

Auf dem Weg zum anerkannten Ausbildungsberuf Chancen für Beschäftigte ohne Berufsabschluss

On the way to a recognised training occupation **Opportunities for employees without vocational qualifications**

Hendrik BIEBELER, Monika HACKEL

*Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
Robert-Schumann-Platz 3, D-53175 Bonn*

Kurzfassung: Als Folge der demografischen Entwicklung in Deutschland zeichnen sich zunehmend Fachkräfteengpässe in unterschiedlichsten Branchen ab, die bereits heute schon negative Effekte auf die Versorgungssicherheit und Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland haben. Deshalb wird die Frage diskutiert, wie zusätzliche Fachkräfteressourcen erschlossen werden können. Hier rückt die Gruppe der Geringqualifizierten zunehmend in den Blick. Der Beitrag beschäftigt sich mit Fragen der strukturierten, abschlussorientierten Qualifizierung von Beschäftigten in Basisarbeit. Nach einer differenzierten Beschreibung der Gruppe der Geringqualifizierten und einer Bestandsaufnahme zu Flexibilisierungsmöglichkeiten im Kontext des Berufsbildungsgesetzes beleuchtet der Beitrag aktuelle Initiativen. Vertieft werden empirische Daten zum Instrument „Teilqualifikationen“ vorgestellt.

Schlüsselwörter: Qualifikation, Teilqualifikationen, Facharbeit, Anerkennung informeller Kompetenzen

Abstract: As a result of the demographic development in Germany, shortages of skilled workers are becoming increasingly apparent in a wide range of sectors. This has negative effects on the security of supply and attractiveness of Germany as a business location. In this context, the question of how additional skilled labour resources can be tapped is being discussed. Here, the group of low-skilled workers is increasingly coming into focus. The article deals with questions of structured, qualification-oriented training of employees in helper jobs. After a differentiated description of the group of low-skilled workers and a review of the possibilities for flexibility in the context of the Vocational Training Act, the article examines current initiatives. Empirical data on the instrument "partial qualifications" is presented in more detail.

Keywords: qualification, partial qualifications, skilled work, recognition of informal competences

1. Stand und Perspektive von An- und Ungelernten im Beschäftigungssystem

Als Folge der demografischen Entwicklung in Deutschland zeichnen sich zunehmend Fachkräfteengpässe in unterschiedlichsten Branchen ab, die bereits

heute negative Effekte auf die Versorgungssicherheit und Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland haben. Daher wird die Frage diskutiert, wie zusätzliche Fachkräfteressourcen erschlossen werden können. Neben den Personengruppen Frauen, ältere Beschäftigte und Fachkräfte aus dem Ausland rückt hier auch die Gruppe der Geringqualifizierten zunehmend in den Blick. Fragen der strukturierten, abschlussorientierten Qualifizierung von Beschäftigten in Basisarbeit werden aufgegriffen.

Bereits jetzt sind wichtige gesellschaftliche Aufgaben nur noch schwer zu erfüllen, Engpässe sind hier nach der Liste der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2022) an unterschiedlichen Stellen zu verzeichnen, vor allem im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe, aber auch in verschiedenen Berufen des Handwerks, der Bau- sowie der Land- und der Forstwirtschaft.

Angesichts dieses Fachkräftemangels gerät die Gruppe derjenigen, die in Basisarbeit beschäftigt sind, in den Fokus. Diese wird hier gleichgesetzt mit Personen in Helfer- und Anlern Tätigkeiten, da der noch junge beschäftigungspolitische Begriff „Beschäftigte in Basisarbeit“ statistisch derzeit nicht gebräuchlich ist. Die weitaus größte Gruppe der Beschäftigten in Basisarbeit ist in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen anzutreffen. Im Jahr 2021 waren hier 3.487.000 Personen in Basisarbeit beschäftigt (Seibert et al. 2023) und dies mit steigender Tendenz. Die Zahl in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen, die in Basisarbeit beschäftigt sind, ist im Vergleich zu 2015 ebenfalls deutlich gestiegen, wie die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (zitiert nach Seibert et.al. 2023) zeigt. Dieser Anstieg geht überwiegend auf den Zuwachs von Beschäftigten mit ausländischem Pass einher. Hier ist vor allem ein deutlicher Anstieg an jungen Männern aus den Asylherkunftsländern zu verzeichnen. Diese sind vorwiegend in den Bereichen Verkehr und Logistik sowie im Bausektor und in der Lebensmittelherstellung in Basisarbeit beschäftigt. Frauen sind vor allem in den Reinigungsberufen, in der Verkehrs- und Logistikbranche, aber auch im Bereich Gesundheit und Erziehung beschäftigt. Gleichzeitig wird es immer schwerer, junge Menschen für den Eintritt in eine berufliche Erstausbildung zu gewinnen. Der BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht zeigt, dass die Zahl junger Erwachsener von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss im Jahr 2021 auf 2,64 Mio. Personen angestiegen ist (Kalinowski 2023). Das sind rund 300.000 Personen mehr als im Jahr zuvor und dies, obwohl zunehmend betrieblich angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.

Diese Entwicklung zeigt, dass der Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren zunehmend auch Menschen ohne qualifizierten Berufsabschluss integriert hat. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich die Situation für Geringqualifizierte in Basisarbeit in der Langfristperspektive verbessert. Nach wie vor gilt: *„Das Arbeitslosigkeitsrisiko hängt eng mit der Qualifikation zusammen. Je niedriger die Qualifikation, desto schwieriger ist die Position auf dem Arbeitsmarkt. Personen ohne Berufsabschluss sind von Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Im Jahr 2019 waren bundesweit 17 Prozent der Geringqualifizierten ohne Arbeit. Sie machten gut die Hälfte aller Arbeitslosen aus“* (Röttger et al. 2020, S. 2). Diese Tendenz tritt auch 2021 noch deutlicher hervor: *„Im Jahr 2021 waren in Westdeutschland 19,2 Prozent der zivilen Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Ausbildung arbeitslos, in Ostdeutschland sogar 30,3 Prozent, während die Gesamtarbeitslosenquote im Westen 5,4 und im Osten 7,1 Prozent betrug (Statistik der BA nach Dietrich et al. 2023).“*

Aktuelle politischen Entwicklungen könnten diesen Trend verschärfen. Analysen auf der Grundlage des elaborierten Projektionsmodells „QuBe - Qualifikation und Beruf in der Zukunft“, welches das BIBB gemeinsam mit dem IAB regelmäßig an aktuelle

politische Entwicklungen anpasst, kommen in Bezug auf Basisarbeit zu folgendem Ergebnis:

„Die Investitionen in erneuerbare Energien und in die Landesverteidigung werden zu einem überproportionalen Anstieg an Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungsniveaus führen. Die mit der Zeitenwende einhergehenden Preissteigerungen führen aber zu einem Abbau an Arbeitsplätzen mit Helfer- und Anlern Tätigkeiten. Für Geringqualifizierte bekommt Aus- und Weiterbildung nun eine noch stärkere Bedeutung, um am Erwerbsleben teilnehmen zu können“ (Maier & Helmrich, 2022, S. 18).

Gerade bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss zeigt die Weiterbildungsstatistik aber noch deutliche Defizite in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung. So betrug die Weiterbildungsquote 2021 bei Basisarbeitenden nur 0,7 Prozent; im Vergleich dazu lag die Quote aller Beschäftigten bei 3,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2023) und lag damit auf dem letzten Platz aller gelisteten Beschäftigtengruppen.

2. Bildungsangebote und Flexibilitätsoptionen im System der beruflichen Bildung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bietet flexible Möglichkeiten in der Gestaltung der Ausbildungszeit und macht Angebote zur Erlangung eines Berufsabschlusses für besondere Zielgruppen (Hackel 2022):

- Eine Verlängerung der Ausbildungszeit nach § 8 BBiG ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Häufigste Gründe für die Verlängerung sind das Nichterreichen des Leistungszieles der Berufsschulkasse, längere, von den Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (z. B. infolge Krankheit) oder die Betreuung des eigenen Kindes oder von pflegebedürftigen Angehörigen. Auch körperliche, geistige und seelische Behinderung der Auszubildenden, die dazu führen, dass das Ausbildungsziel nicht in der vereinbarten Ausbildungszeit erreicht werden kann, oder erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung können Gründe für die Antragstellung sein. Diese Flexibilisierungsoption könnte auch im Hinblick auf spezifische Zielgruppen (z. B. Menschen mit unzureichenden Deutschkenntnissen) noch systematischer eingesetzt werden, um hier zu einer inklusiveren Ausbildungspraxis zu gelangen.
- Eine Verkürzung der Ausbildung ist ebenfalls gemäß § 8 BBiG möglich. Die Beantragung der Verkürzung ist bereits bei Ausbildungsvertragsabschluss bzw. in der frühen Phase der Ausbildung auf Grund besonderer Vorkenntnisse und Erfahrungen möglich. Die Ausbildungszeit kann bei einem Abschluss der Fachoberschulreife bzw. bereits einschlägig erworbene Studienleistungen (30 ECTS) bis zu sechs Monate oder dem Nachweis der Fachhochschul-, der allgemeinen Hochschulreife bzw. einer abgeschlossenen Berufsausbildung bis zu 12 Monate verkürzt werden. Auch ältere Auszubildende können von Verkürzungsmöglichkeiten Gebrauch machen, genau wie solche, die bereits eine berufliche Grundbildung oder einschlägige Berufserfahrung mitbringen. 2022 wurde in 13,8 Prozent aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge von dieser Option Gebrauch gemacht (Uhly 2023).
- Leistungsstarke Auszubildende können nach § 45 (1) BBiG die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung beantragen. Hier gilt eine Durchschnittsnote aller prüfungsrelevanten Fächer oder Lernfelder unter 2,49 als Zulassungskriterium. Zusätzlich muss die entsprechende Bescheinigung des

ausbildenden Betriebs vorliegen, die Prüfungsleistungen der Zwischenprüfung bzw. Teil 1 der Abschlussprüfung erbracht worden und der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) ordnungsgemäß geführt worden sein. Dabei muss in Abhängigkeit von der Dauer des Ausbildungsberufs jeweils eine Mindestausbildungsdauer eingehalten werden. Besonders mit dem Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQ) in Verbindung mit Ausbildungsbegleitenden Hilfen und Sprachkursen werden positive Erfahrungen mit diesem Instrument für die Zielgruppe Menschen mit Fluchthintergrund berichtet. So kann zügig ein Abschluss erreicht werden, auch wenn zu Beginn der Maßnahme nur geringe Sprachkenntnisse vorliegen, die den Eintritt in ein reguläres Ausbildungsverhältnis zunächst erschweren.

- Teilzeitausbildung nach § 7a BBiG ist nach der BBiG-Novelle von 2020 nicht mehr auf besondere Personengruppen beschränkt, sondern ist eine Flexibilitätsoption für alle Auszubildenden (Baldus 2020). Laut Uhly (2023) wurde diese Option 2021 lediglich in 0,5 Prozent aller Neuabschlüsse genutzt. Dies waren 2148 Neuabschlüsse bundesweit. Damit die mit der Gesetzesnovelle gewünschte Wirkung eintritt, ist eine breitere Informationsbasis, die Beratung von Auszubildenden und Betrieben, die Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, mehr Flexibilität im schulischen Teil der dualen Berufsausbildung und die Vernetzung der regionalen Akteure notwendig.

Flexibilitätsoptionen in Bezug auf spezifische Personengruppen wie Lernbeeinträchtigte, sozial Benachteiligte und behinderte Menschen sind ebenfalls im BBiG angelegt. Folgende Optionen sind zu unterscheiden:

- Qualifizierungsbausteine (§ 69 BBiG) für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche dienen der Ausbildungsvorbereitung und sind inhaltlich auf Berufsfelder der dualen Ausbildung ausgerichtet. So können bereits in einem unterstützenden Umfeld erste Berufserfahrungen gesammelt und der Übergang in die Ausbildung erleichtert werden.
- § 66 BBiG richtet sich auf besondere Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt. Diese sog. Fachpraktikerregelungen kommen gemäß der Definition nur für wenige behinderte Menschen in Betracht. Vorrangiges Ziel zur Inklusion behinderter Menschen ist die Ausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf unter Ausschöpfung weiterer Instrumente (z. B. Nachteilsausgleich gemäß § 65 BBiG). Daher wundert es auch nicht, dass 2022 lediglich 6171 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG gemeldet wurden, das entspricht einem Anteil von 1,3 Prozent (Milde et al. 2023).
- Sowohl Umschulungen nach § 58 - § 63 BBiG als auch die Möglichkeit der Externenzulassung zur Abschlussprüfung gemäß § 45 (2) BBiG richten sich an Ältere, die einen anerkannten Ausbildungsabschluss erwerben möchten. Umschulungen bereiten bereits anderweitig beruflich Qualifizierte auf eine neue berufliche Tätigkeit vor. Die geförderten Maßnahmen sind auf Grund der beruflichen Vorerfahrungen kürzer als die normale Ausbildungszeit.

Seit einigen Jahren gibt es in Bezug auf die berufliche Aus- und Weiterbildung besondere Förderungsmöglichkeiten nach dem SGB-III (für spezifische Personengruppen auch SGB-II, siehe auch Gutschow 2023). Besonders das Qualifizierungschancengesetz von 2019 und dessen Modifizierung 2020) unterstützt

die abschlussorientierte Weiterbildung auch von Personen, die bereits im Erwerbsleben stehen. Zudem fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) seit 2020 Weiterbildungsverbünde, um die Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen. Mit dem Gesetzentwurf zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 29.03.2023 (BMAS 2023) sind Maßnahmen wie mehr Transparenz und Vereinheitlichung der Fördermaßnahmen, Qualifizierungsgeld und eine Fortführung der Weiterbildungsförderung in Kurzarbeit geplant, womit die Weiterbildungsbeteiligung deutlich gesteigert werden soll. Zudem sind unterschiedliche Maßnahmen unter dem Stichwort „Ausbildungsgarantie“ zusammengefasst worden, die dazu führen sollen, mehr Jugendliche zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu führen. Diese Förderungsmöglichkeiten sind keine Selbstläufer. Es sind weitere Anstrengungen notwendig, um die Potenziale dieser Personengruppe zu heben. Folgt man einer Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses (2018), so ist eine zielgerichtete begleitende Unterstützung und Beratung angezeigt, damit solche Fördermöglichkeiten die intendierten Wirkungen entfalten können.

Im Kontext von berufsbildungspolitischen Programmen werden auch neue Wege erprobt, die Geringqualifizierte auf dem Weg zu bundesweit anerkannten Zertifikaten bzw. einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf unterstützen sollen. So wurde im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt ValiKom (2023) ein standardisiertes Verfahren zur Erfassung, Überprüfung, Bewertung und Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzen von Personen ohne Berufsabschluss erprobt. Als Ergebnis des Validierungsverfahrens informell erworbener Kompetenzen steht ein bundeseinheitliches Zertifikat der zuständigen Stellen über die festgestellte Gleichwertigkeit bzw. Teilgleichwertigkeit zu anerkannten Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung. Diese Verfahren richten sich an Personen, die mindestens 25 Jahre alt sind und einschlägige Berufserfahrung nachweisen können. Diese haben im In- und/oder Ausland beruflich relevante Kompetenzen erworben, können diese aber nicht durch einen Berufsabschluss nachweisen. Um eine volle Gleichwertigkeit zu erreichen, sollte die einschlägige Berufserfahrung für die Zulassung zur Validierung das 1,5-fache der Regelausbildungszeit betragen. Unter die Zielgruppe fallen auch Personen mit im Ausland erworbenen Berufserfahrungen, die keinen Anspruch auf eine Anerkennung ihres im Ausland erworbenen Berufsabschlusses gemäß Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz haben, sowie Quereinsteiger aus anderen Berufsfeldern. Die Validierung wird von speziellen Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren in Industrie, Handwerk und Landwirtschaft durchgeführt. Eine rechtliche Verankerung steht aktuell noch aus.

Die Externenzulassung gem. § 45 (2) BBiG wird auch im Zusammenhang mit dem Instrument der Teilqualifikationen genutzt, dass sich ebenfalls an die Gruppe der über 25-Jährigen richtet. Dieses wird derzeit in unterschiedlichen vom BMBF geförderten Projekten erprobt. Im nächsten Abschnitt sollen daher aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Projekt „Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen“ (BIBB-TQ) vorgestellt werden.

3. Teilqualifikationen

3.1 *Eigenschaften von Teilqualifikationen*

Teilqualifikationen richten sich im Bereich der dualen Berufsbildung an Menschen

über 25 Jahre mit beruflicher Erfahrung, die jedoch über keinen Berufsabschluss oder über keinen auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss verfügen. Es werden stets mehrere einzelne Teilqualifikationen zu einem Referenzberuf abgeleitet und zwar mit der Maßgabe, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Referenzberufs vollständig abzubilden. Die einzelnen Teilqualifikationen sollen aus in sich sinnvollen Bündeln dieser Lerninhalte bestehen und damit einen Bezug zu einem betrieblichen Einsatzbereich aufweisen. Bei Referenzberufen, deren Abschlussprüfung aus zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen besteht („gestreckte Abschlussprüfung“ genannt), ist diese Zweiteilung auch bei der Ableitung der Teilqualifikationen zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt für Strukturmerkmale wie Fachrichtungen und Wahlqualifikationen. Teilqualifikationen vermitteln damit nicht einfach Teile aus einem Berufsbild, sondern zählen zu den berufsabschlussorientierten Instrumenten der Nachqualifizierung.

Teilqualifikationen beinhalten ein doppeltes Versprechen: Aufgrund ihrer begrenzten Dauer eröffnen sie einen niedrigschwelligen Zugang zu einer systematischen Qualifizierung, und zugleich bieten sie die Möglichkeit zu einem vollwertigen beruflichen Abschluss in einem dualen Ausbildungsberuf. Das zweite Versprechen kann allerdings nur eingelöst werden, wenn alle für den Berufsabschluss benötigten Teilqualifikationen zu einem Beruf absolviert werden und wenn eine Externenzulassung zur Abschlussprüfung erfolgt und diese Prüfung bestanden wird.

Zwei Eigenschaften von Teilqualifikationen erleichtern diesen Weg: Zum einen können zwischen den einzelnen Teilqualifikationen Pausen von selbstgewählter Dauer eingelegt werden, und zum anderen erhält jeder Teilnehmende eine Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme, eine sogenannte Kompetenzfeststellung. Ein solches Zertifikat kann sehr motivierend wirken, und im Fall eines Abbruchs oder eines Nicht-Bestehens weiterer Teilqualifikationen bleibt dieser Qualifikationsnachweis erhalten. Vergleichbares gibt es bei einer regulären Ausbildung oder bei einer Umschulung nicht. Dieser Vorzug kann sich allerdings auch als Nachteil erweisen: Das Ende der einzelnen Teilqualifikation ist gerade auch mit diesen Eigenschaften gewissermaßen eine Sollbruchstelle und kann auch den Abbruch dieses Bildungswegs bedeuten. Nicht nur, aber auch deshalb sollten Teilqualifikationen immer nur dort das Mittel der Wahl sein, wo eine zusammenhängende Ausbildung aus triftigen Gründen (zunächst) nicht möglich erscheint. Eine gute Beratung ist deshalb – wie so oft – auch hier unabdingbar.

Vielfältige Berichte gibt es jedoch auch darüber, dass nach einer erfolgreichen Absolvierung einer oder zweier Teilqualifikationen ein Übergang in eine Umschulung oder eine reguläre Ausbildung erfolgt, so dass ein Berufsabschluss erzielt werden kann, ohne dass alle Teilqualifikationen zu einem Beruf absolviert werden. Wenn die absolvierten Teilqualifikationen den Lerninhalten, beispielsweise des ersten Ausbildungsjahres, entsprechen, kann dabei der erreichte Lernstand auf den weiteren Qualifizierungsweg angerechnet werden. Aber auch eine Verkürzung der Qualifikation über Teilqualifikationen ist möglich, wenn die berufliche Erfahrung das Auslassen einzelner Teilqualifikationen rechtfertigt.

3.2 Die Teilnehmenden von Teilqualifikationen

Es ist zwischen einer Teilqualifikation, wie sie aus den Lerninhalten geschnitten wurde und den Maßnahmen, die von Bildungsträgern angeboten werden, zu unterscheiden. Letztere können zusätzliche Angebote enthalten, beispielsweise in den Bereichen Sprache oder Digitales. Dadurch können Teilqualifikationen eine Zielgruppenspezifität erhalten, die ihnen ohne diese Ergänzung nicht zukommt. Darüber hinaus ist es möglich, Teilqualifikationsmaßnahmen in Teilzeit anzubieten.

Teilqualifikationen lassen sich sehr flexibel einsetzen, da sie unterschiedliche Lernerfahrungen, -defizite und -aspirationen berücksichtigen können. Sie stellen damit ein Qualifizierungsangebot für unterschiedliche Berufs- und Lebensverläufe dar. An- und Ungelernten bieten Teilqualifikationen also die Chance, sich aus bestehender Basisarbeit weiter zu qualifizieren und nach Möglichkeit auch einen Berufsabschluss nachzuholen. Dabei wird auch ein Wechsel des Tätigkeitsfeldes ermöglicht, jedoch ist es empfehlenswert, möglichst stark an bereits vorliegende berufliche Erfahrungen anzuknüpfen. Eine Befragung des BIBB unter Teilqualifikationsteilnehmenden in dem vom BMBF geförderten Projekt „Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen“ (BIBB-TQ) im Jahr 2022 zeigt, dass die Mehrzahl von ihnen nur teilweise an bisherige Erfahrungen anknüpfen kann (Abbildung 1). Die Differenzierung nach dem Beschäftigungsstatus zeigt dabei erwartungsgemäß, dass die berufliche Erfahrung bei jenen Befragten deutlich größer ist, die zuvor berufstätig waren. Arbeitslose verfügen dagegen häufiger über eine begrenzte Arbeitserfahrung, und diese bezieht sich oft auf andere Arbeitsinhalte als die, welche in der gewählten TQ vermittelt werden.

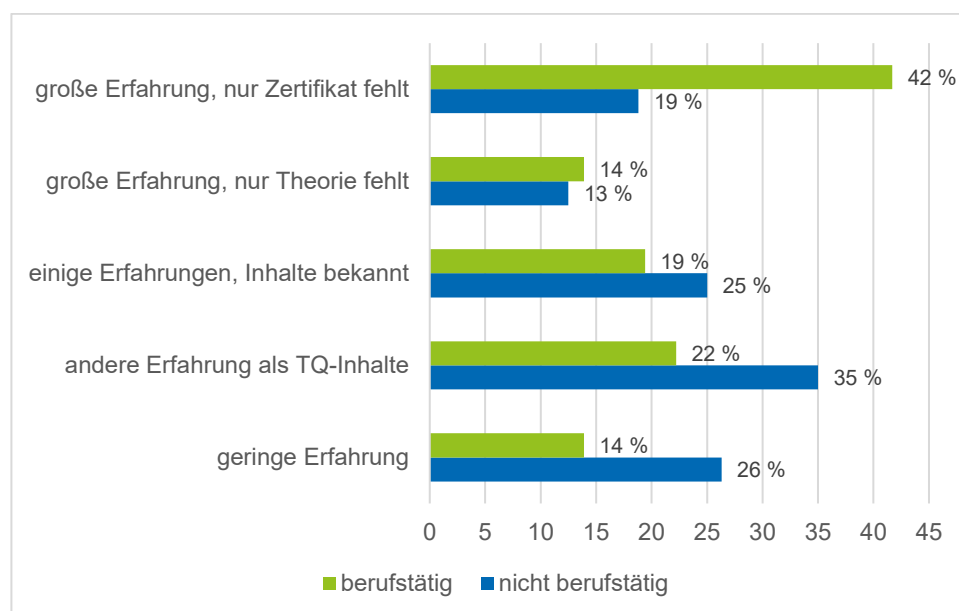


Abbildung 1: Bisherige berufliche Erfahrung von Teilnehmenden in der Teilqualifikation (TQ) nach Beschäftigungsstatus; N = 116 (80, 36), Mehrfachnennungen

Figure 1: Previous professional experience of partial qualification participants by employment status; N = 116 (80, 36), multiple answers

In eine Teilqualifizierung münden sehr häufig Personen, die aktuell arbeitslos sind. Wie eine Sonderauswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2020, die im Rahmen dieses Projektes vorgenommen wurde zeigt, ist nur ein Fünftel der Teilqualifikationsteilnehmenden zuvor sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Abbildung 2). Eine lückenhafte Erwerbsbiographie, zum Beispiel als Elternzeit in Verbindung mit einer geringen Qualifikation, kann also ebenso den Rahmen für den Eintritt in eine Teilqualifikation darstellen wie eine bisherige Beschäftigung auf Basisarbeitendenniveau.

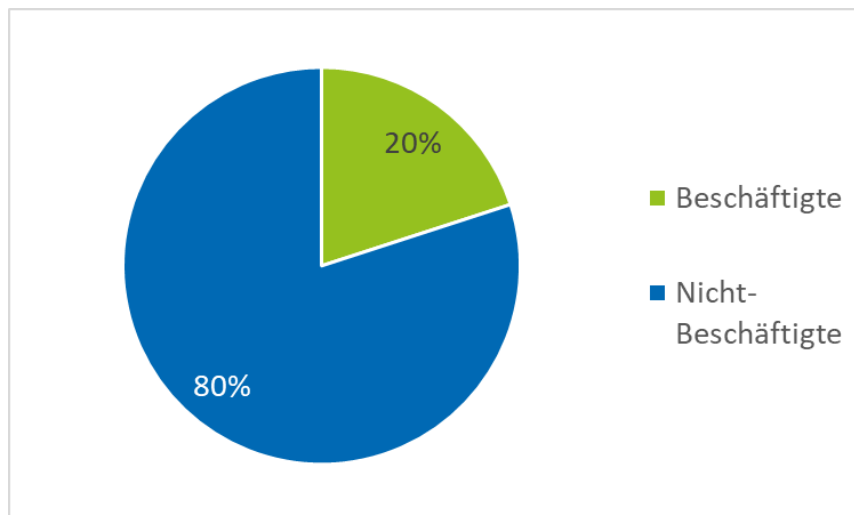


Abbildung 2: Beschäftigungsstatus von Teilnehmenden in der Teilqualifikation (Bundesagentur für Arbeit 2021; eigene Berechnungen)

Figure 2: Employment status of partial qualification participants (Bundesagentur für Arbeit 2021; own calculations)

Die Mehrheit der TQ-Teilnehmenden hat keine Ausbildung vorzuweisen. Nach amtlichen Daten sind dies 63 Prozent (Abbildung 3). Ganz selten sind TQ-Teilnehmende mit Ausbildung jedoch nicht: Jede bzw. jeder Dritte hat bereits eine Ausbildung absolviert, vier Prozent sogar ein Studium.

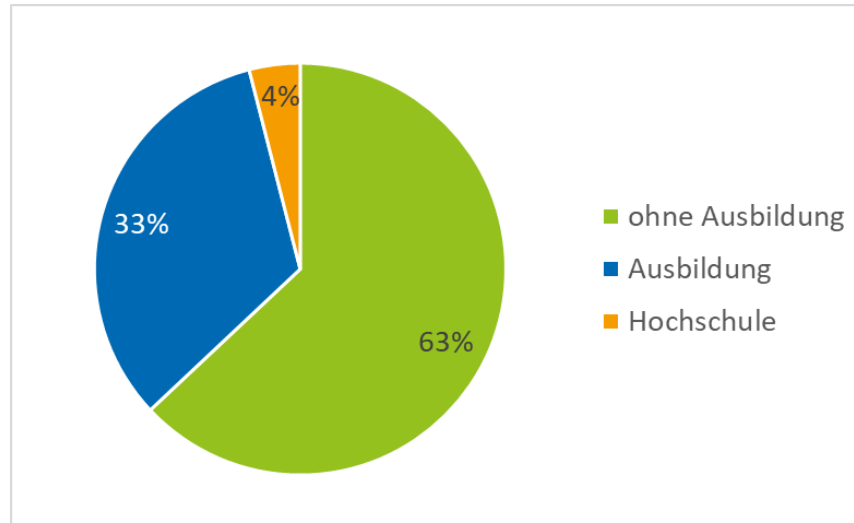


Abbildung 3: Ausbildung von Teilnehmenden in der Teilqualifikation (Bundesagentur für Arbeit 2021; eigene Berechnungen)

Figure 3: Education of partial qualification participants (Bundesagentur für Arbeit 2021; own calculations)

3.3 Die Teilnahme an Teilqualifikationen

Wie kommen Menschen zu der Entscheidung, an einer TQ teilzunehmen? Die im Rahmen des hier vorgestellten Projekts durchgeführten Befragung gibt hierzu Auskunft: Eine zentrale Rolle spielt die Beratung – sei es durch die Arbeitsverwaltung, eine Kammer, einen Personaldienstleister oder den Arbeitgeber (Abbildung 4). Für Arbeitslose gilt dies in besonderem Maße. Als Kundinnen und Kunden der Jobcenter und Arbeitsagenturen können sie gut durch deren Vermittlerinnen und Vermittler erreicht werden. Als Suchende setzen sie sich aber auch vergleichsweise häufig mit Informationsmaterial auseinander. Auch bei Berufstätigen gibt eine Beratung unter allen vorgelegten Möglichkeiten am häufigsten den Anstoß zur Aufnahme einer Teilqualifizierung. Von hoher Bedeutung ist auch der Arbeitgeber, jedoch etwas weniger als die Beratung.

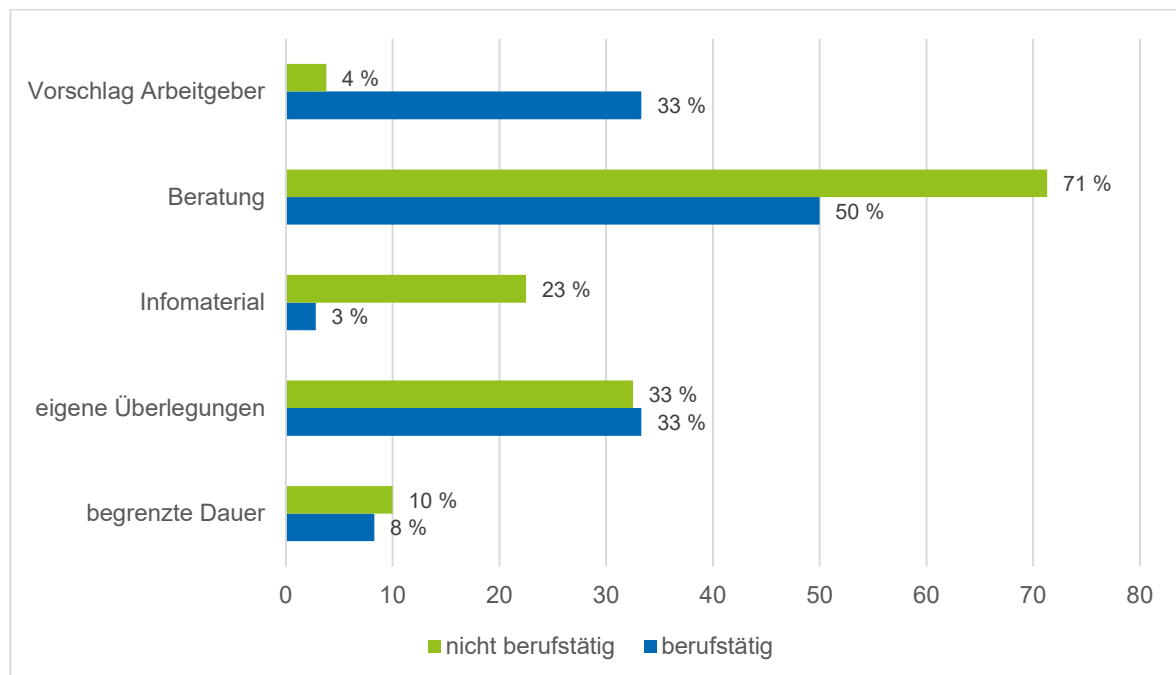


Abbildung 4: Entscheidung für eine Nachqualifizierung durch Teilqualifizierung; N = 116 (80, 36), Mehrfachnennungen

Figure 4: Decision for second chance qualification through partial qualifications; N = 116 (80, 36), multiple answers

Zumeist hat die Teilnahme an einer TQ positive Wirkungen auf das Berufsleben, oder dies wird zumindest erwartet. Es ist jedoch zu viel gesagt, dass dies immer der Fall wäre. Von den Personen, die sich zum Zeitpunkt unserer Befragung in einer TQ befanden, sah immerhin mehr als jeder Dritte keine solche Veränderung. Insgesamt überwogen jedoch die positiven Erwartungen (Abbildung 5). Hierzu zählen vor allem die Aussicht auf eine bessere Position, bessere Aufgaben, eine generelle berufliche Verbesserung sowie – dies allerdings eher selten – ein sicherer Arbeitsplatz.

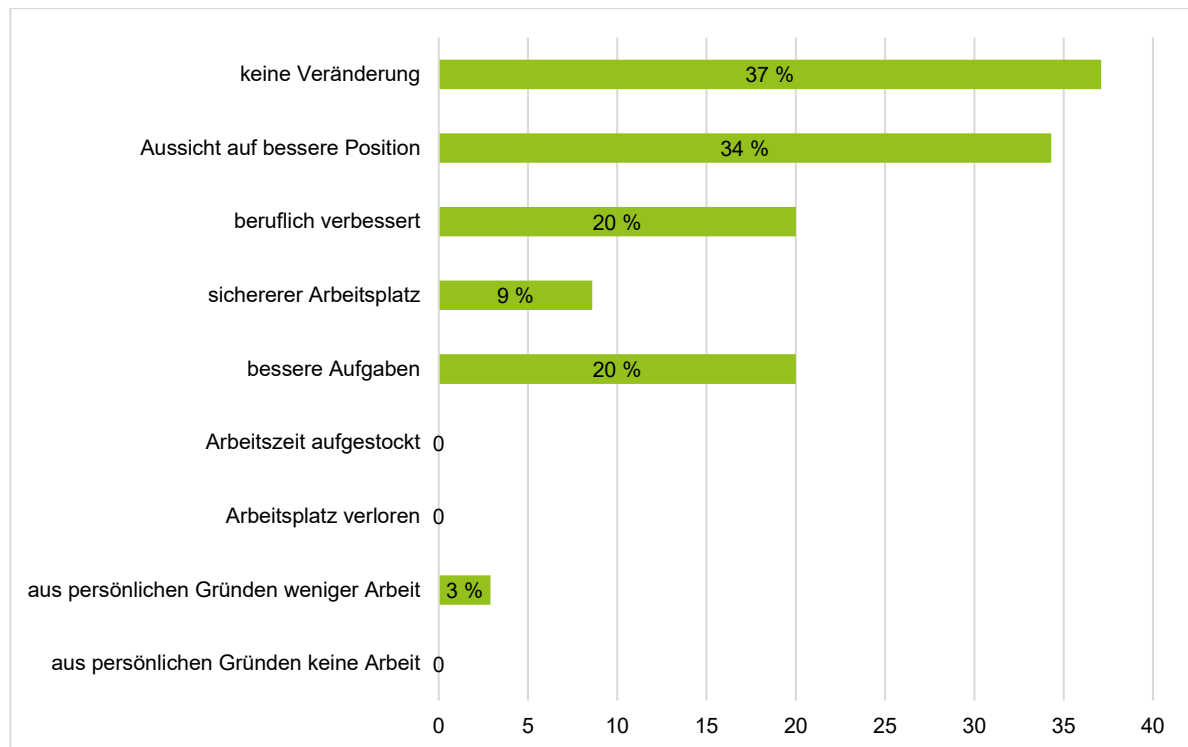


Abbildung 5: (Erwartete) Wirkungen der Teilqualifizierung bei Beschäftigten; N = 35, Mehrfachnennungen

Figure 5: (Expected) effects of partial qualification among employees; N = 35, multiple answers.

4. Fazit

Für An- und Ungelernte gibt es im System der beruflichen Bildung eine Reihe von Angeboten, die im Hinblick auf den Qualifikationsstand und das Leistungsvermögen der Betroffenen flexibel reagieren. Häufig sind diese nicht ausreichend bekannt und kommen nicht in ausreichendem Umfang zur Anwendung (siehe auch Bertelsmann Stiftung 2022, GIB 2015). Darüber hinaus befinden sich derzeit einige Instrumente in der Erprobung. Das Instrument ValiKom (2023) ist darauf ausgerichtet, im Berufsleben erworbene informelle Kompetenzen sichtbar zu machen, zu erfassen, zu prüfen und zu zertifizieren, um Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Mit dem Instrument der Teilqualifikation liegt ein niedrigschwelliges Weiterbildungsangebot vor, an dessen Ende, bezogen auf die Inhalte der Nachqualifikation, eine Dokumentation in der Form eines Zertifikats erstellt wird. Auch wenn dieses Zertifikat auf dem Arbeitsmarkt verwertbar ist, sollte es nach Möglichkeit der Ausgangspunkt für den weiteren Qualifikationsweg bis zur Abschlussprüfung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf sein. Es ist also nicht die Intention, so wenig wie nötig zu qualifizieren, um die aktuelle Nachfrage der Unternehmen mit passgenauen Qualifikationen zu befriedigen (Noack & Müller 2023), sondern ein hohes Maß an Qualifikationen zu erreichen, um über die jeweilige erzielte berufliche Handlungsfähigkeit Aufgaben der näheren und fernen Zukunft ohne breite Nachqualifizierung bewältigen zu können. Zukünftig sollten die unterschiedlichen Instrumente noch besser miteinander verschränkt werden, um im individuellen Fall der beruflichen (Nach-)Qualifizierung, einen Werkzeugkoffer an unterschiedlichen passgenauen Möglichkeiten zur Hand zu haben, mittels dessen berufliche

Qualifizierung so passgenau wie möglich gestaltet werden kann. Flankierende und individuell angepasste Coaching- und Beratungsangebote sind notwendig, damit die Instrumente im Sinne der zu Qualifizierenden zielgerichtet und mit größtmöglichem Erfolg eingesetzt werden. Nur durch eine gesamtsystemische Einbettung ins Berufsbildungssystem auf der einen, und den arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten auf der anderen Seite, kann eine Win-Win-Situation zwischen Arbeitsmarktbeford und individuellen Lebenschancen der Individuen hergestellt werden.

5. Literatur

- Baldus J (2020) Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP 49 (2020) 3:50–52
- BIBB (2018) Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. März 2018 zu „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“ [HA170.pdf \(bibb.de\)](#)
- BMAS (2023) Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung. 230329_Regierungsentwurf_Weiterbildungsgesetz (bmas.de) (letzter Zugriff 23.06.23)
- Bundesagentur für Arbeit (2022) Engpassanalyse - Statistik der Bundesagentur für Arbeit [2022_BA-FK-Engpassanalyse.pdf](#). Zugriff 15.06.2023)
- Dietrich H, Fitzenberger B, Janssen S, Kruppe T, Lang J, Leber U, Ossiander C, Seibert H, Stephan G (2023) Weiterbildungsgesetz 13.01.2023 // Stellungnahme für die Verbändeanhörung des BMAS. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- GIB Gesellschaft für integrative Beschäftigungsförderung (2015) Teilzeitberufsausbildung – Einstieg Begleiten – Perspektiven öffnen (TEP) Eine empirische Untersuchung der Programmumsetzung. <https://www.gib.nrw.de/service/veroeffentlichungen/arbeitspapiere/teilzeitberufsausbildung-2013-einstieg-begleiten-2013-perspektiven-oeffnen-tep--eine-empirische-untersuchung-der-programmumsetzung> (25.09.2023)
- Gutschow K (2023) SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen. In: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht. S. 331-336. Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Hackel M (2022) Flexibilisierungsoptionen im Rahmen des BBiG und ihre Umsetzung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP 51 (2022) 3:13-16.
- Kalinowski M (2023) Anzahl und Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht. S.275-283. Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Maier T, Helmrich R (2022) Krieg in der Ukraine: Auswirkungen von Krieg und Flucht auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. In: Ertl H, Granato M, Helmrich R, Krekel E (Hrsg.) Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. BIBB Discussion Paper 13-20.
- Milde B, Granath R-O, Flemming S (2023) Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge - Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2022. In: BIBB-Datenreport 2023. 33-53. Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Noack M, Müller J (2023) Mehr Fachkräfte in jeder Region. Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs durch Teilqualifikationen. Accessed April 20, 2023. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Mehr_Fachkraefte_in_jeder_Region.pdf
- Röttger C, Weber B, Weber E (2020) Aktuelle Daten und Indikatoren. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten/03.09.2020. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
- Seibert H, Schwengler D, Wiethölter D (2023) Aus Hilfskräften Fachkräfte machen. Eine quantitative analyse der Entwicklungs- und Strukturdaten von Helfertätigkeiten.
- Statistisches Bundesamt Weiterbildung. [Weiterbildung - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](#) (letzter Zugriff 23.06.2023)
- Uhly A (2023) Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik. In: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht. 98-109. Bundesinstitut für Berufsbildung.
- ValiKom (2023) [ValiKom - Startseite \(validierungsverfahren.de\)](#) (letzter Zugriff 22.06.2023)
- Bertelsmann Stiftung (2022) Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf - Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss. Bertelsmann Stiftung. [ST_LL_Ueber Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf.pdf \(bertelsmann-stiftung.de\)](#) (letzter Zugriff 25.09.2023)



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen

Herbstkonferenz der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Im Rahmen des 38. Internationalen A+A
(Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Kongresses 2023,
Messe Düsseldorf

26. Oktober 2023

GfA-Press

Dokumentation der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. im Rahmen des A+A Kongresses am 26. Oktober 2023, Messe Düsseldorf unter Beteiligung von:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin

Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit (Basi), Sankt Augustin

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2023

ISBN 978-3-936804-33-1

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Konferenzband

Als Manuskript zusammengestellt. Dieser Konferenzband ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de