

17.01.2022

Bundesagentur für Arbeit
Herrn Ulrich Eberle
Leiter Förderung, Qualifizierung, ESF/EGF - AM41
Geschäftsbereich Arbeitsmarkt
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Per E-Mail: Ulrich.Eberle3@arbeitsagentur.de

Stellungnahme zum Fachkonzept BvB 1-3

Sehr geehrter Herr Eberle,

gerne kommen wir Ihrem freundlichen Angebot vom 3. Dezember 2021 nach, Ihnen und Ihrem Geschäftsbereich eine Rückmeldung zum aktuellen Diskussionsstand des BvB-Fachkonzepts zu geben bzw. Ihnen noch weitere Aspekte zu spiegeln.

Im Nachgang zum von Ihnen organisierten virtuellen Experten-Treffen, das unsere Teilnehmenden als sehr positiv bewerteten, haben wir diese Eindrücke ausgewertet und weitere Erkenntnisse zusammengetragen. Nach der Zusendung der aktuellen Version des neuen BvB-Fachkonzepts haben wir im Kreis der verbandsinternen Expertinnen und Experten eine erste Bewertung vorgenommen – auf dieser Basis fanden virtuelle Fachaustausche mit vielen engagierten Praktikern aus BvB-Maßnahmen (aus den o. a. Verbänden) statt. Die dabei formulierten zahlreichen Hinweise, Anregungen und Verbesserungsvorschläge haben wir in dieser Stellungnahme zusammengefasst.

I. Generelle Ausrichtung des Fachkonzepts

Alle Änderungen und Novellierungen sollten sich stets am Kerngedanken der BvB orientieren: ein niedrighschwelliges, handhabbares Instrument zur Erreichung eines volatilen und vom Hilfesystem oft weit entfernten Personenkreises. Dies ist in der vorliegenden Neukonzeptionierung schon weitgehend, aber noch nicht durchgehend gelungen.

Daher möchten wir bereits an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die dem Modell zugrunde gelegte Regelarbeitszeit von 39 Zeitstunden nicht den Realitäten und praktischen Erfordernissen entspricht. Mit Blick auf die in der Praxis nicht seltenen *Teilzeitmodelle* sollte nicht darauf bestanden werden, sondern die Vorgaben auch alternative Modelle zu lassen. Der hohe personelle und finanzielle Mehraufwand für die Erstellung und Etablierung eines individuellen Teilzeitkonzepts ist im Teilnehmerkostensatz adäquat zu berücksichtigen.

Ebenfalls über alle Zielgruppen hinweg wird (S.24) der *digitalen Wissensvermittlung* und einer auf Digitalisierung im Berufsfeld orientierten Förderung Rechnung getragen. Dies umfasst

- die zielgruppengerechte Vermittlung der Inhalte zur Förderung der digitalen Kompetenzen unter besonderer Berücksichtigung der Bedarfe von lernbehinderten/lernbeeinträchtigten Menschen
- im berufstheoretischen Umfeld die Heranführung der Teilnehmenden an die neuen Anforderungen einer Arbeitswelt 4.0 mit Hilfe hybrider oder volldigitaler Durchführungsformen sowie hierzu passender bzw. notwendiger Durchführungsmittel
- im berufspraktischen Umfeld das Aufzeigen der Erfordernisse digitaler Kompetenzen im konkreten Beruf bzw. Berufsfeld.

Diese Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Arbeitswelt 4.0 ist zu begrüßen und betrifft vornehmlich die Träger, während Betriebspraktika oder der Besuch von Messen oder Kompetenzzentren sinnvolle Ergänzungen sind. Die mit der Umsetzung einhergehenden hohen Investitionskosten müssen in der Kalkulation vollumfänglich berücksichtigt werden.

II. Zielgruppe

Wir begrüßen die grundsätzliche Neuausrichtung des Fachkonzepts BvB. Die Neuausrichtung der Förderzielproblematik bietet die notwendige Flexibilität für eine individuellere und stärker modulare Ausgestaltung der Förderung. Das im Fachkonzept formulierte Ziel (Punkt 2, S. 6), den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu entwickeln, zu überprüfen und zu bewerten, ist sinnvoll. Die im Anschluss folgende, recht allgemein formulierte Zielgruppenbeschreibung wäre allerdings zu konkretisieren und in dieser Folge auch positive Förderziele präziser zu fassen. Eine stärkere Ausrichtung an den *Fähigkeiten* und *Potenzialen Einzelner* (positives Wording) könnte die Ausrichtung des Fachkonzepts stärken.

Problematisch erscheint jedoch der Förderausschluss *von Personen mit schwerwiegenden Hemmnissen*. Im Fachkonzept heißt es dazu (S. 8):

„Eine Förderung kommt (noch) nicht in Betracht für junge Menschen, die vielfältige und schwerwiegende Hemmnisse insbesondere im Bereich Motivation/Einstellungen, Schlüsselqualifikationen und sozialer Kompetenzen aufweisen oder wegen der in ihrer Person liegenden Gründe zunächst vorgelagerte Aktivierungs- oder Stabilisierungsmaßnahmen benötigen.“

Nach unseren Erfahrungen betrifft das gut die Hälfte aller Jugendlichen. Hier ist nicht nur zu klären, auf welcher Grundlage TN auszuschließen sind. Vielmehr ist eine Einbindung in den gesamten, aufeinander abgestimmten Produktkanon so zu gestalten, dass zwischen den erwähnten Aktivierungshilfen oder den vorbereitenden Arbeitsgelegenheiten *keine Förderlücken* entstehen. Die Verzahnung dieser Instrumente wird eine wesentliche Gelingensbedingung

sein. Hierfür wäre eine Konkretisierung des Unterschiedes zwischen vielfältigen, schwerwiegenden Hemmnissen (multiplen Problemlagen) und komplexem Förderbedarf zielführend.

Mit Blick auf den Rechtskreis SGB II können weiterhin Übergänge aus Maßnahmen nach § 16h SGB II im Einzelfall geschehen. *§ 16h SGB II darf jedoch kein systematisches oder obligatorisches Vorschaltinstrument für BvB werden*, da dies dem einleitend skizzierten Kerngedanken eines niedrigschwelligen Instrumentes widerspräche. Für Teilnehmende, bei denen in der Eingangsphase bzw. im Verlauf deutlich wird, dass sie multiple Problemlagen aufweisen, sollte ein Übergang in Aktivierungshilfen oder §16h-Massnahmen abbruchneutral möglich sein. Mit Blick auf Regionen, in denen diese Maßnahmen nicht angeboten werden können, regen wir an, für diese Personengruppen einer Verlängerung der Förderdauer auf bis zu 24 Monate in die VU explizit aufzunehmen.

Hingegen positiv zu bewerten ist die Einbindung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Im Fachkonzept heißt es dazu:

„Um an der BvB erfolgreich teilnehmen und den Qualifizierungsinhalten folgen zu können, sollten die Teilnehmenden mindestens über das Sprachniveau "B1" nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) verfügen. Zudem muss die Bereitschaft vorliegen, an der Verbesserung der Deutschkenntnisse zu arbeiten, um das Sprachniveau "B2" zu erreichen.“

Aus unseren Erfahrungen ist die *gleichzeitige Belegung* eines Berufssprachkurses und der BvB-Maßnahme schon aus organisatorischen Gründen *nicht praktikabel*. Versuche, mehrere Maßnahmen auf diesem Wege miteinander zu kombinieren, überfordern zumeist die Teilnehmenden und sind in der Vergangenheit auch schon nicht erfolgreich gewesen. Hier muss – mit Blick auf die Umsetzbarkeit und Akzeptanz - unbedingt noch nach Verbesserungen gesucht werden.

Das zertifizierte Sprachniveau B2 setzt hohe Anforderungen. Die Zielsetzung, auf das Erreichen des Sprachniveaus B2 hinzuarbeiten, droht die BvB zu überfrachten. BAMF-Sprachkurse beruhen auf starken Qualitätskriterien bezüglich Personalqualifikation und Curriculum. Regional wurde in der Vergangenheit aus gutem Grund mit den *Sonderformaten „BvB intensiv“* gearbeitet (Waiblingen, Nürnberg), die diesem Anspruch mit einer entsprechend höheren Personalausstattung und inhaltlichen Ausrichtung gerecht werden können. Für das Regelinstrument sollte zunächst von einem Vorrang von Berufssprachkursen ausgegangen werden.

Die unklare Formulierung des letzten Satzes im entsprechenden Absatz eröffnet zudem die Gefahr unterschiedlicher Lesarten des Zieles „Sprachförderung“. Im Kontext des Regelinstrumentes sollte Sprachförderung darauf abzielen, den Teilnehmenden Handlungssicherheit im betrieblichen Alltag zu erlauben, sich in Hierarchien bewegen zu können, im Kundenkontakt zu bestehen, und sich mit behördlichen Angelegenheiten auseinandersetzen zu können.

III. Eingangsverfahren / Eignungsanalyse

Die Durchführung einer ressourcenorientierten EA ist aus unserer Sicht notwendig, um ein Stärken-Schwächen-Profil unter Berücksichtigung von beruflichen Anforderungen zu erstellen, das die Grundlage für die individuelle Qualifizierungs-/Förderplanung darstellt. Die Berücksichtigung der beruflichen Vorstellung der Teilnehmenden stärkt Motivation und Erfolg der Maßnahmen. Die Dauer der EA ist auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmt und umfasst im Regelfall eine Dauer von vier Wochen nach Eintritt in die Maßnahme. Die Möglichkeit, die Eignungsanalyse um zwei Wochen zu verlängern, bewerten wir als positiv. Wie in der ersten Gesprächsrunde bereits besprochen, wünschen wir uns eine inhaltlich und zeitlich flexiblere EA und schlagen eine Verlängerung um *vier Wochen* vor. Wir geben allerdings zu bedenken, dass die Dauer einer Eignungsanalyse sich auf die Angebotskalkulation auswirkt, und somit die wirtschaftliche Vergleichbarkeit der Angebotskonzepte berührt.

Die EA soll sich an den Merkmalen des weiterhin guten, aber schon etwas in die Jahre gekommenen BA-Kriterienkatalogs "Ausbildungsreife" orientieren und dabei die vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten berücksichtigen (Kompetenzansatz). Unklar ist, ob hierbei ein standardisiertes Verfahren vorgegeben werden wird.

Die EA ist durchgängig für neu eintretende TN vorzuhalten und durchzuführen, dies sollte im Fachkonzept klar formuliert sein, wie z.B. eine Zuweisung ohne EA ist nicht möglich. Es ist zu beachten, dass diese Vorgabe das jeweilige Bildungsunternehmen vor große organisatorische und personelle Herausforderungen stellt, da solche unplanmäßigen zusätzlichen Maßnahmeintritte inkl. EA zusätzlich zum laufenden Betrieb organisiert werden müssen. Mit Blick auf Planbarkeit und einheitliche Maßnahmestruktur empfehlen wir, Eignungsanalysen für neu zugewiesene Teilnehmende monatlich zu einem fixen Termin starten zu lassen.

Auch in diesem Kontext weisen wir darauf hin, dass die Vorgaben zur Beobachtung (Rotation und Personalrelation) preistreibende Faktoren sind.

Die Regeldauer der EA für die BvB Reha 3 sollte von derzeit 4 auf 6 Wochen festgelegt werden. Die Praxiserfahrung zeigt, dass dieser Teilnehmerkreis mehr Zeit zum „Ankommen“ (auch aufgrund der Internatsunterbringung) im AC-Verfahren etc. benötigt als TN ohne Reha-Status. Ausnahmefälle mit weiterer Verlängerung bzw. Verkürzung sollen - wie vorgesehen - mit den Reha-Beratern besprochen werden.

Um dem unter I. erwähnten Kerngedanken auch begrifflich Rechnung zu tragen, schlagen wir vor, den bereits vorgeprägten und daher künftig möglicherweise missverständlichen Begriff „Eignungsanalyse“ durch einen *positiv unteretzten Terminus* zu ersetzen, der einer Verengung auf eine bloße „Eignungsfeststellung“ entgegenwirkt, z. B. durch „*Kompetenzfeststellung*“.

Nach Abschluss des Eingangsverfahren ist die Start-LuV künftig nach zwei Wochen (bisher eine) fällig. Diese geplante Fristverlängerung bewerten wir sehr positiv, aber bei Losen mit vielen Plätzen noch immer nicht zureichend und zielführend. Wir plädieren für eine Frist von drei Wochen nach Abschluss des Eingangsverfahrens. Weiterhin sollte formuliert werden, dass die individuelle Förderplanung sachlogisch nicht nach Abschluss des Eingangsverfahrens starten muss, sondern nach Übermittlung der Start-LuV.

IV. Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung

Das Fachkonzept eröffnet die Möglichkeit, an einer arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung teilzunehmen. Daneben können Qualifizierungsbausteine genutzt werden, um über einen angemessenen Zeitraum den (die) Zielberuf(e) weiter kennenzulernen. Diese greift insbesondere für Teilnehmende, deren Ausbildungsreife auch im Verlauf der Maßnahme nicht hergestellt werden kann bzw. die an der BvB mit dem Ziel Arbeitsaufnahme teilnehmen. Diese Möglichkeit der Einarbeitung bewerten wir grundsätzlich als positiv. Wir regen an, dass „*praxisorientierte Projektarbeiten*“ verstärkt Inhalt von Qualifizierungsbausteinen sein sollten.

V. Hauptschulabschluss

Nach unserer Erfahrung eröffnet das in BvB integrierte Projekt HSA weitere wichtige Chancen, motiviert die Teilnehmenden und trägt zum Selbstwertgefühl bei. Häufig ist der HSA die Voraussetzung zur Berufsausbildung. Dennoch begrüßen wir die Möglichkeit, von diesem Ziel Abstand zu nehmen, wenn die individuellen Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind. Es bleibt zu berücksichtigen, dass das Projekt HSA eine erhebliche zusätzliche Herausforderung für die betroffenen Teilnehmenden darstellt – von daher ist gehört es zu den zentralen Aufgaben des BvB-Teams, hier unterstützend und begleitend tätig zu werden. Um den auch für das Bildungsunternehmen höheren Anforderungen, auch im Personalaufwand, gerecht zu werden und die Wertigkeit des angestrebten Abschlusses angemessen hervorzuheben, regen wir an, den erfolgreichen Abschluss *zusätzlich* zu vergüten, z. B. durch eine Erfolgsprämie oder diesen Förderzielbereich getrennt im Losblatt auszuweisen und einzupreisen. Ein gesonderter Personalschlüssel würde dem erhöhten Personalaufwand Rechnung tragen. Zugleich empfehlen wir auch, dass die Erfolgsquote HSA in späteren Vergaben positiv in die Quoten / Bewertung vergangener Maßnahmen einberechnet werden wird. Das Fachkonzept verpflichtet ausführende Träger Erkenntnisse aus dem Eingangsverfahren, die ein Nichterreichen des Förderziels Hauptschulabschluss wahrscheinlich machen, an die zuständige Berufsberatung zu melden. Diese Regelung sollte grundsätzlich formuliert werden, um auch im weiteren Verlauf der Maßnahme umsteuern zu können, wenn entsprechende Erkenntnisse gewonnen werden.

VI. Profession / Personalschlüssel

Die verbindliche Einbeziehung der *Profession Psychologe/Psychologin* in die neue BvB ist zu begrüßen. Allerdings sollte hier die Leistungsbeschreibung konkretisiert werden. Der Schlüs-

sel für Psychologen sollte aufgrund der konkreten und gestiegenen Aufgaben verändert werden. Zielführend wären Teamschlüssel, die eine Mindestanzahl für bestimmte Professionen ausweisen (z. B. neben Pädagoginnen und Pädagogen auch Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter etc.).

Neben der verbindlichen Einführung der Profession Psychologe/Psychologin sollten *Sprachlehrkräfte* aufgenommen werden, wenn Sprachförderung mit dem Ziel einer Vorbereitung auf B2 expliziter Bestandteil eines Loses ist. Dies ist eine logische Konsequenz der Aufwertung von Sprachförderung, die ja auch im neuen Fachkonzept zurecht eine größere Rolle spielt. Da die Bedeutung von *Sprachförderung* regional variiert, sollte die Personalgängung optional (losabhängig) erfolgen können. Eine Personalgängung bzgl. der neu aufgenommenen Sprachförderung sollte nicht nur durch das Los für ausgeschriebene BvB erfolgen, sondern auch in die Leistungsbeschreibung aufgenommen werden.

Die *Bildungsbegleitung* plant, fördert, gewährleistet, organisiert, koordiniert, begleitet und dokumentiert kontinuierlich individuelle Qualifizierungsverläufe über verschiedene Lernorte sowie Bildungs-, Hilfe-, und Förderangebote hinweg. Durch die hohe Flexibilität des neuen Fachkonzeptes erfordert diese Aufgabe mehr zeitliche Ressourcen als bisher. Hier wäre ein modifizierter Betreuungsschlüssel von 1:18 angemessen.

Zudem vermissen wir die Professionen Ausbilder/-in und Lehrkräfte im Fachkonzept. Ausbilderinnen und Ausbilder sind im Kontext einer Maßnahme mit eigenen Werkstätten und Praxisräumen eine zentrale Position. Die Erfahrung zeigt, dass qualifiziertes Ausbildungspersonal starken Einfluss auf das Erreichen des Maßnahmeziels nehmen kann.

Generell plädieren wir für eine Beibehaltung der bewährten Teamumsetzung mit individueller Gewichtung der Professionen und regen an, die Mindestvorgaben an geeigneter Stelle für eine freiere Gestaltbarkeit zu senken.

VII. Förderzielbereiche

Bei den Förderzielbereichen gibt es Verbesserungen, die wir positiv vermerken. So sind bei der „Berufsorientierung/ Berufswahl“ u. a. ein- bis dreitägige Betriebshospitationen und/oder Orientierungspraktika anzubieten. Die Berufsorientierung beschränkt sich somit nicht auf die im Leistungsverzeichnis/Losblatt aufgeführten Berufsfelder, sondern ermöglicht erfreulicherweise alternative Berufsorientierung für einzelne Teilnehmende.

Im Punkt 3.3 „Förder- und Qualifizierungssequenzen“ zum Förderzielbereich „Berufliche Grundfertigkeiten“ sind hinsichtlich der Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten auch praxisorientierte Projektarbeiten möglich, was als Alternative zu bspw. Qualifizierungsbausteinen ebenfalls begrüßenswert ist. Darüber hinaus ist in Punkt 2.3 die Rede davon, dass „Teilnehmenden in Werkstätten und anderen Simulationsumgebungen ein Einblick in Berufsfelder gewährt werden soll“. Leider fehlen jedoch Ausführungen darüber, was unter derartigen „anderen

Simulationsumgebungen“ zu verstehen ist und wie diese auszustatten sind; hier wünschen wir uns eine Präzisierung.

Schließlich möchten wir noch auf die Diskussion zu Punkt 4.3 des Fachkonzeptentwurfs zurückkommen, in dem ausgeführt wird, dass „über den Maßnahmeverlauf verteilte gemeinsame und für Teilnehmende attraktive Freizeiten geeignete Mittel zur Stärkung des Gruppenzusammenhalts“ sind. Nicht weiter ausgeführt wird jedoch, in wie weit auch eine Fahrt mit Übernachtung oder Freizeitaktivitäten als Tagesausflüge stattfinden sollen. Wir regen an, dass auch derlei Angebote in der Leistungsbeschreibung quantifiziert vorgegeben werden, z.B. „monatlich/ quartalsweise Angebote“. Im Rahmen der geforderten Quantifizierung könnte alternativ auch eine Mindestsumme für begleitende Aktivitäten vorgegeben werden.

VIII. Zusammenarbeit mit Betrieben

Betriebe sollen nach den neuen VU stärker eingebunden werden, entsprechend sind die betriebsnahen Anteile in den 5 Förderzielbereichen sehr hoch. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, hat aber auch negative Auswirkungen auf die Träger und muss ggf. kompensiert werden, z.B. die Nichtnutzung vorgehaltener trägereigener Werkstätten oder der Verzicht auf praktische Anteile in der Phase „Grundkompetenzen“. Generell warnen wir davor, dass die Auslagerung von bisher bei den Trägern integrierten Bausteinen zu einem Verlust an Erfahrungswissen und Fachexpertise und damit zu einem Qualitätsverlust der Förderung insgesamt führen kann.

Damit der erhebliche größere Organisations- und Dokumentationsaufwand nicht zulasten der Teilnehmerbetreuung geht, muss der Mehraufwand ebenfalls im Personalschlüssel berücksichtigt werden.

Nochmals danken wir für den angelaufenen konstruktiven Austausch und würden uns freuen, wenn auch diese Hinweise von uns in die Maßnahmekonzeption einfließen würden. Für Rückfragen stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihre Anmerkungen und auf die weitere Diskussion.

Mit freundlichen Grüßen

Alina Simon
Geschäftsführerin bag arbeit

Stefan Sondermann
Bundesgeschäftsführer BBB

Katrin Hogh
Geschäftsführerin EFAS

Dr. Judith Aust
Bundesgeschäftsführerin VDP