

Unsere Bilanz: 1 Jahr AZAV-Zulassung

Kommentar von Robert Fischer

Im April des letzten Jahres trat das „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ in Kraft. Parallel zur Einführung des Gesetzes wurde die AZWV durch die AZAV-Verordnung ersetzt. Das stellte neue Anforderungen an Arbeitsmarkt-Dienstleister. Wir haben seither zahlreiche Institutionen bei der Vorbereitung und Umsetzung der Qualitätsdokumentation unterstützt, die für die Zulassung nach AZAV erforderlich ist. Es ist Zeit, einmal unsere persönliche Bilanz aus der Begleitung dieses Prozesses zu ziehen.

Die Trägerzulassung, die für geförderte Bildungsunternehmen seit Jahren Routine ist, wurde durch die Neuregelung für alle Dienstleister am Arbeitsmarkt verpflichtend. Das bescherte dem Trägermarkt zahlreiche neue Marktteilnehmer. Die Palette dieser neuen Träger ist vielfältig; sie reicht allein in unserem Kundenkreis von privater Arbeitsvermittlung über Zeitarbeit und Jugendhilfe bis zu Behindertenvereinen und Werkstätten für behinderte Menschen.

Unsere Bilanz fällt positiv aus. Viele Institutionen haben die AZAV-Zulassung und die Etablierung von Qualitätsmanagement-Systemen für sich genutzt und auch interne Prozesse, Ziele und Anforderungen neu geregelt.

Bei der Umsetzung der AZAV stießen wir in Beratungen bei vier Problem-bereichen immer wieder auf Fragen:

Auswahl der Fachbereiche – Bei der Definition der Fachbereiche fehlt es an Trennschärfe. Viele Kunden hätten sich gern weitere Fachbereiche (z.B. Fachbereich 3 und 6) erschlossen.



Wünsche oder Hinweise? - Schreiben Sie mir!
robert.fischer@at1strategiehorizont.de

Aus dem Wortlaut des SGB III war jedoch nicht eindeutig erkennbar, welche neuen Möglichkeiten sich damit ergeben.

Unsicherheit bei den Kriterien für fachliche Eignung bei privaten Arbeitsvermittlern – Diese Tätigkeit ist nicht als Beruf geregelt. Es gibt viele Quereinsteiger. Gleichzeitig herrscht Unklarheit, welche Basisqualifikationen und Erfahrungen eine positive fachliche Eignung begründen und mit welchem beruflichen Hintergrund ein Neueinstieg in die private Arbeitsvermittlung möglich ist. (Unsere Reaktion auf diese Unsicherheit ist das neue Weiterbildungsprodukt „PAV – Fachkompetenz plus“, siehe Seite 2)

Geringe Kostensätze im Bereich der Maßnahmen nach §45 SGB III – Die vorgegebenen Kostensätze lassen eine Umsetzung kaum zu. In der Praxis dürften sie deutlich überschritten werden. Es bleibt abzuwarten, welche Tendenz die für April/Mai erwartete neue Kostensatzliste vorgibt.

Häufig Ablehnungen im FbW-Bereich – Die Überschreitung des Bundesdurchschnittskostensatzes erfordert im FbW-Bereich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Hier sammelten unsere Bildungsunternehmen unterschiedliche Erfahrungen. **Positiv:** Die Prüfung der Maßnahmen wurde sehr kurzfristig umgesetzt. **Negativ:** Rund 70% der eingereichten Maßnahmen lehnte die BA ab. Erfolgreich waren Maßnahmen mit sehr spitzer Zielgruppe, die dann aber Probleme bei der Akquise brachten.

Themen:

Unsere Bilanz:
1 Jahr AZAV-Zulassung

Ersatzschulen:
Hessen geht voran

Kompetenzen entwickeln
für private Arbeitsvermittler

Fazit: Ein Jahr
Annerkennungsgesetz

Weiterbildung 2012 -
Beteiligungsrekord, aber...

Ersatzschulen: Hessen geht voran und stellt neue Finanzierungsregeln auf

Hessen stellt als erstes Bundesland die Finanzierung von Ersatzschulen auf eine neue finanzielle Grundlage. Allgemeinbildende Ersatzschulen erhielten bislang Finanzierungssätze zwischen 75% und 87,5 % der Kosten, die auf Schüler staatlicher Schule entfallen. Dieser Anteil wird nun vereinheitlicht, er soll bis 2022 schrittweise 85 % für allgemeine und 90 % für Förderschulen erreichen.

Die Gründung von Ersatzschulen ist eine Perspektive, mit der viele Bildungsunternehmen im Momente liebäugeln (...auch wir werden dazu oft um eine Markteinschätzung gebeten). Der Markt dafür ist unbestreitbar vorhanden. Einer [Forsa-Umfrage](#) aus dem Jahr 2011 zufolge würden gut 34 % der Bevölkerung ihre Kinder lieber auf eine Privatschule schicken. Die Bildungsverwaltungen der Länder bringen den Ersatzschulträgern jedoch traditionell weniger Liebe entgegen. Eine Schulgründung ist administrativ wie zeitlich aufwändig. Dazu kommt, dass das Projekt drei Jahre lang durchgehalten werden muss, bis Zuschüsse zu den Personalkosten fließen.

Hessen wird mit der neuen Regelung wohl die Richtung vorgeben - viel mehr als die dort beschlossenen neuen Finanzierungsregeln werden auch andere Bundesländer nicht zulassen. Damit liefert die hessische Novellierung einen groben finanziellen Orientierungsrahmen für die Planung entsprechender Schulprojekte. Wer jetzt noch ein Ersatzschulprojekt gründen möchte, sollte sich bereits heute ein Netzwerk ausbildungswilliger Unternehmen schaffen.

Fazit: Ein Jahr Anerkennungsgesetz - Was hat es gebracht?

Vor rund einem Jahr trat die Neuregelung des Anerkennungsgesetzes für ausländische Berufsqualifikationen in Kraft, wir haben im Bildungsblatt Mai 2012 darüber berichtet. Es sollte ein einheitliches, verlässliches Verfahren für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Deutschland schaffen.

Beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn, das die Plattform www.erkennung-in-deutschland.de betreibt, fällt das Fazit erwartungsgemäß positiv aus. Rund 40 Prozent der Nutzer kamen aus dem Ausland, besonders gefragt waren Informationen zu akademischen Heilberufen, Ingenieuren, Gesundheitsberufen, Lehrern, Erziehern, Sozialarbeitern und Bürokaufleuten.

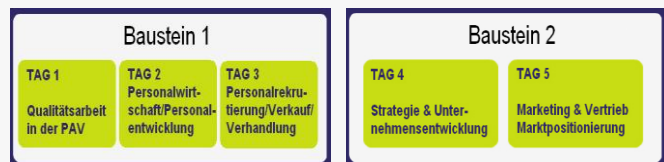
Trotzdem bleibt festzuhalten, dass zwar rund 30.000 Anträge auf Anerkennung gestellt wurden, aber gerade einmal fünf Bundesländer die notwendigen Begleitgesetze verabschiedet haben. Trotz aller Beschwörungen des Fachkräftemangels wurden in Berlin und Brandenburg noch nicht einmal entsprechende Regierungsentwürfe verabschiedet. Bildungsunternehmen werden dem [Fazit](#) der Diakonie zustimmen: Die Anerkennungsverfahren sind noch immer zu kompliziert. Außerdem sollte die Möglichkeit der Nachqualifizierung stärker in den Fokus der Bildungspolitik rücken und der Anspruch auf Beratung gesetzlich festgelegt werden.

Kompetenzen entwickeln: Unser passgenaues Angebot für private Arbeitsvermittler

Seit dem letzten Jahr konnten wir viele private Arbeitsvermittler bei der Trägerzulassung nach AZAV-Verordnung unterstützen. Die bestandene Zertifizierung ist natürlich ein erster schöner Erfolg. Doch irgendwann kommt das Überwachungsaudit – dann wird die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Vermittler zum Thema. Weiterbildung ist gefordert. Weil die Tätigkeit als privater Arbeitsvermittler aber kein offizieller Beruf ist, fehlen Angebote für diese Zielgruppe - ein Problem. Wir haben darauf reagiert und zwei Weiterbildungsbausteine entwickelt, die genau auf die Zielgruppe der PAV-Vermittler abgestimmt sind.

Dabei war es uns ein strategisches Anliegen, auf Sie, die Betroffenen, zu hören. Deshalb haben wir mit Auditoren zusammengearbeitet und private Arbeitsvermittler danach befragt, welche Themen von besonderer Relevanz sind. Die so gewonnenen Ergebnisse waren Grundlage für das Weiterbildungsangebot „**PAV – Fachkompetenz plus**“.

Die Bausteine sind auf die Kompetenzentwicklung in den Bereichen Personal, Qualitätsmanagement, Strategie und Marketing ausgerichtet. Infos und Anmeldeinformationen finden Sie auf der [unserer Webseite](#).



Weiterbildung 2012: Beteiligungsrekord – aber auch soziale Schere

Der vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) vorgelegte Trendbericht zur deutschen Erwachsenenbildung ([AES - „Adult Education Survey](#))“ vermeldet eine neue Rekordbeteiligung: 49 % der Menschen im Erwerbsalter haben sich 2012 in irgendeiner Form weitergebildet.

Damit hat die Bundesregierung ihr erklärtes Ziel (von 50%) fast erreicht. Ein genauer Blick auf die Zahlen zeigt jedoch Schönheitsfehler: Das Plus ergab sich vor allem bei Menschen mit ohnehin hoher Qualifikation (ein Trend, der aus der Vergangenheit bereits bekannt war).

Bei geringqualifizierten Weiterbildungsteilnehmern blieb der Zuwachs dagegen vergleichsweise mager. Besonders gilt das für Maßnahmen außerhalb der vom Arbeitgeber bezahlten betrieblichen Weiterbildung.

Dabei existiert bekanntlich ein breites Spektrum an Förderungen, um auch Menschen mit geringer Qualifikation und beschränkten finanziellen Mitteln Weiterbildung zu ermöglichen, wie der Bildungsgutschein, die Beratungs-/Bildungsschecks oder das Arbeitsagentur-Programm „WeGebAU“. Wir folgern aus den Zahlen des DIE, dass finanzielle Hilfen allein das Weiterbildungsdefizit im gering qualifizierten Sektor nicht lösen. Hier müssen andere Aspekte in den Horizont rücken, etwa Fragen der Entwicklung von Karrierechancen und Betreuung.