

Nachqualifizierung (junger) Erwachsener in Forschung und Praxis

Dominique Dauser, Ursula Krings, Wolfgang Schröer

1 Einleitung

Die Übergänge junger Menschen in das Beschäftigungssystem haben sich in den vergangenen Jahren ausdifferenziert. Während z. B. die Gruppe der Studierenden oft erst im dritten Lebensjahrzehnt in die Erwerbsarbeitswelt eintritt, stehen andere junge Menschen in diesem Alter bereits vor einer Nach- oder Umqualifizierung. Dies verändert auch die Situation für die Personalpolitik der Unternehmen: Zwar setzen sie weiterhin auf gut qualifizierte Mitarbeiter, die mitdenken, flexibel einsetzbar und teamfähig sind. Andererseits beziehen zumindest einige Unternehmen inzwischen auch an- und ungelernte (junge) Mitarbeiter systematisch in die Personalentwicklung ein.

Manche Unternehmen sehen in der bisher häufig praktizierten Lösung, An- und Ungelernte durch Facharbeiter zu ersetzen, nicht mehr die einzige Alternative. So halten Personalleiter, die bereits eine betriebliche Nachqualifizierung erfolgreich umgesetzt haben, die systematische Kompetenzerweiterung gut eingearbeiteter Mitarbeiter oft für kostengünstiger als eine Neubesetzung von Stellen, da diese mit der zunehmend aufwendigen Suche nach geeigneten Fachkräften verbunden ist.

Der Beitrag gibt einen Überblick zum aktuellen Forschungs- und Entwicklungsstand der Nachqualifizierung (junger) Erwachsener¹ aus individueller und betrieblicher Perspektive. Beschrieben wird, wie die zunehmende Entgrenzung der Jugendphase junge Erwachsene in ihrer beruflichen Entwicklung nachteilig beeinflusst. Nachqualifizierung wird als bildungspolitische Aufgabe begriffen. Betriebliche Rahmenbedingungen und qualitätssichernde Elemente für ihre Durchführung werden herausgestellt. Der Ausblick zeigt Möglichkeiten auf, die Nachqualifizierung praxisorientiert und nachhaltig regional zu etablieren.

¹ Als Zielgruppe von Nachqualifizierung sind im Folgenden zumeist junge Erwachsene genannt. Letztendlich ist die Nachqualifizierung aber eine Fördermaßnahme für An- und Ungelernte jeden Alters, auch wenn in der nachfolgenden Abhandlung zumeist von „(jungen) Erwachsenen“ die Rede ist.

2 Entgrenzung der Jugendphase

Die jugendpolitischen und berufspädagogischen Diskussionen um den Übergang junger Menschen in das Erwachsenenalter haben sich heute grundlegend verändert. Während vor sechzig Jahren nur für eine kleine Gruppe junger Menschen das dritte Lebensjahrzehnt – in erster Linie für die Studierenden – durch den Besuch von Bildungsinstitutionen bestimmt war, befinden sich heute nahezu zwei Drittel der jungen Erwachsenen entweder immer noch oder bereits wieder in ganz unterschiedlichen Bildungs- oder Lernarrangements. Im Mittelpunkt steht darum heute nicht mehr allein der 15- oder 16-jährige Schulabgänger, der durch die duale Ausbildung oder andere Bildungsinstitutionen nicht mehr erreicht wird, sondern auch der junge Erwachsene, für den der Übergang bis weit in das dritte Lebensjahrzehnt hinein zu einer charakteristischen Herausforderung seiner Lebensgestaltung geworden ist. In dieser Zeit muss der junge Mensch sich selbst in der Arbeitsgesellschaft platzieren. Darum verwundert es kaum, dass immer mehr junge Menschen Bildungs- und Unterstützungsinstitutionen aufsuchen, um den eigenen Übergangspfad zu gestalten.

Die Mehrheit der Jugendstudien weist darauf hin, dass sich für einen großen Teil der Jugendlichen der Eintritt in die Erwerbsarbeit nach hinten verlagert hat. Mit dieser Grundannahme wird mitunter unterstellt, dass die große Mehrheit der Jugendlichen heute weitestgehend von den Ansprüchen der Arbeitsgesellschaft unberührt bleibt, separiert wird und somit ein gestrecktes Bildungs- oder Übergangssystem in Anspruch nehmen kann, das in sich ausdifferenziert ist. Arbeit wird zudem in diesem Zusammenhang häufig allein in der Gestalt von „Jobs“ als Herausforderung oder Experimentierfeld betrachtet. So belegen neuere Studien, dass insbesondere Schüler weiterführender Schulen aufgrund des gestiegenen Konsumbedarfs auf eine Nebenbeschäftigung angewiesen sind. Darum wird der Job im Kontext der berufs- und sozialpädagogischen Diskussionen um die Öffnung der formellen Lernarrangements als informelles Lernfeld auf die Jugendphase bezogen (vgl. Tully/Wahler 1994). Nur vorsichtige Hinweise werden gegeben, dass der Job in Zukunft für einige der heutigen Jugendlichen die Normalarbeitsform werden könnte.

Folglich kann die zeitliche Ausdehnung oder Entgrenzung von Jugend nicht einfach als Ausdifferenzierung oder Verlängerung der Jugendphase begriffen werden. Sie ist keine Streckung der Pubertät oder der Experimentierzeit, wie viele Beobachter immer noch meinen. Sie ist vielmehr eng mit der Entgrenzung von

Arbeit und Leben verbunden, durch die gegenwärtig die sozialen, räumlichen und zeitlichen Grenzen der alltäglichen Lebensführungen verschoben werden: „Die entgrenzte Arbeitswelt, das entgrenzte Lernen und die sich entgrenzenden privaten Lebensführungen greifen als Entwicklungsaufgaben ineinander. Die Übergänge ins Erwachsenenalter werden für viele nicht nur länger, unstrukturierter und unsicherer, sondern werden auch individuell folgenreicher. Der bisher zeitlich eng begrenzte soziale Freiraum, in dem man sich austoben konnte, bevor man in den Arbeitsalltag eintrat, löst sich auf“ (Kirchhöfer 2003, S. 27).

Offensichtlich ist, dass die jungen Menschen in einer bisher nicht gekannten Form gefordert sind, sich selbst zu verorten und existentiell abzusichern. Die Folge ist, dass gerade die Jugendphase zunehmend durch eine Gleichzeitigkeit aus beruflicher und privater Orientierung, jugendlichem Experimentierverhalten und sozialem Statusdruck geprägt ist (vgl. Böhnisch 1997; Stauber/Walther 2002), denn „(...) die letzten Jahre haben gezeigt, dass die Entwicklungsaufgaben sich selbst verändern und entgrenzen. Moderne westliche Gesellschaften stellen keine institutionalisierten und formalisierten Übergänge von der Welt der Jugendlichen in die Welt der Erwachsenen mehr bereit. Die Grenzen des institutionell verfassten Jugendseins zum Erwachsenensein verwischen sich und heben sich auf. Institutionen, die bisher den Übergang (...) garantierten, versagen ihre Funktion oder verändern sich“ (Kirchhöfer 2003, S. 32).

Auch wenn diese Worte in ihrer Dramatik sicherlich überspitzt sind, ist aber kaum zu übersehen, dass der Wandel der Arbeitsgesellschaft in die Lebensphase Jugend hinein diffundiert (vgl. Oehme 2007). Dies trifft insbesondere für die Phase des jungen Erwachsenenalters zu, die nicht mehr dem Jugendalter, aber auch noch nicht dem Erwachsenenalter zurechenbar ist, wenn man den Status der ökonomischen Selbstständigkeit als Maßstab heranzieht. In dieser Phase wird der arbeitsgesellschaftliche Erreichbarkeitsdruck besonders gespürt, gleichzeitig wird Bildung auf neue Weise biografisch eingebunden (vgl. Stauber/Walther 2002). Die Bildungssequenzen im Lebenslauf, die zu Beruf und Erwerbsarbeit führen sollen, lassen sich darum auch nicht mehr einfach aus einer allgemeinen Übergangsgestaltung heraus bestimmen. Gleichzeitig ist unklar, wie weit diese die Übergänge junger Menschen ins Erwachsenenalter prägen. Der statistische Überblick im folgenden Abschnitt veranschaulicht die tatsächliche Situation, die sich aktuell für (junge) Erwachsene aufgrund der Entgrenzung von Jugend für ihr berufliches Fortkommen ergibt.

3 Nachqualifizierung als bildungspolitische Aufgabe

In dieser Konstellation der Entgrenzung von Jugend werden (junge) Erwachsene immer wieder damit konfrontiert, dass ihre Bildungsprofile, die sie in der Übergangsphase mit „Jobs“ erworben haben, nicht entsprechend arbeitsgesellschaftlich abgesichert sind und sie als An- und Ungelernte betrachtet werden. Dabei ist zunächst festzuhalten, dass die Gruppe der sogenannten An- und Ungelernten heterogen ist. Zu ihr zählen sowohl Ausbildungs- und Studienabbrecher als auch Menschen mit einer im Ausland absolvierten Berufsausbildung, die in Deutschland nicht anerkannt wird. Gleichermaßen werden Personen mit einem deutschen Berufsabschluss, der jedoch heute auf dem Arbeitsmarkt aufgrund eines strukturellen oder technologischen Wandels nicht mehr verwertbar ist, den An- und Ungelernten zugerechnet.

Laut Mikrozensus waren 2008 ca. 1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 29 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Dies entspricht einem Anteil der ungelerten jungen Erwachsenen dieser Altersgruppe an der entsprechenden Wohnbevölkerung von 15,2 Prozent. Diese Quote wird als Ungelerntenquote bezeichnet und enthält alle nicht formal Qualifizierten (nfQ). Sie berücksichtigt auch Jugendliche mit Anlernausbildung bzw. mit einem Praktikum. Nicht dazugerechnet werden Schüler, Studierende, Auszubildende, Wehr- und Zivildienstleistende sowie junge Erwachsene in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und in Umschulungen: Der Frauenanteil liegt bei 49,1 Prozent, 46 Prozent der Betroffenen haben einen Migrationshintergrund und 18,5 Prozent haben keinen Schulabschluss.² Aufschluss über Qualifizierungsvoraussetzungen und -potential der an- und ungelerten jungen Erwachsenen versprechen weitere Studien: Nach der BIBB-Übergangsstudie 2006 haben insgesamt 37 Prozent der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung eine begonnene Ausbildung nicht abgeschlossen.³ Und wenn man von durchschnittlichen Studienabbrecherquoten von 24 Prozent pro Absolventenjahrgang ausgeht, dürfte auch der Anteil der Studienabbrecher nicht zu vernachlässigen sein. Genaue Angaben dazu sind jedoch auf der vorliegenden Datenbasis nicht möglich.⁴ Beschäftigt sind (junge) Erwachsene ohne Berufsabschluss überwiegend in folgen-

2 Vgl. Datenreport 2011 des BIBB, Kapitel A8: Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

3 Vgl. Datenreport 2009 des BIBB, Kapitel A8.2: Determinanten von Ausbildungslosigkeit und typischen bildungsbiografischen Verläufen von Jugendlichen ohne Berufsausbildung.

4 Vgl. Befragung des Absolventenjahrgangs 2006 der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS).

den Branchen: Wirtschaftliche Dienstleistungen (25 Prozent), verarbeitendes Gewerbe (18 Prozent), Kfz-Bereich (14 Prozent), Gesundheit- und Sozialwesen (10 Prozent), Erziehung und Unterricht (sieben Prozent). Wie zu erwarten gehen sie überwiegend Hilfsarbeiten ohne Tätigkeitsangabe nach (12 Prozent), arbeiten aber auch als Bürofachkräfte (acht Prozent), Verkäufer (sieben Prozent), Lager- und Transportarbeiter (vier Prozent), Dozenten (drei Prozent), Sozialpfleger (drei Prozent), Köche (zwei Prozent), Helfer in der Krankenpflege (zwei Prozent) und Bürohilfskräfte (zwei Prozent), um einige der am häufigsten vertretenen Berufe zu nennen.⁵

Gemeinsam ist dieser Gruppe allein ihre schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben vergleichsweise schlechte Arbeitsmarktchancen. Das spiegelt sich auch in den qualifikations-spezifischen Arbeitslosenquoten wider: Die Arbeitslosenquoten von Ungelernten steigen seit den 80er-Jahren überproportional an. Im Jahr 2009 lag die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten bei 22 Prozent, bei Fachkräften dagegen nur bei sechs Prozent. Es wird erwartet, dass diese Unterschiede sich weiter verschärfen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011).

Wenn An- und Ungelernte erwerbstätig sind, haben sie häufig mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zu kämpfen (Zeit- und Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Midi-Jobs, Niedriglohnsektor). Zudem tragen sie ein hohes Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, weil sie mangels einer spezifischen Fachqualifikation für Betriebe als austauschbar gelten. Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses durch eine Nachqualifizierung kann die beruflichen Perspektiven von An- und Ungelernten verbessern. Hierfür gilt es, auch die betrieblichen Rahmenbedingungen für die Umsetzung einer Nachqualifizierung mit zu bedenken.

4 Nachqualifizierung aus betrieblicher Perspektive

Untersuchungen von betrieblichen Tätigkeitsfeldern in verschiedenen Branchen zeigen einen einschneidenden Wandel hinsichtlich der Anforderungsprofile im Bereich der an- und ungelerten Tätigkeiten auf (vgl. Galiläer 2006). Die Tätigkeiten und Anforderungen auf verschiedenen Arbeitsplätzen verändern sich über alle Qualifikationsniveaus und über fast alle Branchen hinweg:

5 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter zwischen 20 bis unter 30 Jahren nach Wirtschaftsabschnitten und Berufen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2010).

- Der Trend geht weg von weisungsgebundenen Arbeiten hin zu mehr Eigenverantwortung und Mitgestaltung.
- Mit Einführung der Gruppenarbeit wird eine eindeutige Abgrenzung zwischen Hilfstätigkeit, Anlernfähigkeit und Facharbeit kaum mehr möglich. Jeder ist Teil der Gruppe und muss tendenziell alle Aufgaben, die in der Gruppe zu bewältigen sind, reibungslos erfüllen können.
- Angelernte Mitarbeiter übernehmen zudem verstärkt höher qualifizierte, produktionsbezogene Tätigkeiten, wie z.B. Qualitätsmanagement, Materialbeschaffung, Umrüst- und Reparaturtätigkeiten.
- Facharbeit und damit auch „einfache Arbeit“ wird anspruchsvoller durch die Verknüpfung handwerklich-technologischen Wissens und Könnens mit Dienstleistungsaufgaben.
- Die Grenzen zwischen Produktion und Dienstleistung verschwimmen, Produkte werden immer mehr mit Dienstleistungen kombiniert, über die Kunden gebunden werden.
- Die Herstellung von Produkten gemäß individueller Kundenwünsche und die ständig zunehmende Kundenorientierung verlangen fundierte Kenntnisse für kompetente Kundenberatung und Flexibilität bei der Herstellung des Produktes, das den jeweiligen Kundenwünschen anzupassen ist.
- In der Dienstleistung entstehen neue, komplexe Tätigkeitsfelder und Aufgaben, die nicht über Anlernen zu bewältigen sind.

„Einfache Arbeit“ wird folglich komplexer durch die Verknüpfung von manuellem Arbeitshandeln mit der Entscheidung, Kommunikation und dem Verstehen mechanischer und fachberuflicher Grundlagen. Denn in dem Maße, wie An- und Ungelernte Aufgaben von Facharbeitern übernehmen, mit komplexeren und vielschichtigeren Produkten und Fertigungsmaschinen hantieren und in kontinuierliche Verbesserungs- und Qualitätssicherungsprozesse einbezogen werden, steigen auch die Arbeitsanforderungen. Im Bereich dieser „einfachen Facharbeit“ sind neue Tätigkeitsfelder und Anforderungsprofile entstanden, die eine höhere Qualifikation der Beschäftigten nach sich ziehen. Diese Entwicklung ist in vielen Branchen zu beobachten. Unternehmen sehen sich bei der Frage nach der adäquaten Stellenbesetzung in dem beschriebenen Tätigkeitssegment einem Dilemma gegenüber: Die Anforderungen an die Qualifikation von Mitarbeitern steigen, sodass die Beschäftigung An- und Ungelernter hier kaum mehr in Betracht gezogen wird. Erfahrungswissen – eine wesentliche Komponente des herkömmlichen Kompetenzprofils An- und Ungelernter – entwertet sich, wenn

die Einführung neuer Maschinen die Abläufe und Anforderungen grundlegend ändert.

Anlernprozesse scheinen den Betrieben aufwendig und teuer. Zudem ist das auf den Arbeitsplätzen notwendige Grundlagenwissen meist so hoch, dass dieses sich nicht ohne Weiteres durch kurze, betriebsintern durchgeführte Anpassungsqualifizierungen vermitteln lässt. Hierfür ist ein systematisches Verständnis berufsfachlicher Zusammenhänge nötig, wie es durch eine Berufsausbildung erreicht wird. Dennoch stellen die eigenen an- und ungelernten Mitarbeiter ein interessanter werdendes Qualifizierungspotential dar, da sie bereits betrieblich sozialisiert sind. Diese Mitarbeiter bringen bereits branchen- und firmenspezifische Kenntnisse mit. Häufig sind sie hoch motiviert, ihre beruflichen Perspektiven durch eine Nachqualifikation zum Berufsabschluss zu verbessern.

In der betrieblichen Praxis erkennen die Personalverantwortlichen jedoch oft noch immer nicht die Potentiale, die in dieser Gruppe der Beschäftigten liegen. Es ist weiterhin eher die Ausnahme in der Personalarbeit, An- und Ungelernte zu Fachkräften zu qualifizieren. Zudem ist der Professionalisierungsgrad der Weiterbildungsplanung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen noch gering. Es fehlt dort an personellen Ressourcen, es gibt kaum explizite Zuständigkeiten für die Weiterbildung oder gar eigene Weiterbildungsabteilungen. Zumeist übernehmen die Personalabteilung, die Personalleitung oder die Unternehmensleitung diese Funktionen als „Nebenaufgabe“. Eine systematische Weiterbildungsplanung findet meist nicht statt. Schwierig ist auch die konkrete Planung der Personalentwicklung selbst sowie deren Einbindung in die betrieblichen Abläufe. Bei der Gestaltung der Qualifizierung ist die Differenz zwischen Anspruch und Realität oft groß. Als Unterstützungsmaßnahme für diese Brennpunkte der betrieblichen Personalentwicklung steht das Instrument der Nachqualifizierung bereit.

5 Nachqualifizierung als innovative Qualifizierungsform

Die Nachqualifizierung ermöglicht Personen, die aus unterschiedlichen Gründen bisher keinen Berufsabschluss erworben haben und die aus persönlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Gründen nicht (mehr) in eine duale Erstausbildung integriert werden können, nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben. Nachqualifizierung ist also nicht als Alternative zur dualen Erstausbildung zu verstehen, sondern sie richtet sich an Personengruppen, für die eine reguläre Ausbildung

nicht (mehr) infrage kommt. Zielgruppe für die Nachqualifizierung sind insbesondere diejenigen, die keinen Zugang zum Ausbildungssystem gefunden oder die eine Ausbildung abgebrochen haben und sich als angelernte Kräfte auf dem Arbeitsmarkt – teilweise in prekären Beschäftigungsverhältnissen – verdingen. Das Nachholen eines Berufsabschlusses über die Nachqualifizierung kann zur beruflichen Integration von Personen beitragen, die im Laufe ihrer (Erwerbs-)Biografie bereits mehr oder weniger umfangreiche berufliche Kompetenzen erworben haben und im Idealfall über eine gewisse Berufspraxis verfügen. Dazu erscheint es aber grundlegend, die Erfahrungen aufzugreifen, welche die (jungen) Erwachsenen in ihrer alltäglichen Lebensbewältigung im beruflichen Kontext gemacht haben.

In der sozialpädagogischen Beschäftigungsförderung für Jugendliche und (junge) Erwachsene hat sich diesbezüglich inzwischen eine Faustregel eingestellt, die man alltagssprachlich wie folgt auf den Begriff bringen könnte: ohne wiederhergestellten Selbstwert keine Anschlussmotivation für die Qualifikation in neue Arbeits- oder andere Tätigkeitsfelder. Die (jungen) Erwachsenen müssen spüren und sozial erfahren können, dass sie trotz des Scheiterns an Qualifikations- und Ausbildungshürden etwas wert sind, dass „etwas in ihnen steckt“, dass sie entsprechend sozial anerkannt werden und in sozialen Belangen auch etwas bewirken können.

Form und Umfang der Nachqualifizierung müssen sich demzufolge immer so weit wie möglich an der alltäglichen Lebensbewältigung der Zielgruppe orientieren. Dieser Zugang ist mit einer tätigkeitsorientierten Ausbildung am „Lernort Betrieb“ zu vermitteln. Diesbezüglich wurden qualitätssichernde Kernelemente für die berufsbegleitende Nachqualifizierung aus den Erfahrungen in der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreuten Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung von (jungen) Erwachsenen“ in den Jahren 1995 bis 2000 abgeleitet. Das folgende Kapitel stellt die qualitätssichernden Kernelemente in Grundzügen dar (vgl. Eckhardt/Gutschow/Schapfel-Kaiser 2002, S. 13–16).

5.1 Qualitätssichernde Kernelemente modularer abschlussorientierter Nachqualifizierung

Qualitätssichernde Kernelemente modularer betriebsnaher Nachqualifizierungskonzepte, die sich inzwischen in vielen Betrieben bewährt haben, sind (vgl. Oberth/Zeller/Krings 2006):

- *Enge Kooperationen zwischen Betrieb und Bildungsdienstleister, Berufsschulen sowie sozialen Diensten:* Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die meist wenig Ressourcen für die eigene Personalentwicklung haben, ist eine Qualifizierung ihrer angelernten Kräfte in Kooperation mit einem Bildungsdienstleister interessant. Die Qualifizierung wird so organisiert, dass berufsbegleitendes Lernen am Arbeitsplatz durch strukturierte Lerneinheiten bei einem Bildungsdienstleister unterstützt wird. Ziel ist es, als Partner im Qualifizierungsprozess gemeinsam betriebsgerechte Lösungen zu erarbeiten.
- *Flexibilisierung der Weiterbildung durch Modularisierung:* Um eine flexible Gestaltung der Weiterbildung zu ermöglichen, haben sich modularisierte Nachqualifizierungen bewährt. Als Module bezeichnet man hierbei in sich geschlossene Qualifizierungseinheiten, die tätigkeitsbezogen geschnitten sind und als Ganzes einen Ausbildungsberuf ergeben. Diese Module lassen sich bedarfsgerecht und flexibel einsetzen, einzeln prüfen und zertifizieren. Es sollte aber darauf geachtet werden, dass sie sich an den Bedürfnissen der (jungen) Erwachsenen und den betriebs- und trägerübergreifenden Standards orientieren. Für einige Berufe liegen bereits standardisierte Modulkonzepte für die Nachqualifizierung vor.⁶ Hinweise zum Vorgehen bei der Modularisierung geben z.B. Krings/Oberth/Zeller (2001).
- *Transparenz über nachvollziehbare Qualifizierungswege:* Module sind überschaubar und erlauben daher einen guten Überblick über bisher erworbene Kompetenzen. Durch die Überprüfung auch einzelner Module lassen sich Qualifizierungswege klar nachvollziehen. Zertifikate beschreiben tätigkeitsbezogen die erworbenen Qualifikationen. Die Dokumentation zeigt nicht, was jemand gelernt hat, sondern was er kann. Gleichwohl werden auch die Lernprozesse am Arbeitsplatz erfasst. Dadurch wird die Anerkennung der beruflichen Leistung der (jungen) Erwachsenen gefördert und für die Verwertbarkeit der erworbenen beruflichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt gesorgt. Zertifikat und Dokumentation sind somit ein sinnvolles Mittel für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung (vgl. Abb. 1).

6 Qualifizierungsbausteine speziell für den Einsatz in der „Abschlussorientierten Nachqualifizierung“ wurden bzw. werden von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk und im Rahmen der JOBSTARTER CONNECT Initiative entwickelt und erprobt (vgl. www.teil4.de/zwh/projekte/p_bqf/p_bqf_nachqualifizierung.htm bzw. www.jobstarter.de/de/1208.php, beide abgerufen am 12.04.2010).

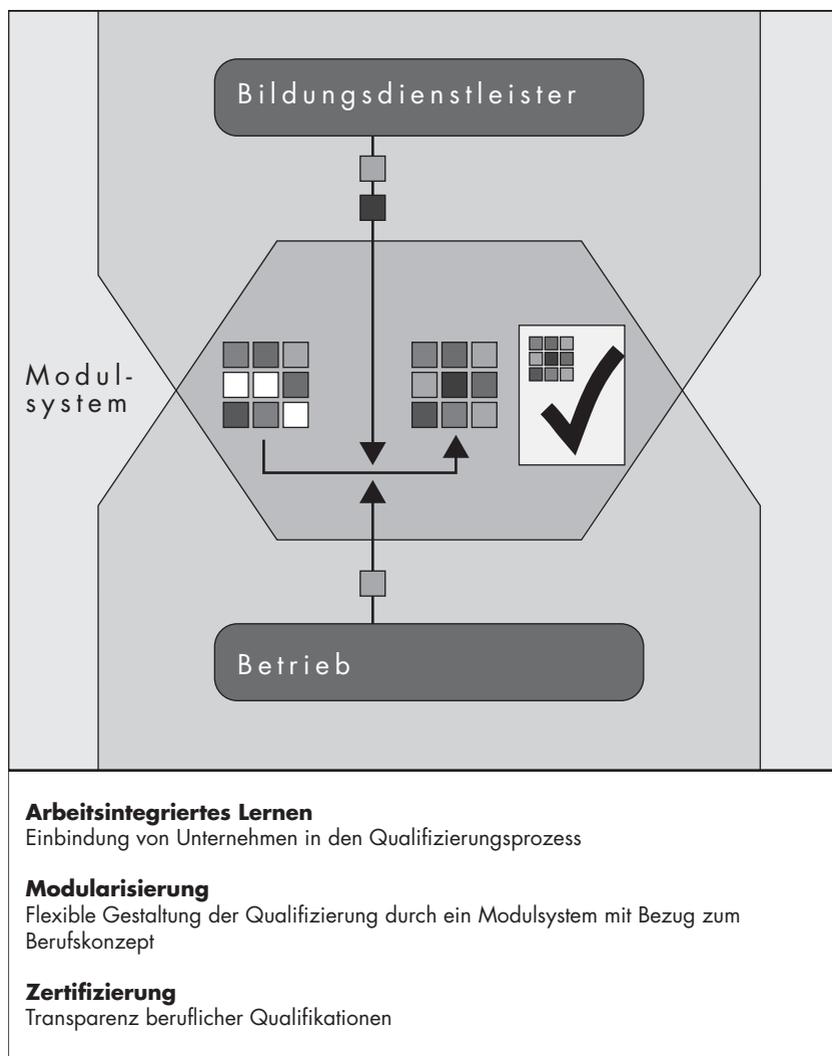


Abb. 1: Kernelemente abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung
(Quelle: f-bb)

5.2 Betriebliche Rahmenbedingungen für die Nachqualifizierung

Einblicke in betriebliche Rahmenbedingungen für die Nachqualifizierung geben ausgewählte Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der bfz Bildungsforschung aus dem Jahr 2007 (vgl. Abb. 2): Betriebe haben ein Interesse daran, insbesondere langjährig beschäftigte An- und Ungelernte, die sich im Unternehmen bewährt haben und die mit betrieblichen Prozessen vertraut sind, auch nach Umstrukturierungen zu behalten. Doch scheitert eine zielgerichtete Nachqualifizierung oft daran, dass sie nicht in die betrieblichen Abläufe integriert werden kann:

- Fast 50 Prozent der Betriebe qualifizieren angelernte Kräfte vor allem deswegen nicht, weil sie Friktionen aufgrund einer notwendigen Freistellung ihrer Mitarbeiter für die Qualifizierung befürchten.
- Viele Personalverantwortliche unterschätzen das Lernpotential der (jungen) Erwachsenen: Mehr als 30 Prozent der befragten Personalverantwortlichen erwarten Motivationsdefizite und befürchten Lernschwierigkeiten bei ihren angelernten Kräften.
- Durch die vorhandenen Beratungsangebote für Unternehmen von regionalen Arbeitsmarktakteuren wie Bildungsdienstleistern, Kammern, Arbeitsagenturen, Fachverbänden oder Bildungsnetzwerken wird das Thema Nachqualifizierung nicht abgedeckt, und vor allem kleine und mittlere Unternehmen werden über die traditionellen Beratungsanbieter oft nicht erreicht.⁷

⁷ Personalverantwortliche 321 bayerischer Betriebe wurden Ende 2007 telefonisch zur Qualifizierung An- und Ungelernter befragt. Als Branchen wurden unternehmensnahe Dienstleistungen aufgrund ihres Beschäftigungspotentials für Geringqualifizierte und das produzierende und verarbeitende Gewerbe als Branche mit traditionell hohem Anteil An- und Ungelernter ausgewählt. Durchgeführt wurde die Unternehmensbefragung von der bfz Bildungsforschung im Rahmen des vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie geförderten Projektes „Personalentwicklung für An- und Ungelernte“, in Kooperation mit dem Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement Bayern, einer Initiative der Unternehmensverbände der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

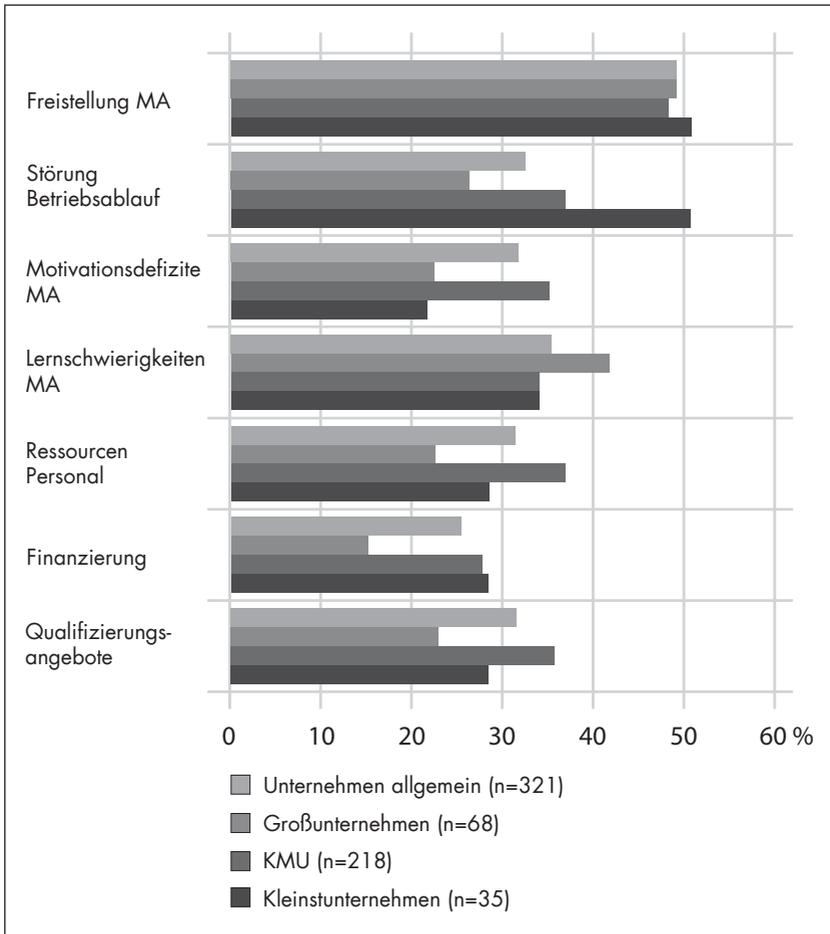


Abb. 2: Hemmnisse für die Qualifizierung An- und Ungelernter nach Unternehmensgröße in % (Quelle: f-bb)

Damit wird auch nachvollziehbar, warum vorausschauende Personalentwicklung von Geringqualifizierten in Unternehmen bisher kaum stattfindet. So nehmen an beruflicher Weiterbildung Personen mit Hochschulabschluss seit Jahren mindestens viermal so häufig teil wie solche ohne Berufsabschluss (vgl. Abb. 3, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008).

Berufliche Qualifikation	1991	1994	1997	2000	2003	2007
Weiterbildung insgesamt (in %)						
Keine Berufsausbildung	18	19	24	20	23	23
Lehre/Berufsfachschule	33	39	45	40	38	40
Meister-, andere Fachschule	48	52	58	54	55	53
Hochschulabschluss	59	64	69	63	62	62
Allgemeine Weiterbildung (in %)						
Keine Berufsausbildung	13	15	19	12	16	16
Lehre/Berufsfachschule	20	24	29	24	23	24
Meister-, andere Fachschule	25	27	34	31	32	38
Hochschulabschluss	36	40	45	41	38	41
Berufliche Weiterbildung (in %)						
Keine Berufsausbildung	7	5	9	9	11	9
Lehre/Berufsfachschule	18	21	28	27	24	26
Meister-, andere Fachschule	34	36	42	42	38	32
Hochschulabschluss	39	43	48	43	44	40

Abb. 3: Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung 1991 bis 2007 nach beruflicher Qualifikation in % (Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, Berichtssystem Weiterbildung [BSW])

Wenn überhaupt, beschränken sich die meisten Unternehmen unterhalb der Facharbeiterebene auf traditionelle Qualifizierungsformen, wie Anlernen am Arbeitsplatz oder kurzfristig angelegte interne Schulungen (vgl. dazu auch eine aktuelle Auswertung des BIBB zu einer nationalen Zusatzserhebung zur dritten europäischen Erhebung (CVTS3) von Moraal u. a. 2009).

Die Nachqualifizierung hat sich bisher also vor allem deswegen nicht bei Unternehmen als Alternative durchgesetzt, weil regional bedarfsgerechte Beratungs- und Unterstützungsangebote für eine betriebsgerechte Umsetzung fehlen. Denn eine wichtige Voraussetzung für die Weiterbildungsakzeptanz in Unternehmen ist neben Kostengesichtspunkten der unmittelbare Bezug zum aktuellen betrieblichen Qualifizierungsbedarf und eine auf die betrieblichen Erfordernisse

abgestimmte flexible Gestaltung. Im Vorfeld muss im Betrieb der Qualifizierungsbedarf ermittelt werden, was mit großen Schwierigkeiten in vielen Betrieben verbunden ist. Um den betrieblichen Bedarf möglichst einfach, ohne hohe Bindung personeller Ressourcen, abzuwickeln, müssen Unternehmen an eine einfache, praktikable Bildungsbedarfsanalyse herangeführt werden. Dies zu ermöglichen ist nicht zuletzt eine bildungspolitische Aufgabe.

Folglich haben sich bei der Gestaltung der Nachqualifizierung Flexibilität, Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit als zentrale Anforderungen erwiesen. Alle bisherigen Projekterfahrungen haben ergeben, dass nur eine kontinuierliche Unterstützung der Betriebe – insbesondere der kleinen und mittelständischen Unternehmen – sicherstellt, dass die Nachqualifizierung für alle Beteiligten erfolgreich verläuft.

6 Fazit: Nachqualifizierung regional etablieren

Das Besondere an der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung ist, dass sie auf der einen Seite (jungen) Erwachsenen individuelle und flexible Qualifizierungswege eröffnet und auf der anderen Seite Unternehmen eine bedarfsgerechte Personalentwicklung angelernter Kräfte bietet. Über tätigkeits- und prozessorientierte Verfahren der Kompetenzentwicklung und -feststellung werden dabei auch berufliche Kompetenzen aus der vergangenen (Erwerbs-)Biografie der (jungen) Erwachsenen aufgenommen. Durch die modulare Gliederung kann die Nachqualifizierung auf bereits vorhandene Kompetenzen und besondere betriebliche Anforderungen aufsetzen, denn vorhandene oder bereits erworbene (Teil-)Qualifikationen werden in Qualifizierungspässen dokumentiert. Doch die Erfahrungen aus den angesprochenen Modellversuchen und Folgeprogrammen zeigen, dass den Arbeitsmarktakteuren vor Ort Erfolgsmodelle der Qualifizierung An- und Ungelernter leichter zugänglich gemacht und sie bei der praktischen Umsetzung unterstützt werden müssen. Nur so kann sich die Nachqualifizierung als Regelangebot einer innovativen Qualifizierungsform in Ergänzung zu herkömmlichen Umschulungen und der beruflichen Erstausbildung regional etablieren. Hierfür müssen die im regionalen Kontext vorhandenen Finanzierungsmöglichkeiten und Beratungs- und Unterstützungsstrukturen besser auf den tatsächlichen Bedarf der (jungen) Erwachsenen und der Betriebe ausgerichtet, miteinander verzahnt und damit effektiver eingesetzt werden. Regionale Strukturentwicklung im Feld der Nachqualifizierung kann geeignete Voraussetzungen schaffen, damit Bildungs- und Arbeitsmarktakteure die Qualifizierung von An- und Ungelernten umsetzen können.

7 Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hg.) (2008):

Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Böhnisch, L. (1997):

Sozialpädagogik der Lebensalter. Weinheim und München: Juventa

BIBB (Hg.) (2011):

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB (Hg.) (2009):

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2011):

Die Arbeitsmarktsituation jüngerer Menschen ohne Berufsabschluss. Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg

Eckhardt, C./Gutschow, K./Schapfel-Kaiser, F. (2002):

Handlungsanleitung „Nachqualifizierung als zweite Chance zum Berufsabschluss“, im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung – Good Practice Center. Vgl.: www.good-practice.de/handlungsanleitung2.pdf, abgerufen am 06.04.2010

Galiläer, L. (2006):

Qualifikationsentwicklung und -forschung für die berufliche Bildung: Segmentierung von Anforderungsniveaus. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, Ausgabe 11. www.bwpat.de/ausgabe11/galilaer_bwpat11.shtml, abgerufen am 16.05.2012

Kirchhöfer, D. (2003):

Jugendphase in der Veränderung. In: Kirchhöfer, D./Merkens H. (Hg.): *Das Prinzip Hoffnung. Jugend in Polen und Deutschland*. Hohengehren: Schneider Verlag, S. 25–44

- Krings, U./Oberth, C./Zeller, B. (2001):
Flexible Wege zum Berufsabschluss: Modulare Nachqualifizierung im Betrieb. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Lange, A. (2003):
Theorieentwicklung in der Jugendforschung durch Konzeptimport. Heuristische Perspektiven des Ansatzes „Alltägliche Lebensführung“.
In: Mansel, J./Griese H.-M./Scherr, A. (Hg.): Theoriedefizite der Jugendforschung. Weinheim und München: Juventa, S. 102–118
- Moraal, D./Lorig, B./Schreiber, D./Azeez, U. (2009):
Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. BIBB REPORT, 2. Jahrgang, Heft 7. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung
- Oberth, C./Zeller, B./Krings, U. (2006):
Expertise Lernort Betrieb – Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen: Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen.
Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Vgl.: www.qualifizierungswege.de/download/bfz/expertise.pdf, abgerufen am 06.04.2010
- Oehme, A. (2007):
Übergänge in Arbeit. Kompetenzentwicklung, Aneignung und Bewältigung in der entgrenzten Arbeitsgesellschaft. Hohengehren: Schneider Verlag
- Schröder, W. (2004):
Befreiung aus dem Moratorium. Zur Entgrenzung von Jugend. In: Lenz, K./Schröder, W./Schefold, W. (Hg.): Entgrenzte Lebensbewältigung. Weinheim und München: Juventa, S. 19–73
- Stauber, B./Walther, A. (2002):
Junge Erwachsene. In: Schröder, W./Struck, N./Wolff, M. (Hg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim und München: Juventa, S. 113–143
- Tully, C. J./Wahler, P. (1994):
Ausbildung und Nebenjobs bei Jugendlichen. In: Kittner, M. (Hg.): Gewerkschaften heute. Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen 1994. Frankfurt/Main: Bund-Verlag GmbH