

Dietmar Heisler

► „Berufswechsler“ in der beruflichen Nachqualifizierung

Nachqualifizierung richtet sich an An- und Ungelernte, die auf der Grundlage vorhandener Berufserfahrungen zu einem formalen Berufsabschluss geführt werden. Es zeigt sich aber, dass auch Menschen an Nachqualifizierungen teilnehmen, die bereits einen ersten Berufsabschluss haben, die aber nicht im gelernten Beruf arbeiten. Diesen Berufsweslern widmet sich der vorliegende Beitrag. Er untersucht ihre Berufsbiografien und fragt, welche Ereignisse zum Berufswechsel geführt haben. Welche berufsbiografischen Risiken liegen in einem Berufswechsel? Hinterfragt werden die Motive der Berufswesler zur Teilnahme an einer Nachqualifizierung. Außerdem stellt sich die Frage, welche Akzeptanz die Nachqualifizierung bei Unternehmen erfährt. Die Untersuchung erfolgt exemplarisch anhand der Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Potenzialtransfer – Fachkräftesicherung für Thüringer Unternehmen. Berufsabschluss für An- und Ungelernte“.

1 Problemaufriss und Fragestellung

Ziel der abschlussbezogenen Nachqualifizierung ist es, An- und Ungelernte zu einem Berufsabschluss zu führen. Sie soll die bisherigen Möglichkeiten zum Erlangen eines Berufsabschlusses, das sind z. B. Erstausbildung und Umschulungen, ergänzen (vgl. DAUSER/MUNK/SCHWEIGARD-KAHN 2010). Damit geht es der Nachqualifizierung vor allem um die Förderung und Arbeitsmarktintegration von An- und Ungelernten als Risikogruppen des Arbeitsmarktes (vgl. ECKHARDT 1999). Die Nachqualifizierung soll zum einen Bildungserfahrungen und Wissenserwerb ermöglichen, zum anderen liegt ihr Fokus auf dem Erreichen eines formalen Berufsabschlusses als Zugangsvoraussetzung für den ersten Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund des Wandels des Arbeitsmarktes, des demografischen Wandels und Fachkräftemangels und im Kontext steigender betrieblicher Qualifikationsanforderung und neuer Formen der Arbeitsorganisation wird die Nachqualifizierung auch als Instrument der betrieblichen Personalentwicklung und Weiterbildung diskutiert.

Konzeptionell richtete sich die Nachqualifizierung bislang an An- und Ungelernte, d. h. an Menschen, die noch keinen beruflichen Abschluss erreicht haben. Eigene Forschungsarbeiten am Fachgebiet Berufspädagogik der Universität Erfurt, die im Rahmen verschiedener Projekte zur beruflichen Nachqualifizierung durchgeführt wurden (vgl. HEISLER 2008; HEISLER 2014), zeigen aber, dass auch Menschen, die bereits einen ersten Berufsabschluss haben, an

Nachqualifizierungen teilnehmen. Von den insgesamt zwölf Teilnehmenden im Projekt „Potentialtransfer – Fachkräftesicherung für Thüringer Unternehmen. Berufsabschluss für An- und Ungelernte“¹ hatten zehn bereits einen ersten Berufsabschluss erreicht, allerdings hatte keiner von ihnen in seinem gelernten Beruf gearbeitet.

Auf der einen Seite münden also Menschen in die Nachqualifizierung ein, denen ohne Berufsabschluss der dauerhafte Zugang zum Arbeitsmarkt und auch die Teilhabe an anderen beruflichen Bildungsangeboten oder an Weiterbildung ohne Berufsabschluss verwehrt bleiben. Auf der anderen Seite nehmen auch Menschen an Nachqualifizierungen teil, die einen Berufsabschluss haben, sog. „Berufswechsler“. Ihnen ermöglicht ihr Berufsabschluss zwar den Zugang zu einer Beschäftigung, als Berufswechsler gelten aber auch sie dort als Ungelernte. Mit ihnen und ihrer Erwerbsbiografie wird sich der vorliegende Beitrag genauer befassen. Was waren die Gründe für den Berufswechsel? Warum streben Menschen, die bereits einen Berufsabschluss erworben haben, einen zweiten Berufsabschluss an? Mit welchem Motiv nehmen Berufswechsler an einer Nachqualifizierung teil? Eine weitere Frage ist, welche Akzeptanz die Nachqualifizierung durch die Arbeitgeber erfährt.

2 Nachqualifizierung für Jugendliche ohne Berufsabschluss

Mit dem Ziel der nachträglichen Vermittlung eines Berufsabschlusses richtet sich die Nachqualifizierung vor allem an sozial benachteiligte junge Menschen, an Geringqualifizierte, an An- und Ungelernte, auch an sog. „bildungsferne Menschen“ und an Menschen, die aus verschiedenen Gründen keinen Berufsabschluss erworben haben (vgl. z. B. ECKHARDT 1999; LOEBE/SEVERING 2000; KRINGS/OBERTH/ZELLER 2001). Nachqualifizierung wird meist im Rahmen von Projekten, als Fördermaßnahmen der Agentur für Arbeit, bei Kammern und Bildungsträgern durchgeführt. Damit galt sie bislang vor allem als bildungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitisches Instrument, um die sozialen Risiken des Arbeitsmarktes für An- und Ungelernte zu reduzieren und ihnen die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern (vgl. z. B. ECKHARDT 1999; ECKHARDT/GUTSCHOW/SCHAPFEL-KAISER 2002).

Die Nachqualifizierungen, die im Rahmen der BIBB-Modellversuchsreihe (BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung) Mitte der 1990er-Jahre erprobt wurden, richteten ihren Fokus auf sozial Benachteiligte, auf Jugendliche und junge Erwachsene, denen es aufgrund sozialer Probleme und ihrer Lebenslage nicht möglich war, einen Berufsabschluss zu erwerben (vgl. DAVIDS 1998; ECKHARDT 1999; LOEBE/SEVERING 2000). Mit Blick auf die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen zwischen 1990 und 1995 sollten die Beschäftigungsrisiken dieser An- und Ungelernten durch die nachträgliche Vermittlung eines Berufsabschlusses reduziert und ihre

1 Das Projekt wurde im Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 durchgeführt. Es wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds in Thüringen finanziert. Die Projektleitung lag bei der VHS Bildungswerk in Thüringen GmbH. Weitere Projektpartner sind das Fachgebiet Berufspädagogik der Universität Erfurt und die Eichenbaum GmbH Gotha.

dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt gewährleistet werden (ECKHARDT/GUTSCHOW/SCHAPFEL-KAISER 2002).

Ähnlich wird das auch in den aktuellen Projekten deutlich, die z. B. im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ oder „JOBSTARTER“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert werden. Ziel dieser Programme ist es, die Nachqualifizierung als Regelanbieter der beruflichen Förderung zu etablieren. Dafür lassen sich unterschiedliche Konzepte finden. Den einen geht es um die grundlegende (Erst-) Vermittlung beruflicher Wissensbestände, vergleichbar mit der beruflichen Erstausbildung. Andere Ansätze zielen darauf, berufliche Erfahrungen zu reflektieren und fehlende berufliche Wissensbestände zu vermitteln, die zur Bewältigung einer Kammerprüfung notwendig sind. Daneben gibt es Konzepte, die intensiv auf die Teilnahme und Bewältigung einer Kammerprüfung vorbereiten sollen. Die meisten Vorhaben werden durch Beratungsangebote flankiert und unterstützt.² Nachqualifizierung wird hier aber auch deutlicher als noch in der Modellversuchsreihe des BIBB als Instrument der Personalentwicklung diskutiert. Sie soll die Erstausbildung als eine weitere Möglichkeit der Fachkräftegewinnung ergänzen.³

Ähnlich wie sich der konzeptionelle Fokus der Nachqualifizierung offenbar von sozialer Integration und Förderung in Richtung Fachkräftesicherung verschiebt, verändert sich auch die Sicht auf die Ursachen fehlender Berufsabschlüsse: Fehlende Berufsabschlüsse galten bislang vor allem als Folge sozialer Benachteiligungen bzw. eines segmentierten Arbeitsmarktes oder Berufssystems. In neueren jugendtheoretischen Ansätzen werden fehlende Berufsabschlüsse vielmehr als das Ergebnis einer sich grundlegend verändernden Jugendphase betrachtet (vgl. DAUSER/KRINGS/SCHRÖER 2012). Damit ist einerseits die biografische Ausweitung und Streckung der Jugendphase und ihrer entwicklungspsychologischen Prozesse gemeint. Andererseits meint es auch die Entgrenzung von Arbeit und Leben, wodurch die Veränderungen der Arbeitswelt in die Jugendphase „hineindiffundieren“ (ebd., S. 17). Das würde nicht zuletzt in einer Veränderung der Arbeits- und Ausbildungsorientierung, in den Lebensstilen und Konsumgewohnheiten der Jugendlichen zum Ausdruck kommen. Zunehmender Konsum in der Jugendphase würde bspw. dazu führen, dass Jugendliche frühzeitig beginnen, durch Nebenjobs ein eigenes Einkommen zu erzielen. Die Arbeitswelt würde zum Versuchsraum für berufliche Orientierungen werden. JEGES (2014) fasst dies mit dem Begriff der „Generation maybe“ zusammen. Gemeint ist damit eine Generation Jugendlicher und junger Erwachsener, die aufgrund der Vielfalt an Möglichkeiten Probleme dabei haben, sich z. B. für einen beruflichen Karriereweg oder eine bestimmte Ausbildung zu entscheiden. Das führe dazu, dass Jugendliche zwar nicht über formale Berufsabschlüsse verfügen, aber dennoch bereits auf unterschiedliche berufliche Erfahrungen und diskontinuierliche Erwerbs-

2 Einen Überblick über die verschiedenen konzeptionellen Zugänge gibt die Projektdatenbank des Förderprogramms „Perspektive Berufsabschluss“ unter www.perspektive-berufsabschluss.de (Stand: 03.04.2014) (vgl. auch PT DLR 2011).

3 Z. B. www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Projekte_Nachqualifizierung/Nachqualifizierung_AltenburgerLand_Doku_Fachtag_DLR_09_12.pdf (Stand: 09.04.2014).

verläufe blicken können. Die in „Jobs“ erworbenen Bildungsprofile der Jugendlichen seien arbeitsgesellschaftlich – formal – jedoch nicht abgesichert. Solange sich diese Erfahrungen nicht in formalen Abschlüssen ausdrücken, gelten die Jugendlichen als Ungelernte. Daraus resultiere ihre schwierige Situation am Arbeitsmarkt (vgl. DAUSER/KRINGS/SCHRÖER 2012, S. 19). Dazu führe nicht zuletzt auch der Wandel der Arbeitswelt mit steigenden beruflichen Anforderungen, wo auch Anlerntätigkeiten zunehmend einer beruflichen Qualifizierung bedürfen (ebd.).

Obwohl in den berufspädagogischen und soziologischen Diskursen häufig über den Bedeutungsverlust des deutschen Berufs und der Beruflichkeit, über die damit einhergehende Entgrenzung des Berufsbildungssystems, die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, über die zunehmende Bedeutung informell erworbener und überberuflicher Kompetenzen gesprochen wird, hier zeigt sich die nach wie vor große Bedeutung formaler Berufsabschlüsse für den ersten Arbeitsmarkt. Dabei wird aber nicht klar, ob diese hohe Relevanz der Abschlüsse (a) aus der im Abschlusszertifikat symbolisch zum Ausdruck kommenden Verfügbarkeit berufsübergreifender Kompetenzen und beruflicher Werteorientierungen resultiert, ob (b) dabei die berufsfachlichen Kompetenzen und Qualifikationen, d. h. die Inhalte, im Vordergrund stehen oder ob es (c) dabei lediglich um den formalen Nachweis und die Dokumentation von Beschäftigungszeiten geht.

3 Der Berufswechsel in berufspädagogischer Reflexion

Die abgeschlossene Berufsausbildung und der so erworbene formale Berufsabschluss gelten in Deutschland als zentrale Voraussetzungen für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, für den erfolgreichen Zugang und die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Der Grund dafür ist das deutsche Berufsprinzip. Eine Erwerbstätigkeit beruht in Regel auf einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Die Berufsausbildung bildet die Grundlage für berufliche Mobilität und „Chance zur Freiheit“ auf einem sich verändernden Arbeitsmarkt. Der Beruf sei nicht nur Ausdruck von Fachlichkeit, die den Menschen zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit befähige, sie müsse ihm auch die Wahl und den Wechsel des Berufes ermöglichen (vgl. ABEL 1964; BLANKERTZ 1963; KUTSCHA 2008, S. 7). Für FOURASTIÉ (1969) bspw. ist die berufliche – und auch die allgemeine – Bildung eine notwendige Bedingung, um die sozialen Risiken des Einzelnen in wirtschaftlichen Krisenzeiten zu reduzieren.⁴ Für eine Volkswirtschaft wird deshalb die Erhöhung des beruflichen Bildungsniveaus als zwingende Voraussetzung für wirtschaftliche Modernisierungsprozesse und die so entstehenden neuen Arbeitsmodelle betrachtet.

4 FOURASTIÉ meinte damit die Krisen, die am Übergang von der Landwirtschafts- zur Industrie- und später zur Dienstleistungsgesellschaft entstehen. Dadurch käme es zur massenhaften Freisetzung von Arbeitskräften des jeweils krisenbelasteten Wirtschaftssektors. Diese Übergangskrise könne nicht nur durch die Bereitstellung finanzieller Hilfsleistungen „ausgesessen“ werden, sie könne langfristig nur durch Bildung bewältigt werden (FOURASTIÉ 1969, S. 185 ff.). Nur so sei es möglich, dass die freigesetzten Arbeitskräfte durch die wachsenden Sektoren aufgenommen werden.

In den berufsbildungstheoretischen Diskussionen der 1960er-Jahre (vgl. z. B. ABEL 1964; BLANKERTZ 1963) ging es um die Frage nach einem neuen Verständnis von Beruf und beruflicher Bildung, welches die Möglichkeit zum Berufswechsel bildungstheoretisch mit im Blick hatte. Dem ging bereits 1950 die Frage SPRANGERS voraus, ob wir künftig noch Dauerberufe haben werden, die wir ein Leben lang ausüben. Er formuliert, dass an ihre Stelle ein „Maximum der Umstellungsfähigkeit“ rücken würde (SPRANGER 1967, S. 183). Dabei würden die wirtschaftlichen Interessen der Volkswirtschaft und die Notwendigkeit des individuellen Einkommenserwerbs in den Vordergrund rücken. SPRANGER sah so die berufliche Wahlfreiheit des Einzelnen gefährdet. Der moderne Beruf sollte deshalb den Menschen zu Wahl und Wechsel des Berufes befähigen. Die berufliche Bildung könne nicht nur Abrichtung für eine Tätigkeit oder ein Geschäft sein und dürfe nicht bei der Erziehung zum Beruf stehen bleiben. Sie müsse Fortsetzung der allgemeinen Menschenbildung sein (vgl. ABEL 1964, S. 11; BLANKERTZ 1986).

Ähnlich sind die Diskussionen zu Schlüsselqualifikationen (vgl. MERTENS 1974), zur beruflichen Handlungskompetenz, zum Arbeitskraftunternehmer (vgl. VOSS 2001) usw. geführt worden. Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen bzw. Kompetenzen soll den Einzelnen zur Bewältigung beruflicher Anforderungen und Handlungssituationen befähigen. Er soll aber auch zu Wahl und Wechsel des Berufs sowie des Betriebes befähigen. Sowohl in den berufsbildungstheoretischen Diskussionen der 1950er- und 1960er-Jahre wie auch in den späteren Theorien zu Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen kommt die Vorstellung zum Ausdruck, dass die Berufsausbildung Bildungs-, Kompetenz- und Qualifikationsüberschüsse erzeugt bzw. erzeugen müsse, die dem Einzelnen eine hohe berufliche Mobilität vermitteln und ihn dafür befähigen, auch in anderen Berufen zu arbeiten. Dabei standen die Vorteile, die die individuelle Fähigkeit zum Berufswechsel haben würde, im Vordergrund. In Zeiten des wirtschaftlichen Wandels resultiere daraus die Fähigkeit, sich den neuen Bedingungen und Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie steigenden Qualifikationsanforderungen anzupassen. Der Berufswechsel würde auch die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg und die Verbesserung der individuellen Einkommenssituation beinhalten (vgl. NISIC/TRÜBSWETTER 2012).

Diese Denkweise ist nicht neu. In der Industrie, in der Automobilindustrie, im Bergbau, in der Logistik und auch im Einzelhandel waren immer schon Berufswechsler zu finden. Vor allem in den großen Unternehmen hatten aber auch Berufswechsler, selbst wenn sie keinen formal einschlägigen Berufsabschluss hatten, berufliche Entwicklungschancen. Wer einmal in die betrieblichen Strukturen integriert war, konnte davon ausgehen, dort bis zum Ende seines Berufslebens zu bleiben. Wer einmal bei Opel in Bochum, bei Schlecker oder Quelle beschäftigt war, konnte davon ausgehen, dass er bzw. sie – und seine oder ihre Kinder – das dauerhaft sein werden. Bereits in den 1990er-Jahren deutet sich ein Wandel dieses Integrationsmodells an. Peter HARTZ (1996, S. 16) nannte dies „neue Zumutbarkeit“. Er forderte damit ein Umdenken und die Verabschiedung von tradierten Strategien in der Personal- und Beschäftigungspolitik. Von Arbeitnehmern forderte er die zunehmende Bereitschaft und Fähigkeit zur beruflichen Mobilität und Flexibilität am Arbeitsplatz. Das beinhaltete die Flexibilisierung von Arbeitszei-

ten. Ein für Volkswagen neues Mitarbeiterkonzept (M4) sah u. a. die Mehrfachqualifikation der Mitarbeiter vor. Dazu gehörte die Bereitschaft und Fähigkeit der Mitarbeiter/-innen, sich in immer neue Jobs einzuarbeiten (ebd., S. 46). Aber auch HARTZ hat in seiner Vorstellung vom „atmenden Unternehmen“ immer noch bewährte industrielle Integrationsmodi im Blick. Der wirtschaftliche Erfolg des Volkswagenkonzerns sollte für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soziale Sicherheit, berufliche Perspektiven und dauerhafte Beschäftigung gewährleisten. Wer einmal im Unternehmen war, sollte dort verbleiben, musste dafür aber zu Kompromissen bereit sein, auch zum Job- und Berufswechsel.

Dieses Denken war auch in den Arbeitsmarktreformen der Jahre 2002 bis 2004 zu finden. Auch das wurde „neue Zumutbarkeit“ genannt und in der Sozialgesetzgebung verankert. Arbeitssuchende und Arbeitslose sollten jede sich bietende Beschäftigungsmöglichkeit annehmen, um so ihre Hilfebedürftigkeit schnell zu beenden: „Jede Arbeit ist besser als keine.“ In diesem unfreiwilligen Berufswechsel liegt für die Betroffenen nun jedoch ein Risiko. Mit dem Berufswechsel vollzieht sich gleichzeitig ein Betriebswechsel. Als Berufswechsler werden die Betroffenen formal zu Geringqualifizierten bzw. Ungelernten „umdefiniert“. Denn als Ungelernt gilt auch, wer seinen erlernten Beruf länger als vier Jahre nicht ausgeübt hat, in an- oder ungelernter Beschäftigung tätig war und aufgrund dessen eine dem erlernten Beruf entsprechende Tätigkeit nicht mehr ausüben kann (§ 81 Abs. 2 SGB III).

Galt bislang die Möglichkeit, aufgrund einer Berufsausbildung und der so erworbenen beruflichen Mobilität den Beruf wechseln zu können, als bildungstheoretischer Kern des Berufsprinzips der Nachkriegszeit, so stellt der Wechsel des Berufs aktuell offenbar zunehmend ein individuelles Risiko dar. Das Risiko besteht darin, durch einen Berufswechsel „entqualifiziert“ zu werden. Dabei verliert vor allem der erworbene formale Berufsabschluss seinen Wert. Berufliche Erfahrungen, die sich nicht in formalen Abschlüssen niederschlagen – so wurde formuliert –, seien arbeitgesellschaftlich nicht abgesichert (vgl. DAUSER/KRINGS/SCHRÖER 2012), d. h., ihr Wert für die Integration in den Arbeitsmarkt ist eher gering. Auch NISIC und TRÜBSWETTER (2012) sprechen von einer „Entwertung des bisher erworbenen beruflichen Humankapitals“. Die Betroffenen laufen dadurch Gefahr, im gelernten Beruf nicht mehr beschäftigungsfähig zu sein und aufgrund dieses „Berufsverlusts“ die Fähigkeit zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu verlieren. Auch im Tarifgefüge verlieren sie dadurch ihren Status als qualifizierte Fachkräfte. Begründet wird diese Entqualifizierung mit steigenden Anforderungen der Arbeitswelt, beschleunigten Innovationszyklen technischer Entwicklungen, der Veränderung der Arbeitsorganisation, dem Verlust von Einfacharbeitsplätzen usw.

Der Nachqualifizierung als Instrument der Weiterbildung und betrieblichen Personalarbeit kommt so eine zentrale Funktion zu: Sie enthält nicht nur die Aufforderung zur Weiterbildung, zum lebenslangen Lernen und zum Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, sie schließt auch durch den Erwerb eines (weiteren) Berufsabschlusses die „formale Lücke“, die zum Verlust des Berufs und der Beschäftigungsfähigkeit infolge eines Berufswechsels führen würde. Berufswechsellern ermöglicht sie damit den Erhalt der beruflichen Statusposition und öff-

net berufliche Entwicklungswege. Das lässt sich exemplarisch anhand der Begleituntersuchung zum Projekt „Potenzialtransfer“ zeigen. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

4 Untersuchung der Teilnehmenden einer beruflichen Nachqualifizierung

4.1 Untersuchungskontext: Projekt „Potenzialtransfer“

Im Folgenden werden Ergebnisse der Begleituntersuchung zum Projekt „Potenzialtransfer – Fachkräftesicherung in Thüringer Unternehmen. Berufsabschluss für An- und Ungelernte“ referiert. Zwar können diese Ergebnisse nicht zuletzt aufgrund der geringen Fallzahl nicht den Anspruch auf Repräsentativität erheben, dennoch geben sie – exemplarisch – einen Einblick in die Arbeit in der beruflichen Nachqualifizierung.

Im Rahmen des Projektes sollte die berufliche Nachqualifizierung als Teil der betrieblichen Personalarbeit erprobt werden. Das Angebot richtete sich an junge Erwachsene, die einer Erwerbsarbeit nachgehen und die Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung (i. S. v. § 45 Abs. 2 BBiG) erfüllten. Sie sollten das Eineinhalbfache der regulären Ausbildungszeit eines Berufs als Beschäftigungszeit in einer beruflich einschlägigen Beschäftigung oder den Erwerb der beruflichen Kenntnisse im Beruf nachweisen. Im Projekt wurden sie auf die Teilnahme an der Externenprüfung vorbereitet.

Zunächst wurden in einer aufwendigen Eingangserhebung die Voraussetzungen und die Ausgangssituation der Teilnehmer/-innen untersucht. Im ersten Schritt wurden ihre formalen Zulassungsvoraussetzungen geprüft. Im zweiten Schritt wurde geprüft, ob die Teilnehmenden die Anforderungen einer Abschlussprüfung inhaltlich erfüllen können. In einem Eingangsgespräch wurden dafür ausführlich ihre Lern- und Berufsbiografien erfasst. Mithilfe des sog. „Lernstück-Verfahrens“ (vgl. KAUFHOLD/BARTHEL 2011) wurden ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten untersucht und dokumentiert. Dies sollte für die Teilnehmenden Teil eines Reflexionsprozesses der eigenen Tätigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse sein. Er diente dazu, Anknüpfungspunkte für berufliche Lernprozesse offenzulegen. Das war die Grundlage für die Erstellung eines individuellen Lern- und Förderplanes und war schließlich auch Teil des Antrags zur Teilnahme an einer Externenprüfung. Das zum Bestehen der Abschlussprüfung notwendige Wissen wurde in individuell zugeschnittenen Modulen vermittelt oder durch die Teilnehmer/-innen in Selbstlernphasen angeeignet. Diese Selbstlernphasen sollten durch einen betrieblichen Lernbegleiter unterstützt werden, was aber nur in den wenigsten Fällen umgesetzt wurde. Parallel wurden die Prüfungsanforderungen, die Bewältigung von Prüfungen und Prüfungssituationen trainiert (zum Projekt vgl. auch HEISLER 2014).⁵

5 Weitere Informationen zum Projekt unter www.uni-erfurt.de/bpwb/bpbw/forschung/potenzialtransfer/ (Stand: 09.04.2014).

Die im Folgenden referierten Befunde sind Ergebnisse der Begleituntersuchung. Dafür wurden die o. g. Eingangserhebungen ausgewertet. Insgesamt wurde mit 35 Menschen in dem Projekt gearbeitet. Allerdings nahmen nur 12 von ihnen, davon 2 Frauen und 10 Männer, an der Eingangserhebung teil. Sie kamen aus Unternehmen der Metallverarbeitung, von Automobilzulieferern, aus Logistikunternehmen, aus einem Recyclingunternehmen und aus der Altenpflege. Alle Branchen zeichnen sich durch steigende Qualifikationsanforderungen aus, selbst die Branchen mit einem hohen Anteil sog. „einfacher Tätigkeiten“, wie z. B. in der Logistik oder im Recycling.

Die zu vermittelnden Abschlüsse orientierten sich einerseits an den Branchen und Tätigkeiten, in denen die Teilnehmenden beschäftigt waren, und andererseits an deren Wünschen. Dabei handelte es sich um folgende Abschlüsse: Maschinen- und Anlagenführer (3), Fachlagerist (2), Anlagenmechaniker Klima, Heizung, Sanitär (2), Altenpfleger/-in (2), Industriemechaniker (1), Industrieelektriker (1), Bauwerksmechaniker für Abriss- und Betontrenntechnik (1).

4.2 Akzeptanz der Nachqualifizierung durch Betriebe

Die Begleituntersuchungen der verschiedenen Projekte und Programme zur Nachqualifizierung machen deutlich, dass die Beteiligung aller regionalen Akteure der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarktes notwendig ist, um die Akzeptanz und den Erfolg der Nachqualifizierung zu gewährleisten. Die Betriebe stellen als diejenigen, die am Ende die vermittelten Qualifikationen nachfragen sollen, vermutlich die wichtigsten Akteure dar. Trotz des Wissens um steigende Qualifikationsanforderungen, den demografischen Wandel und den sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangel sind die Unternehmen diejenigen, die am schwierigsten von den Vorteilen und der Notwendigkeit einer Nachqualifizierung – generell von der Notwendigkeit, auch Geringqualifizierte weiterzubilden – zu überzeugen sind.⁶

Auch aus den BIBB-Modellversuchen der 1990er-Jahre wurde berichtet, dass die Betriebe der Nachqualifizierung eher verhalten gegenüberstanden (vgl. die Beiträge in LOEBBE/SEVERING 2000). Optimistisch berichten KRINGS, OBERTH und ZELLER (2001, S. 11) von Anzeichen eines Umdenkens in Unternehmen. Aufgrund steigender Anforderungen sowie neuer Organisations- und Produktionssysteme würden auch nicht formal Qualifizierte als durchaus interessantes Fachkräftepotenzial und mögliche Zielgruppe der Personalentwicklung zunehmend ins Auge gefasst werden (ebd.).

Zur aktuellen Situation formulieren DAUSER, KRINGS und SCHRÖER (2012, S. 20) jedoch, dass es eher die Ausnahme als die Regel sei, dass Ungelernte in Betrieben beruflich qualifiziert werden. Die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanel 2012 zeigen hingegen, dass die

6 Auch aus anderen Kontexten ist bekannt, dass es äußerst schwierig ist, Unternehmen als Partner für Qualifizierungsprojekte und für die Arbeit mit Risikogruppen des Arbeitsmarktes zu gewinnen (vgl. HEISLER 2014, S. 186). Dies erscheint besonders problematisch, wenn es um die Einbindung gering qualifizierter Mitarbeiter in Weiterbildung und Personalentwicklung geht (vgl. ABRAHAM 2010, S. 34).

Nachqualifizierung aktuell auch bei Betrieben eine zunehmende Anerkennung und Akzeptanz erfährt. Rund die Hälfte der befragten Betriebe gehe von zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Arbeitsstellen aus. Fast die Hälfte dieser Betriebe könne sich vorstellen, Nachqualifizierungen durchzuführen (vgl. TROLTSCH 2013). Vor allem die Betriebe im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe seien zur Nachqualifizierung junger Erwachsener bereit, um so ihren Fachkräftebedarf zu decken (ebd., S. 3).

Dem widersprechen jedoch auch die Erfahrungen im Projekt Potenzialtransfer. Zwischen September 2011 und März 2013 wurden im Rahmen der Betriebsakquise insgesamt 120 Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie, im Bauhandwerk sowie im Logistikbereich angesprochen. Darunter auch Automobilzulieferer und Personaldienstleister. Die Unternehmen im Metall- und Elektrobereich lehnten eine Nachqualifizierung oft mit der Begründung ab, dass bei ihnen nur qualifizierte Fachkräfte beschäftigt werden. Andere Betriebe hatten kein Interesse daran, ihren An- und Ungelernten Mitarbeitern das Erlangen eines einschlägigen Berufsabschlusses zu ermöglichen. Die wichtigsten Gründe, die Unternehmen dafür in den Akquisegesprächen benannten, waren: 1. Die betreffenden Mitarbeiter/-innen üben einfache Tätigkeiten aus, für die keine Qualifizierung, erst recht kein formaler Berufsabschluss notwendig sei. 2. Die Unternehmen formulierten die Sorge, dass die Mitarbeiter/-innen nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung höhere Löhne verlangen würden oder mithilfe der so erworbenen beruflichen Mobilität den Betrieb verlassen könnten. 3. Die meisten Arbeitgeber waren nicht bereit, ihre Mitarbeiter/-innen für die Teilnahme an der Nachqualifizierung freizustellen oder ihnen die entstehenden Kosten, z. B. Prüfungsgebühren, zu erstatten. Alle Argumente und Motivationsfaktoren, die für die Teilnahme an Weiterbildungen oder Qualifizierungen sprechen, z. B. bessere Verdienstaussichten, Beförderungen, Kostenübernahme und Freistellung, wurden durch die Arbeitgeber damit bereits im Vorfeld ausgeschlossen. Aufgrund dessen war es schwierig, Menschen für die Teilnahme an einer Nachqualifizierung im Projekt zu gewinnen (vgl. dazu auch HEISLER 2014, S. 186). Gemessen an der Gesamtzahl der angesprochenen Betriebe konnten nur wenige Unternehmen dafür gewonnen werden, Mitarbeitern eine Nachqualifizierung zu ermöglichen. Es beteiligten sich die Unternehmen, die einzelnen Mitarbeitern eine berufliche Perspektive bieten wollten. Einige taten dies lediglich vor dem Hintergrund positiver Kooperationserfahrungen mit dem am Projekt beteiligten Bildungsträger.

4.3 Berufsbiografien der Teilnehmenden

Die Mehrzahl der Teilnehmenden ($n = 10$) verfügte bereits über umfassende berufliche Erfahrungen und über einen oder mehrere Berufsabschlüsse. Eine Teilnehmerin (EF-011-2012)⁷ hatte bereits 1990 eine Ausbildung zur Bauzeichnerin abgeschlossen. Sie war im Zuge der politischen

7 Anmerkungen zur Fallbeschriftung: Die ersten beiden Buchstaben sind das Kfz-Kennzeichen des Ortes, in dem das Interview geführt wurde, dem folgt die fortlaufende dreistellige Interviewnummer. Bei wörtlichen Interviewzitat folgt nach dem Schrägstrich die Zeilennummer im Transskript, der das Zitat entnommen wurde.

Wiedervereinigung arbeitslos geworden, war anschließend als Pflegehilfskraft beschäftigt und hat schließlich ab 1992 eine Umschulung zur Fachkraft Altenpflege absolviert. Erst nach fünfjähriger Arbeitslosigkeit, einer einjährigen Erziehungszeit und mehreren Minijobs von unterschiedlicher Dauer und in verschiedenen Branchen hat sie als Fachkraft in der Altenpflege eine Beschäftigung gefunden. Sie wollte den Abschluss als zertifizierte Altenpflegerin erlangen.

Ein anderer Teilnehmer (EF-001) hatte bereits zwei Abschlüsse erlangt: als Zerspansmechaniker und als Teilezurichter. In keinem der Berufe hatte er jemals gearbeitet. Durch eine Zeitarbeitsfirma hat er eine Beschäftigung in einem Unternehmen im Heizungs- und Lüftungsbau bekommen. Er wollte den Abschluss als Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik erlangen. Das wäre der dritte Abschluss in einem Metallberuf gewesen. Eine Teilnehmerin (EF-007) hat nach dem Abbruch einer betrieblichen Ausbildung zur Verkäuferin und dem Besuch einer Berufsvorbereitung eine außerbetriebliche Ausbildung zur Modeschneiderin absolviert. Auch sie hat nie in dem Beruf gearbeitet. Ähnlich wie andere auch (z. B. EF-001; EF-008) hat sie danach als Leiharbeiterin in verschiedenen Unternehmen und in verschiedenen Branchen gearbeitet.

Nur zwei der Teilnehmer hatten keinen Schulabschluss und keine abgeschlossene Ausbildung (EF-004; EF-009). Ihre Biografien sind sich sehr ähnlich. Beide sind unmittelbar nach der Schule in eine Beschäftigung eingemündet. Bei einem der beiden handelte es sich um einen Rumänen (EF-004). Er hat nach Schulende zunächst in der Flugzeugproduktion und später in einem Logistikunternehmen in seinem Heimatland gearbeitet. Seit 2007 ist er in einem deutschen Logistikunternehmen beschäftigt. Er verfügt über insgesamt acht Jahre Berufserfahrung im Lager- und Logistikbereich. Der andere junge Mann hat nach Schulende begonnen, als Leiharbeiter in Baubetrieben und später in einer Abrissfirma zu arbeiten. Dort ist er bis heute beschäftigt. Sein Ziel war der Abschluss als Bauwerksmechaniker für Abriss- und Betontrenntechnik.

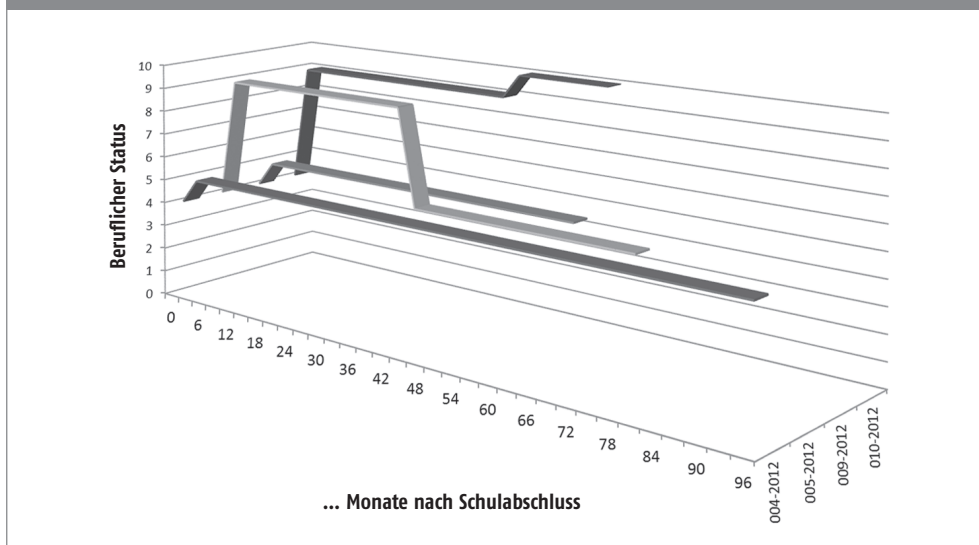
Um die Berufsbiografien der einzelnen Fälle zu visualisieren, wurden die verschiedenen erreichten beruflichen Statuspositionen der befragten Teilnehmenden aus den Interviews herausgearbeitet und Zahlenwerten zwischen 1 bis 10 zugewiesen. In der Zuweisung der Zahlenwerte sollte die Nähe bzw. Distanz zu einer Statusposition innerhalb oder außerhalb des Arbeitsmarktes zum Ausdruck kommen. Der Zahlenwert 10 entspricht einer qualifizierten Beschäftigung in einem Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Der Zahlenwert 1 entspricht dem Sozialhilfebezug oder einer Position, bei der die Menschen sogar aus den sozialen Hilffsystemen herausfallen, wie z. B. Obdachlosigkeit. Darüber hinaus sollte in den zugewiesenen Zahlenwerten auch die Abfolge der (beruflichen) Bildungsinstitutionen zum Ausdruck kommen. Demzufolge ist eine Berufsvorbereitung (7) der Berufsausbildung (8 oder 9) und einer qualifizierten Beschäftigung (10) vorgelagert. Die Abbildung einer sozialen Hierarchisierung der Statuspositionen ist mit der Zuweisung der Zahlenwerte nicht intendiert (zur Bildung der Kategorien vgl. HEISLER 2008, S. 275 ff.). Es ergeben sich folgende Zuweisungen: Sozialhilfebezug, Obdachlosigkeit, Haft (1), Arbeitslosigkeit (2), Grundwehrdienst, Zivildienst, Erziehungszeiten (3), Schulbesuch (4), Hilfsarbeitertätigkeit, Arbeit als Ungelernter, Leihar-

beit (5), Selbstständigkeit (6), BvB, 1-Euro-Jobs, ABM (7), BaE, Umschulung (8), Betriebliche Ausbildung (9) und Qualifizierte Beschäftigung (10).

Soweit nachvollziehbar, wurden die Biografien der Teilnehmenden bzw. ihre erreichten Statuspositionen diesen Werten zugewiesen und in einem Diagramm dargestellt (vgl. Abbildungen 1 und 2).

Abbildung 1 zeigt die Fälle, deren Eintritt ins Berufsleben in den Jahren 2004 bis 2007 erfolgte. Zur Erläuterung der biografischen Verlaufskurven: Alle Verlaufskurven beginnen beim Wert 4 mit dem Ende des Besuchs einer allgemein- oder berufsbildenden Schule. Unter den in Abbildung 1 dargestellten Fällen lässt sich ein junger Mann finden, dessen bisherige Berufsbiografie am ehesten der Idealvorstellung von einer beruflichen Laufbahn entspricht (EF-010). Nach erfolgreichem Ende seiner Berufsausbildung wurde er in seinem Ausbildungsbetrieb entsprechend seinem Berufsabschluss als Industriemechaniker weiterbeschäftigt. Damit ist er der Einzige in der untersuchten Teilnehmergruppe, der nach seiner Ausbildung im Ausbildungsbetrieb eine Beschäftigung bekommen hat. Allerdings sollte er die Aufgaben des Betriebselektrikers übernehmen, wofür er nicht ausgebildet war.

Abbildung 1: Biografische Verlaufskurven und Veränderungen der beruflichen Statusposition, Berufseintritt 2004 und später



In Abbildung 2 werden die Fälle dargestellt, deren Einstieg in die Arbeitswelt bereits 1997 erfolgte. In dieser Abbildung sind auch die Fälle enthalten, die nach Schulende keine Ausbildung begonnen haben (EF-004 und EF-009), weil sie „gleich Geld verdienen“ wollten. Ihr Status ändert sich von 4 (Schulbesuch) auf 5 (Hilfsarbeitertätigkeit). Aufgrund der hoch aggregierten Darstellungsform können ihre häufigen Betriebswechsel und auch ihre

kurzen Zeiten der Erwerbslosigkeit von z. T. weniger als einem Monat nicht dargestellt werden.

Fall 005 ist nach Ende der allgemeinbildenden Schule in eine betriebliche Berufsausbildung zum Trockenbaumonteur eingemündet. Sein Berufsstatus ändert sich von 4 (Schulbesuch) auf 9 (betriebliche Berufsausbildung). Die Ausbildung hat er erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund eines Unfalls nach der Ausbildung konnte er den Beruf nicht weiter ausüben und mündete in eine Beschäftigung bei einem Logistikunternehmen ein. Sein Status wechselt auf 5 (ungerlernte Beschäftigung).

Deutlicher als in Abbildung 1 lassen sich in Abbildung 2 biografische Brüche erkennen, die bedingt sind durch Berufswechsel, Betriebswechsel, Erziehungszeiten, Krankheiten, durch Arbeitslosigkeit oder mehrere aufeinanderfolgende Ausbildungen (z. B. EF-001, EF-007). Es wird deutlich, dass es den wenigsten der Befragten gelungen ist, dauerhaft in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten. Ausnahmen sind die Fälle 002 und 008, die ca. ein halbes Jahr im erlernten Beruf gearbeitet hatten.

Abbildung 2: Biografische Verlaufskurven und Veränderungen der beruflichen Statusposition, Berufseintritt zwischen 1997 und 2004

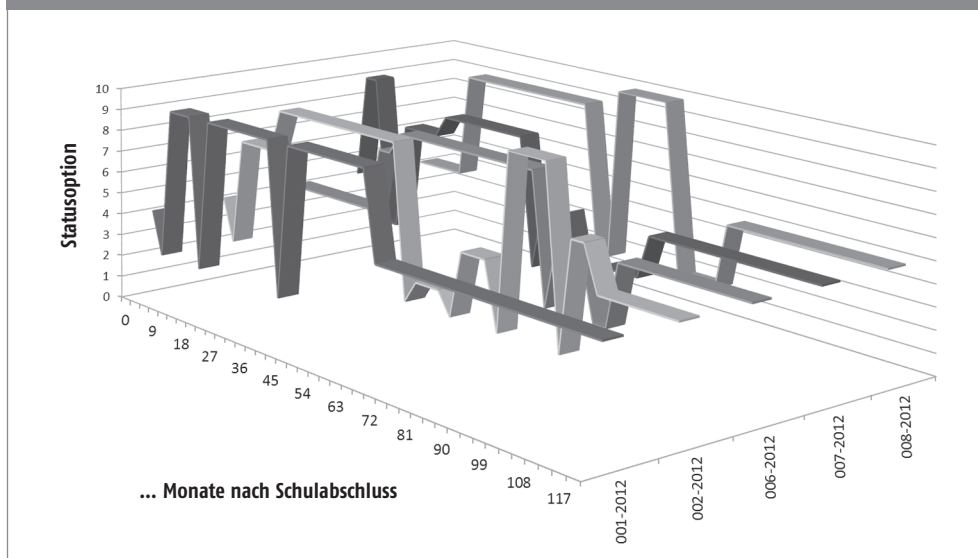
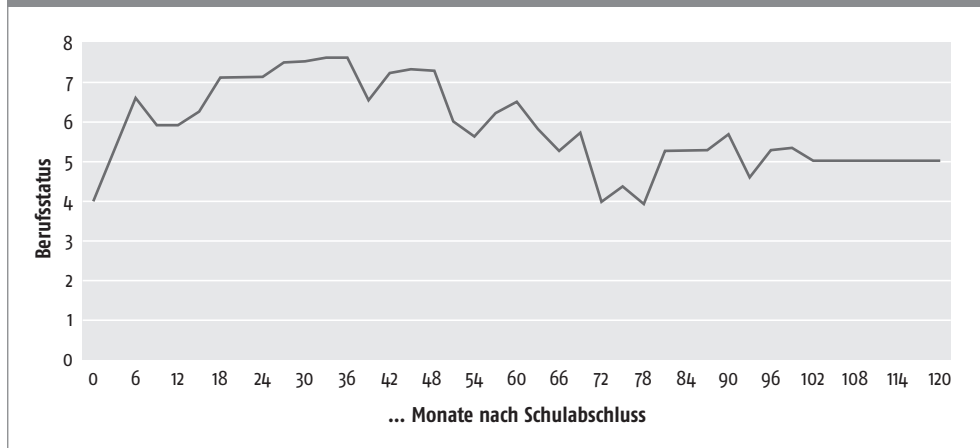


Abbildung 3 fasst schließlich die einzelfallbezogenen biografischen Verlaufskurven zusammen. Sie verdeutlicht die häufigen Unterbrechungen und die Statuswechsel in den Erwerbsbiografien der Teilnehmenden. Die meisten mündeten nach ihrem Schulabschluss direkt in eine Berufsausbildung. Einige haben eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen. Auch ist es den wenigsten von ihnen gelungen, nach Ausbildungsabschluss dauerhaft in eine Beschäftigung im erlernten Beruf überzugehen.

Abbildung 3: Zusammenfassung der biografischen Verlaufskurven, befragte Teilnehmer Nachqualifizierung 2012, acht Arbeitnehmer mit Berufsabschlüssen, zwei Arbeitnehmer ohne Berufsabschlüsse



Die Abbildung verdeutlicht, dass die Chance, in eine dem Berufsabschluss entsprechende Beschäftigung einzumünden, im Laufe der Zeit abnimmt. Je länger der Ausbildungsabschluss zurückliegt, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung einzumünden. So sind die meisten der befragten Teilnehmenden im Anschluss an ihre Ausbildung erwerbslos geworden. Die Zeit nach der Ausbildung ist schließlich von häufigen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit gekennzeichnet. Oft gingen sie in Beschäftigungen in einer ausbildungsfremden Tätigkeit, als Leiharbeiter oder einer anderen, manchmal prekären Beschäftigungsform über, z. B. als geringfügig Beschäftigter.

4.4 Motive zur Teilnahme an einer Nachqualifizierung

Die Motive für die Teilnahme an der Nachqualifizierung waren ganz unterschiedlich. Einigen ging es darum, die aktuelle Beschäftigung zu verstetigen und als Facharbeiter ein gewisses Maß der Beschäftigungssicherheit im Unternehmen zu erreichen (z. B. EF-001, EF-009). Sie betonten, auch nach erfolgreicher Nachqualifizierung im Unternehmen zu bleiben. Dies widerspricht der beschriebenen Sicht der Unternehmer, dass eine Nachqualifizierung das Risiko birgt, den Arbeitnehmer zu verlieren. Die befragten Teilnehmer gingen sogar davon aus, dass sie durch die Nachqualifizierung flexibler einsetzbar sind und daraus längerfristige Beschäftigungsperspektiven im Unternehmen resultieren. Für den Fall, dass sie konjunkturbedingt ihren Arbeitsplatz im Unternehmen verlieren, sollte der formale Abschluss die berufliche Mobilität gewährleisten (EF-008) und dadurch eine gewisse soziale Sicherheit darstellen: „Man weiß nie, was mal wird“ (EF-008/402) und da ist es „schon schöner für die berufliche Laufbahn, wenn man was in der Hand hat“ (EF-002/202). Speziell für einen der beiden Ungelernt-

ten war damit die Perspektive verbunden, den Beruf bzw. die Tätigkeit nicht „ewig“ ausüben zu wollen bzw. zu können (EF-003). Die Möglichkeit, den Beruf wechseln zu können, war für ihn der Grund für die Teilnahme an einer Nachqualifizierung.

Auch andere Motive lassen sich finden: Der formale Abschluss soll dem Nachweis und der Dokumentation der im Arbeitsprozess erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse dienen. Die Teilnehmenden erhoffen sich davon, andere Tätigkeiten und Aufgaben übertragen zu bekommen und mehr Verantwortung übernehmen zu dürfen (EF-003, EF-005, EF-007). Sie hoffen, dass ihre Arbeit abwechslungsreicher wird, und auch, dass sie mehr Geld verdienen. Die meisten haben sogar eine konkrete berufliche Position im Blick. Sie wünschen sich Lagerleiter, Schichtleiter oder Polier zu werden. Hier geht es auch um die soziale Anerkennung und das höhere soziale Ansehen, das man als Fachkraft im Unternehmen und bei den Kollegen genießt (EF-006). Die Nachqualifizierung bietet die Möglichkeit, die berufsfachlichen Grundlagen zu lernen, die notwendig sind, um Sachverhalte besser zu verstehen und Arbeiten qualitativ besser zu erfüllen (EF-006).

5 Zusammenfassung

In der Vergangenheit richtete sich die Nachqualifizierung an Geringqualifizierte, an An- und Ungelernte, d. h. an junge Erwachsene ohne formalen Berufsabschluss, die als sozial benachteiligt gelten und die aufgrund ihrer Lebenslage und biografischen Erfahrungen für eine reguläre Ausbildung nicht (mehr) infrage kommen. Allerdings, und das war Gegenstand des vorliegenden Beitrages, nehmen auch Berufswechsler an Nachqualifizierungen teil. In den hier untersuchten Fällen ging dem ein unfreiwilliger Berufswechsel, meist eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und eine Zeit der Arbeitslosigkeit, voraus. Die Betroffenen mündeten als An- und Ungelernte schließlich in eine neue Beschäftigung ein, meist über Zeitarbeit. Die Frage war nun, mit welchen Motiven diese Menschen an einer Nachqualifizierung teilnehmen und welche Unterstützung sie dafür von ihren Arbeitgebern erhalten?

Für die Arbeitnehmer/-innen ging es in erster Linie darum, ihr Beschäftigungsverhältnis im Unternehmen zu verstetigen und die dafür notwendige formale Qualifikation zu erlangen. Mit der Teilnahme an einer Nachqualifizierung verbanden sie die Chance auf Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklungschancen und auf die Erhöhung ihrer beruflichen Einsatz- und Leistungsfähigkeit. Sie sahen vor allem den Nutzen, den die Nachqualifizierung für sie, aber auch die Arbeitgeber hat. Die Arbeitgeber betrachteten die Nachqualifizierung hingegen eher skeptisch. Sie sahen hier vor allem das Risiko, den/die Arbeitnehmer/-in durch seine/ihre Teilnahme an einer Nachqualifizierung zu verlieren. Der formale Abschluss verleiht ihnen eine höhere berufliche Mobilität, die nicht nur zum Berufs-, sondern auch zum Betriebswechsel befähigt. Außerdem befürchteten sie die Verteuerung der Arbeitskraft durch höhere Lohnforderungen der nachqualifizierten, dann nicht mehr ungelerten Arbeitnehmer/-innen. Aus diesem Grund gab es nur wenige Arbeitgeber, die die Beteiligung ihrer Arbeitnehmer an einer

Nachqualifizierung unterstützten, z. B. durch Freistellungen oder Kostenübernahmen. Anders formuliert, die Bereitschaft der Betriebe, Nachqualifizierungen durchzuführen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen und Anreize zu schaffen, waren eher begrenzt.

Vonseiten der Arbeitgeber scheint der Nachqualifizierung generell eher eine gewisse Skepsis entgegengebracht zu werden. Zwar wird immer betont, dass sie lediglich eine Ergänzung der vorhandenen regulären Aus- und Weiterbildungsangebote darstellt, die ein hohes Maß an Flexibilität und Individualisierung gewährleistet, jedoch wird in dieser und auch in anderen Formen der Flexibilisierung beruflicher Bildung eine Gefährdung der Qualität der Berufsausbildung gesehen. Daraus resultiert die Gefährdung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Damit geht immer die Sorge einher, dass die formalen Berufsbildungsabschlüsse eine Entwertung und einen Bedeutungsverlust erfahren, so z. B. auch in den Debatten zur Modularisierung der beruflichen Bildung (zusammenfassend PILZ 2009). Immer wieder wird, z. B. in den Pressemeldungen des BIBB, der zentrale Wert des dualen Ausbildungssystems zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses betont. Konzepte wie die Nachqualifizierung gelten scheinbar als Gefahr für die Integrität dieses regulären Ausbildungssystems und werden darum als „Sonderweg“ behandelt, der nur in Ausnahmefällen gegangen werden kann.

Literatur

- ABEL, Heinrich: Das Berufsproblem im gewerblichen Ausbildungs- und Schulwesen Deutschlands (BRD). Berlin u. a. 1964
- ABRAHAM, Ellen: Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte. Ein Akquise-Leitfaden für Personalentwickler. Bielefeld 2010
- ARNOLD, Rolf; GONON, Philipp: Einführung in die Berufspädagogik. Opladen u. a. 2006
- BLANKERTZ, Herwig: Berufsbildung und Utilitarismus. Düsseldorf 1963
- DAUSER, Dominique; KRINGS, Ursula; SCHRÖER, Wolfgang: Nachqualifizierung (junger) Erwachsener in Forschung und Praxis. In LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): An- und Ungelernte werden zu Fachkräften. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern. Bielefeld 2012, S. 15–30
- DAUSER, Dominique; MUNK, Peter; SCHWEIGARD-KAHN, Eva: Modulare Nachqualifizierung als regionales Regelangebot etablieren. Die Bedeutung lokaler Beratungsstrukturen für eine erfolgreiche Implementierung. In: BWP – Berufsausbildung in Wissenschaft und Praxis (2010) 6. Bielefeld, S. 32–35
- DAVIDS, Sabine (Hrsg.): Modul für Modul zum Berufsabschluß. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung. Bielefeld 1998
- ECKHARDT, Christoph: Beschäftigung und Qualifizierung zum Berufsabschluss. Ein Leitfaden zur Planung und Entwicklung von Maßnahmen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung in Thüringen. Frankfurt/Main 1999

- ECKHARDT, Christoph; GUTSCHOW, Katrin; SCHAPFEL-KAISER, Franz: Nachqualifizierung als Zweite Chance zum Berufsabschluss. Eine Handlungsanleitung. Duisburg 2002
- FOURASTIÉ, Jean: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln 1969
- HARTZ, Peter: Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Frankfurt/Main, New York 1996
- HEISLER, Dietmar: Abschlussorientierte Nachqualifizierung junger Erwachsener. Berufliche Bildung für Un- und Angelernte in der Spätadoleszenz. In: VONKEN, Matthias; KATTEIN, Martina (Hrsg.): Zeitbetrachtungen. Bildung – Arbeit – Biografie. Frankfurt/Main 2014, S. 181–191
- HEISLER, Dietmar: Maßnahmeabbrüche in der beruflichen Integrationsförderung. Ursachen und Konsequenzen vorzeitiger Maßnahmebeendigungen in der Berufsvorbereitung (BvB) und außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE). Paderborn 2008
- JEGES, Oliver: Generation Maybe. Berlin 2014
- KAUFHOLD, Marisa; BARTHEL, Christiane: Die Zertifizierung informell erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten auf der Basis dokumentierter Arbeitsprozesse – ein Beitrag aus der Praxis des LERNSTÜCK-Verfahrens. In: SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Bonn 2011, S. 157–167
- KLÄHN, Margitta: Berufsbegleitende Nachqualifizierung als Instrument der Personalentwicklung für An- und Ungelernte. In: LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Betriebliche Nachqualifizierung. Modularisierung und arbeitsplatznahes Lernen – Sackgasse oder Chance? Buchreihe Wirtschaft und Bildung, Band 23. Bielefeld 2000, S. 13–18
- KRINGS, Ursula; OBERTH, Christa: Durchführung und Erprobung des Nachqualifizierungskonzepts in Kooperation von Bildungsträger und Betrieben. In: KRINGS, Ursula; OBERTH, Christa; ZELLER, Beate (Hrsg.): Flexible Wege zum Berufsabschluss. Modulare Nachqualifizierung im Betrieb. Ein Leitfaden für die Praxis. Bielefeld 2001, S. 49–114
- KRINGS, Ursula; OBERTH, Christa; ZELLER, Beate (Hrsg.): Flexible Wege zum Berufsabschluss. Modulare Nachqualifizierung im Betrieb. Ein Leitfaden für die Praxis. Bielefeld 2001
- KUTSCHA, Günter: Bildung im Medium des Berufs? Ein kritisch-konstruktiver Beitrag zur Auseinandersetzung mit der bildungstheoretischen Grundlegung der Berufs- und Wirtschaftspädagogik durch Herwig Blankertz unter besonderer Berücksichtigung neuerer Beiträge zur Theorie der beruflichen Bildung. Duisburg 2008
- LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Betriebliche Nachqualifizierung. Modularisierung und arbeitsplatznahes Lernen – Sackgasse oder Chance? Bielefeld 2000
- MERTENS, Dieter: Schlüsselqualifikationen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1). Nürnberg 1974. – URL: http://doku.iab.de/mittab/1974/1974_1_MittAB_Mertens.pdf (Stand: 09.04.2014)
- NISIC, Natascha; TRÜBSWETTER, Parvati: Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien. In: IAB Kurzbericht (1). Nürnberg 2012. – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb0112.pdf> (Stand: 09.04.2014)

- PILZ, Matthias (Hrsg.): Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich. Bielefeld 2009
- PONGRATZ, Hans J.; VOSS, Günther: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (1998) 1, S. 131–158
- SCHREIBER, Daniel; GUTSCHOW, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? In: BIBB-Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (20). Bonn 2013
- SPRANGER, Eduard: Umbildungen im Berufsleben und in der Berufserziehung. In RÖHRS, Hermann (Hrsg.): Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt. Frankfurt/Main 1967/1950, S. 181–190
- STARK, Gerhard: Nachqualifizierung von An- und Ungelernten in Betrieben – Positionen aus einer betrieblichen Expertenrunde. In: LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Betriebliche Nachqualifizierung. Modularisierung und arbeitsplatznahes Lernen – Sackgasse oder Chance? Bielefeld 2000, S. 69–88
- TROLTSCH, Klaus: Berufliche Nachqualifizierung von zwei Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss – Welche Bereitschaft gibt es in Betrieben? Bonn 2013. – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_fachbeitrag_nachqualifizierung_deutsch.pdf (Stand: 09.07.2013)
- Voss, Günther: Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Typus von Arbeitskraft und seine sozialen Folgen. Bremen 2001. – URL: <http://www.zwe.uni-bremen.de/data/43-voss.pdf> (Stand: 19.08.2013)

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

Heisler, Dietmar: „Berufswechsler“ in der beruflichen
Nachqualifizierung.

In: SEVERING, Eckart; Baethge, Martin (Hrsg.): Sicherung des
Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde - Konzepte -
Forschungsbedarf. Bielefeld 2015, S. 53-69



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>.