

## Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung

Baethge, Martin; Severing, Eckart

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Baethge, M., & Severing, E. (2015). Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. In M. Baethge, & E. Severing (Hrsg.), *Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung: Befunde - Konzepte - Forschungsbedarf* (S. 7-16). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/111-070w007>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>



## Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung

von: Baethge, Martin; Severing, Eckart; Array

DOI: 10.3278/111-070w007

Erscheinungsjahr: 2015

Seiten 7 - 16

**Schlagerworte:** Anerkennung von Kompetenzen, Benachteiligtenförderung, Fachkräftesicherung, Geringqualifizierte, Migration, Nachqualifizierung

Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland wird sich in den nächsten Jahren erheblich reduzieren. Bis 2030 wird aus demografischen Gründen und wegen einer steigenden Studierendenquote insbesondere die Zahl der Jugendlichen, die dem Ausbildungsmarkt potenziell zur Verfügung stehen, voraussichtlich um 20 Prozent zurückgehen (vgl. BIBB 2014; AGBB 2014).

Dies könnte zu einem Mangel vor allem an beruflich qualifizierten Arbeitskräften führen (vgl. Helmrich/Zika 2010; Maier u.a. 2014). Bereits jetzt ist es in einigen Berufsgruppen nicht mehr uneingeschränkt möglich, vakante Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen (vgl. BA 2013a). Der seit einigen Jahren zu beobachtende Rückgang der betrieblichen Ausbildungsquote (vgl. BIBB 2014; AGBB 2014, S.98 f.) wird dazu beitragen, dass Fachkräftelücken in weiteren Berufsgruppen entstehen.

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz  
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

*Martin Baethge, Eckart Severing*

## ► Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung

Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsbildung gehören zu den Risikogruppen am Arbeitsmarkt. Sie sind überproportional häufig und lange arbeitslos. Wenn sie erwerbstätig sind, dann in der Regel in einem stagnierenden Segment des Arbeitsmarktes, das durch Einfacharbeitsplätze, niedrige Entlohnung und befristete Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet ist. Das führt nicht nur zu schwierigen Lebenslagen für die „Ungelernten“, sondern trägt auch zu Fachkräfteknappheit bei zugleich weiterhin hoher Arbeitslosigkeit bei. Vor allem arbeitsmarktpolitische Initiativen wie teilweise auch die berufsbildungspolitische Programmatik zielen daher seit einigen Jahren wieder auf junge Erwachsene ohne Berufsabschluss: Wie kann dazu beigetragen werden, dass auch über 25-Jährige in berufsbezogene Bildungsmaßnahmen einmünden und nach Möglichkeit einen Berufsabschluss nachholen? Dabei zeigen die Erfahrungen, dass das keine einfache Aufgabe ist: Viele junge Erwachsene ohne Berufsabschluss haben in ihrem bisherigen Bildungsverlauf enttäuschende Erfahrungen gemacht; viele sehen zudem von Bildungsangeboten ab, die zu einer temporären Verschlechterung ihres in der Regel ohnehin geringen Einkommens führen. Aber auch auf der Seite der Betriebe ist die Motivation, an- und ungelernete Beschäftigte beim Erwerb eines Berufsabschlusses zu unterstützen, nicht immer ausgeprägt. Der vorliegende Band zeichnet nach, welche Programme der Nachqualifizierung bisher durchgeführt wurden, welche Konzepte sich bewährt haben und welche bildungspolitischen Herausforderungen noch zu meistern sind. Er beruht auf einer Tagung der „Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz“, die das Soziologische Forschungsinstitut an der Universität Göttingen und das Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) im Juli 2013 in Göttingen durchgeführt haben.

### **Ausgangspunkte**

Das Erwerbspotenzial in Deutschland wird sich in den nächsten Jahren erheblich reduzieren. Bis 2030 wird aus demografischen Gründen und wegen einer steigenden Studienquotenquote insbesondere die Zahl der Jugendlichen, die dem Ausbildungsmarkt potenziell zur Verfügung stehen, voraussichtlich um 20 Prozent zurückgehen (vgl. BIBB 2014; AGBB 2014). Dies könnte zu einem Mangel vor allem an beruflich qualifizierten Arbeitskräften führen (vgl. HELMRICH/ZIKA 2010; MAIER u. a. 2014). Bereits jetzt ist es in einigen Berufsgruppen nicht

mehr uneingeschränkt möglich, vakante Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen (vgl. BA 2013a). Der seit einigen Jahren zu beobachtende Rückgang der betrieblichen Ausbildungsquote (vgl. BIBB 2014; AGBB 2014, S. 98 f.) wird dazu beitragen, dass Fachkräftelücken in weiteren Berufsgruppen entstehen.

Damit rückt die Erschließung von Qualifikationsreserven in den Vordergrund der berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Aufmerksamkeit. Neben der Diskussion um eine weitere Steigerung der Erwerbsquote von Frauen, um eine im Lebensverlauf verlängerte Arbeitstätigkeit, um reibungslosere Übergänge von den allgemeinbildenden Schulen in die Berufsausbildung und um eine qualifikationsselektive Migrationspolitik geht es auch um die Frage, wie Erwachsene ohne Berufsabschluss besser qualifiziert und beruflich integriert werden können. Bildungspolitische Initiativen zielen seit einiger Zeit darauf ab, den Zugang zu Ausbildungsabschlüssen für bislang benachteiligte Personengruppen zu verbessern und darüber neue Qualifikationsressourcen zu erschließen (vgl. BMBF 2009; BMBF 2008). Angesichts einer bedeutenden Anzahl an Personen ohne formalen oder verwertbaren Berufsabschluss in Deutschland wurden insbesondere Konzepte zur Nachqualifizierung von formal gering qualifizierten Erwachsenen entwickelt.

Im Jahr 2007 hatten insgesamt etwa 5,3 Millionen Erwerbspersonen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorzuweisen, darunter 1,45 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 29 Jahren. Das entspricht 15,2 Prozent der Wohnbevölkerung dieser Altersspanne (vgl. Mikrozensus; BIBB 2009). Der Migrationsstatus spielt dabei eine erhebliche Rolle: 40 Prozent der 25- bis 65-jährigen Personen mit Migrationshintergrund fehlt ein beruflicher Abschluss; bei solchen ohne Migrationshintergrund liegt die Quote bei 15,5 Prozent (vgl. DESTATIS 2013, S. 8). Auffällig ist der hohe Anteil an Personen mit niedrigem Schulabschluss: 2007 stellen ehemalige Hauptschüler/-innen mit 44,1 Prozent den größten Anteil an den nicht formal Qualifizierten (ebd.). Als besonders problematisch muss gelten, dass der Anteil der Personen ohne Ausbildungsabschluss in jüngster Zeit gestiegen ist. 2012 lag der Anteil der Personen ohne Ausbildungsabschluss im Alter zwischen 30 und 40 Jahren bei 17 Prozent (vgl. AGBB 2014, S. 237); er lag damit höher als bei den älteren Kohorten.

Auf der anderen Seite steigen die Anforderungen in der Arbeitswelt: Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen wurden abgebaut und stagnieren auf niedrigem Niveau (vgl. HELMRICH u. a. 2012); nur noch 14 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland (vorwiegend im produzierenden Gewerbe und in den unternehmens- und personenbezogenen Dienstleistungen – mit starken regionalen Unterschieden) können mit Helfern und Angelern besetzt werden (vgl. BOGAI u. a. 2014, S. 7).

Die Konsequenzen für die Beschäftigungssituation von Menschen ohne Berufsabschluss sind bekannt: Ihre Arbeitslosenquote nimmt seit Beginn der 1980er-Jahre überdurchschnittlich zu. Mit 26 Prozent war die Arbeitslosenquote der nicht formal Qualifizierten bereits 2005 fast dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (9,7 Prozent) (vgl. REINBERG/HUMMEL 2007). Jüngere Erhebungen bestätigen diese Entwicklung: Die

Arbeitslosenquote bei Personen ohne Berufsabschluss lag im Jahr 2009 bei 21,9 Prozent, bei Hochschulabsolventen dagegen bei lediglich 2,5 Prozent (IAB 2011). Im Durchschnitt des Jahres 2013 verfügten 44 Prozent der Arbeitslosen nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. DIETZ/OSIANDER 2014, S. 2). Ungelernte unterliegen somit einem hohen Risiko, keine dauerhafte, mit Entwicklungsperspektiven verbundene Erwerbstätigkeit ausüben zu können (vgl. BRAUN u. a. 2012, S. 1). Es steht außer Frage, dass diese Situation neben wirtschaftlichen Folgen auch sozial- und gesellschaftspolitische Relevanz hat. Die Gefahr der Exklusion und der dauerhaften Entkoppelung ist bei den gesellschaftlichen Gruppen am höchsten, die nicht über berufliche Bildungsabschlüsse verfügen und bei denen vielfach die Bildungsbenachteiligungen reproduziert werden, die durch soziale Herkunft entstehen (vgl. EPPING 2010; HILLMERT 2009).

Als „nicht formal Qualifizierte“ werden zunächst (erwerbsfähige) Personen bezeichnet, die keine (duale oder schulische) Berufsausbildung bzw. kein Fachhochschul- oder Hochschulstudium abgeschlossen haben, also keine „erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen“ (GOTTSLEBEN 1987) vorweisen können. Auch Personen mit Anlernausbildung, beruflicher Grundbildung oder mit einem Praktikum gelten als nicht formal qualifiziert.<sup>1</sup> Erweiterte Definitionen des BIBB zählen zu den An- und Ungelernten auch die Personen, die einen Berufsabschluss besitzen, der aber nicht anerkannt oder nicht mehr verwertbar ist. Das trifft insbesondere auf im Ausland qualifizierte Personen oder – in der Vergangenheit – auf Aussiedler zu. Zur Gruppe der An- und Ungelernten rechnet das BIBB auch Personen, die einen Berufsabschluss haben, ihren Beruf aber seit Längerem nicht mehr ausüben und sich ein neues Tätigkeitsfeld erschlossen haben (vgl. BIBB 1996). Diese Abgrenzung korrespondiert mit der Förderungs- und Eingliederungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die unter formal Geringqualifizierten erstens Personen fasst, die einen Berufsabschluss haben, aber nach einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelerner Tätigkeit die erlernte Berufstätigkeit voraussichtlich nicht mehr ausüben können, und zweitens Personen, die keinen Berufsabschluss haben, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorgesehen ist (vgl. BA 2014). Zusammengefasst sind es also zwei Merkmale, die zur Kategorisierung „formal gering qualifiziert“ führen.

Es geht um Personen, die keinen oder keinen auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss haben. Hinter der Zurechnung zu dieser Kategorie verbergen sich allerdings höchst disparate Profile (vgl. u. a. KUWAN 2002, S. 185; HELMRICH/KREKEL 2011, S. 100):

- ▶ Personen mit Mängeln bei der Grundbildung (im Vergleich mit dem Bevölkerungsdurchschnitt), häufig auch ohne schulische Abschlüsse;

---

1 Bei der Auswertung der Mikrozensus-Daten werden Personen, deren Ausbildung noch nicht abgeschlossen ist, nicht zu „Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ gerechnet, also Schüler, Studierende, Auszubildende, Wehr- oder Zivildienstleistende oder Personen in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und Umschulung (vgl. BRAUN u. a. 2012, S. 1).

- ▶ Ausbildungsabbrecher oder erfolglose Altbewerber: Absolventen von Maßnahmen des Übergangssystems, die nicht in eine Ausbildung eingemündet sind;
- ▶ Personen ohne beruflichen Abschluss, aber mit hochwertiger oder langer Berufserfahrung (zum Beispiel in der Informationstechnologie oder in der Pflege);
- ▶ Studienabbrecher;
- ▶ Personen, die nach langen Unterbrechungen (lange Arbeitslosigkeit oder Krankheit, mehrjährige Elternzeit) mit obsoletter Ausbildung wieder berufstätig werden oder die ihren Beruf wechseln (vgl. den Beitrag von HEISLER in diesem Band);
- ▶ Personen mit ausländischen nicht anerkannten akademischen und beruflichen Abschlüssen und/oder längerer Berufserfahrung.

Die Merkmalsausprägungen der Qualifikationsprofile machen deutlich, dass die Gruppe der formal Geringqualifizierten in Bezug auf die Qualität und das Niveau ihrer informell und non-formal erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen, in Bezug auf ihre soziale und wirtschaftliche Lage und in Bezug auf ihre Bildungs- und Lernaffinität höchst heterogen ist, was bei Nachqualifizierungsangeboten systematisch zu berücksichtigen ist und in den Beiträgen dieses Bandes auch zum Ausdruck kommt.

## **Bildungsangebote für formal Geringqualifizierte**

In Deutschland ist wegen der bedeutenden Rolle der Betriebe in der beruflichen Weiterbildung die individuelle Weiterbildungsbeteiligung eng an den Erwerbsstatus geknüpft (vgl. AGBB 2008, S. 141; AGBB 2014, S. 141). Für formal Geringqualifizierte bedeutet das eine doppelte Hürde: Zum einen sind sie in deutlich geringerem Umfang erwerbstätig als andere Gruppen, zum anderen sind sie auch innerhalb der beruflich-betrieblichen Weiterbildung stark unterrepräsentiert (vgl. AGBB 2014, S. 155 f.; SOLGA 2005). Auch bei der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung unterscheidet sich die Beteiligungsquote vor allem nach der Vorqualifikation: Erwachsene mit Studienberechtigung nehmen sie mehr als doppelt so häufig wahr wie Personen mit maximal einem Hauptschulabschluss (vgl. AGBB 2014, S. 141). Daher nivelliert die berufliche Weiterbildung Bildungsdifferenzen nicht, sondern verstärkt sie noch (vgl. BAETHGE u. a. 2013, S. 22; AGBB 2012, S. 142; AMBOS 2005; vgl. auch den Beitrag von BELLMANN, GRUNAU und LEBER in diesem Band).

Wenn formal Geringqualifizierte zu beruflichen Abschlüssen geführt werden sollen, sind daher arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitische Interventionen notwendig. Diese sind in der Vergangenheit vor allem von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung initiiert und getragen worden.

Seit einigen Jahren rückt die Bundesagentur für Arbeit (BA) bei den von ihr geförderten Maßnahmen für Geringqualifizierte die inhaltliche Ausrichtung auf geregelte Ausbildungsberufe

in den Vordergrund. Anfang der 2000er-Jahre waren Umschulungen und abschlussbezogene Maßnahmen noch stark reduziert worden, weil „Lock-in-Effekte“ befürchtet wurden: Arbeitslose Bildungsteilnehmer stünden dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Weil die Förderung kurzer Trainingsmaßnahmen in der Regel nicht zu einer nachhaltigen Beschäftigung von Geringqualifizierten geführt hat und weil Fachkräftelücken bei einigen Berufen bestehen bzw. absehbar sind, verschiebt sich die strategische Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in neuerer Zeit wieder: Im Fokus vieler Qualifizierungsmaßnahmen stehen verwertbare Teilqualifikationen mit Berufsbezug und Berufsabschlüsse (vgl. BA 2013b).

Die zentralen Förderinstrumente der BA sind in diesem Zusammenhang seit 2006 das Programm „WeGeBau“, das auf die Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten und generell auf Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen zielt und durch das Lehrgangskosten übernommen werden, und das Programm „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS), das Geringqualifizierten abschlussorientierte und berufsanschlussfähige Qualifizierungsmaßnahmen anbietet. Durch die 2013 gestartete Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ sollen über 25-Jährige ohne berufliche Ausbildung gefördert werden. Es geht um Qualifizierungen, die – vorrangig in einem Ausbildungsbetrieb – zu einem anerkannten Berufsabschluss führen oder zumindest darauf ausgerichtet sind (zum Beispiel mit berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen) und um Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Externenprüfung.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hatte seit Mitte der 1980er-Jahre Programme zur Nachqualifizierung von An- und Ungelernten initiiert und gefördert (vgl. den Beitrag von GUTSCHOW in diesem Band). Zuletzt hatte die Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ als Strukturentwicklungsprogramm dazu gedient, geeignete institutionelle Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung als Regelangebot zu schaffen. Dazu sollten im Zusammenwirken mit den Arbeitsmarktakteuren – insbesondere Kammern, Unternehmen, Unternehmens- und Branchenverbänden, Sozialpartnern, Trägern der Arbeitsförderung, Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende, Bildungsdienstleistern und der regionalen Wirtschaftsförderung – Konzepte der Nachqualifizierung regional bzw. branchenspezifisch entwickelt und umgesetzt werden sowie Beratungs- und Servicestrukturen aufgebaut werden (vgl. den Beitrag von DAUSER in diesem Band). Diese Initiative ist allerdings beendet. Wenige Entwicklungsprojekte zur Nachqualifizierung werden voraussichtlich noch im Programm JOBSTARTER gefördert werden.

## **Herausforderungen für die Nachqualifizierung**

Die Beteiligung von Geringqualifizierten an Initiativen und Programmen zur Nachqualifizierung ist bisher weitgehend hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Die in diesem Band versammelten Beiträge benennen einige Ursachen dafür, dass die abschlussbezogene Weiterbildung nicht in dem Umfang Teilnehmer/-innen und mitwirkende Betriebe erreicht, der

wünschenswert wäre, um Fachkräftepotenziale zu heben. Es wird auch deutlich, dass Nachqualifizierung kein eng berufsbezogenes Konzept sein kann, sondern ein breites Spektrum von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten umfasst: Verbesserung der kognitiven Grundfähigkeiten, Verbesserung der Sprachkompetenzen, Stärkung beruflicher Orientierungsfähigkeit u. a. Für die Nachqualifizierung gewinnt auch die Anerkennung informell oder nonformal erworbener Kompetenzen an Gewicht – zur Steigerung von Motivation und Selbstbewusstsein.

Die Geringqualifizierten selbst sehen an erster Stelle finanzielle Restriktionen, die sie von einer Teilnahme an längerfristigen Maßnahmen abhalten. In einer aktuellen Befragung des IAB (2013) sollten Arbeitslose Auskunft zu ihrer Einschätzung der Tauglichkeit von mindestens einjährigen Weiterbildungsmaßnahmen geben. Knapp 64 Prozent von ihnen stimmten der Aussage zu, dass finanzielle Vorteile einer solchen Weiterbildung niemand garantieren könne, gut 44 Prozent gaben an, dass sie es sich nicht leisten könnten, länger auf Einkommen zu verzichten. An dritter Stelle (28,5 Prozent) steht die Einschätzung, man sei „Lernen nicht mehr gewohnt“ (vgl. DIETZ/OSIANDER 2014). Offenbar halten schlechte Erfahrungen im bisherigen Bildungsverlauf viele Geringqualifizierte von beruflicher Weiterbildung ab. Die PIAAC-Studie hat darüber hinaus darauf hingewiesen, dass das hochselektive deutsche Bildungssystem zu starken Differenzen der Grundkompetenzen zwischen Erwachsenen mit unterschiedlichen Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen führt und darüber auch ihre weiteren Teilhabechancen am Leben beeinflusst (vgl. AGBB 2014, S. 148).

Die Betriebe setzen, soweit die betriebliche Bildung Geringqualifizierte überhaupt erreicht, überwiegend auf Anlern- und Trainingsmaßnahmen und auf Erfahrungslernen in der Praxis. So geben in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 nur 4 Prozent der Hilfsarbeitskräfte an, dass sie die für ihre aktuelle Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in erster Linie durch Weiterbildung erworben haben. 41 Prozent von ihnen verweisen auf eine unspezifische „andere Herkunft“ ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten (HALL/SIEFERT/TIEMANN 2013, zit. nach AGBB 2014, S. 153 f.). Erfahrungslernen und Trainingsmaßnahmen mögen berufliche Kompetenzen erweitern, führen aber nicht zu formalen Nachweisen und Zertifikaten, die auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verwertbar sind. Hier kommt den Branchen und Wirtschaftszweigen, die besonders stark mit Geringqualifizierten arbeiten, wie Reinigungsgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel u. a., eine zentrale Rolle für die Nachqualifizierung zu.

Das formale Bildungssystem schafft zusätzliche Hürden – nicht nur für Geringqualifizierte –, weil es informell und nicht formal erworbene Kompetenzen als Zugangsvoraussetzung zu seinen Bildungsgängen selten anerkennt. Die aus Sicht der Bildungsinstitutionen „extern“ erworbenen Kompetenzen haben in der Folge wenig Relevanz im Hinblick auf den Zugang zum und die Durchlässigkeit im formalen (Aus-)Bildungssystem – und eröffnen daher keine Perspektiven für die formale Höherqualifizierung formal Geringqualifizierter und eine nachhaltige Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Zwar ist mit der „Externenprüfung“ nach § 45 Abs. 2 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO ein Weg eröffnet, mit dem Personen zur Ab-



schlussprüfung eines anerkannten Berufes zugelassen werden können, wenn sie nachweisen, dass sie „mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen [sind], in dem die Prüfung abgelegt werden soll“. Dabei geht es aber nur um die Zulassung zu einer Prüfung; erworbene Kenntnisse und Kompetenzen werden nicht angerechnet.

Folgt man den Beiträgen der hier dokumentierten Tagung, dann müssen wirksame Konzepte der Nachqualifizierung einer Reihe von Anforderungen genügen:

- ▶ Art und Umfang der Förderung von Nachqualifizierung müssen die wirtschaftliche Situation vieler Geringqualifizierter in Rechnung stellen. Zwar beziehen arbeitslose Teilnehmer/-innen auch während längerer Maßnahmen in der Regel Transfereinkommen, es entfallen oder verringern sich aber reguläre Arbeitseinkommen. Der Abstand zwischen Erwerbseinkommen und Einkommen in Ausbildungsphasen wird sich durch die Regelungen zum Mindestlohn für viele Geringqualifizierte noch vergrößern. Aufstockungen und Prämienzahlungen bei erfolgreicher Absolvierung von Zwischenstufen langfristiger Weiterbildungen gehören bisher jedoch nicht zum Regelinstrumentarium der BA, werden aber im Rahmen der Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ in Thüringen erprobt. Den finanziellen Herausforderungen einer Ausbildung von über 25-Jährigen kann auch durch Kombinationen von Erwerbsarbeit und Nachqualifizierung genügt werden: Teilzeitberufsausbildungen oder modulare Nachqualifizierungen in Intervallen werden bereits erprobt.
- ▶ Eine vorwiegend unterrichtsförmige Weiterbildung könnte für viele Geringqualifizierte eine hohe Hürde darstellen. Wenn Weiterbildungshemmnisse stark vom vorherigen Bildungsverlauf abhängen (vgl. DIETZ/OSIANDER 2014, S. 5), dann sind Formate zu wählen, die – zumindest für den Einstieg – Lernen in der Arbeitspraxis erlauben. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenstichprobe ist der Berufserfahrung ein hohes Gewicht für die Bewältigung von Qualifikationsanforderungen in der Arbeit zugesprochen worden (vgl. AGBB 2014, S. 156). Daran könnte angeknüpft werden, indem Ergebnisse informellen Lernens anders als bisher validiert und mit Bezug auf das Berufssystem zertifiziert werden (vgl. den Beitrag von FISCHER, HUBER, MANN und RÖBEN in diesem Band). Das könnte auch den Zugang von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund und ohne abgeschlossene oder in Deutschland anerkannte Berufsausbildung zu nachweisbaren Berufsqualifikationen verbessern (vgl. BAETHGE u. a. 2013, S. 41 f.; vgl. auch den Beitrag von NEUMANN und ARNDT in diesem Band).
- ▶ Wege zum Berufsabschluss durch die Aufsummierung von Teilqualifikationen können in mehrfacher Hinsicht zur Ausweitung von Nachqualifizierungen beitragen: Teilqualifikationen gliedern die Ausbildungsinhalte in Module, also Qualifikationseinheiten mit jeweils abgegrenzten berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die einzeln geprüft und zertifiziert werden können. Sie erleichtern sowohl den Geringqualifizierten wie ggf. den mitwirkenden Betrieben die Entscheidung für den Einstieg in eine späte Berufsausbildung, sie führen zu kontinuierlichen Rückmeldungen über

Bildungserfolge und sie verringern dadurch Motivationsbarrieren. Viele Jahre bestanden insbesondere bei den Kammern und den Gewerkschaften Vorbehalte gegen solche Teilqualifizierungen, weil Rückwirkungen auf die Ordnung der geregelten Berufe befürchtet wurden. Inzwischen zählen zu den großen Anbietern von abschlussbezogenen Teilqualifizierungsmaßnahmen für über 25-Jährige neben den Bildungswerken der Arbeitgeberverbände auch die Industrie- und Handelskammern.

- ▶ Die Externenprüfung stellt mit ihren derzeit geltenden Regelungen ein großes Hindernis für bildungsinteressierte Geringqualifizierte dar. Die Zulassung zur Externenprüfung wird von den Kammern nicht einheitlich und nicht immer transparent gehandhabt. Zudem schließt sich an lange Lern- und Vorbereitungszeiten eine zentrale Prüfung an, die allein über Erfolg und Misserfolg entscheidet. Bei der Anerkennung vom im Ausland erworbenen Abschlüssen von Zuwanderern hat das „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG) neue Wege gewiesen: Es geht nicht mehr um die Zulassung zu einer Abschlussprüfung, sondern um die Prüfung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen mit dem jeweiligen deutschen Referenzberuf. Möglicherweise würde sich die Beteiligung an Nachqualifizierung ausweiten lassen, wenn Berufserfahrungen und andere informell erworbene Kenntnisse und Kompetenzen – ggf. nach Ergänzung um fehlende Teilqualifikationen – unter Umgehung der Restriktionen des BBiG analog zum BQFG auch für Inländer zu Gleichwertigkeitsbescheinigungen führen würden.

Auf der Ebene der bildungspolitischen Steuerung bleibt allerdings eine zentrale Aufgabe zu lösen: Trotz vieler Programme und Vorhaben zur Fachkräftesicherung ist bisher eine konsistente und auf Dauer angelegte Strategie der Nachqualifizierung nicht erkennbar. Der Großteil der Aktivitäten zur Nachqualifizierung wird über temporäre Initiativen und Projekte abgedeckt, die zudem an nicht immer klar definierten Schnittstellen der Zuständigkeiten von Berufsbildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik angesiedelt sind (vgl. den Beitrag von GUTSCHOW in diesem Band). Das führt in diesem ohnehin schwierigen Feld zu wenig konsistenten und verlässlichen Rahmenbedingungen und zu einer geringen Transparenz der Fördermöglichkeiten für die Geringqualifizierten selbst wie für Betriebe und Bildungseinrichtungen. Wenn die Hebung der Qualifikationspotenziale von Geringqualifizierten besser als bisher gelingen soll, dann setzt das ordnungspolitische Rahmenbedingungen, Standards und Strukturen voraus.

## Literatur

AMBOS, Ingrid: Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland – Nationaler Report. Bonn 2005

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (AGBB): Bildung in Deutschland 2008. Ein Indikatoren-gestützter Bericht. Bielefeld 2008

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (AGBB): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht. Bielefeld 2012
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (AGBB): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderung. Bielefeld 2014
- BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold: Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung. Bielefeld 2013
- BOGAI, Dieter; BUCH, Tanja; SEIBERT, Holger: Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. In: IAB-Kurzbericht 11/2014. Nürnberg 2014
- BRAUN, Uta u. a.: Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? In: BIBB-Report 17/2012. Bonn 2012
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013. Nürnberg 2013a
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): BA 2020 – Antworten der Bundesagentur für Arbeit auf Fragen der Zukunft. Nürnberg 2013b
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Statistik, Glossar. 2014. – URL: [http://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_280770/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/FST-Glossar/Geringqualifizierte.html](http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280770/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/FST-Glossar/Geringqualifizierte.html) (Stand: 25.07.2014)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externenprüfung. Bonn 1996
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2009
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsreport 2013. A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung, A4.8 Teilnahme an Abschlussprüfungen sowie Berufsabschlüsse. Bonn 2014. – URL: <http://datenreport.bibb.de/html/5761.htm> (Stand: 05.03.2014)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Perspektive Berufsabschluss. Bonn, Berlin 2008. – URL: <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/> (Stand: 01.07.2014)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Auswirkungen von demografischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. Bonn, Berlin 2009
- DESTATIS (Statistisches Bundesamt): Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2012. Wiesbaden 2013. – URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 09.07.2014)
- DIETZ, Martin; OSIANDER, Christopher: Weiterbildung bei Arbeitslosen – Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. In: IAB-Kurzbericht 14/2014. Nürnberg 2014
- EPPING, Rudolf: Exklusion trotz – oder durch – Weiterbildung? In: BOLDER, Axel u. a. (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener. Wiesbaden 2010, S. 201–214

- GOTTSLEBEN, Volkmar: Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1/87. Nürnberg 1987
- HALL, Anja; SIEFER, Anke; TIEMANN, Michael: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Bonn 2013
- HELMRICH, Robert; KREKEL, Elisabeth M.: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss. In: HENRY-HUTHMACHER, Christine; HOFFMANN, Elisabeth (Hrsg.): Aufstieg durch (Aus-)Bildung – Der schwierige Weg. Konrad-Adenauer-Stiftung. Sankt-Augustin 2011
- HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft – BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in den Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bonn 2010
- HELMRICH, Robert u. a.: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report Nr. 18. Bonn 2012
- HILLMERT, Steffen: Bildung und Lebensverlauf – Bildung im Lebensverlauf. In: BECKER, Rolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden 2009, S. 215–235
- IAB (Hrsg.): Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos. IAB-Aktuell vom 10.02.2011. Nürnberg 2011
- KUWAN, Helmut: Weiterbildung von bildungsfernen Gruppen. In: BRÜNING, Gerhild; KUWAN, Helmut (Hrsg.): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld 2002, S. 119–201
- MAIER, Tobias u. a.: Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. In: BIBB-Report 23/14. Bonn 2014
- REINBERG, Alexander; HUMMEL, Markus: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. In: IAB-Kurzbericht 18/2007. Nürnberg 2007
- SOLGA, Heike: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen 2005
- WEBER, Brigitte; WEBER, ENZO: Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 4. Nürnberg 2013