

Nachqualifizierung im Wandel



SABINE DAVIDS: Qualifizierungspotentiale von jungen Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss – ein Aufgabenfeld für die Personalentwicklung? In: BWP 28 (1999) 3, S. 18–22.

URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/15990

Wie so oft – und das hat Tradition in dieser Rubrik – kann ein Blick in die Vergangenheit helfen, Inspiration für die Gegenwart zu finden. Diesmal führt uns die gedankliche Zeitreise zurück an das Ende des letzten Jahrtausends, als sich die Autorin SABINE DAVIDS mit der Frage beschäftigte, wie das Qualifizierungspotenzial junger Erwerbstätiger ohne Berufsabschluss durch innovative Formen der Weiterbildung erschlossen werden kann.

Ein Blick zurück

Wir schreiben das Jahr 2024. Die berufliche Bildung und der Arbeitsmarkt stehen vor großen Herausforderungen: Fast drei Millionen junge Menschen unter 35 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Gleichzeitig setzt der Fachkräftemangel in vielen Berufsfeldern Wirtschaft und Gesellschaft zunehmend unter Druck. Nie zuvor war es dringender, zukunftsfähige Lösungen zu finden, die jungen Menschen das Nachholen fehlender Qualifikationen ermöglichen und Betrieben den Zugang zu qualifizierten Fachkräften erleichtern.

Ein Blick zurück verdeutlicht: Bereits im Jahr 1999 war ein fehlender Berufsabschluss ein gravierendes Problem für junge Menschen. Auf Grundlage einer repräsentativen BIBB-IAB-Befragung von ca. 6.000 Erwerbstätigen unter 30 Jahren schildert die Autorin die vielfältigen Arbeitsmarktnachteile dieser Gruppe im Vergleich zu ausgebildeten Fachkräften: Diskontinuierliche Ausbildungs- und Erwerbsverläufe, ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko, niedrigere Einkommen, eine ausgeprägte Sorge vor Entlassungen – Probleme, die sich nahezu deckungsgleich auf die heutige Situation nicht formal Qualifizierter übertragen lassen.

Doch die Autorin schaut auch auf die Potenziale dieser jungen Menschen: So verfügten die meisten mindestens über einen Hauptschulabschluss und könnten somit nicht als »lernbeeinträchtigt« bezeichnet werden. Zudem übernahm ein großer Teil dieser Gruppe im Rahmen ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit bereits Aufgaben über dem Helferniveau. Auch hinsichtlich subjektiver Faktoren zeigte sich, dass junge Menschen ohne Berufsabschluss durchaus »mehr« von ihrem Beschäftigungsverhältnis erwarteten: Im Vergleich zu den befragten Fachkräften seien sie deutlich unzufriedener mit ihren aktuellen Aufstiegschancen und den mangelnden Möglichkeiten, vorhandene Berufskompetenzen anzuwenden oder zu erweitern.

Trotz dieser vielversprechenden Ansatzpunkte bleibe das Weiterbildungspotenzial dieser Gruppe weitgehend ungenutzt, so die Autorin weiter. Während ein Drittel der jungen Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss berichtete, für ihre Tätigkeit eine Weiterbildung zu benötigen, haben nur wenige unter ihnen tatsächlich an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen. Die Autorin führt diese Diskrepanz zum Teil auf strukturelle Faktoren zurück. Bisherige Maßnahmen konzentrierten sich z. B. auf kurzfristige Anpassungs-

qualifizierungen und berücksichtigten weder die didaktischen noch die organisatorischen Anforderungen der Zielgruppe.

DAVIDS sieht – und hier liegt der Schwerpunkt des Beitrags – auch die Betriebe selbst in der Verantwortung. Sie könnten durch innovative Strategien der Personalentwicklung dazu beitragen, nicht formal Qualifizierte auf dem Weg zu einem Berufsabschluss zu unterstützen. Dazu dienen BIBB-Modellversuche zur »Berufsbegleitenden Nachqualifizierung«, an denen seit 1995 etwa 200 junge Teilnehmer/-innen ohne Berufsabschluss und 150 (v. a. kleinere und mittlere) Betriebe beteiligt waren. Die Angebote sollten folgende Kriterien erfüllen:

1. Die Angebote sollten zu einem anerkannten Berufsabschluss führen.
2. Die Modularisierung der Qualifizierungsinhalte sollte ein schrittweises Absolvieren der Maßnahme ermöglichen.
3. Die vermittelten Inhalte sollten zertifiziert werden mit dem Ziel einer Anerkennung durch die Kammern.
4. Die Angebote sollten an Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt sein, die für den Zeitraum des Modellversuchs neu geschaffen und gefördert wurden.
5. Ebenso sollte das Lernen in den Arbeitsprozess integriert werden.



MATTHIAS SIEMBAB
wiss. Mitarbeiter im BIBB
matthias.siembab@bibb.de

Die Ergebnisse der Modellversuche waren insgesamt für alle Seiten zufriedenstellend: Die Teilnehmenden bewerteten es als positiv, dass ihre Lernfortschritte durch Modulzertifikate dokumentiert wurden. Zudem erwarb etwa die Hälfte von ihnen über die Externenprüfung tatsächlich einen Berufsabschluss. Die beteiligten Betriebe hoben neben den finanziellen Anreizen (z. B. Lohnkostenzuschüsse) insbesondere den personalwirtschaftlichen Nutzen der Maßnahmen positiv hervor, wie z. B. die Möglichkeit, qualifizierten Teilnehmenden anspruchsvollere Aufgaben zu übertragen und insgesamt vom neuen Know-how zu profitieren.

Entscheidend für den Erfolg solcher Maßnahmen, so die Autorin, sei, sowohl die Teilnehmenden als auch die Betriebe für die Maßnahmen zu gewinnen und ihre Motivation langfristig aufrechtzuerhalten. Dafür seien folgende Faktoren ausschlaggebend:

- Die vermittelten Kenntnisse sollten möglichst praxisnah sein und von den Teilnehmenden direkt im Betrieb angewendet werden können.
- Eine Verknüpfung mit längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen könne dazu beitragen, Betriebe stärker in die Qualifizierungsprozesse einzubinden und Lern- und Arbeitsprozesse besser aufeinander abzustimmen.
- Modularisierung und Zertifizierung könnten helfen, diese Abstimmungsprozesse zu erleichtern.
- Betriebe müssten von Bildungsträgern bei der Erarbeitung individuell angepasster Personalentwicklungsstrategien unterstützt werden.

Zurück in die Gegenwart

Was ist von der Idee der »berufsbegleitenden Nachqualifizierung« geblieben? Im Laufe der Jahre folgten verschiedene bundesweite und regionale Förderinitiativen und -programme, die die wesentlichen Ideen der vorgestellten Modellversuche weiterentwi-

ckelten und etablierten (vgl. BAETHGE/SEVERING 2015).

Ein aktuelles Instrument in der Tradition der beschriebenen Modellversuche ist die seit 2010 von der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) geförderte Teilqualifikation. Die Grundkonstruktion erinnert an unsere Zeitreise: Eine Orientierung an den Standards geregelter Ausbildungsberufe, modularisierte Qualifizierungsinhalte, die jeweils zertifiziert werden und nach Absolvieren aller Module das Nachholen eines Berufsabschlusses mittels Externenprüfung ermöglichen sollen, sowie verpflichtende Praxisphasen im Betriebskontext. Lediglich die Verknüpfung mit einem längerfristigen Beschäftigungsverhältnis scheint heute, anders als in den Modellversuchen, nicht mehr im Fokus zu stehen, denn die Teilqualifikation richtet sich sowohl an Beschäftigte als auch an Arbeitslose ohne Berufsabschluss.

Die Ideen der Modellversuche leben also weiter. Aber ist es auch gelungen, die Beschäftigungschancen junger Menschen zu verbessern und ihnen zu einem nachgeholtten Berufsabschluss zu verhelfen? Angesichts der eingangs genannten Zahlen sind Zweifel angebracht. Die Forschung kann bislang nur wenige repräsentative Aussagen zu modularisierten Nachqualifizierungsangeboten machen. Studien (vgl. KRUPPE/LANG/OSIANDER 2024) zeigen, dass Teilqualifikationen im Vergleich zu anderen Instrumenten (z. B. Umschulungen) noch relativ wenig verbreitet sind und sich auf eine überschaubare Zahl von Berufsfeldern konzentrieren. Zudem scheint die Teilqualifikation die Chancen von Arbeitslosen auf Beschäftigung und Einkommenssteigerungen tatsächlich zu erhöhen. Ob aber auch mehr Berufsabschlüsse nachgeholt werden, lässt sich anhand vorliegender Daten nicht sagen. Ein häufig geäußerter Kritikpunkt ist damit also (noch) nicht ausgeräumt: Die Teilqualifikation könnte ein Qualifikationssystem etablieren, das unterhalb der anerkannten Berufsabschlüsse

liegt – ein Risiko, das langfristig vor allem die Beschäftigten benachteiligen könnte. Um die Abschlussorientierung nicht aus den Augen zu verlieren, ist hier weitere Forschung notwendig.

Ein Blick nach vorn

Freilich gibt es keinen Grund, Nachqualifizierungsangebote wie die Teilqualifikation vorschnell abzuschreiben. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es umso wichtiger, schlummernde Potenziale bei nicht formal Qualifizierten zu wecken. Dazu gilt es, die Teilqualifikation als komplementäres Instrument zur Berufsausbildung für die Zukunft weiter zu stärken: etwa durch die Entwicklung bundesweiter Standards, die das Nachholen fehlender Abschlüsse erleichtern (vgl. BIEBELER/BLUM 2024) oder eine stärkere Ausrichtung auf die »bildungsungewohnte« Zielgruppe, z. B. durch die Erweiterung arbeitsplatznaher Lernsettings mittels innovativer digitaler Lernformate (vgl. DAUSER/KRETSCHMER 2019). Um es in Anlehnung an SABINE DAVIDS' abschließende Worte zu sagen: Eine Investition in die Weiterentwicklung der Nachqualifizierung lohnt sich! ◀

LITERATUR

BAETHGE, M.; SEVERING, E. (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung. Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung: Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bonn 2015. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7630

BIEBELER, H.; BLUM, T.: Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19614

DAUSER, D.; KRETSCHMER, T.: Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate. Bielefeld 2019

KRUPPE, T.; LANG, J.; OSIANDER, C.: Teilqualifizierungen – wie häufig werden sie eingesetzt und wer nimmt teil? In: IAB-Forum 5. August 2024. URL: www.iab-forum.de/teilqualifizierungen-wie-haeufig-werden-sie-eingesetzt-und-wer-nimmt-teil/

(Alle Links: Stand 22.01.2025)