

Dominique Dauser

► Regionale Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung: Handlungsfelder, Erfolgsbedingungen und Handlungsbedarf

Nachqualifizierung ist ein gangbarer Weg für beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte, um den Berufsabschluss nachzuholen. Doch damit Unternehmen sowie An- und Ungelernte von dieser Qualifizierungsform profitieren können, gilt es, regional geeignete Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Nachqualifizierung zu schaffen. Der vorliegende Beitrag stellt bezogen auf zentrale Handlungsfelder Erfolgsbedingungen regionaler Strukturentwicklung für Nachqualifizierung heraus. Zudem zeigt er weiteren Handlungsbedarf auf bildungspolitischer Ebene und im Forschungs- und Entwicklungsbereich auf.

1 Nachqualifizierung als Strategie zur Fachkräftesicherung

Nachqualifizierung eröffnet Personen¹ ohne (verwertbaren) Berufsabschluss die Möglichkeit, über eine Externenprüfung bei der zuständigen Stelle – v. a. Kammern oder sonstigen zur Abnahme von Prüfungen berechtigten Institutionen – nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben. Sie richtet sich an Personen, die aus persönlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Gründen nicht (mehr) in eine duale Erstausbildung integriert werden können. Zielgruppe für Nachqualifizierung sind insbesondere junge Erwachsene, die keinen Zugang zum Ausbildungssystem gefunden oder eine Ausbildung abgebrochen haben und sich als angelehrte Kräfte auf dem Arbeitsmarkt – teilweise in prekären Beschäftigungsverhältnissen – verdingen oder arbeitslos sind. Eine systematische Qualifizierung bis hin zum Berufsabschluss verbessert die Beschäftigungschancen dieser Zielgruppe und hilft Unternehmen, Qualifizierungsreserven zu erschließen, um Fachkräfteengpässe auszugleichen.

Unternehmen haben gute Gründe, Nachqualifizierung neben der Ausbildung als weitere Strategie zur Fachkräftesicherung zu etablieren: Die Aufgaben in den Betrieben für An- und Ungelernte haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Auch im Bereich der einfachen Tätigkeiten sind die Anforderungen komplexer und umfangreicher geworden. Der Trend geht weg von weisungsgebundenen Arbeiten hin zu mehr Verantwortung und Mitgestaltung. Grenzen zwischen Hilfstätigkeit, Anlern­tätigkeit und Facharbeit weichen

¹ Die Begriffe „Personen ohne Berufsabschluss“, „An- und Ungelernte“ und „Geringqualifizierte“ werden im Folgenden synonym verwendet.

z. B. durch Einführung von Gruppenarbeit auf. So übernehmen An- und Ungelernte teilweise Aufgaben der Prozesssteuerung, die bisher Fachkräften vorbehalten waren, z. B. im Rahmen der Qualitätssicherung und im Prozess der kontinuierlichen Verbesserung (KVP). Feststellen kann man derartige Entwicklungen im gewerblich-technischen Bereich ebenso wie in der Dienstleistung. Darauf verweisen Erkenntnisse zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Bereich der einfachen Arbeit (vgl. GALILÄER 2006; FREILING u. a. 2009). Im Resultat entstehen an der Schwelle zur Facharbeit neue Tätigkeitsfelder und Anforderungsprofile, die eine höhere Qualifikation der Beschäftigten erfordern. Gefragt ist auch bei angelernt Beschäftigten Grundlagenwissen, das über das Beherrschen eines einzelnen Arbeitsplatzes hinausreicht und ein systematisches Verständnis berufsfachlicher Zusammenhänge einschließt.

Trotzdem beschränken sich Unternehmen bislang bei dieser Beschäftigtengruppe auf traditionelle Qualifizierungsformen, wie das Anlernen am Arbeitsplatz oder kurzfristig angelegte interne Schulungen (vgl. dazu MORAAL u. a. 2009). Aber diese Strategie stößt inzwischen an Grenzen: Eine Anlernphase reicht eben nicht mehr aus, wenn für einfache Tätigkeiten teilweise umfassende berufliche Handlungskompetenzen auf Facharbeiterniveau gefordert sind. Infolgedessen treten bei den Unternehmen Flexibilitäts- und Qualitätsprobleme auf, und auch geeignete Mitarbeiter/-innen für vakante Stellen zu finden wird schwieriger. Denn auf der einen Seite können An- und Ungelernte im Bereich der entstandenen „einfachen“ Facharbeit aufgrund der gestiegenen Qualifikationsanforderungen nur bedingt eingesetzt werden. Auf der anderen Seite fehlen demografiebedingt Fachkräfte, die diese Lücke schließen könnten. Die Strategie, Fachkräfte direkt vom Arbeitsmarkt zu rekrutieren, geht mittel- und langfristig nicht mehr auf.

Demografiebedingte Fachkräftengpässe sind in vielen Branchen auf dem Arbeitsmarkt inzwischen deutlich spürbar. So rechnen laut aktuellen Daten aus dem Qualifizierungspanel des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) 59 Prozent der Unternehmen im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe und immerhin 48 Prozent der Unternehmen im Sektor „sonstige Dienstleistungen“ mit Rekrutierungsschwierigkeiten in den kommenden Jahren. Immer mehr Unternehmen richten deshalb ihren Blick auf vorhandene Potenziale und ziehen in Erwägung, angelernte Kräfte systematisch nachzuqualifizieren: Fachkräftelücken durch Nachqualifizierung zu schließen ist für 54 Prozent der befragten Unternehmen des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes und 51 Prozent der sonstigen Dienstleistungen eine Option (BIBB-QUALIFIZIERUNGSPANEL 2012, S. 2).

An- und Ungelernte als Fachkräftereservoir erkennen und erschließen können Unternehmen aber nur, wenn vor Ort eine Infrastruktur für Nachqualifizierung vorhanden ist. Genau hier setzte das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ (Laufzeit: 2008 bis 2013) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ an. Mit dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“ förderte das BMBF regionale Strukturentwicklung in den beiden Förderschwerpunkten „Re-

gionales Übergangsmanagement“ und „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“. Ziel der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ war es, darauf hinzuwirken, dass Nachqualifizierung in den ausgewählten Regionen zu einem Regelangebot wird. Gefördert wurden allein in dieser Förderinitiative in zwei Förderrunden insgesamt 42 regionale Projekte, wobei 34 Projekte einen branchenübergreifenden Ansatz umsetzten, 2 Projekte die Zielgruppe Strafgefangene fokussierten und 6 Projekte einen Branchenschwerpunkt aufwiesen (Verkehr/Logistik, IT-Berufe, Pflegeberufe).² Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) unterstützte die Projekte durch wissenschaftliche Begleitung.

Im vorliegenden Beitrag werden aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung Erfolge und Erfolgsbedingungen regionaler Strukturentwicklung für Nachqualifizierung bezogen auf zentrale Handlungsfelder herausgestellt sowie weiterer Handlungsbedarf aufgezeigt.

2 Handlungsfelder regionaler Strukturentwicklung

Im Zuge des Monitorings der 42 Projekte der Förderinitiative hat die wissenschaftliche Begleitung vier Handlungsfelder regionaler Strukturentwicklung für die Nachqualifizierung (vgl. Abbildung 1) abgeleitet (vgl. DAUSER 2012a, S. 93 f):



2 Eine Übersicht zu den Projekten und Verweise auf Ergebnisse sind auf der Programm-Homepage unter www.perspektive-berufsabschluss.de abrufbar.

Eine konzertierte *Öffentlichkeitsarbeit* der regionalen Arbeitsmarktakteure sensibilisiert Betriebe sowie An- und Ungelernte über regionale Medien, Veröffentlichungen und Veranstaltungen für das Thema Nachqualifizierung. Regional abgestimmte *Beratungsangebote* für Unternehmen sowie beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte verbessern die Zugänge zu Nachqualifizierung. Einen weiteren wichtigen Faktor, damit Nachqualifizierung zum Regelangebot werden kann, stellt ein breites Spektrum an *Nachqualifizierungsangeboten* zum Nachholen des Berufsabschlusses auf regionalen Bildungsmärkten dar. Erreicht werden kann all das nur, wenn die regionalen Akteure aus Wirtschaft und Bildung in regionalen *Netzwerken* für Nachqualifizierung zusammenwirken.

2.1 Öffentlichkeitsarbeit

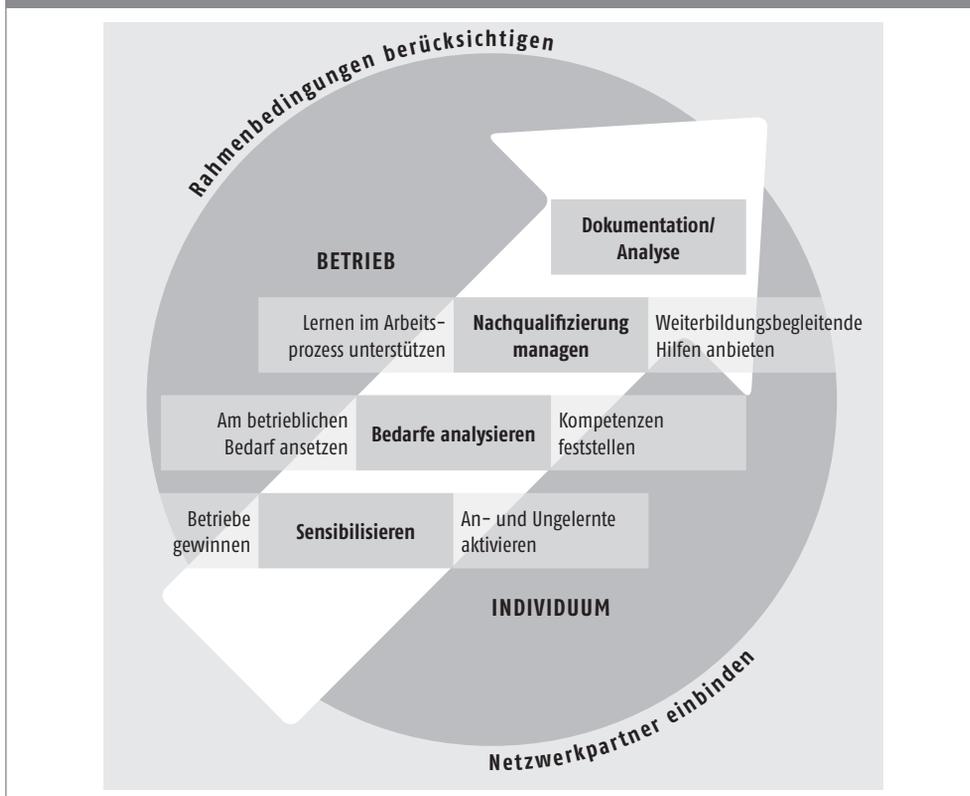
Durch gemeinsame öffentlichkeitswirksame Aktionen regionaler Akteure aus Wirtschaft und Bildung kann es gelingen, Betriebe sowie An- und Ungelernte für das Thema „Nachqualifizierung“ zu sensibilisieren. Die Erfahrungen aus der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ zeigen, dass geeignete Instrumente regionale Medienarbeit, Veranstaltungen und Veröffentlichungen sind. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit von Öffentlichkeitsarbeit für Nachqualifizierung ist es wichtig, diese langfristig institutionell anzubinden. Angesprochen sind hier insbesondere die regionalen Arbeitsmarktakteure mit ihren spezifischen Zuständigkeiten: Den zuständigen Stellen kommt es in ihrer Funktion als prüfende Instanz zu, Unternehmen und Zielgruppe über die Möglichkeit der Externenprüfung zu informieren. Auf diesem Weg können sie dazu beitragen, die Zugangsmöglichkeiten zur Externenprüfung zu verbessern und Anforderungen für eine Zulassung transparent zu machen. Die Agenturen für Arbeit haben ein Interesse daran, Fördermöglichkeiten für Nachqualifizierung bekannt zu machen, um Beschäftigungschancen An- und Ungelernter zu verbessern. Für Bildungsanbieter wiederum ist Nachqualifizierung ein ausbaufähiges Geschäftsfeld, und sie nutzen gerne die Gelegenheit, ihre Nachqualifizierungsangebote zu bewerben.

Bei der regionalen Verankerung der Öffentlichkeitsarbeit für Nachqualifizierung hat sich folgendes Vorgehen bewährt: Auf Initiative und mit Unterstützung der Projekte der Förderinitiative entwickeln die genannten Bildungs- und Arbeitsmarktakteure gemeinsam Kommunikationsstrategien für die Ansprache von Unternehmen und An- und Ungelernten unter Einbeziehung von weiteren wirtschaftsnahen Organisationen, wie z. B. Fach- und Branchenverbänden, und von Interessenvertretungen der Zielgruppe, wie z. B. Betriebsräten oder Migrantenorganisationen. Die Umsetzung erfolgt in konzertierte öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Erreicht ist das Ziel der institutionellen Anbindung, wenn regionale Bildungs- und Arbeitsmarktakteure in ihren Veröffentlichungen und bei ihren Veranstaltungen Nachqualifizierung regelmäßig zum Thema machen.

2.2 Beratungsangebote

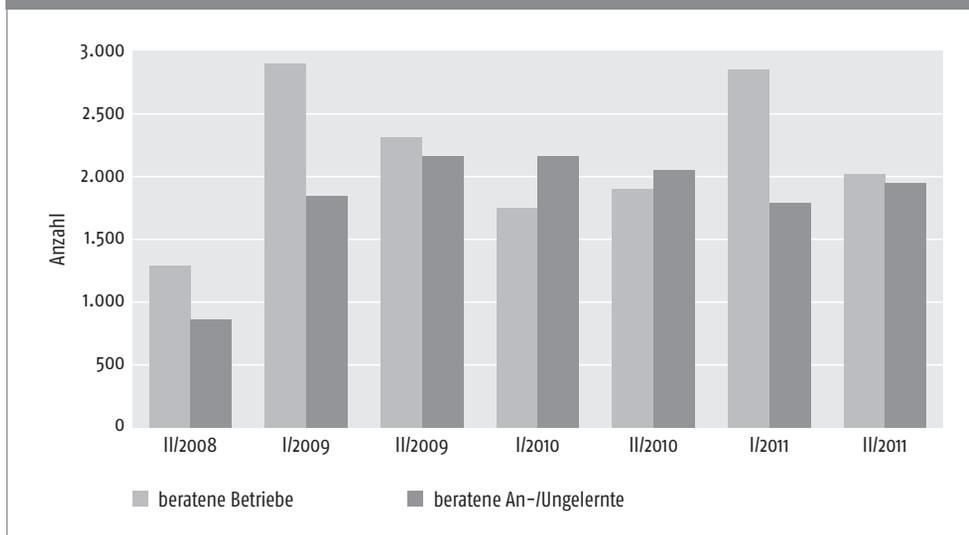
Öffentlichkeitsarbeit allein würde jedoch zu kurz greifen. Denn Nachqualifizierung ist ein schwer zu vermarktendes, beratungsintensives Produkt. In der Nachqualifizierung müssen für alle Interessenten – abgestimmt auf ihre jeweiligen (Qualifizierungs-)Voraussetzungen oder orientiert an den betrieblichen Rahmenbedingungen – individuelle Lösungen gefunden werden. Das gilt für die organisatorische und inhaltliche Gestaltung der Nachqualifizierung ebenso wie für die Absicherung ihrer Finanzierung. Erforderlich sind dazu umfassende Einzelfallberatungen für Unternehmen sowie für An- und Ungelernte (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Der Beratungsprozess in der Nachqualifizierung



Um Unternehmen sowie beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte für Nachqualifizierung zu gewinnen und auch um Vorgehensweisen und Instrumente für die Beratung entwickeln zu können, haben die Projekte der Förderinitiative während der Projektlaufzeit selbst Beratungsangebote aufgelegt. Wie diese von Unternehmen und von beschäftigten und arbeitslosen An- und Ungelernten angenommen wurden, zeigen die Ergebnisse aus dem Monitoring der wissenschaftlichen Begleitung (vgl. Abbildung 3):

Abbildung 3: Beratene Betriebe sowie An- und Ungelernte, erste Förderrunde



Wenn trägerübergreifende Beratungsangebote kostenfrei sind, werden sie von Unternehmen sowie An- und Ungelernten gut angenommen. Das zeigt jedenfalls die Nachfrage nach von den Projekten erbrachten Beratungsleistungen: Allein die 22 Projekte der ersten Förderrunde (Laufzeit 2008 bis 2012) haben nach Auswertungen des f-bb insgesamt 15.014 Betriebe und 12.809 An- und Ungelernte beraten (Berichtszeitraum Mai 2008 bis Dezember 2011).³ Im Programmverlauf kann man aber auch eine deutliche Verschiebung der angenommenen Beratungsleistungen von den Betrieben hin zu den An- und Ungelernten feststellen. Dies ist auf eine stärkere Fokussierung der Projekte auf die Beratung arbeitsloser An- und Ungelernter während der Wirtschaftskrise 2008/2009 zurückzuführen. Zum einen war der Zugang zu Betrieben beziehungsweise bestimmten Branchen durch innerbetriebliche Umstrukturierungsprozesse (Kurzarbeit, Konkurs etc.) erschwert, zum anderen waren zunehmend mehr An- und Ungelernte von Arbeitslosigkeit betroffen. Für das erste Quartal 2011 konnte allerdings – bedingt durch die beginnende Konjunkturerholung – wieder eine deutliche Steigerung der Anzahl der beratenen Betriebe um 50 Prozent festgestellt werden (II/2010 – 1.899 beratene Betriebe; I/2011 – 2.849 beratene Betriebe).

Die vorliegenden Ergebnisse aus dem Monitoring legen zudem nahe, dass vor allem die Bereitstellung von Beratungsangeboten für Unternehmen die Projekte vor Herausforderungen stellte: Betriebe zu einer konstruktiven Auseinandersetzung mit der Nachqualifizierungsthematik zu bewegen ist immer schwer, ob in Zeiten der Krise oder des Booms. An- und Ungelernte werden von Unternehmen zumeist als leicht ersetzbare Mitarbeiter/-innen gese-

3 Erfasst wurde, wie viele Betriebe bzw. An- und Ungelernte pro Halbjahr von den einzelnen Projekten beraten wurden. Das heißt, beratene Betriebe sowie An- und Ungelernte wurden teilweise mehrmals erfasst.

hen. In sog. „atmenden Unternehmen“⁴⁴ werden sie in der Krise als Erste freigesetzt. In Zeiten niedriger Arbeitsdichte, in denen eine berufsbegleitende Qualifizierung möglich wäre, sind sie folglich oft nicht mehr im Unternehmen beschäftigt. In Wachstumszeiten dagegen ist eine Qualifizierung kaum möglich, da anstehende Aufträge abgearbeitet werden müssen. Insgesamt ist festzustellen, dass es für Unternehmen schwierig ist, eine systematische Qualifizierung Geringqualifizierter in betriebliche Abläufe zu integrieren, da gewachsene betriebliche Strukturen vergleichbar der Erstausbildung fehlen. Hinzu kommt, dass kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) oft keine langfristig orientierte Personalplanung aufweisen. Bei Bedarf setzten Personalverantwortliche vor allem bei An- und Ungelernten eher auf kurzfristige Qualifizierungen, weil sie deren Qualifizierungspotenzial unterschätzen und bei dieser Beschäftigtengruppe Motivationsdefizite und Lernschwierigkeiten vermuten. Diese Einschätzungen der Projekte decken sich im Wesentlichen mit den wenigen Befunden, die bisher zu betrieblichen Rahmenbedingungen im Kontext der Nachqualifizierung vorliegen (vgl. DAUSER/DEISLER 2009). Man muss aber auch konstatieren, dass neuere Betriebsbefragungen auf ein zunehmendes betriebliches Interesse an Nachqualifizierung schließen lassen (vgl. TROLTSCH 2013).

Die Erfahrungen der Projekte der Förderinitiative bei der Beratung von Unternehmen verweisen auch darauf, dass Betriebe unter diesen Gegebenheiten vor allem durch aufsuchende aktivierende Angebote von Qualifizierungsberatung erreicht werden. Dabei darf sich die Beratung nicht nur auf den Themenschwerpunkt Nachqualifizierung beschränken. Nachgefragt werden umfassende Beratungsangebote, die Betrieben langfristige Personalentwicklungsstrategien auch für Personen unterhalb der Facharbeiterebene aufzeigen. Eine derartige Beratung soll die Nachqualifizierung für Betriebe attraktiv machen. Damit bei der Nachqualifizierung am betrieblichen Bedarf angesetzt werden kann, muss dieser zunächst sorgfältig analysiert werden. Das betrifft neben inhaltlichen Fragen, wie der Auswahl geeigneter Berufsbilder für Nachqualifizierung, im Hinblick auf die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Qualifizierung insbesondere auch organisatorische Abläufe des Unternehmens, wie z. B. Schichtmodelle. Zudem kann Beratung, verstanden als intensive Kooperation von Betrieben und Bildungsanbietern, auch das Lernen im Prozess der Arbeit unterstützen. Dieser Anspruch macht Beratung für Nachqualifizierung sehr aufwendig und stellt hohe Anforderungen an die Beratenden. Neben der Expertise für Nachqualifizierung sollten sie mit betrieblichen Strukturen vertraut sein und über gute Kenntnisse der Berufsbildung verfügen.

Aber nicht nur für Betriebe, sondern auch für beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte sind umfassende Beratungsangebote erforderlich. Beratung kann An- und Ungelernte aktivieren, indem sie ihnen individuell angepasste Möglichkeiten aufzeigt, den Berufsabschluss nachzuholen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Kompetenzfeststellung. Erste

4 Atmende Unternehmen versuchen über eine Flexibilisierung ihrer Belegschaft auf schwankende Auftragslagen zu reagieren. Dies erreichen sie beispielsweise durch verschiedene Arbeitszeitmodelle, durch den Einsatz von Zeitarbeitenden oder auch durch kurzfristige Einstellung und Freisetzung von meist an- und ungelerten Kräften.

Hinweise für die spätere Qualifizierungsplanung gibt eine Analyse des Lebenslaufs mit Fokus auf einschlägigen Berufserfahrungen und den dabei (in der Regel informell) erworbenen Kompetenzen. In der Beratung werden insbesondere Qualifizierungsvoraussetzungen und -bedarfe erhoben und gemeinsam mit den Interessentinnen und Interessenten für Nachqualifizierung mögliche Qualifizierungswege entwickelt. Einen hohen Beratungsbedarf haben dabei insbesondere Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf, wie Personen mit Migrationshintergrund und Bildungsferne.

Die Förderinitiative zielte darauf ab, nicht nur für die Programmlaufzeit, sondern nachhaltig professionelle Beratungsangebote für Unternehmen und für An- und Ungelernte zu Nachqualifizierungsfragen einzurichten. Dies haben die Projekte erreicht, indem sie bereits bestehende Beratungsangebote der Bildungs- und Förderlandschaft sowie aus dem Umfeld der Wirtschaft und Sozialarbeit auf Nachqualifizierung ausgerichtet haben. Zum Know-how-Transfer wurden von den Projekten Multiplikatorenschulungen durchgeführt. Zur Sicherung der Beratungsqualität im Feld Nachqualifizierung wurden im Beratungsnetzwerk gemeinsam Beratungsinstrumente entwickelt (z. B. Beratungsleitfäden oder Fragebögen zur Bedarfserhebung) und institutionell verankert. Im Interesse der Unternehmen sowie der An- und Ungelernten sollten dabei möglichst alle Beratungsanbieter in der Region eingebunden werden, die Unternehmens-, Qualifizierungs-, Bildungs- oder Lebensberatung leisten. Ein von der wissenschaftlichen Begleitung entwickelter Leitfaden unterstützt Bildungs- und Arbeitsmarktakteure – insbesondere Bildungsdienstleister und Beratungsstellen – bei der Einführung und Verankerung von regionalen Service-Angeboten für die Nachqualifizierung (vgl. DAUSER/SCHWEIGARD-KAHN 2011).

Doch nicht alle erforderlichen Beratungsleistungen für Unternehmen und für An- und Ungelernte im Zusammenhang mit Nachqualifizierung können durch die in der Region bereits aktiven Beratungsanbieter abgedeckt werden. Deswegen haben mehrere Projekte darauf hingearbeitet, trägerübergreifende Beratungsangebote für Nachqualifizierung zu installieren. So ist es in einigen Regionen nicht zuletzt auch durch das Engagement der Projekte gelungen, über Landesmittel finanzierte Beratungsangebote zur Nachqualifizierung einzurichten, z. B. im Rahmen der Initiative „Thüringen braucht dich“ (vgl. www.thaff-thueringen.de/thueringen-braucht-dich/).

2.3 Nachqualifizierungsangebote

Der erste Schritt zum Aufbau eines bedarfsgerechten regionalen Nachqualifizierungsangebots ist die Klärung der aktuellen Bedarfs- und Angebotslage. Dazu gehört die systematische Erhebung des Fachkräftebedarfs sowie hemmender und fördernder Faktoren für Nachqualifizierung bei regionalen Unternehmen. Transparenz über regionale Angebotsstrukturen stellt die Erhebung und überblicksartige Darstellung der vor Ort bereits verfügbaren beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte in sog. Nachqualifizierungskatalogen her. Öffentlichkeitswirksam im Internet, insbesondere in regional etablierten Weiterbildungs-

datenbanken präsentiert, können Nachqualifizierungskataloge für Unternehmen sowie für An- und Ungelernte zur Brücke zu Bildungsanbietern werden. Ein Beispiel für die praktische Umsetzung eines Nachqualifizierungskataloges ist der Bildungskatalog für die Nachqualifizierung des „Netzwerks Pro Beruf Halle“, der auf Initiative des gleichnamigen Projektes der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ entstanden ist. Jeder regionale Bildungsanbieter, der abschlussorientierte Qualifizierungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte in seinem Portfolio hat, kann seine Angebote in den Bildungskatalog eintragen lassen. Zur Verfügung steht der Bildungskatalog als Print-, PDF- und Webkatalog (vgl. www.pro-beruf-halle.de unter Bildungskatalog).

Die durch Nachqualifizierungskataloge hergestellte Transparenz über verfügbare Nachqualifizierungsangebote ermöglicht es aufbauend auf vorhandene und gewachsene Strukturen auf dem regionalen Bildungsmarkt und im Abgleich von Angebot und Nachfrage, bedarfsgerechte Nachqualifizierungskonzepte zusammen mit regionalen Bildungsanbietern für gängige Berufsfelder zu entwickeln und entsprechende Angebote verfügbar zu machen. Um Personen mit unterschiedlichen (beruflichen) Voraussetzungen orientiert am Fachkräftebedarf der regionalen Wirtschaft zu qualifizieren, werden eine vielfältige Berufspalette und verschiedene Qualifizierungsformen benötigt. Bewährt haben sich in der Nachqualifizierung insbesondere modular strukturierte Maßnahmen, die arbeitsplatznah organisiert und durch Agenturen für Arbeit oder über Landesmittel förderfähig sind. Weitere Qualitätsmerkmale zur Entwicklung und Umsetzung von Nachqualifizierungsangeboten wurden im Rahmen der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ auf Basis der Erfahrungen aus den Projekten abgeleitet (vgl. DAUSER 2012a).

Vor allem die regionale Etablierung solcher Qualitätsmerkmale als Standards können dazu beitragen, dass Bildungsanbieter Nachqualifizierung nachhaltig in ihr Portfolio aufnehmen. Als Beispiel dafür steht das „Berliner Gütesiegel Nachqualifizierung“ (vgl. RAMCKE-LÄMMERT 2013). Im „Berliner Gütesiegel Nachqualifizierung“ verpflichten sich im „Netzwerk für Nachqualifizierung und berufliche Bildung – SANQ e.V.“ organisierte Bildungsdienstleister zur verbindlichen Umsetzung von – mit den zuständigen Stellen abgestimmten – Standards für modulare Nachqualifizierungsangebote. Spezifiziert werden unter anderem genaue Vorgaben zum Zuschnitt von Modulkonzepten für Nachqualifizierung, zum Vorgehen bei der Vorbereitung von Teilnehmenden an Nachqualifizierungsmaßnahmen auf die Externenprüfung und zur Kompetenzfeststellung im Vorfeld einer Nachqualifizierung. Initiiert wurde das „Berliner Gütesiegel Nachqualifizierung“ im Projekt „Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin“ (SANQ) der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ (vgl. www.sanq.de unter Netzwerk – Gütesiegel, Stand: März 2013). Handlungsempfehlungen zum Vorgehen beim Auf- und Ausbau des regionalen Nachqualifizierungsangebotes bietet ein Leitfaden der wissenschaftlichen Begleitung (vgl. KNOLL/OVERDIEK 2011).

Entwickelt wurden im Rahmen von Projekten der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ zudem einheitlich strukturierte Modulkonzepte für Berufe,

für die bisher keine bundeseinheitlichen vorliegen, wie z. B. für die grünen Berufe, aber auch Konzepte zu weiterbildungsbegleitenden Hilfen. Des Weiteren wurden in vielen Regionen Verfahrensregelungen für die Zulassung zur Externenprüfung mit den zuständigen Stellen vereinbart, z. B. über die Etablierung regionaler Qualifizierungspässe.

Insbesondere bei der Absicherung der Finanzierung von Nachqualifizierung stießen die Projekte jedoch bisweilen auf Probleme, die über regionale Abstimmungsprozesse nur zum Teil angegangen werden konnten (vgl. DAUSER 2012b). So ist eine Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss nicht immer mit Förderzielen und -praxis der Agenturen für Arbeit vereinbar, obwohl auch die Arbeitsförderung in Hinblick auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt eine abschlussorientierte Qualifizierung Geringqualifizierter befürwortet. Dies zeigt auch die Auflage verschiedener Sonderprogramme zur Qualifizierung von beschäftigten („Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ – WeGebAU) und arbeitslosen Geringqualifizierten („Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ – IFlaS) seitens der Bundesagentur für Arbeit sowie auch die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) angestoßene Kampagne „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ (BMAS/BA 2013). Doch haben die Agenturen für Arbeit bei der Entscheidung über die Förderung von Nachqualifizierung zu berücksichtigen, ob der angestrebte Berufsabschluss arbeitsmarktrelevant ist und ob durch das Nachholen des Berufsabschlusses die Vermittlungschancen Arbeitsloser steigen bzw. ob drohende Arbeitslosigkeit Beschäftigter verhindert wird. Dadurch erklärt sich auch, warum Nachqualifizierung bei der Bildungszielplanung der Agenturen für Arbeit in manchen Regionen nach wie vor eine eher untergeordnete Rolle spielt.

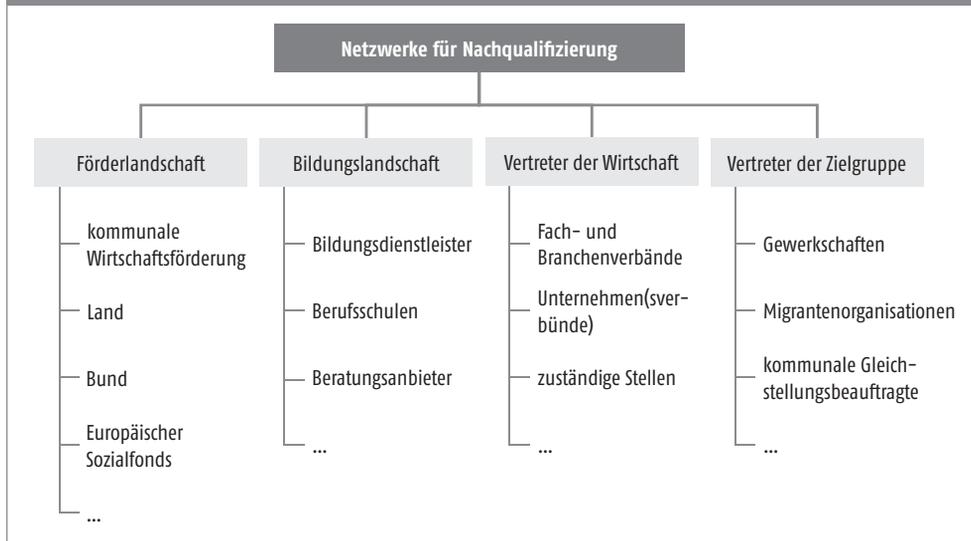
2.4 Regionale Netzwerke

Die bisher beschriebenen Erfolgsfaktoren regionaler Strukturentwicklung machen deutlich, dass der Motor regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung Netzwerke sind. Denn die notwendige Infrastruktur für Nachqualifizierung kann nur dann nachhaltig bereitgestellt werden, wenn die regionalen Akteure aus Bildung und Wirtschaft zusammenarbeiten. Regionale Netzwerke können dazu beitragen,

- ▶ Bedarfslagen transparent zu machen,
- ▶ Nachqualifizierungsangebote (weiter) zu entwickeln,
- ▶ Fördermöglichkeiten zu bündeln oder zu erschließen,
- ▶ Beratungsangebote für Unternehmen sowie An- und Ungelernte auszubauen und zu professionalisieren und
- ▶ Unternehmen sowie An- und Ungelernte zu sensibilisieren, zu aktivieren und zu informieren.

Welche Akteure in leistungsfähigen Netzwerken für Nachqualifizierung vertreten sein sollten, verdeutlicht folgende Abbildung:

Abbildung 4: Netzwerke für Nachqualifizierung



Die Ergebnisse aus dem Monitoring der Projekte der Förderinitiative zeigen, dass insbesondere die Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern und zuständigen Stellen eine große Herausforderung darstellen kann (vgl. DAUSER 2012a): Da die Bildungslandschaft von Wettbewerb geprägt ist, gestaltete sich die Netzwerkarbeit in einigen Regionen teilweise aufwendiger und zeitintensiver als erwartet. Hinzu kam, dass sich die zuständigen Stellen der Nachqualifizierung zu Programmstart teilweise reserviert gegenüberstanden. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass es über die Rechtsvorgabe hinaus vonseiten der zuständigen Stellen keine dokumentierten Standards für die Zulassung zur Externenprüfung gab. Zum anderen fehlten aus Sicht der Kammern überregional abgestimmte Standards zur Durchführung von Nachqualifizierung (für Anforderungen an Nachqualifizierung aus Sicht von Kammerexpertinnen und -experten vgl. KRAMER 2013). Des Weiteren wurde eine Unterhöhung der Ausbildung befürchtet.

Funktionierende Netzwerke für Nachqualifizierung können unter diesen Bedingungen nur installiert werden, indem auf bestehende Netzwerke, wie z. B. Bildungsnetzwerke oder Migrationsausschüsse, aufgebaut wird. Um das für die Zusammenarbeit in Trägernetzwerken notwendige Vertrauen herzustellen, helfen verbindliche Absprachen zur Zusammenarbeit im Rahmen der Nachqualifizierung – am besten schriftlich fixiert in Form von Kooperationsvereinbarungen. Es ist als Erfolg zu werten, dass in vielen Regionen erst durch dieses Vorgehen der Projekte der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ arbeitsfähige Trägernetzwerke initiiert werden konnten. So wurden trotz der vorherrschenden Konkurrenz der Bildungsanbieter um Marktanteile die Voraussetzungen für die Entwicklung von Angebotsstrukturen geschaffen. Es ist gelungen, dauerhaft regional und sogar landesweit

agierende Netzwerke für Nachqualifizierung einzurichten, wie z. B. das oben bereits erwähnte „Netzwerk für Nachqualifizierung und berufliche Bildung – SANQ e.V.“ oder das „Thüringer Netzwerk Nachqualifizierung“ (www.nachqualifizierung-thueringen.de). Wie man die Netzwerkarbeit in Hinblick auf regionale Strukturentwicklung für die Nachqualifizierung optimieren und verstetigen kann, hat die wissenschaftliche Begleitung in einem Handlungsleitfaden herausgearbeitet (vgl. DAUSER/LONGMUSS 2010).

3 Weiterer Handlungsbedarf

Das Projekt-Monitoring durch die wissenschaftliche Begleitung zeigt: Der Ansatz der regionalen Strukturentwicklung, wie er in der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ umgesetzt wurde, war erfolgreich, und es steht zu erwarten, dass die erzielten Ergebnisse nachhaltig in den Förderregionen fortwirken. Die Erfahrungen aus der Förderinitiative verweisen jedoch auch darauf, dass im Bereich der Nachqualifizierung weiterhin auf mehreren Ebenen Handlungsbedarf besteht (vgl. dazu auch BAETHGE u. a. 2013, S. 38 f):

- ▶ Auf *bildungspolitischer Ebene* können insbesondere trägerübergreifende Beratungsangebote und adäquate Fördermodelle für Nachqualifizierung die Wege für beschäftigte und arbeitslose An- und Ungelernte ebnen, nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben.
- ▶ Auf *wissenschaftlicher Ebene* können Analysen von Bedarfslagen An- und Ungelernter sowie Unternehmen einerseits und bestehenden Angebotsstrukturen andererseits dazu beitragen, Hinweise für die Ausgestaltung künftiger Förderprogramme zu generieren.
- ▶ Auf der *Entwicklungsebene* können Modellprojekte und -programme helfen, Weiterbildungsangebote für An- und Ungelernte an den betrieblichen und individuellen Bedarf anzupassen.

3.1 Bildungspolitische Ebene

Über die BMBF-Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ konnte Strukturentwicklung unterstützt werden. Diese Form der Anschubfinanzierung ist notwendig, um auf regionaler Ebene geeignete Voraussetzungen für die Umsetzung von Nachqualifizierung zu schaffen. Jedoch können nicht alle erforderlichen Leistungen rund um die Nachqualifizierung durch bestehende Möglichkeiten der Regelförderung abgedeckt werden (vgl. DAUSER/KRINGS 2012). Dies betrifft insbesondere die Bereitstellung von adressatengerechten Beratungsangeboten für Unternehmen sowie An- und Ungelernte. Wünschenswert wäre ein regional verortetes trägerübergreifendes Beratungsangebot im Sinne einer zentralen Beratungsstelle für Nachqualifizierung oder – weiter gefasst – für berufliche Weiterbildung allgemein, die auf fallbezogene individuelle Beratung fokussiert. Die Erfahrungen aus der Förderinitiative zeigen, dass kostenlose Angebote einer aufsuchenden aktivierenden Beratung für Unternehmen gut angenommen werden. Zur Qualitätssicherung und Professionalisierung

solcher Beratungsangebote für die Nachqualifizierung können die in der Förderinitiative entwickelten Beratungsinstrumente (vgl. DAUSER/SCHWEIGARD-KAHN 2011) beitragen.

BAETHGE, SEVERING und WEISS (2013) formulieren auf Basis einer Reflexion des Status quo der Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung als Perspektiven für die Weiterbildungs- politik unter anderem folgende Ansatzpunkte einer Qualitätssicherung und Professionalisierung: Qualifizierung der Beratungsanbieter, Verbesserung der Transparenz und Erreichbarkeit verfügbarer Beratungsangebote (z. B. über ein Servicetelefon Weiterbildung), Prüfung der öffentlichen Finanzierung von Weiterbildungsberatung (vgl. BAETHGE u. a. 2013, S. 99). Die Einschätzung der wissenschaftlichen Begleitung der Förderinitiative zum Optimierungsbedarf von Beratungsstrukturen in der Nachqualifizierung deckt sich weitestgehend mit diesen Ergebnissen der Analyse von strukturellen Herausforderungen der Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung für den gesamten Weiterbildungssektor.

Festzustellen ist zudem, dass die bestehenden Fördermöglichkeiten für Nachqualifizierung seitens der Arbeitsförderung (WeGebAU, IFlaS) nur bedingt Anreize für Unternehmen sowie An- und Ungelernte für eine abschlussorientierte Weiterbildung schaffen. Denn förderfähig sind auch Teilqualifizierungen, die in Hinblick auf eine möglichst zeitnahe Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt unter Umständen attraktiver erscheinen. Eine Abschlussorientierung könnte sowohl den Unternehmen als auch den An- und Ungelernten durch den Ausbau bestehender Fördermöglichkeiten nahegelegt werden. Denkbar sind z. B. progressive Fördermodelle für Unternehmen mit gestaffelten Förderprämien für abschlussorientierte (Nach-) Qualifizierung von Beschäftigten und Erfolgsprämien für Teilnehmende bei Bestehen der Abschlussprüfung.

3.2 Wissenschaftliche Ebene

Die Datenlage zu Struktur und Merkmalen der Zielgruppe der An- und Ungelernten in der Bundesrepublik Deutschland stellt sich in Grundzügen wie folgt dar: Die etwa 5,3 Mio. Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss haben ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko (IAB 2011, S. 1). Ihre Beschäftigungschancen beschränken sich auf das Verrichten von einfachen Tätigkeiten in wenigen Branchen (vgl. BRAUN u. a. 2012, S. 4 f.), und sie sind vorwiegend auf atypische bzw. prekäre Beschäftigungsverhältnisse verwiesen (BRAUN u. a. 2012, S. 3; vgl. auch den Beitrag von BELLMANN, GRUNAU und LEBER in diesem Band). Erste Hinweise auf in der Person liegende Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser gibt beispielsweise die Untersuchung von OSIANDER (2012). Bekannt ist zudem, dass Lese- und Rechenleistungen Erwachsener vor allem mit ihren formalen Qualifikationen, der Teilnahme am Erwerbsleben und der Sprache im Elternhaus zusammenhängen (vgl. WÖLFEL u. a. 2011). Zur Einschätzung des Qualifizierungspotenzials der Zielgruppe werden deshalb in der Regel Daten aus dem Mikrozensus zum vorhandenen höchsten Schulabschluss herangezogen (vgl. BRAUN u. a. 2012, S. 2; ANBUHL 2012, S. 5).

Aufschluss über Teilnehmendenstrukturen an Externenprüfungen geben eine Befragung von Externenprüflingen des BIBB aus dem Jahr 2010 sowie eine qualitative Studie des f-bb. Hier werden sowohl Merkmale von Personen, die an der Externenprüfung teilnehmen (möchten), als auch Hürden, die diese dabei zu bewältigen haben, herausgestellt (vgl. DILLER u. a. 2011). Genutzt wird die Externenprüfung vor allem für eine „Doppelqualifizierung“, um einen formalen und auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Abschluss zu erwerben oder die Ausbildung nach einem erfolgten Ausbildungsabbruch doch noch abzuschließen (vgl. GUTSCHOW u. a. 2012, S. 36). Zur Motivationslage von Geringqualifizierten, die sich bisher noch nicht entschließen konnten, sich beruflich weiterzuqualifizieren, bzw. zu individuellen Gründen für ihre Weiterbildungsabstinenz liegen bisher nur Daten aus eher explorativen Untersuchungen vor (vgl. HEISLER in diesem Band). Weitere Untersuchungen zu Weiterbildungsmotiven, Qualifizierungsvoraussetzungen und Unterstützungsbedarf von An- und Ungelernten könnten Ansatzpunkte für die gezielte Ansprache und Förderung der heterogenen Zielgruppe liefern.

Forschungsbedarf besteht aber auch hinsichtlich der Interessenlagen der Unternehmen im Kontext der Nachqualifizierung. Über repräsentative Betriebsbefragungen, wie z. B. das BIBB-Qualifizierungspanel, werden die Bereitschaft von Unternehmen, angelernte Kräfte nachzuqualifizieren, bzw. ihre Aktivitäten in diesem Zusammenhang überblicksartig erhoben (vgl. TROLTSCH 2013). Die Daten aus dem BIBB-Qualifizierungspanel erlauben u. a. differenzierte Aussagen über Merkmale von Betrieben mit Bereitschaft, (junge) Erwachsene nachträglich zu qualifizieren. Interesse an Nachqualifizierung (junger) Erwachsener äußern insbesondere Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten, ausbildungserfahrene Betriebe, Betriebe mit künftigen Rekrutierungsproblemen und Betriebe mit überdurchschnittlich hohem Anteil an ungelerten Beschäftigten (vgl. TROLTSCH 2013, S. 3 ff.). Einblicke in betriebliche Rahmenbedingungen für die Nachqualifizierung geben z. B. die Ergebnisse einer Befragung von bayerischen Unternehmen aus den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie produzierendes und verarbeitendes Gewerbe (vgl. DAUSER/DEISLER 2009). Um Betriebe zielgerichtet bei der Nachqualifizierung An- und Ungelernter unterstützen zu können, wären jedoch zusätzliche systematische Erhebungen dazu erforderlich, wie nachqualifizierungserfahrene Betriebe Kosten und Nutzen der Nachqualifizierung einschätzen.

Zusätzliche Forschungsaktivitäten, welche die Bedarfslage seitens der Unternehmen sowie der An- und Ungelernten sondieren, könnten wichtige Anhaltspunkte für eine nachfrageorientierte Angebotsentwicklung geben. Zu berücksichtigen sind beim Ausbau des Nachqualifizierungsangebots darüber hinaus aber auch bestehende Angebotsstrukturen und die Situation von Bildungsanbietern auf dem Weiterbildungsmarkt. Um An- und Ungelernten aufbauend auf ihre jeweiligen (Qualifizierungs-)Voraussetzungen individuelle Qualifizierungswege zu eröffnen, sollten Nachqualifizierungsangebote möglichst modular gestaltet sein. Durch den Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren können vorliegende berufliche

Kompetenzen ermittelt und bei der Qualifizierung berücksichtigt werden. Folgende Anforderungen stellen sich an die Bildungsanbieter:

- ▶ Ein umfassender Eingangsscheck der Teilnehmenden mit Kompetenzprüfung ist zu gewährleisten.
- ▶ Es muss eine breite Palette an Angeboten für unterschiedliche Berufe möglichst auf verschiedenen Qualifikationsniveaus vorgehalten werden: Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung (für Personen, die bereits über umfassende berufliche Handlungskompetenz im angestrebten Beruf verfügen), Angebote zur modularen abschlussorientierten Nachqualifizierung (für Nachqualifizierungsinteressenten, die in ihrer Erwerbsbiografie bereits berufliche Erfahrungen im angestrebten Beruf gesammelt haben) sowie umfassende Umschulungsmaßnahmen für Geringqualifizierte (die sich beruflich neu orientieren möchten oder nur über wenige berufliche Kenntnisse verfügen).
- ▶ Flexible Einstiege der Teilnehmenden in laufende Kurse sind zu ermöglichen.
- ▶ Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung sind individuell mit den zuständigen Stellen zu klären.
- ▶ Die Finanzierung ist in Abstimmung mit Agenturen für Arbeit, Unternehmen, Teilnehmenden und sonstigen Kostenträgern zu sichern.

In den Förderregionen der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ wurden regionale Angebotsstrukturen erfasst, über Bildungsportale mit Datenbanken regionaler oder überregionaler Reichweite transparent gemacht und weiterentwickelt. Die Erfahrungen, die die Projekte im Rahmen der Projektarbeit gesammelt haben, und die Herausforderungen, denen sie sich dabei stellen mussten, geben Einblicke in die Bildungslandschaft für Nachqualifizierung. Um jedoch Förderstrukturen für einen flächendeckenden Ausbau des verfügbaren Angebots an Nachqualifizierung bereitstellen zu können, sind weitere Erkenntnisse über die Angebotslage auf dem Bildungsmarkt erforderlich. Um das Feld der Nachqualifizierung transparenter und möglichen Förderbedarf sichtbar zu machen, lässt das BMBF im Rahmen seiner Berufsbildungsforschungsinitiative (BBFI) mittels einer Anbieterbefragung von der Interval GmbH einen bundesweiten Überblick über bestehende Nachqualifizierungsangebote erstellen.⁵ Die Ergebnisse dieser Anbieterbefragung können in der Zusammenschau mit den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ Hinweise für die Ausgestaltung zukünftiger Förderprogramme geben.

5 „Bundesweiter Überblick über Nachqualifizierungsangebote: Befragung von Bildungsanbietern zur Nachqualifizierung und Externenprüfung“ (Kurzbeschreibung): http://www.bmbf.de/_media/bbb_pdf/036_Kurzbeschreibung_Nachqualifizierung.pdf

3.3 Entwicklungsebene

Die Entwicklung und Erprobung weiterer bundeseinheitlicher Modulkonzepte für den Einsatz in der Nachqualifizierung ist ein wichtiger Schritt zu deren Standardisierung und Qualitätssicherung. Geeignete bundeseinheitliche Modulkonzepte für den Einsatz in der Nachqualifizierung liegen aktuell nur für wenige Berufe vor. Verfügbar sind die Ausbildungsbausteine des BIBB für acht Berufe aus Industrie und Handel sowie sechs Berufe des Handwerks, die Qualifizierungsbausteine der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) für zwölf Handwerksberufe und schließlich die vom f-bb im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit entwickelten Teilqualifikationen für fünf Berufe⁶ sowie für ein nicht beruflich geordnetes Tätigkeitsfeld⁷. Für einen Überblick zur Modularisierung in der beruflichen Bildung vgl. KRINGS (2011).

Durch das Bereitstellen von Unterstützungsleistungen, z. B. in Form von Konzepten für weiterbildungsbegleitende Hilfen, können auch Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf, wie Bildungsferne und Personen mit Migrationshintergrund, verstärkt über Nachqualifizierung erreicht werden. Erforderlich wäre dazu die Entwicklung und Erprobung von Diagnoseinstrumenten, didaktischen Handreichungen und Konzepten für die Fortbildung von Lehrkräften sowie die Einbindung von Betrieben (vgl. DAUSER/KRINGS 2012, S. 197).

Voraussetzung für erweiterte Möglichkeiten der Anerkennung von beruflichen Kompetenzen im Vorfeld, z. B. zur Unterstützung des Zulassungsverfahrens oder ergänzend zu bestehenden Prüfverfahren wie der Externenprüfung, ist die (Weiter-)Entwicklung von validen Instrumenten zur Kompetenzfeststellung und ihre institutionelle Verankerung. Aufgesetzt werden kann auch hier auf die Entwicklungen im Rahmen der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“. Von verschiedenen Projekten wurden in Abstimmung mit regionalen Partnern Kompetenzfeststellungsverfahren (weiter-)entwickelt (vgl. BOHLINGER u. a. 2011). Zu nennen sind hier insbesondere auch die Aktivitäten der ZWH im Rahmen des Begleitprojektes „Unterstützung regionaler Projekte zur Nachqualifizierung zu Fragen der Zulassung zur Externenprüfung“. Die ZWH entwickelte standardisierte Abläufe und Vorlagen sowie Hinweise zu den für den Zulassungsprozess relevanten Phasen der Nachqualifizierung. Erarbeitet wurden unter anderem Kompetenzfeststellungsverfahren für vier Berufe im Handwerk.

6 Maschinen- und Anlagenführer/-in, Berufskraftfahrer/-in, Service-/Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Servicefachkraft für Dialogmarketing und Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik

7 Servicekraft im Tätigkeitsfeld Systemgastronomie/Catering

4 Resümee und Ausblick

Nachqualifizierung kann einerseits für Unternehmen einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten und andererseits An- und Ungelernten Beschäftigungschancen eröffnen. Dass und wie regionale Strukturentwicklung nachhaltig zur Verbreitung der Nachqualifizierung beitragen kann, zeigen die Erfahrungen aus der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ im BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“. Als Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitung der Förderinitiative liegen dokumentierte und abgesicherte Handlungsempfehlungen vor, um den erfolgreichen Ansatz der regionalen Strukturentwicklung für die Nachqualifizierung auch in weiteren Regionen zu implementieren.

Nachqualifizierung kann sich dann auf regionalen Bildungsmärkten etablieren, wenn es gelingt, Transparenz von Angebot und Nachfrage zu schaffen, adressatenorientierte Beratungs- und Bildungsangebote bereitzustellen sowie regional Verfahrensweisen zur Qualitätssicherung und Öffentlichkeitsarbeit zu installieren. Wichtige Voraussetzung dafür ist wiederum die Verstetigung und Optimierung regionaler Netzwerkarbeit für die Nachqualifizierung.

Doch um die Nachqualifizierung von einer „Ausnahmeregel“ in ein Regelangebot zu überführen, reicht der Ansatz regionaler Strukturentwicklung allein nicht aus. Damit Nachqualifizierung sich neben der Ausbildung als weitere Möglichkeit der Fachkräftesicherung etabliert, müssen zuallererst die Förderleistungen für Nachqualifizierung ausgebaut werden. Das betrifft insbesondere Förderinstrumente, die auf eine berufsbezogene Weiterbildung Geringqualifizierter abzielen, aber auch die Bereitstellung von Fördermitteln für adressatengerechte Angebote zur Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung für Unternehmen bzw. An- und Ungelernte.

Weitere Forschung und Entwicklung kann dazu beitragen, dass bei künftigen Förderprogrammen insbesondere die Zielgruppe der Bildungsfernen stärker als bisher in den Fokus rückt. Notwendig ist dazu die Analyse von Weiterbildungsbereitschaft und Unterstützungsbedarf von An- und Ungelernten einerseits sowie von Unternehmen andererseits. Denn erst auf dieser Grundlage ist eine bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Angebots an abschlussorientierter beruflicher Weiterbildung möglich. Damit bei der Nachqualifizierung vorhandene Kompetenzen von An- und Ungelernten verstärkt berücksichtigt werden können, gilt es, Kompetenzfeststellungsverfahren (weiter) zu entwickeln und institutionell zu verankern. Dabei kann an die vorliegenden Ergebnisse der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ angeknüpft werden.

Literatur

ANBUHL, Matthias: „Generation abgehängt“ – Was verbirgt sich hinter den mehr als 2,2 Millionen jungen Menschen ohne Berufsabschluss? DGB-Expertise zur Bildungsbiographie und den prekären Perspektiven der Ausbildungslosen. Berlin 2012

- BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold: Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld 2013
- BOHLINGER, Sandra; SPLITTSTÖSSER, Sonja; BEINKE, Kristina: Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung. Düsseldorf 2011
- BRAUN, Uta u. a.: Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? BIBB Report Nr. 17/2012
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. Bonn 2012. – URL: [www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebsbericht_2012\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebsbericht_2012(1).pdf) (Stand: 17.07.2013)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. – URL: http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB_Datenreport_2013.pdf (Stand: 25.07.2013)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Spätstarter gesucht: Junge Erwachsene sollen Chance auf Ausbildung bekommen. Gemeinsame Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit vom 7. Februar 2013
- DAUSER, Dominique: Handlungsfelder regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung. In: LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): An- und Ungelernte werden zu Fachkräften. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern. Bielefeld 2012a, S. 93–149
- DAUSER, Dominique: Regelförderung für die Nachqualifizierung – bestehende Fördermöglichkeiten nutzbar machen. In: LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): An- und Ungelernte werden zu Fachkräften. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern. Bielefeld 2012b, S. 179–190
- DAUSER, Dominique; DEISLER, Claudia: Qualifizierung Geringqualifizierter aus betrieblicher Sicht. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule 115 (2009), S. 40–43
- DAUSER, Dominique; KRINGS Ursula: Nachqualifizierung als Instrument der beruflichen Qualifizierung Benachteiligter. In: LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): An- und Ungelernte werden zu Fachkräften. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern. Bielefeld 2012, S. 191–198
- DAUSER, Dominique; LONGMUSS, Jörg: Durch Netzwerke regionale Strukturentwicklung fördern – Netzwerkarbeit optimieren und verstetigen. Leitfaden für die Bildungspraxis, Bd. 44. Bielefeld 2010
- DAUSER, Dominique; SCHWEIGARD-KAHN, Eva: Beratung in der Nachqualifizierung – Erfahrungen, Strategien und Instrumente. Leitfaden für die Bildungspraxis, Bd. 49. Bielefeld 2011
- DILLER, Franziska u. a.: Quereinstieg in die Berufsausbildung – Berufsabschluss ohne Ausbildung. In: LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Qualifikationsreserven durch Quereinstieg nutzen. Studium ohne Abitur, Berufsabschluss ohne Ausbildung. Bielefeld 2011, S. 31–80

- ECKHARDT, Christoph; GUTSCHOW, Katrin; SCHAPFEL-KAISER, Franz: Handlungsanleitung „Nachqualifizierung als zweite Chance zum Berufsabschluss“, im Auftrag des Bundesinstitutes für Berufsbildung – Good Practice Center. Bonn 2002. – URL: www.good-practice.de/handlungsanleitung2.pdf (Stand: 06.04.2010)
- FREILING, Thomas; GALILÄER, Lutz; WEBER, Heiko: Höherqualifizierung im Berufsbildungssystem – Handlungsfelder für die Früherkennungsforschung. In: BULLINGER, Hans-Jörg (Hrsg.): FreQueNz-Newsletter 2008. Bielefeld 2009, S. 8–9
- GALILÄER, Lutz: Segmentierung von Anforderungsniveaus – Das Erkenntnispotenzial von Qualifikationsentwicklungsforschung. In: bwp@ Ausgabe Nr. 11 (2006). – URL: www.bwpat.de/ausgabe11/galilaer_bwpat11.pdf (Stand: 18.07.2013)
- GUTSCHOW, Katrin; SCHREIBER, Daniel; GEI, Julia: Weiterqualifizierung im Rahmen der Externenprüfung. In: LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): An- und Ungelernte werden zu Fachkräften. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern. Bielefeld 2012, S. 31–47
- IAB – INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (Hrsg.): Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos. IAB-Aktuell vom 10.2.2011. Nürnberg
- KNOLL, Natascha; OVERDIEK, Janina: Nachqualifizierungsangebote in der Region entwickeln, erproben und verankern. Leitfaden für die Bildungspraxis, Bd. 54. Bielefeld 2011
- KRAMER, Beate: Aus der Externenprüfung resultierende Anforderungen an die Nachqualifizierung. In: PERSPEKTIVE BERUFSABSCHLUSS (Hrsg.): Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung. Bielefeld 2013, S. 60–70
- KRINGS, Ursula: Modularisierung in der beruflichen Bildung. In: ICKING, Maria; HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG (Hrsg.): Die berufliche Bildung der Zukunft. Herausforderungen und Reformansätze, Bd. 7 der Reihe Bildung und Kultur. Berlin 2011
- MORAAL, Dick u. a.: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. BIBB Report, 2. Jg., Nr. 7. Bonn 2009
- OSIANDER, Christopher: Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser. IAB-Diskussion Paper, 29/2012
- RAMKE-LÄMMERT, Dieter: Berliner Gütesiegel Nachqualifizierung – Standards der Nachqualifizierung. In: PERSPEKTIVE BERUFSABSCHLUSS (Hrsg.): Standards in der Nachqualifizierung. Transfer und Verstetigung. Bielefeld 2013, S. 24–42
- SCHREIBER, Daniel; GUTSCHOW, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/2013
- TROLTSCH, Klaus: Berufliche Nachqualifizierung von zwei Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss – Welche Bereitschaft gibt es in Betrieben? Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Veröffentlichung im Internet: 27.05.2013 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_fachbeitrag_nachqualifizierung_deutsch.pdf (Stand: 26.07.2013)
- WÖLFEL, Oliver u. a.: Grundkompetenzen von Erwachsenen. Gelernt ist gelernt? IAB-Kurzbericht 5/2011

© 2015 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

Dauser, Dominique: Regionale Strukturentwicklung in der
Nachqualifizierung: Handlungsfelder, Erfolgsbedingungen und
Handlungsbedarf.

In: SEVERING, Eckart; Baethge, Martin (Hrsg.): Sicherung des
Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde - Konzepte -
Forschungsbedarf. Bielefeld 2015, S. 71-89



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative
Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle
Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede
Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist
untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative
Commons-Infoseite: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.