 Angebote für Branchen bzw. Berufsbereiche sowie Regionen

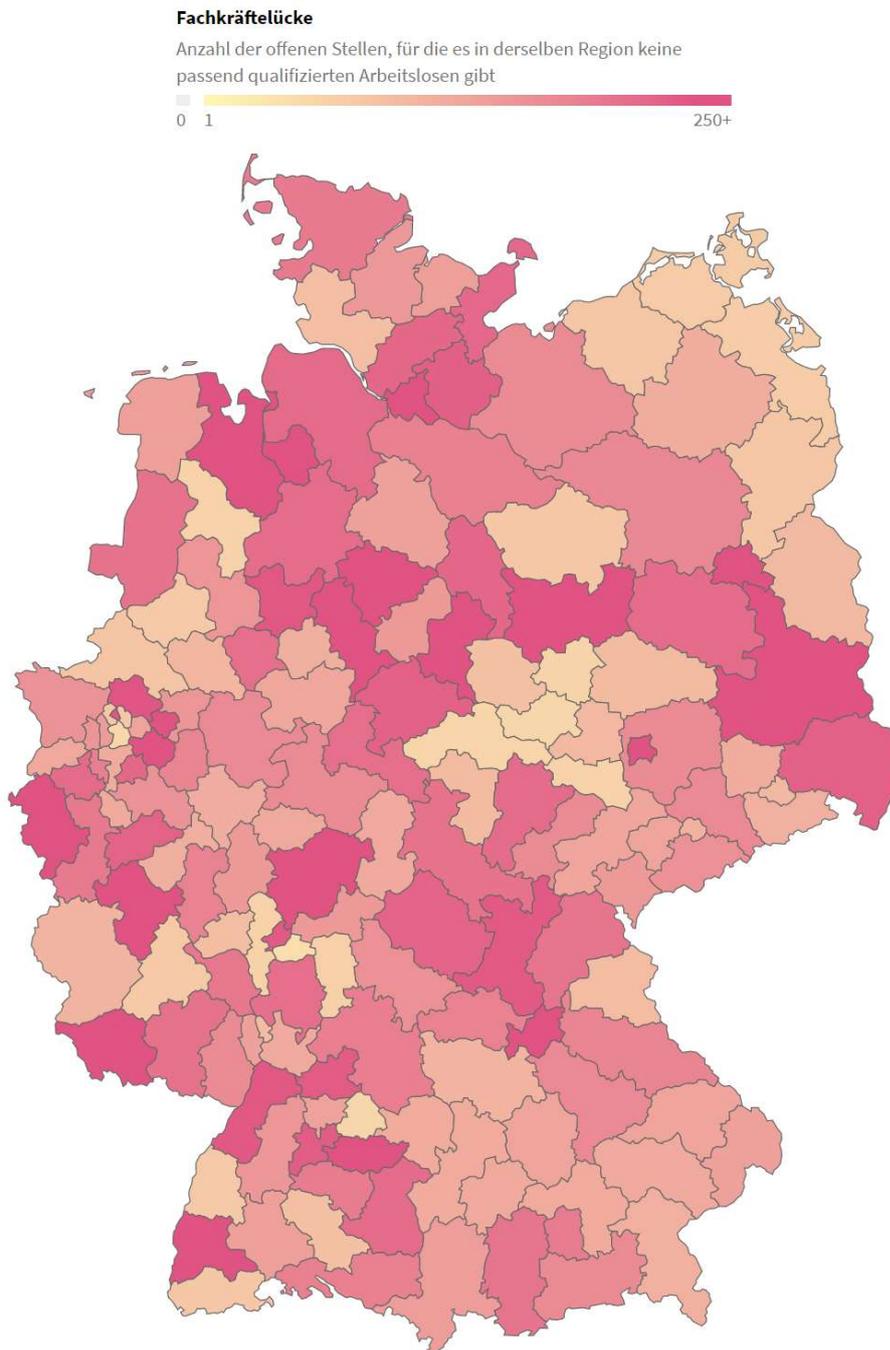
Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) bietet unter anderem Informationen zu Fachkräfteengpässen in deutschen Bundesländern bzw. Regionen an. Die folgende Abbildung zeigt eine Einschätzung im Bereich der Altenpflege auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit.

²⁸ Siehe: <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung> (2020-12-02).

²⁹ Siehe: <https://www.iab.de/138/section.aspx/Projektdetails/k161215308> (2020-12-02).

Abbildung 10
Regionale Fachkräfteengpässe: Beispiel für Altenpflege (mit Ausbildung)

Altenpflege (mit Ausbildung)



Quelle: <https://www.kofa.de/fachkraefteengpaesse-verstehen/regionale-engpaesse/einzelberufe> (2021-01-08)

Besonders stark sind, basierend auf der **Fachkräfteengpassanalyse** der BA vom Dezember 2019, Fachkräfteengpässe in Bausektor und Handwerk, für bestimmte technische Berufe, z.B. im Bereich Holz-, Möbel- und Innenausbau oder Fahrzeugelektronik, sowie Gesundheits- und Pflegeberufe auszumachen; dies liegt unter anderem auch am digitalen und demografischen Wandel im Land (BA 2019b, 6 und 8f.). Der demografische Wandel ist speziell in einigen Regionen in den ostdeutschen Bundesländern stark ausgeprägt, wo teilweise bereits 2017

jeder zweite Betrieb den vorhandenen Fachkräftebedarf nicht oder nur teilweise decken konnte (BMAS 2018, 3).

Das **Fachkräftemonitoring** der deutschen Bundesregierung geht für die kommenden zehn bis 20 Jahre von einer zunehmenden Fachkräfteverknappung bei Gesundheits- und Pflegeberufen, bestimmten technischen Berufen sowie Handwerksberufen aus, während aufgrund der Digitalisierung und anderer technischer Entwicklungen z.B. im Einzelhandel, Rechnungswesen und Controlling sowie der Textilverarbeitung Arbeitskräfteüberschüsse erwartet werden (BMAS 2018, 3).

Im Bereich der **Pflege** gibt es eine Ausbildungsoffensive (2019–2023) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, um die Einführung der neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz zu begleiten. Dabei sollen einerseits die Pflegeschulen und ausbildenden Einrichtungen bei der Umstellung auf die neuen Ausbildungen unterstützt und andererseits gut ausgebildete Pflegefachkräfte für das Berufsfeld gewonnen werden. Im Rahmen der Ausbildungsoffensive Pflege wurde auch eine Öffentlichkeitskampagne gestartet, um bundesweit auf die Möglichkeiten einer Ausbildung in der Pflege aufmerksam zu machen.³⁰

Zur **Anerkennung und Validierung** von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gibt es einige Initiativen, wie z.B. das Projekt ValiKom, in dessen Rahmen ein Verfahren entwickelt und erprobt wurde, mit dem berufsrelevante Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems entwickelt wurden, bewertet und validiert werden können. Am Ende des Verfahrens wird von den jeweiligen Kammern (Handwerk, Industrie, Handel oder Landwirtschaft) ein Zertifikat ausgestellt, das die jeweiligen Kompetenzen für Tätigkeiten des Berufs bescheinigt (siehe auch Ziegler, Müller-Riedlhuber 2018a, 44ff.).³¹

Das Projekt **MOIN**: moderieren, orientieren, integrieren, netzwerken – interkulturelle wissensorientierte Weiterbildung in der Landwirtschaft, hatte zum Ziel, am Beispiel der Region Hamburg und Umgebung, eine langfristige und arbeitsplatznahe Weiterbildungssystematik im Bereich der Landwirtschaft zu schaffen, die eine zukunftsorientierte Bindung und Sicherung von Fachkräften für landwirtschaftliche Betriebe fördert. Der Hintergrund für den Fokus auf den Bereich der Landwirtschaft war jener, dass dieser in Deutschland aufgrund technischer Fortschritte, agrarpolitischer Neuerungen sowie des demografischen Wandels, von einem tiefgreifenden Strukturwandel geprägt ist. Zudem steigen die Anforderungen aufgrund der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung auch in der Landwirtschaft. Daraus resultiert eine alternde Belegschaft und ein zunehmender Fachkräftemangel, sodass nur für rund 30 % der landwirtschaftlichen Betriebe eine gesicherte Hofnachfolge möglich ist. MOIN hatte sich daher zum Ziel gesetzt, einerseits eine betriebs- und personenbezogene Qualifizierung von zukünftigen Fachkräften zu gestalten sowie ein Netzwerk zu etablieren, in dem sich die verschiedenen AkteurInnen austauschen können. Es sollten nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern vor allem auch interkulturelle, sprachliche und branchenspezifische Fähigkeiten vermittelt werden, damit die zukünftigen Fachkräfte bestmöglich in die Betriebe integriert werden können.³²

Das Thema Digitalisierung wird in verschiedenen Berufsbereichen im Rahmen von Maßnahmen und Angeboten aufgegriffen: Das Projekt **DIPA|Q** – Digitalisierung, Innovation,

³⁰ Siehe: <https://www.pflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive-und-kampagne/ausbildungsoffensive.html> (2020-12-02).

³¹ Siehe: <https://www.validierungsverfahren.de/startseite/> (2020-12-15).

³² Siehe: <https://moin.bb-ev.de/> (2020-10-09).

Prozessverbesserung, Automation, Qualifizierung, das im Herbst 2019 startete und drei Jahre läuft, wendet sich insbesondere an gewerblich-technische KMU in Ostwestfalen-Lippe und deren Beschäftigte, die sich mit den digitalisierungsgetriebenen Veränderungen befassen müssen. Gemeinsam mit den KMU werden Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und deren Machbarkeit überprüft.³³

Cedefop prognostiziert für Deutschland bei der Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikationsniveau für die kommenden Jahre geringfügige Änderungen: Bei hoch Qualifizierten steigt der Anteil leicht von 27 % im Jahr 2018 auf 28 % in 2030; beim mittleren Qualifikationsniveau zeigt sich eine stabile Entwicklung bei einem Anteil von 60 % (2018–2030) und auch der gering qualifizierte Bereich sinkt nur sehr gering – von 13 % im Jahr 2018 auf 12 % 2030 (Cedefop 2020h, 9). Dennoch verändern sich die Rahmenbedingungen und Anforderungen insbesondere auch für gering Qualifizierte, und eine verbesserte Beteiligung an Aus- und Weiterbildung kann eine stabile Arbeitsmarktintegration unterstützen.

Abbildung 11
Arbeitskräfteanteil nach Qualifikationsniveau, 2014–2030



Quelle: Cedefop 2020h, 9

3.4 Maßnahmenbeispiele zur Förderung von gering Qualifizierten

3.4.1 Valinda – Validierungsverfahren und Nachqualifizierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Das Pilotprojekt Valinda führt auf Basis des Altenpflegegesetzes ein Validierungsverfahren mit finanzieller Unterstützung des Landesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen und Mitteln des Europäischen Sozialfonds durch. Das Verfahren bietet Ungelernten, die über ausreichende Berufserfahrungen in der Altenpflege verfügen, die Möglichkeit, ihre Kompetenzen mittels eines systematischen Verfahrens sichtbar zu machen

³³ Siehe: <https://www.owl-maschinenbau.de/projekte/projekt-dipaq/> (2020-10-19).

und bewerten zu lassen. Nach einer Phase der Nachqualifizierung können die TeilnehmerInnen nach erfolgreichem Abschluss des Validierungsverfahrens einen staatlich anerkannten Abschluss als Altenpflegekraft erlangen.³⁴

Das Projekt zielt auf eine modellhafte Implementierung eines Validierungsverfahrens in der Altenpflege auf Basis der Vorarbeiten des Projekts KomBiA³⁵ an drei Standorten in Nordrhein-Westfalen ab. Das Validierungsverfahren mündet in eine staatliche Anerkennung, d.h. die teilnehmenden Pflegehilfskräfte können nach Abschluss die Berufsbezeichnung AltenpflegerIn führen.

Weiters werden mittels Valinda Erkenntnisse hinsichtlich Marktpotenzial und -volumen für ein Validierungsverfahren in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen gesammelt – sowohl zu hemmenden und unterstützenden Faktoren in der Zielgruppe als auch zur Qualität des Validierungsverfahrens selbst. Zudem wird erhoben, welche Kosten die Validierungsmaßnahme im Regelbetrieb mit sich bringt sowie Möglichkeiten der Finanzierung³⁶ aufgezeigt. Ein weiteres Ziel ist die Ableitung von Handlungsempfehlungen zur strukturellen und prozeduralen Ausgestaltung eines Validierungsverfahrens in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen; das Projekt bemüht sich weiters um die Förderung von Frauen in der Altenpflege, um ihnen als staatlich anerkannte Altenpflegerinnen ein sicheres Auskommen auch im Alter zu gewährleisten und Aufstiegswege zu eröffnen.³⁷

Das im Rahmen von Valinda umgesetzte Validierungsverfahren orientiert sich sowohl an europäischen Standards als auch an Vorgaben des deutschen Altenpflegegesetzes. Das Verfahren umfasst sechs Phasen:

1. Information
2. Beratung
3. Identifizierung und Dokumentation
4. Individuelles Lern- und Entwicklungsprogramm/Nachqualifizierung
5. Abschlussprüfung/Bewertung
6. Zertifizierung³⁸

In Phase 3 „Identifizierung und Dokumentation“ wird mittels Lebenslauf, Portfolio mit professioneller Entwicklungsplanung sowie Kompetenz-Check in der Altenpflege gearbeitet, um die altenpflegerische Berufskompetenz zu erfassen. Daran anschließend folgt die individualisierte Lern- und Entwicklungsphase, die passgenau an die bereits vorhandenen Kompetenzen anschließt bzw. die noch zu entwickelnden Kompetenzen umfasst. In der Phase 4 wird mit Ausbildungsstätten zusammengearbeitet und ein Mix aus schulischem und arbeitsplatzbasiertem Lernen eingesetzt. Die anschließende Bewertungsphase (Phase 5) orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben des Altenpflegegesetzes und enthält sowohl mündliche, schriftliche als auch praktische Elemente, in denen der/die KandidatIn die notwendige berufliche Handlungskompetenz zeigt. In der letzten Phase der Zertifizierung erhalten die TeilnehmerInnen – nach erfolgreicher Abschlussprüfung – eine Urkunde, in der die nachgewiesenen Kompetenzen im Detail angeführt sind, und die innerhalb der Branche anerkannt ist.³⁹

³⁴ Siehe: <https://www.valinda.de/> (2020-10-15).

³⁵ Siehe: <https://www.projekt-kombia.de/> (2020-10-15).

³⁶ Im Rahmen des Projekts wurde ein Finanzierungsplan aufgesetzt, um zu berechnen, was die Ausbildung in den beteiligten Altenpflegesschulen und Einrichtungen an Kosten verursachen würde – die Kosten werden im Projekt gefördert, allerdings ist dies eine wichtige Information für einen möglichen Roll-out nach Abschluss des geförderten Angebots (Experteninterview).

³⁷ Siehe: <https://www.valinda.de/projekt/ziele/> (2020-10-15).

³⁸ Siehe: <https://www.valinda.de/verfahren/ablauf/> (2020-10-15).

³⁹ Siehe: <https://www.valinda.de/verfahren/ablauf/> (2020-10-15).

Wichtig ist anzuführen, dass das Projekt mit Dezember 2019 gestartet wurde, da ab 2020 eine neue Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau in Deutschland eingeführt wurde, welche neben der Altenpflege z.B. auch Kinderkrankenpflege umfasst und somit deutlich breiter angelegt ist. Wie mit dieser neuen Ausbildung in Zukunft umgegangen werden kann bzw. welche Anschlussmöglichkeiten es für die staatlich anerkannte Altenpflegekraft geben kann, muss noch im Projektverlauf geklärt werden. Dies wird im Rahmen der begleitenden Evaluierung untersucht und für Anfang 2021 ist ein Workshop mit VertreterInnen der Berufsverbände geplant, um Möglichkeiten und Perspektiven gemeinsam auszuloten (Experteninterview).

Zudem gibt es noch weitere Abschlüsse, die vom Qualifikationsniveau unter „Pflegefachmann/-frau“ angesiedelt sind, wie z.B. die Pflegeassistent: Diese ist allerdings nicht bundesweit geregelt, sondern auf Länderebene, und die Ausbildung dauert – je nach Bundesland – zwischen 160 Stunden und zwei Jahren. Auch die „AltenpflegehelferIn“ ist national nicht geregelt und entsprechende Ausbildungen dauern zwischen einem und zwei Jahren (zudem wird diese Qualifikation nicht in allen Bundesländern angeboten). Gesichert ist jedoch, dass der staatlich anerkannte Abschluss als Altenpflegekraft aufgrund des Beginns im Dezember 2019 in der Projektlaufzeit weiterhin vergeben werden kann (Experteninterview).

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

Valinda wendet sich an an- und ungelernte Beschäftigte in Einrichtungen der Altenpflege, die mindestens 25 Jahre alt sind, ein Angestelltenverhältnis in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung von mindestens 50 % aufweisen, einen Hauptschulabschluss oder vergleichbaren Abschluss sowie Deutschkenntnisse auf Niveau B2 vorweisen können. Weiters werden mindestens 4,5 Jahre altenpflegerische Berufserfahrung vorausgesetzt.⁴⁰

Beteiligte Unternehmen sind Einrichtungen in der Altenpflege, die oft auch öffentlich geführt sind, und sich durch die Teilnahme versprechen, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, eine langfristige Bindung der MitarbeiterInnen durch diese Möglichkeit der Weiterbildung bzw. Aufqualifizierung zu erreichen und dadurch insgesamt einen Imagegewinn für die eigene Einrichtung sowie die Altenpflege erwarten.⁴¹

Wege der Kontaktaufnahme

Die Pflegeeinrichtungen nehmen in dem Validierungsverfahren in der Altenpflege eine wichtige Funktion ein, adressiert das Verfahren doch Menschen, die bereits seit Jahren beschäftigt sind. Daher werden potenzielle TeilnehmerInnen am Validierungsverfahren in den Pflegeeinrichtungen angesprochen. Wichtig dabei ist die aktive Mitwirkung der Pflegeeinrichtungen, um KandidatInnen für ein Validierungsverfahren zu gewinnen.⁴² Zudem gab es drei Informationsveranstaltungen in Rheine, Dorsten und Warendorf – den drei beteiligten Orten in Nordrhein-Westfalen, wo das Projekt pilotiert wird.⁴³ Bei den drei Informationsveranstaltungen wurde zunächst von rund 180 TeilnehmerInnen ausgegangen, es nahmen aber nur 80 bis 90 Personen teil (die Veranstaltung fand im Frühjahr während der

⁴⁰ Siehe: https://www.valinda.de/beschaeftigte/teilnehmen/eignungspruefung-altenpflege/?no_cache=1 (2020-10-15).

⁴¹ Siehe:

https://www.valinda.de/transfer/vortraege/index.php?eID=tx_securedownloads&p=47&u=0&g=0&t=1602833793&hash=aa191ae61488d457425162904a23a71f2c5aaac9&file=/fileadmin/user_upload/Dateien/Valinda_Info-Veranstaltung_Pr%C3%A4sentation.pdf (2020-10-15).

⁴² Siehe: <https://www.valinda.de/betriebe/mitwirkung-als-arbeitgeber/> (2020-10-15).

⁴³ Siehe Phase 1: Information: <https://www.valinda.de/verfahren/ablauf/> (2020-10-15).

ersten Corona-Welle statt) und schließlich wurden 62 TeilnehmerInnen ausgewählt; im Oktober 2020 waren immer noch 60 TeilnehmerInnen dabei, somit war die Drop-out-Rate zum Zeitpunkt des Interviews sehr gering (Experteninterview).

Das Projektkonsortium setzte vor allem auf bestehende Zusammenarbeit mit erfahrenen Altenpflegeeinrichtungen und deren Netzwerke in der Region. Insgesamt wurde wenig Öffentlichkeitsarbeit betrieben, da diese Projektphase in die Corona-Zeit im Frühjahr 2020 fiel; zunächst war ein größeres Kick-off-Meeting geplant, dies war aber während des Lockdowns angesetzt und musste daher ausfallen. Die Pflegeeinrichtungen haben daher sehr gezielt überprüft, wen sie als potenzielle TeilnehmerInnen auswählen und das Interesse der teilnehmenden Personen war generell sehr hoch (Experteninterview).

Rolle der Unternehmen

Die Einrichtungen sind nahezu über das ganze Validierungsverfahren involviert, beginnend mit einer ersten Ansprache potenzieller KandidatInnen und dem dann folgenden strukturierten Informationsgespräch in der Pflegeeinrichtung, über die Unterstützung der TeilnehmerInnen im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme bis hin zur Mitwirkung an dem finalen Bewertungsschritt, der kompetenzbasiert in der Einrichtung absolviert wird und zu einem anerkannten Zertifikat führt.⁴⁴

Weiters unterstützen die Unternehmen die TeilnehmerInnen durch zeitliche Freistellung, um an dem Projekt teilnehmen zu können. Und schließlich wirken sie an der Begleitforschung mit, um das Projekt wissenschaftlich evaluieren zu können.⁴⁵

Zu Beginn des Projekts zeigte sich, dass Unternehmen unterschiedliche Sichtweisen auf die Validierung im Pflegebereich aufweisen: Manche sehen dadurch eine Gefahr der Dequalifizierung, andere sehen eine Chance, den Fachkräftebedarf besser in den Griff zu bekommen, sowie den MitarbeiterInnen auch Perspektiven aufzuzeigen bzw. diese längerfristig im Betrieb halten zu können. Erstere haben sich dann zumeist gegen eine Teilnahme im Projekt entschieden, Letztere dafür (Experteninterview).

Bei den teilnehmenden Pflegeeinrichtungen musste allerdings auch darauf geachtet werden, dass sich die Fachkräfte im Betrieb nicht durch die Validierung der bisher ungelerten KollegInnen abgewertet fühlen; gleichzeitig musste bedacht werden, dass diese Möglichkeit der Anerkennung nicht allen Beschäftigten bereitgestellt werden konnte, und somit auch auf jene gering Qualifizierte einzugehen, die nicht die Chance erhalten hatten, an Valinda teilzunehmen (Experteninterview).

Voraussetzungen zur Teilnahme

Zu den formalen Voraussetzungen für TeilnehmerInnen siehe oben zu „Adressierte Zielgruppen und Unternehmen“.

MitarbeiterInnen einer Einrichtung der Altenpflege, die Interesse am Projekt haben, können in einem Schnell-Check⁴⁶ klären, ob die notwendigen Voraussetzungen für eine Teilnahme vorliegen.

⁴⁴ Siehe: <https://www.valinda.de/betriebe/mitwirkung-als-arbeitgeber/> (2020-10-15).

⁴⁵ Siehe Folie 9:

https://www.valinda.de/transfer/vortraege/index.php?eID=tx_securedownloads&p=47&u=0&g=0&t=1602833793&hash=aa191ae61488d457425162904a23a71f2c5aaac9&file=/fileadmin/user_upload/Dateien/Valinda_Info-Veranstaltung_Pr%C3%A4sentation.pdf (2020-10-15).

⁴⁶ Siehe: https://www.valinda.de/beschaefigte/teilnehmen/eignungspruefung-altenpflege/?no_cache=1 (2020-10-15).

Eine weitere Grundbedingung ist das Einverständnis des/der ArbeitgeberIn und die Bereitschaft, die Teilnahme zu unterstützen.⁴⁷ Dazu zählt vor allem die zeitliche Freistellung in den Einrichtungen, allerdings gibt es dazu keine gesetzliche Handhabe; dabei zeigen sich deutliche Unterschiede: Manche Betriebe sind sehr unterstützend und ermöglichen es, bestimmte Übungen im Betrieb nachzustellen; in anderen Betrieben kann es aber auch vorkommen, dass die TeilnehmerInnen die „freigestellte“ Zeit nacharbeiten müssen. Generell ist die Einschätzung, dass dies bei 70 bis 80 % gut läuft – beim Rest gibt es vereinzelt Probleme hinsichtlich der zeitlichen Freistellung (Experteninterview).

Dauer der Maßnahme

Die Phase der Identifizierung und Dokumentation dauert für die KandidatInnen mindestens 30 Stunden. Wenn die KandidatInnen für das Projekt ausgewählt werden, müssen sie verpflichtend an 250 Stunden (oder 10 x 5 Unterrichtstagen) in der Phase der Nachqualifizierung teilnehmen. Sollten die TeilnehmerInnen für die Abschlussprüfung zugelassen werden, müssen sie 25 Stunden Vorbereitung für diese Prüfung einplanen; zusätzlich wird ihre Beteiligung an Hausaufgaben und Praxisaufträgen sowie die Mitwirkung an der Begleitforschung vorausgesetzt.⁴⁸

Die Phase der Nachqualifizierung läuft von Oktober 2020 bis Januar 2021, daher konnte zum Zeitpunkt des Interviews (Oktober 2020) noch nicht beantwortet werden, wie lange die TeilnehmerInnen durchschnittlich für die Nachqualifizierung benötigen. Neben den Unterrichtseinheiten wird auch auf der Online-Lernplattform mitdokumentiert, wie viel Zeit die TeilnehmerInnen darin verbringen und welche Übungen sie absolvieren. Dabei sind die Altenpflegeschulen für die Durchführung der Nachqualifizierung verantwortlich und können überprüfen, welche Lernaufgaben von den Einzelpersonen tatsächlich bearbeitet wurden (Experteninterview).

Das Projekt begann im Dezember 2019 und endet im Juni 2021.⁴⁹

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Valinda ist ein vom Landesministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit, Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds gefördertes Projekt. Für die beteiligten MitarbeiterInnen und Betriebe entstehen keine Teilnahmegebühren. Sie stellen aber die Arbeitszeit der mitwirkenden Beschäftigten zur Verfügung, d.h. für die Pflegeeinrichtungen entstehen Freistellungskosten.⁵⁰

Die TeilnehmerInnen werden während der Entscheidungsberatung sowie während der Nachqualifizierung bzw. der Prüfungsvorbereitung unterstützt; auch eine Lernbegleitung wird angeboten.⁵¹

⁴⁷ Siehe: <https://www.valinda.de/beschaefigte/teilnahmevoraussetzungen/> (2020-10-15).

⁴⁸ Siehe Folie 9:

https://www.valinda.de/transfer/vortraege/index.php?eID=tx_securedownloads&p=47&u=0&g=0&t=1602833793&hash=aa191ae61488d457425162904a23a71f2c5aaac9&file=/fileadmin/user_upload/Dateien/Valinda_Info-Veranstaltung_Pr%C3%A4sentation.pdf (2020-10-15).

⁴⁹ Siehe: <https://www.valinda.de/verfahren/ablauf/> (2020-10-15).

⁵⁰ Siehe: <https://www.valinda.de/verfahren/kosten/> (2020-10-15).

⁵¹ Siehe Folie 10:

https://www.valinda.de/transfer/vortraege/index.php?eID=tx_securedownloads&p=47&u=0&g=0&t=1602833793&hash=aa191ae61488d457425162904a23a71f2c5aaac9&file=/fileadmin/user_upload/Dateien/Valinda_Info-Veranstaltung_Pr%C3%A4sentation.pdf (2020-10-15).

Ursprünglich geplant war, für alle TeilnehmerInnen ein individuelles Lernprogramm aufzusetzen, basierend auf den bereits mitgebrachten Kompetenzen; allerdings war diese Individualität für die beteiligten Ausbildungseinrichtungen (d.h. die Altenpflegeschulen) schwer umzusetzen, da sie das Ausbildungsprogramm zeitnah aufsetzen mussten und sich einheitliche Bausteine wünschten. Wichtig ist aber, die Lücken bei den Kompetenzen der TeilnehmerInnen zu erfassen und entsprechende Kurse abzuhalten, z.B. im Bereich Pflegedokumentation, Planung oder medizinisches Wissen. Diese Kurse bauen auf den Erfahrungen der Altenpflegeschulen auf und wurden entsprechend der Vorkenntnisse – soweit dies möglich war – angepasst.

Auch die TeilnehmerInnen hatten sich zu Beginn einen klaren Fahrplan gewünscht, um besser einschätzen zu können, wie viel Zeit sie für die Nachqualifizierung einplanen müssen (Experteninterview).

Über eine Online-Lernplattform besteht die Möglichkeit, abseits des Unterrichts theoretische Lücken zu füllen, aber auch praktische Lernaufgaben durchzuführen. Auffallend ist dabei, dass die TeilnehmerInnen zu Beginn sehr viel Unterstützung benötigen haben, um diese Lernplattform nutzen zu können, d.h. die digitalen Kompetenzen der TeilnehmerInnen waren nur gering ausgeprägt. Konkret hat sich gezeigt, dass die TeilnehmerInnen zwar durchaus in der Lage sind, mit Smartphone oder Tablet umzugehen, geht es jedoch um PC-Kenntnisse, sind die Kompetenzen sehr unterentwickelt.

Die Nutzung der Plattform selbst liegt in der Verantwortung der TeilnehmerInnen und der Einrichtungen, aufgrund von Corona können praktische Übungen auch nicht in den Einrichtungen durchgeführt werden, daher ist die Lernplattform sehr wichtig, um Lücken schließen zu können.

Wichtig bei der Lernplattform ist, dass diese sehr benutzerfreundlich ist und sich an aktuellen Gewohnheiten orientiert – daher wurde diese auch zu Beginn überarbeitet, da von den TeilnehmerInnen die Rückmeldung kam, dass sie mit der Plattform nicht arbeiten konnten (aufgrund der geringen digitalen Kompetenzen, aber auch der geringen Praxis- bzw. Lebensweltorientierung; Experteninterview).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Das Projekt wird umfassend durch die Universität Paderborn begleitend evaluiert: So wird eine Prä-Post-Studie durchgeführt, bei der zu Beginn sowie am Ende eine Befragung der TeilnehmerInnen durchgeführt wird, um Veränderungen ablesen zu können. Es wird auch mit einer Kontrollgruppe, die nicht am Projekt teilnimmt, gearbeitet, um die Unterschiede im weiteren Verlauf gut abbilden zu können. So zeigte sich bereits zu Beginn, dass die berufliche Selbstwirksamkeit bei den TeilnehmerInnen deutlich höher ist als in der Kontrollgruppe. Die Prä-Post-Studie wird standardisiert umgesetzt, zudem werden qualitative Interviews mit den TeilnehmerInnen zu drei Projektphasen angesetzt: Beginn, Mitte (d.h. Phase 4: Individuelles Lern- und Entwicklungsprogramm/Nachqualifizierung) sowie Abschluss; weiters wird nach jeder Phase eine kurze Zwischenevaluation mit den TeilnehmerInnen durchgeführt (Experteninterview).

Am Projekt nahmen zum Zeitpunkt des Interviews (Oktober 2020) zwei Männer und 58 Frauen teil. Das Alter reicht von 27 bis 59 Jahre – der Durchschnitt liegt bei Mitte 40. Die meisten TeilnehmerInnen weisen bereits lange Berufserfahrung auf: Die geringste liegt bei zehn, die höchste bei 37 Jahren – im Durchschnitt bei über 15 Jahren.

Viele Berufsbiografien sind „klassisch weiblich“ geprägt: Nach längerer Auszeit durch Kinderbetreuung oder Altenpflege war dieser Berufszweig der einzige, in dem Fuß gefasst

werden konnte. Die TeilnehmerInnen sind auch nicht immer ungelernt, sie haben oft einen Abschluss, aber in einem anderen Berufsbereich oder aus dem Ausland, der nicht anerkannt wird (zirka ein Drittel hat Migrationshintergrund).

Die Motivation ist bei den TeilnehmerInnen sehr hoch und sie meldeten zurück, dass sie sich im Verfahren wohlfühlen. Vor allem die Phase der Identifizierung und Dokumentation sowie die Möglichkeit, die eigenen Kompetenzen aufzeigen zu können, wird sehr geschätzt – und dabei auch die Begleitung und direkte Ansprache, die die TeilnehmerInnen bisher wenig erfahren haben; das schulische Lernen liegt bei vielen schon einige Zeit zurück, daher kommt es gut an, dass berufliche Erfahrungen und Kompetenzen aufgezeigt werden können.

Die TeilnehmerInnen weisen eine hohe Disziplin auf und es sind bisher nur zwei Personen abgesprungen, alle anderen sind sehr interessiert und pünktlich, weisen wenige Fehlzeiten auf und auch der Kontakt der TeilnehmerInnen untereinander ist sehr gut (Experteninterview).

Kritik gab es zu Beginn an der Online-Lernplattform, da die ProjektkoordinatorInnen von besseren digitalen Grundkompetenzen ausgegangen waren, und es deutlich mehr Unterstützung brauchte als gedacht bzw. Anpassungen notwendig waren (Experteninterview).

Teil der Evaluierung ist auch, den Nutzen des Validierungsverfahrens in der Altenpflege auf verschiedenen Ebenen (Mikro-, Meso-, Makroebene)⁵² einzuschätzen: Auf Mikroebene zeigte sich im bisherigen Projektverlauf, dass die Teilnahme an einer Kompetenzbilanz positive Auswirkungen auf das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten bzw. Selbstkenntnis, Proaktivität, internale Kontrollüberzeugungen und Selbstwirksamkeitsüberzeugungen aufwies. Dies konnte im Vergleich mit der Kontrollgruppe, die nicht am Projekt teilnahm, festgestellt werden.

Auf Mesoebene kann für die Unternehmen festgehalten werden, dass das Angebot insgesamt gut angenommen wird, vor allem da der Fachkräftebedarf bzw. die Fachkräftequote in den Einrichtungen damit gedeckt werden soll. Die Zielgruppe findet sich auch in allen Einrichtungen ein, aber gleichzeitig stellen sich Fragen zur höheren Bezahlung von dann besser ausgebildeten Personen und wie das mit den bestehenden Mitteln bezahlt werden kann. Bei der Makroebene zeigt sich die Hoffnung, dass die Validierung der Kompetenzen von gering Qualifizierten ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs sein kann; sie ist aber eben nur ein Beitrag neben vielen anderen, d.h. es braucht noch ein ganzes Bündel an weiteren Maßnahmen, um diese Frage – insbesondere im Pflegebereich – für die Zukunft lösen zu können (Experteninterview).

Wichtig ist zudem die politische Ansprache und die Unterstützung durch die Politik – auch die Verknüpfung mit dem Thema Fachkräftebedarf hat sich als eine gute Strategie erwiesen. In Nordrhein-Westfalen zeigt sich der Arbeits- und Gesundheitsminister, der sich für die Themen Altenpflege und Fachkräftebedarf engagiert, am Projekt sehr interessiert; dies stellte sich als wichtiger Ansatzpunkt dar, um das Projekt entsprechend positionieren zu können (Experteninterview).

Insgesamt wird in Deutschland rund um Validierung viel ausprobiert, aber wenig staatlich anerkannt – Valinda ist das erste Projekt, das zu einer staatlichen Anerkennung führt. Eine andere Initiative der Handelskammern im Handwerksbereich – ValiKom⁵³ – zielt auf Gleichwertigkeit (Gleichwertigkeitsprüfung) ab, bisher gibt es aber keinen staatlich anerkannten Abschluss – eventuell wird es da in Zukunft mehr geben (Experteninterview).

⁵² Siehe: <https://www.valinda.de/verfahren/nutzen/> (2020-10-15).

⁵³ Siehe: <https://www.validierungsverfahren.de/startseite/> (2020-12-02).

3.4.2 „Pro-up“ – Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Pro-up zielte auf die Entwicklung eines Konzeptes ab, um Arbeitsplätze zu Lernorten zu machen. In Kooperation mit Unternehmen arbeiteten Bildungsdienstleister darauf hin, lernförderliche Bedingungen zu schaffen. Das Konzept sah eine Dualität der Lernorte Betrieb und Bildungseinrichtung unter Einsatz digitaler Medien vor.

Formal gering qualifizierte Menschen sollten mit Bildungsangeboten erreicht bzw. ihre vergleichsweise hohen Abbruchquoten reduziert werden. Zudem wurden die für die Zielgruppe entwickelten Weiterbildungssettings unter den bestehenden strukturellen, institutionellen und förderrechtlichen Gegebenheiten in der Praxis umgesetzt. Im Fokus standen neue Lernformen wie arbeitsplatznahes, digitales und zertifikatorientiertes Lernen. Ziel war es aufzuzeigen, wie Bildungsinnovationen von der Bildungspraxis für die berufliche Weiterbildung von Personen ohne Berufsabschluss nutzbar gemacht werden können (Dauser 2017, 5).

Das Projekt wurde von 2015 bis 2018 von f-bb in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt und vom BIBB wissenschaftlich begleitet.⁵⁴

Bei Pro-up handelte es sich um ein umfassendes Projekt, das bei der Entwicklung von neuen Lernarrangements für die berufliche Weiterbildung von gering Qualifizierten arbeitsintegrierte und -bezogene Lernformen, -methoden und -ansätze wie Lern- und Arbeitsaufgaben, Lerninseln, Computer- und Web-Based-Learning einsetzte. Weiters wurde Lernberatung sowohl in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung als auch zielgruppenbezogen angewandt. Im Rahmen des Projekts wurde nicht nur anwendungsorientierte Feldforschung, die Bildungsinnovationen in Regelstrukturen verankern möchte, durchgeführt, sondern es sollte auch nachgewiesen werden, dass neue Lernformen hinsichtlich erzielter Lernerfolge überlegen sind. Darüber hinaus sollten neue Weiterbildungssettings auf regionalen Bildungsmärkten etabliert werden. Ziel war es, dabei nicht nur kurzfristige Aktionen im Rahmen eines Modellprojekts zu setzen, sondern Prozesse einzuleiten, um Bildungsinnovationen nachhaltig zu verankern (Dauser 2017, 8f.).

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

TeilnehmerInnen waren formal gering qualifizierte Personen ab 25 Jahren, wobei diese folgendermaßen definiert wurden: „Zu den nicht formal Qualifizierten gehören alle (erwerbsfähigen) Personen, die keine erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen vorweisen können. Nicht formal Qualifizierte haben also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder einen gleichwertigen Abschluss; Dauser, Kretschmer 2017, 4).“

Das Angebot richtete sich sowohl an Arbeitssuchende als auch an Beschäftigte.⁵⁵

Neben den TeilnehmerInnen an den Weiterbildungsangeboten wurden im Projekt „Pro-up“ folgende Akteursgruppen angesprochen:

⁵⁴ Siehe: <https://www.f-bb.de/informationen/projekte/entwicklung-und-erprobung-neuartiger-lernformen-in-weiterbildungsmassnahmen-fuer-nicht-formal-qualifiz/> (2020-09-30).

⁵⁵ Siehe: <https://www.f-bb.de/informationen/projekte/entwicklung-und-erprobung-neuartiger-lernformen-in-weiterbildungsmassnahmen-fuer-nicht-formal-qualifiz/> (2020-09-30).

- Auf überregionaler Ebene wurden über einen projekteigenen Fachbeirat für Umsetzung und Förderung Institutionen wie die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, die Sozialpartner sowie Bundes- und Landesministerien in den Entwicklungsprozess einbezogen, um Innovationspotenziale auszuloten und bestehende Rahmenbedingungen berücksichtigen zu können.
- Auf regionaler Ebene erfolgte eine enge Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Bildungsanbietern, Unternehmen und zuständigen Stellen bei der Konkretisierung von Innovationsansätzen und ihrer Überführung in entsprechende Kursformate (Dauser 2017, 10).

Der Pro-up-Ansatz wurde für die Bereiche Produktion und Dienstleistung mit regional spezifischen Lernszenarien erprobt – an den durchgeführten Pilotmaßnahmen in fünf Arbeitsmarktregionen in den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen nahmen im Durchschnitt jeweils 15 TeilnehmerInnen teil (ibid. 13).

Wege der Kontaktaufnahme

Potenzielle KursinteressentInnen wurden sowohl über die Agenturen für Arbeit und Jobcenter als auch über die Betriebe angesprochen – je nachdem, ob es sich um arbeitssuchende oder beschäftigte gering Qualifizierte handelte. Für KursinteressentInnen wurden Folder zum Kursangebot erstellt, in dem die wichtigsten Informationen zu Lerninhalten, Maßnahmenstart, -ablauf und -dauer sowie der Durchführungsort anführt wurden. Weiters wurden Interessierte im Rahmen von Gruppenveranstaltungen oder persönlichen Beratungsgesprächen auf das Angebot hingewiesen (Dauser, Kretschmer 2017, 12ff.).

Um Unternehmen als Unterstützer des Lernens am Arbeitsplatz gewinnen zu können, müssen sie ein Eigeninteresse an der beruflichen Weiterbildung formal gering Qualifizierter entwickeln. Bildungsanbieter können dies durch berufsabschlussbezogene Weiterbildungsangebote in Branchen mit regionalem Fachkräftebedarf, den Einbezug der Betriebe in die Maßnahmengestaltung und die Unterstützung der Betriebe bei der Organisation und Umsetzung des Lernens am Arbeitsplatz forcieren. Unternehmen sollten jedenfalls so bald wie möglich angesprochen werden, um ihre Bedürfnisse bei der Maßnahmengestaltung und -organisation frühzeitig berücksichtigen zu können (Dauser, Kretschmer 2017, 13ff.).

Rolle der Unternehmen

Die Unternehmen wurden idealerweise von Anfang an in die Maßnahmenentwicklung eingebunden, damit entsprechend der regionalen Arbeitsmarkterfordernisse Weiterbildungen angeboten wurden (Dauser, Kretschmer 2017, 15).

Eine intensive Einbindung von Betrieben als Lern- und Arbeitsort förderte die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen der TeilnehmerInnen. Frühzeitiger Betriebskontakt und Phasen des Lernens im Arbeitsprozess hatten im Verlauf der Maßnahme unterschiedliche Funktionen:

- Zu Beginn war eine betriebliche Orientierung zum gegenseitigen Kennenlernen angesetzt: Die TeilnehmerInnen lernten Arbeitsbereiche, Betriebsabläufe und -atmosphäre, Unternehmenskultur, Maschinen und Geräte, das betriebliche (Aus-)Bildungspersonal und die Beschäftigten kennen; gefördert wurden überfachliche Kompetenzen und das Verständnis für Arbeitsprozesse. Der Betrieb bekam Gelegenheit, die Persönlichkeit und Arbeitsmotivation sowie das Qualifikationsprofil

der TeilnehmerInnen einzuschätzen; bestehende Qualifikationsdefizite konnten erkannt und adressiert werden.

- In den weiteren betrieblichen Phasen stand arbeitsplatznahes Lernen zur Förderung und Anwendung berufsfachlicher Inhalte im Vordergrund. Ziel war die Verfestigung, Vertiefung und Verbreiterung von erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Betrieb. Wissenslücken konnten direkt erkannt und als Startpunkt für weiteres Lernen genutzt werden. Erfolgserlebnisse am Arbeitsplatz motivierten die TeilnehmerInnen und förderten die weitergehende Beschäftigung mit den betrieblichen Arbeitsvorgängen (Dauser, Kretschmer 2019, 14f.).

Voraussetzungen zur Teilnahme

Auswahlkriterien für die Erprobungsstandorte der Pilotmaßnahmen waren eine eher ungünstige Arbeitsmarktlage für nicht formal Qualifizierte (hoher Anteil von Erwerbslosen ohne Berufsabschluss, hoher Anteil Langzeitarbeitsloser und verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit) bei bestehendem Fachkräftebedarf der Wirtschaft. In Vorbereitung der Erprobungen wurde, gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Bildungsdienstleistern und teilweise auch Kooperationsbetrieben – auf Basis der Arbeitsmarktlage und Wirtschaftsstruktur vor Ort – ausgelotet, welche Bildungsbedarfe bei Personen ohne Berufsabschluss bestanden. Ausgewählt wurden jene Branchen, die Angebots- und Nachfrageperspektiven für nicht formal Qualifizierte boten. Für die berufliche Weiterbildung der Zielgruppe wurden, wegen ihres aufgrund der kürzeren Ausbildungsdauer geringeren Anspruchsniveaus, insbesondere zweijährige Berufe empfohlen (Dauser 2017, 14).

Dauer der Maßnahme

Der Pro-up-Ansatz zur Gestaltung lernförderlicher Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Rahmen des Projekts (2015–2018) in fünf Arbeitsmarktregionen in drei Bundesländern (Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen) für verschiedene Berufsbilder in den Bereichen Produktion und Dienstleistung umgesetzt. Dauer und Umsetzung der einzelnen Erprobungen wiesen teilweise große Unterschiede auf, die Dauer der Pilotmaßnahmen war somit auch nicht einheitlich. Die Erprobung im Agenturbezirk Heilbronn in Baden-Württemberg dauerte insgesamt 24 Wochen, wobei in diesem Fall für den Beruf „IndustrieelektrikerIn - Geräte und Systeme“ die Teilqualifikation 1 „Fachkraft für Elektromechanik“ absolviert wurde. Dabei wechselten sich Phasen der Fachtheorie mit zwei Praxisphasen im beteiligten Unternehmen ab (Dauser, Kretschmer 2019, 34).

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Pro-up wurde im Rahmen des Förderschwerpunkts „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (innovatWB)⁵⁶ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung umgesetzt (Dauser, Kretschmer 2017, 3).

Über die Förderung einer beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter – Arbeitssuchende und Beschäftigte – entschieden die zuständigen Agenturen für Arbeit und Jobcenter für den jeweiligen Einzelfall. Die zuständigen Stellen (z.B. Industrie- und Handelskammern) wurden einbezogen, wenn berufsabschlussbezogene Teilqualifikationen durch eine Kompetenzfeststellung am Ende der Maßnahme zertifiziert werden sollten (ibid. 15).

⁵⁶ Siehe: <https://www.bibb.de/de/39040.php> (2020-09-30).

Zudem gab es für TeilnehmerInnen und Betriebe eine Lernprozessbegleitung: Für Teilnehmende stand dabei im Zentrum, diese zu motivieren, bei Problemen oder Fragen zu beraten, Lernhemmnisse zu identifizieren und den Lernfortschritt sowie die Erfahrungen des praktischen Lernens gemeinsam zu reflektieren. Bei den Unternehmen unterstützten erfahrene Bildungsdienstleister hinsichtlich der Betreuung der TeilnehmerInnen, aber auch des betrieblichen Fachpersonals im Hinblick auf die intensive Kommunikation und Begleitung beim betriebsnahen Lernen; auch konnten schnelle Absprachen über mögliche Einsatzbereiche oder weiteren Förderbedarf schnell und unkompliziert getroffen werden (Dauser, Kretschmer 2019, 10ff.).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Die Lernformate sollten auf die Lebenssituation, Bedürfnisse und das Lernverhalten der TeilnehmerInnen abgestimmt sein, wobei ein möglichst betriebsnahes Lernen mit praxisorientierter Theorievermittlung umgesetzt wurde. Positiv wirkte sich dabei aus, dass

- die direkte Verwertbarkeit erworbener Kompetenzen auf Bildungsferne und Lernentwöhnung motivierend wirkte;
- der hohe Anwendungsbezug bei der Vermittlung von Lerninhalten den Theorie-Praxis-Transfer erleichterte;
- die Berücksichtigung auch informell erworbener Kompetenzen dem Lernverhalten der TeilnehmerInnen entgegenkam;
- die Art und der Umfang der Qualifizierung die persönlichen Interessen und die finanzielle Situation berücksichtigte (Dauser, Kretschmer 2019, 6).

Im Rahmen des Projekts wurden vor allem digitale Lernformen eingesetzt, die eine lernortunabhängige, individualisierte Vermittlung der Inhalte ermöglichten. Dadurch konnte auf die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingegangen werden, wofür die Mischung aus Präsenzunterricht und Online-Lernen besonders geeignet war (ibid. 6f.).

Gering Qualifizierten brauchen zusätzliche Hilfestellungen, um digital unterstütztes Lernen zu nutzen; dies wurde im Rahmen des Projekts mit virtueller Lernprozessbegleitung realisiert. Idealerweise wurden für die Zielgruppe aber auch im Betrieb selbst die Rahmenbedingungen, wie z.B. Lerninseln mit entsprechendem technischen Equipment, bereitgestellt (ibid. 27). Dadurch wurden die Lernenden dabei unterstützt, sich auf die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 vorzubereiten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

Das Projekt setzte vor allem auf Teilqualifikationen, die sich als modulare Qualifikationsform für gering Qualifizierte besonders eignen – damit konnten formale berufliche Abschlüsse in kleine Einheiten aufgeteilt und somit in einzelnen Schritten erreicht werden (Experteninterview).

Positiv wirkte sich der hohe Anwendungsbezug bei der Vermittlung fachlicher wie überfachlicher Kompetenzen auf die Motivation der Teilnehmenden aus; dies erleichterte den Theorie-Praxis-Transfer. Durch frühzeitige und erweiterte betriebliche Praxisphasen waren Betriebe neben Bildungsdienstleistern als gleichwertige Lernorte in die Maßnahmen eingebunden. Dieser direkte Zugang zu Betrieben erhöhte die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme der Teilnehmenden nach Ende der Maßnahme in ein Beschäftigungsverhältnis im jeweiligen Praxisbetrieb erheblich („Klebeeffekt“; Dauser, Kretschmer 2019, 32).

Als wichtig erwies sich auch die (Qualifizierungs-)Beratung der gering Qualifizierten: Begleitende Beratungs-, Unterstützungs- und Förderangebote helfen bei der Entscheidung, an

einer Weiterbildung teilzunehmen sowie diese auch abzuschließen. Auch die Beratung zur Sichtbarmachung mitgebrachter berufsfachlicher oder branchenspezifischer Kompetenzen im Rahmen von Kompetenzfeststellungen war hilfreich für die Motivation der TeilnehmerInnen und ermöglichte es, die Lernprozesse an die individuellen Bedürfnisse anzupassen (ibid. 22ff.).

3.4.3 Modulare Nachqualifizierung: Teilqualifizierungen und Ausbildungsbausteine

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Teilqualifizierungen (TQ) und Ausbildungsbausteine (AB) ermöglichen Menschen, die keinen verwertbaren Berufsabschluss vorweisen können, neue Wege zum formalen Abschluss. Die flexiblen Qualifizierungsangebote sollen die Beschäftigungsfähigkeit der Personen erhöhen, wobei die Module bzw. Bausteine schrittweise in Vollzeit oder berufsbegleitend absolviert werden können. An- und Ungelernte können sich dadurch zu Fachkräften weiterbilden sowie über die Externenprüfung nachträglich einen formalen Berufsabschluss erlangen.

Ein zentraler Punkt ist dabei die Flexibilität: Schon der Abschluss eines TQ-Moduls ermöglicht den Eintritt in den Arbeitsmarkt, da Teilqualifizierungen entlang betrieblicher Arbeitsprozesse entwickelt werden und jedes Modul ein konkretes betriebliches Einsatzfeld abbildet. Die Module zusammen bilden alle praxisrelevanten und lehrplanmäßigen Inhalte des jeweiligen Ausbildungsberufs ab – und ermöglichen somit eine flexible Nachqualifizierung für gering Qualifizierte (Bertelsmann Stiftung 2020, 1).

Seit mehreren Jahren werden modulare Qualifizierungskonzepte in verschiedenen Initiativen erprobt und angewendet. Beispiele sind Ausbildungsbausteine (AB) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (TQ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung⁵⁷ (siehe auch Ziegler, Müller-Riedlhuber 2018a) sowie das Angebot des deutschen Industrie- und Handelskammertags „CHANCEN NUTZEN! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“⁵⁸. Als Maßnahme der Nachqualifizierung für gering Qualifizierte spielen diese Konzepte eine zunehmend wichtige Rolle.

Die folgenden Initiativen wurden in den letzten Jahren rund um die Nachqualifizierung für gering Qualifizierte erprobt:

1. **Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit (BA):** Im Rahmen des 2009 gestarteten Projekts wurden berufsanschlussfähige TQ in fünf Berufen und einem nicht beruflich geordneten Tätigkeitsfeld entwickelt und erprobt. Anschließend wurden TQ für vier Berufe in das Regelangebot der Bundesagentur für Arbeit übernommen, die neben den Ausbildungsbausteinen (AB) im Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) und in der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ via Gutscheilverfahren zum Einsatz kommen.⁵⁹

⁵⁷ Siehe: <https://www.nachqualifizierung.de/alles-u%CC%88ber-tq/tq> (2020-10-14).

⁵⁸ Siehe: <https://www.dihk.de/tq-de> (2020-10-14).

⁵⁹ Siehe: <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsanschlussfaehige-teilqualifikationen> (2020-12-02).

2. Das BMBF beauftragte 2007 das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), bundeseinheitliche **Ausbildungsbausteine (AB)**⁶⁰ zu entwickeln. Daraufhin wurden unter Einbeziehung von ExpertInnen der Praxis- und Fachverbände zunächst für 14 Ausbildungsberufe AB entwickelt und diese wurden ab 2009 im Programm **JOBSTARTER CONNECT** in verschiedenen Modellprojekten bundesweit erprobt (BMBF 2014). Für acht weitere Ausbildungsberufe wurden ab 2015 AB im Rahmen des Programms **JOBSTARTER plus** erprobt. **JOBSTARTER plus** hat zum Ziel, den Fachkräftenachwuchs zu sichern, regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern und angesichts einer sinkenden Ausbildungsbetriebsquote die Ausbildungskompetenz und -bereitschaft von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zu erhalten. Die geförderten Projekte halten daher ein umfassendes Dienstleistungsangebot für KMU bereit, das bedarfsgerecht bei der Unterstützung der Erstausbildung und bei der Ausweitung der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten zum Einsatz kommt.⁶¹ Insgesamt liegen in 22 Ausbildungsberufen AB vor (Wolf et al. 2018, 10).
3. In der **Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung** „Eine TQ besser“ haben sich die deutschen Arbeitgeberverbände mit den Bildungswerken der deutschen Wirtschaft zusammengeschlossen, um für verschiedene Berufe TQ zu erproben und zu zertifizieren. Von den Bildungswerken der Wirtschaft wurden dabei TQ entworfen – teils für Berufe, für die bereits AB und TQ vorlagen, teils auch für andere Ausbildungsberufe (Ziegler, Müller-Riedlhuber 2018a, 47f.).
4. Die **Pilotinitiative des DIHK** „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ startete im März 2013. In der Initiative wurde hauptsächlich auf bereits vorhandene AB und TQ zurückgegriffen. Einige Industrie- und Handelskammern (IHK) entwickelten zudem eigene Konzepte für insgesamt sieben Berufe, für die noch keine Module aus AB oder berufsanschlussfähigen TQ vorlagen. Schwerpunkt der Initiative war die Erprobung unterschiedlicher Möglichkeiten der Zertifizierung (Wolf et al. 2018, 10).
5. Zudem gibt es noch unzählige **regionale Angebote modularer Qualifizierung**, die auf regionale-, branchen- oder berufsbereichsspezifische Initiative gestartet wurden.

Aufgrund dieser Ausdifferenzierung von Angeboten startete im Juni 2019 das Projekt **ETAPP**, das an diese unterschiedlichen Initiativen anknüpft und darauf abzielt, Standards und Qualifikationen weiter zu professionalisieren, um bundesweit anschlussfähige Modularisierungen von Berufen gewährleisten zu können. Dieses Projekt befand sich im Herbst 2020 noch in der Phase der Bestandsaufnahme und wird bis Ende des Projekts im Jahr 2022 einheitliche Modulinhalte sowie Mindestanforderungen an Kompetenzfeststellungen entwickeln, um eine verbesserte Vergleichbarkeit sicherzustellen.⁶²

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

⁶⁰ Ausbildungsbausteine sind standardisierte und didaktisch begründete Teilmengen der geltenden Ausbildungsordnung eines Ausbildungsberufes. Sie sind kompetenzorientiert formuliert und beschreiben, was Lernende nach Absolvierung eines Bausteins im Sinne beruflicher Handlungskompetenzen können sollen. Sie orientieren sich an berufstypischen und einsatzgebietsüblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen und fassen relevante Handlungsfelder des Berufsbildes in jeweils einer Einheit, einem Ausbildungsbaustein, zusammen (BMBF 2014, 140).

⁶¹ Siehe: <https://www.jobstarter.de/de/das-programm-jobstarter-plus.html> (2020-10-14).

⁶² Siehe: https://www.etapp-teilqualifizierung.de/fileadmin/user_upload/news/ETAPP-Auftaktveranstaltung_in_Berlin_2020/aktualisiert_ETAPP-Broschuere_1.pdf (2020-10-14).

Teilqualifizierungen (TQ) wenden sich vor allem an an- und ungelernete Erwachsene über 25 Jahre, die vorhandene Grundkompetenzen für das gewählte Berufsbild mitbringen.⁶³ Diese können sowohl in Beschäftigung als auch arbeitssuchend sein.

Bei Teilqualifizierungen gibt es zusätzliche Initiativen, die die Zielgruppen spezifischer definieren, wie z.B. TQplus, das sich insbesondere an Menschen mit Bedarf an zusätzlicher Lern- und Integrationsunterstützung wendet.⁶⁴

Bei TQ wird hinsichtlich der Unternehmen, die diese umsetzen können, keine Differenzierung vorgenommen – die Umsetzung steht somit Unternehmen jeglicher Größe sowie allen Branchen offen.⁶⁵

Die wichtigste Zielgruppe der **Ausbildungsbausteine** (AB) sind SchulabgängerInnen ohne Ausbildungsplatz in Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs. Diese Bildungsmaßnahmen werden kaum auf die Ausbildungszeit angerechnet und nur selten gelingt der direkte Übergang in eine Ausbildung – daher gelten sie als ineffektive Warteschleife. Durch AB und eine Flexibilisierung des Zugangs und des Wechsels sollen Möglichkeiten geschaffen werden, abschlussrelevante und anrechenbare Teile einer beruflichen Ausbildung zu absolvieren (Wolf et al. 2018, 6).

Das Programm **JOBSTARTER plus** wendet sich insbesondere an kleinste, kleine und mittlere Unternehmen und unterstützt diese dabei, ihre Ausbildung an die veränderten Anforderungen anzupassen und sich für die Wirtschaft 4.0 fit zu machen. Die Projekte der fünften Förderrunde beraten insbesondere beim Ausbildungsmarketing 4.0, bei der Umsetzung neuer oder geänderter Ausbildungsordnungen, bei der Vermittlung von Basiskompetenzen zur Digitalisierung und beim Angebot von Zusatzqualifikationen.⁶⁶

Hinsichtlich der TeilnehmerInnen wird ein Fokus auf Jugendliche mit Unterstützungsbedarf (darunter viele Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie unvermittelte Jugendliche mit relativ hohem Alter), (potenzielle) StudienabbrecherInnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete gelegt (Becker, Leopold 2020, 18).

Wege der Kontaktaufnahme

Zu den **Teilqualifizierungen** wurde 2013 eine Arbeitgeberinitiative gegründet, die eine Kooperation aus deutschen Arbeitgeberverbänden und den Bildungswerken der deutschen Wirtschaft darstellt. Dadurch sind die Unternehmen über die bestehenden Angebote gut informiert und werden laufend über aktuelle Entwicklungen informiert.⁶⁷

Im Rahmen von **JOBSTARTER plus** (als Projektbeispiel für **Ausbildungsbausteine**) hatten sich die jeweiligen Unternehmen für die Förderung des BMBF mittels einer öffentlichen Ausschreibung beworben.⁶⁸

Die TeilnehmerInnen werden – wenn sie Beschäftigte sind – in den Unternehmen selbst über mögliche Angebote informiert; Arbeitssuchende erfahren in den regionalen Jobcentern von

⁶³ Siehe: https://www.etapp-teilqualifizierung.de/fileadmin/user_upload/news/ETAPP-Auftaktveranstaltung_in_Berlin_2020/aktualisiert_ETAPP-Broschuere_1.pdf (2020-10-14).

⁶⁴ Siehe: <https://www.nachqualifizierung.de/alles-u%CC%88ber-tq/tqplus-und-tqdigital> (2020-10-14).

⁶⁵ Siehe: <https://www.nachqualifizierung.de/tq-fu%CC%88r-wen/unternehmen> (2020-10-14).

⁶⁶ Siehe: <https://www.jobstarter.de/de/projektfoerderung-den-herausforderungen-auf-dem-arbeitsmarkt-begegnen.html> (2020-10-14).

⁶⁷ Siehe: <https://www.nachqualifizierung.de/tq-aktuell> (2020-10-14).

⁶⁸ Siehe: <https://www.jobstarter.de/de/das-programm-jobstarter-plus.html> (2020-10-14).

den Möglichkeiten und müssen sich eine entsprechende Aus- bzw. Weiterbildung vorab von diesen bewilligen lassen (Experteninterview).

Rolle der Unternehmen

Teilqualifizierungen ermöglichen eine praxisorientierte Ausbildung, die dem Lernverhalten und den (Lern-)Voraussetzungen der Zielgruppe der gering Qualifizierten entspricht. Ein hoher Anwendungsbezug bei der Vermittlung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen erleichtert zudem den Theorie-Praxis-Transfer. Durch frühzeitige und erweiterte betriebliche Praxisphasen sind Betriebe neben den Bildungsdienstleistern in die Maßnahmen eingebunden (Experteninterview).

Ausbildungsbausteine richten sich vor allem an junge Menschen ohne formalen Berufsabschluss, die mittels der aufeinander aufbauenden Baustein-Strategie eine Berufsqualifizierung erlangen möchten. Unternehmen sind somit vor allem als Ausbildungsbetriebe beteiligt und erwarten sich, über die Ausbildungsbausteine dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen (Experteninterview).

Voraussetzungen zur Teilnahme

Für Unternehmen gilt im Rahmen von **Teilqualifizierungen**, dass MitarbeiterInnen gefördert werden können, die keinen (verwertbaren) Berufsabschluss aufweisen. Darüber hinaus können die zu fördernden MitarbeiterInnen

- eine berufliche Tätigkeit ausüben, die durch (digitale) Technologien ersetzt werden kann,
- in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sein,
- in einem Engpassberuf weiterqualifiziert werden.⁶⁹

Eine Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit ist dafür Voraussetzung.

Im Rahmen der **Ausbildungsbausteine** in „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden“ mussten die beteiligten Projekte der fünften Förderrunde an der Ausschreibung teilnehmen; der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft 4.0 – Unterstützung für KMU zur Anpassung an den digitalen Wandel.⁷⁰

Dauer der Maßnahme

Teilqualifizierungen werden für mehr als 30 – gewerblich-technische, kaufmännische sowie dienstleistungsorientierte – Berufsbilder angeboten. TQ können in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend durchgeführt werden; die Dauer hängt jeweils davon ab, ob eine TQ gesamt oder einzelne Module absolviert werden. Üblicherweise dauert ein Modul zwischen drei und sechs Monaten – TQ setzen sich zumeist aus vier bis sechs Modulen zusammen.⁷¹

Die Laufzeit der Projekte im Rahmen der fünften Förderperiode von „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden“ beträgt maximal 36 Monate.⁷² Die Dauer der einzelnen

⁶⁹ Siehe: <https://www.nachqualifizierung.de/tq-fu%CC%88r-wen/foerdermoeglichkeiten> (2020-10-14).

⁷⁰ Siehe: <https://www.jobstarter.de/de/projektfoerderung-den-herausforderungen-auf-dem-arbeitsmarkt-begegnen.html> (2020-10-14).

⁷¹ Siehe: <https://www.nachqualifizierung.de/alles-u%CC%88ber-tq/tq> (2020-10-14).

⁷² Siehe: <https://www.jobstarter.de/de/projektfoerderung-den-herausforderungen-auf-dem-arbeitsmarkt-begegnen.html> (2020-10-14).

Ausbildungsbausteine variiert je nach Umfang und Komplexität der vermittelten Kompetenzen. Rein rechnerisch sollte die Summe der Mittelwerte aller Bausteinzeiten der Regelausbildungsdauer entsprechen (BIBB 2009, 293).

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Teilqualifizierungen sind für Kleinunternehmen bis zu 100 % förderfähig, für alle anderen müssen mit zunehmender Größe entsprechende Anteile der Weiterbildung übernommen werden.

Für Arbeitssuchende ist eine TQ, wenn sie vom örtlichen Jobcenter bewilligt wurde, kostenfrei; für Beschäftigte entstehen ebenfalls keine Kosten, wenn das Unternehmen die Beschäftigten im Rahmen einer TQ weiterbildet.⁷³

Passgenaue Beratung und Kompetenzfeststellung für die individuelle Auswahl und Gestaltung von TQ spielt zudem eine zentrale Rolle bei der Unterstützung der TeilnehmerInnen.

Eine intensive Lernprozessbegleitung, die über die sozialpädagogische Betreuung in üblichen Lehrgängen hinausgeht, bietet Personen mit Lernhemmnissen und ungünstigem Lernumfeld bei Bedarf notwendige Unterstützung. (Lern-)Beratung, Reflexion von Lernprozessen und Zusatzangebote, zum Beispiel im Bereich der Förderung (beruflicher) Grundkompetenzen, sind entscheidend für den Lernfortschritt und können Maßnahmenabbrüche Lernungewohnter vorbeugen. Diese flankierende Lernprozessbegleitung unterstützt neben den TeilnehmerInnen auch die Unternehmen (Experteninterview).

Für die konkrete Umsetzung von **Ausbildungsbausteinen** wird wiederum das Projekt „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden“ herangezogen: Dieses läuft derzeit (Herbst 2020) in der fünften Förderrunde und unterstützt 26 Projekte in zwölf Bundesländern. Die eingereichten Projekte dauern mindestens 18 bis maximal 36 Monate und die maximale Fördersumme pro Projekt beträgt € 700.000.⁷⁴

Für die teilnehmenden Unternehmen ist vor allem die konkrete Ausgestaltung und Verzahnung der verschiedenen Unterstützungsangebote ein wichtiger Punkt, wie z.B. die aufsuchende Beratung und Akquisition betrieblicher Praktikumsplätze, kombiniert mit Maßnahmen der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Ausbildungsbegleitung, sodass KMU und TeilnehmerInnen umfassend unterstützt werden.

Für die Jugendlichen sind zudem der zu Beginn durchgeführte Matchingprozess sowie kurze Praktika wichtige Grundlagen, um erfolgreich in eine Ausbildung vermittelt zu werden (Becker, Leopold 2020, 20).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Alle TQ-Angebote mit dem Gütesiegel „Eine TQ besser!“ beinhalten bundesweit ein Qualitätsversprechen. Die TQ-Module sind durch fachkundige Stellen nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert. Die Angebote werden ständig erweitert – neue Berufe kommen hinzu.⁷⁵

Gegenüber anderen berufsabschlussbezogenen Maßnahmenformen wie Umschulungen haben **Teilqualifizierungen** mehrere Vorteile:

⁷³ Siehe: <https://www.nachqualifizierung.de/tq-fu%CC%88r-wen/foerdermoeglichkeiten> (2020-10-14).

⁷⁴ Siehe: <https://www.jobstarter.de/de/projektfoerderung-den-herausforderungen-auf-dem-arbeitsmarkt-begegnen.html> (2020-10-14).

⁷⁵ Siehe: <https://www.nachqualifizierung.de/tq-fu%CC%88r-wen/unternehmen> (2020-10-14).

- Aufgrund der überschaubaren Dauer ermöglichen sie einen Einstieg in berufliche Weiterbildung.
- Durch Vermittlung berufsfachlicher Kompetenzen verbessern sie die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen gering Qualifizierter.
- Zudem können sie als Nachweise beruflicher Handlungsfähigkeit für die Zulassung zur Externenprüfung (nach § 45 Abs. 2 BBiG beziehungsweise § 37 Abs. 2 HwO) genutzt werden und auf den schrittweisen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten (Experteninterview).

Maßnahmenträger merkten an, dass das Zulassungsverfahren für Teilqualifizierungen kostenintensiver ist als z.B. für Umschulungen. Während eine Umschulung für ein bestimmtes Berufsbild als Gesamtmaßnahme zugelassen wird, muss jede einzelne zu einem Berufsbild gehörende Teilqualifizierung gesondert zugelassen werden. Die unterschiedlichen (rechtlichen) Vorgaben für Umschulungen und Teilqualifizierungen erschweren zudem bisher noch flexible Übergänge zwischen den beiden Maßnahmenformen. Somit kann es zu einem nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand und einem zusätzlichen Investment kommen (Experteninterview).

TQ ermöglichen eine praxisorientierte Ausbildung, die durch einen hohen Anwendungsbezug dem Lernverhalten und den Voraussetzungen der heterogenen Zielgruppe entspricht. Auch stellen sie einen guten ersten Schritt in Richtung Weiterbildung dar und führen aufgrund der kleinen Einheiten rasch zu ersten Lernerfolgen (Experteninterview).

Für die **Ausbildungsbausteine** wird auf Ergebnisse der begleitenden Evaluation von JOBSTARTER und JOBSTARTER plus für die Jahre 2015–2018 hingewiesen, die in Form einer Kurzfassung des Gesamtabschlussberichts veröffentlicht wurden (Becker, Leopold 2020). Dabei zeigte sich, dass die Projekte zur Weiterentwicklung der regionalen Ausbildungsstrukturen beigetragen haben. So konnte das Zusammenwirken der regionalen AkteurInnen zur Unterstützung von KMU und Jugendlichen im Bereich der dualen Ausbildung verbessert werden. Insbesondere regionale Strukturdefizite, die aus Sicht der Projektleitungen und Netzwerkpartner noch zu Projektbeginn bestanden, konnten abgebaut werden. Dies bezieht sich beispielsweise auf die Verbesserung des Austausches und der Kommunikation der regionalen AkteurInnen untereinander oder die Erhöhung der Transparenz des regionalen Unterstützungsangebotes (ibid. 15).

Auch im Hinblick auf die Stärkung des Ausbildungsengagements bzw. die Verbesserung der Ausbildungsqualität zeigt sich, dass bei einer deutlichen Mehrheit der mehr als 5.000 Unternehmen, von denen diesbezügliche Bewertungen vorliegen, festgestellt werden konnte, dass die Informationsbasis dieser Unternehmen zur beruflichen Bildung infolge der Zusammenarbeit mit JOBSTARTER plus (zumindest teilweise) verbessert wurde (81 %) oder dass eine Aufwandssenkung (zumindest teilweise) erreicht werden konnte (75 %). Weiterhin verzeichnen fast zwei Drittel der Unternehmen (zumindest teilweise) eine Ausbildungsoptimierung infolge der Zusammenarbeit (62 %) und bei fast der Hälfte der Unternehmen konnte das Ausbildungsverhalten (zumindest teilweise) positiv beeinflusst werden – und zwar in dem Sinne, dass die Ausbildungstätigkeit, vor dem Hintergrund fehlender BewerberInnen, überhaupt aufrechterhalten werden konnte oder dass die Ausbildungstätigkeit neu aufgenommen bzw. ausgebaut wurde (47 %; ibid. 15f.). Schwieriger war hingegen die Besetzung von Ausbildungsplätzen in Kleinst- und Kleinunternehmen sowie in Branchen mit Besetzungs- und Passungsproblemen: Aufgrund einer guten Auftragslage war es vielen Unternehmen zum Projektzeitpunkt nicht möglich, sich intensiver mit Fragen zur dualen Ausbildung zu befassen. Auch gibt es in bestimmten

Regionen bzw. „unattraktiven“ Berufsbereichen einen ausgeprägten Mangel an geeigneten BewerberInnen – diese Rahmenbedingungen können aber laut Evaluierung von den geförderten Projekten durch externe Unterstützungsangebote nur bedingt beeinflusst werden und beeinträchtigen somit die Projektarbeit (ibid. 16).

Hinsichtlich der Zielgruppenerreichung konnte festgehalten werden, dass vor allem Kleinst- und Kleinunternehmen mit mehr als drei Viertel aller teilnehmenden Betriebe sehr gut erreicht werden konnten. Ebenso wurden weitere Zielgruppen des Programms, wie Jugendliche mit Unterstützungsbedarf (darunter viele Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie unvermittelte Jugendliche mit vergleichsweise hohem Alter), (potenzielle) StudienabbrecherInnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete, deren Ausbildungsvermittlung sich häufig als eine besondere Herausforderung darstellt, in großer Zahl erreicht und in Ausbildung integriert oder – wo dies nicht auf Anhieb möglich war – mit bedarfsgerechten Unterstützungsleistungen versorgt (ibid. 18).

Zu JOBSTARTER plus wurde im Oktober 2020 im Rahmen einer virtuellen Statuskonferenz⁷⁶ ein Fazit über Erfahrungen, Praxisbeispiele und Ergebnisse gezogen: Dabei wurde insbesondere auf die Vorteile für KMU verwiesen, die von der Gewinnung neuer Zielgruppen sowie von der regionalen Vernetzung profitieren und in ihrem Ausbildungsengagement gezielt unterstützt werden.

Weiters wird JOBSTARTER plus im Rahmen von JOBSTARTER Transfer fortgeführt, wodurch bereits erprobte Methoden und Formen der Zusammenarbeit weiter finanziell gefördert werden können.⁷⁷

⁷⁶ Siehe: <https://www.jobstarter.de/konferenz2020> (2020-12-10).

⁷⁷ Siehe: <https://www.jobstarter.de/konferenz2020> (2020-12-10).

4 Finnland

4.1 Einleitung

In Finnland zeigt sich im OECD-Vergleich der größte Unterschied an Teilhabe am Arbeitsmarkt zwischen Personen mit geringen und jenen mit hohen Kompetenzniveaus. Dies stellt ein besonderes Problem dar, da für Personen mit geringen Kompetenzen die Möglichkeiten der Arbeitsmarktteilnahme aufgrund von Automatisierung und Digitalisierung abnehmen. Nach Informationen des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit entstanden zwei Drittel der neuen Beschäftigungsverhältnisse in den letzten fünf Jahren im Bereich der hoch qualifizierten Berufe (OECD 2020, 71).

Weiters zeigt sich in Finnland ein vergleichsweise hoher Anteil an älteren Personen mit geringen formalen Abschlüssen, die den Arbeitsmarkt oft früher verlassen. Dafür gibt es unter anderem drei Gründe: Gering Qualifizierte weisen oft eine schlechtere Gesundheit auf und diese Gesundheitsprobleme wachsen über die Jahre an; sie sind häufig in Tätigkeiten mit schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt, was die Gesundheitsprobleme noch verstärken kann; zudem gibt es für Personen mit geringer formaler Ausbildung weniger Nachfrage am Arbeitsmarkt.⁷⁸

Die finnische Wirtschaft ist stark durch KMU geprägt: So haben 0,2 % aller Unternehmen (insgesamt ca. 600) mehr als 250 Beschäftigte, 5 % zwischen zehn und 250 MitarbeiterInnen (das sind rund 15.000 Betriebe), und die restlichen knapp 95 % (oder 285.000 Unternehmen) weisen weniger als zehn Beschäftigte auf; innerhalb der Kleinunternehmen liegt der Durchschnitt bei 1,1 Beschäftigten – somit gibt es in Finnland sehr viele EinzelunternehmerInnen (Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland 2018, 32).

Die maßgeschneiderte Weiterbildung (siehe Kapitel 4.4.1) wendet sich insbesondere an KMU und zielt darauf ab, Unternehmen bzw. deren Belegschaft auf neue Anforderungen aufgrund von unternehmerischen oder technologischen Veränderungen vorzubereiten. Dabei wird der Bedarf an Aus- und Weiterbildung in den Unternehmen erhoben und dafür passende Weiterbildungsangebote entwickelt.

Das Veränderungstraining (siehe Kapitel 4.4.2) soll unterstützen, wenn ein/e ArbeitnehmerIn aus wirtschaftlichen oder produktionstechnischen Gründen gekündigt werden muss und der/die bisherige ArbeitgeberIn den/die MitarbeiterIn bei der Suche nach einer neuen Stelle unterstützt. Das Weiterbildungsprogramm ist dabei auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen sowie der zukünftigen Unternehmen ausgerichtet, deren Anforderungen für eine offene Stelle einbezogen werden.

Digitutor (siehe Kapitel 4.4.3) stellt ein Beispiel für viele bestehende Initiativen im Bereich der digitalen Grundkompetenzen dar, die in vielen Berufsbereichen insbesondere für gering Qualifizierte immer wichtiger werden. Das Projekt zielt auf gering qualifizierte Beschäftigte und ProduktionsmitarbeiterInnen der Metall-, Maschinen- und Chemieindustrie ab und zeigt die Möglichkeiten auf, digitale Grundkompetenzen arbeitsplatznah und in kurzen Kurseinheiten zu vermitteln.

⁷⁸ Siehe: <https://www.etk.fi/en/blogs/low-skilled-older-workers-and-early-exit-from-the-labour-market-its-not-just-who-you-are-and-where-you-work-but-also-whom-you-work-with/> (2020-09-09).

4.2 Überblick zu Gesetzen sowie Strategien zur Weiterbildung von gering Qualifizierten

In Finnland wurde bereits in den 1990er Jahren ein kompetenzbasiertes Qualifikationssystem eingeführt. Die Zielgruppe der kompetenzbasierten Qualifikation besteht zumeist aus Personen, die eine formale Qualifikation erlangen möchten. Viele verfügen über mehrjährige Berufserfahrung, weisen aber keine formale Qualifikation auf, ihre Qualifikationen sind veraltet oder stammen aus einem anderen Berufsbereich. Zudem verfügen Personen, die z.B. in einem sehr spezialisierten Unternehmen arbeiten, oft nur über eine Teilqualifikation, die sich an den speziellen Aufgaben des jeweiligen Arbeitsplatzes orientiert; im Fall eines Arbeitsplatzwechsels kann sich die fehlende formale Qualifikation dann als Hindernis herausstellen (Karttunen 2015, 190f.).

Bei **beruflicher Aus- und Weiterbildung** wird seit einer Reform der Berufsbildung 2018 nicht mehr zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung für Junge und Erwachsene unterschieden. Jede Person hat dieselben Möglichkeiten des Zugangs zu beruflicher Aus- und Weiterbildung. Alle Qualifikationen sind kompetenzbasiert und ermöglichen die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen sowie die Entwicklung individueller Lernwege.

Berufliche Qualifikationen können auf die folgenden Weisen erreicht werden:

1. Berufliche Erstausbildung (*Ammatillinen Perustutkinto/Yrkesinriktad Grundexamen*), die üblicherweise drei Jahre dauert;
2. Weiterbildende berufliche Qualifikationen (*Ammattitutkinto/Yrkesexamina*) für Personen mit Berufserfahrung;
3. Spezialberufliche Qualifikationen (*Erikoisammattitutkinto/Specialyrkesexamina*) für Personen mit anspruchsvollsten Aufgaben des Sektors, z.B. Führungsaufgaben (OECD 2020, 42; Karttunen 2015, 193).

Im August 2020 wurde das **Erwachsenenbildungsunterstützungsgesetz** (*Aikuiskoulutusetuukista annetussa laissa*) erweitert. Dieses soll Beschäftigte dabei unterstützen, an Weiterbildung neben der Berufstätigkeit teilnehmen zu können. Das Ziel der Änderung ist, Kostenneutralität zu erreichen, d.h. die TeilnehmerInnen erhalten eine finanzielle Unterstützung vom Beschäftigungsfonds, welche die Kosten der Weiterbildung bzw. die reduzierte Arbeitszeit abdecken soll. Teilnahmeberechtigt sind seit August 2020 Personen, die mindestens fünf Jahre Beschäftigung aufweisen und die eine berufliche Qualifikation erlangen möchten. Die Höhe des finanziellen Zuschusses besteht aus einer Basis von € 597,92 im Jahr 2020 und einer einkommensbasierten Komponente. Die Berechnung zielt darauf ab, dass TeilnehmerInnen weiterhin in Beschäftigung verbleiben, d.h. dies wird positiv einberechnet.⁷⁹

Der **Beschäftigungsfonds** (*Työllisyysrahaston*) ist für verschiedene Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Arbeitssuchende zuständig. Er verwaltet die Arbeitslosenversicherungsbeiträge und verwendet diese einerseits zur Arbeitslosenunterstützung, andererseits für die Kompetenzentwicklung mittels Erwachsenenbildung. In den Beschäftigungsfonds zahlen alle ArbeitgeberInnen und alle 17- bis 64-jährigen Beschäftigten in Finnland ein – und damit zählen sie auch zu dessen KundInnen.⁸⁰

⁷⁹ Siehe: <https://www.tyollisyysrahasto.fi/en/benefits-for-adult-students/changes-to-the-employees--adult-education-allowance-starting-from-1-august-2020/> (2020-09-09).

⁸⁰ Siehe: <https://www.tyollisyysrahasto.fi/en/employmentfund/> (2020-09-09)..

Der Beschäftigungsfonds vergibt **Stipendien für qualifizierte Beschäftigte** (*Ammattitutkintostipendi*): Diese Förderung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn die Person eine berufliche Qualifikation, eine weiterbildende Qualifikation (für qualifizierte Personen mit Berufserfahrung) oder eine spezialberufliche Qualifikation (für Personen mit sehr anspruchsvollen Aufgaben, z.B. Führungsfunktionen) erlangen möchte. Das Stipendium wird nur ausgezahlt, wenn eine volle Qualifikation erworben wurde – Teilqualifikationen werden nicht gefördert, ebenso wie akademische Abschlüsse. StipendiatInnen müssen bei Abschluss der Qualifikation mindestens fünf Jahre beschäftigt gewesen sein. Das Stipendium umfasst € 400.⁸¹

Weiters ermöglicht der Beschäftigungsfonds **Zuschüsse für Beschäftigte sowie Selbstständige zu Erwachsenenbildung** (*Palkansajaan aikuiskoulutustuki* bzw. *Yrittäjän aikuiskoulutustuki*). Zuschüsse werden für Aus- und Weiterbildungen gewährt, die einen beruflichen Fokus haben, d.h. berufliche Qualifikationen oder auch Studien oder Kurse, die einen klaren Schwerpunkt auf berufliche Tätigkeiten legen. Zuschüsse werden vergeben, wenn Beschäftigte in Weiterbildung ihre Arbeitszeit reduzieren oder eine unbezahlte Auszeit von der Arbeit nehmen; weiters müssen die Personen mindestens acht Jahre in Beschäftigung gewesen sein. Für Beschäftigte wird der Zuschuss individuell – basierend auf dem Einkommen der letzten Jahre – berechnet.⁸² Selbstständige erhalten eine fixe monatliche Summe von € 592,11 im Jahr 2019.⁸³

Das Ministerium für Bildung und Kultur (*Opetus- ja kulttuuriministeriö*) entwickelte bis Ende 2020 eine neue **Strategie zum lebenslangen Lernen**. Dabei sollen unter anderem Angebote im Bereich Guidance weiterentwickelt werden, insbesondere, um bisher unterrepräsentierte Gruppen in Zukunft besser erreichen zu können. So soll z.B. die Lehre stärker im Bereich Umschulung und Erwachsenenbildung eingesetzt werden – dies würde sich vor allem an gering qualifizierte Erwachsene wenden. Und auch Arbeitssuchende sollen in Zukunft eine verbesserte Möglichkeit erhalten, neben der Jobsuche eine Teilzeit-Weiterbildung absolvieren zu können.⁸⁴

4.3 Angebote von *TE-palvelut* für gering Qualifizierte

TE-palvelut ist das finnische PES, das sowohl für Arbeitssuchende als auch für Unternehmen verschiedene Angebote und Maßnahmen im Bereich Weiterbildung, Umschulung und Qualifizierung bereitstellt.⁸⁵

Berufliche Aus- und Weiterbildung (*Työvoimakoulutus*) wird von *TE-palvelut* mit dem Ziel angeboten, eine berufliche Qualifikation, eine weiterbildende Qualifikation oder eine spezialberufliche Qualifikation zu erlangen. Berufliche Aus- und Weiterbildung wendet sich vor allem an arbeitssuchende Erwachsene und Personen, die gefährdet sind, ihre Stelle zu verlieren und keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung vorweisen

⁸¹ Siehe: <https://www.tyollisyysrahasato.fi/en/benefits-for-adult-students/scholarships-for-qualified-employees/> (2020-09-09).

⁸² Siehe: <https://www.tyollisyysrahasato.fi/en/benefits-for-adult-students/Applying-for-the-allowance-for-new-studies-after-1-August-2020/> (2020-09-16).

⁸³ Siehe: <https://www.tyollisyysrahasato.fi/en/Entrepreneurs-adult-education-allowance/> (2020-09-09).

⁸⁴ Siehe: <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen> (2020-09-09).

⁸⁵ Siehe: <https://www.te-palvelut.fi/te/en/index.html> (2020-09-09).

können. Die Aus- oder Weiterbildung kann, in Vollzeit absolviert, bis zu zwei Jahre dauern – abhängig von der jeweiligen Qualifikation.⁸⁶

Die Idee dabei ist, Weiterbildungsangebote, insbesondere in KMU, in den Arbeitsalltag zu integrieren und somit eine kontinuierliche Weiterentwicklung am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist rechtlich verankert und ein permanentes Angebot von *TE-palvelut* (Experteninterview).

Berufliche Weiterbildung in Unternehmen wird von *TE-palvelut* gemeinsam mit Firmen umgesetzt – ein typisches Beispiel für ein solches Angebot ist die gemeinsame Weiterbildung (*Yhteishankintakoulutus/Gemensam anskaffning av utbildning*)⁸⁷. Diese Form der Weiterbildung wird in drei Varianten angeboten:

1. **Weiterbildung bei der Rekrutierung** (*Rekrytointi/RekruteringsUtbildning*) ist die beliebteste Form der gemeinsamen Weiterbildung und wendet sich an Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, BewerberInnen mit den benötigten Kompetenzen zu finden. *TE-palvelut* unterstützt die Unternehmen dabei, ein passendes Weiterbildungsprogramm zu entwickeln, sowie bei der Auswahl der Weiterbildungseinrichtungen und TeilnehmerInnen. Die Weiterbildung dauert üblicherweise zwischen drei und neun Monaten, mindestens aber zehn Tage, und sollte zu einer Qualifikation führen, die es den TeilnehmerInnen ermöglicht, die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle zu erfüllen. *TE-palvelut* übernimmt 30 % der Weiterbildungskosten.
2. **Maßgeschneiderte Weiterbildung** (*TäsmäKoulutus/PrecisionsUtbildning*) unterstützt Unternehmen, die ihre Belegschaft aufgrund sich verändernder operationaler oder technologischer Anforderungen weiterbilden möchten. Diese Form der Weiterbildung dauert mindestens zehn Tage und *TE-palvelut* unterstützt das Unternehmen bei der Auswahl eines Weiterbildungsanbieters sowie der Beschäftigten, die für diese Weiterbildung in Frage kommen. Die Weiterbildung wird zwischen 50 und 70 % ko-finanziert, je nach Größe des teilnehmenden Unternehmens (siehe Kapitel 4.4.1).⁸⁸
3. **Veränderungstraining** (*MuutosKoulutus/OmställningsUtbildning*) wird im Fall von Kündigungen eingesetzt und unterstützt die ArbeitnehmerInnen, neue berufliche Optionen zu realisieren. Die Weiterbildung kann zwischen zehn Tagen und zwei Jahren dauern. *TE-palvelut* übernimmt 80 % der Weiterbildungskosten⁸⁹ (OECD 2020, 44f.; siehe Kapitel 4.4.2).

Die angeführten Varianten kommen je nach wirtschaftlicher Situation zum Einsatz: So wird Weiterbildung bei der Rekrutierung vor allem in Zeiten ökonomischen Wachstums eingesetzt; die beiden anderen Angebote – maßgeschneiderte Weiterbildung und Veränderungstraining – werden hingegen vor allem während wirtschaftlich schwieriger Zeiten angewandt (Experteninterview).

In Finnland gilt für Beschäftigte, die aus wirtschaftlichen Gründen und/oder aus Gründen im Zusammenhang mit Änderungen in der Produktion des Unternehmens gekündigt werden, die sogenannte **Änderungssicherheit** (*Muutosturva*). Durch diese Richtlinie wird die:

⁸⁶ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/en/jobseekers/career_education_training/vocational_labour_market_training/index.html (2020-09-09).

⁸⁷ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/index.html (2020-09-29).

⁸⁸ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/tasmakoulutus/index.html (2020-09-29).

⁸⁹ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/muutoskoulutus/index.html (2020-09-29).

- Sicherheit der MitarbeiterInnen in Veränderungssituationen erhöht;
- Person bei der Arbeitssuche bzw. einer raschen Wiedereinstellung unterstützt;
- Möglichkeit zur Teilnahme an Beschäftigungsmaßnahmen des *TE-palvelut* erhöht;
- Verbesserung bzw. Aufrechterhaltung der beruflichen Kompetenzen von Arbeitssuchenden gesichert.⁹⁰

Die Änderungssicherheit wird gemeinsam von *TE-palvelut*, dem/der ArbeitnehmerIn und dem (ehemaligen) Unternehmen umgesetzt, sofern die Beschäftigten zustimmen. In diesem Fall steht den ArbeitnehmerInnen ein bezahlter Urlaub zu, währenddessen sich diese für eine neue Stelle bewerben oder an einer Arbeitsmarktmaßnahme teilnehmen. Die Dauer ist abhängig von der Kündigungsfrist und beträgt zwischen fünf und maximal 20 Tagen. Entsprechende Angebote können bereits während der Kündigungsfrist in Anspruch genommen werden.⁹¹

Ebenso haben ArbeitnehmerInnen bei Kündigung einen Anspruch auf einen **persönlichen Beschäftigungsplan** (*Työllistymissuunnitelmassa*), der zusammen mit dem TE-Büro erstellt wird und ArbeitnehmerInnen beim Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit unterstützt oder andere Maßnahmen zur Suche eines neuen dauerhaften Arbeitsplatzes enthält.

ArbeitgeberInnen sind ab einer Kündigung von mindestens zehn MitarbeiterInnen dazu verpflichtet, gemeinsam mit ihrem Personal einen **Aktionsplan** (*toimintasuunnitelman*) aufzustellen.

Weiters sind ArbeitgeberInnen, die innerhalb von vier Monaten nach der Kündigung neue MitarbeiterInnen einstellen, dazu verpflichtet, dem/der zuvor gekündigten MitarbeiterIn eine Beschäftigung anzubieten. Wenn die gekündigte Person mehr als zwölf Jahre in dem Unternehmen beschäftigt war, beträgt diese Rückübernahmefrist sechs Monate.⁹²

Größere Unternehmen, die Beschäftigte kündigen, haben im Rahmen der Änderungssicherheit zusätzliche Verpflichtungen: So müssen ArbeitgeberInnen, die mindestens 30 MitarbeiterInnen beschäftigen, einem/r gekündigten MitarbeiterIn, der/die in den letzten fünf Jahren beim Unternehmen beschäftigt war, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Die Weiterbildung, z.B. in Form von Coachings oder Schulungen, kann entweder während der Kündigungsfrist oder in der ersten Phase der Arbeitslosigkeit durchgeführt werden. Kommen Unternehmen der Verpflichtung zur Durchführung von Coachings oder Schulungen nicht nach, sind sie verpflichtet, dem/der MitarbeiterIn eine Pauschale zu zahlen, die dem Wert eines Coachings bzw. einer Schulung entspricht.⁹³ Der Wert der Weiterbildung muss mindestens einem Monatslohn entsprechen und kann individuell sehr unterschiedlich sein, z.B. zwischen € 1.500 und 10.000 (ein durchschnittliches Monatsgehalt in Finnland beträgt ca. € 3.300–3.700); in der Regel sind die Kosten für eine solche Umsetzung für ArbeitgeberInnen höher als die durchschnittlichen Monatsgehälter der ArbeitnehmerInnen. Trotzdem betrachten dies besonders größere Unternehmen oftmals als Mittel, um ihre Bereitschaft zu zeigen, dass sie auch in schwierigen Situationen „Verantwortung für die Gemeinschaft“ übernehmen. Hinzu kommt, dass dies in Finnland von Unternehmen allgemein erwartet wird und in solchen Situationen ein gewisser „sozialer Druck“ der Gesellschaft gegenüber großen Unternehmen ausgeübt wird. Es besteht die gesellschaftliche Erwartung einer „fairen Behandlung“ von gekündigten Personen (Experteninterview).

⁹⁰ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/muutosturva/index.html (2020-11-17).

⁹¹ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/TE01_Muutosturva_selkokieli_A5.pdf (2020-11-17).

⁹² Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/muutosturva/index.html (2020-11-17).

⁹³ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/muutosturva/index.html (2020-11-17).

4.3.1 Angebote für Branchen bzw. Berufsbereiche sowie Regionen

In Finnland gab es nach der Finanzkrise von 2009 eine lange Phase schwacher wirtschaftlicher Entwicklung, die beinahe ein Jahrzehnt andauerte. Seit 2018 gibt es Anzeichen eines wirtschaftlichen Aufschwungs und die Beschäftigungsrate erreichte erstmals 72 %. Dennoch sind die neu geschaffenen offenen Stellen nicht mit jenen vergleichbar, die während der Krise verloren gegangen sind. Auswirkungen von Globalisierung, Digitalisierung und Automatisierung sowie eine alternde Bevölkerung verändern die vorhandenen und neu geschaffenen Stellen: So ist ein Großteil der offenen Stellen im hoch qualifizierten Bereich angesiedelt, insbesondere in den boomenden Sektoren IT, Bildung sowie in hoch qualifizierten Gesundheits- und Pflegeberufen (OECD 2020, 15). Allerdings wurde diese Phase des Wachstums durch die Corona-Krise unterbrochen und die Zahl der arbeitssuchenden Personen ist 2020 wieder deutlich angestiegen. Insbesondere verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit wird als Problem für die kommenden Monate angesehen.⁹⁴

Die regionalen Büros von *TE-palvelut* geben zweimal im Jahr eine Einschätzung zu Angebot und Nachfrage zu rund 200 Berufen in Finnland bzw. den Regionen ab; die Daten werden üblicherweise im März und August aktualisiert und auf der Website des **Berufsbarometers**⁹⁵ veröffentlicht. Im September 2020 wurde die letzte Aktualisierung online gestellt, d.h. die angeführten Informationen beziehen die sich bis dahin abzeichnenden Corona-Folgen mit ein. Für ganz Finnland zeigt sich eine sehr hohe Nachfrage für die Berufe KrankenpflegerIn, SpezialistIn für Sozialarbeit, AudiologIn und LogopädIn, AllgemeinmedizinerIn und KindergartenpädagogIn. Im Bereich der gering Qualifizierten finden sich mit HaushälterIn und Callcenter-MitarbeiterIn zwei Berufe, die eine hohe Nachfrage aufweisen.⁹⁶ Auch für Reinigungskräfte und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen zeigt sich in einigen Regionen Finnlands eine hohe Nachfrage (siehe folgende Abbildung):

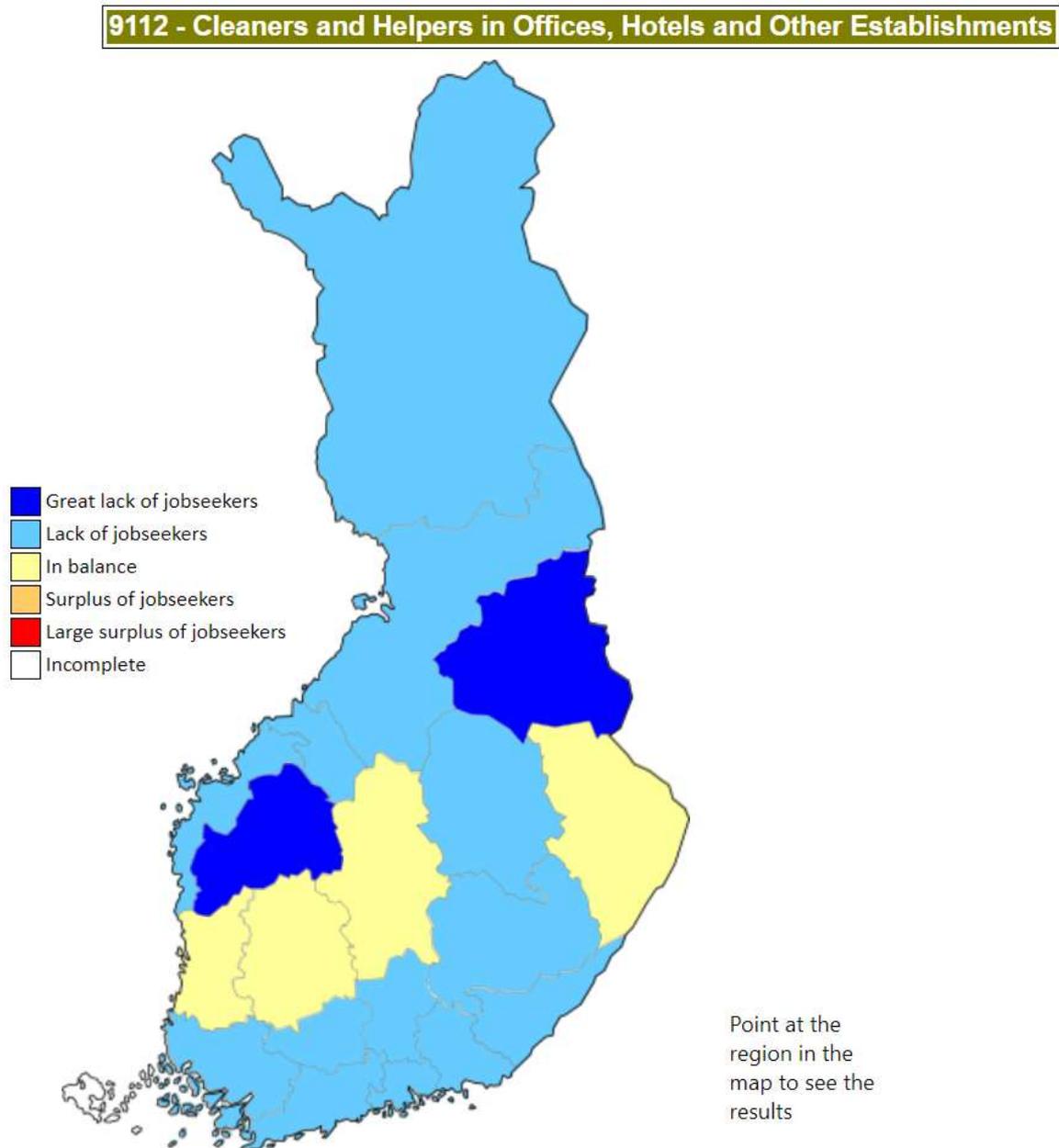
⁹⁴ Siehe: <https://tem.fi/en/-/labour-market-forecast-prolonged-unemployment-will-shape-the-labour-market-as-the-pandemic-continues> (2020-12-03).

⁹⁵ Siehe: <https://www.ammattibarometri.fi/> (2020-09-09).

⁹⁶ Siehe: <https://www.ammattibarometri.fi/Toplista.asp?maakunta=suomi&vuosi=20ii&kieli=> (2020-09-29).

Abbildung 12

Reinigungskräfte und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen – regionale Nachfrage



Quelle: <https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=20i&ammattikoodi=9112&kieli=en> (2020-09-29)

Durch die Corona-bedingte Arbeitsmarktkrise kam es seit März 2020 zu einer Reduktion bei den Mangelberufen, der Trend bei den „Überschussberufen“ hat sich allerdings nicht geändert: Das Mitte September 2020 aktualisierte Berufsbarometer⁹⁷ zeigt, dass es landesweit insgesamt 32 Mangelberufe gibt – im Vergleichszeitraum 2019 waren es noch 52. Die Zahl der Überschussberufe ist auf 34 angestiegen, wobei diese geringe Nachfrage bei hohem Angebot auf dem Arbeitsmarkt bereits in den Monaten vor Corona eingesetzt hat.⁹⁸

⁹⁷ Die Erhebungen zum Berufsbarometer wurden im August und September 2020 durchgeführt.

⁹⁸ Siehe: <https://tem.fi/en/-/occupational-barometer-covid-19-reduced-the-number-of-shortage-occupations-trend-unchanged-in-surplus-occupations> (2020-09-29).

Insgesamt hat die Anzahl der Mangelberufe vor allem im Baubereich abgenommen und aufgrund der Corona-Krise sind zusätzliche Überschussberufe insbesondere im Bereich Tourismus und Reise entstanden.⁹⁹

Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (*Työ- ja elinkeinoministeriö/Arbets- och näringsministeriet*) hat im Februar 2020 einen Bericht zu **IKT-Dienstleistungen** veröffentlicht, der unter anderem zum Schluss kommt, dass der Fachkräftebedarf das Wachstum in diesem Bereich zum Stocken bringen kann. Als Schwierigkeiten wurden unter anderem das geringe Anwerben von ausländischen IT-ExpertInnen, die Sprachbarriere sowie die lange Dauer zur Aufnahme von ausländischen BewerberInnen aufgrund von aufwendigen Regulierungen angeführt. Daher ist das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit seit 2020 stärker um die Anwerbung von ausländischen ExpertInnen, aber auch die Ausbildung von jungen Menschen sowie Forschung im Bereich IKT bemüht, um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel im IKT-Bereich, aber auch in anderen Sektoren, mit Hilfe ausländischer Arbeitskräfte und gezielter Rekrutierung von Nachwuchs besser bewältigen zu können.¹⁰⁰

Die regionalen Büros von *TE-palvelut* sind Teil der lokalen Administration der sogenannten **ELY-Zentren** (*ELY-Keskus*; Zentrum für wirtschaftliche Entwicklung, Transport und Umwelt). ELY-Zentren leiten die TE-Büros dabei an, ihre Ziele zu erreichen sowie Dienstleistungen zu entwickeln.¹⁰¹ Neben *TE-palvelut* und dem Ministerium für Wirtschaft und Arbeit sind sie außerdem im Rahmen der Prognose von Kompetenzen sowie Aus- und Weiterbildungsbedarf aktiv: ELY-Zentren sammeln in den Regionen Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung, Umwelt, Infrastruktur sowie Beschäftigungsmöglichkeiten und antizipieren aufkommende Trends. Das Ziel ist, auf regionaler Ebene die Entscheidungsfindung durch die Bereitstellung von aktuellen Zahlen und Fakten zu unterstützen. Dabei sind die ELY-Zentren dafür verantwortlich, neue Anforderungen im Bereich Erwachsenenbildung auszumachen und entsprechende Weiterbildungsangebote gemeinsam mit regionalen Räten zu koordinieren. Dadurch sollen Angebot und Nachfrage in der jeweiligen Region ausgeglichen werden.¹⁰² Bei der Entwicklung und dem Angebot von passenden Arbeitsmarktmaßnahmen arbeiten ELY-Zentren eng mit den regionalen Büros von *TE-palvelut* zusammen.¹⁰³

Cedefop prognostiziert bis 2030, dass es vor allem bei Personen im mittleren Qualifikationsbereich in den kommenden Jahren zu einer Zunahme der Nachfrage kommen wird, da deren Anteil von 52 % im Jahr 2018 auf 57 % im Jahr 2030 ansteigen soll. Bei hoch qualifizierten Personen zeigt sich eine leicht abnehmende Tendenz von 36 % im Jahr 2018 auf 33 % in 2030; bei den gering Qualifizierten zeigt sich eine Reduktion um ein Viertel von 12 % in 2018 auf 9 % in 2030 (Cedefop 2020g, 8). Insofern sind Maßnahmen und Angebote für gering Qualifizierte besonders wichtig.

⁹⁹ Siehe: <https://tem.fi/en/-/occupational-barometer-covid-19-reduced-the-number-of-shortage-occupations-trend-unchanged-in-surplus-occupations> (2020-09-29).

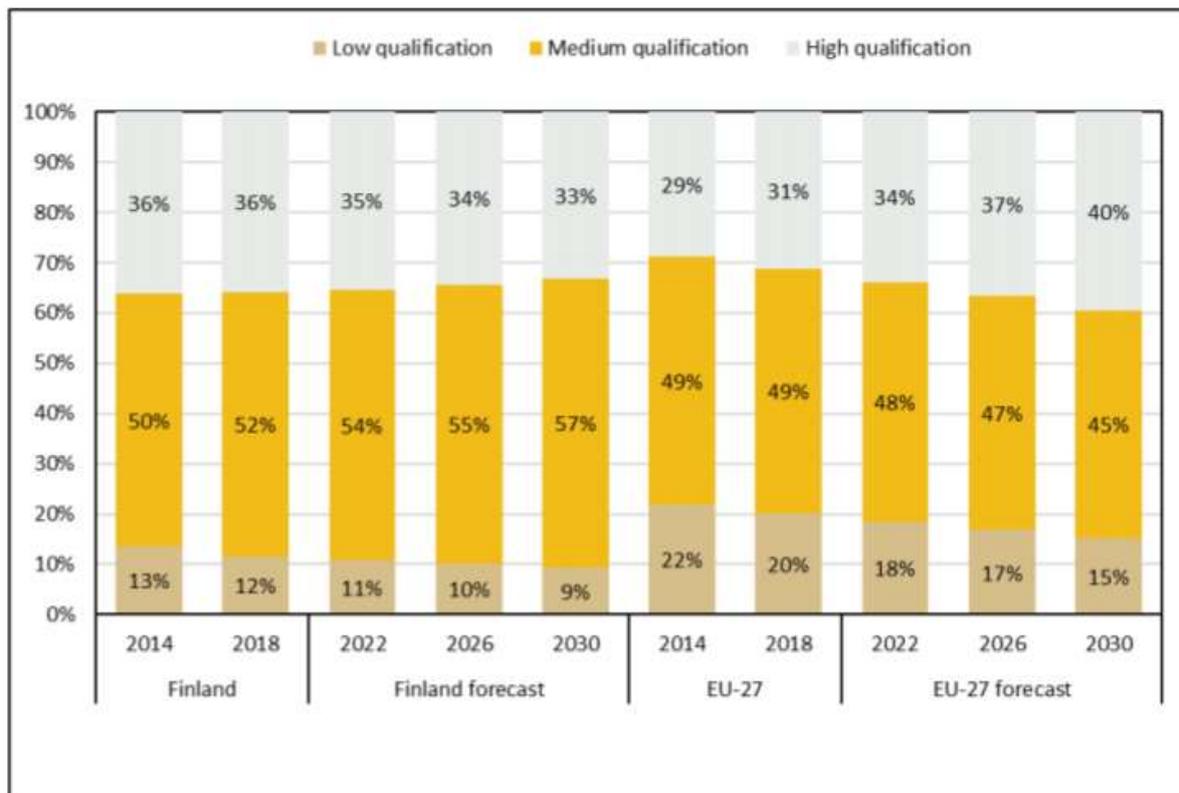
¹⁰⁰ Siehe: <https://tem.fi/en/-/toimialaraportti-ohjelmistoalan-kasvu-jatkuu-osaavan-tyovoiman-saatavuus-uhkana> (2020-09-29).

¹⁰¹ Siehe: <https://tem.fi/en/public-employment-and-business-services> (2020-12-03).

¹⁰² Siehe: <https://www.ely-keskus.fi/en/web/ely-en/general> (2020-11-26).

¹⁰³ Siehe: <https://www.ely-keskus.fi/en/web/ely-en/employment> (2020-11-26).

Abbildung 13
Arbeitskräfteanteil nach Qualifikationsniveau, 2014–2030



Quelle: Cedefop 2020g, 9

4.4 Maßnahmenbeispiele zur Förderung von gering Qualifizierten

4.4.1 Maßgeschneiderte Weiterbildung (*TäsmäKoulutus/PrecisionsUtbildning*)

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Die Maßnahme „Maßgeschneiderte Weiterbildung (*TäsmäKoulutus/PrecisionsUtbildning*)“ ist eine der drei von *TE-palvelut* angebotenen Varianten im Rahmen des Angebots der „gemeinsamen Weiterbildung (*Yhteishankintakoulutus*, siehe Kapitel 4.3)¹⁰⁴. Durch die maßgeschneiderte Weiterbildung werden jene Unternehmen unterstützt, die ihr Personal aufgrund von unternehmerischen oder technologischen Veränderungen weiterbilden möchten. Dabei handelt es sich um Weiterbildungen, die an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst sind und die Fähigkeiten der Beschäftigten im Hinblick auf neue Anforderungen schulen. Ziel ist es, dass die Beschäftigten nach Abschluss der „maßgeschneiderten Weiterbildung“ auch weiterhin bei dem/der ArbeitgeberIn tätig sein und z.B. innerhalb des Unternehmens die berufliche Position wechseln können. Demnach sollen Kündigungen verhindert werden, wobei Schulungen auch während einer zeitlich befristeten Kündigung eines/r Beschäftigten durchgeführt werden können. Die Maßnahme zielt insbesondere auf kleine und mittlere Unternehmen ab – diese erhalten von *TE-palvelut* eine höhere finanzielle Unterstützung. In den Kursen werden vor allem fachspezifische Kompetenzen vermittelt, jedoch können keine beruflichen Abschlüsse oder Teilqualifikationen einer bestimmten Ausbildung erworben werden. Vielmehr dient die Schulung dazu, die Fähigkeiten für eine

¹⁰⁴ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/index.html (2020-11-19).

zukünftige Stelle bzw. Position innerhalb des Unternehmens zu erwerben. Sie umfasst sowohl theoretischen Unterricht in einer Aus- oder Weiterbildungseinrichtung als auch Lernen am Arbeitsplatz.¹⁰⁵

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

Das Angebot richtet sich insbesondere an KMU, jedoch können ebenso Selbstständige oder ZeitarbeitnehmerInnen eines Unternehmens um eine finanzielle Unterstützung für eine Weiterbildung ansuchen. Die maßgeschneiderte Weiterbildung kann von Unternehmen in allen Branchen oder Sektoren sowie von juristischen Formen in Anspruch genommen werden, so z.B. staatliche Einrichtungen, Gemeinden oder Privatunternehmen.¹⁰⁶

An der Weiterbildung können Beschäftigte jeglichen Qualifikationsniveaus, sowohl gering als auch hoch qualifizierte Personen, teilnehmen. Im Vordergrund steht, dass die Weiterbildung an die (neuen) Bedürfnisse des Unternehmens bzw. der zukünftigen Position des/der Beschäftigten angepasst ist (Experteninterview).

Wege der Kontaktaufnahme

Im Rahmen von Erhebungen und Gesprächen werden Unternehmen über ihren Bedarf an Aus- und Weiterbildungen oder Kompetenzanforderungen befragt. Dabei diskutieren *TE-palvelut*, ELY-Zentren, Unternehmensdienstleister und teilweise auch Aus- und Weiterbildungsanbieter arbeitsmarktrelevante Fragen mit den Unternehmen. In Verbindung mit diesen Kontaktaufnahmen kann *TE-palvelut* entsprechende Dienstleistungen und Arbeitsmarktmaßnahmen präsentieren, die ArbeitgeberInnen bei der Bewältigung von Herausforderungen unterstützen, z.B. in Bezug auf Fachkräftebedarf. In anderen Fällen wissen ArbeitgeberInnen bereits von diesen Dienstleistungen und wenden sich eigenständig an das örtliche TE-Büro oder ELY-Zentrum. Auf der Webseite von *TE-palvelut* gibt es ein Antragsformular, das ArbeitgeberInnen zur Kontaktaufnahme mit *TE-palvelut* bzw. den ELY-Zentren verwenden können (Experteninterview). Bei Problemen mit dem Ausfüllen des Formulars werden Interessierte zudem von *Business Finland*¹⁰⁷ unterstützt, einer Organisation für Innovationsförderung, Handel, Reisen und Investitionsförderung, die dem finnischen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit untersteht. Letztendlich wird der Schulungsbedarf des Personals von VertreterInnen des Personalverbands für Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung (*Työ- ja elinkeinohallinnon*¹⁰⁸) bewertet und von diesen ein vorläufiger Schulungsplan für die maßgeschneiderte Weiterbildung erstellt.¹⁰⁹

Rolle der Unternehmen

Die Unternehmen müssen im Antrag den Grund für den Schulungsbedarf ihrer Beschäftigten sowie dessen Inhalte darlegen. Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit entscheidet über die Genehmigung der Schulungsmaßnahme und die Höhe der finanziellen Unterstützung. Das Unternehmen ist dazu verpflichtet, den/die Beschäftigte/n, der/die an der Maßnahme teilgenommen hat, nach dem erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung weiterhin zu

¹⁰⁵ Siehe: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/tasmakoulutus/index.html (2020-10-20).

¹⁰⁶ Siehe: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/tasmakoulutus/index.html (2020-10-20).

¹⁰⁷ Siehe: <https://www.businessfinland.fi/> (2020-10-28).

¹⁰⁸ Siehe: https://www.thhl.fi/in_english/ (2020-11-19).

¹⁰⁹ Siehe: <https://www.suomi.fi/palvelut/tasmakoulutus-elinkeino-liikenne-ja-ymparistokeskus/b5bec6c7-1661-42af-9034-4a58f10219d0> (2020-10-21).

beschäftigen, wobei keine Mindestdauer vorgegeben ist. Im Fall einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens während der Weiterbildung kann sich diese Bedingung auch ändern (Experteninterview).

Voraussetzungen zur Teilnahme

Zur Anwendung einer maßgeschneiderten Weiterbildung muss ein Entwicklungsplan vorgestellt werden, in dem beschrieben ist, welche Änderungen die Unternehmen in ihren Produkten, Dienstleistungen oder Funktionen vorgenommen haben bzw. in Zukunft planen und die jeweilige Schulung für ihre Beschäftigten begründen. Zudem müssen die ArbeitgeberInnen die wichtigsten Elemente des Schulungsprogramms darlegen. Jene Kurse und Weiterbildungen, die unter eine obligatorische Personalschulung oder Einarbeitung fallen, und deren Kosten in der Regel von den ArbeitgeberInnen getragen werden, fallen nicht unter diese Maßnahme und werden demnach nicht finanziert. Das Schulungsprogramm muss berufsorientiert sein und den TeilnehmerInnen neue Fähigkeiten vermitteln sowie die Ziele unterstützen, die im vorgelegten Entwicklungsplan des Unternehmens vorgestellt werden. Grundsätzlich muss das Unternehmen in der Lage sein, zumindest einen Teil der Kosten für die Schulung mitzutragen, um an dieser Maßnahme teilnehmen zu können, da maximal 70 % der Schulungskosten durch *TE-palvelut* finanziert werden (Experteninterview).

Die TeilnehmerInnen der Weiterbildung müssen in der Regel im Unternehmen beschäftigt sein. Es können jedoch auch MitarbeiterInnen eines Unternehmens an Weiterbildungen teilnehmen, deren Beschäftigung für einen befristeten Zeitraum beendet, oder die bereits gekündigt wurden. Im letztgenannten Fall kann nach Zustimmung des Unternehmens die Kündigungsfrist für den Erwerb neuer Kompetenzen genutzt werden, um eine weitere Beschäftigung zu ermöglichen (Experteninterview).

Dauer der Maßnahme

Die Maßnahme der „gemeinsamen Weiterbildung (*Yhteishankintakoulutus*)“ ist bereits seit Anfang der 1990er Jahre gesetzlich verankert. Die derzeitigen drei Angebote, zu denen auch die maßgeschneiderte Weiterbildung zählt, nahmen 2008 ihre derzeitige Form an; seither wurden nur geringfügige Änderungen vorgenommen (Experteninterview).

Die Dauer der Schulungsprogramme im Rahmen dieser Maßnahme muss mindestens zehn Tage pro TeilnehmerIn betragen.¹¹⁰ Die Weiterbildungen können zwischen ein paar Wochen bis zu über einem Jahr dauern; durchschnittlich liegt sie bei 60 bis 100 Tagen, wobei in diesen auch Praxiszeiten am Arbeitsplatz einbezogen sind (Experteninterview).

Das Training kann aus mehreren Kursen bestehen und sowohl theoretischen Unterricht als auch Präsenz- und E-Learning umfassen. Die Weiterbildung kann von einzelnen Personen oder einer größeren Gruppe besucht werden. Zudem können Unternehmen mehrere Weiterbildungen gleichzeitig durchführen (TK-Eval 2012, 10).

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Die TE-Administration beteiligt sich an der Planung dieser Maßnahme und konsultiert Aus- und Weiterbildungsanbieter, die für die geplante Weiterbildung geeignet sind. Die Maßnahme wird gemeinsam vom Unternehmen und der TE-Verwaltung finanziert. Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 30 bis 50 % der Gesamtkosten. Der Beitrag des Unternehmens ist

¹¹⁰ Siehe: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/tasmakoulutus/index.html (2020-10-21).

von der Größe sowie vom Umsatz bzw. der Bilanz abhängig.¹¹¹ Der Betrag ist nach dem folgenden Modell gestaffelt:

- Kleinunternehmen (bis zu 49 Beschäftigte und Jahresumsatz oder Bilanzsumme bis zu € 10 Mio.): Arbeitgeberbeitrag 30 % und Beitrag der TE-Verwaltung 70 %;
- Mittelständisches Unternehmen (50–249 Beschäftigte und Jahresumsatz zwischen € 10 und 50 Mio. oder Bilanzsumme zwischen € 10 und 43 Mio.): Arbeitgeberbeitrag 40 % und Beitrag der TE-Verwaltung 60 %;
- Großunternehmen (mindestens 250 Beschäftigte und Jahresumsatz über € 50 Mio. oder Bilanzsumme über € 43 Mio.): Arbeitgeberbeitrag 50 % und TE-Verwaltungsbeitrag 50 %.¹¹²

Die teilnehmenden Beschäftigten erhalten während der Weiterbildung ihr reguläres Gehalt (Experteninterview).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

In der Regel ist die maßgeschneiderte Weiterbildung ein sehr effektives Instrument, um Beschäftigte in einem Unternehmen zu halten. Die meisten Teilnehmenden bleiben im Unternehmen – entweder in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich, ausgestattet mit neuen Kompetenzen, oder in einer anderen Position. In manchen Fällen kann es vorkommen, dass Beschäftigte, die befristet gekündigt wurden, aufgrund einer weiteren Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens nicht in dieses zurückkehren können (Experteninterview).

Laut einer Evaluation aus dem Jahr 2012 waren die Teilnehmenden der Maßnahmen – Unternehmen, Beschäftigte und Weiterbildungsanbieter – insgesamt sehr zufrieden, sowohl mit der Umsetzung als auch den Ergebnissen der maßgeschneiderten Weiterbildung. Es wurde insbesondere die Kundenorientierung der Maßnahme hervorgehoben, durch welche die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen adäquat berücksichtigt wurden. Ebenso bewerteten die TeilnehmerInnen und Unternehmen die Methode des arbeitsplatzbasierten Lernens als positiv. Auch die Zusammenarbeit zwischen den Aus- und Weiterbildungsanbietern, den Unternehmen und der TE-Administration ist bei der Durchführung der Maßnahme gut verlaufen (TK-Eval 2012, 5f.).

Entwicklungsbedarf sehen die AutorInnen der Evaluation bei der Klärung der Ausbildungskriterien. Bei der Prüfung des Weiterbildungsbedarfs sollte berücksichtigt werden, welche beruflichen Inhalte das Unternehmen und die Beschäftigten tatsächlich voranbringen. Hier sollten die Anforderungen an die Ausbildungskriterien erhöht werden, vor allem, um die maßgeschneiderte Weiterbildung von herkömmlichen Personalschulungen weiter abzugrenzen. Des Weiteren bestand sowohl aus Sicht der Unternehmen als auch der Aus- und Weiterbildungsanbieter ein erhöhter Bedarf an Instrumenten und Methoden zur Bewertung des Qualifikationsbedarfs sowie zur Klärung, was finanziert wird und was nicht (ibid. 57).

Die häufigsten Gründe für die Durchführung dieser Maßnahme aus der Sicht der Unternehmen waren:

- Erweiterung, Aktualisierung und Vertiefung der beruflichen Kompetenzen

¹¹¹ Siehe: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/tasmakoulutus/index.html (2020-10-21).

¹¹² Siehe: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/yhteishankinta_rahoytus/index.html (2020-10-21).

- Sicherung von Arbeitsplätzen
- Kompetenzentwicklung im Allgemeinen
- Vermeidung von Kündigungen
- Sicherung der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Verbesserung der Zukunftsperspektiven des Unternehmens
- Verbesserung der Fähigkeiten des Personals im Hinblick auf die Einführung neuer Technologien (ibid. 67).

Die maßgeschneiderten Weiterbildungen sind insgesamt erfolgreich, im Durchschnitt konnten die Teilnehmenden das Gelernte im Berufsleben gut nutzen und ihre beruflichen Kompetenzen insgesamt verbessern. Etwa ein Drittel der TeilnehmerInnen war nach Abschluss der Weiterbildung in einem festen Anstellungsverhältnis und weniger als ein Drittel war befristet angestellt. Zudem gaben rund 60 % der Befragten an, dass ihr (neuer) Arbeitsplatz den Inhalten der erhaltenen Weiterbildung entspricht (ibid. 78f.). Zudem waren ca. zwei Drittel der TeilnehmerInnen drei Monate nach Ende der Weiterbildung weiterhin im Unternehmen beschäftigt (ibid. 80f.).

Die ArbeitgeberInnen waren mit dem Resultat der maßgeschneiderten Weiterbildung zufrieden. Nach Aussagen von befragten Unternehmen hatte die Maßnahme positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Unternehmensprozesse und der reibungslosen Arbeit im Unternehmen. Zudem sahen sie insgesamt einen positiven Effekt auf die Wettbewerbsfähigkeit, die Produktivität sowie auf das Umsatzwachstum der Unternehmen (ibid. 83f.). Auch die Aus- und Weiterbildungsanbieter waren mit dem Ablauf und der Unterstützung von *TE-palvelut* sehr zufrieden (ibid. 87).

Die maßgeschneiderte Weiterbildung wurde insbesondere für Schulungen im technologischen Bereich, z.B. Weiterbildungen in Bezug auf Programmieren oder den Umgang mit Hard- und Software-Produkten, sowie für die Erweiterung von Kompetenzen im Bereich Management oder Geschäftsplanung, wie z.B. Qualitätsmanagement, angewandt (ibid. 103).

Abschließend wurde diese Maßnahme als erfolgreich bewertet, da alle teilnehmenden AkteurInnen sowohl mit der Umsetzung als auch mit den Ergebnissen zufrieden waren und die gesetzten Ziele der Maßnahme erreicht wurden (ibid. 106).

4.4.2 Veränderungstraining (*Muutoskoulutus/OmställningsUtbildning*)

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Das „Veränderungstraining (*Muutoskoulutus/OmställningsUtbildning*)“ ist eine der drei Varianten im Rahmen des Angebots der „gemeinsamen Weiterbildung (*Yhteishankintakoulutus*)“, die von *TE-palvelut* angeboten wird. Die Maßnahme kann dann angewendet werden, wenn ein/e ArbeitnehmerIn gekündigt wird und der/die ArbeitgeberIn diesen/diese durch eine Weiterbildung bei der Suche nach einer neuen Stelle unterstützen möchte. Die Weiterbildungsmaßnahme eignet sich zum einen für MitarbeiterInnen, die aufgrund von produktionstechnischen oder wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurden, zum anderen aber auch bei einer befristeten Kündigung, bei der eine Rückkehr zum vorherigen Arbeitsplatz noch ungewiss ist. In der Regel werden die TeilnehmerInnen der Weiterbildung nicht mehr in ihrem bisherigen, sondern in einem neuen Unternehmen angestellt.¹¹³ Seit 2018

¹¹³ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/muutoskoulutus/index.html (2020-10-21).

können im Rahmen des Veränderungstrainings keine beruflichen Abschlüsse oder Teilqualifikationen mehr erworben werden (Experteninterview).¹¹⁴ Das Trainingsprogramm ist auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen bzw. der (zukünftigen) Unternehmen zugeschnitten. Der Personalverband für Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung (*Työ- ja elinkeinohallinto*) beteiligt sich an der Planung der Ausbildungsinhalte und stellt eine/n geeigneten AusbilderIn zur Verfügung.¹¹⁵

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

Das Veränderungstraining richtet sich an alle ArbeitgeberInnen, die ihr Personal reduzieren oder den Betrieb ganz einstellen müssen. Die Maßnahme kann auch in Zusammenhang mit zeitlich befristeten Kündigungen angewandt werden. Das Veränderungstraining kann auch von ArbeitgeberInnen des öffentlichen Sektors in Anspruch genommen werden.¹¹⁶ Das Angebot wendet sich nur bedingt an Arbeitssuchende, und zwar dann, wenn diese vor Kurzem gekündigt wurden und der/die ehemalige ArbeitgeberIn für die Übernahme eines Teils der Schulungskosten aufkommt. Weiters stehen MitarbeiterInnen im Fokus, deren Stellen produktionsbedingt oder aus wirtschaftlichen Gründen abgebaut werden.¹¹⁷

An dem Veränderungstraining können sowohl gering als auch hoch qualifizierte Personen teilnehmen. Im Vordergrund steht, dass die Weiterbildung an die Bedürfnisse des/der Beschäftigten angepasst ist (Experteninterview).

Wege der Kontaktaufnahme

TE-palvelut, ELY-Zentren, Unternehmensdienstleister und teilweise auch Aus- und Weiterbildungsanbieter kontaktieren Unternehmen, um diese über ihren Bedarf an Aus- und Weiterbildungen oder Qualifikationsentwicklungen zu befragen. Im Rahmen dieser Gespräche wird auch auf die Dienstleistungen und Arbeitsmarktangebote von *TE-palvelut* hingewiesen, durch welche Unternehmen z.B. im Hinblick auf Fachkräftebedarf unterstützt werden können; das Veränderungstraining ist ein Angebot, das vermittelt bzw. worüber informiert wird. Teilweise sind Unternehmen bereits mit den vorhandenen Dienstleistungen vertraut und wenden sich selbstständig an das örtliche TE-Büro oder ELY-Zentrum. Der Schulungsbedarf des Personals wird von VertreterInnen des Personalverbands für Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung (*Työ- ja elinkeinohallinnon*)¹¹⁸ bewertet, die einen vorläufigen Schulungsplan für das Veränderungstraining erstellen.¹¹⁹

Rolle der Unternehmen

¹¹⁴ 2018 wurden, durch eine Änderung der nationalen Gesetzgebung, die Zuständigkeiten für die Arbeitsmarktmaßnahmen neu organisiert. Nun werden Arbeitsmarkttrainings, die auf einen beruflichen (Teil-)Abschluss abzielen, vom Ministerium für Bildung und Kultur finanziert und als direkte Budgetfinanzierung an die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen ausgezahlt (Experteninterview).

¹¹⁵ Siehe: <https://www.suomi.fi/palvelut/muutoskoulutus-elinkeino-liikenne-ja-ymparistokeskus/504cdb80-6216-44bc-848f-c86ef236f73a> (2020-10-21).

¹¹⁶ Siehe: <https://www.suomi.fi/palvelut/muutoskoulutus-elinkeino-liikenne-ja-ymparistokeskus/504cdb80-6216-44bc-848f-c86ef236f73a> (2020-10-21).

¹¹⁷ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/muutoskoulutus/index.html (2020-10-21).

¹¹⁸ Siehe: https://www.thhl.fi/in_english/ (2020-11-19).

¹¹⁹ Siehe: <https://www.suomi.fi/palvelut/muutoskoulutus-elinkeino-liikenne-ja-ymparistokeskus/504cdb80-6216-44bc-848f-c86ef236f73a> (2020-10-21).

Das Veränderungstraining wird von ArbeitgeberInnen und der TE-Administration finanziert, wobei erstere 20 % der Weiterbildungskosten übernehmen. Im Falle einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen und/oder aus Gründen im Zusammenhang mit Änderungen in der Produktion des Unternehmens, wird die Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und der TE-Verwaltung durch die Änderungssicherheitsrichtlinie (*Muutosturva*) geregelt (siehe Kapitel 4.3).¹²⁰

Voraussetzungen zur Teilnahme

Die Maßnahme kommt zum Einsatz, wenn das Unternehmen Personal aufgrund von produktionstechnischen oder wirtschaftlichen Gründen kündigen (muss) und somit ein/e oder mehrere ArbeitnehmerInnen den Arbeitsplatz verlieren. ArbeitgeberInnen müssen sich mit einem Anteil von 20 % an den Schulungskosten beteiligen.

Das Schulungsprogramm muss mindestens zehn Tage dauern und auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen angepasst sein. Es sollen jene Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt werden, die gemeinsam mit den Arbeitssuchenden und *TE-palvelut* identifiziert wurden. Ziel ist es, eine passende Beschäftigung für den/die Arbeitssuchende/n zu finden (Experteninterview).

Dauer der Maßnahme

Die Dauer des Veränderungstrainings variiert je nach Trainingszielen und -bedürfnissen, darf jedoch nicht kürzer als zehn Tage sein.¹²¹ Das Veränderungstraining kann zwischen ein paar Wochen und über einem Jahr andauern. In der Regel dauern die Weiterbildungen 60 bis 100 Tage, in denen auch die Praxiszeiten am Arbeitsplatz einbezogen sind (Experteninterview). Die Weiterbildung umfasst sowohl theoretischen Unterricht als auch Präsenz- und E-Learning. Ein Veränderungstraining kann von Einzelpersonen oder in einer Gruppe absolviert werden (TK-Eval 2012, 10).

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

TE-palvelut übernimmt im Rahmen dieser Maßnahme 80 % der Gesamtkosten der Weiterbildung, den Rest zahlt der/die ArbeitgeberIn. Zudem übernimmt *TE-palvelut* die Suche nach einem geeigneten Weiterbildungsanbieter und erstellt gemeinsam mit den Arbeitssuchenden einen Beschäftigungsplan. Ziel dieses Plans ist es, eine passende Beschäftigung für den/die Arbeitssuchende/n zu finden. Sind die TeilnehmerInnen noch im Unternehmen beschäftigt, z.B. im Rahmen der Kündigungsfrist, erhalten sie auch während der Weiterbildung ihr reguläres Gehalt. Wurden die TeilnehmerInnen bereits gekündigt, haben sie Anspruch auf Arbeitslosengeld.¹²² Darüber hinaus erhalten die TeilnehmerInnen zum Arbeitslosengeld € 9 bis 18 pro Tag (höchstens fünf Tage die Woche oder 21,5 Tage im Monat) für zusätzliche Kosten während der Weiterbildung. Die höhere Leistung (€ 18) wird ausgezahlt, wenn die tägliche Reisedistanz und die Zeit zwischen dem Wohn- und Ausbildungsort die gesetzlich vorgeschriebene tägliche Reisedistanz überschreitet (Experteninterview).

¹²⁰ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/muutoskoulutus/index.html (2020-10-21).

¹²¹ Siehe: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/muutoskoulutus/index.html (2020-10-21).

¹²² Die Grundleistung beträgt € 724 pro Monat; wenn eine Person ein Gewerkschaftsmitglied ist, ist das Arbeitslosengeld höher und beträgt im Durchschnitt zwischen € 1.500 und 1.800 im Monat (Experteninterview).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Die Effektivität des Veränderungstrainings hängt von der gesamtwirtschaftlichen Situation in Finnland ab und ist von den Ergebnissen vergleichbar mit anderen Arbeitsmarktmaßnahmen. So sind ca. 45 % der TeilnehmerInnen drei Monate nach Abschluss der Maßnahme am Arbeitsmarkt integriert. Zudem steigt der Anteil der Beschäftigten nochmals nach sechs bzw. zwölf Monaten (Experteninterview).

Basierend auf einer Evaluation aus dem Jahr 2012 waren die Teilnehmenden der Maßnahme – Unternehmen, Beschäftigte und Bildungsanbieter – insgesamt sehr zufrieden, sowohl mit der Umsetzung als auch mit den Ergebnissen des Veränderungstrainings. Es wurde insbesondere die Kundenorientierung der Maßnahme hervorgehoben, durch welche die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen entsprechend berücksichtigt wurden. Auch die Zusammenarbeit zwischen den Aus- und Weiterbildungsanbietern, den Unternehmen und der TE-Administration wurde bei der Durchführung der Maßnahme gut bewertet; hier waren insbesondere die Unternehmen sehr zufrieden (TK-Eval 2012, 5f.).

Im Rahmen der Evaluation wurde empfohlen, den Anteil der Unternehmen an den Weiterbildungskosten von derzeit 20 % flexibler zu gestalten, da dieser für einige Unternehmen zu hoch angesetzt ist, hingegen größere Unternehmen bereit wären, auch mehr Kosten zu übernehmen (ibid. 54f.).

Insgesamt kamen die AutorInnen der Evaluation zu dem Schluss, dass das Veränderungstraining stark positive Effekte auf die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen hatte und sie dadurch schneller wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten (ibid. 84).

4.4.3 Digitutor – Digitales Arbeitsleben mit TutorIn (*digitaitoja tutor-mallilla*)

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

„Digitutor – Digitales Arbeitsleben mit TutorIn (*digitaitoja tutor-mallilla*)“ wurde in Zusammenarbeit mit der Forschungsstelle für Bildungssoziologie (*Koulutussosiologian tutkimuskeskus*)¹²³ und dem Bildungsverbund der ArbeiterInnen (*Työväen Sivistysliitto, TSL*)¹²⁴ durchgeführt und vom Europäischen Sozialfonds finanziert. Im Rahmen des Projekts wurden Beschäftigte eines Unternehmens am Arbeitsplatz zu TutorInnen geschult, die ihren KollegInnen bei IT-Herausforderungen unterstützend zur Seite stehen sollten. Hintergrund des Projekts war die zunehmende Digitalisierung, die in allen Branchen und Berufsbereichen Einzug hält, sodass von ArbeitnehmerInnen zunehmend IT- bzw. IKT-Kenntnisse erwartet werden. Gleichzeitig sollte durch dieses Projekt auch die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz selbst gesteigert werden, sodass sie sich in ihrer Tätigkeit wieder sicher fühlten, IT-Probleme selbstständig lösen konnten sowie um Beschäftigte auf die Digitalisierung vorzubereiten und auch einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern.¹²⁵

Das Digitutor-Modell war in drei Schritte gegliedert: Schulung/Ausbildung, Tutor-Tätigkeit und Testen. Im Rahmen der Ausbildung wurden ein oder mehrere MitarbeiterInnen durch den Bildungsverbund der ArbeiterInnen zu digitalen TutorInnen, d.h. DigitutorInnen, geschult. Ausbildungsinhalte umfassten Lernen und Anleiten, Sicherheit und Datenschutz, Gerätebetrieb und Datenverwaltung sowie Kommunikation und Interaktion. Zudem sollte während der Ausbildung ein Lerntagebuch geführt werden, das Anweisungen der

¹²³ Siehe: <http://ruse.utu.fi/> (2020-11-17).

¹²⁴ Siehe: <https://www.tsl.fi/en/tsl.html> (2020-11-17).

¹²⁵ Siehe: <https://digitutor.utu.fi/info/> (2020-11-17).

TrainerInnen enthielt und worin der/die SchulungsteilnehmerIn über den eigenen Lernprozess reflektieren konnte. Die Ergebnisse der Schulung sowie des Lerntagebuchs konnten auf Wunsch in einem Portfolio zusammengefasst werden, das die verschiedenen Kompetenzen und das erworbene Fachwissen widerspiegelte.¹²⁶

Die Ausbildung erfolgte in den teilnehmenden Unternehmen. Daran anschließend nahmen die TutorInnen ihre Aktivitäten im Unternehmen auf, wobei sie ihr Fachwissen mit KollegInnen teilten und diese bei IKT-Herausforderungen unterstützten. In dieser Phase wurden die neu ausgebildeten TutorInnen durch MitarbeiterInnen des Bildungsverbunds der ArbeiterInnen sowie durch Lernmaterialien und eine Peer-Support-Gruppe (z.B. mittels digitalen Diskussionsbereich) unterstützt. Gleichzeitig sollten und konnten TutorInnen in dieser Phase versuchen, ihre neuen digitalen Kompetenzen an das Unternehmen bzw. ihren Arbeitsplatz anzupassen, um mögliche neue IKT-Lösungen zu eruieren.

Im letzten Schritt wurden die IKT-Fähigkeiten der MitarbeiterInnen des Unternehmens in den Bereichen Informationsabruf, Informationsmanagement, Sicherheit, IT-Tools und Kommunikation getestet. Dieser Test¹²⁷ war auch auf der Webseite des Projekts online verfügbar und konnte jederzeit von Beschäftigten durchgeführt werden. Ebenso war es für Unternehmen möglich, dass die Ergebnisse der MitarbeiterInnen in einem Bericht zusammengefasst und dem Unternehmen übermittelt wurden, wobei die persönlichen Daten der MitarbeiterInnen anonymisiert wurden und nur die Testergebnisse enthalten waren. Die Teilnahme am Digitutor-Projekt war für Unternehmen kostenlos. Die Termine für Tests und Schulungen wurden so vereinbart, dass sie den Zeitplänen des Unternehmens entsprachen.¹²⁸

Ähnliche Projekte gibt es in Finnland z.B. auch im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens mit dem „DigiTaito-Programm“¹²⁹ oder auch das Projekt „ICT-TAIDOT (Työelämän Ict-Taidot Kaupan Alalla)“¹³⁰, das auf die Entwicklung von IKT-Kompetenzen von Beschäftigten im Handel fokussiert.

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

Die Zielgruppe des Digitutor-Projekts waren hauptsächlich gering qualifizierte Beschäftigte bzw. ProduktionsmitarbeiterInnen der Metall-, Maschinenbau- und Chemieindustrie, da insbesondere in diesen Bereichen mit einem starken digitalen Wandel der Arbeitswelt zu rechnen ist und damit zukünftig ein wachsender Bedarf an IT-Kompetenzen besteht (Saikkonen, Spoo 2020, 4). Weiters sollten insbesondere KMU in den Regionen Südwestfinnland und Südsavonia angesprochen werden. Es war jedoch auch möglich, dass Unternehmen aus anderen Branchen an dem Projekt teilnahmen.¹³¹

Wege der Kontaktaufnahme

Unternehmen wurden von den ProjektinitiatorInnen direkt via Telefon oder E-Mail kontaktiert und über das Projekt informiert (Experteninterview). Weiters wurde das Projekt durch Pressemitteilungen, auf der Projektwebseite, durch ein Werbevideo sowie im Rahmen von Veranstaltungen zu Digitalisierung beworben (Saikkonen, Spoo 2020, 43).

¹²⁶ Siehe: <https://digitutor.utu.fi/kurssipakki/> (2020-11-17).

¹²⁷ Siehe: <https://digitutor.utu.fi/digitesti/> (2020-11-17).

¹²⁸ Siehe: <https://digitutor.utu.fi/digitutor-malli/> (2020-11-17).

¹²⁹ Siehe: <https://www.digitaito.fi/> (2020-11-17).

¹³⁰ Siehe: <http://rosa.utu.fi/tradeict/> (2020-11-17).

¹³¹ Siehe: <https://digitutor.utu.fi/info/> (2020-11-17).

Rolle der Unternehmen

Teilnehmende Unternehmen konnten die IT- bzw. IKT-Kenntnisse ihrer Beschäftigten schulen lassen. Die Teilnahme war für Unternehmen kostenlos, jedoch mussten sie ihre Beschäftigten für die Ausbildungszeit freistellen.

Abhängig von der Größe des Unternehmens und der Anzahl der schulungswilligen Personen wurden zwei bis acht MitarbeiterInnen aus jedem Unternehmen für die Schulung zum/zur TutorIn ausgewählt. Insgesamt nahmen zehn Unternehmen der Metallindustrie unterschiedlicher Größe aus der Region Südwestfinnland an dem Projekt teil, von denen neun Unternehmen das Projekt erfolgreich abschlossen (ibid. 41f.).

Voraussetzungen zur Teilnahme

Es bestanden keine Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Projekt, jedoch lag der Fokus auf der Schulung von Beschäftigten von KMU im Bereich der Metall-, Maschinenbau- und Chemieindustrie. Weiters konnten Beschäftigte jeglichen Qualifikationsniveaus teilnehmen, wobei die Tutor-Ausbildung hauptsächlich grundlegende IT-Kenntnisse vermittelte, die vor allem für gering qualifizierte Personen nützlich sind (Saikkonen, Spoof 2020).

Dauer der Maßnahme

Das Digitutor-Projekt wurde von Herbst 2017 bis zum Frühjahr 2020 umgesetzt, wobei die Tutor-Tätigkeiten in den teilnehmenden Unternehmen fortgeführt werden. Die Tutor-Ausbildung bestand aus jeweils vier Lektionen an vier Tagen im Unternehmen sowie vier Tagen Fernunterricht. Anschließend wurden die TutorInnen begleitet und unterstützt (Experteninterview).

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Das Projekt wurde durch den Europäischen Sozialfonds finanziert. Die Teilnahme an den Schulungen war für die Unternehmen kostenlos, jedoch bekamen diese auch keine finanziellen Zuschüsse für ihre teilnehmenden MitarbeiterInnen.

Für die TutorInnen gab es eine Peer-Support-Gruppe mittels digitalem Diskussionsbereich, in dem Fragen oder Schwierigkeiten im Rahmen der Umsetzung im Unternehmen diskutiert werden konnten (Experteninterview).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Der Verlauf und die Ergebnisse des Digitutor-Projekts wurden 2020 in einem Abschlussbericht zusammengefasst (Saikkonen, Spoof 2020). Darin sind auch Erhebungen über die Zufriedenheit der teilnehmenden Beschäftigten und Unternehmen enthalten. Insgesamt nahmen zehn Unternehmen an dem Projekt teil, wobei schließlich 39 Beschäftigte aus neun verschiedenen Unternehmen die Tutor-Ausbildung erfolgreich absolvierten (Saikkonen, Spoof 2020, 46). Der Online-Test über bestehende IT- bzw. IKT-Kenntnisse wurde von insgesamt 226 Beschäftigten der teilnehmenden Unternehmen durchgeführt. Weiters führten auch drei Unternehmen, die nicht an der Digitutor-Ausbildung teilnahmen, den Online-Test durch, wodurch weitere 181 Beschäftigte ihre IT- und IKT-Kenntnisse testeten und die Unternehmen einen Bericht zu den Ergebnissen erhielten. Zudem nahmen bis März 2020 weitere 107 Einzelpersonen am Online-Test teil (ibid. 43).

Zur Bewertung der Auswirkungen der Schulung auf ihren Lern- und Kompetenzfortschritt meinte die Mehrheit der TeilnehmerInnen, dass die Ausbildung ihre IT- bzw. IKT-Kompetenzen verbessert hat. Insbesondere waren die TutorInnen mit der Lernatmosphäre (95 %) sowie mit dem Fachwissen der TrainerInnen (89 %) zufrieden. Insgesamt waren alle TutorInnen mit der Durchführung der Schulung und der Lernunterstützung sehr zufrieden. Insbesondere jene mit einem niedrigeren Bildungsniveau waren der Meinung, dass die Ausbildung ihre berufliche Tätigkeit erleichtert hat, da sie nun digitale Tools selbstständig nutzen und etwaige Probleme besser bewältigen können (ibid. 62f.). Die meisten TutorInnen gaben an, dass sie bisher nur wenige (23 %) bzw. ein paar (23 %) ihrer KollegInnen bei digitalen Problemen unterstützt hätten und mehr als ein Drittel (39 %) gab an, noch keine Zeit für ihre Tutor-Aufgaben benötigt zu haben, wobei als Grund oft angegeben wurde, dass KollegInnen nicht um Hilfe gebeten hätten (ibid. 68).

Die ProjektkoordinatorInnen gaben an, dass es zu Beginn nicht leicht war, die Unternehmen zu einer Teilnahme am Projekt zu bewegen, auch wenn die Schulungen kostenlos waren (Experteninterview). Schlussendlich schätzte aber eine deutliche Mehrheit der befragten UnternehmensleiterInnen (71 %) das Tutor-Modell für das Unternehmen als nützlich ein (Saikkonen, Spooft 2020, 70f.). Insbesondere betonten die befragten ManagerInnen, dass das Tutor-Modell eine gute Möglichkeit sei, Informationen im Unternehmen auszutauschen und digitale Fähigkeiten speziell auf ProduktionsmitarbeiterInnen zu übertragen. Weiters lobten die ManagerInnen auch das Know-how der TrainerInnen. Somit zeigen die Ergebnisse, dass die an dem Projekt beteiligten Unternehmen im Allgemeinen mit der Schulung und der Durchführung des Digitutor-Modells in ihrem Unternehmen zufrieden waren (ibid. 72ff.). Fast alle ManagerInnen würden anderen Unternehmen die Digitutor-Ausbildung empfehlen (ibid. 78).

5 Frankreich

5.1 Einleitung

Frankreich weist im europäischen Vergleich eine rückläufige Erwerbsbeteiligung von gering Qualifizierten auf. Aufgrund der anzutreffenden „Lohnkompression“ sind Niedriglöhne aber selbst bei Personen mit geringer Qualifikation und in gering qualifizierten Tätigkeiten wenig verbreitet. Der Mindestlohn mit € 10,15 im Jahr 2020¹³² liegt im OECD-Bereich im Spitzenfeld, wobei insbesondere im gering qualifizierten Bereich diese Niedriglöhne subventioniert werden, wie z.B. durch degressiv angelegte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung – dadurch zahlen ArbeitgeberInnen für Beschäftigte mit Verdienst im Niedriglohnbereich keine oder nur sehr geringe Abgaben. Somit werden ArbeitgeberInnen aus Steuermitteln massiv dafür subventioniert, dass sie Arbeitskräfte im gering qualifizierten Bereich auf dem Niveau des vergleichsweise hohen Mindestlohns bezahlen. Neben der Reduzierung der Sozialabgaben wird die Beschäftigung von gering Qualifizierten in Frankreich durch die „*activité réduite*“ (entspricht sinngemäß in etwa „Aufstocken“) unterstützt: Arbeitssuchende Personen können ihre Transferleistungen durch geringe Einkünfte aus Teilzeitbeschäftigung oder kurzer befristeter Beschäftigung aufbessern. Der Anreiz ist für Arbeitssuchende besonders groß, da sich durch eine Nebenerwerbstätigkeit der Bezug des Arbeitslosengeldes deutlich verlängern lässt. Da in Frankreich der Kündigungsschutz immer noch vergleichsweise stark ausgestaltet ist, wird diese Zusatzerwerbstätigkeit von Firmen für die Abarbeitung von kurzfristigen Auftragspitzen genutzt; Arbeitssuchende schaffen so allerdings nur sehr selten den Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt (Eichhorst et al. 2019, 73f.).

In Frankreich spielt öffentlich finanzierte Beschäftigung eine große Rolle (z.B. *contrats aidés*, *parcours emploi compétences* oder *contrat jeune en entreprise*). Seit einiger Zeit werden aber auch verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt, wobei vor allem auf duale berufliche Aus- und Weiterbildungen gesetzt wird, da diese als besonders effektiv für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt angesehen werden. Da gering Qualifizierte in Frankreich oft geringe Kompetenzen bzw. einen geringen formalen Abschluss aufweisen, ist dies für die aktive Arbeitsmarktpolitik und die Ausgestaltung entsprechender Angebote mit entsprechenden Herausforderungen verbunden (Eichhorst et al. 2018, 63f.).

Die Umschulungen mittels dualer Weiterbildung, Pro-A (siehe Kapitel 5.4.2) sind ein Beispiel für diesen verstärkten Einsatz von Aus- und Weiterbildungen in Kombination von Schulungseinrichtungen und Unternehmen. Das Angebot wendet sich explizit an Beschäftigte in Unternehmen, die aufgrund von Veränderungen am Arbeitsmarkt neue Kompetenzen benötigen. Durch die duale Weiterbildung sollen sowohl die Beschäftigten profitieren, die längerfristig im Unternehmen verbleiben, als auch die ArbeitgeberInnen, deren Belegschaft auf aktuelle Anforderungen vorbereitet wird und dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit gestärkt wird.

Das Pilotprojekt *PIA Compétences Numérique Services Auto* (siehe Kapitel 5.4.1) wendet sich an Beschäftigte, Arbeitssuchende und Auszubildende in der Automobilindustrie und fokussiert dabei insbesondere auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf unterschiedliche Berufsfelder in diesem Bereich. Den TeilnehmerInnen sollen benötigte digitale Kompetenzen vermittelt sowie Höherqualifizierungen ermöglicht werden, damit sie nachhaltig im Unternehmen verbleiben können.

¹³² Siehe: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/37401/umfrage/gesetzliche-mindestloehne-in-der-eu/> (2020-12-17).

Das Projekt zum beruflichen Übergang (*Projet de Transition Professionnelle*, siehe Kapitel 5.4.3) ersetzte 2019 die bisherige individuelle Weiterbildung und ist eine Ausgestaltung des persönlichen Weiterbildungskontos, das allen Beschäftigten – egal mit welchem Arbeitsvertrag oder in welcher Beschäftigungsform – offensteht und diese dabei unterstützt, mittels Weiterbildung eine neue berufliche Position zu erlangen oder einen neuen Beruf zu erlernen.

5.2 Überblick zu Gesetzen sowie Strategien zur Weiterbildung von gering Qualifizierten

Das derzeit bestehende Weiterbildungssystem in Frankreich wurde vor allem durch das **Weiterbildungsgesetz** von 1971 (*Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*) geschaffen und seither mehrmals aktualisiert (2002, 2009 und 2014).¹³³ Berufliche Weiterbildung fokussiert auf berufstätige Personen und Arbeitssuchende und wird gemeinsam von Unternehmen (41 %), Staat (35 %), Regionen (14 %) und anderen öffentlichen und privaten Einrichtungen finanziert (10 %; Michel, Looney 2015, 238). Ziel ist, berufliche Entwicklung zu fördern und Erwachsene dabei zu unterstützen, ihre Kompetenzen aktuell zu halten sowie verschiedene Niveaus von beruflichen Qualifikationen erlangen zu können.¹³⁴

Der Staat, die Regionen und die Sozialpartner definieren gemeinsam den Rahmen und Umfang der beruflichen Weiterbildung, wobei die Sozialpartner für die jeweiligen Branchen bzw. auch branchenübergreifend tätig sind. Weiters sind der Staat, die Regionen, Unternehmen und Sozialpartner – in Form von OPCOs (*Les opérateurs de compétences*) – für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zuständig.¹³⁵

Im Rahmen einer Reform der beruflichen Weiterbildung 2014 wurde ein individuelles Recht auf Weiterbildung verankert, das seit 2017 in Form des an das Individuum gebundene **persönliche Konto für Weiterbildung** (*compte personnel de formation* – CPF) umgesetzt wird und unabhängig vom Arbeitsverhältnis besteht. Personen können ein Guthaben an Ressourcen für Weiterbildung bis zu einer Obergrenze von 150 Stunden ansammeln, das sich für Erwerbstätige aus einer Arbeitgeberumlage, für Arbeitssuchende aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik zusammensetzt. Seit 2018 können € 500 pro Jahr bis zu einer Grenze von € 5.000 angesammelt werden und seit 2019 wurde diese Grenze speziell für gering Qualifizierte auf € 800 pro Jahr und bis zu € 8.000 über zehn Jahre hinweg angehoben (Baiocco et al. 2020, 42).

Für jüngere Personen wird aus öffentlichen Mitteln ein Guthaben bereitgestellt, das ausreicht, um eine berufliche Qualifikation zu erlangen. Erwachsene ohne formale Qualifikation erhalten ihrem Konto 48 Stunden pro Jahr gutgeschrieben. Zudem kann das Guthaben auf dem individuellen Weiterbildungskonto mit anderen Fördermöglichkeiten, z.B. im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, kombiniert werden. Kurse können über eine mobile App direkt gebucht werden, wobei die App auch das jeweilige persönliche Weiterbildungskonto und somit die angesammelten Beträge umfasst.¹³⁶

Auffallend ist, dass vor allem Arbeitssuchende und höher Qualifizierte CPF nutzen; gering qualifizierte Beschäftigte konnten bisher nur teilweise mobilisiert werden, obwohl

¹³³ Siehe: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068411/2011-04-11/> (2020-09-24).

¹³⁴ Siehe: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/adult-education-and-training_en (2020-09-24).

¹³⁵ Siehe: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/france/adult-education-and-training_en (2020-09-24).

¹³⁶ Siehe: <https://www.moncompteformation.gouv.fr/> (2020-09-24).

grundlegende Kurzqualifikationen und deren Zertifizierung gefördert werden – allerdings scheint dies bisher am generell schwach ausgeprägten Weiterbildungsinteresse der gering qualifizierten Beschäftigten zu scheitern (Eichhorst et al. 2019, 75).

Das **Gesetz über die Freiheit, die eigene berufliche Zukunft zu wählen** (*La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*) trat 2019 in Kraft und zielt darauf ab, jede einzelne Person am Arbeitsmarkt umfassend zu unterstützen – seien es unselbstständig Beschäftigte, Selbstständige oder Arbeitssuchende.¹³⁷ Personen erhalten die Möglichkeit, jene Kompetenzen zu erwerben, die sie in ihrer jeweiligen individuellen Situation benötigen: Junge Menschen bis 30 Jahre können eine Lehrausbildung beginnen; Teilzeit-Beschäftigte erhalten dieselben Rechte zu Weiterbildung wie Vollzeit-Beschäftigte.¹³⁸

Weiters wurde **die professionelle begleitende Beratung von Personen in Weiterbildung** (*le conseil en évolution professionnelle*) ausgebaut und zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.¹³⁹ Diese Beratung steht allen Personen in Beschäftigung – angestellt, freiberuflich, selbstständig, arbeitssuchend – zur Verfügung und soll dabei unterstützen, die berufliche Entwicklung nachhaltig zu verbessern. Das Angebot ist gratis, wird in ganz Frankreich angeboten und individuell für die jeweilige Person umgesetzt, deren Kompetenzen und Perspektiven erhoben werden. Die Beratung wird – je nach TeilnehmerIn – von verschiedenen Organisationen angeboten: *Pôle emploi*, CAP Emploi, UNML und Apec.¹⁴⁰ Im Rahmen des Gesetzes wurden zudem die bisher bestehenden OPCAs (*Organismes paritaires collecteurs agréés*) in **OPCOs** (*Les opérateurs de compétences*) umgewandelt: Insgesamt gibt es 11 OPCOs, die für berufliche Aus- und Weiterbildung in ihren jeweiligen Bereichen verantwortlich sind und z.B. KMU dabei unterstützen, ihren Weiterbildungsbedarf zu definieren oder berufliche Zertifikationen zu entwickeln (siehe Kapitel 5.3.1 zu OPCO).¹⁴¹

Weiters wurde mit **France Compétences** eine neue Organisation geschaffen, die unter anderem für Qualitätssicherung und Finanzierung der Lehrlingsausbildung sowie Arbeitsplatzlernen verantwortlich ist. Diese neue Institution entstand aus unterschiedlichen vorher existierenden Einrichtungen, wie FPSPP¹⁴², CNEFOP¹⁴³, COPANEF¹⁴⁴ sowie CNCPC¹⁴⁵, und übernimmt deren Funktionen und Aufgaben. Die Umwandlung der Organisationen läuft bis 2021 (Sgarzi 2018, 8).

Arbeitsplatzlernen (*Action de formation en situation de travail* – AFEST) wendet sich speziell an Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen und soll diese bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten – und hier insbesondere gering Qualifizierte – unterstützen. AFEST finanziert seit 2014 neben formalem und non-formalem Lernen auch informelle Weiterbildungsaktivitäten. Zu Beginn von Arbeitsplatzlernen legt das Unternehmen gemeinsam mit den Beschäftigten fest, welche Ziele erreicht und welche Kompetenzen vermittelt werden sollen – wobei ein OPCO beim Definieren der Ziele und Kompetenzen unterstützen kann, was sich als förderlich für die Kompetenzentwicklung erwiesen hat. Bisher

¹³⁷ Siehe: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/> (2020-09-24).

¹³⁸ Siehe: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_pour_la_liberte_de_choisir_son_avenir_professionnel-2.pdf (2020-09-24).

¹³⁹ Siehe: <https://www.francecompetences.fr/mon-cep/> (2020-09-24).

¹⁴⁰ Siehe: <https://mon-cep.org/> (2020-09-24).

¹⁴¹ Siehe: <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco> (2020-09-24).

¹⁴² Siehe: <https://www.fpspp.org/> (2020-09-24).

¹⁴³ Siehe: <http://www.cnefop.gouv.fr/> (2020-09-24).

¹⁴⁴ Siehe: <https://www.cpformation.com/copanef/> (2020-09-24).

¹⁴⁵ Siehe: <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/instances-rattachees/article/cncp-commission-nationale-de-la-certification-professionnelle> (2020-09-24).

sind die Ergebnisse sehr positiv, da vor allem gering Qualifizierte von individuellen Trainingseinheiten sehr profitieren (Baiocco et al. 2020, 43).

Kompetenzbilanzen (*bilans de compétences*) werden in Frankreich vor allem bei Beschäftigten, aber auch für Arbeitssuchende eingesetzt und stellen ein gut entwickeltes Instrument dar. Das Ziel einer Kompetenzbilanz ist, dass die Person berufliche und persönliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Motivation identifizieren und im Hinblick auf einen möglichen Beruf oder eine Aus-/Weiterbildung analysieren kann. Eine Kompetenzbilanz zielt individuell auf die Person ab – und nicht auf einen beruflichen Standard oder eine Qualifikation; sie steht allen Personen offen, ganz unabhängig von der jeweiligen Stellung am Arbeitsmarkt und wird von offiziell anerkannten Anbietern durchgeführt (*centre de bilans de compétences*), von denen es rund 2.500 im ganzen Land gibt. Kompetenzbilanzen werden vor allem von *Pôle emploi*, den Sozialpartnern sowie OPCOs eingesetzt (Mathou 2019, 15).

Das Arbeitsministerium (*Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion*) bietet selbst keine Weiterbildungskurse an, spielt jedoch gegenüber AFPA (siehe unten), akkreditierten Zentren, regionalen und lokalen Stellen im Arbeitsmarktkontext eine wichtige Rolle bei der Organisation und Vergabe der beruflichen Abschlüsse (*titres professionnels*) sowie bei der Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen in den Regionen (Michel, Looney 2015, 241).

Das Bildungsministerium (*Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports*) unterstützt berufliche Weiterbildung durch die regionalen Bildungsanbieter **GRETA** (*Groupements d'Établissements Scolaires*), die auf Abschlüsse auf ISCED-Niveau 3, 4 und 5 vorbereiten. Die Angebote wenden sich an Beschäftigte, Unternehmen, Arbeitssuchende und Auszubildende, wobei Lernen am Arbeitsplatz forciert wird.¹⁴⁶

Der **naionale Verband für Erwachsenenbildung AFPA** (*Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes*)¹⁴⁷ verfügt über ein Netzwerk von 215 Zentren in ganz Frankreich. Die Zentren bereiten Arbeitssuchende und ArbeitnehmerInnen auf 280 durch das Arbeitsministerium und *France Compétence* anerkannte Berufsabschlüsse (*titres professionnels*) vor. AFPA arbeitet mit Unternehmen, lokalen Behörden und *Pôle emploi* zusammen. Die Hauptaufgabe von AFPA ist die Entwicklung von Ausbildungskonzepten in Kooperation mit Unternehmen und Gewerkschaften (Michel, Looney 2015, 239f.).

5.3 Angebote von *Pôle emploi* für gering Qualifizierte

Pôle emploi entstand 2008 aus der *Agence Nationale pour l'Emploi* (ANPE – der staatlichen Arbeitsagentur) und der *Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce* (ASSEDIC – den Verbänden für Arbeit in Industrie und Handel), die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung erhielten und Arbeitslosengeld auszahlten (Michel, Looney 2015, 240). *Pôle emploi* bietet Arbeitssuchenden unterschiedliche Dienstleistungen an, die sie dabei unterstützen sollen, eine Beschäftigung zu finden, wie z.B. Sichtbarmachen von Kompetenzen oder Weiterbildung für offene Stellen:

¹⁴⁶ Siehe: <https://www.education.gouv.fr/les-greta-2957> (2020-09-24).

¹⁴⁷ Siehe: <https://www.afpa.fr/> (2020-09-24).

- **Professionalisierungsvertrag** (*Le contrat de professionnalisation*): ist ein Arbeits-Weiterbildungsvertrag, der praktische Erfahrungen im Unternehmen mit theoretischen Inhalten in einer Weiterbildungseinrichtung (oder – falls dies angeboten wird – auch im Unternehmen selbst) kombiniert. Ziel ist die Erlangung einer formalen Qualifikation. Die Maßnahme wendet sich an junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren, die ihre Ausbildung abschließen wollen, sowie an Arbeitssuchende über 26 Jahre. Üblicherweise dauert die Ausbildung sechs bis zwölf Monate, kann allerdings bis zu zwei Jahre verlängert werden. Neben *Pôle emploi* unterstützt auch das jeweilige OPCO bei der Finanzierung der Ausbildung.¹⁴⁸
- **Evaluation von Kompetenzen und beruflichen Fähigkeiten** (*L'Évaluation des Compétences et des Connaissances Professionnelles – ECCP*): Unabhängig von Unternehmen bietet *Pôle emploi* für Arbeitssuchende ohne sektorspezifische Arbeitserfahrung die Möglichkeit an, Stärken und Schwächen sowie passende Berufe zu eruieren; dadurch sollen Arbeitssuchende eine bessere Einschätzung gewinnen, für welche offenen Stellen sie geeignet sind.¹⁴⁹
- **Betriebliche Vorbereitung auf Beschäftigung** (*La Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle – POE I*): *Pôle emploi* bietet gemeinsam mit dem jeweiligen OPCO diese Möglichkeit für Unternehmen an, KandidatInnen für offene Stellen, die noch nicht alle benötigten Kompetenzen mitbringen, aus- bzw. weiterzubilden. Arbeitssuchende, die ein Stellenangebot annehmen möchten, denen aber noch entsprechende Kompetenzen fehlen, können bis zu 400 Stunden Weiterbildung in Anspruch nehmen. Die Weiterbildung findet im Unternehmen statt. Nach Abschluss der Weiterbildung müssen die TeilnehmerInnen für mindestens zwölf Monate mittels regulärem Arbeitsvertrag im Unternehmen beschäftigt werden.¹⁵⁰
- **Weiterbildung vor Aufnahme einer Beschäftigung** (*L'Action de Formation Préalable au Recrutement – AFPR*): ist sehr ähnlich wie POE I angelegt und umfasst ebenfalls eine Dauer von max. 400 Stunden. Im Gegensatz zu POE I sind OPCOs nicht involviert und die Finanzierung ist weniger großzügig ausgestaltet als bei POE I, wo OPCOs zusätzlich eine Kostenübernahme der Weiterbildung anbieten können.¹⁵¹
- **Arbeitsplatzsimulationsperiode** (*Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel – PMSMP*): ermöglicht ein Kennenlernen von Berufen bzw. Berufsbereichen und ein Abklären, ob diese tatsächlich den Interessen der Arbeitssuchenden entsprechen. Die Maßnahme dauert maximal einen Monat und zielt darauf ab, dass sich durch die Kontaktaufnahme und Probetage im Unternehmen TeilnehmerInnen und ArbeitgeberInnen besser kennenlernen und idealerweise eine erfolgreiche Bewerbung daraus resultiert.¹⁵²

5.3.1 Angebote für Branchen bzw. Berufsbereiche sowie Regionen

OPCO (*Les opérateurs de compétences*) sind vom Staat akkreditierte Einrichtungen, die für berufliche Weiterbildung zuständig sind. OPCOs nehmen die folgenden Aufgaben wahr:

¹⁴⁸ Siehe: <https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/le-contrat-de-professionnalisation.html> (2020-09-25).

¹⁴⁹ Siehe: (2020-09-25).

¹⁵⁰ Siehe: <https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/la-preparation-operationnelle-a.html> (2020-09-25).

¹⁵¹ Siehe: <https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/laction-de-formation-prealable-a.html> (2020-09-25).

¹⁵² Siehe: <https://www.pole-emploi.fr/candidat/votre-projet-professionnel/definir-votre-projet-professionnel/realiser-une-immersion-professionnelle.html> (2020-09-25).

- Finanzierung von Lehrlingsausbildung und Professionalisierungsverträgen (*contrat de professionalisation* – Arbeitsvertrag, der Zugang zu Zertifizierung eröffnet) sowie Unterstützung bei der Umsetzung und Zertifizierung;
- Unterstützung bei der Planung zur Erhebung von Beschäftigung und Kompetenzen (*Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences* – GPEC);
- Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten fördern – vor allem durch Implementierung des *compte personnel de formation* (individuelles Weiterbildungskonto);
- Lokale Dienstleistungen für Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen anbieten, die die Belegschaft dabei unterstützen, an beruflicher Weiterbildung teilnehmen zu können; Unternehmen bei der Analyse von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zu unterstützen und daraus abgeleitet Weiterbildungsangebote zu entwickeln, die unter anderem wirtschaftliche und technologische Veränderungen am Arbeitsmarkt bzw. in der jeweiligen Branche berücksichtigen.¹⁵³

Insgesamt gibt es elf OPCOs in den folgenden Bereichen:

1. AFDAS: Kultur, Medien, Telekommunikation, Sport und Unterhaltung
2. AKTO/ESSFIMO: arbeitsintensive Unternehmen und Dienstleistungen, wie Restaurantketten, Abfallwirtschaft oder Zeitarbeit
3. ATLAS: Finanzielle Dienstleistungen und Beratung
4. OCAPIAT: Landwirtschaft, Fischerei und Lebensmittelindustrie
5. OPCO 2i: branchenübergreifend für alle elf Bereiche – von Energie, Chemie, Pharmazie bis zu Textilindustrie und Metallurgie
6. OPCO Constructys: Bau
7. OPCO des Entreprises de Proximité (EP): für lokale Unternehmen
8. OPCO Mobilités: Transport und Automobilindustrie
9. Opcommerce: Handel
10. OPCO Santé: Gesundheit und Soziales
11. Uniformation: branchenübergreifend für soziale Kohäsion – persönliche Dienstleistungen, Integration, Sport, Aus- und Weiterbildung¹⁵⁴

In den jeweiligen Aufsichtsräten der OPCOs sind ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen paritätisch vertreten.¹⁵⁵

OPCOs bieten unterschiedliche Maßnahmen an, um teilnehmenden Unternehmen sowie deren Beschäftigten Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu eröffnen:

- Kompetenzentwicklungsplan (*Plan de développement des compétences*)
- Persönliches Weiterbildungskonto (*Compte personnelle de formation*)
- Umschulungen mittels dualer Weiterbildung (*Promotion ou Reconversion par l'Alternance*; Pro-A, siehe Kapitel 5.4.2)
- Kompetenzbilanz (*Bilan de compétences*)
- Validierung von non-formalem und informellem Lernen (*Validation des acquis de l'expérience*; VAE)¹⁵⁶

Große Unternehmen (mit mehr als 300 Beschäftigten) müssen regelmäßig die interne Nachfrage nach beruflichen Positionen und Kompetenzen erheben – GPEC (*Gestion*

¹⁵³ Siehe: <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco> (2020-09-24).

¹⁵⁴ Siehe: <https://www.trouver-mon-opco.fr/liste-opco/> (2020-09-24).

¹⁵⁵ Siehe: <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco> (2020-09-24).

¹⁵⁶ Siehe z.B. für OPCO Constructys: <https://www.constructys.fr/financer-vos-projets-de-formation/evoluer-progresser/> (2020-10-29).

Prévisionnelle de l'Emplois et des Compétences). Mittels GPEC sollen die großen Unternehmen zukünftige Kompetenzen rechtzeitig prognostizieren und antizipativ entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote entwickeln. Insbesondere im Bereich **grüne Kompetenzen** gibt es in Großunternehmen verschiedene Initiativen, um sich auf entsprechende Änderungen bei den Kompetenzanforderungen vorzubereiten: So hatte Enedis¹⁵⁷, das für das Elektrizitätsnetzwerk in Frankreich zuständig ist, für mehr als die Hälfte der Belegschaft (rund 39.000 Beschäftigte) einen Bedarf an Weiterbildung im Bereich Übergang zu grünen Technologien und erneuerbaren Energien ausgemacht. Dazu wurden entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote entwickelt sowie die beruflichen Positionen im Unternehmen mit neuen, grünen Kompetenzen bzw. sich daraus ergebenden Anforderungen aktualisiert (Cedefop 2018, 30).

Generell sind Privatunternehmen stark in die Aus- und Weiterbildung involviert – sowohl im Rahmen der OPCOs als auch über **berufliche Beratungskomitees** (*Commissions Professionnelles Consultatives – CPC*): Dabei handelt es sich um elf Komitees für die verschiedenen Branchen bzw. Berufsbereiche, die bestehende berufliche Qualifikationen überarbeiten oder abschaffen sowie neue Qualifikationen entwickeln (ibid.).

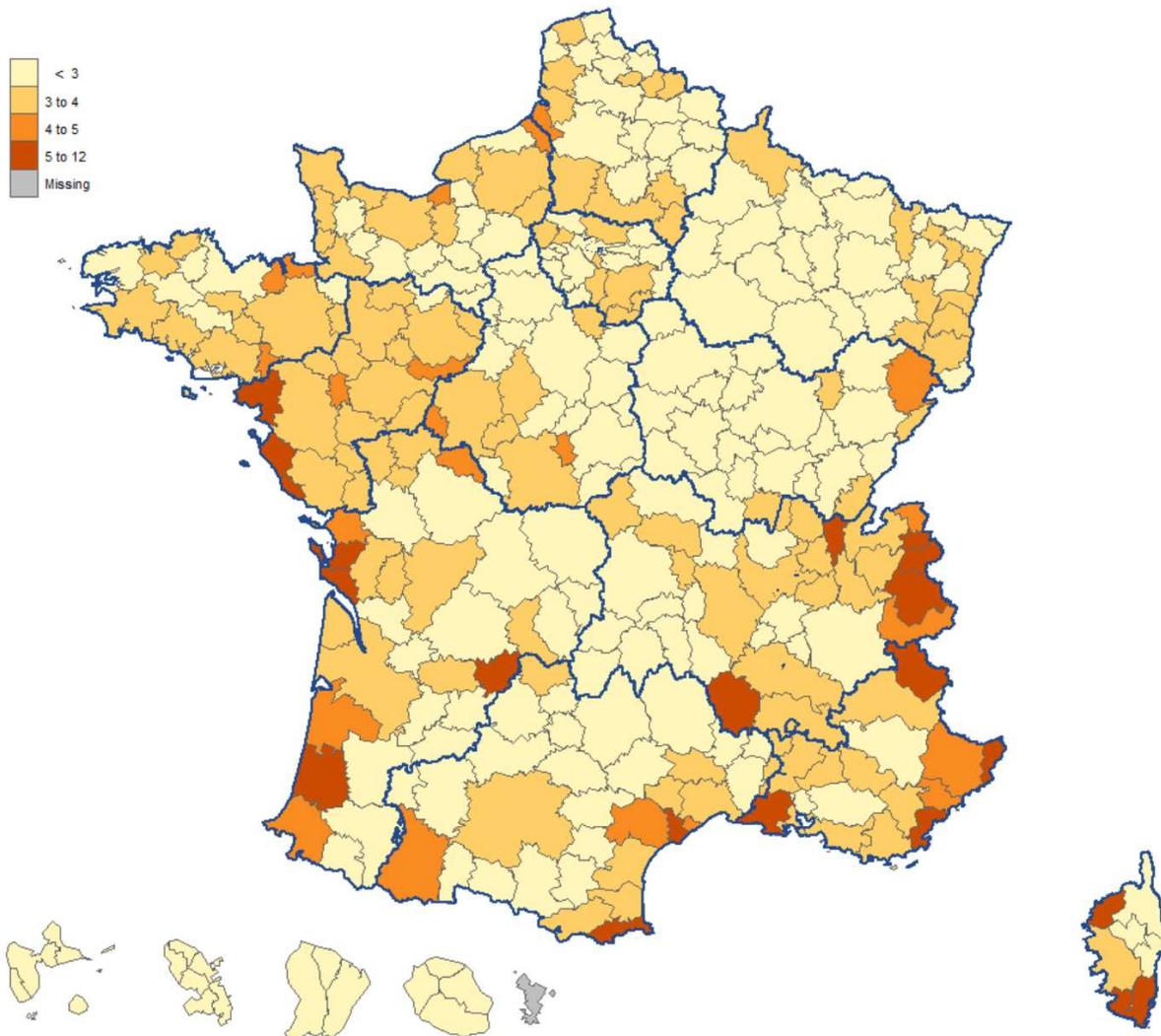
Angebote zur Prognose von Kompetenzen oder nachgefragten Berufen sind in Frankreich sehr differenziert vorhanden. Dies führt dazu, dass Einzelpersonen oft Schwierigkeiten haben, für sie relevante Informationen zu finden – es gibt auf regionaler und sektoraler Ebene, für unterschiedliche Zielgruppen (wie Unternehmen, Arbeitssuchende, Studierende, Beschäftigte) Analysen, die allerdings öffentlich nur im geringem Maße zugänglich sind.¹⁵⁸ Um Informationen zusammenzuführen, wurde *France Stratégie* gegründet, das direkt dem Premierminister untersteht und Analysen, Prognosen sowie Bewertungen und Vorschläge für Maßnahmen abgibt. Aktuell werden vor allem Informationen zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf den französischen Arbeitsmarkt präsentiert, die aufzeigen, welche Regionen insbesondere betroffen waren bzw. sind:

¹⁵⁷ Siehe: <https://www.enedis.fr/> (2020-10-30).

¹⁵⁸ Siehe: https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-france (2020-09-24).

Abbildung 14

Zunahme von Arbeitssuchenden zwischen April 2019 und April 2020



Quelle: France Stratégie, online: <https://www.strategie.gouv.fr/point-de-vue/vulnerabilite-economique-zones-demploi-face-crise> (2020-09-24)

Zudem wurden in den letzten Jahren Analysen zu benötigten digitalen Kompetenzen veröffentlicht.¹⁵⁹

2015 wurde von France Stratégie das *Réseau Emplois Compétence* gegründet, das unterschiedliche Ansätze zur Prognose von Kompetenzen und Berufen weiter zusammenführt und insbesondere den Bereich Beschäftigung und Weiterbildung umfasst. Unter der Führung von France Stratégie wurden die regionalen und branchenspezifischen Observatorien (*Observatoire Régional Emploi Formation – OREF*; *Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications – OPMQ*¹⁶⁰) mit *Pôle emploi*, Insee, *France Compétences* und weiteren ArbeitsmarktakteurInnen sowie ExpertInnen zusammengeführt. Seit 2015 wurden zahlreiche Analysen und Prognosen verfasst, z.B. zu transversalen und transferierbaren Kompetenzen¹⁶¹ oder zu regionalen und sektoralen Entwicklungen.¹⁶²

¹⁵⁹ Siehe: <https://www.strategie.gouv.fr/thematiques/numerique> (2020-11-26).

¹⁶⁰ Siehe: <https://www.paritarisme-emploi-formation.fr/?page=recherche&rubrique=observatoire> (2020-09-24).

¹⁶¹ Siehe: <https://www.strategie.gouv.fr/publications/competences-transferables-transversales> (2020-09-24).

¹⁶² Siehe: <https://www.strategie.gouv.fr/publications/prospective-regionale-sectorielle-de-lemploi-methodes-horizons-sources> (2020-09-24).

Alle fünf Jahre führt *France Stratégie* gemeinsam mit DARES¹⁶³ eine Prognose zu Berufen und Qualifikationen durch. Die Ergebnisse werden unter anderem im Rahmen der GPEC (Planung zu Beschäftigung und Kompetenzen) sowie zur Entwicklung von Weiterbildungsplänen eingesetzt.¹⁶⁴

Generell sind die Observatorien stark regional bzw. branchenspezifisch ausgestaltet: OREF sind in allen Regionen Frankreichs anzutreffen und analysieren Angebot und Nachfrage auf regionaler Ebene.¹⁶⁵

Insgesamt gibt es 135 OPMQ¹⁶⁶, die sich mit Berufen und Qualifikationen beschäftigen. Dabei wird je nach Berufsfeld erhoben, welche Kompetenzen für einzelne Berufe abnehmen, zulegen oder neu dazukommen werden. Es wird in Arbeitsgruppen gearbeitet, die sich aus ArbeitnehmerInnen und Unternehmen zusammensetzen.¹⁶⁷

Cedefop geht in aktuellen Prognosen davon aus, dass der Anteil der Arbeitskräfte mit hohem Qualifikationsniveau in den Jahren bis 2030 deutlich steigen wird: von 38 % im Jahr 2018 auf 47 % in 2030. Beim mittleren Qualifikationsniveau zeigt sich eine stabile bzw. leicht rückläufige Entwicklung von 43 % im Jahr 2018 auf 41 % in 2030, wohingegen im gering qualifizierten Bereich eine deutliche Reduktion zu beobachten ist: von 19 % im Jahr 2018 auf 12 % in 2030 (Cedefop 2020f, 8). Umso wichtiger sind Angebote, die sich an diese Zielgruppe wenden und durch gezielte Aus- und Weiterbildung zu einer stabilen Integration in den Arbeitsmarkt beitragen können.

¹⁶³ DARES – *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques* – ist Teil des Arbeitsministeriums und führt Analysen und Studien durch und stellt Statistiken zu den Themen Arbeit, Beschäftigung und berufliche Weiterbildung bereit. Siehe: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/la-dares/> (2020-09-24).

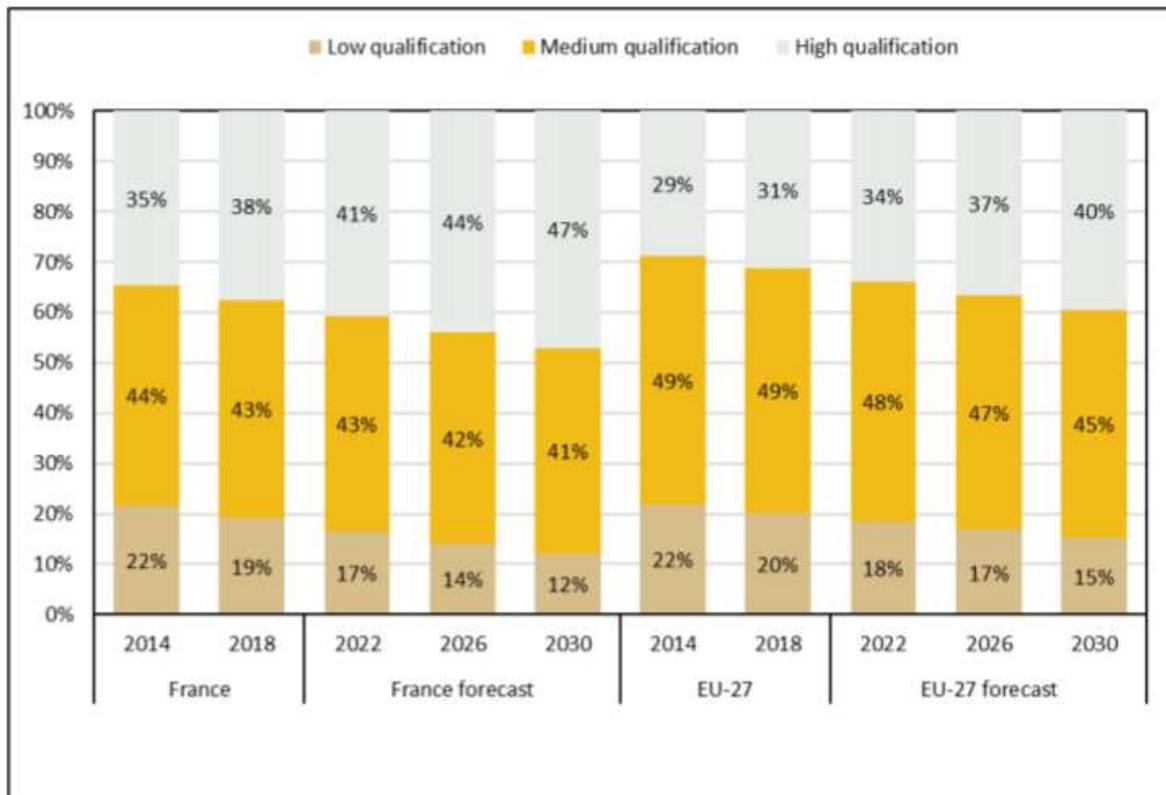
¹⁶⁴ Siehe: <https://www.strategie.gouv.fr/actualites/metiers-de-demain-cap-2030> (2020-09-24).

¹⁶⁵ Siehe z.B. für die Region Nouvelle-Aquitaine: <https://www.cap-metiers.pro/pages/413/Observatoire-Regional-Emploi-Formation-Nouvelle-Aquitaine-OREF.aspx> (2020-09-24).

¹⁶⁶ Für eine Übersicht siehe: <https://www.paritarisme-emploi-formation.fr/?page=recherche&rubrique=observatoire> (2020-09-24).

¹⁶⁷ Siehe z.B. für Telekommunikation: <https://www.metiers-telecoms.org/> (2020-09-24).

Abbildung 15
Arbeitskräfteanteil nach Qualifikationsniveau, 2014–2030



Quelle: Cedefop 2020f, 9

5.4 Maßnahmenbeispiele zur Förderung von gering Qualifizierten

5.4.1 PIA *Compétences Numériques Services Auto*

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Ziel des Projekts *PIA Compétences Numériques Services Auto* ist es, Beschäftigte, Arbeitssuchende und Auszubildende in der Automobilindustrie in Bezug auf vernetzte und autonome Fahrzeugtechnologien sowie die Digitalisierung des Automobilhandels zu unterstützen. Das Projekt fördert die Anpassung der Berufsausbildung im Bereich der Kfz-Dienstleistungen an die mit der Entwicklung digitaler Technologien verbundenen Möglichkeiten.

Dabei wird auf eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Aus- bzw. Weiterbildungseinrichtungen abgezielt, um sowohl die Lehrausbildung, den Wiedereinstieg von Arbeitssuchenden sowie die Weiterentwicklung der Belegschaft zu verbessern. Aufgrund der Digitalisierung kommt es im Automotive-Bereich zu grundlegenden Veränderungen: Im Rahmen von Wartung und Reparatur führt der Einsatz von IKT und Software in den Fahrzeugen zu neuen Anforderungen für Kfz-MechanikerInnen; auch im Bereich Verkauf ergeben sich durch digitale Weiterentwicklungen neue Möglichkeiten, potenzielle KäuferInnen anzusprechen bzw. zu erreichen; im Hinblick auf Marketing können die gesammelten Daten aus den Fahrzeugen zu einer verbesserten Kundenbetreuung führen,

wobei allerdings nicht nur Kompetenzen für die Analyse der Daten, sondern ebenfalls im Bereich Datenschutz benötigt werden.¹⁶⁸

Im Rahmen des Projekts werden neue Aus- und Weiterbildungsinhalte entwickelt, die sich mit den unterschiedlichen Auswirkungen der Digitalisierung auf den Automotive-Bereich beschäftigen. Diese Weiterentwicklung wird von ANFA – *Association Nationale pour la Formation Automobile* gemeinsam mit der Abteilung für Kompetenzen und Ingenieurwesen (*Direction Compétences et Ingénierie*) koordiniert und in Kooperation mit Aus- und Weiterbildungseinrichtungen umgesetzt.¹⁶⁹

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

Das Projekt wird von ANFA – *Association Nationale pour la Formation Automobile* durchgeführt und wendet sich an Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen und berufliche höhere Schulen. Im Konsortium sind große und kleine Unternehmen vertreten, wie PSA, Bosch, Actia, AD, Emile Frey France, Bodemer, Jean Lain, Groupe Bernier, GETE, Olympic garage, Electro-clim; zudem die Weiterbildungseinrichtungen GNFA, ISTA, GARAC, Technopolys, IM Clermont sowie die *Lycées Professionnels* Emile Bêjuit, Jean-Jaurès, Pierre Boulanger, IUT Grenoble.¹⁷⁰

Es können sowohl Auszubildende, Arbeitssuchende als auch Beschäftigte in Unternehmen der Automotive-Branche teilnehmen. Ziel ist, die TeilnehmerInnen auf benötigte digitale Kompetenzen in ihren jeweiligen Berufen vorzubereiten sowie eine Höherqualifizierung zu erlangen, um bessere Positionen im Unternehmen zu erreichen und dadurch nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert zu sein.

Die Weiterbildung richtet sich an alle Qualifikationsniveaus, d.h. es gibt Angebote speziell für gering Qualifizierte bis hinauf zum Management – je nach Thema und Bedarf wird dies unterschiedlich und für die jeweilige Firma abgestimmt (Experteninterview).

Wege der Kontaktaufnahme

ANFA ist Teil von OPCO *Mobilités* und verfügt somit über ein großes Netzwerk an Unternehmen sowie Aus- und Weiterbildungseinrichtungen in diesem Bereich. Aus diesem Netzwerk wurde eine Auswahl getroffen, wobei sowohl große Unternehmen, wie PSA, aber auch kleine Unternehmen mit weniger als zehn MitarbeiterInnen involviert sind (Experteninterview).

Rolle der Unternehmen

Die Unternehmen – gemeinsam mit den Weiterbildungseinrichtungen und berufsbildenden höheren Schulen – entwickeln Weiterbildungsziele mit entsprechenden Inhalten und sind zudem im Austesten der Weiterbildungen involviert. Das Projekt unterstützt Klein- und Mittelbetriebe dabei, die Digitalisierung und die damit verbundenen technologischen Veränderungen in den betrieblichen Alltag integrieren zu können und somit bestehende Berufe weiterzuentwickeln und dadurch Stellen im Unternehmen abzusichern.¹⁷¹

¹⁶⁸ Siehe: <https://www.anfa-auto.fr/accompagnement/pia-competences-numeriques/le-projet> (2020-10-08).

¹⁶⁹ Siehe: <https://www.anfa-auto.fr/accompagnement/pia-competences-numeriques/les-formations> (2020-10-08).

¹⁷⁰ Siehe: <https://www.anfa-auto.fr/accompagnement/pia-competences-numeriques/le-projet> (2020-10-08).

¹⁷¹ Siehe: <https://www.anfa-auto.fr/accompagnement/pia-competences-numeriques/le-projet> (2020-10-08).

Die beteiligten Unternehmen investieren vor allem Zeit und Geld; sie erhalten durch die maßgeschneiderte Weiterbildung eine besser ausgebildete Belegschaft sowie auch Zugang zu jungen Menschen, Lehrlingen und SchülerInnen, die entsprechende Ausbildungen absolvieren möchten. Vor allem für KMU ist dies interessant, die generell weniger in Weiterbildung involviert sind und Schwierigkeiten haben, Lehrlinge zu finden (Experteninterview).

Voraussetzungen zur Teilnahme

Es sind keine speziellen Voraussetzungen notwendig – Unternehmen kommen aus der Automotive-Branche und wählen die TeilnehmerInnen aus der Belegschaft aus oder entscheiden sich für Arbeitssuchende, die mittels Weiterbildung an offene Positionen herangeführt werden. ANFA gibt bei einzelnen Kursen die Vorgabe aus, für welche beruflichen Positionen diese angeboten werden, z.B. für zehn MechanikerInnen, zehn VerkäuferInnen oder fünf ManagerInnen, und die Unternehmen wählen die geeigneten KandidatInnen aus (Experteninterview).

Dauer der Maßnahme

Das Projekt *Compétences Numériques Services Auto* startete 2018 und dauert bis 2022 – wobei allerdings die Evaluation noch bis 2024 laufen wird. Bis 2020 wurde vor allem an der Erhebung der Kompetenzen in den Unternehmen sowie der Entwicklung der Weiterbildungsangebote gearbeitet, die ab März 2020 pilotmäßig implementiert wurden. Dabei wurde zunächst auf junge Menschen (Lehrlinge, SchülerInnen) abgezielt, um diesen entsprechende digitale Kompetenzen für die jeweiligen Berufsbilder zu vermitteln. Es war auffällig, dass Jugendliche zwar gute Anwendungskennnisse mit Smartphones und Tablets aufweisen, allerdings PC-Kompetenzen oft wenig ausgeprägt sind – dazu wurde ein eigener Kurs entwickelt, der den Jugendlichen via Online-Learning entsprechende Kompetenzen vermitteln soll.

Die Dauer der Kurse ist sehr unterschiedlich, je nach Themenbereich und Qualifikationsniveau kann es sich sowohl um kurze Einheiten als auch aufeinander aufbauende Module handeln. Allerdings startet die Implementierungsphase erst, dazu gab es zum Zeitpunkt des Interviews (Oktober 2020) noch wenige Informationen (Experteninterview).

Im Rahmen der Kurse wurde zunächst vor allem mittels Online-Learning gearbeitet – auch aufgrund der Corona-Situation – allerdings ist geplant, in Zukunft stärker Arbeitsplatzlernen (mittels AFEST, siehe Kapitel 5.2) einzusetzen.

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Das Projekt wird über die Projektschiene „Partnerschaften für berufliche Aus- und Weiterbildung (*Partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi*)“ des Programms zu Investitionen in die Zukunft (*Programme Investissements d'Avenir – PIA*)¹⁷² aus staatlichen Mitteln finanziert.¹⁷³ 50 % der Kosten werden von PIA übernommen, 50 % von den Unternehmen und ANFA (Schulen und Weiterbildungseinrichtungen tragen nur einen kleinen finanziellen Anteil bei; Experteninterview).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

¹⁷² Einer der vier Schwerpunkte des Programms umfasst die Digitalisierung, siehe: <https://www.caissedesdepots.fr/programme-dinvestissements-davenir> (2020-10-08).

¹⁷³ Siehe: <https://www.anfa-auto.fr/accompagnement/pia-competences-numeriques/le-projet> (2020-10-08).

ANFA führte gemeinsam mit dem *l'Observatoire des métiers des services de l'automobile* mehrere Studien zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Automotive-Bereich durch. Die Studien zum vernetzten Privat- sowie Dienstfahrzeug, zur Digitalisierung des neuen und gebrauchten Kfz-Verkaufs, zum digitalen Marketing nach dem Verkauf sowie zur Diagnostik von verbundenen Unterstützungstools können auf der Website von ANFA aufgerufen werden.¹⁷⁴ Die Studien führen aus, welche beruflichen Tätigkeiten ausgeübt bzw. welche Anforderungen dazu benötigt werden sowie welche Aus- und Weiterbildungen notwendig sind, um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Die begleitende Evaluation hatte zum Zeitpunkt des Interviews (Oktober 2020) noch nicht begonnen – sie wird mit Beginn 2021 starten und bis 2024 andauern.

Das informell eingeholte Feedback von Unternehmen ist sehr unterschiedlich: So teilt PSA im Konstruktionsbereich ungern Informationen zu Innovationen im Unternehmen, um daraus Weiterbildung für andere abzuleiten; weiters weisen vor allem die großen Unternehmen eigene innerbetriebliche Weiterbildungen auf, die bereits gut etabliert sind. Allerdings profitieren auch große Unternehmen, wenn ihre zumeist kleiner strukturierten Zulieferbetriebe auf aktuelle Anforderungsentwicklungen vorbereitet sind und das Personal entsprechend weiterbilden können.

Bei Unternehmen im Bereich Verkauf und Service funktioniert die Zusammenarbeit gut und diese sind vor allem in die Entwicklung der Weiterbildung involviert und bringen sich ein, welche Kompetenzen benötigt werden und welche Themen behandelt werden sollen. Für KMU ist die Teilnahme am Projekt einerseits schwierig, da sie wenig Zeit für die Entwicklung von Weiterbildung haben und sich hier stärker auf den Input der größeren Unternehmen verlassen – in der nun beginnenden Phase der Umsetzung der Kurse wird es wieder zu einer engeren Zusammenarbeit kommen. KMU müssen allerdings immer wieder motiviert werden, damit sie im Projekt bleiben und die Implementierung gut funktioniert – auch, da sie bisher weniger in entsprechende Weiterbildungsangebote involviert waren. Aufgrund von Corona war der Kontakt im Jahr 2020 reduziert, d.h. es muss 2021 ein neuer Anlauf gestartet werden. Andererseits profitieren KMU insbesondere von der Kooperation mit Großunternehmen und deren Einblicke in aufkommende Trends und zukünftige Anforderungen; sowie durch die Möglichkeit, an innovativen Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen zu können, die KMU selbst nur selten betreiben können.

Die beteiligten Schulen sind sehr gut involviert, sie haben eigene Ansprechpersonen für das Projekt abgestellt und sind mit der Zusammenarbeit sehr zufrieden (Experteninterview).

5.4.2 Umschulungen mittels dualer Weiterbildung (*Promotion ou Reconversion par l'Alternance; Pro-A*)

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Die in Kapitel 5.3.1 angeführten OPCOs bieten unterschiedliche Maßnahmen für ihre Mitglieder an. Die Umschulungen mittels dualer Weiterbildung – Pro-A (*Promotion ou Reconversion par l'Alternance*) wenden sich explizit an Beschäftigte in Unternehmen, die aufgrund von Veränderungen am Arbeitsmarkt neue Kompetenzen benötigen. Durch die duale Weiterbildung sollen sowohl die Beschäftigten profitieren, die längerfristig im

¹⁷⁴ Siehe: <https://www.anfa-auto.fr/observatoire/la-prospective/competences-numeriques> (2020-10-08).

Unternehmen verbleiben, als auch die ArbeitgeberInnen, deren Belegschaft auf aktuelle Anforderungen vorbereitet wird und dadurch ihre Wettbewerbsfähigkeit gestärkt wird. Die Maßnahme wurde basierend auf dem Gesetz von 2018 zu den Bedingungen für Weiterbildung (*Décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance*)¹⁷⁵ sowie dem Gesetz über die Freiheit, die eigene berufliche Zukunft zu wählen, das 2019 in Kraft trat (siehe Kapitel 5.2), eingeführt. Ziel ist, die Beschäftigten mittels Umschulung im Unternehmen zu halten, wobei zumeist eine neue berufliche Position angestrebt wird. Die Weiterbildung wird dual absolviert, d.h. es gibt einen Wechsel zwischen theoretischem Lernen in einer (öffentlichen oder privaten) Weiterbildungseinrichtung oder innerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten sowie praktischem Lernen am Arbeitsplatz. Die duale Weiterbildung zielt auf die Erlangung einer beruflichen Qualifikation oder eines Zertifikats ab¹⁷⁶ – sollte dies nicht erreicht werden, soll jedenfalls eine Anschlussfähigkeit an formal anerkannte Branchenabschlüsse gewährleistet sein, z.B. mittels Cléa¹⁷⁷ oder Validierung von non-formal und informell erworbenem Wissen (VAE)¹⁷⁸.

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

Es können alle Beschäftigten eines Unternehmens an Pro-A teilnehmen, d.h. es gibt keine Unterschiede nach Qualifikationsniveau. Allerdings werden neben Personen, die über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen, mittels Pro-A vor allem Beschäftigte unterstützt, deren Qualifikationen und Kompetenzen im Hinblick auf neue Technologien oder sich verändernde Arbeitsorganisation unzureichend sind; weiters wird ein Fokus auf Personen gelegt, die nicht über ausreichende Qualifikationen für die jeweilige Position laut *France Compétences*¹⁷⁹ verfügen – somit kann durchaus ein Schwerpunkt auf gering Qualifizierte festgemacht werden.¹⁸⁰

Hinsichtlich der Unternehmen gibt es keinerlei Einschränkungen bei der Teilnahme.

Wege der Kontaktaufnahme

Pro-A werden von unterschiedlichen OPCOs in den jeweiligen Branchen angeboten. OPCOs greifen dabei auf ihre bestehenden Netzwerke zurück und informieren die Unternehmen über bestehende Angebote, wie z.B. Pro-A.

Rolle der Unternehmen

Im Arbeitsvertrag wird gemeinsam von Unternehmen und Beschäftigten festgelegt, welche Inhalte im Rahmen der dualen Weiterbildung vermittelt werden sowie die Dauer der Maßnahme. Die Unternehmen stellen den TeilnehmerInnen eine/n TutorIn zur Verfügung, der/die die Person durch die gesamte Maßnahme hinweg begleitet.¹⁸¹

Voraussetzungen zur Teilnahme

¹⁷⁵ Siehe: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037852689/> (2020-10-29).

¹⁷⁶ Siehe: <https://www.opco-sante.fr/la-reconversion-et-promotion-par-lalternance-pro-0> und <https://www.constructys.fr/financer-vos-projets-de-formation/evoluer-progresser/la-pro-a/> (2020-10-29).

¹⁷⁷ Siehe: <https://www.certificat-clea.fr/> (2020-12-03).

¹⁷⁸ Siehe: <http://www.vae.gouv.fr/> (2020-12-03).

¹⁷⁹ Siehe: <https://www.francecompetences.fr/> (2020-10-29).

¹⁸⁰ Siehe: <https://www.opco-sante.fr/la-reconversion-et-promotion-par-lalternance-pro-0> (2020-10-29).

¹⁸¹ Siehe: <https://www.constructys.fr/financer-vos-projets-de-formation/evoluer-progresser/la-pro-a/> (2020-10-29).

Die Teilnahme an Pro-A kann vom Unternehmen oder dem/der Beschäftigten initiiert werden. Dazu muss ein Zusatz im Arbeitsvertrag aufgesetzt werden, der die Dauer und das Ziel der dualen Weiterbildung beschreibt. Diese Ergänzung zum Arbeitsvertrag muss an das jeweilige OPCO bis spätestens fünf Tage nach Beginn von Pro-A geschickt werden. Nachdem das OPCO den Inhalten zugestimmt hat, schließt das Unternehmen einen Vertrag mit einer beruflichen Weiterbildungseinrichtung ab (sofern es nicht innerbetrieblich vergleichbare Institutionen gibt), in dem die Inhalte, Methoden sowie das Monitoring der dualen Weiterbildung genau spezifiziert sind.¹⁸²

Dauer der Maßnahme

Pro-A dauert zwischen sechs und zwölf Monate – für bestimmte Zielgruppen kann sie auch bis zu 36 Monate dauern – dies betrifft vor allem Personen zwischen 16 und 25 Jahren, die keinen formalen beruflichen Abschluss aufweisen oder seit über einem Jahr arbeitslos gemeldet sind, sowie Personen mit Behinderungen. Generell darf die Dauer der theoretischen Einheiten 150 Stunden nicht unterschreiten und diese müssen zwischen 15 % und 25 % der gesamten Ausbildungszeit umfassen.¹⁸³

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Für TeilnehmerInnen ist die Weiterbildung kostenlos, diese findet während der Arbeitszeit statt und daher wird das übliche Gehalt weiter bezogen. Sollten Teile der Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, muss es eine schriftliche Vereinbarung zwischen TeilnehmerIn und Unternehmen geben – wobei deren Dauer nicht mehr als 30 Stunden pro Jahr überschreiten darf.¹⁸⁴

Den TeilnehmerInnen wird ein/e TutorIn zur Seite gestellt, der/die nicht mehr als drei Auszubildende gleichzeitig betreuen darf und mindestens zwei Jahre berufliche Erfahrung mitbringen muss.¹⁸⁵

Unternehmen erhalten vom jeweiligen Branchen-OPCO finanzielle Unterstützung: € 9,15 pro Stunde in einer Weiterbildungseinrichtung sowie Reise- und Aufenthaltskosten. Für KMU gibt es zudem Förderungen für die Weiterbildung von Beschäftigten, die beim OPCO beantragt werden können.¹⁸⁶

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Die TutorInnen nehmen an einer laufenden Evaluation zu Pro-A teil.¹⁸⁷ Allerdings sind deren Ergebnisse öffentlich nicht zugänglich. Pro-A wird von allen elf OPCOs angeboten und stellt somit eine gut etablierte Maßnahme dar, die Unternehmen dabei unterstützen soll, die Belegschaft auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten sowie Beschäftigte dabei fördert, entsprechende Kompetenzen und Qualifikationen zu erlangen, um langfristig und sicher im Erwerbsprozess zu verbleiben – diese Ziele können in einem Großteil der OPCOs erreicht werden. Auch schätzen Unternehmen und Beschäftigte die arbeitsplatznahe Weiterbildung, die es ihnen ermöglicht, im Rahmen der beruflichen Tätigkeit neue Kompetenzen zu erlernen

¹⁸² Siehe: <https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/-Formation-des-actifs-et-financement/493/Pro-reconversion-promotion-par-alternance/> (2020-10-29).

¹⁸³ Siehe: <https://www.constructys.fr/financer-vos-projets-de-formation/evoluer-progresser/la-pro-a/> (2020-10-29).

¹⁸⁴ Siehe: https://www.loppcommerce.com/media/3481/fiche-pratique-pro-a_mai-2020.pdf (2020-10-29).

¹⁸⁵ Siehe: https://www.loppcommerce.com/media/3481/fiche-pratique-pro-a_mai-2020.pdf (2020-10-29).

¹⁸⁶ Siehe: <https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/-Formation-des-actifs-et-financement/493/Pro-reconversion-promotion-par-alternance/> (2020-10-29).

¹⁸⁷ Siehe: https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Fiche_presentation_Pro-A.pdf (2020-10-29).

– insbesondere für gering Qualifizierte ist diese Nähe zur beruflichen Tätigkeit bzw. das Orientieren an beruflichen Handlungsfeldern ein wichtiger Punkt, um die Teilnahme zu ermöglichen und auch einen Verbleib in der Weiterbildung zu sichern. Dennoch könnte noch mehr in begleitende Betreuung von gering Qualifizierten investiert werden, damit sie in der Weiterbildung verbleiben bzw. diese abschließen; ebenfalls könnte die gezielte Ansprache von gering Qualifizierten für dieses Angebot intensiviert und verbessert werden (Experteninterview).

5.4.3 Projekt zum beruflichen Übergang – *Projet de Transition Professionnelle*

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Mit Januar 2019 ersetzte das Projekt zum beruflichen Übergang (*Projet de Transition Professionnelle*, PTP) die bisherige individuelle Weiterbildung (*Congé Individuel de Formation*, CIF). Das Projekt zum beruflichen Übergang ist eine spezielle Ausprägung des persönlichen Bildungskontos (*compte personnel de formation*) für Beschäftigte, die eine neue berufliche Position oder einen neuen Beruf ausüben möchten. Zur Durchführung wurde eine eigene Organisation aufgesetzt – *Transitions Pro*¹⁸⁸ –, die über die mögliche Finanzierung entscheidet, z.B. zum weiteren Bezug des Gehalts sowie zur Übernahme der Kosten für die Weiterbildung.

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

Das Projekt zum beruflichen Übergang steht allen Beschäftigten offen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten. Es gibt keinerlei Einschränkungen hinsichtlich der Personen oder Unternehmen – die Maßnahme wird in ganz Frankreich für alle Branchen angeboten.¹⁸⁹ Insbesondere Personen mit geringen formalen Qualifikationen werden bevorzugt behandelt, d.h. ihre Anträge werden von *Transitions Pro* bevorzugt bewilligt, da nicht allen Anträgen stattgegeben werden kann.¹⁹⁰

Wege der Kontaktaufnahme

Das Projekt zum beruflichen Übergang wird von unterschiedlichen OPCOs in verschiedenen Branchen angeboten. OPCOs greifen dabei auf ihre bestehenden Netzwerke zurück und informieren die Unternehmen über Angebote, wie z.B. das Projekt zum beruflichen Übergang.

Rolle der Unternehmen

Unternehmen sind vor allem zu Beginn der Maßnahme involviert, wenn sie der schriftlichen Anfrage zur Freistellung zustimmen oder diese ablehnen – z.B. falls eine Abwesenheit der Person schwerwiegende Auswirkungen auf das weitere Funktionieren des Betriebs hätte oder bereits andere Personen sich in Weiterbildung befinden. Allerdings kann dann eine entsprechende Freistellung nur für neun Monate hintangestellt und muss anschließend vom Betrieb bewilligt werden.

Während der/die Beschäftigte an der Weiterbildung teilnimmt, wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt, aber nicht aufgelöst. Nach Abschluss kann der/die TeilnehmerIn an den bisherigen

¹⁸⁸ Siehe: <https://www.transitionspro.fr/> (2020-10-30).

¹⁸⁹ Siehe: <https://www.transitionspro.fr/transitions-pro-en-region> (2020-10-30).

¹⁹⁰ Siehe: <https://www.transitionspro-idf.fr/priorites-de-financement-du-ntp/> (2020-11-26).

Arbeitsplatz zurückkehren – jedoch muss der/die ArbeitgeberIn keine andere, z.B. höhere, Position im Unternehmen aufgrund der absolvierten Weiterbildung bereitstellen.¹⁹¹

Voraussetzungen zur Teilnahme

TeilnehmerInnen müssen mindestens zwei Jahre gearbeitet haben, wobei sie zumindest zwölf Monate bei der derzeitigen Firma beschäftigt sein müssen – unabhängig vom jeweiligen Arbeitsvertrag. Beschäftigte, die aufgrund von wirtschaftlichen Gegebenheiten gekündigt wurden und seither keine Aus- oder Weiterbildung in Anspruch genommen haben, können jedenfalls teilnehmen – unabhängig von der Dauer im jeweiligen Unternehmen.

TeilnehmerInnen müssen ihre ArbeitgeberInnen zumindest 120 Tage vor Antritt der Weiterbildung über diese informieren, wenn sie diese in Vollzeit für mehr als sechs Monate absolvieren und somit die bestehende Beschäftigung unterbrechen möchten; im Fall einer Teilzeitausbildung mit einer Dauer von unter sechs Monaten müssen die ArbeitgeberInnen zumindest 60 Tage vor Beginn schriftlich informiert werden.¹⁹²

Weiters wird die Kohärenz des jeweiligen Projekts zum beruflichen Übergang von *Transition Pro* geprüft, wobei festgestellt wird, ob der Plan den angestrebten Übertritt in einen anderen Beruf oder eine andere berufliche Position ermöglicht, die Relevanz der Weiterbildung sowie die Finanzierung beurteilt wird und die Beschäftigungschancen nach Abschluss in der jeweiligen Region einbezogen werden.¹⁹³

Transitions Pro überprüft zudem, dass die jeweilige Weiterbildung zertifiziert ist, für das persönliche Weiterbildungskonto anerkannt werden kann sowie bei *France Compétences* registriert ist.

Sobald alle angeführten Voraussetzungen erfüllt sind, eruiert *Transitions Pro* die Kosten für die Weiterbildung und führt ein sogenanntes Motivationsassessment durch. Anschließend wird der jeweilige Antrag für einen beruflichen Übergang der paritätischen interregionalen Kommission (*Commission Paritaire Interrégionale*, CPIR)¹⁹⁴ präsentiert, die über die Bewilligung entscheidet und die in jeder Region anzutreffen ist.¹⁹⁵

Dauer der Maßnahme

Das Projekt zum beruflichen Übergang wird jeweils individuell ausgestaltet und kann von mehreren Monaten bis zu mehreren Jahren dauern, wobei die finanzielle Unterstützung nach dem ersten Jahr deutlich abnimmt. Weiters stellt die maximale Ausbildungsdauer von einem Jahr eine Priorität bei der Auswahl der Anträge dar und somit werden Anreize gesetzt, die Weiterbildung im Rahmen von einem Jahr abzuschließen.¹⁹⁶

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

¹⁹¹ Siehe: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle> (2020-10-30).

¹⁹² Siehe: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle> (2020-10-30).

¹⁹³ Siehe: <https://www.transitionspro.fr/les-dispositifs/le-cpf-projet-de-transition-professionnelle> (2020-10-30).

¹⁹⁴ Siehe: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir> (2020-10-30).

¹⁹⁵ Siehe: <https://www.transitionspro.fr/les-dispositifs/le-cpf-projet-de-transition-professionnelle> (2020-10-30).

¹⁹⁶ Siehe: <https://www.studyrama.com/pro/le-projet-de-transition-professionnelle/le-projet-de-transition-professionnelle-remplace-le-cif-21965.html> (2020-11-26).

Seit Januar 2020 wird die Finanzierung der Maßnahme von den 18 paritätischen interregionalen Kommissionen (CPIR) übernommen. Die Anträge zur Finanzierung werden von den potenziellen TeilnehmerInnen gemeinsam mit *Transitions Pro* am jeweiligen Wohn- oder Arbeitsort gestellt. Die Zustimmung der Kommission ist Voraussetzung, um mit der Weiterbildung beginnen zu können und impliziert auch die Übernahme der Kosten bzw. das Weiterzahlen des Gehalts. Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen zahlen dabei direkt an den/die MitarbeiterIn das Gehalt aus und bekommen dieses im Anschluss vom CPIR erstattet. Firmen mit weniger als 50 MitarbeiterInnen können ansuchen, dass die Finanzierung direkt über das regionale CPIR abgewickelt wird.¹⁹⁷

Zur Ermittlung des Gehalts während der Weiterbildung werden die letzten zwei Jahre als Referenz herangezogen: Dabei erhalten Personen, die weniger oder bis zu € 3.078 monatlich verdient haben, 100 % des bisherigen Gehalts. Überschreitet das Gehalt diesen Wert, werden bei einer Weiterbildung von weniger als einem Jahr 90 % des durchschnittlichen Gehalts der letzten beiden Jahre ausbezahlt; dauert die Weiterbildung mehr als ein Jahr, werden ab dem zweiten Jahr 60 % des durchschnittlichen Gehalts bezahlt.¹⁹⁸

Weiters werden für die gesamte Weiterbildung Kosten in Höhe von max. € 18.000 (bzw. € 21.600 inkl. USt.) übernommen, wobei eine einzelne Stunde mit max. € 27,45 (bzw. € 32,94 inkl. USt.) gefördert wird.¹⁹⁹

Aufgrund der Corona-Situation wurden Adaptierungen im Rahmen des Projekts zum beruflichen Übergang vorgenommen – insbesondere was die Weiterbildung vor Ort in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen betrifft. Falls eine persönliche Anwesenheit auf längere Zeit nicht durchführbar war, wurde die Option eingeführt, dass TeilnehmerInnen ihre Weiterbildung pausieren und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, bis die Teilnahme vor Ort wieder möglich ist (Ministère du Travail 2020, 3).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Durchschnittlich nehmen rund 40.000 Personen am Projekt zum beruflichen Übergang pro Jahr teil – rund 30.000 potenzielle TeilnehmerInnen werden abgelehnt bzw. ihr Antrag wird vom Unternehmen zeitlich hintangestellt.²⁰⁰ Auch können nicht alle Anträge von den regionalen *Transitions Pro* bewilligt werden, da verschiedene Prioritäten – wie z.B. geringe formale Bildungsabschlüsse der AntragstellerInnen oder die maximale Dauer von einem Jahr – bei der Auswahl berücksichtigt werden. So wurden z.B. in Okzitanien 2019 2.500 Anträge bzw. 1.935 Dossiers eingebracht, von denen schlussendlich 1.180 eine Förderung erhielten.²⁰¹ Da das Fehlen eines formalen Bildungsabschlusses als vorrangig bei den Bewerbungen bewertet wird, wird diese Zielgruppe prioritär bei der Auswahl berücksichtigt. Positiv ist anzuführen, dass es keinen Unterschied macht, welchen Arbeitsvertrag die TeilnehmerInnen aufweisen und somit auch Personen, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind – was auf gering Qualifizierte oft zutrifft –, eine Teilnahme offensteht.

¹⁹⁷ Siehe: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle> (2020-10-30).

¹⁹⁸ Siehe: <https://www.transitionspro-ara.fr/je-suis-un-e-salarie-e/cpf-ptp-salarie/> (2020-11-26).

¹⁹⁹ Siehe: <https://www.transitionspro-ara.fr/je-suis-un-e-salarie-e/cpf-ptp-salarie/> (2020-11-26).

²⁰⁰ Siehe: <https://www.studyrama.com/pro/le-projet-de-transition-professionnelle/le-projet-de-transition-professionnelle-en-chiffres-21966.html> (2020-11-26).

²⁰¹ Siehe: <https://www.flipsnack.com/transitionsprooccitanie/transitions-pro-occitanie-rapport-d-activite-2019.html> (2020-11-26).

Die einzelnen *Transitions Pro* führen in den jeweiligen Regionen allgemeine Evaluationen zu den durchgeführten Angeboten durch, so z.B. zur Zufriedenheit der TeilnehmerInnen nach unmittelbarem Abschluss oder mindestens neun Monate nach Ende eines Kurses in Okzitanien.²⁰² Leider sind die Ergebnisse nicht öffentlich zugänglich. Insgesamt kann zum Projekt des beruflichen Übergangs festgehalten werden, dass – obwohl ein Fokus auf gering Qualifizierten liegt – deren Teilnahme deutlich unter jener von mittel und hoch Qualifizierten liegt. Dies liegt auch an den im Ländervergleich deutlich geringeren Grundkompetenzen der erwerbstätigen Bevölkerung (siehe Abbildung 9 in Kapitel 2.3), die sowohl bei der Integration in den Arbeitsmarkt als auch bei der Beteiligung an Aus- und Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen (Experteninterview).

²⁰² Siehe: https://www.transitionspro-occitanie.fr/wp-content/uploads/2020/03/Modele_Evaluation_Satisfaction_A_Chaud_Janvier_2020.pdf (2020-11-26).

6 Litauen

6.1 Einleitung

Litauen weist seit den frühen 2000er Jahren ein stetiges Schrumpfen der Bevölkerung auf und über 1 % der Bevölkerung wandert pro Jahr aus. Dabei handelt es sich vor allem um junge und gut ausgebildete Personen, was zu einem zunehmenden Fachkräftebedarf beiträgt (OECD 2018, 11). So gaben 2016 rund 35 % der befragten litauischen Unternehmen an, dass die nicht ausreichend qualifizierten Arbeitskräfte im Land ein großes Hindernis hinsichtlich des Wachstums und weiterer Investitionen in die Betriebe darstellten (European Commission, ICF 2018, 216).

Lebten 2015 noch rund 1,95 Millionen Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Litauen, wird für 2050 – basierend auf Eurostat-Prognosen – nur noch knapp über eine Million vorausgesagt. Dies stellt Litauen vor große Herausforderungen, da kein anderes OECD-Land von einem derart starken Rückgang der erwerbstätigen Bevölkerung betroffen sein wird. Die weiterhin starke Emigration wird durch geringe Fertilitätsraten verstärkt; weniger Kinder bedeuten im weiteren Verlauf auch weniger junge Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (OECD 2018, 43f.).

Analysen für 2019 zeigten erstmals den Beginn einer positiven Zuwanderungstendenz mit weniger Menschen, die emigrieren, und gleichzeitig mehr Personen, die wieder ins Land zurückkehren, sowie zunehmende Zuwanderung aus Drittstaaten – dies wäre eine wichtige Entwicklung, um der prognostizierten Abnahme des Arbeitsmarktpotenzials entgegenzuwirken (Cedefop 2020i, 3). Gleichzeitig zeigen prognostizierte Zunahmen nach Berufsgruppen bis 2030, dass vor allem im Bereich der hoch Qualifizierten offene Stellen entstehen werden: 30 % sollen auf Fachkräfte entfallen, gefolgt von TechnikerInnen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen. Insbesondere gering qualifizierte Berufe, wie Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, werden eine stark abnehmende Nachfrage verzeichnen, gefolgt von Hilfsarbeitskräften (ibid. 5).

Nachgefragte Berufe auf nationaler und regionaler Ebene haben im Rahmen der Berufsausbildung für Beschäftigte und Arbeitslose Vorrang bei der Auswahl der Aus- und Weiterbildungen, die finanziert werden (siehe Kapitel 6.4.2). Somit wird auf Möglichkeiten, dem regionalen Fachkräftebedarf zu begegnen, abgezielt, wobei der Fokus insbesondere auf gering Qualifizierten sowie jüngeren und älteren Arbeitssuchende sowie Personen mit Fluchthintergrund liegt.

Die Verbesserung der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung möchte die Kompetenzen von Beschäftigten verbessern und ihre berufliche Entwicklung unterstützen (siehe Kapitel 6.4.1). Da die Lehre als duale Ausbildung in Litauen erst 2016 in Kraft getreten ist, zielt dieses Projekt auf beispielhafte Umsetzungen sowie auf ein Bekanntmachen in Unternehmen ab, damit Lehrlingsausbildungen in Zukunft stärker im Zusammenhang mit Fachkräftebedarf eingesetzt werden.

Die Maßnahme „Kompetenzen LT“ unterstützt bei der Anpassung an neue Arbeitsplätze, Technologien und Arbeitsprozesse sowie beim Erwerb oder der Verbesserung von Kompetenzen und Qualifikationen (siehe Kapitel 6.4.3). Fachspezifische oder allgemeine Kompetenzen eines Berufsbereichs sollen vermittelt werden, um Beschäftigte auf neue Anforderungen vorzubereiten und somit dem sektoralen Fachkräftebedarf zu begegnen.

6.2 Überblick zu Gesetzen sowie Strategien zur Weiterbildung von gering Qualifizierten

Aufgrund der hohen Abwanderung von besser qualifizierten, oft auch jungen Personen, fokussierte Litauen in den letzten Jahren auf Initiativen, die die Diaspora wieder ins Land zurückbringen sollte. Allerdings sind diese Bemühungen bisher nicht sonderlich erfolgreich gewesen (European Commission, ICF 2018, 220f.). Auch das Anwerben von hoch qualifizierten Personen aus dem Ausland, v.a. aus Drittstaaten, wird als eine Strategie angesehen, um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu decken – die Ergebnisse sind aber überschaubar und Litauens Bevölkerung weist weniger als 1 % im Ausland geborene Personen auf (OECD 2018, 49).

Das Programm zu Beschäftigungswachstum 2014–2020 (*Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 204 „Dėl Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo tarpinstitucinio veiklos plano patvirtinimo“ pakeitimo*) zielt darauf ab, die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen besser mit der bestehenden Nachfrage am Arbeitsmarkt zusammenzuführen: Es werden unter anderem junge Menschen gefördert, um nachgefragte Kompetenzen zu erwerben und in Unternehmen Erfahrungen sammeln zu können. Weiters sollen KMU durch spezifische Beratungs- und Weiterbildungsangebote dabei unterstützt werden, dringend benötigte Fachkräfte zu finden oder selbst auszubilden.²⁰³

Im Rahmen des Programms wurden verschiedene Arbeitsmarktmaßnahmen umgesetzt: berufliche Weiterbildung für Arbeitssuchende oder Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt, um benötigte Kompetenzen zu vermitteln, sowie Förderungen an Unternehmen, die arbeitssuchende Personen aufnehmen und weiterbilden (KPMPC 2018, 7).

2017 wurde ein neues **Gesetz für die berufliche Aus- und Weiterbildung** (*Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo Nr. VIII-450 pakeitimo įstatymas*) verabschiedet, das 2018 in Kraft getreten ist.²⁰⁴ Es legt Wert auf arbeitsplatzbasiertes Lernen und Lehrlingsausbildung. Weiters wurde die Rolle von sektoralen Berufsverbänden aufgewertet, vor allem was die Planung der Lehrlingsausbildung sowie die Koordination des Qualifikationssystems auf sektoraler Ebene betrifft (Cedefop 2020a, 20f.). Berufliche Aus- und Weiterbildung soll in Zukunft stärker modular aufgebaut werden, um besser auf sich verändernde Anforderungen des Arbeitsmarkts reagieren zu können und Beschäftigte z.B. in einzelnen Teilbereichen einfach und schnell weiterqualifizieren zu können; auch soll mit Hilfe der Modularisierung die Beteiligung an Weiterbildung und lebenslangem Lernen erhöht werden (KPMPC 2018, 10).

Die **Lehrlingsausbildung** (*Pameistrystė*) soll in Zukunft stärker für die steigende Nachfrage nach Fachkräften eingesetzt werden und wird im Rahmen von mehreren Projekten beispielhaft umgesetzt (siehe Kapitel 6.4.1). Gesetzlich wurde die Lehrlingsausbildung 2008 verankert, allerdings trat sie erst 2016 – mit einer Einführung der Lehre im Arbeitsrecht – vollständig in Kraft. Dennoch bleibt bisher die Anzahl der Lehrlinge gering und es muss bei den Unternehmen Überzeugungsarbeit geleistet werden, dass durch diese berufliche Ausbildung Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung von Fachkräften behoben werden können.²⁰⁵

²⁰³ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/602335f07edd11e4bc68a1493830b8b9> (2020-09-22).

²⁰⁴ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActEditions/093a9010eb0b11e7acd7ea182930b17f?faces-redirect=true> (2020-09-22).

²⁰⁵ Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/country-fiches/lithuania> (2020-11-30).

Weiters wurde ein **Aktionsplan für lebenslanges Lernen** für 2017–2020 (*Dėl Mokymosi visą gyvenimą plėtros 2017–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo*) durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport (*Švietimo, Mokslo ir Sporto Ministerija*) verfasst.²⁰⁶ Im Bereich des lebenslangen Lernens soll vor allem auf Schlüsselkompetenzen, für die eigene Weiterbildungskurse für Erwachsene entwickelt wurden, die Finanzierung von non-formalen und weiterführenden Kursen sowie die Stärkung der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen fokussiert werden.²⁰⁷

Zudem gibt es ein **Programm für non-formale Erwachsenenbildung und kontinuierliche berufliche Aus- und Weiterbildung** 2016–2023 (*Dėl Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016–2023 metų plėtros programos patvirtinimo*), das 2016 beschlossen wurde.²⁰⁸ Im Rahmen des Programms wurde unter anderem ein Netzwerk von KoordinatorInnen von Erwachsenenbildungseinrichtungen etabliert, das auf Gemeindeebene Veranstaltungen organisiert; weiters wurden durch das Netzwerk der Bedarf der lokalen Bevölkerung im Bereich Erwachsenenbildung erhoben und lokale Aktionspläne verabschiedet (Cedefop 2020a, 22).

Das **litauische nationale Fortschrittsprogramm** 2014–2020 (*Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo*) widmet sich vor allem inaktiven Personen, die in aktivierende Maßnahmen involviert und deren Arbeitsmarktbeteiligung dadurch erhöht werden sollen.²⁰⁹

Die Europäische Union hat in der Periode 2014–2020 rund € 150 Millionen für Litauen bereitgestellt, um arbeitssuchende und gering qualifizierte Personen zu unterstützen und nachhaltig in Beschäftigung zu bringen – die litauische Regierung steuerte nochmals € 30 Millionen bei (KPMPC 2018, 14).

6.3 Angebote von *Užimtumo tarnyba* für gering Qualifizierte

Litauen zählt zu jenen Ländern, die eine vergleichsweise gering ausgestaltete Arbeitsmarktpolitik aufweisen und das im Ländervergleich dem gemischten Politikansatz (siehe Kapitel 1.2) mit dem geringsten Ausgabenniveau für aktive Arbeitsmarktpolitik, Bildung, formale Kinderbetreuung und Sozialhilfe zugeordnet werden kann. Dies zeigt sich auch deutlich im Vergleich mit den anderen Ländern anhand der wenigen Angebote für gering Qualifizierte.

Das Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit (*Socialinės Apsaugos ir Darbo Ministerija*), gemeinsam mit dem Ministerium für Wirtschaft und Innovation (*Ekonomikos ir Inovacijų Ministerija*) und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport (*Švietimo, Mokslo ir Sporto Ministerija*), ist für die Weiterqualifizierung und Kompetenzverbesserung der litauischen Bevölkerung verantwortlich. Dies betrifft vor allem die Weiterbildung von arbeitssuchenden und gering qualifizierten Personen (KPMPC 2018, 6).

²⁰⁶ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/8d34ecd05c0411e79198ffdb108a3753> (2020-09-22).

²⁰⁷ Siehe: <https://www.kpmpc.lt/refernet/en/policy-actions-to-strengthen-life-long-learning-in-lithuania/> (2020-09-22).

²⁰⁸ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/3a34e780007811e6b9699b2946305ca6> (2020-09-22).

²⁰⁹ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31A566B1512D> (2020-09-22).

Užimtumo tarnyba (das litauische PES) setzt ebenfalls einzelne Maßnahmen für Beschäftigte und Arbeitssuchende um – ein Beispiel dazu wird in Kapitel 6.4.2 näher vorgestellt.

In Litauen werden Projekte oft mit finanzieller Unterstützung des ESF umgesetzt, im Zeitrahmen 2014–2020 unter Leitung des Ministeriums für Wirtschaft und Innovation (*Ekonomikos ir Inovacijų Ministerija*). Um Personen in Beschäftigung weiterzubilden, wurden verschiedene Projekte initiiert: so z.B. **Kompetenzen LT**, das in Kapitel 6.4.3 beschrieben wird.

Ein weiteres Projekt für Beschäftigte, das über den ESF finanziert wurde, ist **Kompetenz-Gutscheine** (*Kompetencijų vaucheris*), das bis 2023 für 42.000 Beschäftigte Weiterbildung finanzieren soll. Unternehmen erhalten zwischen 50 und 70 % der Weiterbildungskosten.²¹⁰

6.3.1 Angebote für Branchen bzw. Berufsbereiche sowie Regionen

Die litauische Wirtschaft hat in den letzten Jahrzehnten einen starken Wandel durchlaufen und die traditionellen, gering qualifizierten Bereiche in der Landwirtschaft sowie in der Produktion sind seit 2005 stark geschrumpft. Gleichzeitig stieg die Nachfrage nach Dienstleistungen und IKT an – Bereiche, in denen vor allem qualifiziertes Personal eingesetzt wird. Daher werden im Finanz- und Versicherungsbereich sowie in der IKT viele offene Stellen verzeichnet, die nur schwer zu besetzen sind (OECD 2018, 59f.). Aber auch im Gesundheitsbereich, Transport und in der Logistik gibt es eine Nachfrage, die vom vorhandenen Arbeitskräftepotenzial nicht abgedeckt werden kann (ibid. 139).

In Litauen wird halbjährlich eine Liste mit **Mangelberufen** durch das litauische PES (*Užimtumo tarnyba*) veröffentlicht. Für das zweite Halbjahr 2020 wurde insbesondere in den Bereichen Bau und Produktion ein erhöhter Fachkräftebedarf prognostiziert: Vor allem SchweißerIn, ElektrikerIn sowie metallbearbeitende MaschinenbedienerIn, aber auch FleischerIn oder Lkw-FahrerIn zählten zu den besonders gefragten Berufen.²¹¹

Das **Berufsbarometer** (*Isidarbinimo galimybių barometras*) von *Užimtumo tarnyba* erstellt zudem jährlich Informationen für ganz Litauen und die Regionen zu Berufen mit großer, mittlerer und geringer Nachfrage. Dies wird sowohl für Berufe als auch für Qualifikationen angeboten.²¹² Die Einschätzungen werden von PES-ExpertInnen für 155 Berufe vorgenommen, wobei auch das durchschnittliche Gehalt – differenziert nach Regionen – angeführt wird. Hohe Nachfrage zeigt sich beim Berufsbarometer in der IT-Branche, wo auch die höchsten Gehälter gezahlt werden; aber auch PädagogInnen und ÄrztInnen sowie PflegerInnen sind gefragt. Die Prognose gilt für ein Jahr und wird jährlich aktualisiert. Im Bereich der höher qualifizierten Berufe zeigt sich unter anderem eine starke Nachfrage nach TechnikerInnen und IngenieurInnen sowie FinanzanalystInnen. Im Bereich der FacharbeiterInnen sind vor allem Bus-FahrerInnen, TischlerInnen, ElektrikerInnen und MechanikerInnen gefragt.²¹³

Insgesamt wird die Beschäftigung in Litauen aufgrund von ungünstigen demografischen Entwicklungen bis 2030 stagnieren bzw. die zur Verfügung stehende Bevölkerung im

²¹⁰ Siehe: https://esinvesticijos.lt/lt/patvirtintos_priemones/kompetenciju-vaucheris (2020-11-18).

²¹¹ Siehe: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/8dd31730bb0a11ea9a12d0dada3ca61b?jfwid=-eiiqbv225> (2020-11-30).

²¹² Siehe: <https://uzt.lt/darbo-rinka/isidarbinimo-galimybiu-barometras/> (2020-11-30).

²¹³ Siehe: <https://uzt.lt/news/isidarbinimo-galimybes-2020-m-isaugo-mokytoju-ir-sveikatos-apsaugos-sektoriaus-darbuotoju-paklausa/> (2020-11-30).

erwerbsfähigen Alter um 31 % zurückgehen (für den Zeitraum 2000–2030). Erhöhte Nachfrage wird vor allem für die Bereiche Computer-Programmierung und Informationsdienstleistungen, gewerbliche Immobilienaktivitäten, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Recht, Buchhaltung und Beratung prognostiziert (Cedefop 2020i, 2f.).

Abgesehen vom Berufsbarometer und den Mangelberufen gibt es im Bereich Fachkräftebedarf für Litauen wenig öffentlich zugängliche Informationen. Laut einer Prognose von Cedefop wird der Anteil der Arbeitskräfte mit hohen Qualifikationen bis 2030 sehr stark zunehmen: von 42 % für 2018 auf 54 % 2030. Gleichzeitig geht die Nachfrage nach Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau von 53 % im Jahre 2018 auf 40 % 2030 deutlich zurück; bei den gering Qualifizierten zeigt sich weniger Dynamik: Die Werte liegen bei 5 % (2014–2026) bis 6 % (2030) auf einem sehr niedrigen Niveau (Cedefop 2020i, 9). Dennoch werden auch gering Qualifizierte in Zukunft mehr Kompetenzen benötigen, um weiter am Arbeitsmarkt verbleiben zu können. Daher sind Initiativen und Maßnahmen für diese Zielgruppe besonders wichtig.

Abbildung 16
Arbeitskräfteanteil nach Qualifikationsniveau, 2014–2030



Quelle: Cedefop 2020i, 9

6.4 Maßnahmenbeispiele zur Förderung von gering Qualifizierten

6.4.1 Verbesserung der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung (*Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje*)

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Im Rahmen der Maßnahme „Verbesserung der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung (*Pameistrystė ir kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje*)“ konnten Unternehmen um Förderung für eine Lehrlingsausbildung oder andere Formen des arbeitsplatzbasierten

Lernens für MitarbeiterInnen ansuchen. Die Maßnahme wurde im Zeitraum 2016–2020 unter der Verantwortung des litauischen Ministeriums für Wirtschaft und Innovation durchgeführt (Cedefop 2020a, 25). Sie war Teil des Förderschwerpunkts „Bildung der Gesellschaft und Stärkung des Potenzials der Humanressourcen (*Visuomenės švietimas ir žmogiškųjų išteklių potencialo didinimas*)“ des operationellen Programms für Investitionen des EU-Strukturfonds für den Zeitraum 2014–2020 in Litauen.²¹⁴

Die Maßnahme hatte zum Ziel, die Kompetenzen von Beschäftigten zu verbessern und ihre berufliche Entwicklung zu unterstützen. Insgesamt sollten rund 2.500 Beschäftigte geschult werden (Cedefop 2020a, 25). Weiters sollte im Zuge dieser Maßnahme sowohl die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt erhöht als auch die Anpassung an aktuelle wirtschaftliche Anforderungen verbessert werden. Somit diene diese Maßnahme der Verringerung der Diskrepanz zwischen erworbenen und nachgefragten Kompetenzen. Bildungseinrichtungen und ArbeitgeberInnen sollten bei der Gestaltung der Lehrlingsausbildung und arbeitsplatzbasierten Schulungsprogramme eng zusammenarbeiten, damit diese den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes bzw. der beteiligten Unternehmen gerecht werden.²¹⁵ Dadurch profitierten nicht nur die Auszubildenden und Unternehmen, sondern auch Bildungsinstitutionen, die gemeinsam mit den Unternehmen neue Schulungsprogramme entwickelten. Die Bildungseinrichtungen erhoben und bewerteten zunächst den Ausbildungsbedarf der MitarbeiterInnen, um daran anschließend neue Qualifikationen und Ausbildungsinhalte für die benötigten Berufe bereitstellen zu können. Schließlich wurden im Rahmen dieser Maßnahme die MitarbeiterInnen im Unternehmen geschult: entweder mittels einer Lehrlingsausbildung, in der berufliche Qualifikationen oder Teilqualifikationen erworben werden konnten, oder durch eine Ausbildung am Arbeitsplatz zur Verbesserung der bestehenden Kompetenzen. Für Unternehmen bestand auch die Möglichkeit, Schulungen (bis maximal 30 % der Ausbildungszeit) und Dienstleistungen zuzukaufen, jedoch mussten mindestens 70 % der Ausbildungszeit für die praktische Ausbildung vorgesehen werden.²¹⁶

Hintergrund dieses Angebots war, dass, obwohl die Lehrlingsausbildung im Berufsbildungsgesetz der Republik Litauen verankert ist, deren Umsetzung in der Realität aber nur bedingt funktioniert bzw. von den Unternehmen selten genutzt wird (Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2016, 4). In Litauen gibt es kein einheitliches Verständnis von Lehrlingsausbildungen und es bestehen zu wenige Anreize für Unternehmen, Lehrstellen anzubieten (Visionary Analytics 2016, 44). Unternehmen wird insbesondere für Lehrlinge, die zuvor arbeitslos gemeldet waren, ein Zuschuss von bis zu 40 % der Lohn- und Sozialversicherungsausgaben gewährt. Ebenso gibt es Zuschüsse vom ESF, die die Lehrlingsausbildung von Beschäftigten der Unternehmen unterstützen sollen.²¹⁷ Es gibt jedoch keine steuerlichen Anreize, die es Unternehmen beispielsweise ermöglichen, die Körperschaftsteuer basierend auf ihren Investitionen in den Ausbildungsprozess zu senken. Unternehmen müssen daher mit dieser Form der Ausbildung und ihren Vorteilen weiterhin noch vertraut gemacht werden (Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2016, 4). Die Maßnahme zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung unterstützte diesen Prozess.

²¹⁴ Siehe: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/atlas/programmes/2014-2020/lithuania/2014lt16maop001 (2020-10-14).

²¹⁵ Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/apprenticeship-and-qualification-improvement-work-place> (2020-10-14).

²¹⁶ Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/apprenticeship-and-qualification-improvement-work-place> (2020-10-20).

²¹⁷ Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/vet-form-apprenticeship> (2020-10-29).

Im Rahmen der Maßnahme wurden unterschiedliche Angebote von Unternehmen umgesetzt. Viele Projekte zielten auf die Verbesserung konkreter beruflicher Kompetenzen ab, die im Unternehmen benötigt und hauptsächlich durch arbeitsplatzbasiertes Lernen ohne spezifische Lehrlingsausbildung vermittelt wurden. Je nach Unternehmen wurden z.B. Kompetenzen in den Bereichen (Online-)Marketing, Technologie, Kundenservice oder Metallverarbeitung geschult.²¹⁸

Ein Beispiel für viele dieser Projekte ist jenes des Unternehmens *UAB Plungės kooperatinė prekyba*, das auf die Herstellung von Surimi-Produkten (Krabbenstangen, Krabbenfleisch, usw.) spezialisiert ist und ein Projekt initiiert hat, um dem Fachkräftemangel im Bereich der Bedienung, Wartung und Reparatur von Produktionsmaschinen zu begegnen. In diesem Projekt wurden mittels einer Lehrstelle sowie non-formalen Schulungsprogrammen insgesamt 80 MitarbeiterInnen geschult, damit diese eine Teilqualifikation des Berufsausbildungsprogramms „ElektrikerIn für die Installation und den Betrieb elektrischer Geräte (*Elektros įrenginių įrengimo ir eksploatavimo elektromonterio*)“ abschließen. Im Rahmen dieses Projekts wurde der theoretische Teil der Ausbildung bei einem zugelassenen Aus- und Weiterbildungsanbieter absolviert, 70 % der Ausbildung erfolgten in Form von arbeitsplatzbasiertem Lernen in der Fabrik. Die MitarbeiterInnen wurden erfolgreich geschult und konnten nach der Ausbildung als MaschinenbedienerInnen im Unternehmen weiter beschäftigt werden.²¹⁹

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

An der Maßnahme konnten Privatunternehmen aus unterschiedlichen Branchen teilnehmen, mit Ausnahme von Handelsunternehmen und Unternehmen der Tabakproduktion. Das Angebot der Unternehmen richtete sich ausschließlich an Beschäftigte, wobei diese sowohl gering als auch höher qualifiziert sein konnten. Lediglich Personen in führenden Leitungspositionen konnten nicht teilnehmen (Experteninterview).

Wege der Kontaktaufnahme

Die Maßnahme wurde per Webseite²²⁰ öffentlich ausgeschrieben, auf der verschiedene EU-Finanzierungsmöglichkeiten für Litauen gelistet waren. Auf dieser konnten sich Unternehmen über mögliche Finanzierungsmöglichkeiten und Projekte informieren und sich schließlich beim Europäischen Sozialfonds (ESF) bewerben (Experteninterview).

Rolle der Unternehmen

Die Unternehmen entschieden über Form und Art der Aus- und Weiterbildung, die sie mit ihren Beschäftigten durchführen wollten. Der theoretische Teil der Schulung konnte sowohl von einer Aus- und Weiterbildungseinrichtung als auch durch externe ExpertInnen oder internes Schulungspersonal durchgeführt werden. Nach der Wahl der Aus- bzw. Weiterbildungsform sowie der Angabe der Schulungseinrichtungen konnte eine Finanzierung beim ESF beantragt werden; wurde diese bewilligt, konnte das Unternehmen die Aus- und Weiterbildung durchführen (Experteninterview).

²¹⁸ Auf dieser Website sind die Projekte, die im Rahmen dieser Maßnahme bewilligt wurden, gelistet: https://www.esinvesticijos.lt/en/priorities-and-finances/paraiskos_ir_projektai?query=09.4.3-ESFA-K-827&ff=1&elig_result=0&benefit_result=0 (2020-10-29).

²¹⁹ Siehe: https://www.esinvesticijos.lt/en/priorities-and-finances/paraiskos_ir_projektai/darbuotoju-mokymai-pameistrystes-forma (2020-10-29).

²²⁰ Siehe: www.esinvesticijos.lt (2020-10-14).

Weiters mussten die Unternehmen die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen der Auszubildenden, z.B. im Rahmen einer beruflichen Qualifikation oder als Teilqualifikation, sicherstellen. Sie mussten demnach einen geeigneten Bildungsanbieter als Projektpartner hinzuziehen, der die Beurteilung und Anerkennung von erworbenen Kompetenzen vornehmen konnte (Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2016, 5).

Voraussetzungen zur Teilnahme

Die AntragstellerInnen konnten private oder öffentliche Unternehmen sein (Cedefop 2020a, 25), durften jedoch nicht in der Handelsbranche oder Tabakindustrie tätig sein. Potenzielle Partner waren Berufsbildungsanbieter, Unternehmensverbände und private juristische Personen. Weiters konnten ArbeitgeberInnen nur dann einen Zuschuss beantragen, wenn das Unternehmen bereits seit mindestens einem Jahr bestand, da die Firmen eine gewisse Erfahrung besitzen sollten, die sie auch an die Auszubildenden weitergeben konnten (Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2016, 3f.).

Das gewählte Schulungsprogramm sollte auf die Kompetenzerweiterung bzw. -verbesserung abzielen. Es wurden verschiedene Arten von Aus- und Weiterbildungen gefördert, außer jene, die nur auf die Schulung von allgemeinen Kompetenzen, wie Teambildung, Organisationskultur oder persönliche Fähigkeiten, abzielten (Experteninterview).

Dauer der Maßnahme

Das Programm lief zwischen 2016–2020 und es gab vier Aufrufe zur Einreichung von Projekten (Cedefop 2020a, 25). Die Dauer der Projektaktivitäten durfte 24 Monate nicht überschreiten (Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2016, 5).

Die Ausbildungsdauer der Beschäftigten war zeitlich nicht begrenzt, jedoch mussten mindestens 70 % der Ausbildungszeit in Form von praktischer Ausbildung erfolgen. Viele der im Rahmen des Programms umgesetzten Schulungen dauerten ein bis zwei Monate (Experteninterview). Diese Dauer schloss Teile von Lehrlingsausbildungen ein, da diese mindestens ein Modul des Berufsbildungsprogramms oder nicht weniger als zwei Monate umfassen sollten.²²¹ Die meisten Projekte, die im Rahmen dieser Maßnahme umgesetzt wurden, wandten die Form der berufsbegleitenden Ausbildung an, in der berufsspezifische Kompetenzen vermittelt werden. Unternehmen, die sich für die Form der Lehrlingsausbildung entschieden, nutzten diese zumeist zur Erlangung einer Teilqualifikation für die MitarbeiterInnen (Experteninterview).

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Die Maßnahme der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung wurde vom Europäischen Sozialfonds mit einem Budget von € 11 Millionen für den Zeitraum 2016–2020 gefördert (Cedefop 2020a, 25). Die Subventionen wurden durch eine offene Ausschreibung vergeben und waren für Unternehmen bestimmt, die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten. Es wurde die Arbeitszeit der AusbilderInnen, des/der MitarbeiterIn sowie der theoretische Teil der Ausbildung (zumeist bei einem Aus- oder Weiterbildungsanbieter) finanziert.²²²

²²¹ Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/vet-form-apprenticeship> (2020-10-29).

²²² Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/apprenticeship-and-qualification-improvement-work-place> (2020-10-20).

Die finanzielle Unterstützung für Unternehmen unterschied sich je nach Größe: So erhielten Kleinst- und Kleinunternehmen bis zu 70 % Förderung, mittlere Unternehmen bis zu 60 % und Großunternehmen bis zu 50 %. Es wurden beispielsweise die Kosten für die Zahlung der Mitarbeitergehälter während der Ausbildung, für die Aus- und Weiterbildungsanbieter oder internen Schulungsanbieter, Reisekosten sowie Kosten, die im Rahmen der Kompetenzerhebung bzw. -anerkennung anfielen, übernommen (Experteninterview).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Im Jahr 2018 wurden Beschäftigte von insgesamt 1.639 Unternehmen geschult (Cedefop 2020a, 25). 2018 wurde von BGI Consulting der Implementierungsfortschritt verschiedener Projekte evaluiert, die dem Ziel „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Belegschaft, Gewährleistung von Möglichkeiten zur Anpassung an die wirtschaftlichen Bedürfnisse“ zugeordnet waren (Republic of Lithuania 2014); die Maßnahme der Lehrlingsausbildung und berufsbegleitenden Ausbildung war Teil dieses Ziels. Die Evaluierung zeigte, dass die TeilnehmerInnen häufiger als bei anderen Maßnahmen zusätzlich transversale berufliche Kompetenzen erwarben. Diese Kompetenzen sind auch an anderen Arbeitsplätzen anwendbar und steigern demnach die Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt. Somit zielten die Ausbildungen nicht nur auf die Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen ab, sondern waren auch für andere Bereiche des Arbeitsmarkts relevant (BGI Consulting 2018, 5).

Weiters konnte festgestellt werden, dass die Angebote der Maßnahme unterschiedlich stark nachgefragt wurden. So wurde von den AntragstellerInnen das Angebot der arbeitsplatzbasierten Weiterbildung, bei der keine formale Qualifikation erworben wird, weitaus mehr genutzt als das Angebot der Lehrlingsausbildung, wobei formale (Teil-)Qualifikationen erlangt wurden. Dies kann teilweise durch die Tatsache erklärt werden, dass das arbeitsplatzbasierte Lernen in den Unternehmen ein bekanntes und häufig genutztes Mittel ist. Gleichzeitig hinterfragen die AutorInnen der Evaluation gerade aufgrund der Tatsache, dass Schulungen am Arbeitsplatz in den Unternehmen üblich sind und in der Regel aus privaten Mitteln finanziert werden, die Notwendigkeit, diese aus dem EU-Strukturfonds zu finanzieren (ibid. 7).

Lehrlingsausbildungen seien grundsätzlich ein passenderes Mittel für ArbeitnehmerInnen, um das Ziel einer höheren formalen Qualifikation sowie eine langfristige Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Darüber hinaus trägt die Finanzierung solcher Aktivitäten zur weiteren Entwicklung des Lehrlingsausbildungskonzepts in Litauen bei, welches in den meisten Unternehmen noch wenig im Einsatz ist und für welches es noch keine typischen Umsetzungsmodelle gibt. In diesem Zusammenhang machen die AutorInnen darauf aufmerksam, dass die Finanzierung und Umsetzung einer Lehrlingsausbildung nur für einen kleinen Teil der leistungsstärkeren Unternehmen oder Unternehmen mit einem breiteren Netzwerk möglich seien. Daher wird empfohlen, in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft eine zentrale Maßnahme aufzusetzen, in der alle Kosten koordiniert und finanziert werden, die im Rahmen von Lehrlingsausbildungen anfallen (ibid. 8).

Auch Cedefop sieht in der derzeitigen Umsetzung der Lehrlingsausbildung Schwierigkeiten: So hätten nicht nur die Unternehmen, sondern auch die potenziellen Auszubildenden ein mangelndes Verständnis über den Begriff und die Ausbildungsform der Lehre. Weiters wurde festgestellt, dass die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsverbänden und Berufsbildungszentren zu wenig etabliert sei. Um diese Hindernisse zu überwinden, wurde

eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den AkteurInnen geschaffen. Auch eine aktive Kommunikation über die Perspektiven der Berufsbildung wurde gestartet, jedoch würde sich die Einstellung junger Auszubildender gegenüber einer Lehre nur langsam ändern.²²³

In der Evaluation von BGI wurde letztendlich hinterfragt, warum im Rahmen einer Maßnahme zwei sehr ähnliche Instrumente gebündelt wurden: Beide Angebote unterstützen die innerbetriebliche Weiterbildung von Beschäftigten, jedoch beinhaltet nur eine von ihnen die zusätzliche Anforderung, diese Ausbildung nach dem Modell der Lehrlingsausbildung durchzuführen, d.h. die Bildungseinrichtungen einzubeziehen und die im Rahmen der Ausbildung erworbenen Kenntnisse als berufliche (Teil-)Qualifikation anzuerkennen. Es sei daher nicht verwunderlich, dass sich potenzielle AntragstellerInnen mehrheitlich für die Variante der berufsbegleitenden Ausbildung entscheiden, deren Anforderungen geringer sind (BGI Consulting 2018, 10).

6.4.2 Berufsausbildung für Beschäftigte und Arbeitslose (*Profesinis Mokymas Užimtiems Asmenims/Profesinis Mokymas Bedarbiams*)

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Das litauische PES (*Užimtumo tarnyba*) bietet Unterstützung zu einer Berufsausbildung für Beschäftigte und Personen an, die auf der Suche nach einer Beschäftigung sind, sich selbstständig machen oder ihren Beruf bzw. ihre Arbeit wechseln möchten. Sowohl Arbeitssuchende als auch ArbeitnehmerInnen werden dabei unterstützt, die notwendigen Qualifikationen oder neue Kompetenzen zu erwerben sowie an Umschulungen teilzunehmen. Im Rahmen dieser Maßnahme haben nachgefragte Berufe auf regionaler oder nationaler Ebene Vorrang. Die Weiterbildung kann sowohl aus formaler als auch non-formaler Berufsausbildung bestehen.²²⁴

Seit 2012 regelt *Užimtumo tarnyba* diese Maßnahme im Rahmen eines dreigliedrigen oder bilateralen Abkommens, welches mit den auszubildenden Personen abgeschlossen wird. Ersteres ist ein Abkommen zwischen der auszubildenden Person, dem/der (zukünftigen) ArbeitgeberIn und einer Bildungseinrichtung, egal ob diese formale oder non-formale Aus- und Weiterbildungen anbietet. Ein bilaterales Abkommen wird dagegen zwischen dem/der Auszubildenden und *Užimtumo tarnyba* abgeschlossen. Bei diesem muss der/die TeilnehmerIn entweder in einer von der Arbeitsverwaltung angebotenen oder von dem/der TeilnehmerIn selbst gefundenen Stelle oder im Rahmen einer Selbstständigkeit mindestens sechs Monate beschäftigt sein. Bei beiden Varianten übernimmt die Arbeitsverwaltung die Kosten für die Berufsausbildung.²²⁵

Die Liste der Mangelberufe berücksichtigt jene Berufe, in denen nach Erhebungen mit Arbeitgeberverbänden und Prognosen bereits ein besonderer Mangel herrscht oder für die Zukunft prognostiziert wird. Dazu zählten für das erste Halbjahr 2020 z.B. Berufe aus dem Bau- und Industriebereich, wie StuckateurIn, MaurerIn, InstallateurIn oder MechanikerIn sowie FacharbeiterIn in der Fleischproduktion, SchneiderIn oder BerufskraftfahrerIn im Güterverkehr.²²⁶ Ebenso besteht eine Liste der non-formalen Bildungsprogramme, die

²²³ Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/apprenticeship-and-qualification-improvement-work-place> (2020-10-20).

²²⁴ Siehe: https://uzt.lt/prof_mokymas/profesinis-mokymas/ (2020-10-15).

²²⁵ Siehe: https://uzt.lt/prof_mokymas/profesinis-mokymas/ (2020-10-19).

²²⁶ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9336ce702bbc11eabe008ea93139d588> (2020-10-23).

nachgefragte Kompetenzen schulen und somit im Rahmen der Finanzierung von Beschäftigten innerhalb dieses Programms als vorrangig behandelt werden. Dazu zählten 2018 Angebote in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie, Pädagogik, Mechanik, Metall, Elektronik oder Kraftfahrzeugbau.²²⁷ Beide Listen werden von *Užimtumo tarnyba* bereitgestellt. Demnach wird eine Vielzahl an formalen und non-formalen Aus- und Weiterbildungen zum Erwerb von Qualifikationen und Kompetenzen angeboten, nach denen auf der Webseite des *Užimtumo tarnyba*²²⁸ gesucht werden kann (Experteninterview).

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

TeilnehmerInnen können sowohl arbeitssuchende als auch beschäftigte Personen sein. Für beide Personengruppen gilt, dass sie vorrangig in jenen Berufen bzw. Qualifikationen geschult werden, die auf dem litauischen Arbeitsmarkt besonders gefragt sind bzw. in denen Fachkräftebedarf herrscht.²²⁹

Die Maßnahme zielt insbesondere auf ungelernte Arbeitslose ab, Arbeitssuchende unter 29 Jahren oder über 45 Jahren, Langzeitarbeitslose, Personen mit einer Behinderung sowie auf Personen, denen der Flüchtlingsstatus, subsidiärer oder vorübergehender Schutz gewährt wurde. Diese Gruppen werden bei der Umsetzung der Maßnahme vorrangig behandelt. Das Angebot kann von Unternehmen aus verschiedenen Branchen in Anspruch genommen werden, jedoch liegt der Fokus auf jenen Branchen bzw. Berufen mit Fachkräftemangel.²³⁰

Wege der Kontaktaufnahme

Unternehmen werden durch *Užimtumo tarnyba* über Informationsveranstaltungen oder im Rahmen von Unternehmensbesuchen der *Užimtumo-tarnyba*-BeraterInnen über die Möglichkeiten zur Teilnahme an dieser Maßnahme informiert. Beschäftigte werden hauptsächlich über Informationskampagnen auf Facebook oder über die Webseite von *Užimtumo tarnyba* angesprochen. Zudem sind manche Beschäftigte bereits beim Arbeitsamt registriert und werden in den Beratungsgesprächen über die Möglichkeit einer Aus- und Weiterbildung informiert (Experteninterview).

Beschäftigte und Arbeitssuchende können sich bei *Užimtumo tarnyba* zur Teilnahme anmelden. Online können die dazu benötigten Formulare heruntergeladen werden, die von allen Beteiligten – ArbeitgeberInnen, Bildungseinrichtungen und TeilnehmerInnen – ausgefüllt werden müssen.²³¹

Rolle der Unternehmen

Užimtumo tarnyba organisiert den formalen Ablauf und finanziert die Maßnahme. Bei Abschluss einer dreigliedrigen Vereinbarung verpflichtet sich das Unternehmen, die TeilnehmerInnen während der Weiterbildung im Betrieb zu Ausbildungszwecken aufzunehmen sowie diese nach der Berufsausbildung für mindestens sechs Monate gemäß der erworbenen Qualifikation oder Kompetenzen zu beschäftigen (Experteninterview). Die

²²⁷ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/8024c28052ae11e884cbc4327e55f3ca> (2020-10-19).

²²⁸ Siehe:

<https://www.ldb.lt/LDBPortal/Pages/TrainingCourses/TrainingCourseList.aspx?branch=FormalTrainingCourses&pageId=656b7105-d45a-49ef-ab0f-b662e90ca781> (2020-10-19).

²²⁹ Siehe: https://uzt.lt/prof_mokymas/profesinis-mokymas/ (2020-10-15).

²³⁰ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/cb5242b05fd811e79198ffdb108a3753/cDzmLhyCBt> (2020-11-16).

²³¹ Siehe: https://uzt.lt/prof_mokymas/profesinis-mokymas/ (2020-10-19).

angestrebte Berufsausbildung sowie der Bildungsanbieter werden im Einvernehmen zwischen TeilnehmerInnen und Unternehmen ausgewählt.²³²

Voraussetzungen zur Teilnahme

Für Arbeitssuchende wird eine berufliche Aus- und Weiterbildung von *Užimtumo tarnyba* dann organisiert, wenn eine Person

- bereits eine/n potenzielle/n ArbeitgeberIn hat, der/die die Person nach Abschluss der Ausbildung mindestens sechs Monate beschäftigt;
- entschlossen ist, auf der Grundlage einer individuellen Tätigkeit selbstständig zu arbeiten; oder
- einen auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Beruf erlernen möchte, sodass diese nach Abschluss der Ausbildung besser zu vermitteln ist (Experteninterview).

Die berufliche Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte wird dann organisiert, wenn

- ein/e ArbeitnehmerIn eine andere Tätigkeit im derzeitigen Unternehmen aufnehmen oder sich selbstständig machen möchte;
- der/die derzeitige ArbeitgeberIn plant, den/die ArbeitnehmerIn nach der Weiterbildung in einer höheren Position einzusetzen. Dabei verpflichtet sich das Unternehmen dazu, dass das im neuen Arbeitsvertrag festgelegte Gehalt des/der Beschäftigten mindestens 20 % höher sein muss als das Gehalt vor der Weiterbildung; oder
- der/die Beschäftigte von dem/der ArbeitgeberIn hinsichtlich einer bevorstehenden Kündigung informiert wurde, der Arbeitsplatz demnach nicht mehr gesichert ist und sich die betreffende Person umschulen lässt, um in einer anderen Position weiterhin im Unternehmen beschäftigt bleiben zu können.²³³

Für Personen, die bereits eine/n (zukünftige/n) ArbeitgeberIn haben, wird der Erwerb der benötigten Qualifikationen bzw. Kompetenzen von *Užimtumo tarnyba* finanziert. Personen, die über keine/n neue/n ArbeitgeberIn verfügen, können an einer Aus- bzw. Weiterbildung ausschließlich für derzeitige Mangelberufe teilnehmen (Experteninterview).

Dauer der Maßnahme

Die Dauer der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist abhängig von den zu erwerbenden Kompetenzen bzw. der jeweiligen Qualifikation. So dauern non-formale Weiterbildungen zum Erwerb bestimmter Kompetenzen kürzer als jene, die auf eine formale Qualifikation oder eine Teilqualifikation abzielen. Somit kann die Dauer von zwei Wochen bis zu mehreren Monaten variieren, jedoch darf die Aus- und Weiterbildung insgesamt nicht länger als 41 Wochen dauern (Experteninterview).

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Für Arbeitssuchende und Beschäftigte werden von *Užimtumo tarnyba* die Kosten für Aus- und Weiterbildungsanbieter übernommen, die je nach angestrebter Qualifikation unterschiedlich hoch ausfallen: So werden für den Erwerb einer formalen Qualifikation mehr Kosten übernommen als für die Vermittlung von Kompetenzen – generell erhalten Beschäftigte aber jedenfalls die Kurskosten finanziert. Bei Aus- und Weiterbildungen, die auf

²³² Siehe: https://uzt.lt/prof_mokymas/profesinis-mokymas/ (2020-10-19).

²³³ Siehe https://uzt.lt/prof_mokymas/profesinis-mokymas/ (2020-10-19).

den Erwerb von Qualifikationen und Kompetenzen der Mangelberufe abzielen, verdoppelt sich die finanzielle Unterstützung.

Zusätzlich werden für Arbeitssuchende folgende Kosten von *Užimtumo tarnyba* übernommen:

- Ausbildungsstipendium (€ 285,29);
- Reisekosten zum und vom nächstgelegenen Berufsbildungsanbieter (wenn sich der Wohnort der Person nicht am selben Wohnort befindet wie der Ausbildungsort des Ausbildungsanbieters);
- Unterbringungskosten (wenn sich der Wohnort der Person nicht am selben Wohnort befindet wie der Ausbildungsort des Ausbildungsanbieters);
- Ausgaben für die obligatorische Gesundheitsüberwachung und Impfung gegen übertragbare Krankheiten (Experteninterview).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

Die Maßnahme ist insgesamt erfolgreich, jedoch bestehen teilweise Schwierigkeiten darin, Unternehmen für ein dreigliedriges Abkommen zu gewinnen, in dem sie sich zur Rekrutierung der Auszubildenden nach der Ausbildung verpflichten. Im Jahr 2019 starteten im Rahmen dieser Maßnahme insgesamt 8.263 Personen eine berufliche Aus- und Weiterbildung, davon waren 1.595 TeilnehmerInnen unter 29 Jahren und 2.813 über 50 Jahre. Zudem zählten rund 2.684 Personen zu der Gruppe der Langzeitarbeitslosen (Experteninterview).

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration der TeilnehmerInnen an einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung zeigt sich, dass 2019 zwei Wochen nach Abschluss der Maßnahme knapp 35 %, nach drei Monaten bereits rund 66 % und nach sechs Monaten 73 % der TeilnehmerInnen einen Arbeitsplatz gefunden hatten. Diese Ergebnisse werden laufend evaluiert und fließen kontinuierlich in mögliche Weiterentwicklungen der Maßnahme ein (Experteninterview).

6.4.3 Kompetenzen LT (*Kompetencijos LT*)

Zusammenfassung der Maßnahme und Zielsetzung

Die Maßnahme „Kompetenzen LT (*Kompetencijos LT*)“ wird im Rahmen des operationellen Programms für Investitionen des EU-Strukturfonds (2014–2020) finanziert. In diesem Programm ist die Maßnahme ein Teil des Ziels „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Belegschaft, Gewährleistung von Möglichkeiten zur Anpassung an die wirtschaftlichen Bedürfnisse“, welches ein Teil des Förderschwerpunkts „Bildung der Gesellschaft und Stärkung des Potenzials der Humanressourcen (*Visuomenės švietimas ir žmogiškųjų išteklių potencialo didinimas*)“ ist (Republic of Lithuania 2014). Es gab bisher drei Ausschreibungen zur Einreichung von Projekten in den Jahren 2016, 2018 und 2019 (Experteninterview).

Im Rahmen von Kompetenzen LT soll die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten gefördert werden. Ziel der Maßnahme ist es, die TeilnehmerInnen bei der Anpassung an neue Arbeitsplätze, Technologien und Arbeitsprozesse sowie beim Erwerb oder der Verbesserung von Kompetenzen und Qualifikationen zu unterstützen (Cedefop 2020a, 25). Weiters soll das Programm dazu beitragen, das Qualifikationsniveau von ArbeitnehmerInnen zu erhöhen, um sie an berufliche Veränderungen anzupassen, sowie ihre Möglichkeiten zur beruflichen

Mobilität zu verbessern. Beschäftigte sollen die Fähigkeiten erlernen, sich rasch an Tätigkeiten eines anderen Wirtschaftssektors anzupassen. Nach Abschluss der Aus- und Weiterbildung sollen mindestens 60 % der geschulten Beschäftigten in jenem Beruf tätig sein, für den sie neue Kompetenzen oder Qualifikationen erworben haben.²³⁴

Dazu werden spezifische Ausbildungsprogramme bereitgestellt, die sowohl auf die finanziellen Möglichkeiten als auch die fachlichen Bedürfnisse von Unternehmen abgestimmt sind. AntragstellerInnen wählen die Ausbildungsprogramme selbstständig aus, die entweder bereits von Aus- und Weiterbildungsanbietern angeboten werden oder auch neu konzipiert werden können. Jedoch werden die Kosten für die Anpassung oder Weiterentwicklung von Ausbildungsprogrammen nicht finanziert (Experteninterviews). Die Aus- und Weiterbildung muss auf die Entwicklung fachspezifischer oder allgemeiner Kompetenzen eines bestimmten Sektors abzielen, die erforderlich sind, um ArbeitnehmerInnen auf einen neuen Arbeitsplatz, eine neue Technologie oder einen neuen Arbeitsprozess vorzubereiten und um eine berufliche Qualifikation zu erwerben. Die Aus- bzw. Weiterbildungen sind demnach auf eine Behebung des sektoralen Fachkräftemangels ausgelegt. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten SchulungsteilnehmerInnen vom Aus- und Weiterbildungsanbieter eine Bestätigung in Form eines Zertifikats oder einer beruflichen (Teil-)Qualifikation. Zudem sollen durch die Maßnahme UnternehmensvertreterInnen ermutigt werden, sich an Entscheidungen über die Bildung eines Qualifikationssystems, an der Entwicklung beruflicher Standards und Ausbildungsprogramme sowie an der Bewertung von erworbenen Kompetenzen stärker zu beteiligen.²³⁵

Die Maßnahme richtet sich an Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Handels-, Industrie- und Handwerkskammern sowie Branchenverbände; sie können Projekte einreichen und um eine Förderung beim ESF ansuchen. Die Ausbildungsprogramme werden von den Arbeitgeber- und Sozialverbänden (AntragstellerInnen) nach den Bedürfnissen der Unternehmen gestaltet, wobei der ESF diesen Prozess durch fachliche Beratungen unterstützt und das Ausbildungsprogramm abschließend bewertet (Experteninterview). Die Aus- und Weiterbildungen werden vom ESF organisiert und mit geeigneten Aus- und Weiterbildungsanbietern oder einzelnen AusbilderInnen, z.B. auch von ExpertInnen der Verbände (AntragstellerInnen) selbst, durchgeführt, die über die entsprechenden Fachkenntnisse verfügen.²³⁶

Im Rahmen dieses Programms wurden viele unterschiedliche Projekte umgesetzt. So zum Beispiel jene der Handels-, Industrie- und Handwerkskammer von Vilnius, die im Zeitraum von 2017–2019 zwei Projekte initiiert hat, bei denen durch Weiterbildungen spezifische Kompetenzen für den Produktionsbereich vermittelt wurden. In einem Projekt wurden Kompetenzen im Bereich der Prozesseffizienz vermittelt,²³⁷ in einem anderen Projekt wurden Schulungen im Bereich Produktionstechnik angeboten.²³⁸ In beiden Projekten wurde dazu mit mehr als 45 Partnerunternehmen des verarbeitenden Gewerbes zusammengearbeitet. Ziel der Projekte war die kontinuierliche Verbesserung und Aufrechterhaltung der beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen der MitarbeiterInnen, die Stärkung ihrer beruflichen Mobilität sowie ihrer beruflichen Umorientierung im Rahmen des Wirtschaftszweiges. Durch

²³⁴ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/410a61b0adeb11e98451fa7b5933515d/asr> (2020-11-16).

²³⁵ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/8d16c5b06b7e11e69d8fa40f56962063/asr> (2020-11-16).

²³⁶ Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/competences-lt> (2020-11-02).

²³⁷ Siehe: https://www.esinvesticijos.lt/lt/finansavimas/paraiskos_ir_projektai/gamybos-procesu-efektyvinimo-kompetencijos (2020-11-02).

²³⁸ Siehe: https://www.esinvesticijos.lt/lt/finansavimas/paraiskos_ir_projektai/gamybos-technologiju-gilininimo-kompetencijos (2020-11-02).

hochwertige Weiterbildungen und Kompetenzschulungen wurden mehr als 875 MitarbeiterInnen aus Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen in den Bereichen Prozesseffizienz und Produktionstechnik geschult.²³⁹

Adressierte Zielgruppen und Unternehmen

Die Weiterbildungen richten sich an Beschäftigte von Unternehmen, die einen Schulungsbedarf an sektoralen Kompetenzen ihres Personals aufweisen bzw. in denen ein Fachkräftemangel herrscht.

An der Ausschreibung können folgende Institutionen teilnehmen:

- Wirtschaftsverbände;
- Handels-, Industrie- und Handwerkskammern;
- Branchenverbände;
- Clusterkoordinatoren, die die Aktivitäten von Unternehmensverbänden²⁴⁰ verwalten und entwickeln;
- öffentliche Stellen, deren Haupttätigkeit darin besteht, Innovationsberatungs- und/oder Innovationsunterstützungsdienstleistungen bereitzustellen;
- öffentliche Stellen, deren Haupttätigkeit darin besteht, Dienstleistungen zur Förderung des Unternehmertums und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu erbringen;
- öffentliche Einrichtungen, zu deren Aktivitäten unter anderem die Verbesserung des Investitionsumfelds gehört;
- digitale Innovationszentren, die in mindestens einem der digitalen Innovationsbereiche der Europäischen Kommission tätig sind;
- juristische Personen, die ein Konsortium von Unternehmen im Rahmen eines Partnerschaftsvertrags (*Joint Venture*) vertreten.²⁴¹

Wege der Kontaktaufnahme

Alle Informationen zur Maßnahme Kompetenzen LT werden auf der Webseite des Ministeriums für Wirtschaft und Innovation²⁴² sowie auf der Webseite des Europäischen Sozialfonds²⁴³ veröffentlicht. AntragstellerInnen (siehe unter Zielgruppe), wie z.B. Wirtschafts- und Branchenverbände, laden ihre Mitglieder bzw. Unternehmen dazu ein, Projektpartner zu werden und ihre Beschäftigten im Rahmen der Maßnahme zu schulen. Meist werden Unternehmen, die Teil eines Verbands sind, über Meetings, E-Mails oder Informationsmaterial auf der Webseite der Verbände über die Ausbildungsprogramme informiert und kontaktiert. Ebenso helfen Aus- und Weiterbildungsanbieter bei der Suche nach potenziellen Partnerunternehmen (Experteninterview).

²³⁹ Siehe: <https://www.cci.lt/en/projektai/competences-of-production-technology-knowlege-building-no-09-4-3-esfa-k-814-01-0040/> (2020-11-02).

²⁴⁰ Ein Unternehmensverbund (Cluster) ist eine Gruppe von mindestens fünf voneinander unabhängigen Unternehmen, die partnerschaftlich zusammenarbeiten, und deren Mitglieder in verschiedenen miteinander verbundenen Bereichen wirtschaftlicher Aktivitäten und Initiativen tätig sind, um die Wirtschaftlichkeit zu steigern. Der Cluster muss im Rahmen einer gemeinsamen Aktivitätsvereinbarung (Partnerschaftsvereinbarung) oder einer anderen vertraglichen Grundlage betrieben werden. Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/410a61b0adeb11e98451fa7b5933515d/asr> (2020-11-25).

²⁴¹ Siehe: https://www.esinvesticijos.lt/lt/finansavimas/patvirtintos_priemones/kompetencijos-lt (2020-11-02).

²⁴² Siehe: <https://eimin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/es-fondu-investicijos/2014-2020-m-programavimo-laikriumis/kompetencijos-lt> und https://www.esinvesticijos.lt/lt/finansavimas/kvietimai-teikti-paraiskas/paskelbti_kvietimai?query=kompetencijos+LT&ff=1 (2020-11-16).

²⁴³ Siehe z.B.: <https://www.esf.lt/lt/susitimeite-su-mumis/noriu-teikti-paraiska/paskelbti-konkursiniai-kvietimai/59/k4> (2020-11-16).

Rolle der Unternehmen

Unternehmen sind im Rahmen von Kompetenzen LT Projektpartner der Wirtschafts- und Sozialverbände. Sie teilen ihre Anforderungen in Bezug auf die Aus- und Weiterbildungen mit und lassen anschließend ihr Personal entsprechend schulen.²⁴⁴

Voraussetzungen zur Teilnahme

Die AntragstellerInnen, wie z.B. Wirtschaftsverbände, können im Rahmen eines Projektantrags nur eine Aus- und Weiterbildung in einem Sektor einreichen. Demnach ist es innerhalb eines Projekts nicht möglich, mehrere, verschiedene Aus- und Weiterbildungen in unterschiedlichen Branchen anzubieten (Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2016, 3).

Das Ziel von Kompetenzen LT ist die Ausbildung von Beschäftigten in einem bestimmten Wirtschaftszweig oder Berufsbereich. Die Inhalte der Aus- und Weiterbildung müssen auf gegenwärtige oder zukünftige berufliche Tätigkeiten des/der Beschäftigten bezogen sein. Daher dürfen Beschäftigte nur an speziellen Schulungen teilnehmen, die spezifische Kompetenzen vermitteln, die in direktem Zusammenhang mit ihren ausgeübten Tätigkeiten stehen. Neben dieser Anforderung bestehen keinerlei Voraussetzungen zur Teilnahme und Beschäftigte jeglichen Qualifikationsniveaus können teilnehmen. Ebenso gibt es keine Vorgaben über die Größe der Unternehmen, jedoch bestimmt die Größe des Unternehmens die Fördersumme; Schulungskosten für Beschäftigte in Tabakproduktions- und Handelsunternehmen sind nicht förderfähig (Experteninterview).

Dauer der Maßnahme

Die Durchführung eines eingereichten Projekts darf nicht länger als 36 Monate dauern. In den ersten beiden Ausschreibungen gab es keine Vorgaben und Richtlinien zur Dauer der Aus- und Weiterbildungen. In der dritten und bisher letzten Ausschreibung ist festgelegt, dass die Dauer der Schulung mindestens 480 Stunden betragen muss.²⁴⁵

Finanzielle Unterstützung bzw. zusätzlicher Support

Die Wirtschaftsverbände haben eine Vermittlungsposition und dürfen als solche keine Leistungen verrechnen. Es werden lediglich die Kosten für die Weiterbildung finanziert (Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2016, 3)

Der maximale Finanzierungsbetrag für ein Projekt beträgt € 580.000 und der Höchstbetrag pro Auszubildenden beträgt € 3.000 (ibid. 5).

Im Rahmen der Maßnahme werden folgende Kosten übernommen:

- Lohnkosten der Lehrenden der Aus- und Weiterbildung;
- Reisekosten, die für Lehrende und Auszubildende anfallen;
- Kosten für Schulungsmaterialien;
- Kosten für Beratungsdienste sowie für die Organisation und Durchführung der Schulungsprogramme.

²⁴⁴ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/410a61b0adeb11e98451fa7b5933515d/asr> (2020-11-25).

²⁴⁵ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/410a61b0adeb11e98451fa7b5933515d/asr> (2020-11-16).

Nicht finanziert werden Kosten, die für die Erstellung oder Anpassung von Lehrplänen, Methoden oder Studien benötigt werden sowie Kosten für Softwareentwicklungen und -installationen, die Instandhaltung der Schulungsumgebung, berufsbegleitende Schulungen und Gehaltskosten der TeilnehmerInnen.²⁴⁶ Ebenfalls werden keine obligatorischen Schulungen, die für Unternehmen verpflichtend sind, wie z.B. im Bereich Arbeitssicherheit, sowie jene, die auf organisationale oder persönliche Kompetenzen abzielen, wie z.B. Konfliktlösung, Stressmanagement oder Kommunikation, finanziell unterstützt (Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2016, 8).

Die Höhe der Projektfinanzierung ist abhängig von der Unternehmensgröße und umfasste in den beiden ersten Ausschreibungen folgende Projektzuschüsse:

- Kleinst- und Kleinunternehmen: bis zu 70 %;
- Mittlere Unternehmen: bis zu 60 %, bei teilnehmenden Beschäftigten mit einer Behinderung bis zu 70 %;
- Großunternehmen: bis zu 50 %, bei teilnehmenden Beschäftigten mit einer Behinderung bis zu 60 %.²⁴⁷

Diese Beträge wurden in der letzten Ausschreibung nochmals erhöht, sodass nun bis 100 % der Projektkosten finanziert werden (Experteninterview).

Evaluierungen bzw. Zufriedenheitserhebungen

2018 wurde von BGI Consulting der Implementierungsfortschritt verschiedener Maßnahmen evaluiert, die im Rahmen des Ziels „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Belegschaft, Gewährleistung von Möglichkeiten zur Anpassung an die wirtschaftlichen Bedürfnisse“ des operationellen Programms umgesetzt wurden – dazu zählt auch Kompetenzen LT.

Die Evaluation kam zu dem Ergebnis, dass die durchgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen der Beschäftigten, die für das jeweilige Unternehmen erforderlich und relevant sind, beigetragen haben. Jedoch konnte in den Maßnahmen das Ziel der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten in den meisten Fällen nicht erreicht werden, da oftmals nur in begrenztem Umfang die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefragten Fähigkeiten oder Qualifikationen vermittelt wurden. Daher wurde der Schluss gezogen, dass die bewerteten Maßnahmen zwar den aktuellen Bedürfnissen der Unternehmen, jedoch nur teilweise den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entsprechen. Durch die Maßnahmen wurde den Beschäftigten ermöglicht, sich besser an die Bedürfnisse des gegenwärtigen Arbeitsplatzes anzupassen, sie wirkten sich jedoch wesentlich weniger auf die Steigerung ihrer allgemeinen Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt aus. Allerdings wurde festgestellt, dass an Kompetenzen LT im Vergleich sehr viele KMU beteiligt waren: So beteiligten sich insgesamt 89 % der Gesamtzahl der Kleinstunternehmen und 79 % der Gesamtzahl der Kleinunternehmen an im Rahmen dieser Maßnahme durchgeführten Projekten (BGI Consulting 2018, 5f.).

Gleichzeitig wurde kritisiert, dass Unternehmen lediglich als Partner (von Verbänden) hinzugezogen werden, diese also nicht selbst Projektanträge stellen können. Es wurde vorgeschlagen, dies zu ändern, damit sich z.B. auch größere Unternehmen mit eigenen Projekten an Kompetenzen LT beteiligen können (ibid. 8f.).

Die Evaluation der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten ergab, dass der Großteil von hoher Qualität war und das benötigte Fachwissen vermittelt wurde sowie die erworbenen

²⁴⁶ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/410a61b0adeb11e98451fa7b5933515d/asr> (2020-11-16).

²⁴⁷ Siehe: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/8d16c5b06b7e11e69d8fa40f56962063/asr> (2020-11-20).

Kompetenzen am Arbeitsplatz gut angewandt werden konnten. Es wurde jedoch empfohlen, zukünftig auch die ArbeitnehmerInnen in die Konzeption der Aus- und Weiterbildungsprogramme einzubeziehen, um noch besser auf deren Lernbedürfnisse eingehen zu können (ibid. 11).

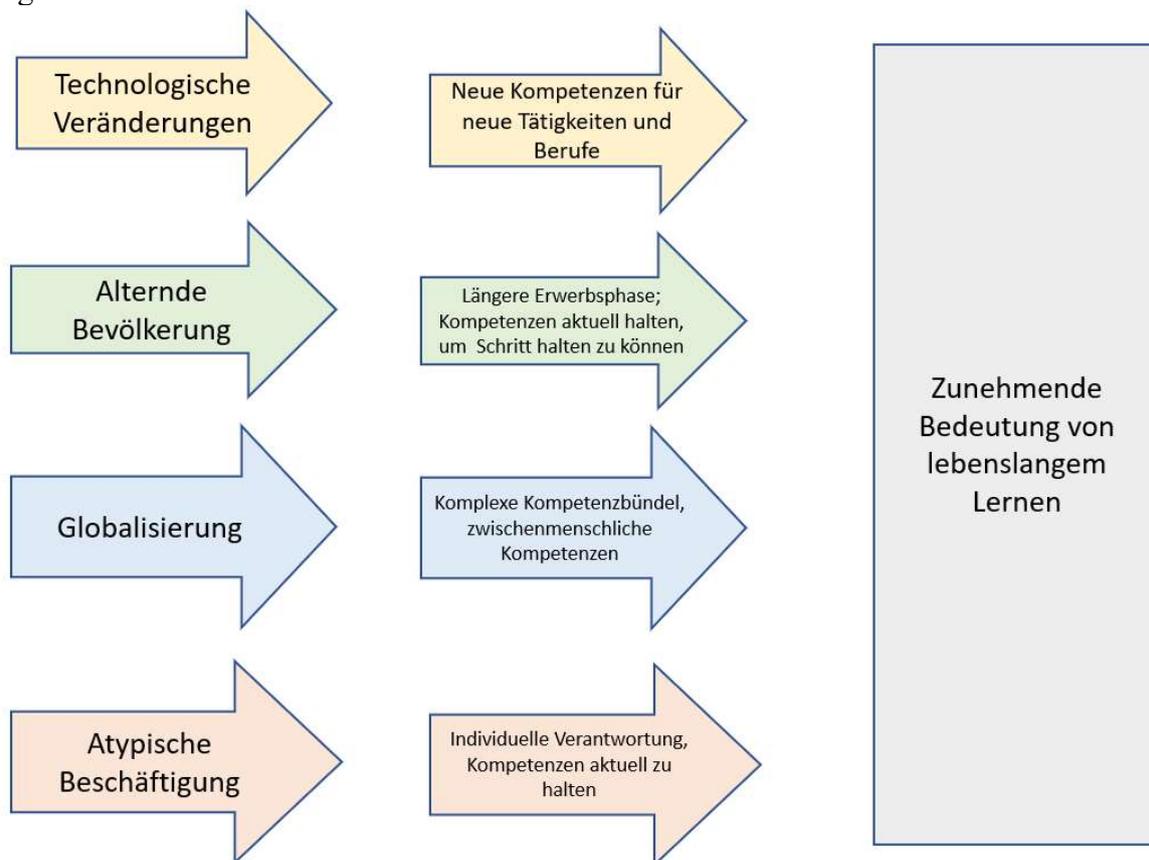
Im Dezember 2018 wurde bereits das Ziel von 85 % an erfolgreichen AbsolventInnen, die das erworbene Wissen nach sechs bis 24 Monaten bei ihrer Arbeit anwenden, erreicht. Ende 2018 wurden knapp 1.000 MitarbeiterInnen von KMUs geschult, wobei das Ziel ist, dass bis Ende 2023 rund 22.000 Beschäftigte geschult werden. Insgesamt haben 2018 bereits 2.109 MitarbeiterInnen von Unternehmen jeglicher Größe an ESF-Schulungen teilgenommen, die schließlich zu einer Qualifikation oder Kompetenz geführt haben. Ziel ist es, bis 2023 insgesamt 27.000 MitarbeiterInnen zu schulen.²⁴⁸

²⁴⁸ Siehe: https://www.esinvesticijos.lt/lt/patvirtintos_priemones/kompetencijos-lt (2020-11-26).

7 Conclusio und Schlussfolgerungen

Globalisierung, technologische Entwicklungen und demografische Veränderungen haben große Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Diese Megatrends beeinflussen die Anzahl und Qualität der Berufe, die vorhanden sind, wie sie ausgeübt werden und welche Kompetenzen Personen in Zukunft benötigen werden, um nachhaltig am Arbeitsmarkt integriert zu sein. Die Geschwindigkeit und der zeitliche Ablauf dieser Veränderungen mag zwischen den Ländern unterschiedlich sein, allerdings ist davon auszugehen, dass sich Kompetenzanforderungen für viele Berufe in Zukunft verändern werden – und voraussichtlich schneller als bisher (OECD 2019, 1).

Abbildung 17
Megatrends mit Einfluss auf die Arbeitswelt



Quelle: OECD 2019, 2; eigene Darstellung

Diese Veränderungen der Arbeitswelt werden alle Beschäftigten betreffen, allerdings sind gering Qualifizierte besonders gefährdet, dadurch eine Verschlechterung ihrer Arbeitsmarktsituation zu erfahren. Die Nachfrage nach gering Qualifizierten sinkt in vielen Ländern und einige Tätigkeitsbereiche sind insbesondere der Gefahr der Automatisierung oder der Abwanderung in günstiger produzierende Bereiche der Welt ausgesetzt. Gleichzeitig haben gering Qualifizierte weniger Möglichkeiten, an Weiterbildung teilzuhaben, da es einerseits in gering qualifizierter Beschäftigung selten Weiterbildungsangebote gibt sowie andererseits gering Qualifizierte selbst mit unterschiedlichen Barrieren hinsichtlich einer erfolgreichen Teilnahme konfrontiert sind (siehe Kapitel 2.3). Zudem arbeiten gering Qualifizierte oft in KMU, die weniger Weiterbildung anbieten als größere Unternehmen.

In der europäischen Säule sozialer Rechte wird festgehalten: „Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.“²⁴⁹ Gleichzeitig verfügen über 60 Millionen EuropäerInnen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren nur über einen Abschluss der Sekundarstufe 1 oder weniger. Auch ist die Zahl jener, die mangelhafte Grundkenntnisse in Lesen, Schreiben, Rechnen sowie digitalen Grundkompetenzen aufweisen, ähnlich hoch (Cedefop 2019, 1f.).

Gering Qualifizierte und ihre unterdurchschnittliche Beteiligung an Weiterbildung sind schon lange ein Thema und so hat z.B. Ambos im Jahr 2005 für Deutschland bereits folgendes Resümee gezogen, das auch heute weiterhin Gültigkeit besitzt:

„Lebenslanges Lernen gilt als eine zentrale Strategie zur Förderung und langfristigen Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit. Besonderes Augenmerk richtet sich dabei auch auf die berufliche Weiterbildung der beachtlich großen Gruppe gering qualifizierter Personen, die ein erhebliches Arbeitsmarktrisiko trägt und voraussichtlich auch in Zukunft tragen wird. Resümiert man aber vorliegende Befunde zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter, zeigt sich, dass diese als Teilnehmende beruflicher Weiterbildung nach wie vor erheblich unterrepräsentiert sind. Besonders im Bereich der von den Betrieben verantworteten Weiterbildung sind die selektiven Zugangschancen und die starke Segmentierung zugunsten höher qualifizierter Beschäftigtengruppen unübersehbar“ (Ambos 2005, 15).

Besonders Krisenzeiten – wie sie derzeit aufgrund der Corona-Situation in ganz Europa vorherrschend sind – wirken sich auf gering qualifizierte Personen aus. Zudem schwanden bereits vor der Krise für sie die Möglichkeiten einer Beschäftigung wegen der zunehmenden Nachfrage nach höheren Qualifikationen, etwa aufgrund der strukturellen Herausforderungen, die sich aus den oben angeführten Megatrends ergeben. So ist in Österreich z.B. das Angebot an Arbeitskräften (auch durch Zuwanderung) in den letzten Jahren stärker gewachsen als die Zahl der neuen Arbeitsplätze.

Im Oktober 2020 lag das Arbeitslosigkeitsrisiko für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss in Österreich bei 25,4 % (2019: 20,9 %). Im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 stieg dieser Wert auf knapp 35 % – während er bei Personen mit einem Lehrabschluss bei etwa 12 % und bei HochschulabsolventInnen bei 5 % lag.²⁵⁰ Es zeigt sich somit eine deutliche Zunahme an Unsicherheit im Bereich der gering qualifizierten Beschäftigten, und Aus- und Weiterbildung kann eine geeignete Strategie sein, um Druck vom Arbeitsmarkt zu nehmen und die Zeit zu nutzen, um künftig benötigte Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben.

Es gibt unterschiedliche Formen der Weiterbildung für gering Qualifizierte, die dabei unterstützen sollen, langfristig am Arbeitsmarkt verankert zu sein. Die im Rahmen der Studie untersuchten Good-Practice-Beispiele können folgendermaßen unterteilt werden:

²⁴⁹ Zweck der europäischen Säule für soziale Rechte ist die Bereitstellung neuer wirksamer Rechte für BürgerInnen, die auf 20 Grundsätzen aufbauen. Kapitel I: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang führt unter Punkt 1 die allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen an, siehe: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de (2021-01-14).

²⁵⁰ Siehe: <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarktforschung/arbeitsmarktdaten> (2021-01-04).

Tabelle 5

Untersuchte Formen der Weiterbildung für gering Qualifizierte

	Zielgruppe	Good-Practice-Beispiele
Umschulung	Personen, die ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben können	Veränderungstraining (FI) Pro-A (FR) Berufsausbildung für Beschäftigte (FI) Maßgeschneiderte Weiterbildung (FI) Kompetenzen LT (LT)
Nachqualifizierung	Heterogene Zielgruppe: Personen, die mehr Zeit und Betreuung benötigen (im Vergleich zu Umschulungen); Personen, die durch Nachweis von Vorkenntnissen die Weiterbildungsteilnahme zeitlich verkürzen können	Berufsausbildung für Arbeitslose (LT) PIA Compétences Numériques Services Auto (FR) Valinda (DE) Projekt zum beruflichen Übergang (FR)
Teilqualifizierungen*	Personen, deren Hauptmotivation eher auf Sicherung des Arbeitsplatzes bzw. Integration in Beschäftigung als auf einen Berufsabschluss abzielt	TQ und AB (DE) Pro-up (DE) Lehrlingsausbildung (LT)
Anerkennung non-formalen und informellen Wissens	Personen, die viel Berufserfahrung und non-formal sowie informell erworbene Kompetenzen mitbringen	Valinda (DE) Pro-up (DE) TQ und AB (DE)
Arbeitsplatzbasiertes Lernen	Breite Zielgruppe von gering qualifizierten Beschäftigten; arbeitssuchende Personen können im Rahmen von Praktika oder Schnupperwochen teilhaben.	Pro-up (DE) Valinda (DE) Maßgeschneiderte Weiterbildung (FI) Veränderungstraining (FI) PIA Compétences Numériques Services Auto (FR) Pro-A (FR) Berufsbegleitende Ausbildung (LT)

* Stellen eine Ausprägung der Nachqualifizierung in modularer Form dar (siehe auch Kapitel 2.3)

Ein Querschnittsthema, das bei den oben angeführten Formen der Weiterbildung für gering Qualifizierte immer wieder vorkommt, ist die Frage nach den digitalen (Grund-)Kompetenzen: Dazu wurde ein Good-Practice-Beispiel ausgewählt, das sich ausschließlich der Vermittlung von Grundkompetenzen im digitalen Bereich widmet, um damit beispielhaft aufzuzeigen, welche Angebote die unterschiedlichen Länder bieten. Was in einigen Good-Practice-Beispielen, die digitale Grundkompetenzen voraussetzten, auffiel: Insbesondere PC-Kenntnisse und -Anwendungskenntnisse waren bei den gering Qualifizierten wenig ausgeprägt, wohingegen Kompetenzen im Umgang mit Tablets oder Smartphones durchaus vorhanden waren. Die TeilnehmerInnen hatten somit informell erworbene Kompetenzen aus ihrem Alltagsleben, eben durch die Nutzung ihres Smartphones oder eines Tablets, zwar mitgebracht, sie zeigten allerdings Schwierigkeiten bei Anwendungen, die zumeist auf non-formalem oder auch formalem Weg vermittelt werden, wie z.B. die Verwendung spezifischer Computerprogramme.

Wenn gering Qualifizierte nicht dauerhaft von einer positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden sollen – die sich nach Überwindung der Corona-Krise laut Prognosen langsam wieder einstellen soll –, müssen Schritte für eine bessere Integration dieser Zielgruppe in Aus- und Weiterbildung gesetzt werden. Mittels gezielter Förderungen in Weiterbildung können gering Qualifizierte befähigt werden, in bessere Arbeitsverhältnisse zu gelangen und damit sicherer am Arbeitsmarkt verankert zu werden. Dies wird zunächst mit erhöhten finanziellen Mitteln verbunden sein, verringert längerfristig aber die Kosten, die durch Arbeitslosigkeit und geringe Verdienste entstehen.

Die folgenden Ansatzpunkte für die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten gering Qualifizierter wurden im Rahmen der vorliegenden Studie eruiert:

Neue Wege finden, um die heterogene Zielgruppe der gering Qualifizierten anzusprechen und einen niederschweligen Einstieg zu ermöglichen

Verstärkung individueller (aufsuchender) Weiterbildungsinformation und -beratung: Aufsuchende Information und Beratung kann insbesondere am Arbeitsplatz sinnvoll sein, da dies ein Ort ist, an dem gering Qualifizierte Weiterbildungsbedarf erkennen und gegebenenfalls an entsprechenden Qualifizierungsangeboten teilnehmen können; aber auch Unternehmensleitungen können mittels aufsuchender Beratung über bestehende Fördermöglichkeiten und Projekte informiert und von einer Teilnahme überzeugt werden. Dabei bietet sich eine Kombination mit dem Thema Fachkräftebedarf an, der z.B. bei KMU einen Ansatzpunkt darstellt, um entsprechende Aktivitäten anzustoßen.

Eingehen auf die bestehenden Unterschiede innerhalb der Zielgruppe: Gering Qualifizierte umfassen – in der in diesem Bericht verwendeten Definition – nicht nur Personen mit geringen formalen Abschlüssen, d.h. ISCED 0–2, sondern auch Personen mit geringen Kompetenzen, veralteten oder nicht anerkannten Qualifikationen sowie Personen, die über einen längeren Zeitraum nicht in ihrem erlernten Beruf tätig waren; sie können jung oder alt, mit oder ohne Migrationshintergrund sein. Daher ist es bei Angeboten für diese Zielgruppe sehr wichtig zu definieren, auf welche Personengruppe abgezielt wird, um diese mittels eines treffsicheren Angebots ansprechen zu können. Da individuelle Programme zu Beginn aber erst aufgesetzt werden müssen, kann dies auch zu einer Verunsicherung der TeilnehmerInnen führen – einerseits, weil zunächst nicht alle Rahmenbedingungen vorgegeben sind und andererseits die Dauer der Weiterbildung, basierend auf den bereits vorhandenen Kompetenzen, unterschiedlich sein kann. Daher ist es umso wichtiger, die TeilnehmerInnen gleich zu Beginn transparent zu informieren und gemeinsam einen Zeitplan für den weiteren Ablauf festzulegen. Angebote, die spezifisch auf die TeilnehmerInnen eingehen, zeigen gute Ergebnisse beim Erreichen und Verbleiben der Zielgruppe und sollten in Zukunft an Bedeutung zunehmen.

Auswahl der TeilnehmerInnen: Bei Angeboten, die in Unternehmen umgesetzt werden, wird die Unternehmens- oder Bereichsleitung einbezogen, um geeignete KandidatInnen ansprechen zu können; wird eine Maßnahme in Kooperation mit der öffentlichen Arbeitsmarktvermittlung umgesetzt, sind die jeweiligen BeraterInnen in diesen Prozess eingebunden. Eine passgenaue Auswahl von KandidatInnen für das jeweilige Weiterbildungsangebot ist ein weiterer zentraler Ansatzpunkt, um den Erfolg von Weiterbildungsangeboten bestimmen zu können. Dabei können Einstufungstests, Schnuppertage in Unternehmen oder auch die weiter unten angeführte Sichtbarmachung von bereits vorhandenen non-formal und informell erworbenen Kompetenzen zum Einsatz kommen.

Niederschwellige Einstiegsmaßnahmen, wie z.B. ein Stufenmodell, können insbesondere für Ältere und gesundheitlich Beeinträchtigte vorteilhaft sein, wobei die „Erstmaßnahme“ besonders leicht zugänglich und rasch zu absolvieren sein sollte. Aufbauend auf diesem Einstieg sollte ein Maßnahmenbündel angeboten werden, um gering Qualifizierten ein stufenweises Angebot machen zu können.

Entwicklung und Anwendung neuer Lernmethoden und -angebote

Entwicklung und Verbreitung arbeitsintegrierter Lernangebote, die an den konkreten Nutzeninteressen der Zielgruppe ansetzen: Arbeitsplatzbasiertes Lernen, das sich an vorliegenden Aufgaben orientiert, problemlösungsorientiert ist und mit dem Arbeitskontext der Person verbunden ist, kann ein guter Einstieg für gering Qualifizierte in Weiterbildung sein. Dabei ist aber auch wichtig, dass sich die Weiterbildungsanbieter direkt auf die jeweiligen Gegebenheiten vor Ort einlassen und entsprechende maßgeschneiderte Angebote machen können. Daher wird sich auch das Selbstverständnis von Bildungsträgern ändern müssen: weg vom klassischen Bildungsanbieter hin zum unternehmens- und serviceorientierten Träger.

Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen: Diese sollte in Unternehmen und vor allem mit Blick auf die jeweiligen Beschäftigten stärker in den Fokus genommen werden. Dies könnte in Diskussionen rund um Fachkräftebedarf, Wettbewerbsfähigkeit sowie zunehmende Digitalisierung eingebunden werden. Dazu könnten auch Good-Practice-Beispiele von Unternehmen, die bereits Schritte in Richtung Schaffung von mehr Abwechslung bei den Aufgaben sowie eines größeren Handlungsspielraums für Beschäftigte setzen, herangezogen werden. Damit aus Arbeitsorten Lernorte werden, ist zudem eine intensive Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern und Unternehmen zu empfehlen.

Didaktische Gestaltung der Angebote, die die oft negativen Lernerfahrungen gering Qualifizierter ebenso berücksichtigt wie Präferenzen und Vorbehalte hinsichtlich bestimmter Lernformen: Auch hier eignet sich arbeitsplatzbasiertes Lernen, um einen ersten Schritt zu setzen. Wichtig ist auch eine Teilnehmerorientierung, die, als pädagogisch-didaktisches Prinzip, von den jeweiligen spezifischen Ausgangslagen der TeilnehmerInnen ausgeht. Als förderlich haben sich auch nicht zu große Gruppen sowie ausreichend Trainerressourcen herausgestellt. Auch der Umgang mit unterschiedlichem Sprachvermögen muss berücksichtigt werden – einerseits im Hinblick auf die Verwendung von klarer und einfacher Sprache, andererseits aber auch für TeilnehmerInnen mit anderer Muttersprache, sodass in einigen Angeboten auch entsprechende Sprachkurse begleitend angeboten werden sollten.

Unternehmen stärker in die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für gering Qualifizierte einbeziehen

Das Einbeziehen von Unternehmen in die berufliche Aus- und Weiterbildung ist in Österreich im Bereich der beruflichen Ausbildung – mit knapp drei Viertel aller Jugendlichen der zehnten Schulstufe in einem berufsvorbildenden oder beruflichen Bildungsgang – eine gute und lange bestehende Tradition (ibw 2019, 4). Dennoch kann es insbesondere im Bereich der gering qualifizierten Erwachsenen zu einer stärkeren Zusammenarbeit von KMU und Weiterbildungsanbietern mit Unterstützung von öffentlichen Stellen vor Ort kommen – eine Dualisierung der Weiterbildung wäre empfehlenswert. In KMU kommen gering Qualifizierte im Hinblick auf Weiterbildung oft zu kurz, da Angebote eher auf mittleren und höheren Qualifikationsniveaus ansetzen – sofern sie überhaupt vorhanden sind – und vor allem Kleinst- und Kleinunternehmen wenig Erfahrung mit spezifisch auf die eigenen Bedürfnisse

abgestimmter Weiterbildung aufweisen. Um diese Unternehmen bei den Anpassungen auf den bereits eingesetzten Strukturwandel zu unterstützen, sollten weitere zielgerichtete Angebote entwickelt werden, z.B. in Kooperation mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen.

Zusätzliche Unterstützungsangebote für gering Qualifizierte

Aus- und Weiterbildungsanbieter sollten eine intensive Lernprozessbegleitung ermöglichen; diese erstreckt sich sowohl auf die TeilnehmerInnen als auch auf die Personalverantwortlichen in den Unternehmen. Lernprozessbegleitung sollte dabei eine sozialpädagogische Begleitung umfassen sowie eine Unterstützung in verschiedenen persönlichen Lebenslagen, aber auch die Förderung von beruflichen Grundkompetenzen ist umfassend zu denken. Manche TeilnehmerInnen benötigen zudem zusätzlichen Stützunterricht – auch bei dieser Begleitung sollten sehr individuell für den/die jeweilige/n TeilnehmerIn passgenaue Angebote bereitgestellt werden; insbesondere für gering Qualifizierte kann dadurch ein Verbleib in und Abschluss der jeweiligen Maßnahme erreicht werden.

Eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung der TeilnehmerInnen ist somit sehr wichtig: nicht nur, damit diese ein Programm beginnen, sondern auch erfolgreich absolvieren können. Dabei hat sich herausgestellt, dass insbesondere eine durchgängige Betreuung durch ein und dieselbe Person sehr effektiv ist, da sich dadurch ein Vertrauensverhältnis aufbauen lässt; allerdings ist dies nicht in allen Angeboten realisierbar, da teilweise unterschiedliche und bereits vorhandene Unterstützungsangebote genutzt werden, wie z.B. psychologische oder sozialarbeiterische Unterstützung. Wichtig kann auch ein guter Austausch unter den TeilnehmerInnen selbst sein, da sich dadurch informelle Netzwerke bilden und ein Bewusstsein geschaffen wird, dass andere sich mit ähnlichen Fragen und Problemen beschäftigen und Lösungen gemeinsam diskutiert bzw. Erfahrungen ausgetauscht werden können.

Mehr finanzielle Unterstützung für Weiterbildung

Der Ausbau der Weiterbildung zu einem gleichberechtigten Teil des Bildungssystems wird seit langer Zeit gefordert. Die zu Beginn des Kapitels angeführten Megatrends verstärken diese Forderung allerdings nochmals deutlich. Das Recht auf Lernen in jedem Alter ist für gesellschaftliche, berufliche, kulturelle oder persönliche Ziele wesentlich, um am öffentlichen Leben teilhaben zu können – und damit ein zentrales Mittel, um Menschen diese Weiterentwicklung zu ermöglichen. Dafür müssen staatliche Rahmenbedingungen und ausreichende öffentliche Strukturen zur Verfügung stehen, um eine entsprechende Qualität und Quantität der Angebote sicherstellen zu können.

Nicht zu vergessen sind auch die strukturellen Rahmenbedingungen, die es für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildung – insbesondere für gering Qualifizierte – braucht. Dies sind Empfehlungen, die eine breite Beteiligung unterschiedlicher Stakeholder benötigen, da sie gemeinsam von Regierung und Ländern längerfristig umgesetzt werden müssen. Dennoch soll angeführt werden, dass der Ausbau von zeitlich flexiblen und finanziell leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Pflegeangeboten und öffentlicher Verkehrsanbindung zentrale Voraussetzungen sind, damit gering Qualifizierte an Weiterbildung teilhaben können.

Neue Anforderungen an das Aus- und Weiterbildungspersonal berücksichtigen

Die Anforderungen an das Aus- und Weiterbildungspersonal verändern sich und es vollzieht sich ein Rollenwechsel hin zum/zur LernprozessbegleiterIn, der/die umfassende pädagogisch-didaktische Kompetenzen mitbringen muss, um Lernmotivation und kooperatives Lernen zu fördern.

Für TeilnehmerInnen steht bei Lernprozessbegleitung die Motivation im Zentrum, weiters bei Problemen oder Fragen zu beraten, Lernhemmnisse zu identifizieren und den Lernfortschritt sowie die Erfahrungen des praktischen Lernens gemeinsam zu reflektieren. Bei den Unternehmen unterstützen erfahrene Bildungsdienstleister hinsichtlich der Betreuung der TeilnehmerInnen, aber auch das betriebliche Fachpersonal im Hinblick auf die intensive Kommunikation und Begleitung beim betriebsnahen Lernen; so können Absprachen über mögliche Einsatzbereiche oder den weiteren Förderbedarf schnell und unkompliziert getroffen werden, was spezifische Kompetenzen der LernprozessbegleiterInnen erfordert.

Gleichzeitig muss aber auch auf Unterschiede bei den Aus- und WeiterbilderInnen geachtet werden. Manche sehen sich eher in der Rolle der fachlichen AusbilderInnen, andere hingegen als LernprozessbegleiterInnen, z.B. im Rahmen des Stützunterrichts, oder als LernberaterInnen. Auf diese unterschiedlichen Rollen sollte eingegangen werden, und entsprechende Angebote zur Weiterbildung auch für die Aus- und WeiterbilderInnen selbst sollten entwickelt werden.

Sichtbarmachung und Anerkennung von bereits vorhandenen Kompetenzen

Ein zentrales Element ist die Sichtbarmachung und Anerkennung bereits vorhandener Kompetenzen, da gering Qualifizierte oft viele non-formal und informell erworbene Kompetenzen mitbringen, die allerdings nie anerkannt oder auch nur sichtbar gemacht wurden.

Sichtbarmachung der Kompetenzen kann einerseits die Motivation der TeilnehmerInnen steigern, indem z.B. aufgezeigt wird, welche Teile einer Qualifikation, basierend auf den vorhandenen Kompetenzen, bereits erfüllt werden können; ebenso kann das Einbeziehen von Vorwissen davor schützen, dass gering Qualifizierte an Kursangeboten teilnehmen, in denen sie wenig Neues erfahren, was demotivierend wirken kann.

Der Prozess der Anerkennung von Kompetenzen im Rahmen von Validierung kann dennoch für gering Qualifizierte abschreckend sein: Vor allem die oft sehr deskriptiven Verfahren können eine große Hürde darstellen. Daher sollte stärker Wert auf arbeitsplatz- bzw. tätigkeitsnahes Nachweisen von Kompetenzen gesetzt werden, wo mittels konkreter Arbeitsaufträge Kompetenzen gezeigt und anerkannt werden können. Jedoch sind diese Verfahren hinsichtlich Zeit und Kosten aufwendiger und daher auch in vielen Ländern derzeit noch geringer ausgestaltet.

Insgesamt kann die Validierung der Kompetenzen von gering Qualifizierten ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs sein: Sie ist aber nur ein Beitrag neben vielen anderen, d.h. es braucht noch ein ganzes Bündel an weiteren Maßnahmen, um die Frage nach zunehmendem Fachkräftebedarf – insbesondere in bestimmten Berufsbereichen, wie z.B. der Pflege – für die Zukunft lösen zu können.

Stärkere Verknüpfung von vor Ort nachgefragten Kompetenzen mit der Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten

Als sehr erfolgreich haben sich Angebote herausgestellt, die auf den Bedarf bei Unternehmen vor Ort eingehen und entsprechende Qualifizierungskurse entwickeln, die es ermöglichen, nachgefragte Kompetenzen zu vermitteln. Dabei kann insbesondere unter der gering qualifizierten Belegschaft, aber auch unter Arbeitssuchenden, eruiert werden, wer für entsprechende Kurse geeignet wäre, um mittels Qualifizierung in eine höhere Position aufsteigen zu können. Dazu wird oft mit der Sichtbarmachung bereits vorhandener Kompetenzen begonnen – siehe vorherigen Punkt –, um geeignete KandidatInnen ausfindig zu machen. Ein konkretes Ziel – wie eine neue Position oder eine neue Stelle in einem Unternehmen – kann dabei ein Anreiz für gering Qualifizierte sein, an einer entsprechenden Weiterbildung teilzunehmen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass entsprechende Prognosetools methodisch valide arbeiten und vor allem die Situation vor Ort, d.h. auf regionaler Ebene, berücksichtigen müssen. In Österreich könnte noch stärker in eine regional differenzierte Erhebung investiert werden, wobei nicht nur die Erfahrungen der Unternehmen, sondern auch der AMS-BeraterInnen in Betracht gezogen werden sollten, um Angebot und Nachfrage besser aufeinander abstimmen zu können. Auch die Weiterbildungseinrichtungen sollten stärker einbezogen werden, um passgenaue Angebote bereitstellen zu können.

Modulare Angebote ausbauen

Gering qualifizierte Erwachsene haben oft nicht die Zeit oder Motivation, an langwierigen Weiterbildungen teilzunehmen, da sie dies neben Arbeit und Familie schwer unterbringen bzw. oft auch den sich erst in weiterer Zukunft ergebenden Mehrwert einer länger dauernden Weiterbildung schwer einschätzen können. Daher sind modulare Angebote, die umfassende Aus- und Weiterbildungen, wie z.B. eine Lehrlingsausbildung, in kleine Schritte aufteilen, ein sehr guter Einstieg für gering Qualifizierte. Durch die schrittweise Absolvierung einzelner Module – die idealerweise anerkannt und zertifiziert sind und somit einen „Mehrwert“ am Arbeitsmarkt mit sich bringen, da sie von den Unternehmen anerkannt werden – kann im eigenen Lerntempo eine Qualifizierung absolviert und am Ende eine formale berufliche Qualifikation erlangt werden.

Aber nicht nur im Hinblick auf berufliche Qualifikationen sind aufeinander aufbauende Module sinnvoll: Auch im Bereich der digitalen Grundkompetenzen kann ein solches schrittweises Aufbauen auf bereits vorhandenem Wissen motivieren und vor allem für ältere gering Qualifizierte ein guter Einstieg sein.

Modulares Lernen sollte daher inklusiv in die Erwachsenenbildung integriert sein und Angebote, die sich an gering Qualifizierte wenden, könnten sich konkret an betrieblichen Einsatzfeldern orientieren; alle Module zusammen ergeben die praxisrelevanten und lehrplanmäßigen Inhalte eines Berufs und ermöglichen eine flexible Nachqualifizierung für gering qualifizierte Erwachsene. Dazu gibt es auch in Österreich bereits erste Maßnahmen, wie „Kompetenz mit System“, dennoch könnte das Angebot z.B. für Lehrberufe noch deutlich ausgebaut werden.

Digitalisierung und der Einsatz von digitalen Medien

Digitale Methoden mit spielerischen Ansätzen werden für gering Qualifizierte zumeist als gut geeignet angeführt. Auch ein Verbinden von Präsenzlernen mit Online-Lernen, d.h. Blended Learning, wird als sinnvolle Kombination angesehen und stellt insbesondere zu Zeiten der Corona-Pandemie eine gute Ergänzung dar, um lernortunabhängig Gelerntes zu verfestigen

oder Inhalte zu wiederholen. Es muss jedoch beachtet werden, dass gering Qualifizierte oft über geringe digitale Kompetenzen verfügen und somit zunächst sehr anwendungsorientiert und spielerisch an neue Tools herangeführt werden müssen – wobei auch eine kontinuierliche Begleitung durch die KursleiterInnen empfohlen werden kann.

Phasen des Präsenzunterrichts sind dennoch weiterhin ein wichtiger Faktor zum Entstehen eines Gemeinschaftsgefühls, das auch den Austausch zwischen den TeilnehmerInnen fördert. Gleichzeitig gibt es beim digitalen Lernen großes Potenzial, insbesondere wenn es abwechslungsreich gestaltet ist, z.B. im Rahmen von Videoplattformen, oder wenn es zur laufenden Überprüfung des Lernfortschritts mit individuell angepassten Übungen – z.B. mittels adaptiver Lernsoftware – eingesetzt wird. Dies stellt Weiterbildungsanbieter allerdings auch vor die Herausforderung, in entsprechendes Equipment und Software zu investieren.

Berufliche Auszeit ermöglichen, um an Weiterbildung teilnehmen zu können

Eingeschränkte zeitliche Ressourcen sind einer der Hauptgründe, warum gering qualifizierte Erwachsene nicht an Weiterbildung teilnehmen. Viele Länder ermöglichen es daher ihrer erwachsenen Bevölkerung, eine bezahlte Auszeit zu nehmen, um z.B. im Rahmen einer Bildungskarenz (Österreich) oder eines Projekts zum beruflichen Übergang (Frankreich) eine längere Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren. Allerdings muss beachtet werden, dass diese Formate zumeist von mittel bis höher Qualifizierten in Anspruch genommen werden; Gründe dafür sind vor allem die finanzielle Vergütung im Rahmen der Auszeit, die sich am vorher bezogenen Gehalt orientiert und somit für gering Qualifizierte zu gering ausfallen kann, um mit diesen Mitteln für eine längere Zeit auszukommen. Daher wären zusätzliche Unterstützungsangebote für gering Qualifizierte anzuraten, die es insbesondere dieser Zielgruppe ermöglichen, an längerfristigen Aus- und Weiterbildungen teilnehmen zu können. Zwar gibt es zusätzliche Förderungen für gering Qualifizierte, allerdings können diese oft erst im Nachhinein beantragt werden. Zudem ist zu Beginn oft unklar, ob diese Finanzierung möglich sein wird oder nicht. Dies kann bei Personen mit geringem Einkommen den entscheidenden Unterschied darstellen, ob sie sich für eine längere Aus- und Weiterbildungsphase entscheiden. Daher sollten zusätzliche Fördermöglichkeiten zeitnah bezogen werden können, da eine entsprechende Vorfinanzierung für gering Qualifizierte eine weitere Hürde darstellen kann.

Verbesserte Kooperation und Koordination aller Beteiligten

Unternehmen, Arbeitsmarktservice, Unternehmensverbände, Sozialpartner, Gewerkschaften, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sowie regionale öffentliche Stellen sollten sich vermehrt zusammenschließen, um gemeinsam für die jeweils vor Ort anzutreffenden Bedarfe und Nachfragen ein entsprechendes Angebot zu entwickeln – oder auch bestehende Angebote besser aufeinander abzustimmen.

Durch eine verbesserte Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen können Angebote entwickelt werden, die auf den Bedarf vor Ort und die jeweiligen Anforderungen abgestimmt sind. Mittels Einbeziehens der Unternehmen kann es auch zu einem Übernahmeeffekt kommen, von dem insbesondere Arbeitssuchende profitieren können, wenn im Rahmen eines Angebots der Betrieb als Lernort eingesetzt wird und somit ein potenzielle/r neuer/e ArbeitgeberIn kennengelernt werden kann. Gleichzeitig profitieren die Weiterbildungsanbieter, die gemeinsam mit Unternehmen neue Schulungsprogramme entwickeln und umsetzen können.

Es gibt bereits viele Maßnahmen und Unterstützungsangebote, allerdings ist es für Einzelne oft schwierig, einen Überblick zu gewinnen. Insbesondere für KMU trifft dies zu, die z.B. von Zusammenschlüssen mit größeren Unternehmen in der Region oder Branche profitieren könnten. Aber auch für große Unternehmen zeigen sich Vorteile, wenn ihre zumeist kleiner strukturierten Zulieferbetriebe auf aktuelle Anforderungsentwicklungen vorbereitet sind und ihr Personal entsprechend weiterbilden können. KMU erhalten umgekehrt Einblicke in aufkommende Trends und zukünftige Anforderungen und können an innovativen Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen, die sie selbst nur selten betreiben könnten. Dies ist auch ein guter Schritt, damit sich KMU stärker in der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung von Fachkräften engagieren können.

Auch eine gute Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice und den bestehenden Angeboten kann hilfreich sein: So können KMU im Rahmen von Einschulungsphasen bei Einstieg in den Betrieb von der Erfahrung der BeraterInnen profitieren und somit einen leichteren Einstieg in entsprechende Aktivitäten ermöglichen. Insbesondere für (regional) nachgefragte Berufe gibt es Unterstützungsangebote, die sowohl für Arbeitssuchende als auch Beschäftigte zur Verfügung stehen – diese könnten bei KMU noch stärker bzw. mit entsprechenden Unterstützungsangeboten für die Umsetzung verbunden werden.

Wichtig ist zudem die politische Ansprache und die Unterstützung durch die Politik – auch die Verknüpfung mit dem Thema Fachkräftebedarf hat sich als eine gute Strategie erwiesen, um auf das Thema der verbesserten Weiterbildung für gering Qualifizierte aufmerksam zu machen.

8 Literaturverzeichnis

- Ambos, Ingrid (2005): Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Online: https://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf (2020-11-17)
- Baethge, Martin; Severing, Eckhart (2015): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7630> (2020-12-31)
- Baiocco, Sara; Simonelli, Felice; Westhoff, Leonie (2020): Study on mapping opportunities and challenges for micro and small enterprises in offering their employees up- or re-skilling opportunities. Final report. Vol. 1. Online: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/study-on-up-and-re-skilling-in-micro-and-small-enterprises/> (2020-07-30)
- Bayrische Arbeitgeberverbände (2019): Mehr Weiterbildungsförderung – das Qualifizierungschancengesetz. Leitfaden. Online: https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Sozialpolitik/2019/Downloads/Leitfaden-Qualifizierungschancengesetz_final_V.10.pdf (2020-09-08)
- Becker, Carsten; Leopold, Enrico (2020): Begleitende Evaluation der Ausbildungsstrukturprogramme JOBSTARTER und JOBSTARTER plus. 2015–2018. Kurzfassung des Gesamtabschlussberichtes. Online: https://www.jobstarter.de/files/Evaluation%20JOBSTARTER%20und%20JOBSTARTER%20plus_Kurzfassung_bf.pdf (2020-12-17)
- Bertelsmann Stiftung (2020): Handreichung zur Entwicklung von Kompetenzmodellen für Teilqualifizierungen. Online: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Aufstieg_durch_Kompetenzen/Handreichung_Kompetenzmodellentwicklung_fuer_TQ_CC.pdf (2020-10-14)
- BIBB (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Online: <https://datenreport.bibb.de/html/103.htm> (2020-12-15)
- BIBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Online: <https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport2015.php> (2020-12-15)
- BGI Consulting (2018): Evaluation of the Implementation Progress of Priority Axis 9 Specific Objective “Increase Workforce Competitiveness, Ensuring Opportunities to Adapt to Economic Needs” under the Operational Programme for the European Union Funds’ Investments.
- Bilaine, Katharina (2019): Geringqualifizierte in Deutschland – niedrige Löhne, prekäre Bedingungen. Policy Brief #2019/05. Online: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Policy_Brief_Geringqualifizierte_deutsch_201905.pdf (2020-12-14)

BMAS (2016): Digitalisierung am Arbeitsplatz. Forschungsbericht 468. Online: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a875-monitor-digitalisierung-am-arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (2020-12-02)

BMAS (2017): Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung 2017. Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a758-16-fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (2020-09-08)

BMAS (2018): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (2020-09-08)

BMBF (2014): Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss. JOBSTARTER PRAXIS – Band 8. Online: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Jobstarter_Praxis_Band_8.pdf (2020-12-02)

BMBF, BMAS (2018): Initiative Bildungsketten. Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss. Online: <https://www.bildungsketten.de/media/Medieninformationen%20zur%20Initiative%20Bildungsketten.pdf> (2020-09-08)

BMWi (2019): Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019 – 2021. Online: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/A/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (2020-09-08)

Browne, James; Pacifico, Daniele (2016): Faces of Joblessness in Lithuania: Anatomy of Employment Barriers. OECD Report. Online: <https://www.oecd.org/els/soc/Faces-of-Joblessness-in-Lithuania.pdf> (2020-09-23)

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Online: <http://doku.iab.de/externe/2011/k110124r01.pdf> (2020-09-08)

Bundesagentur für Arbeit (2016): BA 2020 >> Bringt weiter. Schwerpunktheft Fachkräfte für Deutschland. Zwischenbilanz und Fortschreibung. Online: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013186.pdf (2020-09-08)

Bundesagentur für Arbeit (2019a): Personal finden, binden, weiterbilden. Geförderte Wir beraten Sie gerne! Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte. Online: <https://weiterbildung-initiieren-bayern.de/wp-content/uploads/2019/03/2019-03-20-Regionaldirektion.pdf> (2020-09-08)

Bundesagentur für Arbeit (2019b): Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2019. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201912-pdf.pdf> (2020-09-08)

Cedefop (2017a): Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Cedefop research paper No 60. Online: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560> (2020-09-08)

Cedefop (2017b): Investitionen in Kompetenzen zahlen sich aus. Volkswirtschaftliche und soziale Kosten gering qualifizierter Erwachsener in der EU. Zusammenfassung. Online: http://www.cedefop.europa.eu/files/5560_de_zusammenfassung_0.pdf (2020-09-08)

Cedefop (2018): Skills for green jobs: an update. France. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/france_green_jobs_2018.pdf (2020-10-30)

Cedefop (2019): Geringqualifizierung eindämmen durch lebenslanges Lernen. Kurzbericht. März 2019. Online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9136> (2020-12-30)

Cedefop (2020a): Developments in vocational education and training policy in 2015-19: Lithuania. Cedefop monitoring and analysis of VET policies. Online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/countryreports/developments-vocational-education-and-training-policy-2015-19-lithuania> (2020-09-22)

Cedefop (2020b): Cedefop country fact sheet. Adult population with potential for upskilling and reskilling. Austria. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/austria_country_factsheet.pdf (2020-10-07)

Cedefop (2020c): Cedefop country fact sheet. Adult population with potential for upskilling and reskilling. Finland. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/finland_country_factsheet.pdf (2020-10-07)

Cedefop (2020d): Cedefop country fact sheet. Adult population with potential for upskilling and reskilling. France. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/france_country_factsheet.pdf (2020-10-07)

Cedefop (2020e): Cedefop country fact sheet. Adult population with potential for upskilling and reskilling. Germany. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/germany_country_factsheet.pdf (2020-10-07)

Cedefop (2020f): 2020 Skills Forecast. France. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2020_france.pdf (2020-11-18)

Cedefop (2020g): 2020 Skills Forecast. Finland. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2020_finland.pdf (2020-11-18)

Cedefop (2020h): 2020 Skills Forecast. Germany. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2020_germany.pdf (2020-11-18)

Cedefop (2020i): 2020 Skills Forecast. Lithuania. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2020_lithuania.pdf (2020-11-18)

Cedefop (2020j): Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling. Online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081> (2020-12-30)

Cedefop (2020k): Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to

upskilling pathways for low-skilled adults. Online:
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3082> (2020-12-30)

Cedefop (2020l): Cedefop country fact sheet. Adult population with potential for upskilling and reskilling. Lithuania. Online:

https://www.cedefop.europa.eu/files/lithuania_country_factsheet.pdf (2020-12-30)

Cedefop (2020m): Lehrlingsausbildung für Erwachsene. Kurzbericht. Juni 2020. Online:

https://www.cedefop.europa.eu/files/9147_de.pdf (2020-12-30)

Cedefop (2020n): Vocational education and training in Europe 1995–2035. Scenarios for European vocational education and training in the 21st century. Online:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3083> (2020-12-30)

Dauser, Dominique (2017): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte – Entwicklung und Etablierung neuer Weiterbildungssettings. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, 33. Dezember 2017, pp. 1–18. Online: https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/dauser_bwpat33.pdf (2020-09-30)

Dauser, Dominique; Kretschmer, Thomas (2017): Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte lernförderlich gestalten. Leitfaden zur zielgruppengerechten Konzeption, methodisch-didaktischen Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate auf dem regionalen Bildungsmarkt. Online: https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/171109_Pro-up_Online-Leitfaden.pdf (2020-09-30)

Dauser, Dominique; Kretschmer, Thomas (2019): Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate. Online:

https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/NFQ/1904_f-bb-online_nicht_formal_Qualifizierte_arbeitsplatznah_weiterbilden.pdf (2020-09-30)

Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2018): Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. IAB-Kurbericht 4/2018. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf> (2020-11-27)

Deutscher Bundestag (2018): Programme des Bundes und der Länder zur Fachkräftegewinnung. Ausgewählte Beispiele. Online:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/559778/c2470473029006fae39e560b2a7c52e0/wd-6-014-18-pdf-data.pdf> (2020-09-08)

Dietz, Martin; Osiander, Christopher (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen. Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. IAB-Kurzbericht 14/2014. Online:

<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1414.pdf> (2020-12-02)

Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Broughton, Andrea; de Beer, Paul; Linck, Carolin; Bassani, Giulia (2018): Mitigating labour market dualism: Single Open-Ended Contracts and Other Instruments. Online:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/619025/IPOL_STU\(2018\)619025_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/619025/IPOL_STU(2018)619025_EN.pdf) (2020-12-16)

Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Wozny, Florian; Lickh, Carolin; Schmidt, Tanja; Tobsch, Verena (2019): Geringqualifizierte in Deutschland. Beschäftigung, Entlohnung und Erwerbsverläufe im Wandel. IZA Research Report No. 91. Online: http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_91.pdf (2020-09-23)

Endrodi, Gabor (2019): European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Thematic report: The role of validation in an upskilling pathway for young people not in education and training (NEETS), adults with low skills and long-term unemployed people. Online: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Upskilling.pdf (2020-11-17)

Eurofound, Cedefop (2020): European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Online: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20001en.pdf (2020-11-30)

European Commission, ICF (2018): Study on the movement of skilled labour. Final report. Online: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8156&furtherPubs=yes> (2020-09-10)

European Commission (2019): Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults. Taking stock of implementation measures. Online: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/implementation-report-upskilling-pathways_en.pdf (2021-01-04)

Fernandez, Rodrigo; Immervoll, Herwig; Pacifico, Daniele; Thévenot, Déline (2016): Faces of Joblessness. Characterising Employment Barriers to Inform Policy. IZA Discussion Paper No. 9954. Online: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/142393/1/dp9954.pdf> (2020-09-23)

Flake, Regina; Malin, Lydia; Middendorf, Lena; Seyda, Susanne (2014): Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale. IW Analysen. Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Online: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181861/1/iw-analysen-bd100.pdf> (2021-01-04)

Hall, Jeremy; Jennings, Edward (2008): Taking Chances: Evaluating Risk as a Guide to Better use of Best Practices. Online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1540-6210.2008.00908.x> (2020-12-30)

Hillage, Jim; Aston, Jane (2001): Attracting New Learners: A Literature Review. Online: https://www.researchgate.net/publication/234628899_Attracting_New_Learners_A_Literature_Review (2020-08-06)

ibw (2019): Das österreichische Bildungssystem. Online: <https://ibw.at/resource/download/1824/oesterr-bildungssystem.pdf> (2021-01-14)

Johansson, Åsa (2006): Wage Setting in Finland: Increasing Flexibility in Centralised Wage Agreements. OECD Economics Department Working Papers No. 503. DOI. Online: <https://dx.doi.org/10.1787/873363738433> (2020-11-30)

Kägi, Wolfram; Lobsiger, Michael; Morlok, Michael; Frey, Miriam; Oswald, Andrea (2014): Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Online: https://www.bss-basel.ch/images/stories/bss-basel/downloads/b,s,s.-studie_fachkraeftemangel_schweiz.pdf (2019-11-13)

Karttunen, Anni (2015): Länderstudie Finnland. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann, pp. 190–228

Kettner, Anja (2012): Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe in Deutschland: Befunde, Ursachen und Handlungsbedarf. Dissertation. Online: https://depositonce.tu-berlin.de/bitstream/11303/3511/1/Dokument_33.pdf (2019-11-13)

Klein, Helmut; Schöpfer-Grabe, Sigrid (2015): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte. Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung. In: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 42, pp. 115–133. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/242676/IW-Trends_2015-03-07_Klein_Schoepper-Grabe.pdf (2020-12-02)

Koschek, Stefan; Samray, David (2018): Strategien zur Qualifizierung Bildungsferner aus Anbietersicht. BWP 1/2018. Online: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-182141> (2020-12-31)

Kruppe, Thomas; Baumann, Martin (2019): Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale. IAB-Forschungsbericht 01/2019. Online: <http://213.241.152.197/forschungsbericht/2019/fb0119.pdf> (2021-01-04)

Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras - KPMPC (2018): Guidance and outreach for inactive and unemployed – Lithuania. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. Online: https://www.kpmpc.lt/refernet/wp-content/uploads/2018/07/guidance_outreach_Lithuania_Cedefop_ReferNet.pdf (2020-09-22)

Lachmayr, Norbert; Mayerl, Martin (2020): Berufliche Weiterbildung formal geringqualifizierter Personen Good-Practice-Beispiele und Faktoren für einen Erfolg für am 2. Bildungsweg. AMS Report 146. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_146_-_Geringqualifizierte.pdf (2020-09-23)

Lietuvos Respublikos ūkio ministro (2016): 2014–2020 Metu Europos Sąjungos Fondu Investicijų Veiksmu Programos 9 Prioriteto „Visuomenės Švietimas Ir Žmogiskųjų Isteklių Potencialo Didinimas“ Priemonės Nr. 09.4.3-ESFA-K-827 „Pameistrystė Ir Kvalifikacijos Tobulinimas Darbo Vietoje“ Projektu Finansavimo Salygu Aprašas Nr. 1. Online: <https://www.esinvesticijos.lt/lt/dokumentai/2014-2020-metu-europos-sajungos-fondu-investiciju-veiksmu-programos-9-prioriteto-visuomenes-svietimas-ir-zmogiskuju-istekliu-potencialo-didinimas-priemones-nr-09-4-3-esfa-k-827-pameistryste-ir-kvalifikacijos-tobulinimas-darbo-vietoje-projektu-finansavimo> (2020-11-30)

Mathou, Cecile (2019): European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Country report: France. Online: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_France.pdf (2020-10-30)

Maynard, Rebecca (2006): Presidential address: Evidence-based decision making: What will it take for the decision makers to care? Online: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/pam.20169> (2020-12-30)

Michel, Alain; Looney, Janet (2015): Länderstudie Frankreich. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann, pp. 229–274

Ministère du Travail (2020): Questions-réponses. Le Projet de Transition Professionnelle. Coronavirus (COVID-29). Online: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19-qr-projet-transition-professionnelle.pdf> (2020-11-26)

Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland (2018): Agenda for sustainable growth. MEAE Guides and other publications. 15/2018. Online: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161134/MEAE_Guide_15_2018_Agenda_for_sustainable_growth_02112018.pdf?sequence=1&isAllowed=y (2020-12-03)

Musset, Pauline (2015): Building Skills for all: A Review of Finland Policy Insights on Literacy, Numeracy and Digital Skills from the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies. Online: <http://www.oecd.org/finland/Building-Skills-For-All-A-Review-of-Finland.pdf> (2020-11-30)

OECD (2016a): Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs. Online: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-assessing-and-anticipating-changing-skill-needs_9789264252073-en (2019-11-13)

OECD (2016b): OECD Reviews of Labour and Social Policies: Latvia. Online: <https://www.oecd.org/publications/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-latvia-2016-9789264250505-en.htm> (2020-09-10)

OECD (2018): OECD Reviews of Labour and Social Policies: Lithuania. Online: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-lithuania_9789264189935-en#page4 (2020-09-10)

OECD (2019): Getting Skills Right. Engaging low-skilled adults in learning. Online: <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf> (2020-12-30)

OECD (2020): Getting Skills Right. Continuous Learning in Working Life in Finland. Online: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/continuous-learning-in-working-life-in-finland_2ffcffe6-en#page1 (2020-09-08)

OECD; Statistics Finland (2020): Globalisation in Finland: Granular Insights into the Impact on Businesses and Employment. Online: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ykau_202000_2020_23449_net.pdf (2020-11-30).

Paier, Dietmar (2009): Fachkräftemangel in der Steiermark. Endbericht. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Endbericht_2009_Fachraeftemangel_Steiermark.pdf (2019-11-13)

Papouschek, Ulrike (2018a): Maßnahmen und Strategien zum Aufschließen von Bildungsdefiziten gering qualifizierter Personen im Hinblick auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration. Teil 1: Literaturbericht. Online: https://www.forba.at/wp-content/uploads/2019/10/FORBA_Endbericht_Niedrigqualifizierte_Teilbericht1.pdf (2020-11-17)

Papouschek, Ulrike (2018b): Maßnahmen und Strategien zum Aufschließen von Bildungsdefiziten gering qualifizierter Personen im Hinblick auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration. Teil 2: Ergebnisse und Empfehlungen. Online: https://www.forba.at/wp-content/uploads/2019/10/FORBA_Endbericht_Niedrigqualifizierte_Teilbericht2.pdf (2020-11-17)

Republic of Lithuania (2014): Operational programme for the European Union funds' investments in 2014-2020. Online: <https://www.esinvesticijos.lt/en/documents-2014> (2020-10-27)

Saikkonen, Loretta; Spoof, Jenny (2020): Digitale Fähigkeiten im Arbeitsleben mit dem Tutormodell. Digitutor Projekt Schlussbericht. Forschungszentrum für Bildungssoziologie (RUSE), Universität Turku

Schöpf, Nicolas (2015): Die Situation in Deutschland: Die Anerkennung der Ergebnisse informellen und nonformalen Lernens bei formal Geringqualifizierten: Status Quo und Perspektiven. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann, pp. 49–145

Seyda, Susanne; Wallossek, Luisa; Zibrowius, Michael (2018): IW-Analysen 122. Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2018/Analyse_122_Keine_Ausbildung_Weiterbildung.pdf (2021-01-04)

Sgarzi, Matteo (2018): Upskilling Pathways in France. WP1. Enhancing Qualification of Adult Learner through the implementation of Upskilling pathways. Online: <http://www.upskillingitaly.eu/wp-content/uploads/2019/04/UPSKILLING-PATHWAYS-in-France-WP1.pdf> (2020-09-24)

Shah, Chandra; Burke, Gerald (2005): Skills Shortages: Concepts, Measurement and Policy Responses. Australian Bulletin of Labour, Vol. 31 No. 1, pp. 44-71

Steiner, Mario; Pessl, Gabriele; Kulhanek, Andrea (2019): Under Pressure!? Integrationschancen und Ausgrenzungsrisiken formal gering Qualifizierter. IHS Working Paper 3. March 2019. Online: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4957/1/ihs-working-paper-2019-steiner-pessl-kulhanek-under-pressure.pdf> (2021-01-04)

TK-Eval (2012): Bericht über die Durchführung gemeinsamer Weiterbildung im Zusammenhang mit der Erwachsenenbildung in der Arbeitsmarktpolitik. Online: <https://docplayer.fi/1563877-Yhteishankintakoulutuksen-selvitys.html> (2020-11-19)

Visionary Analytics (2016): Galutinis Veiksmu Planas Pameistrystei Pletotit Bei Įgyvendinti Lietuvoje. Galutine Ataskaita. Online: https://www.smm.lt/uploads/documents/svietimas/Pameistrystes%20galutinis%20veiksmu%20planas_SMM_final%202017%20pdf.pdf (2020-11-30)

Wolf, Markus; Hecker, Kristin; Kohl, Matthias; Pfeiffer, Iris (2018): Konzepte modularer Nachqualifizierung: Hintergrund, aktuelle Entwicklungen und praktische Anwendung. f-bb-Working Paper, 01/18. Online: https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/BTQ/191217_TQ_working_paper_final.pdf (2020-10-14)

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2017): Strategien im Umgang mit dem Fachkräftebedarf. Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern und Schlussfolgerungen für Österreich. Projektabschlussbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_AMS-Studie_Fachkraeftebedarf_wiab.pdf (2019-11-13)

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018a): Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für gering Qualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_wiab-ams_Bericht_Anerkennung_geringqualifizierte%202018.pdf (2020-09-23)

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018b): Digitale Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung. Europäische Good-Practices für gering Qualifizierte im Vergleich und Schlussfolgerungen für Österreich. Online: https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_WIAB_Digitale%20Kompetenzen_ams-studie.pdf (2020-12-01)

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie; Sturm, René (2019): Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte. Sichtung internationaler Good Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 38, 2019, 04-1-04-10. Online: https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-38/04_ziegler_mueller-riedlhuber_sturm.pdf (2020-02-03)

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2020): Angebote von europäischen Arbeitsmarktservices an Betriebe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs – Europäische Good Practices im Vergleich. Online: <https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/WIAB-Fachkraeftebedarf-PES-2020.pdf> (2020-12-01)