

Qualifizierung Plus (Q+)

Fachkonzept

Version 07.03.2025



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitende Bemerkung	1
2	Hintergrund und Ausgangslage.....	2
2.1	Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen	2
2.2	Bisherige Entwicklung des Förderinstruments.....	3
2.3.	Ziele der Neuausrichtung.....	4
3	Zielspektrum und Zielgruppen.....	5
3.1	Zielspektrum.....	5
3.2	Zielgruppen.....	5
4	Förderdesign.....	8
4.1	Förderfähige Maßnahmen	8
4.1.1	Grundsätze.....	8
4.1.2	Rahmenbedingungen	8
4.1.3	Kursinhalte.....	9
4.2	Antragsberechtigte	15
4.3	Art und Höhe der Förderung.....	16
4.3.1	Standardeinheitskosten	16
4.3.2	Malus-Regelung	16
4.4	Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn	17
5	Qualitätssicherung und Weiterentwicklung.....	18
5.1	Qualitätssicherung.....	18
5.1.1	Anforderungen an das Lehrpersonal.....	18
5.1.2	Qualitätsmanagementsystem.....	18
5.1.3	Einhaltung der Grundsätze und Rahmenbedingungen.....	18
5.1.4	Monitoring und Steuerung.....	18
5.1.5	Erfolgskontrolle anhand von Indikatoren	20
5.2	Weiterentwicklung	20
6	Öffentlichkeitsarbeit.....	20
7	Schnittstellen für Synergien und Kooperationen.....	21
8	Abgrenzung zu anderen Förderangeboten	22
9	Quellen	23
	Anlagen.....	24

1 Einleitende Bemerkung

Dieses Fachkonzept behandelt das Förderinstrument „**Qualifizierung Plus**“, kurz „**Q+**“. Es handelt sich dabei um die **Weiterentwicklung des Instruments „Qualifizierung für Beschäftigung“ (QfB)**.

Neben der Neubenennung wurden mit diesem Fachkonzept einige Änderungen am Förderdesign vorgenommen. Hierzu zählen unter anderem die Erweiterung der Zielgruppen sowie die Forcierung von Synergien mit weiteren Instrumenten der Landesarbeitsförderung. Details lassen sich den nachfolgenden Kapiteln entnehmen.

2 Hintergrund und Ausgangslage

2.1 Arbeitsmarktpolitische Herausforderungen

Die Arbeitslosigkeit in Berlin liegt weiterhin deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Stand Februar 2025 weisen 215.422 Arbeitslose in Berlin aus, was einer Arbeitslosenquote von 10,2% entspricht. Damit ist Berlin nach Bremen (Arbeitslosenquote: 11,7%) das Bundesland mit der zweithöchsten Arbeitslosenquote in Deutschland. Auf Bundesebene liegt die Arbeitslosenquote deutlich niedriger bei 6,4%.¹

In den aktuellen Arbeitslosenzahlen schlägt sich die konjunkturelle Schwäche in Deutschland deutlich nieder.² Dies zeigt sich besonders in Berlin. Im Vergleich zum Vorjahresmonat stieg die Arbeitslosenquote hier (und in Bremen) unter allen Bundesländern mit 0,5 Prozentpunkten am stärksten.³ Die geringe Nachfrage nach Arbeit erschwert insbesondere langzeitarbeitslosen Personen den Zugang zu Beschäftigung. Von Langzeitarbeitslosigkeit sind mit Stand Februar 2025 in Berlin 63.920 Menschen betroffen. Sie machen damit rund 30% der Arbeitslosen aus.⁴

Neben der stagnierenden Konjunktur ist der Arbeitsmarktzugang von Langzeitarbeitslosen oftmals auch durch gesundheitliche Einschränkungen, soziale Herausforderungen und insbesondere geringe Qualifikationen erschwert. Rund 61% der Langzeitarbeitslosen in Berlin haben keinen Berufsabschluss erworben.⁵ Trotz der hohen Bedarfe weisen diese Personen eine verhältnismäßig geringe Weiterbildungsbeteiligung auf. Im Durchschnitt entfielen im Jahr 2023 nur 15,6% der Teilnahmen an Maßnahmen der Regelförderung nach SGB II und III durch Langzeitarbeitslose auf berufliche Weiterbildungen. Unter den Nicht-Langzeitarbeitslosen entfielen hingegen 34,3% der Maßnahmenteilnahmen auf berufliche Weiterbildungen.⁶ Für einen großen Teil der Langzeitarbeitslosen sind die durch die BA geförderten Weiterbildungen oftmals zu voraussetzungsreich. Dies liegt daran, dass die meisten in Berlin angebotenen Förderungen der beruflichen Weiterbildung (FbW) bereits berufsfachliche oder berufsübergreifende Vorkenntnisse (z.B. digitale Grundkompetenzen) voraussetzen und durch ihre notwendige AZAV-Zertifizierung quantitative und qualitative Mindestvoraussetzungen haben, die viele Langzeitarbeitslose nicht auf dem Niveau ihrer „trainability“ abholen.

Langzeitarbeitslose haben neben fehlenden Berufsabschlüssen häufig auch Bedarfe im Bereich der Grundbildung.⁷ Hierzu zählen Fähigkeiten des Lesens, Schreibens und Rechnens, aber auch kommunikative Grundkompetenzen und digitale Grundkompetenzen.⁸ Teilweise wurden diese

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Februar 2025, S. 15, Tabellenanhang S. 14.

² Vgl. ebd. S. 6

³ Vgl. ebd. S. 16

⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: [Interaktive Statistik zu Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin](#). Zugriff: 06.03.2025.

⁵ Vgl. ebd.

⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen. Juli 2024. S. 20.

⁷ Vgl. Stammer, C.: Literalität und Arbeit. In: LEO 2018. Leben mit geringer Literalität. Bielefeld 2020, S. 178 ff.

⁸ Vgl. Ziegler, P.; Müller-Riedlhuber, H.: Digitale Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung. Europäische Good-Practices für gering Qualifizierte im Vergleich und Schlussfolgerungen für Österreich. Projektabschlussbericht des Wiener Instituts für

Kompetenzen nicht erworben, teilweise aber auch im Zuge der langen Arbeitslosigkeit wieder verlernt. Zudem besteht durch den schnellen Wandel der Arbeitswelt, insbesondere durch die Digitalisierung, die Gefahr, dass ehemals erworbenes Wissen entwertet wird.⁹ Vor allem digitale Grundkompetenzen sind für den Zugang zur zunehmend digitalisierten Arbeitswelt von elementarer Bedeutung.

Diese Weiterbildungsbedarfe von Langzeitarbeitslosen sowie weiteren Zielgruppen adressiert das Förderinstrument Qualifizierung Plus (Q+) insbesondere durch:

- **Niedrigschwelligkeit:** Die Kurse haben verglichen mit den durch die BA geförderten Weiterbildungen ein geringeres Stundenvolumen und setzen weniger Vorkenntnisse voraus.
- **Bedarfsgerechte Lehrinhalte:** Die Kurse umfassen sowohl berufsfachliche als auch berufsübergreifende Lehrinhalte. Ein besonderer Fokus liegt auf digitalen Grundkompetenzen.
- **Steigerung berufsbezogener Kompetenzen:** Durch die Teilnahme an Q+ werden berufsfachliche Kompetenzen und beruflich relevante Grundkompetenzen erworben sowie die Voraussetzungen geschaffen, um an einer substanzielleren Qualifizierung teilzunehmen.

2.2 Bisherige Entwicklung des Förderinstruments

Qualifizierung Plus ist die Weiterentwicklung von „Qualifizierung für Beschäftigung“ (QfB). Mit QfB wurden ursprünglich berufsfachliche Qualifizierungen gefördert, die begleitend zu öffentlich geförderter Beschäftigung (ögB) besucht wurden. Die zugrundeliegenden Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung umfassten Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II, Förderungen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II, Förderungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II sowie weitere Bundesprogramme. Durch QfB wurden aufbauende berufsfachliche Inhalte vermittelt, die auf die im Rahmen der ögB verrichteten Tätigkeiten abgestimmt waren. Die Kurse bewegten sich üblicherweise auf dem Niveau von Teilqualifikationen und schlossen mit einer qualifizierten Teilnahmebescheinigung ab. Durch die flankierende, werthaltige Qualifizierung wurden die berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden weiter verbessert und die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreicht.

In der Förderpraxis der letzten Jahre hat sich herausgestellt, dass das Niveau der Kurse für einige Teilnehmende in ögB zu anspruchsvoll war, da oftmals kaum Vorkenntnisse vorhanden waren, zusätzlich Bedarfe an Grundbildung bestanden und Lernschwierigkeiten vorlagen. Um den realen Bedarfen der Personen in ögB gerecht zu werden, wurde das Instrument in einem ersten Schritt bereits im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens (IBV) 2022 neu ausgerichtet. Die Kurse sollten niedrigschwelliger werden und neben den im engeren Sinne berufsfachlichen Kompetenzen auch beruflich relevante Grundkompetenzen vermitteln. In der Folge stand nicht mehr die unmittelbare Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Fokus, sondern die niedrigschwellige Förderung

Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung. Wien 2018, S. 23 ff. sowie Cedefop: Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Luxemburg: Publications Office. Cedefop research paper Nr. 60. Luxemburg 2017, S. 60ff.

⁹ Vgl. Hirsch-Kreinsen, H.: Digitalisierung von Arbeit. Folgen, Grenzen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier. Technische Universität Dortmund. Dortmund 2015, S. 20.

berufsfachlicher Kompetenzen und beruflich relevanter Grundkompetenzen sowie die Befähigung, an einer weiteren, substanzielleren Qualifizierung teilzunehmen.

Die förderfähigen Kursinhalte umfassen seitdem auch die Vermittlung von Grundbildung, darunter insbesondere digitale Grundkompetenzen und Gesundheitsprävention und -förderung. Zur Entwicklung und Erprobung von Curricula zur Vermittlung digitaler Grundkompetenzen wurden vorgelagert in den Jahren 2021/2022 mehrere Modellprojekte durchgeführt. Diese Erprobungsphase verlief erfolgreich und bildete damit die Grundlage für die niedrigschwellige Vermittlung digitaler Grundkompetenzen in weiteren Kursen.

Trotz der bedarfsgerechten Erweiterung der Lehrinhalte war die Anzahl der geförderten Kurse in den letzten Jahren rückläufig. Dass es zunehmend schwer wurde, interessierte Maßnahmenträger zu finden, lag im damaligen Förderdesign von QfB begründet. Die Kombination von ögB und QfB stieß zunehmend an Grenzen. Ursächlich hierfür waren mehrere Faktoren:

- **Rückläufige Förderzahlen in ögB:** Durch die bisherige enge Bindung an ögB-Maßnahmen hing die Auslastung von QfB-Maßnahmen von der Entwicklung eben jener Förderfallzahlen ab. Aus fiskalischen Gründen sind die Förderungen nach § 16i SGB II zuletzt stark rückläufig und eine grundlegende Wende ist hier auf nahe und mittlere Sicht auch nicht wahrscheinlich. Gleichzeitig wird dieser Rückgang nicht durch vermehrte Förderungen von Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II oder durch Förderungen nach § 16e SGB II kompensiert. Der daraus resultierende Rückgang von ögB zeigte in den letzten Jahren bei der Akquise von Teilnehmenden für QfB-Maßnahmen einen deutlichen Effekt.
- **Rückläufige ögB-Förderung reduziert Qualifizierungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte:**
Die rückläufigen Förderzahlen in ögB bedeuteten auf der Seite potentieller Zielgruppen, dass immer weniger gering qualifizierte Menschen mit einem entsprechenden Angebot versorgt werden konnten. Solange QfB einschränkend an ögB gebunden war, konnte dieser Personenkreis auch nicht in diesem Rahmen qualifiziert werden.

2.3. Ziele der Neuausrichtung

Mit diesem Fachkonzept wird das bisherige Förderinstrument QfB als Q+ weiterentwickelt. Dadurch werden die unter 2.1 und 2.2 geschilderten Probleme und Herausforderungen des Förderinstruments adressiert. Zwei Ziele werden dabei verfolgt:

- **Optimierung der Verknüpfung mit ögB-Maßnahmen:**
Durch eine verstärkte Verzahnung und Öffentlichkeitsarbeit soll das Zielgruppenpotenzial von Personen in ögB optimiert werden, sodass die Zielgruppe auch in Zeiten rückläufiger Förderfallzahlen erreicht werden kann.
- **Förderung von Zielgruppen außerhalb von ögB-Maßnahmen:**
Marktfernen Personen, die Bedarfe an niedrigschwelliger Qualifizierung haben, soll es ermöglicht werden, auch unabhängig von der Teilnahme an ögB an Q+ teilnehmen zu können.

3 Zielspektrum und Zielgruppen

3.1 Zielspektrum

Mit Q+ wird primär folgendes Ziel verfolgt:

- **Steigerung berufsfachlicher Kompetenzen und beruflich relevanter Grundkompetenzen**

Dieses Ziel ist die intendierte unmittelbare und messbare Wirkung. Mittelbar sollen durch Q+ auch die Grundlagen geschaffen werden, um an einer weiteren, substanzielleren Qualifizierung teilnehmen zu können.

Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt stellt kein unmittelbares Ziel von Q+ dar. Wegen der Niedrigschwelligkeit der Kurse sind die Kompetenzen, die durch die Teilnahme erworben werden können, in der Regel für die Aufnahme einer Beschäftigung nicht ausschlaggebend. Gleichwohl werden Geförderte durch ihre Teilnahme an den Arbeitsmarkt herangeführt.

Darüber hinaus werden mit Q+ eine Reihe von Querschnittszielen verfolgt. Der Beitrag von Q+ zu diesen Zielen ist jedoch nicht quantifizierbar und kann damit nicht empirisch überprüft werden. Die Querschnittsziele sind:

- Verbesserung der Wirksamkeit bestehender landesfinanzierter Förderinstrumente der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung (zu Synergien siehe unter 7.),
- Verringerung von Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfen bei Berliner Unternehmen,
- Steigerung der Beschäftigungsquoten von Geflüchteten, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und anderen Personengruppen mit wahrzunehmenden besonderen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration,
- Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und SGB II-Leistungsbezug.

3.2 Zielgruppen

Die Zielgruppen von Q+ umfassen marktferne Personen mit Bedarfen an niedrigschwelliger Qualifizierung, konkret:

- Personen in öffentlich geförderter Beschäftigung nach §§ 16d, 16e oder 16i SGB II sowie ggf. aus einer anderen bundes- oder landesfinanzierten Beschäftigungsmaßnahme,
- Langzeitarbeitslose im SGB II-Leistungsbezug,
- Geflüchtete im Leistungsbezug nach AsylbLG oder SGB II,
- Coachees des Berliner JobCoachings (BJC),
- Teilnehmende des Berliner ESF+-Instruments FQ MSA.

Im Folgenden werden die Charakteristika der einzelnen Zielgruppen und der Nutzen von Q+ für ihre jeweiligen Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration vorgestellt.

Personen in ögB: Nach aktuellem Datenstand der BA waren in Berlin im November 2024 insgesamt 6.230 Personen in ögB nach dem SGB II. Davon entfielen 3.100 auf Arbeitsgelegenheiten nach

§ 16d SGB II.¹⁰ Weitere 250 Personen erhielten eine Förderung zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II¹¹ und 2.880 Personen befanden sich in einer Förderung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II¹². Die Personen in ögB weisen maßnahmenübergreifend ähnliche sozioökonomische Merkmale auf.¹³ Rund 56% der Geförderten sind männlich. Der Altersdurchschnitt ist vergleichsweise hoch. Personen, die bei Maßnahmeneintritt 55 Jahre oder älter waren, machen einen Anteil von rund 43% der Personen aus und sind damit im Vergleich zum Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung deutlich überrepräsentiert.¹⁴ Die meisten Personen in ögB sind formal gering qualifiziert. Rund 58% verfügen über keinen Berufsabschluss.

Die Teilnahme an Q+ ist für Personen in ögB eine weitere Unterstützung zum Übergang in eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Sie erhöht damit die Integrationswirkung der ögB. Um möglichst viele Personen in ögB mit Q+ zu erreichen, können die Maßnahmen flexibel aufeinander abgestimmt werden. Die Teilnahme an Q+ kann sowohl vorgelagert als auch parallel oder nachgelagert zur ögB erfolgen. Auch die partielle zeitliche Überschneidung der beiden Maßnahmen ist möglich. Insbesondere zum Ende einer ögB-Maßnahme sowie im direkten Anschluss daran kann Q+ den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern.

Langzeitarbeitslose im SGB II: Mit Datenstand Februar 2025 befinden sich in Berlin 58.990 Langzeitarbeitslose im SGB II.¹⁵ Hiervon sind rund 48% mindestens ein Jahr bis unter zwei Jahre arbeitslos und rund 52% seit zwei Jahren oder länger. Unter den Langzeitarbeitslosen im SGB II überwiegen Männer mit rund 58%. Im Gegensatz zu den Personen in ögB liegt der Anteil an Personen im Alter von 55 Jahren oder älter mit rund 25% in etwa im Durchschnitt der gesamten Erwerbsbevölkerung in Deutschland. Der überwiegende Teil der Langzeitarbeitslosen im SGB II ist gering qualifiziert. Rund 63% verfügen über keinen Berufsabschluss. Für diesen bildungsfernen Personenkreis bietet Q+ einen ersten Schritt hin zur beruflichen Qualifizierung. Durch die Teilnahme werden Kompetenzen und Lernmotivation gesteigert und es wird die Grundlage für eine weitere substanziellere Weiterbildung geschaffen.

Personen mit Fluchthintergrund: Des Weiteren soll die Gruppe der Geflüchteten¹⁶ durch Q+ erreicht werden. Unter dieser sehr heterogenen Personengruppe gibt es einen signifikanten Anteil an Personen, die in ihren Herkunftsländern nicht oder kaum an formalen Bildungsprozessen

¹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: [Interaktive Statistik zu Förderungen nach § 16d SGB II](#). Zugriff: 07.03.2025.

¹¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: [Interaktive Statistik zu Förderungen nach § 16e SGB II](#). Zugriff: 07.03.2025.

¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit: [Interaktive Statistik zu Förderungen nach § 16i SGB II](#). Zugriff: 07.03.2025.

¹³ Eigene Berechnungen auf Grundlage der oben zitierten Daten der BA.

¹⁴ Zum Vergleich: Der Anteil der erwerbsfähigen Personen im Alter von 55 Jahren oder älter an allen Erwerbsfähigen in Deutschland betrug im ersten Quartal 2024 rund 26%. Vgl. Statistisches Bundesamt: [Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung nach Alter und Geschlecht](#). Zugriff: 12.12.2024.

¹⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: [Interaktive Statistik zu Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin](#). Zugriff: 06.03.2025. Die folgenden Werte beruhen auf eigenen Berechnungen auf Grundlage dieser Daten.

¹⁶ Die Zielgruppe „Geflüchtete“ wird hier gemäß dem Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter des Landes Berlins definiert. Geflüchtete sind demnach alle Personen, die aus völkerrechtlichen, humanitären oder persönlichen Gründen Schutz in Deutschland suchen. Vgl. Land Berlin: [Angekommen in Berlin: Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter](#). Stand 10.12.2018. Berlin, S. 5.

teilgenommen haben. Von den Geflüchteten, die nicht aus der Ukraine stammen, verfügen 39% nur über einen Grundschulabschluss. Weitere 24% haben höchstens einen mittleren Schulabschluss erworben.¹⁷ Ähnlich wie viele Langzeitarbeitslose weisen große Teile der Geflüchteten damit einen hohen Bedarf an der Vermittlung schulischer und beruflicher Grundkenntnisse auf. Dennoch partizipiert nur ein verhältnismäßig kleiner Teil und in der Regel erst nach mehreren Jahren an schulischer oder beruflicher Bildung. Von den Geflüchteten, die nicht aus der Ukraine stammen, haben innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland nur 18% an Bildung, Ausbildung, Weiterbildung oder Studium teilgenommen. Mit der Aufenthaltsdauer steigt der Anteil und liegt nach sechs Jahren Aufenthalt in Deutschland bei 33%.¹⁸

Für Geflüchtete bietet Q+ die Möglichkeit, bereits frühzeitig und noch unterhalb der Schwelle einer abschlussbezogenen Schul- oder Berufsbildung neue, für den deutschen Arbeitsmarkt relevante Kompetenzen zu erwerben. Der Zugang zu den Kursen ist zudem unbürokratisch und an keine formalen Voraussetzungen gebunden. In Q+ kann zwar keine Sprachförderung umgesetzt werden, der Unterricht kann jedoch den Sprachförderbedarfen vieler Geflüchteter entsprechend fremdsprachensensibel umgesetzt werden (siehe auch unter 4.1.3.).

Coachees des Berliner JobCoachings (BJC): Zu den Coachees des Berliner JobCoachings zählen Personen in öffentlich geförderter Beschäftigung, Langzeitarbeitslose im SGB II sowie Geflüchtete, auf die oben bereits ausführlich eingegangen wurde. Darüber hinaus gehören zu den Coachees auch Menschen in einem länger als vier Jahre ununterbrochen andauernden SGB II-Leistungsbezug, der parallel zu einer geringfügigen Beschäftigung („Mini-Job“) erfolgt sowie Obdachlose, die ihren Lebensmittelpunkt im Land Berlin haben. Die beiden letzteren Personengruppen weisen ebenfalls erhöhte Bedarfe an niedrigschwelliger Qualifizierung auf. Zu Synergien zwischen dem Berliner JobCoaching und Q+ siehe vertiefend unter 7.

Teilnehmende der Maßnahme „Fachkräftesichernde Qualifizierung zum Nachholen des Mittleren Schulabschlusses (FQ MSA)“: Es wird angestrebt, mit Q+ auch Jugendliche im Übergangssystem zwischen Schule und Beruf zu qualifizieren. Durch Q+ können kleine Qualifizierungsvorhaben ergänzend zur Regelförderung und zu anderen Landesinstrumenten realisiert werden, wodurch deren Wirksamkeit gesteigert wird. Dieser Ansatz wird zunächst exemplarisch mit Teilnehmenden des Berliner ESF+-Förderinstruments FQ MSA erprobt. Das Instrument FQ MSA ermöglicht jungen Menschen im Alter bis 30 Jahre, mit oder ohne Migrationshintergrund, das Nachholen des Mittleren Schulabschlusses bei Bildungsträgern. Die Zielgruppe unterscheidet sich von Langzeitarbeitslosen und Personen in ögB durch einen geringeren Altersdurchschnitt und von einem großen Teil an Geflüchteten dadurch, dass bereits gute Deutschkenntnisse vorhanden sind. Für die Teilnehmenden an FQ MSA wurde ein erhöhter Bedarf an begleitenden Maßnahmen zur Verbesserung der digitalen Kompetenzen festgestellt. Diese sollen durch Q+ adressiert werden.

¹⁷ Zum Vergleich: Unter der deutschen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund verfügten nur 2% maximal über den Grundschulabschluss und nur weitere 8% höchstens über einen mittleren Schulabschluss. Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung: Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland. Bonn. Bonn 2024, S. 274.

¹⁸ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich. Nürnberg 2023, S. 4.

4 Förderdesign

4.1 Förderfähige Maßnahmen

4.1.1 Grundsätze

Für die in Q+ angebotenen Kurse gelten folgende Grundsätze:

- **Freiwillige Teilnahme:** Die Teilnahme an Q+ erfolgt freiwillig und ist nicht sanktionsbewährt. Dadurch wird eine höhere Lernmotivation gewährleistet.
- **Niedrigschwelligkeit:** Die Kurse setzen keine oder wenige Vorkenntnisse voraus. Sie müssen durch ihre didaktische Ausgestaltung vor allem für bildungsferne Menschen ansprechend sein.
- **Beschäftigungsbezug:** Die Kursinhalte haben einen Beschäftigungsbezug. Die im Rahmen von Q+ durchgeführten Maßnahmen fördern Kompetenzen, die für eine nachhaltige Integration in Arbeit notwendig sind. Dieser Grundsatz gilt auch für die einzelnen Bereiche der Grundbildung.
- **Geeignete Lehrmethoden:** Es sollen pädagogische und didaktische Methoden eingesetzt werden, die den Zielgruppen gerecht werden. Dies schließt eine Methodik zur Gruppen- und Vertrauensbildung ein. Die angewandte Methodik muss im Förderantrag begründet werden.
- **Empowerment:** Die Teilnehmenden sollen aktiv einbezogen und befähigt werden. Dies kann auch die Unterrichtsgestaltung und die Auswahl inhaltlicher Schwerpunkte im Kurs betreffen.
- **Steigerung der Lernmotivation:** Die Teilnahme soll die Lernmotivation steigern und zur Absolvierung weiterer substanziellerer Qualifizierungen anregen. Dazu gehört auch, dass bei der Vermittlung von Lehrinhalten auf die lebensweltlichen Bezüge der Teilnehmenden eingegangen wird.
- **Diversität:** Die Lehrkräfte haben über ein hohes Maß an Diversitätskompetenz zu verfügen. Die Q+-Kurse haben diesbezüglich diskriminierungsfrei, inklusiv und barrierefrei zugänglich zu sein.

4.1.2 Rahmenbedingungen

Weiterhin gelten folgende Rahmenbedingungen für Q+-Kurse:

- **Präsenzunterricht:** Der Unterricht findet grundsätzlich in Präsenz statt. Sofern genügend digitale Endgeräte verfügbar und hinreichende Kenntnisse zu deren Bedienung vorhanden sind, ist auch die Durchführung als hybride Lehrveranstaltung möglich.
- **Räumliche und technische Ausstattung:** Der Träger muss über eine für den jeweiligen Kursinhalt angemessene räumliche und technische Ausstattung verfügen. Dies schließt bei handwerklichen und fachpraktischen Kursen z. B. Werkzeuge und -räume ein. Alle Träger müssen über die notwendige digitale Infrastruktur verfügen, um digitale Grundkompetenzen als Querschnittsthema gemäß dem Kurskonzept zu vermitteln (siehe unter 4.1.3.).
- **Teilnehmendenzahl:** Die Höchstteilnehmendenzahl je Kurs liegt bei maximal 15 Personen. Dadurch ist gewährleistet, dass auf individuelle Bedürfnisse und Lernschwierigkeiten eingegangen werden kann.
- **Betreuungsverhältnis:** Aus der Höchstteilnehmendenzahl ergibt sich ein Betreuungsverhältnis von einer dozierenden Person für maximal 15 Teilnehmende.

- **Kursdauer:** Die Kursdauer beträgt maximal zwölf Monate. Der Unterricht kann sowohl bei geringem wöchentlichen Stundenvolumen über einen langen Zeitraum gestreckt als auch als Blockunterricht umgesetzt werden. Die gewählte Unterrichtsform ist im Antrag zu begründen. Haushaltsjahresübergreifende Kurse können nur im Rahmen verfügbarer Verpflichtungsermächtigungen bewilligt werden. Details hierzu werden in den IBVs mitgeteilt.
- **Stundenvolumen:** Für das Stundenvolumen besteht keine Vorgabe. Es ist so zu wählen, dass die Niedrigschwelligkeit der Kurse gewahrt bleibt und muss im Antrag begründet werden.
- **Kurszusammensetzung:** Die einzelnen Kurse können als
 - a) gemischte Kurse mit Teilnehmenden aus ögB, Langzeitarbeitslosen, Personen mit Fluchthintergrund und Coachees aus dem BJC oder
 - b) speziell für eine der unter a) genannten Zielgruppen zugeschnittene Kurse angeboten werden.
 - c) Für Teilnehmende aus FQ MSA sind ausschließlich Kurse vorgesehen, die speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind.
- **Qualifizierte Teilnahmebescheinigung:** Für die Kursteilnahme wird eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung ausgestellt, aus der Dauer und Inhalte des Kurses hervorgehen (siehe Muster in Anlage 1). Eine Abschlussprüfung findet in der Regel nicht statt.

4.1.3 Kursinhalte

Mit Q+ werden berufsfachliche Inhalte sowie beruflich relevante Grundbildung vermittelt. Das Niveau der Kurse orientiert sich an Niveau 2 des Deutschen Qualifikationsrahmens.¹⁹ Dieses umfasst Kompetenzen „zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- und Arbeitsbereich. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung.“²⁰ Hierzu gehören grundlegendes allgemeines Wissen, grundlegendes Fachwissen, grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten zur Ausführung von Aufgaben sowie situationsgerechte mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit.²¹

Die förderfähigen Kursinhalte in Q+ umfassen **zwei unterschiedliche Themenfelder:**

- **berufsfachliche Inhalte** sowie
- **beruflich relevante Grundbildung.**

Beiden Themenfeldern sind unterschiedliche **inhaltliche Schwerpunkte** zugeordnet.

Unter das **Themenfeld berufsfachliche Inhalte** fallen als inhaltliche Schwerpunkte die berufsfachlichen Kompetenzen unterschiedlicher Berufsfelder.

¹⁹ Durch die Teilnahme an Q+ kann kein Abschluss erworben werden, der dem Niveau 2 des DQR entspricht. Niveau 2 des DQR dient hier ausschließlich der Orientierung hinsichtlich des Niveaus und der Anforderungen der Kurse von Q+.

²⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: [DQR Niveau 2](#). Zugriff: 20.12.2024.

²¹ Vgl. ebd.

Das **Themenfeld beruflich relevante Grundbildung** ist unterteilt in drei inhaltliche Schwerpunkte: Digitale Grundkompetenzen, gesundheitliche Grundkompetenzen und sonstige Grundkompetenzen.

Jeder Kurs in Q+ muss einen inhaltlichen Schwerpunkt haben, d. h. es müssen entweder berufsfachliche Kompetenzen eines bestimmten Berufsfeldes vermittelt werden oder es muss einer der drei inhaltlichen Schwerpunkte aus dem Themenfeld beruflich relevanter Grundbildung gelehrt werden. Das Themenfeld beruflich relevante Grundbildung kann folglich nicht in der Gesamtheit als Schwerpunkt gewählt werden. Es ist hier eine weitere Konkretisierung notwendig. Der inhaltliche Schwerpunkt muss sich im Titel des Kurses widerspiegeln.

Als **Querschnittsthemen** müssen in allen Kursen von Q+ personale, soziale und digitale Grundkompetenzen vermittelt werden. Digitale Grundkompetenzen können folglich **entweder** als eigener inhaltlicher Schwerpunkt vermittelt werden **oder** als Querschnittsthema im Rahmen eines anderen inhaltlichen Schwerpunktes mit abgedeckt werden.

Die folgende Tabelle fasst die **vier möglichen inhaltlichen Schwerpunkte mit den jeweiligen verpflichtenden Querschnittsthemen zusammen:**

Tabelle: Vier inhaltliche Schwerpunkte von Q+

Index	Themenfeld	Inhaltlicher Schwerpunkt	Verpflichtende Querschnittsthemen
1.	Berufsfachliche Inhalte	Berufsfachliche Kompetenzen eines Berufsfeldes	Personale, soziale und digitale Grundkompetenzen
2.	Beruflich relevante Grundbildung	Digitale Grundkompetenzen	Personale und soziale Grundkompetenzen
3.	Beruflich relevante Grundbildung	Gesundheitliche Grundkompetenzen	Personale, soziale und digitale Grundkompetenzen
4.	Beruflich relevante Grundbildung	Sonstige Grundkompetenzen	Personale, soziale und digitale Grundkompetenzen

Jede Zeile der Tabelle steht für einen möglichen inhaltlichen Schwerpunkt. Die Schwerpunktsetzungen schließen sich gegenseitig aus, d. h. es ist nicht möglich, gleichrangig zwei Schwerpunkte zu wählen. Dennoch können Lehrinhalte aus verschiedenen der vier Schwerpunkte kombiniert werden. Bei solchen Kombinationen muss jedoch weiterhin **ein Hauptschwerpunkt erkennbar** sein, der **entweder** aus berufsfachlichen Kompetenzen eines bestimmten Berufsfeldes **oder** aus einem der drei Schwerpunkte aus dem Themenfeld beruflich relevanter Grundbildung besteht.

Beispiel: Es werden berufsfachliche Kompetenzen des Ausbildungsberufs Verkäufer/in gelehrt. In diesem Rahmen werden auch die Rechenfähigkeiten der Teilnehmenden gefördert. Hierbei läge der inhaltliche Schwerpunkt auf berufsfachlichen Kompetenzen des Ausbildungsberufs Verkäufer/Verkäuferin. Die Steigerung der Rechenfähigkeit zählt zu dem inhaltlichen Schwerpunkt der sonstigen Grundkompetenzen. Die sonstigen Grundkompetenzen stellen dennoch keinen zweiten gleichrangigen Schwerpunkt des Kurses dar.

Im Folgenden werden die **zwei Themenfelder und die insgesamt vier möglichen inhaltlichen Schwerpunkte vertiefend vorgestellt**. Unter jedem der vier inhaltlichen Schwerpunkte werden umfangreiche Beispiele angegeben, die der Orientierung dienen. Die Beispiele sind nicht als verpflichtendes Curriculum der einzelnen Schwerpunkte zu verstehen. Vielmehr soll der konkrete Kursinhalt anhand der Bedarfe potentieller Teilnehmender zusammengestellt werden.

Themenfeld: Berufsfachliche Inhalte

- **Inhaltlicher Schwerpunkt 1: Berufsfachliche Kompetenzen eines spezifischen Berufsfeldes**
Vermittelt werden berufsfachliche Kompetenzen zu einem spezifischen auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Ausbildungsberuf/Berufsfeld. Die Inhalte sollen niedrigschwellig vermittelt werden, können jedoch bei Eignung und Interesse der Teilnehmenden auch einzelne abgeschlossene Module anerkannter Ausbildungsberufe, insbesondere Ausbildungsbausteine oder Qualifizierungsbausteine umfassen. Bei der Konzeption der Kurse soll die Bildungszielplanung der Berliner Arbeitsagenturen und Jobcenter, das Arbeitsmarktmonitoring der BA sowie der Fachkräftemonitor der IHK berücksichtigt werden. Dadurch wird gewährleistet, dass nur am Arbeitsmarkt nachgefragte berufsfachliche Kompetenzen erworben werden. Aktuell umfasst dies u.a. folgende Berufsfelder:

- Handwerk,
- Erziehung,
- Pflege,
- Hauswirtschaft,
- Hotel- und Gaststättengewerbe, Speisenzubereitung,
- Gartenbau,
- Hoch- und Tiefbau,
- Einzelhandel,
- Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag,
- Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe,
- Büro und Verwaltung,
- Reinigung,
- Kundendienst.

Themenfeld: Beruflich relevante Grundbildung

Der Bereich der Grundbildung ist hier analog zum Begriffsverständnis der AlphaDekade des Bundes in einem weiten Sinn gemeint. Grundbildung umfasst demnach „Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe [...] darunter: Rechenfähigkeit (Numeracy), Grundfähigkeiten im IT-Bereich, Gesundheitsbildung, Finanzielle Grundbildung, Soziale Grundkompetenzen.“²² Zur Abgrenzung von Q+ gegenüber den Förderungen im Rahmen der AlphaDekade siehe unter 8.

Kurse, die speziell das Themenfeld beruflich relevanter Grundbildung zum Gegenstand haben, müssen einen der folgenden inhaltlichen Schwerpunkte haben.

- Inhaltlicher Schwerpunkt 2: Digitale Grundbildung:

Die Lehrinhalte der digitalen Grundbildung orientieren sich am Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen.²³ Dieser unterscheidet zwischen fünf Kompetenzbereichen. Im Folgenden werden diese mit beispielhaften Lehrinhalten für Q+ vorgestellt.

- Kompetenzbereich 1: Informations- und Datenkompetenz, z. B.:
 - Recherche und Filterung von Daten, Informationen und digitalen Inhalten (z. B. Verwendung von Internetbrowsern und Suchmaschinen, Jobsuche in Online-Stellenbörsen),
 - Kompetenz zur Bewertung der Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit von Daten- und Informationsquellen und ihrer digitalen Daten,
 - Verständnis, wie und wo Daten, Informationen und Inhalte in digitalen Umgebungen auf einfache Weise organisiert, gespeichert und abgerufen werden können (z. B. Ablage im Laufwerk, Kopie auf externe Speichermedien wie USB-Sticks).
- Kompetenzbereich 2: Kommunikations- und Kooperationskompetenz, z. B.:
 - Interaktion mittels digitaler Technologien (z. B. E-Mail, Videokonferenzsysteme, Chats),
 - Fähigkeit, digitale Inhalte mit anderen zu teilen (z. B. über Cloud-Lösungen),
 - Gesellschaftliche Teilhabe durch digitale Technologien (insbesondere digitale Verwaltung),
 - Netiquette (Beherrschung von Verhaltensnormen bei der Verwendung digitaler Technologien und bei digitaler Interaktion),
 - Verwaltung der eigenen digitalen Identität, Umgang mit persönlichen Daten im Internet.
- Kompetenzbereich 3: Erstellung digitaler Inhalte, z. B.:
 - Entwicklung von digitalen Inhalten (insbesondere Verwendung von geläufiger Bürosoftware, z. B. MS Office, Adobe Acrobat).
- Kompetenzbereich 4: Sicherheit, z. B.:
 - Schutz von Geräten (u.a. Passwortvergabe, Zwei-Faktor-Authentifizierung, Antiviren-Software),
 - Schutz von persönlichen Daten und Privatsphäre (Wissen darüber, welche persönlichen Daten durch die Nutzung von Internetbrowsern und Apps sowie durch den Besuch von Websites erhoben und gespeichert werden können, welche Folgen das für die Nutzenden

²² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kultusministerkonferenz: Grundsatzpapier zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026, S. 3.

²³ Vgl. Europäische Kommission: DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Luxemburg 2022.

haben kann und wie der Erhebung, Verarbeitung und Verwendung personenbezogener Daten widersprochen oder diese eingeschränkt werden können),

- Schutz von Gesundheit und Wohlbefinden bei der Nutzung digitaler Technologien.

- Kompetenzbereich 5: Problemlösung, z. B.:
 - Fähigkeit, einfache technische Probleme bei der Bedienung digitaler Endgeräte und der Nutzung von Software zu lösen (z. B. Inbetriebnahme eines digitalen Endgeräts (Smartphone, PC, Tablet, etc.), Zurechtfinden auf einer Benutzeroberfläche, Installation eines Programms/einer App, Vorgehensweise, wenn ein Programm nicht mehr reagiert, Herstellung einer Internetverbindung, Einrichten eines Headsets / einer Webcam),
 - Fähigkeit zur Verwendung von technischen Lösungen für einfache Anforderungen (z. B. Verwendung von Software zur Übersetzung von Texten aus Fremdsprachen, E-Banking, Nutzung von Onlinehandel),
 - kreativer Gebrauch von digitaler Technologie (z. B. Bearbeitung eines Fotos, Erstellung einer Präsentation),
 - Fähigkeit, eigene digitale Kompetenzlücken sowie Qualifizierungsmöglichkeiten zu identifizieren.

- **Inhaltlicher Schwerpunkt 3: Gesundheitliche Grundkompetenzen:**

Zielsetzung dieses inhaltlichen Schwerpunktes ist die Gesundheitsförderung als Grundlage für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt von insbesondere älteren Personen oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Zu den Lehrinhalten gehören z. B.:

- Gesundheitliche Prävention,
- Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen im Alltag und Berufsleben,
- gesunde Lebensweise (Ernährung, sportliche Betätigung, Umgang mit Suchtmitteln, etc.),
- Informationen zum Gesundheitssystem und Empowerment zur selbstbestimmten und informierten Nutzung von Gesundheits- und Behandlungsangeboten,
- Stärkung zum Umgang mit Beratungsangeboten und Krankenkassen (Formulare, Anträge, Mitwirkungspflichten).

- **Inhaltlicher Schwerpunkt 4: Sonstige Grundkompetenzen**

Der Fokus liegt auf weiteren Grundkompetenzen, die für das Arbeitsleben und zur Vorbereitung auf eine weiterführende Qualifizierung notwendig sind. Dies umfasst z.B.:

- Lesen, Schreiben und Rechnen,
- finanzielle Grundbildung,
- Gesellschaftskunde.

Querschnittsthemen

Neben den oben genannten inhaltlichen Schwerpunkten werden in allen Q+-Kursen Querschnittsthemen vermittelt. Diese umfassen im Einzelnen:

- **Querschnittsthema digitale Grundkompetenzen**

In allen Q+-Kursen, in denen der inhaltliche Schwerpunkt nicht auf digitalen Grundkompetenzen liegt, sind diese als Querschnittsthema zu verankern. Dabei müssen konkrete Bezüge zum inhaltlichen Schwerpunkt des Kurses hergestellt werden. Diese können folgende Aspekte umfassen:

- Bedeutung und Dimensionen der Digitalisierung im Hinblick auf den inhaltlichen Kursschwerpunkt,
- für den inhaltlichen Kursschwerpunkt wesentliche digitale Grundkompetenzen,
- digitale Angebote zur Vertiefung des inhaltlichen Kursschwerpunkts.

In den Kursen müssen nicht alle drei genannten Verknüpfungsmöglichkeiten vollumfänglich Anwendung finden. Welche im Einzelnen didaktisch sinnvoll sind und worauf der Fokus liegt, ist abhängig vom konkreten Unterrichtsinhalt des inhaltlichen Schwerpunkts und den Bedarfen der Teilnehmenden.

Folgende Beispiele dienen der Veranschaulichung:

- Kurse mit Schwerpunkt auf berufsfachlichen Kompetenzen (inhaltlicher Schwerpunkt 1): In einem Kurs zum Berufsfeld der Kranken-/Altenpflege sollte z. B. auch verdeutlicht werden, dass im Gesundheitssystem die digitale Dokumentation von Arbeitsprozessen zunimmt. Passend dazu könnte der Umgang mit einem PC oder Tablet gelehrt werden. Zudem könnten Lernapps oder einschlägige Lernressourcen im Internet zur Vertiefung der berufsfachlichen Inhalte in die Unterrichtsgestaltung einbezogen werden.
- Kurse mit Schwerpunkt auf gesundheitlichen Grundkompetenzen (inhaltlicher Schwerpunkt 3): In Kursen mit Schwerpunkt auf gesundheitlichen Grundkompetenzen sollten digitale Grundkompetenzen vermittelt werden, die für die selbstbestimmte Nutzung von gesundheitsförderlichen (Behandlungs-)Angeboten notwendig sind. Dies kann zum Beispiel dem Umgang mit Apps von Krankenkassen, die elektronische Patientenakte oder die Beherrschung von Videokonferenzsystemen zur Teilnahme an Videosprechstunden umfassen. Weiterhin könnte vermittelt werden, wie die Teilnehmenden Informationen zum Gesundheitssystem, z. B. zu Facharztpraxen in Wohnortnähe, im Internet recherchieren können.
- Kurse mit Schwerpunkt auf sonstigen Grundkompetenzen (inhaltlicher Schwerpunkt 4): Bei einem Kurs zur Förderung von Lese- und Rechtschreibfähigkeiten könnte aufgezeigt werden, dass viele Webseiten die Möglichkeit bieten, Inhalte in einfacher Sprache darzustellen. Zudem könnte eine Lernsoftware oder eine App zur Vertiefung von Lese- und Rechtschreibfähigkeiten in den Unterricht eingebunden werden.

- **Querschnittsthema personale Grundkompetenzen:**

Unabhängig vom inhaltlichen Schwerpunkt der Kurse müssen die für die Arbeitswelt und weitere Qualifizierungen essenziellen personalen Grundkompetenzen gefördert werden. Dazu zählen:

- Motivation und Eigeninitiative,
- Lern- und Konzentrationsfähigkeit,
- Verantwortungsbewusstsein,
- Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit,
- Problemlösungskompetenz,
- Stressresistenz,
- Flexibilität,
- Frustrationstoleranz.

- **Querschnittsthema soziale Grundkompetenzen:**

Ebenfalls unabhängig vom inhaltlichen Schwerpunkt der Kurse sind die für die Arbeitswelt relevanten sozialen Grundkompetenzen zu fördern. Dazu gehören:

- Teamfähigkeit,
- Kompromissbereitschaft,
- Kommunikationsfähigkeit,
- Konfliktfähigkeit,
- Kritikfähigkeit,
- Toleranz und interkulturelle Kompetenz.

Sprachförderung

Einige Teilnehmende, insbesondere die Zielgruppe der Geflüchteten, haben Bedarfe an Sprachförderung. Eigenständige Sprachkurse sind in Q+ zwar nicht förderfähig, der Unterricht soll in diesen Fällen jedoch angepasst auf das Sprachniveau der Teilnehmenden erfolgen. Dies schließt insbesondere eine sprachensible Didaktik ein.

4.2 Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind Bildungsträger, Träger der überbetrieblichen Ausbildung und Beschäftigungsträger, die eine Qualifizierung selbst durchführen können.

4.3 Art und Höhe der Förderung

4.3.1 Standardeinheitskosten

Die Finanzierung erfolgt auf der Grundlage von Standardeinheitskosten. Der aktuelle Fördersatz beträgt 7,62 Euro je nachgewiesener Teilnehmendenstunde (Stand Januar 2025). Mit ärztlichem Attest oder Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung belegte krankheitsbedingte Fehlzeiten gelten als entschuldigt und können erstattet werden.

Frei gewordene Kursplätze können nachbesetzt werden, solange noch mindestens die Hälfte der Unterrichtseinheiten aussteht. Danach ist keine Nachbesetzung mehr möglich.

Um die Zahlung zu Marktpreisen sicherzustellen, wird der Fördersatz in regelmäßigen Abständen überprüft. Dazu wird ein zweistufiges IBV inklusive Markterkundung oder ein anderes nachvollziehbares Berechnungsverfahren unter Verwendung statistischer Daten angewandt.

4.3.2 Malus-Regelung

Damit eine höhere Verbindlichkeit der zukünftig angebotenen Q+-Maßnahmen hergestellt wird und Multiplikatoren sowie Interessierte eine Teilnahme längerfristig einplanen können, wird das finanzielle Risiko der Träger durch eine Malus-Regelung gemindert. In der Folge kann eine hohe Auslastung der Kurse erreicht werden.

Die Malus-Regelung umfasst folgende Eckpunkte:

- **Minderrealisierung ohne Zuwendungskürzung:** Bis zum Schwellenwert von 20% Minderrealisierung der umgesetzten gegenüber den geplanten Teilnehmendenstunden erhalten Zuwendungsempfangende dennoch den vollständigen Zuwendungsbetrag (siehe Beispiel 1 unten).
- **Minderrealisierung mit Zuwendungskürzung:** Ab Überschreiten des Schwellenwertes, d. h. bei über 20% Minderrealisierung, erfolgt eine Kürzung der Zuwendung proportional zu dem Anteil, um den der Schwellenwert überschritten wird (siehe Beispiel 2 unten).

Die nachfolgenden Beispiele verdeutlichen die Wirkungsweise der Malus-Regelung:

Beispiel 1: Minderrealisierung ohne Zuwendungskürzung: Ein Kurs mit 15 geplanten Teilnehmenden und einem Umfang von 100 Unterrichtseinheiten wird bewilligt. Dies entspricht 1.500 geplanten Teilnehmendenstunden. Ein Kursplatz kann nicht besetzt werden und zwei weitere Kursplätze sind nach der Hälfte der Unterrichtseinheiten unbesetzt, weil Teilnehmende den Kurs frühzeitig verlassen. Damit würden in Summe 200 der geplanten Teilnehmendenstunden nicht realisiert. Dies entspräche einer Minderrealisierung von rund 13% der geplanten Teilnehmendenstunden. Da die Minderrealisierung nicht oberhalb des Schwellenwertes von 20% liegt, erfolgt keine Kürzung der bewilligten Zuwendungssumme.

Beispiel 2: Minderrealisierung mit Zuwendungskürzung: Auch hier wird ein Kurs mit 15 geplanten Teilnehmenden und einem Umfang von 100 Unterrichtseinheiten bewilligt. Es können jedoch drei Plätze nicht besetzt werden und zwei weitere Kursplätze sind nach der Hälfte der Unterrichtseinheiten unbesetzt, weil Teilnehmende den Kurs frühzeitig verlassen. Im Ergebnis würden

nur 1.100 der beantragten 1.500 Teilnehmendenstunden umgesetzt. Dies entspräche einer Minderrealisierung von rund 27%. Der Schwellenwert von 20 % wäre um 7% überschritten. Die bewilligte Zuwendung würde um 7% gekürzt.

Um Mitnahmeeffekte bei der Malus-Regelung zu verhindern, müssen Träger bei der Antragstellung sehr genau darstellen und begründen, dass die avisierten Teilnehmendenstunden realistisch sind. Dadurch soll vermieden werden, dass überhöhte Planungen in Kombination mit einer Minderrealisierung unterhalb des Schwellenwertes zu überhöhten Auszahlungen führen.

4.4 Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn

Gemäß § 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz darf das Land Berlin Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur vergeben, wenn die Empfängerinnen und Empfänger sich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn nach § 9 des Landesmindestlohngesetzes zu zahlen. Geförderte Träger sind daher verpflichtet, alle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens nach Landesmindestlohn zu bezahlen. Dies gilt auch für öffentlich geförderte Arbeitnehmende, nicht jedoch für Teilnehmende an Arbeitsgelegenheiten, da bei Letzteren kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts geschlossen wird.

In den Nebenbestimmungen des bewilligten Bescheids ist die Einhaltung des Landesmindestlohns zur Auflage zu machen und durch den Zuwendungsempfangenden mit seiner rechtsverbindlichen Unterschrift bestätigen zu lassen.

Die Prüfung der Einhaltung nach § 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz für die beim Zuwendungsempfangenden beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgt mittels einer durch den Zuwendungsempfangenden auszufüllenden und zu unterzeichnenden Eigenerklärung (siehe Anlage 2). Auf der Grundlage der Eigenerklärungen wird eine Plausibilitätsprüfung durchgeführt. Ferner können durch das Fachreferat Stichprobenprüfungen der Vergütungssysteme anhand von Belegen veranlasst werden.

Neben der Einhaltung des Landesmindestlohns sind Zuwendungsempfangende dazu verpflichtet, für sie geltende Branchenmindestlöhne einzuhalten. Die Vergütung von Honorarkräften hat sich grundsätzlich an die Honorar- und Bandbreitenregelung des Landes Berlin zu orientieren.²⁴

²⁴ Vgl. Land Berlin: Honorar- und Bandbreitenregelung des Landes Berlin. Abrufbar unter <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule/foerderung/begabungsforderung/fachinfo/honorar-und-bandbreitenregelung.pdf> (zuletzt abgerufen am 06.02.2025). Berlin 2019.

5 Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

5.1 Qualitätssicherung

5.1.1 Anforderungen an das Lehrpersonal

Das eingesetzte Lehrpersonal muss über die notwendigen Kompetenzen zur zielgruppengerechten Unterrichtung der jeweiligen Kursinhalte verfügen.

Dies setzt einen für die zu unterrichtenden Kursinhalte einschlägigen Berufsabschluss voraus. Hierzu zählen ein Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder ein Studienabschluss. Darüber hinaus müssen Dozierende über didaktische und pädagogische Kompetenzen zur zielgruppengerechten Unterrichtsgestaltung verfügen, u. a.:

- Grundlagen des Lernens,
- Sichern von Lernerfolgen,
- Umgang mit der Zielgruppe,
- interdisziplinäres Arbeiten,
- Reflektion (Austausch und kollegiale Beratung).

Zudem wird Berufserfahrung in der Arbeit mit den Zielgruppen vorausgesetzt. Bei der Auswahl des Lehrpersonals sollte neben fachlichen auch auf soziale Kompetenzen (z.B. Motivationsfähigkeit, Kontaktfreude, Kreativität und Teamfähigkeit) geachtet werden. Das eingesetzte Personal muss über Empathie gegenüber den Zielgruppen sowie über Diversitätskompetenz verfügen.

5.1.2 Qualitätsmanagementsystem

Q+ können nur Träger umsetzen, die über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem (z.B. nach AZAV) verfügen. Im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens ist ein Nachweis dafür einzureichen.

5.1.3 Einhaltung der Grundsätze und Rahmenbedingungen

Die Einhaltung der unter 4.1.1 beschriebenen Grundsätze und der unter 4.1.2 aufgeführten Rahmenbedingungen durch die Projektträger wird durch den arbeitsmarktpolitischen Dienstleister, wenn notwendig unter Hinzuziehung der Fachstelle, überprüft. Die Überprüfung erfolgt auf der Grundlage der mit den Förderanträgen einzureichenden Dokumente (insbesondere das Projektkonzept) sowie durch stichprobenartige Vor-Ort-Kontrollen der geförderten Kurse.

5.1.4 Monitoring und Steuerung

Zur zielgerichteten Steuerung des Instruments wird ein kontinuierliches Monitoring betrieben. Das Monitoring umfasst die Erhebung der sozioökonomischen Daten der Teilnehmenden, die Messung der individuellen Kompetenzentwicklung sowie die Erhebung der Zufriedenheit mit den Kursen und deren beruflichen Nutzen. Die erhobenen Daten werden neben der Instrumentensteuerung auch zur indikatorenbasierten Erfolgskontrolle verwendet (siehe unter 5.1.5).

Die **zu erfassenden sozioökonomischen Daten der Teilnehmenden** sind:

- Geschlecht,
- Alter,
- Zielgruppenzugehörigkeit (gem. Kapitel 3.2.).

Die Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden wird verpflichtend durch die Dozierenden oder das Betreuungspersonal in Zusammenarbeit mit den Dozierenden erfasst. Jeweils zu Beginn sowie zum Ende des Kurses werden die Kompetenzen der Teilnehmenden eingeschätzt. Es werden dann die Differenzen zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten ermittelt, wobei Kompetenzsteigerungen als positive Differenzen der Erhebung bei Kursende gegenüber dem Kursbeginn ausgedrückt werden. Die Grundgesamtheit für die Kompetenzentwicklungsmessung setzt sich dementsprechend aus allen Teilnehmenden zusammen, die von Kursanfang bis Kursende teilgenommen haben. Da die Projektträger zur Erhebung dieser Daten verpflichtet sind und die Daten durch das Personal erhoben werden, sind fehlende Angaben nahezu ausgeschlossen. Sämtliche Erhebungsbögen sind durch das ausfüllende Personal zu unterzeichnen. Die Werte aller Teilnehmenden werden auf der Ebene des Kurses aggregiert. Die Kompetenzmessung umfasst den inhaltlichen Schwerpunkt des Kurses sowie die Querschnittsthemen.

In Abhängigkeit von den Kursinhalten wird die **Kompetenzentwicklung** in folgenden Bereichen gemessen:

- Berufsfachliche Kompetenzen,
- digitale Grundkompetenzen,
- gesundheitliche Grundkompetenzen,
- sonstige Grundkompetenzen.

Darüber hinaus wird die **Kompetenzentwicklung** in folgenden **Querschnittsthemen** gemessen:

- Digitale Grundkompetenzen (sofern kein Schwerpunkt),
- personale Grundkompetenzen,
- soziale Grundkompetenzen

Details lassen sich dem Erhebungsbogen in der Anlage 3 sowie dem Bogen zur Aggregation der Daten in Anlage 4 entnehmen.

Neben der Kompetenzentwicklung wird auch die **Zufriedenheit der Teilnehmenden** mit dem Kurs erhoben (siehe hierzu den Erhebungsbogen in der Anlage 5 sowie den Auswertungsbogen in Anlage 6). Dazu werden alle Teilnehmenden bei Kursende um Einschätzung zu folgenden Aspekten gebeten:

- Zufriedenheit mit der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme, ausgedrückt in Schulnoten,
- Bewertung des Nutzens der Qualifizierung für die eigene berufliche Eingliederung, ausgedrückt in Schulnoten.

Die Erhebungsbögen werden durch die Teilnehmenden persönlich ausgefüllt und unterschrieben. Auch diese Werte werden aggregiert für den Kurs zusammengefasst berichtet. Die Grundgesamtheit für die Erhebung setzt sich aus allen Teilnehmenden zusammen, d.h. auch aus vorzeitig

ausgeschiedenen Teilnehmenden. Die Rücklaufquote hängt bei dieser Erhebung von der Antwortbereitschaft der Teilnehmenden und – im Falle vorzeitigen Ausscheidens – von ihrer Erreichbarkeit ab. Auf der Grundlage von Erfahrungswerten ist eine Rücklaufquote von mindestens 90% realistisch.

5.1.5 Erfolgskontrolle anhand von Indikatoren

Jeweils zu Beginn eines neuen Jahres wird überprüft, ob und wie gut das mit dem Instrument verfolgte Ziel im zurückliegenden Haushaltsjahr erreicht wurde. Das Ziel besteht in der Steigerung berufsfachlicher Kompetenzen und beruflich relevanter Grundkompetenzen (siehe unter 3.1.).

Zur Operationalisierung werden folgende Indikatoren herangezogen.

- **Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Maßnahmenteilnahmen**
 - Zielwert: 90%
- **Entwicklung des Zuwachses an Kompetenzen**
 - Operationalisiert durch ein Set an Indikatoren in Abhängigkeit vom inhaltlichen Kursschwerpunkt (siehe unter 5.1.4 sowie in Anlage 3)
 - Zielwert: Die Fachstelle behält es sich vor, zu einem späteren Zeitpunkt einen oder mehrere Zielwerte zu definieren.
- **Zufriedenheit mit den Maßnahmen**
 - Zielwert: **Note 2** oder besser als Durchschnittswert

5.2 Weiterentwicklung

Die angebotenen Kursinhalte von Q+ werden stetig weiterentwickelt, um den Bedarfen des Arbeitsmarktes und den Interessen der Zielgruppen zu entsprechen. Bei der Weiterentwicklung werden seitens der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bei Bedarf weitere relevante Stakeholder einbezogen, u. a. der arbeitsmarktpolitische Dienstleister, die umsetzenden Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger, die Berliner Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie das Berliner JobCoaching.

6 Öffentlichkeitsarbeit

Im Zentrum der Öffentlichkeitsarbeit steht der Kursplan. Dieser wird durch den arbeitsmarktpolitischen Dienstleister erstellt und auf dessen Website veröffentlicht. Der Kursplan wird regelmäßig aktualisiert, sodass in Zukunft angebotene Kurse mit hinreichend Vorlauf angekündigt werden, um Maßnahmenteilnahmen durch Interessierte und Multiplikatoren einzuplanen (siehe hierzu unter 7.). Zudem werden die Belegungsstände der einzelnen Kurse regelmäßig aktualisiert und sind öffentlich einsehbar.

Es wird geprüft, ob die Kurse zusätzlich in geeigneten Weiterbildungsdatenbanken eingetragen werden können (z. B. Weiterbildungsdatenbank der Bundesagentur für Arbeit „mein NOW“).

Von antragstellenden Trägern wird das Vorhandensein geeigneter Kommunikationskanäle zur adressatengerechten Ansprache von potentiellen Teilnehmenden erwartet. Die avisierten Ansprache- und Akquisewege müssen im Förderantrag dargelegt werden.

7 Schnittstellen für Synergien und Kooperationen

- Synergien mit dem Berliner JobCoaching (BJC)

Das Berliner JobCoaching unterstützt Menschen durch begleitendes Coaching und Qualifizierungsberatung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt, wobei die Zielgruppen weitgehend identisch sind mit der von Q+. Das macht die Jobcoaches zu wichtigen Multiplikatoren für das Förderinstrument. Sie können auf der Grundlage der jeweils individuellen Qualifizierungsbedarfe ihrer Coachees fundiert entscheiden, ob eine Teilnahme an Q+ eine zielführende Unterstützung zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt bietet und bei Bedarf in die Kurse vermitteln (für die Abgrenzung zum Qualifizierungsbudget siehe unter 8.). Dadurch werden die Handlungsmöglichkeiten der Jobcoaches erweitert und die Zielgruppen von Q+ adressatengerecht erreicht. Die Jobcoaches werden regelmäßig durch den arbeitsmarktpolitischen Dienstleister über den Kursplan von Q+ informiert.

- Synergien mit der Ergänzungsförderung des Landes zu den §§ 16e und 16i SGB II

Wegen der unter 2.2. beschriebenen rückläufigen Förderfallzahlen in ögB ist es umso wichtiger, die verbleibenden Teilnehmenden mit dem Angebot von Q+ zu erreichen. Dazu soll im Bereich der Ergänzungsförderung zu den §§ 16e und 16i SGB II darauf hingewirkt werden, die ögB besser mit den individuellen Qualifizierungserfordernissen der Arbeitnehmenden zu harmonisieren. Arbeitgebende, die eine Ergänzungsförderung erhalten, werden durch den arbeitsmarktpolitischen Dienstleister regelmäßig über den Kursplan von Q+ informiert. Sie werden dazu angehalten, die Informationen an die bei ihnen gefördert Beschäftigten weiterzugeben und sie für eine Teilnahme freizustellen. Durch die begleitende Qualifizierung wird die Wirksamkeit der ergänzend geförderten ögB im Hinblick auf den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt gesteigert.

- Synergien mit FQ MSA

Im Rahmen von FQ MSA werden zwar auch digitale Kompetenzen vermittelt, allerdings kann dies wegen der vielen weiteren Lehrinhalte nicht im hinreichenden Ausmaß geschehen. Ergänzende und begleitende Q+-Kurse können hier aushelfen. Darüber hinaus ist auch die Kombination von FQ MSA mit einem Q+-Kurs gegen Ende der FQ MSA-Maßnahme möglich. Hier können digitale Kompetenzen vermittelt werden, die speziell für die Suche nach Ausbildungsstellen und für die Bewerbungsverfahren benötigt werden.

- Zusammenarbeit mit den Berliner Agenturen für Arbeit und Jobcentern

Als wichtige Multiplikatoren für das Förderinstrument werden die Berliner Agenturen für Arbeit und die Jobcenter regelmäßig über den Kursplan informiert. Dies trägt dazu bei, das Angebot in der Breite bei den Zielgruppen bekannt zu machen und Teilnehmende zu akquirieren. Zudem werden

die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter bei der Weiterentwicklung der Kursinhalte einbezogen (siehe auch unter 5.2.).

8 Abgrenzung zu anderen Förderangeboten

Q+ schließt bestehende Förderlücken bei der Bildungs- und Weiterbildungsförderung in Berlin. Im Folgenden sind die wesentlichen Abgrenzungskriterien zusammengefasst.

- **Abgrenzung zur Förderung von beruflichen Weiterbildungen (FbW) nach dem SGB III:**
 - Marktferne Zielgruppen: Q+ richtet sich an marktferne Zielgruppen.
 - Niedrigschwelligkeit: Q+ setzt weniger Vorkenntnisse voraus als Förderungen von beruflichen Weiterbildungen nach dem SGB III. Die Unterrichtsgestaltung zeichnet sich durch eine für marktferne Zielgruppen angemessene Didaktik aus. Eine Zuweisung durch ein Berliner Jobcenter ist für die Teilnahme nicht notwendig.
 - Umfang: Q+-Kurse haben ein kleineres Stundenvolumen als die meisten Maßnahmen der Regelförderung.
 - Berufsübergreifende Lehrinhalte: In Q+-Kursen werden neben berufsfachlichen auch berufsübergreifende Kompetenzen aus dem Bereich der Grundbildung vermittelt. Solche Inhalte werden empirisch in Berlin nur selten als FbW angeboten.

- **Abgrenzung zum Angebot der Volkshochschulen:**
 - Beschäftigungsbezug: Die in Q+ vermittelten Lehrinhalte haben einen Beschäftigungsbezug. Dieser bleibt auch gewahrt, wenn Grundbildungskompetenzen vermittelt werden. Die Vermittlung dieser Inhalte erfolgt unter der Prämisse, dass dadurch beschäftigungsrelevante Kompetenzen erworben werden oder Brücken hin zu beschäftigungsrelevanten Inhalten geschlagen werden.

- **Abgrenzung zum Qualifizierungsbudget des Berliner JobCoachings:**
 - Nachrangigkeit: Das Qualifizierungsbudget des Berliner JobCoachings ist nachrangig zu sämtlichen anderen Fördermöglichkeiten, auch zu Q+. Es dient der Finanzierung von individuellen Qualifizierungen entsprechend der Bedarfe der Coachees und unter der Voraussetzung, dass keine andere Finanzierungsmöglichkeit besteht. Vor der Bewilligung einer Finanzierung aus dem Qualifizierungsbudget des BJC prüft der arbeitsmarktpolitische Dienstleister, ob ein einschlägiger Kurs durch Q+ angeboten wird.

- **Abgrenzung zu den Förderungen der AlphaDekade:**
 - Teilnehmendenbezug: Sämtliche Kurse von Q+ haben einen Teilnehmendenbezug. Die Projektförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der AlphaDekade fokussiert sich dagegen auf systemische Ansätze, durch die beispielsweise Akteure der Grundbildung vernetzt oder geschult werden oder Lernmaterialien erarbeitet werden.

9 Quellen

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen. Juli 2024.

Bundesagentur für Arbeit: Interaktive Statistik zur Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin sowie zu Förderungen nach §16d SGB II, §16e SGB II und §16i SGB II.

Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Februar 2025.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: DQR Niveau 2.

Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kultusministerkonferenz: Grundsatzpapier zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026.

Bundeszentrale für politische Bildung: Sozialbericht 2024. Bonn. 2024.

Cedefop: Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Luxemburg: Publications Office. Cedefop research paper Nr. 60. Luxemburg 2017.

Europäische Kommission: DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Luxemburg 2022.

Hirsch-Kreinsen, H.: Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven. Soziologisches Arbeitspapier. Technische Universität Dortmund. Dortmund 2015.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich. Nürnberg 2023.

Land Berlin: Angekommen in Berlin: Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter. Stand 10.12.2018.

Land Berlin: Honorar- und Bandbreitenregelung des Landes Berlin. Berlin 2019.

Stammer, C.: Literalität und Arbeit. In: LEO 2018. Leben mit geringer Literalität. Bielefeld 2020.

Statistisches Bundesamt: Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung nach Alter und Geschlecht.

Ziegler, P.; Müller-Riedlhuber, H.: Digitale Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung. Europäische Good-Practices für gering Qualifizierte im Vergleich und Schlussfolgerungen für Österreich. Projektabschlussbericht des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung. Wien 2018.

Anlagen

1. Muster für die qualifizierte Teilnahmebescheinigung
2. Erklärung zur Einhaltung des Landesmindestlohns
3. Erhebungsbogen zur Kompetenzentwicklung
4. Auswertungsbogen zur Kompetenzentwicklung
5. Erhebungsbogen zur Maßnahmenbewertung
6. Auswertungsbogen zur Maßnahmenbewertung