



Gernot Mühge  
**Qualifizierung und Teilqualifizierung in  
Transfergesellschaften**

Tagung der Bertelsmann-Stiftung  
Duisburg, Museum der Deutschen Binnenschifffahrt  
24. April 2017



**Qualifizierung und Teilqualifizierung  
in Transfergesellschaften**

---

Agenda

- Transfergesellschaften – kurze Positionsbestimmung
- Berufsfachliche Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktpolitik
- Möglichkeiten der berufsabschlussbezogenen Qualifizierung und Teilqualifizierung im Transfer

## Stand und Entwicklungsmöglichkeiten des Beschäftigtentransfers



*Blick nach vorn:*  
Arbeitsfelder der Weiterentwicklung  
der Beschäftigtentransfers



## Stand und Entwicklungsmöglichkeiten des Beschäftigtentransfers



*Blick zurück:*  
**Arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit** vergangener  
Transferprojekte

*Zwei Indikatoren*

- Verbleib auf dem Arbeitsmarkt
- Qualität der Beratung und Unterstützung in der Stellensuche

## Stand und Entwicklungsmöglichkeiten des Beschäftigentransfers



### Wissenschaftliche Verbleibsuntersuchungen

	Methodenbericht der BA (2014)	GIB –Studie zu Transfergesell- schaften in NRW (2012)	Praktiker-Transfer- gesellschaften (2016)	Cummins- Transfer- gesellschaft (2017/vorläufig)	Schlecker - Monitoring der BA (2013)
Übergänge in Arbeit	44,6 Prozent  (alle Beschäfti- gungsformen)	51,4 Prozent  (nur SVB)	67,6 Prozent  (nur SVB)	71,6 Prozent  (nur SVB)	49,1 Prozent  (alle Beschäfti- gungsformen)
Methode, Datenbasis	Stichprobe aus 10.200 Transfer-TN	Schriftliche Befragung, Stich- probe von 479 TN	Schriftliche Befragung, Stich- probe von 1.686 TN	Schriftliche Befragung, Stich- probe von 59 TN	Verbleibsunter- suchung von 23.400 ehemals Schlecker- Beschäftigten

5

## Stand und Entwicklungsmöglichkeiten des Beschäftigentransfers



### Angemessenes Erfolgskriterium für den Transfer: Qualität der Beratung

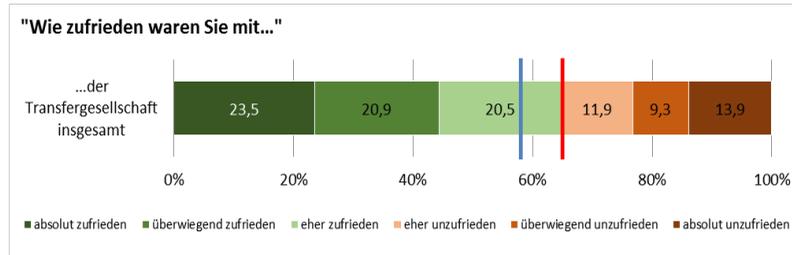
- Standard-Indikator: „*Wie zufrieden sind Sie mit der Leistung der \*Transfergesellschaft insgesamt?*“
- Antwort-Skalen: von sehr zufrieden bis sehr unzufrieden

6

## Stand und Entwicklungsmöglichkeiten des Beschäftigentransfers



### Zufriedenheit der Teilnehmer\_innen mit der Transfergesellschaft insgesamt



- Praktiker-Beispiel: Positive Tendenz: mit 64,9 % (!)
- G.I.B.-Untersuchung: 78,5%; Cummins-Evaluation: 100% (!)
- Referenzwerte der BA: 49% bis 58 % (!) („Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit?“)

## Stand und Entwicklungsmöglichkeiten des Beschäftigentransfers



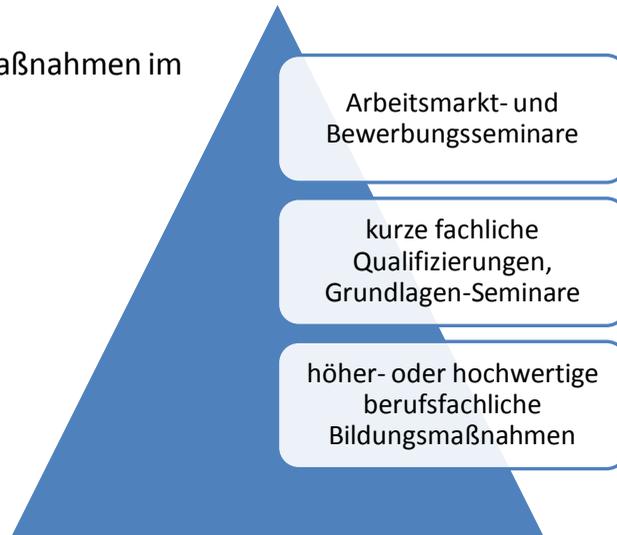
### Zwischenfazit

- **hohe Qualität und Angemessenheit der Transferberatung in der Praxis**
- „Befähigung durch Beratung“ – in Teilen alternativer Ansatz zur BA
- fortschreitende Professionalisierung der Transferberatung
- Diskrepanz zwischen Transferwirklichkeit und Image/medialer Darstellung
- Schwächen in den institutionellen Rahmenbedingungen
- ...und quantitativer Bedeutung

## Qualifizierungsaktivitäten in Transfergesellschaften (Stand vor dem AWStG)



Drei Typen von  
Qualifizierungsmaßnahmen im  
Transfer



## Qualifizierung in Transfergesellschaften



- Vermittlungsorientierung in der Qualifizierung
- Orientierung am lokalen AM
- Qualifizierungsentscheidung im Dialog zwischen Berater/innen, Teilnehmer/innen und Bundesagentur für Arbeit

Grundlegende Parameter

- Budget für Qualifizierung
  - Laufzeit der Transfergesellschaft
  - regionales und zeitlich passendes Weiterbildungsangebot
- } Sozialplan

- **hohe Variabilität der Kontextfaktoren als Kritikpunkt**

## Qualifizierung in Transfergesellschaften



Studienergebnisse über Qualifizierung (ESF) im Transfer:

- Deeke u.a. 2011: „positive Wirkung auf die Beschäftigungschancen“
- Fertig 2013: Quali senkt die „Wahrscheinlichkeit des Arbeitsmarktrückzugs signifikant“
- profitierende Zielgruppen: Frauen und Beschäftigte mit hoher BZG
- Mühge, Nieweth u.a. 2012: geringe Qualifikation, höheres Lebensalter

→ übereinstimmend positive Bewertungen

## Qualifizierung, Arbeitsmarktpolitik und berufsfachliche Arbeitsmärkte



### Berufsfachliche Arbeitsmärkte

als Kernelement der deutschen Beschäftigungsmodells

- Deutschland als Referenzmodell
- Berufsausbildung und Facharbeit Grundlage hoher betrieblicher Performanz
- ...und wirtschaftlicher „high road“-Strategie
- Gewährung von Flexibilität und sozialer Sicherheit
- Komplexer Ordnungsrahmen und Akteursstruktur
- Hintergrund der kritischen Diskussion um die Modularisierung der Berufsausbildung

## Arbeitsmarktpolitik im berufsfachlichen Arbeitsmarkt



Berufsfachlicher Arbeitsmarkt *und Arbeitsmarktpolitik*:  
eine Pendelbewegung

- bis in die 1970er-Jahre: „bildungspolitische Einheit“ von beruflicher Bildung und Arbeitsmarktpolitik
- Beruf und Beruflichkeit als basales und schützenswertes Prinzip
- Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung, Berufsschutz in der AMP etc.
- Gegenbewegung: Weiterbildungsskepsis und Ökonomisierung der AMP: Verengung auf das Versicherungsprinzip, Ausdünnung des Leistungskatalogs, Vermittlungsvorrang...

## Arbeitsmarktpolitik im berufsfachlichen Arbeitsmarkt



- *Aktuell*: Forderung nach der Wiedereinführung investiver Arbeitsmarktpolitik, Beitrag der AMP zur Fachkräfteentwicklung, Innovationspolitik
- Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versichertenschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG)
- Gesetzesbegründung zum AWStG:  
Es „wird klargestellt, dass der Vermittlungsvorrang einer Weiterbildungsförderung zum Nachholen eines Berufsabschlusses nicht entgegensteht, wenn dadurch eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 18/8042: 1)

## Arbeitsmarktpolitik im berufsfachlichen Arbeitsmarkt



- *Aktuell:* Forderung nach der Wiedereinführung investiver Arbeitsmarktpolitik, Beitrag der AMP zur Fachkräfteentwicklung , Innovationspolitik
- Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versichertenschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG)
- Fachliche Weisung zum AWStG:  
Es wird klargestellt, dass der Vermittlungsvorrang „einer Weiterbildungsförderung zum Nachholen eines Berufsabschlusses nicht entgegensteht, wenn dadurch eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann“ (Fachliche Weisung 201607026)

## Arbeitsmarktpolitik im berufsfachlichen Arbeitsmarkt



### 111a SGB III: Eröffnung des Zugang von Transfer-TN zu abschlussbezogenen Maßnahmen (FBW)

- Fördervoraussetzungen: TN ist geringqualifiziert oder Ü45
- einfaches Verfahren über Bildungsgutschein, Förderquote idR 50 %
- **Teilqualifikation** explizit eingeschlossen
- auch Maßnahmen zum Berufsabschluss können in der TG begonnen und anschließend bruchlos fortgeführt werden

### Spannungsfelder für die Teilqualifizierung im Transfer:

- **arbeitsmarktpolitische Chance - berufspolitisches Risiko**
- **Teilqualifizierung vs. vollständige Berufsausbildung**

## Teil-Qualifizierung in Transfergesellschaften



Zwei Zielgruppen für TQ in Transferprojekten

- TN sind aufgrund persönlicher Merkmale/Hemmnisse für die Aufnahme einer vollständigen Berufsausbildung nicht geeignet
- TN haben Berufserfahrung, können diese teilweise anerkennen lassen und wählen TQ als alternativer Weg zum Berufsabschluss über die Externenprüfung

ohne Förderung durch die BA:

- TQ sinnvoll für TN, die die Fördervoraussetzungen nicht erfüllen, etwa bei ausgeprägtem Wunsch nach Berufswechsel

17

## Teil-Qualifizierung in Transfergesellschaften



Risiken der vollständigen Berufsausbildung

- Abbruchrisiko aufgrund kognitiver Überforderung
- größere Hemmschwellen („Schulbank“) bei höherem Lebensalter

Risiken der TQ

- (vermindertes) Abbruchrisiko
- Berufsabschluss liegt außerhalb der TG und ist ungeregt
- Berufsabschluss teilweise illusionäres Ziel

18

## Teil-Qualifizierung in Transfergesellschaften



Vier Arbeitsfelder



## Teil-Qualifizierung in Transfergesellschaften



Qualifizierungsentscheidung erfordert  
**sorgfältiges Abwägen** in der Transferberatung

Zielklärung

- Qualifikation des TN und Berufswunsch
- Lebensumstände, Haushaltskontext und finanzielle Risikobereitschaft
- Weiterbildungsfähigkeit und Lernkompetenz von Transfer-TN
- Test von Vorwissen und Vorbildung
- Anerkennung von Berufserfahrung
- regionaler beruflicher AM
- regionales Träger- und Weiterbildungsangebot

Professionalisierung der  
Transferberatung

→ Anforderungen an die fachliche und Netzwerkkompetenz von TB

## Teil-Qualifizierung in Transfergesellschaften



### Anforderungen an die Betriebsparteien in der Gestaltung von Sozialplänen

- Grundvoraussetzung: Laufzeit von 12 Monaten
- hohes Qualifizierungsbudget
  - auf Grundlage der Qualifikationsprofile der Beschäftigten – in der Praxis nicht realistisch
  - Expertise durch den Träger oder Sachverständige des BR/AG erforderlich

Gestaltung von  
Tarifverträgen/  
Sozialplänen

21

## Teil-Qualifizierung in Transfergesellschaften



### Regionales Weiterbildungsangebot

- allgemeine regionale Differenzen, Stadt-Land-Unterschiede etc.

### Hemmnisse durch das TQ-Angebot

- Projektförmigkeit von TQ-Initiativen
- inhaltliche Dynamik der Projekte
- fehlende Standards in der Modularisierung

Regionales  
Weiterbildungs-  
angebot

→ Verbesserung von Verlässlichkeit und Transparenz erforderlich

22

## Teil-Qualifizierung in Transfergesellschaften



### Rechtlicher Rahmen

- entschiedene Verbesserung durch **111a SGB III**
  - verlässliche, administrativ angemessene Förderstruktur von berufsfachlichen Qualifizierungen
  - passender Zielgruppenzuschnitt
  - Abschwächung der Vermittlungsvorrangs
- Aber: Vorgaben der **Fachlichen Weisungen** stehen im Widerspruch zum Anspruch des sorgfältigen Abwägens der Qualifizierungsentscheidung

Verbesserung  
des rechtlichen  
Rahmens

(„Grundlage für das Anbieten von Qualifizierungsmaßnahmen ist das Ergebnis des Profilings. Dabei sollen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen möglichst frühzeitig einsetzen“

BA 2016: Anlage 1 zur Weisung 161220 )

23

## Fazit



- **Im Rahmen von Transfergesellschaften können TQ dazu beitragen, dass Prinzip der Beruflichkeit zu stärken**
- TQ sind ein **arbeitsmarktpolitisch zweckmäßiger Weg**, um bestimmte ungelernte Beschäftigte an einen Berufsabschluss heranzuführen
- 111a SGB III als gute Förderkulisse (nicht nur für TQ)
- Effektivität hängt von Rahmenbedingungen auf verschiedenen Ebenen ab
- Einbettung von Qualifizierungserfahrungen der Träger in einen fachlichen, überinstitutionellen Erfahrungsaustausch mit BA, Bildungsträgern etc.
- Professionalisierung und Fortführung des Austauschs auf Ebene der Berater/innen

24



**helex** institut

Arbeitsmarkt | Betriebliche Personalpolitik

**Herzlicher Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

Qualifizierung und Teilqualifizierung in  
Transfergesellschaften

**gernot.muehge@helex-institut.de**

Tagung der Bertelsmann-Stiftung

Duisburg, Museum der Deutschen Binnenschifffahrt

24. April 2017