

## Eine zweite Chance

### Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund

Dr. Mona Granato\*) und Karin Gutschow, Bonn\*)

Eine berufliche Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund von zentraler Bedeutung zur Erhöhung der Chancen, da rund 40% keinen Berufsabschluss haben und damit kaum eine Chance auf eine tragfähige berufliche Integration (Abschnitt 1 und 2).<sup>1)</sup> Angesichts des prognostizierten demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangel profitieren auch Betriebe von einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung zur Fachkräfterekrutierung bzw. zur besseren Ausschöpfung ihrer Personalressourcen (Abschnitt 4).

Doch was genau ist unter einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung zu verstehen? Der vorliegende Beitrag greift zentrale Ergebnisse der Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung zur berufsbegleitenden modularen Nachqualifizierung für junge Erwachsene in einem anerkannten Ausbildungsberuf auf (Abschnitt 3).

Das Konzept modularer Nachqualifizierung wird in der Bildungspolitik als ein wichtiger Impuls verstanden. So fordert z.B. das Bündnis für Arbeit den Ausbau der Angebote zur Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Ausbildungsabschluss, die generell in Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitqualifizierung und in dokumentierten Qualifizierungsschritten erfolgen soll (Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000). Die Umsetzung dieser Leitlinien ist allerdings bisher nur in sehr geringem Ausmaß erfolgt. Abschließend erörtert der vorliegende Beitrag daher, wie die modulare Nachqualifizierung für die große Gruppe der jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, verstetigt werden kann (Abschnitt 5).

#### 1. Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung

Die Ausbildungslage junger Menschen mit Migrationshintergrund hat sich in den letzten Jahren

kaum gebessert – im Gegenteil. Denn seit einiger Zeit ist der Anteil junger Menschen ausländischer Herkunft in einer beruflichen Ausbildung rückläufig bzw. stagniert.<sup>2)</sup> Lag der Anteil Jugendlicher ausländischer Herkunft, die in eine berufliche Ausbildung im dualen System einmündeten 1986 noch bei 25 %, so stieg die Ausbildungsquote bis 1994 deutlich auf 44 % an, ist seither jedoch im Sinken begriffen. 1998 erreichte sie mit 38 % gerade den Stand von 1991. 2001 war mit 40 % eine leichte Besserung festzustellen. Leider offenbart sich hier keine Trendwende, denn in 2002 sinkt der Anteil Jugendlicher mit ausländischem Pass in dualer Ausbildung auf 34 %. D.h. insgesamt erhält in 2002 nur jeder dritte Jugendliche ausländischer Nationalität eine berufliche Ausbildung im dualen System, dagegen zwei von drei deutschen Jugendlichen (64 %).

Noch ungünstiger sehen die Zugangschancen junger Frauen ausländischer Nationalität zu einer

\*) Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn

1) Der vorliegende Beitrag ist das Resultat eines Vortrags zum Thema „Berufliche Nachqualifizierung für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund“ bei der Fachtagung „Berufsausbildung – Eine Zukunftschance für Zugewanderte“ der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung im Juni 2004 in Berlin.

2) Zur Bevölkerungsgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ existieren kaum statistische Angaben bzw. Untersuchungen. Die folgenden Analysen beziehen sich überwiegend auf einen Teil dieser Gruppe, auf Jugendliche mit ausländischer Nationalität, da hier entsprechendes statistisches Material vorhanden ist. Die Schlussfolgerungen gelten jedoch grundsätzlich für alle Jugendlichen mit Migrationshintergrund, d.h. auch und gerade für Jugendliche aus Aussiedlerfamilien. Die Begriffe „junge Migranten“ „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ bzw. „Jugendliche aus Migrantenfamilien“ oder „Jugendliche aus Zuwandererfamilien“ werden im folgenden Beitrag synonym verwendet.



beruflichen Qualifizierung aus: Trotz besserer Schulabschlüsse im Vergleich zur männlichen Vergleichsgruppe und einem hohen Engagement an der ersten Schwelle<sup>3)</sup> haben 2002 nur 31 % der jungen Frauen mit ausländischem Pass Zugang zu einer Ausbildung im dualen System – noch seltener als männliche Jugendliche ausländischer Nationalität (37 %), aber auch wesentlich seltener als junge deutsche Frauen (rund 54 %).

Die Gründe für die geringen Ausbildungschancen junger Frauen und Männer ausländischer Herkunft sind jedoch kaum in restriktiven persönlichen oder familiären Einstellungen gegenüber einer beruflichen Zukunftsplanung zu finden (Granato 2003, 2004).

Die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt verdeutlichen auch die Ergebnisse der BIBB/BA-Befragung zu Lehrstellensuchenden 2001, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben: Demnach hatte sich die Hälfte aller unversorgten Lehrstellenbewerber mit türkischem Pass schon im Jahr bzw. in den Jahren davor um einen Ausbildungsplatz bemüht – auch da ohne Erfolg. D.h. diese Lehrstellenbewerber haben bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bereits zum wiederholten Mal einen Misserfolg erlebt. Hingegen trifft dies nur auf 39 % der erfolglosen Ausbildungsplatzbewerber mit deutschem Familienhintergrund zu (Ulrich u.a. 2002). Das weist auf die besonderen Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt hin.

Berücksichtigt man die demografische Entwicklung in den westlichen Bundesländern für die kommenden Jahre, so ist eine weiterhin steigende Nachfrage nach Ausbildungsstellen bis ca. 2010 zu erwarten. Eine merkliche und dauerhafte Abschwächung der Erstnachfrage nach Ausbildungsplätzen ist im Bundesgebiet West von der demografischen Lage her nicht vor 2010 zu erwarten (Brosi u.a. 2004). Bei Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bestehen allerdings große regionale Differenzen, die sich auf die Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu einer qualifizierten betrieblichen Ausbildung auswirken.

Aufgrund der Nachfrage von „Altbewerbern“, die in den Jahren zuvor keine Ausbildungsstelle gefunden haben, könnte sich der hohe Bedarf an Ausbildungsplätzen über 2010 hinauschieben. Sollte sich in diesem Zeitrahmen Ausbildungsverhalten und Ausbildungsplatzangebot der Betriebe nicht wesentlich ändern, so ist auch weiterhin mit einer Konkurrenz um Lehrstellen zwischen Bewerbern

ausländischer und deutscher Herkunft zu rechnen, die sich nicht nur aufgrund der Bildungsschere zwischen diesen Bewerbergruppen zuungunsten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auswirkt.

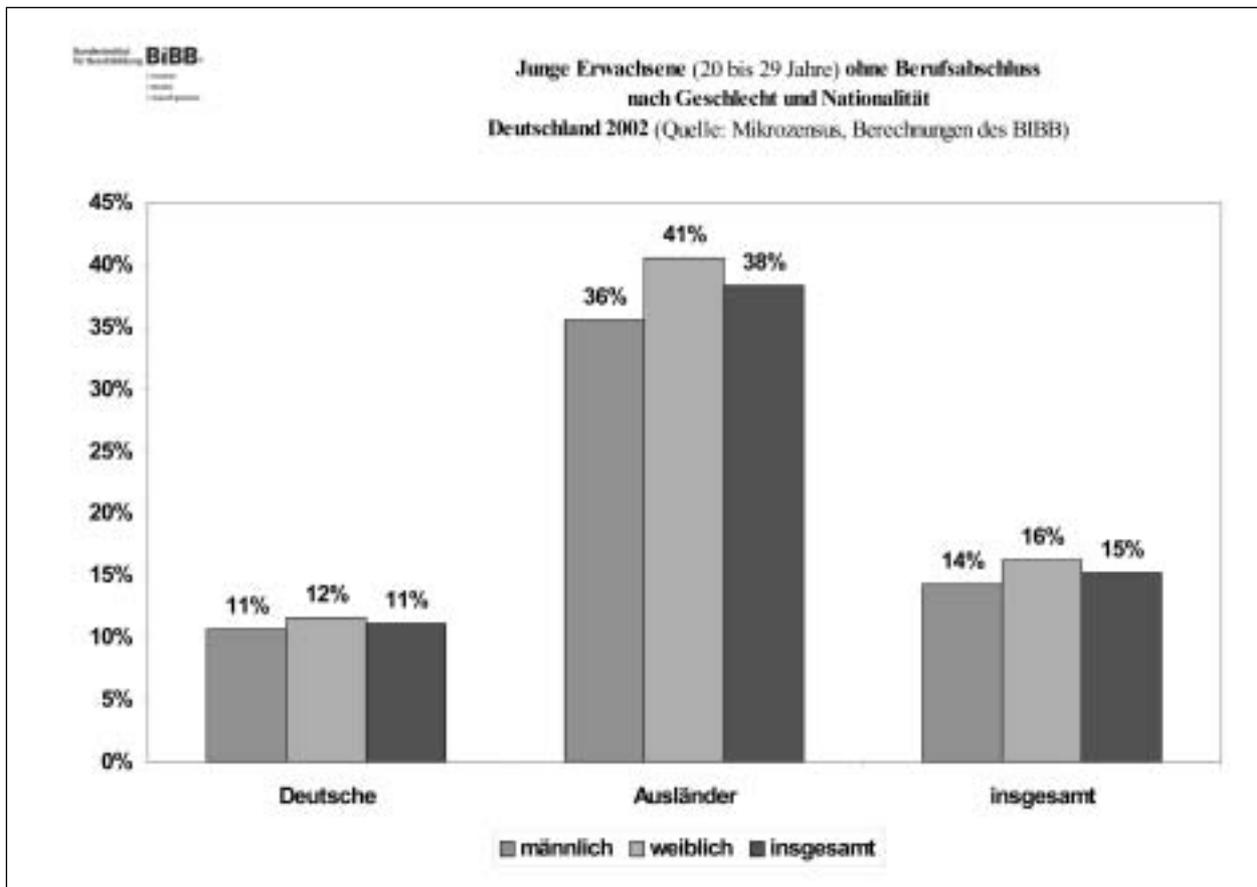
D.h. angesichts der sich weiter zuspitzenden Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist für die nächsten Jahre in Westdeutschland kaum mit einer Entspannung zu rechnen. Inwieweit dies durch den Ausbildungspakt respektive durch die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe tatsächlich verändert werden kann, bleibt abzuwarten. Sollte die Teilhabe Jugendlicher mit Migrationshintergrund nicht in kürzester Zeit erheblich steigen, so bedeutet dies die weitere Fortschreibung der Ausgrenzung junger Menschen mit Migrationshintergrund aus dualer Ausbildung und damit von einem anerkannten Berufsabschluss.

Der generelle Mangel an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie der Rückgang des Angebots an betrieblichen Ausbildungsstellen trifft nicht nur, aber in besonderem Maße Jugendliche aus Migrantenfamilien, da ihnen Ausweichmöglichkeiten wie Studium aufgrund ihrer Bildungsabschlüsse weit weniger offen stehen. So studierten im Jahr 2000 18% der 20-25 jährigen Deutschen an einer Hochschule, aber nur 4% der gleichaltrigen Bildungsinländer mit ausländischem Pass (Jeschek 2002).

**Die seit Jahren bestehenden Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt für Jugendliche mit ausländischem Pass haben zur Folge, dass 2002 rund 40% keinen anerkannten Berufsabschluss haben.**

<sup>3)</sup> Junge Frauen ausländischer Nationalität verlassen seltener die Schule ohne Abschluss und erreichen häufiger einen mittleren Abschluss bzw. die (Fach)Hochschulreife. Rund 87 % der Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität haben 2002 einen Schulabschluss erreicht (m 82 %), einen Realschulabschluss haben 33 % (m 26 %), die Hochschulreife 17 % (m 4 %). 38 % schließen die Schule mit dem Hauptschulabschluss ab (m 41 %) (Schulabschlüsse aus allgemeinbildenden wie berufsbildenden Schulen, vgl. Granato 2004). Im Vergleich zu deutschen Schulabgängerinnen verfügen sie jedoch seltener über weiterführende Schulabschlüsse, denn diese erreichen häufiger die mittlere Reife (41 %) bzw. ungefähr doppelt so oft das Abitur (34 %).





2002 haben in Deutschland 1,28 Millionen junge Erwachsene zwischen 20 und 29 Jahren keinen Berufsabschluss.<sup>4)</sup> Das sind 15 % dieser Altersgruppe. Davon haben 495.000 einen ausländischen Pass. Das sind knapp 40% der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss in Deutschland. Doch nur 15% aller jungen Erwachsenen dieser Altersgruppe in Deutschland haben einen ausländischen Pass.

Junge Erwachsene ausländischer Nationalität bleiben wesentlich häufiger als junge Deutsche ohne Berufsabschluss: das gilt für 38% der jungen Erwachsenen ausländischer Nationalität im Alter von 20 – 30 Jahren – bei den gleichaltrigen Deutschen sind es „nur“ 11%. D.h. junge Erwachsene mit ausländischem Pass sind rund viermal so oft von Ausbildungslosigkeit betroffen wie die Vergleichsgruppe mit deutschem Pass.

Besonders gravierende Folgen haben die geringen Zugangschancen zu dualer Ausbildung für junge Frauen: 41% der jungen Frauen ausländischer Nationalität bleiben ohne einen anerkannten Berufsabschluss – häufiger als die männliche Ver-

gleichsgruppe (m 36%) und mehr als dreimal so oft wie junge Frauen deutscher Nationalität (12%).

Noch ungünstiger stellt sich die Situation für spät-eingereiste bzw. nachziehende junge Erwachsene dar: nach der BIBB/EMNID-Studie zu jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss (20–30 Jahre) bleibt rund die Hälfte der jungen Erwachsenen ausländischer Nationalität mit einem Schulabschluss aus dem Herkunftsland und ca. jeder dritte Aussiedler, der seinen Schulabschluss im Her-

<sup>4)</sup> Anteil der jungen Erwachsenen ohne anerkannten Berufsabschluss in der Altersgruppe der 20 bis 29 Jahren in Deutschland. Zur Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss zählen keine Grund- und Zivildienstleistende, keine Personen in beruflicher Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung und keine Schüler an allgemeinbildenden Schulen oder Studenten an Hochschulen. Hinzugerechnet werden Jugendliche mit Anlernausbildung bzw. Praktikum. Vgl. Trotsch 2003



kunftsland erworben hat, ohne anerkannten Berufsabschluss (Troltsch 2003a).

**Der hohe Anteil junger Erwachsener mit Migrationshintergrund ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist eine bildungspolitische Katastrophe. Denn rund 40% der 20 bis unter 30-Jährigen wird weitgehend vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt und bleibt ohne jegliche Chance auf eine tragfähige berufliche Integration. Deswegen ist eine berufliche Nachqualifizierung in einem anerkannten Beruf für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund unabdingbar notwendig.**

## 2. Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss

Hinter den knapp 500.000 jungen Erwachsenen ausländischer Nationalität, die ohne Berufsabschluss bleiben – die Zahl der jungen Migranten ohne Berufsabschluss dürfte erheblich höher liegen – verbergen sich sehr unterschiedliche Personengruppen, u.a.:

- Junge Erwachsene, die in Deutschland aufgewachsen sind und das Bildungssystem überwiegend oder ganz in Deutschland durchlaufen haben, sog. Bildungsinländer,
- Junge nachziehende Eheleute, z.T. mit guten schulischen Vorkenntnissen aus dem Bildungssystem des Herkunftslandes,
- Junge Erwachsene mit Bildungsabschlüssen, die in Deutschland nicht anerkannt sind,
- Junge Aussiedler,
- Junge Flüchtlinge, deren ursprünglich vorübergehender Aufenthalt sich verfestigt hat.

Darunter sind junge Erwachsene, die eine berufliche Ausbildung begonnen, diese jedoch vorzeitig abgebrochen haben, aber auch solche, die vergeblich nach einem Ausbildungsplatz gesucht haben (Ulrich u.a. 2002, 2003; Granato 2003); ein Teil hat sich nicht beworben (Troltsch 2003).

Die große Mehrheit von ihnen verfügt über Arbeitserfahrungen, sie haben berufliche Kompetenzen erworben, ohne über einen Abschluss zu verfügen. Es ist anzunehmen, dass sie unsichere und wechselnde Arbeitsverhältnisse wie Phasen der Arbeitslosigkeit kennen gelernt haben. D.h. es handelt sich dabei um eine sehr differenzierte Personengruppe mit sehr unterschiedlichen Bildungs- und Migrationserfahrungen und in sehr unterschied-

lichen Lebenslagen (vgl. Troltsch 2003), geprägt von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen sowie von „Patchworkbiografien“.

Gemeinsam ist ihnen:

- Sie sind dem Alter einer klassischen beruflichen Erstausbildung entwachsen
- Sie können zum Teil aufgrund ihrer Lebenslage eine Arbeitstätigkeit nicht ohne weiteres zugunsten einer beruflichen Qualifizierung aufgeben,
- Eine klassische Umschulung mit verkürzter Dauer (2 Jahre) kommt für die Mehrheit als lern-ungewohnte Zielgruppe kaum in Frage.

**Deswegen benötigen junge Erwachsene mit Migrationshintergrund ohne eine abgeschlossene Ausbildung eine berufsbegleitende Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die Lernen und Arbeiten eng miteinander verbindet.**

## 3. Eine zweite Chance: Abschlussbezogene berufliche Nachqualifizierung

Klassische Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses haben sich für die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss unabhängig vom Migrationshintergrund mehrheitlich als ungeeignet erwiesen. Auch die Lehrgangsangebote zur Vorbereitung auf die Externenprüfung waren für eine große Gruppe der An- und Ungelernten nicht oder nur bedingt geeignet (Hecker 1994). Alle diese Angebote entsprachen

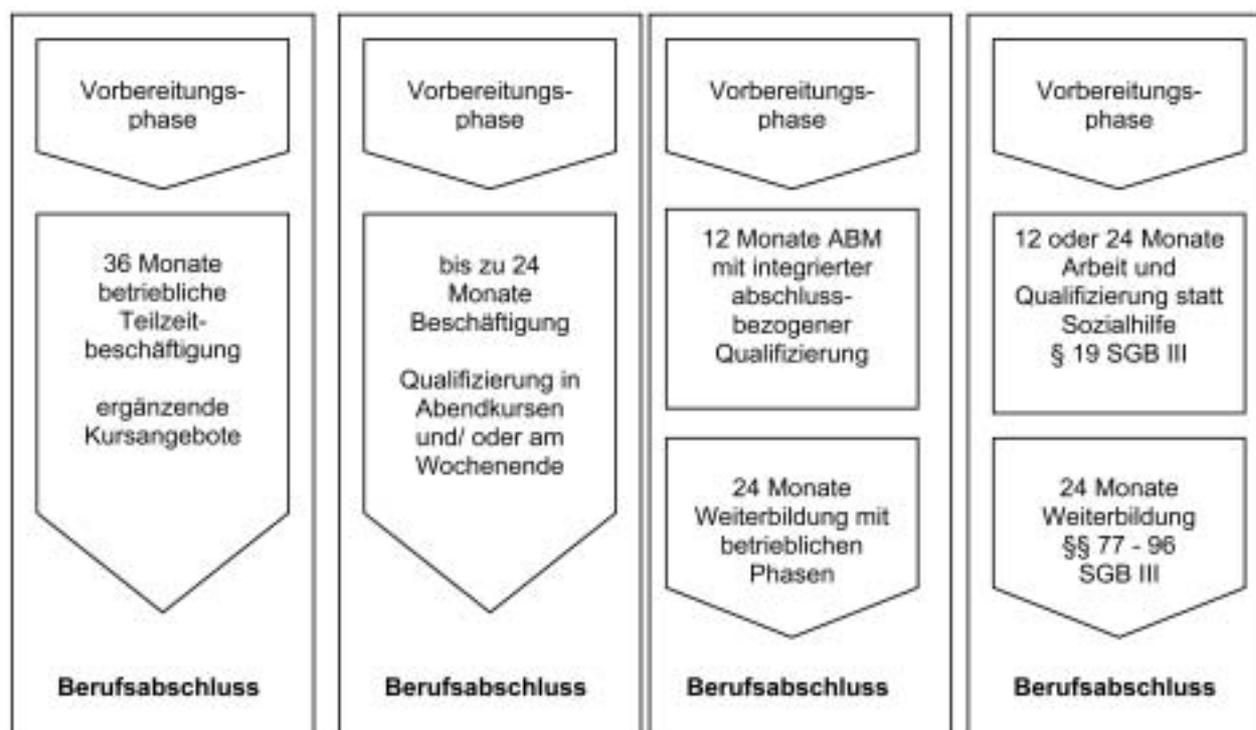
- in den formalen Voraussetzungen,
- in der zeitlichen, organisatorischen und inhaltlichen Gestaltung,
- in der Finanzierung des Lebensunterhalts unter den Bedingungen einer Umschulung

nicht den Anforderungen dieser Zielgruppe.

Daher galt es, eine für diese Zielgruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss adäquate Form der abschlussbezogenen beruflichen Nachqualifizierung zu entwickeln und in entsprechenden Nachqualifizierungsmaßnahmen umzusetzen. Hierfür wurde zwischen 1995 – 2001 eine Modellversuchsreihe des BIBB durchgeführt, mit der berufsbegleitende, modulare Qualifizierungskonzepte bei jungen Erwachsenen mit und ohne



### Übersicht 1: Maßnahme- und Finanzierungskonzepte der berufsbegleitenden Nachqualifizierung (Quelle: Gutschow 2003)



Migrationshintergrund erfolgreich erprobt wurden.<sup>5)</sup>

Zielgruppe der Modellversuche waren un- und angelernte junge Erwachsene im Alter von 20 bis vorzugsweise 29 Jahren,

- die nicht mehr berufsschulpflichtig waren,
- mit Arbeitserfahrungen, aber ohne Berufsabschluss,
- häufig lernungewohnt,
- die aufgrund ihrer schulischen und/oder beruflichen Voraussetzungen sowie ihrer persönlichen Lebenssituation einen beruflichen Abschluss in einer traditionell durchgeführten Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahme voraussichtlich nicht erreichen würden.

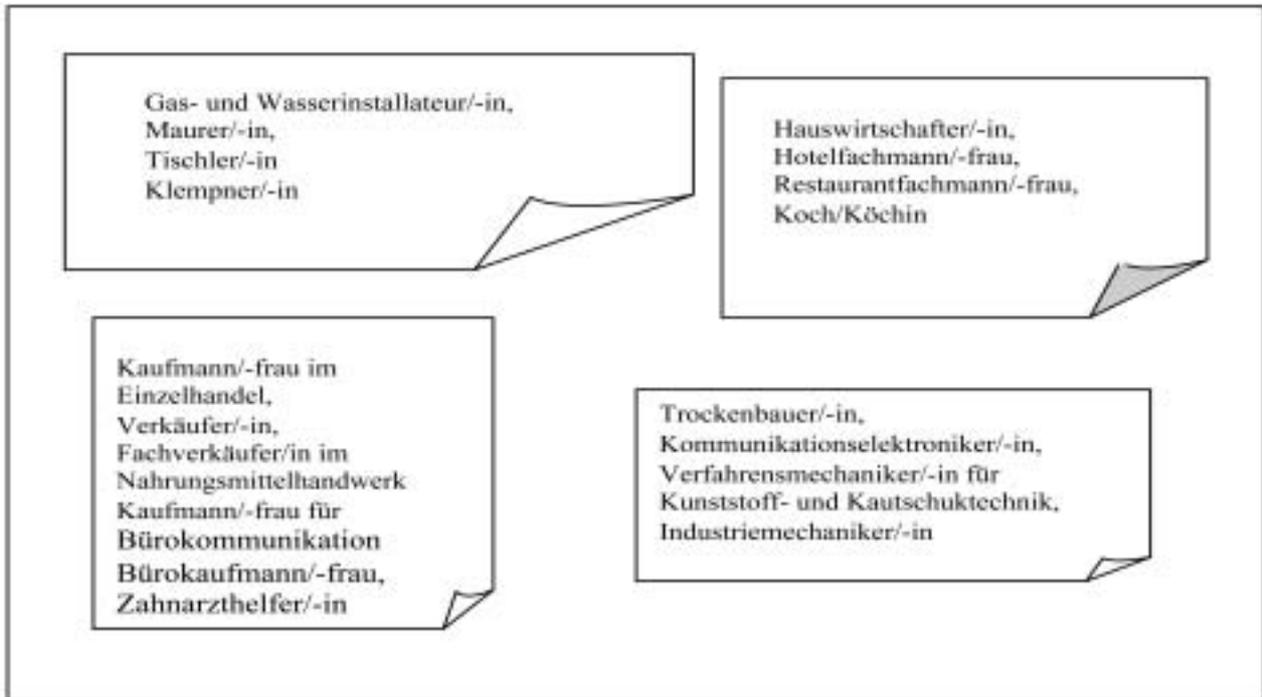
Im Gegensatz zu Umschulungen, die im Vergleich zur Ausbildung im dualen System verkürzt sind, wurde in den Modellversuchen eine mindestens der Berufsausbildung entsprechende Dauer angestrebt, um die Teilnehmenden auf die Abschlussprüfung vorzubereiten und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. Dafür wurden in den beteiligten

Regionen unterschiedliche Organisations- und Finanzierungskonzepte entwickelt, abhängig von den Zielgruppen und deren Förderbedingungen (vgl. Übersicht 1). In den meisten Modellversuchen war es darüber hinaus nötig, spezielle Bedarfe über zusätzliche ESF-Mittel abzudecken (vgl. BMBF u.a. 2003). Die Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgte in den Modellversuchen entweder individuell über die „Externenprüfung“ oder als Umschulungsprüfung.

Die modulare berufsbegleitende Nachqualifizierung wurde in verschiedenen Berufsfeldern

<sup>5)</sup> Zur Modellversuchsreihe gehörten fünf Modellversuche in Berlin, Mittelhessen, Hamburg und Thüringen. In zwei Modellversuchen erfolgte eine Kooperation zwischen Betrieben und Bildungsträgern, in zwei anderen zwischen Bildungsträgern und Beschäftigungsträgern. Der fünfte Modellversuch, in Nürnberg, zielte auf die Implementation des Nachqualifizierungskonzeptes in die Personalentwicklung von kleineren und mittleren Unternehmen (Gutschow 2003)

Für folgende Ausbildungsberufe wurden Module<sup>6)</sup> für die Nachqualifizierung entwickelt (Übersicht 2):



erprobt: sowohl Bürokaufleute, Kaufleute im Einzelhandel und Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk als auch Maurer und Gas-/Wasserinstallateure wurden qualifiziert. Für jeden dieser Ausbildungsberufe wurden entsprechend dem Konzept der berufsbegleitenden Nachqualifizierung Module entwickelt. Dies gilt auch für eine Reihe weiterer Ausbildungsberufe (vgl. Übersicht 2).

Nähere Informationen zu Modulen in der Nachqualifizierung finden sich in der Anbieter-Datenbank des Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung (<http://www.good-practice.bibb.de/>)

Zentrale Elemente der erprobten Qualifizierungskonzepte (vgl. Davids 1998) sind:

- die Abschlussorientierung, d. h. Ziel der Nachqualifizierung ist ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf,
- der modulare Aufbau,
- die Verknüpfung von Arbeiten und Lernen, Theorie und Praxis,
- die zielgruppenadäquate Gestaltung und Unterstützung des Lernprozesses,
- sozialpädagogische Betreuung.

Mit der berufsbegleitenden Anlage des Qualifizierungskonzeptes wurden mehrere Ziele verfolgt: Im Idealfall, wenn es gelingt, Qualifizierung mit Teilzeitbeschäftigung zu verbinden, können die Teilnehmenden Einkommen erzielen und ins Erwerbsleben integriert werden. Auch die Kombination von Qualifizierung und langen Praktikumsphasen oder Arbeit bei Beschäftigungsträgern ermöglicht es, Lernen und Arbeiten, Theorie und Praxis, eng zu verknüpfen. Dies erfordert eine enge Kooperation von Betrieben und Bildungsträgern, die durch die modulare Gliederung erleichtert wird.

Für den modularen Aufbau der Qualifizierung werden sowohl die theoretischen als auch die praktischen Inhalte eines anerkannten Ausbildungsberufes als arbeitsmarktverwertbare Kompetenzen, die an betrieblichen Arbeitsabläufen und Tätigkeitsbereichen orientiert sind, also als Ergebnisse von Lernprozessen beschrieben. Jedes Modul lässt sich einem Teil des Ausbildungsberufs zuordnen, alle Module decken die gesamte Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan ab. Module werden in mehrere Bausteine bzw. Lerneinheiten unterglie-

<sup>6)</sup> Ein Teil dieser Module wurde außerhalb der Modellversuchsreihe des BIBB entwickelt

dert, die den Inhalt der Qualifizierung beschreiben. Auch spezielle betriebliche Anforderungen können darin aufgenommen werden.

Diese Beschreibung der Qualifikation erleichtert es, individuelle, zwischen Betrieb und Bildungsträger abgestimmte Qualifizierungspläne aufzustellen, die Lernfortschritte zu überprüfen und Modul für Modul zu zertifizieren. Denn die Module werden in überschaubaren Zeiträumen von ca. drei bis vier Monaten mit einem internen Prüfungsverfahren abgeschlossen. Dafür wurde als Instrument der Qualifizierungspass<sup>7)</sup> entwickelt, der auch bei der Qualifizierungsberatung sowie der kontinuierlichen Lernberatung eine wichtige Rolle spielt.

Das modulare Qualifizierungskonzept ermöglicht es grundsätzlich auch, Vorkenntnisse, beruflichen Vorerfahrungen und informell erworbene Kompetenzen zu berücksichtigen bzw. unterbrochene Qualifizierungen fortzusetzen. Module erhöhen also die Flexibilität und ermöglichen ein differenziertes Eingehen auf unterschiedliche Lernvoraussetzungen. Sie sind außerdem für die Teilnehmenden zeitlich besser überschaubar, d.h. sie erhöhen die Transparenz des Lernprozesses für den Lernenden und bieten bei Abbruch der Qualifizierung auch Arbeitgebern einen genaueren Überblick über vorhandene Kompetenzen.

Mit den Modellversuchen sind die Bemühungen um den Transfer und die Verbreitung noch nicht abgeschlossen. Das vom BMBF im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ geförderte Netzwerk „Qualifizierungswege für An- und Ungelernte“ berät Betriebe, Bildungsträger, Arbeitsagenturen und kommunale Einrichtungen bei der Umsetzung von Qualifizierungskonzepten für An- und Ungelernte.

#### **4. Modulare berufsbegleitende Nachqualifizierung zur Deckung des Nachwuchskräftebedarfs von Betrieben**

Vorliegende Expertisen und Untersuchungen zeigen, dass Betriebe und Unternehmen zunehmend den flexiblen Einsatz von Arbeitskräften an verschiedenen Arbeitsplätzen mit wechselnden Anforderungen benötigen. Dafür rekrutieren sie fast nur noch ausgebildete Fachkräfte, auch fachfremd ausgebildete – selbst für Anlernarbeitsplätze (Döring u.a. 2000). Denn die Kompetenzen, die sie in der Ausbildung erworben haben, sind Voraussetzung für lebenslanges Lernen.

Zur Stunde gibt es viel zu wenig Ausbildungsplätze für die nachfragenden Schulabgänger. Doch es ist schon heute absehbar, dass aufgrund der demografischen Entwicklung Auszubildende und junge Fachkräfte in wenigen Jahren in Ostdeutschland und spätestens in 10 Jahren auch in Westdeutschland Mangelware sein werden (Brosi u.a. 2004). Angesichts des dramatischen Rückgangs bei Schulabgängern wie des zu erwartenden Fachkräftemangels wird eine abschlussbezogene Nachqualifizierung gerade für Betriebe immens an Bedeutung gewinnen. Die Vorteile einer berufsbegleitenden modularen Nachqualifizierung mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses sind eindeutig: neben der Ausschöpfung betriebsinterner Qualifikationsreserven und einer Qualifizierungsform, die sich auch an den Bedürfnissen des Betriebs orientiert bietet sie die Möglichkeit, angelernte Arbeitskräfte mit entsprechenden beruflichen Vorerfahrungen, die eine abschlussbezogene Nachqualifizierung erfolgreich abschließen, flexibler auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen einzusetzen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003). Da die Nachqualifizierung berufsbegleitend erfolgt, bleiben die Beschäftigten während der Qualifizierungsphase dem Betrieb erhalten. Zudem bietet sie Arbeitgebern bereits während des Qualifizierungsprozesses einen genaueren Überblick über vorhandene berufliche Kompetenzen.

Deswegen gibt es in Deutschland seit Jahren nicht nur Nachqualifizierungen, die aus einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive initiiert wurden, sondern auch betriebliche Nachqualifizierungsprogramme, vor allem in industriellen Fertigungsberufen.

#### **5. Eine zweite Chance: Berufsbegleitende Nachqualifizierung für alle realisieren**

Die Modellversuchsreihe zur beruflichen Nachqualifizierung hat die erfolgreiche Durchführung von Nachqualifizierungsmaßnahmen mit einem Berufsabschluss für lernungsgewohnte junge Erwachsene unter Beweis gestellt. Dabei wurden Modulkonzepte für eine Reihe von Ausbildungsberufen entwickelt und unterschiedliche Durchführungs- und Finanzierungsmodelle erprobt. Zudem wurde ein

<sup>7)</sup> Vgl. Dellbrück 2001 sowie Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2002; BBJ SERVIS 2001

Qualifizierungspass inkl. Planungsunterlagen und Handlungsempfehlungen entwickelt und erfolgreich eingesetzt.

Laut einer Untersuchung aus dem Jahr 2002 führen bundesweit 12% der befragten Bildungsträger Maßnahmen zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung für Un- und Angelernte durch (Rüb 2002).<sup>8)</sup> Diese 24 Einrichtungen führten 2001 68 Maßnahmen mit 1280 Teilnehmern zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung durch. Regionale Schwerpunkte sind Thüringen, Berlin, Hamburg, aber auch Brandenburg und Baden-Württemberg. Dies ist zwar ein erster positiver Schritt – angesichts von 1,3 Millionen jungen Erwachsenen in Deutschland ohne Berufsabschluss aber völlig unzureichend.

Daher ist es heute eine vorrangige bildungspolitische Herausforderung, eine Förderstruktur für die berufsbegleitende modulare Nachqualifizierung von 1,3 Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss – mit und ohne Migrationshintergrund – zu schaffen und ihnen hierdurch den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu ermöglichen. Nur dadurch erhalten sie eine Chance auf eine berufliche Integration. Dazu sollte ein bundesweites „Förderprogramm zur modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung für junge Erwachsene“ kurz „Förderprogramm zweite Chance“ parallel zum Benachteiligtenprogramm für Jugendliche aufgelegt werden.

Die bisherigen Finanzierungsmöglichkeiten – im Rahmen von SGB III, zum Teil auch zusätzlich unterstützt durch Landesmittel – haben sich als schwerfällig und unzureichend erwiesen. Durch das Job-AQTIV-Gesetz bzw. die „Hartz-Gesetzgebung“ sind zudem eine Reihe von Finanzierungsmöglichkeiten, die bislang im Rahmen des SGB III gegeben waren, aufgrund der Verschärfung der Vergaberichtlinien eingeschränkt worden: Dies betrifft insbesondere den Bereich der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (Faulstich u.a. 2004; Bundesverband der Träger beruflicher Bildung 2004). Hiervon sind auch Finanzierungsmöglichkeiten für Maßnahmen zur Nachqualifizierung betroffen. Es ist anzunehmen, dass die in der Novellierung des SGB vorgesehene Einführung des Arbeitsentgeltzuschusses für Arbeitgeber für die berufliche Weiterbildung beschäftigter Ungelernter (§ 235c SGB III) bzw. für die Qualifizierung von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (§ 417 Abs. 2 SGB III; Thiel 2002) hier nur zum Teil kompensierend wirken können. Experten heben hervor, dass diese Finanzierungsmöglichkeit bislang zu wenig ausgeschöpft wurde (Thiel 2002). D.h. nur

mit einer soliden Finanzierungsbasis sowie einer Verstärkung der Förderstrukturen wie dies im oben aufgezeigten bundesweiten Förderprogramm möglich ist – unabhängig von den stetig wechselnden Bedingungen der Arbeitsmarktpolitik bzw. der Landesausgaben – ist eine bildungspolitische Initiative der zweiten Chance für junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss zu realisieren.

Die integrationspolitischen Folgen und Kosten, sollten junge Erwachsene ohne Berufsabschluss diese zweite Chance nicht erhalten sind zu hoch – für die jungen Erwachsenen – mit und ohne Migrationshintergrund – selbst, wie für die Gesellschaft. Denn nach dem Mikrozensus 2003 haben von allen erwerbslosen jungen Erwachsenen unter 25 Jahren 53% keinen Berufsabschluss. Besonders gravierend ist dabei das ungünstige Ausbildungsniveau bei jungen Erwerbslosen mit Migrationshintergrund: rund 75% der Arbeitslosen unter 25 Jahren mit ausländischem Pass haben keinen Berufsabschluss.

Andernfalls gehen die vielfältigen Potenziale dieser jungen Menschen verloren. Doch eine alternde Gesellschaft, die bereits in den nächsten Jahren vor einschneidenden demografischen Veränderungen steht, kann es sich nicht leisten auf dieses Qualifizierungs- und Arbeitsmarktpotenzial zu verzichten. Die Konzepte zur berufsbegleitenden modularen Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf liegen vor und sind erfolgreich erprobt. An interessierten Teilnehmern fehlt es nicht. Auch Betriebe äußern zunehmend ihr Interesse und ihre Bereitschaft daran mitzuwirken. So beabsichtigen nach einer aktuellen Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung 53% der Ausbildungsbetriebe sowie 37% der nicht ausbildenden Betriebe ihren Fachkräftebedarf zukünftig (auch) über die Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung, d.h. über eine (Nach)Qualifizierung zu decken (Walden u.a. 2002).

Die Umsetzung einer modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung bedeutet – neben der Bereitstellung einer adäquaten bundesweiten Förderstruktur – auch eine Kooperation aller beteiligten Akteure vor Ort, insbesondere der Kammern, der Bildungsträger sowie der Arbeitsverwaltung und kommunaler Stellen. Neben der Durchführung

<sup>8)</sup> Die Zahl der in der Befragung angeschriebenen Bildungsträger (n=200) erlaubt lediglich Trendaussagen, vgl. Rüb 2002



bzw. Finanzierung geht es hierbei vorrangig um Fragen der Zertifizierung.<sup>9)</sup> Die Nutzung bestehender Netzwerke bzw. der Aufbau solcher, nicht nur seitens der Bildungsträger ist hierbei ein entscheidender Vorteil.

Weitere Informationen zur Nachqualifizierung lassen sich finden unter:

- [www.berufsabschluss.de](http://www.berufsabschluss.de)
- [www.qualifizierungspass.de](http://www.qualifizierungspass.de)
- [www.good-practice.bibb.de](http://www.good-practice.bibb.de)

### Ausgewählte Literatur

Die vollständige Literaturliste kann nachgefragt werden unter der e-mail Anschrift [Granato@bibb.de](mailto:Granato@bibb.de)

*Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000:* Beschluss zur Benachteiligtenförderung vom 27. Mai 1999 und Beschluss zu Migrantinnen und Migranten vom 26. Juni 2000.

([http://www.bundesregierung.de/top/sonstige/Schwerpunkte/Buendnis\\_fuer\\_Arbeit/ix7274\\_.htm](http://www.bundesregierung.de/top/sonstige/Schwerpunkte/Buendnis_fuer_Arbeit/ix7274_.htm)).

*BBJ Consult 2004:* Kompendium der Qualitätsstandards nach QPass-System für modulare Qualifizierung und Weiterbildung. Netzwerk Modularisierung – Verbreitung und Umsetzung des modularen Qualifizierungsansatzes in SGB III geförderten Bildungsmaßnahmen durch regionale Einführung des Qualifizierungspasses.

*Brosi, Walter; Troeltsch, Klaus; 2004:* Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015. Forschung spezial Heft 8. Bonn.

*Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2002:* Der Qualifizierungspass für berufliche Qualifizierung und Weiterbildung. Neue Wege zum Berufsabschluss. Berlin (Bezug BBJ Berlin)

*Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesanstalt für Arbeit, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH (INBAS) (Hrsg.) 2003:* Handbuch zur beruflichen Nachqualifizierung – Neue Wege zum Berufsabschluss. Bonn, Berlin.

*Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Hrsg.) 2004:* Förderung der beruflichen Weiterbildung – quo vadis? Evaluierungsergebnisse, Entwicklungstendenzen und Perspektiven. Hamburg.

*Dauids, Sabine (Hrsg.) 1998:* Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung. Berichte zur beruflichen Bildung 216. BIBB. Bielefeld.

*Dellbrück, Joachim 2001:* Der Q-Pass – Instrument zur Sicherung von Qualitätsstandards von arbeitsmarkt-

orientierter Weiterbildung und Lebenslangem Lernen. In: BBJ Consult (Hrsg.): 15 Jahre Programm 501/301. Dokumentation der Fachtagung. Berlin.

*Döring, Ottmar; Zeller, Beate 2000:* Ansätze, Problem und Perspektiven betrieblicher Nachqualifizierung. In: Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.): Berufliche Nachqualifizierung und arbeitsplatznahes Lernen – Sackgasse oder Chance?. Bielefeld.

*Faulstich, Peter; Gnahs, Dieter; Sauter, Edgar 2004:* Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung. Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz. Gesprächskreis Arbeit und Soziales (Hrsg.) Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

*Granato, Mona 2003:* Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung. In WSI Mitteilungen 8 (Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung)

*Granato, Mona 2004:* Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. Bonn (Veröffentlichung in Vorbereitung).

*Gutschow, Katrin 2003:* Die modulare Nachqualifizierung – Impulsgeber für neue Konzepte in der beruflichen Weiterbildung. In: BBJ Consult (Hrsg.): 15 Jahre Programm 501/301. Dokumentation der Fachtagung. Berlin

*Gutschow, Katrin 2002:* Nachweis von nicht formal erworbenen Kompetenzen. In: direkt: Fördern und Qualifizieren No. 15

*Rüb, Herbert 2002:* Ergebnisse und Transfererfahrungen. In: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik INBAS (Hrsg): Aktive Arbeitsmarktpolitik durch berufsbegleitende Qualifizierung – ein ausbaufähiges Modell? Hamburg

*Thiel, Jürgen:* Neue Impulse durch das „Job-AQTIV-Gesetz“. In: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik INBAS (Hrsg.): a.a.O.

*Troeltsch, Klaus 2003a:* Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung: Bildungsbeteiligung und -chancen junger Ausländer, Aussiedler und Migranten im Vergleich zu Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit in Nordrhein-Westfalen. In: Mona Granato (Hrsg.): Die berufliche Qualifikation von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Nordrhein-Westfalen. Expertise im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

*Ulrich, Joachim Gerd; Ehrenthal, Bettina 2003:* Verlauf der Lehrstellensuche und Verbleib der Ausbildungsstellenbewerber des Jahres 2002. In: Ulrich, Joachim Gerd u.a.: Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche. In: Informationen für

<sup>9)</sup> vgl. Beitrag Dellbrück 2001; BBJ Consult 2004; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2002

die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 13.

*Walden, Günter; Beicht, Ursula; Herget, Hermann 2002:* Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 2.

#### Autorenhinweise

Dr. phil Mona Granato ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 2.4 „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn

Katrin Gutschow ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 3.1 „Bildungswege, Kompetenzentwicklung, Lernverläufe“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn

Anschrift:  
Bundesinstitut für Berufsbildung,  
Robert-Schuman-Platz 3,  
53175 Bonn  
E-Mail: [granato@bibb.de](mailto:granato@bibb.de)  
[gutschow@bibb.de](mailto:gutschow@bibb.de)

Dokumentation: A 5632, F 3532, F 1251

INFOnet > Suchbegriff: ibv 15/2004

Zentrale PP 53 8/2004 ■