

## ***Nachqualifizierung als zweite Chance zum Berufsabschluss***

Christoph Eckhardt, QualiNETZ GmbH

*Die „berufsbegleitende Nachqualifizierung zum Berufsabschluss“ steht auf der Schwelle zwischen Modellphase und Regelangebot.*

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat vor 10 Jahren auf den hohen Anteil von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss aufmerksam gemacht und zusammen mit berufsbildungspolitischen Fachleuten und Ministerien auf die Notwendigkeit verwiesen, für diese Zielgruppe neue Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen zu entwickeln. Mit seinen programmatischen Empfehlungen „Ausbildung für alle“ hat das Bundesbildungsministerium eine Vielzahl von Aktivitäten auf Bundes- und Landesebene ausgelöst, um durch eine Verbesserung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, durch eine Differenzierung und Individualisierung der Berufsausbildung und durch die berufsbegleitende Nachqualifizierung möglichst allen Jugendlichen die Chance zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Eintrittskarte in das Erwerbsleben zu geben.

Seit 1995 haben fünf vom BiBB betreute Modellversuche zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung zusammen mit weiteren auf Landesebene eine Vielzahl von Modellen, Konzepten und Initiativen entwickelt. Der Ansatz hat bisher schon eine Verbreitung weit über die Modellversuche hinaus erfahren, so dass man zum heutigen Tag durchaus die These wagen kann, dass die berufsbegleitende Nachqualifizierung an der Schwelle zwischen Modellphase und Regelangebot steht. Durch die Wiederholung der BiBB/EMNID-Studie „Jugendliche ohne Berufsausbildung“ vor etwas mehr als zwei Jahren wurde erneut unterstrichen, dass die bisher entwickelten Initiativen weiter verstärkt und ausgebaut werden sollten, da immer noch ca. 1,3 Mio. junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren ohne Berufsabschluss bleiben.

In der bisherigen Praxis der berufsbegleitenden Nachqualifizierung hat sich die damalige Annahme bestätigt, dass durch eine Kombination von Beschäftigung und Qualifizierung viele junge Menschen einen Berufsabschluss erreichen, die dieses Ziel durch eine reguläre Weiterbildung oder Erstausbildung nicht erreichen könnten bzw. erreicht haben. Der Bedarf hierfür besteht, denn die Arbeitsämter haben immer mehr Schwierigkeiten, junge Menschen dauerhaft in Arbeit zu integrieren, wenn sie nicht über Facharbeiter- bzw. entsprechende Qualifikationen verfügen. Die Betriebe setzen immer häufiger Fachkräfte auch auf Arbeitsplätzen ein, die früher von Angelernten besetzt waren, weil es ihnen auf die Dauer zu teuer wird, bei jeder Produktionsumstellung ein neues Trainingsprogramm für Angelernte zu finanzieren.

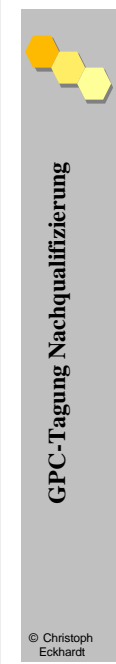
Auch die Politik hat die Notwendigkeit des Ausbaus der Angebote zur Nachqualifizierung junger Erwachsener erkannt. Die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung des Bündnisses für Arbeit fordert, auch ungelernete Arbeitskräfte in die betriebliche Weiterbildung einzubeziehen und ihnen beschäftigungssichernde Weiterbildung zu unterbreiten. Entsprechende Anregungen wurden auch als

Handlungsnotwendigkeit im jüngsten Berufsbildungsbericht der Bundesregierung formuliert.

Solche Forderungen verhallen nicht ungehört, denn seit dem Bestehen der Modellversuchsreihe haben sich die Finanzierungsbedingungen des Arbeitsförderungsrechtes erheblich verbessert: Nach SGB III können auch an- und ungelernete Beschäftigte gefördert werden.

Das Jugendsofortprogramm bietet optimale Finanzierungsmöglichkeiten zur Nachqualifizierung, allerdings nur für die unter 25-Jährigen und mit begrenztem Mitteleinsatz.

Die Reformvorstellungen zum JOB-AQTIV-Gesetz sehen als neue Finanzierungsmöglichkeit Lohnkostenzuschüsse zur Freistellung für Weiterbildung vor. Bisher war diese Finanzierung nur mit Hilfe der ESF-Landesprogramme möglich.



*Berufsbegleitende Nachqualifizierung steht an der Schwelle von der Modellphase zum Regelangebot*

- Bedarf und Nachfrage bei den (jungen) Erwachsenen ist vorhanden.
- Arbeitsmarktlage für Angelernte verschärft sich weiterhin.
- Modelle und Konzepte finden Verbreitung in der Praxis.
- Die Politik fordert die weitere Umsetzung.
- Die Finanzierungsbedingungen werden verbessert.

© Christoph Eckhardt

Die Chancen für eine weitere Verbreitung stehen also gut. Allerdings geschieht dies nicht von alleine. Gute Konzepte zu haben ist das eine; um sie in der Praxis zu verankern, ist das Zusammenwirken vieler Akteure in der Region nötig, insbesondere das Verständnis derer, die über Finanzierungsmittel zu entscheiden haben.

Die Tagung des Good-Practice-Center leistet einen Beitrag zur weiteren Verbreitung, indem die Ergebnisse und Konzepte der Modellversuche mit Fachleuten aus der Praxis ausgetauscht sowie Chancen und Strategien für eine Verbreitung dieses Ansatzes und für seine inhaltliche Weiterentwicklung erörtert werden.

### **Die Innovationen der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Berufsabschluss**

Neu – im Vergleich zur beruflichen Erstausbildung und beruflichen Weiterbildung – sind folgende konzeptionelle Merkmale:

1. Durch die berufsbegleitende Weiterbildung zum Berufsabschluss werden zwei Ziele miteinander verbunden: Die Lernenden erhalten oder behalten ihren Arbeitsplatz *und* erreichen gleichzeitig einen anerkannten Berufsabschluss.

Die Lernenden können bereits während der Weiterbildung in ein betriebliches Arbeitsverhältnis integriert werden oder müssen ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgeben, wenn sie sich zum Berufsabschluss weiterbilden.

2. Durch die modulare Gliederung der Weiterbildung zum Berufsabschluss können

**Innovationen der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Berufsabschluss**

GPC-Tagung Nachqualifizierung

**Innovationen**

- Es werden zwei Ziele verknüpft: Integration (bzw. Verbleib) in **Arbeit** und berufsbegleitende Weiterbildung zum **Berufsabschluss**.
- Modulare Gliederungen* erleichtern die Einbeziehung verschiedener Maßnahmen und Lernorte zum Lernen für den Berufsabschluss.
- Weiterbildungsprozesse können **flexibler** individuellen und/oder betrieblichen Anforderungen angepasst werden. Der Zugang zur *Externenprüfung* wird erleichtert.
- Arbeitsplatzorientierte Lernkonzepte** erleichtern Lernungewohnten das Lernen und greifen betriebliche Anforderungen auf.

© Christoph Eckhardt

verschiedene Lernorte und verschiedene Maßnahmen für die abschlussbezogene Qualifizierung genutzt werden. Die Abstimmung zwischen Betrieb und Bildungsträger wird erleichtert. Es können auch solche Arbeitsförderungsmaßnahmen in eine längerfristige Nach-

qualifizierung einbezogen werden, die zeitlich nicht für eine Weiterbildung zum Berufsabschluss reichen würden (z. B. Qualifizierungs-ABM).

Das Niveau der Qualifizierung für Angelernte wird angehoben, da sie in den absolvierten Modulen (Teilen des Berufsbildes) Facharbeiterqualifikationen erwerben. Das erleichtert ihre Einsatzmöglichkeiten im Betrieb.

3. Weiterbildungsprozesse können **flexibler** individuellen und/oder betrieblichen Anforderungen angepasst werden. Die verschiedenen *persönlichen* Interessen – Beschäftigung, Weiterbildung, Vereinbarkeit mit Familie, persönliche Lebensplanung – können besser in Einklang gebracht werden, weil die Module über längere Zeiträume verteilt durchlaufen werden können.

Der Zugang zur Externenprüfung wird erleichtert: Der individuelle Nachweis vorhandener beruflicher Qualifikationen lässt sich durch Modulzertifikate leicht überprüfen, die sich auf Berufsbilder und Rahmenpläne anerkannter Ausbildungsberufe beziehen und zugleich die Tätigkeiten beschreiben, die qualifiziert ausgeführt werden können.

4. Arbeitsplatzorientierte Lernkonzepte erleichtern Lernungewohnten das Lernen und greifen betriebliche Anforderungen auf, ohne die Breite des Berufsbildes einzuschränken.

Die Modellversuche sind angetreten mit dem Anspruch, die bisherigen Erfahrungen und beruflichen Kompetenzen Angelernter aufzugreifen und daran anzuknüpfen. Durch die Verbindung des Lernens beim Bildungsträger mit dem betrieblichen Arbeitsprozess können die Lernenden ihren beruflichen Erfahrungsbereich in den Lernprozess einbringen. Der Transfer des Gelernten in die Praxis wird erleichtert. Theorie wird

unmittelbar mit der Praxis verknüpft und ist dadurch leichter nachvollziehbar. Das bringt Vorteile für solche „Lerntypen“, die besser durch das praktische Tun und die unmittelbare Ausführung lernen als durch abstraktes Denken und die Aneignung von Faktenwissen.


Auf diese Weise konnten in den Modellversuchen gerade auch solche jungen Menschen den Berufsabschluss erreichen, die dies aufgrund ihrer Lernvoraussetzungen in regulären Weiterbildungsmaßnahmen nicht erreichen könnten.

Es wurde also ein Qualifizierungskonzept entwickelt, das sich besonders gut eignet für an- und ungelernte junge Erwachsene, die

- ◆ bereits einen Arbeitsplatz haben oder hatten und wieder einen Arbeitsplatz suchen,
- ◆ nicht mehr in ein Ausbildungsverhältnis (Erstausbildung) integriert werden können,
- ◆ daran interessiert sind, einen anerkannten Berufsabschluss begleitend zur Berufstätigkeit zu erreichen,
- ◆ aufgrund ihrer schulischen und beruflichen Vorqualifikationen nicht für eine reguläre berufliche Weiterbildung zum Berufsabschluss (Umschulung) in Frage kommen,
- ◆ ihren Berufsabschluss in Verbindung mit einem Arbeitsplatz und mit Hilfe einer zielgruppengerechten Qualifizierung und Förderung erreichen können.

Das Konzept ist keine Alternative zur beruflichen Erstausbildung. Jugendliche, die noch keinen Berufsabschluss haben, sollen vorrangig durch die Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis gefördert werden.

Auch (junge) Erwachsene, die ihren Berufsabschluss in einer regulären (auf zwei Drittel der regulären Ausbildungszeit verkürzten) Umschulung erreichen können, sollten dies dort tun.



GPC-Tagung Nachqualifizierung

## An- und ungelernte junge Erwachsene

**Qualifiziert werden junge Erwachsene ohne Berufsabschluss,**

- die Arbeitserfahrungen als An- oder Ungelernte haben,
- die einen Arbeitsplatz suchen oder behalten wollen,
- die aufgrund ihrer Vorqualifikationen nicht für eine reguläre Umschulung geeignet sind,
- die nicht mehr in ein Ausbildungsverhältnis (Erstausbildung) integriert werden können.


© Christoph Eckhardt

Das Angebot der berufsbegleitenden Nachqualifizierung zum Berufsabschluss in Verbindung mit Beschäftigung ist gedacht für diejenigen, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden und dies nicht aufgeben möchten oder die in erster Linie einen neuen Arbeitsplatz suchen, aber am Erwerb eines Berufsabschlusses interessiert sind, wenn dies berufsbegleitend möglich ist.

### **Die in der Modellversuchsreihe entwickelten Qualitätsstandards**

In den Modellversuchen ist eine Reihe von Standards für die berufsbegleitende Nachqualifizierung entwickelt worden, mit denen sie sich von anderen Weiterbildungsangeboten unterscheidet.

- ◆ Die Weiterbildung wird mit einem betrieblichen Arbeitsverhältnis verbunden. Der Arbeitsprozess wird in das Lernkonzept einbezogen. Lernangebote bei Bildungsträgern werden mit den Lernmöglichkeiten und Anforderungen des betrieblichen Arbeitsprozesses und den individuellen Lernvoraussetzungen und Kompetenzen verknüpft.



GPC-Tagung Nachqualifizierung

## Standards

- Weiterbildung begleitend zum Arbeitsverhältnis
- Einbeziehung beruflicher Erfahrungen
- individuelle Förderung und Beratung
- Verknüpfung der Lernorte
- anerkannter Berufsabschluss
- Gliederung in Module, Zertifizierung

Qualifizierungspass

### **Kombinierte Beschäftigung und Qualifizierung zum Berufsabschluss**

© Christoph Eckhardt

- ◆ Das Lernkonzept bezieht die vorhandenen Erfahrungen, Kompetenzen und Stärken aus bisheriger Berufstätigkeit mit ein und berücksichtigt besonders diejenigen, die aus schulischen, sozialen, kulturellen oder sprachlichen Gründen einer besonderen Förderung bedürfen.
- ◆ Ziel ist immer ein nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung anerkannter Berufsabschluss. Grundlage ist die jeweilige Verordnung über die Berufsausbildung mit dem Berufsbild und den Inhalten des Ausbildungsrahmenplanes.
- ◆ Das Berufsbild wird in einzelne Module gegliedert. Module beschreiben arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen auf der Grundlage des Berufsbildes und des Ausbildungsrahmenplanes.
- ◆ Abgeschlossene Module werden durch Zertifikate bescheinigt und in einem Qualifizierungspass dokumentiert. Die Zertifikate werden von den jeweiligen Bildungsträgern nach bestandener Modulprüfung oder nach einem Feststellungsverfahren zur Anerkennung von Vorqualifikationen ausgestellt.
- ◆ Curriculum und Maßnahmekonzept für die Weiterbildung zum Berufsabschluss (Modulgliederung, Untergliederung in Bausteine, Lehrpläne, Lernorte, Prüfungs- und Feststellungsverfahren) sind mit den nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen abgestimmt. Die Abschlussprüfung erfolgt entweder als Maßnahmeprüfung (Umschulung) oder als Externenprüfung.
- ◆ Die erworbenen Qualifikationen werden durch Zertifikate bestätigt und in einem Qualifizierungspass dokumentiert. Dadurch wird der Zugang zur Externenprüfung erleichtert. Kompetenzen aus bisherigen Berufstätigkeiten können anerkannt werden. Die Qualifizierung zum Berufsabschluss kann auf längere Zeiträume verteilt werden (z. B. unterbrochen durch eine Familienphase oder Vollzeitbeschäftigung).

### ***Gliederung in Module***

Die Gliederung des Berufsbildes in einzelne Module erleichtert die *Flexibilisierung und Individualisierung* von Lernprozessen zum Berufsabschluss im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Auf der Grundlage des Berufsbildes und des Ausbildungsrahmenplanes beschreiben Module zusammenhängende Arbeitsbereiche als Teile des Berufsbildes, die für sich arbeitsmarktverwertbar sind. Zusammengenommen enthalten sie alle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die das Berufsbild ausmachen.

Auch wenn der Berufsabschluss noch nicht erreicht worden ist, haben Angelernte die bereits *absolvierten Module auf dem Niveau von Facharbeiterqualifikationen* erworben. Die Qualifizierung schließt also selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren der Arbeit ein. Sie verbindet fachliche Kompetenzen mit den erforderlichen berufsübergreifenden Kompetenzen. Damit unterscheidet sich das Konzept vom üblichen Training von Angelernten, das sie zwar zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten befähigt, nicht aber zu vorausschauender Planung, zur Übertragung vorhandener Qualifikationen, zur Fehlersuche und Problemlösung, um

nur einige in der Produktionstätigkeit von Angelernten heute mehr und mehr nötigen Kompetenzen zu nennen.

Modulare Gliederungen sind keine ordnungspolitische Alternative zur dualen Erstausbildung. Im Gegenteil: Module beziehen sich immer auf die gültigen Ausbildungsverordnungen und die Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne. Sie können aber auch darüber hinausgehende Qualifikationen einschließen, die dem aktuellen Stand der Technik oder regionalen Besonderheiten entsprechen. Indem sie komplexe Tätigkeitsbereiche abbilden, die auch in der Praxis zusammenhängend vorkommen, werden sie den Voraussetzungen erwachsener Lernender im Rahmen der Weiterbildung gerecht. Modulgliederungen verfolgen im Übrigen ähnliche Ziele wie die Gliederung vieler neu geordneter Berufsbilder und die Lernfeldorientierung in den Rahmenlehrplänen.

### **Der Qualifizierungspass**

Die im Rahmen der beruflichen Weiterbildung zum Berufsabschluss erfolgreich absolvierten Module werden nach bestandener Modulprüfung durch ein Zertifikat bestätigt. Die Zertifikate werden in einem Qualifizierungspass gesammelt. Darüber hinaus können dort auch sonstige Arbeits- und Bildungserfahrungen sowie Schulbildung aufgenommen werden.

**Gliederung der Qualifizierung in Module**

**Moduldefinition im Modellversuch  
Lernen im Arbeitsprozess**

Module sind zeitlich und inhaltlich abgeschlossene Abschnitte der Qualifizierung.

- Sie beziehen sich auf das Berufsbild und den Ausbildungsrahmenplan
- Sie gliedern sich nach betrieblichen Arbeitsbereichen bzw. Abläufen

Ein erfolgreich abgeschlossenes Modul befähigt zur fachgerechten Ausführung von Arbeiten in einem betrieblichen Arbeits- bzw. Auftragsbereich.

© qualiNETZ

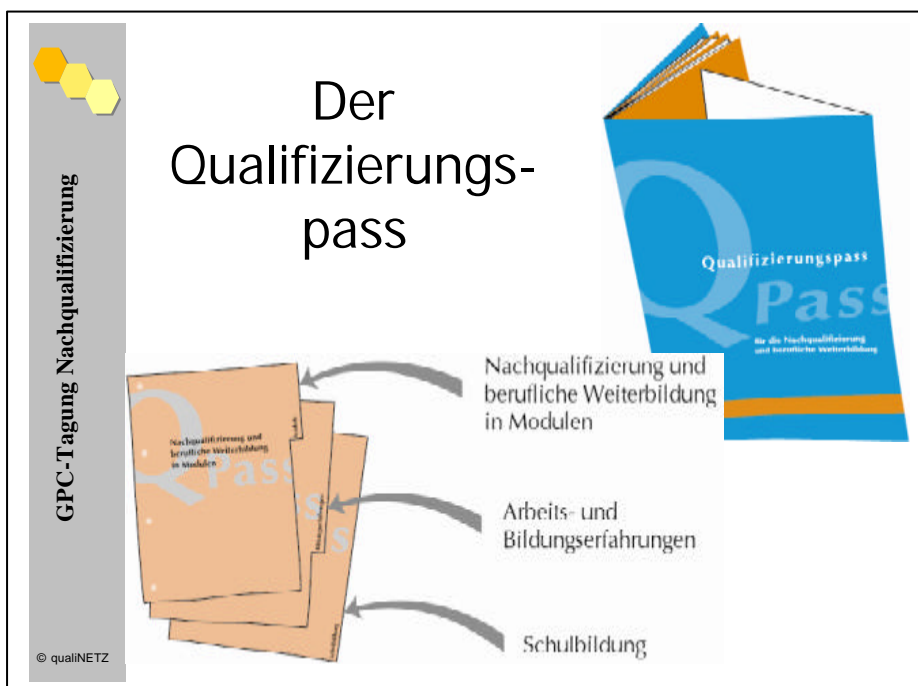
Der Qualifizierungspass dokumentiert den Arbeitgebern, welche beruflichen Qualifikationen bereits vorhanden sind und für welche Tätigkeiten sie bereits qualifiziert eingesetzt werden können. Deshalb enthält er eine Übersicht über die Module und ihre Untergliederungen (in Bausteine, Lernaufträge o. Ä.)

sowie die Verweise zu den Inhalten des Berufsbildes bzw. des Ausbildungsrahmenplanes. Die Zertifikate enthalten Angaben, welche zu dem Modul gehörenden Tätigkeiten ausgeführt werden können. Um die neu erworbenen Qualifikationen zu nutzen, können die Betriebe die Lernenden mit neuen, anspruchsvolleren Aufgaben betrauen oder auf qualifizierteren Arbeitsplätzen einsetzen.

Der Qualifizierungspass dient bei der Anmeldung zur Externenprüfung als Nachweis über die erworbenen Qualifikationen. Nach dem Berufsbildungsgesetz ist bei der

Anmeldung zur Externenprüfung die doppelte Zeit der beruflichen Erstausbildung als Berufserfahrung in diesem Beruf nachzuweisen. Zugelassen werden kann auch, wer durch geeignete Zertifikate oder Zeugnisse nachweisen kann, dass alle für den Berufsabschluss erforderlichen Qualifikationen erworben worden sind. Dieser Nachweis ist mit dem Qualifizierungspass möglich. Es trägt zur schnelleren individuellen Überprüfung bei, wenn die zugrunde liegende Modulgliederung und das Curriculum mit der zuständigen Stelle vorher abgestimmt worden sind. Der Qualifizierungspass ist damit ein Hilfsmittel, das die Arbeit der Prüfungsausschüsse in diesem Punkt enorm erleichtert und Angelernten den Zugang zur Externenprüfung überhaupt erst möglich macht.

Die geschilderten Vorteile der Flexibilisierung von beruflicher Weiterbildung zum Berufsabschluss würden dann voll ausgespielt werden können, wenn es ein entsprechendes



allgemein anerkanntes Nachweisinstrument gäbe, dessen Gebrauch auch die Beachtung der geschilderten Standards, insbesondere des Bezugs zur Ausbildungsverordnung, verdeutlicht.

Die bundesweite Einführung des Qualifizierungspasses als ein Instrument zur Dokumentation vorhandener

beruflicher Qualifikationen ist also dringend nötig. Wenn durch das JOB-AQTIV-Gesetz die Arbeitsämter zu Eingliederungsplänen verpflichtet werden, die zu einer möglichst schnellen Integration in Arbeit führen sollen, muss die bisherige Schwerfälligkeit der Arbeitsämter bei der Weiterbildungsplanung aufgebrochen werden. Einmal jährlich beginnende Umschulungen mit großen Gruppengrößen sind hier kontraproduktiv. Wir brauchen flexible Systeme in kleinen Gruppen und mit Einstiegsmöglichkeiten zu Beginn eines jeden Moduls. Dafür wird ein Dokumentationsinstrument benötigt. Genau diese Funktion erfüllt der Qualifizierungspass.

Mit der Gliederung der Weiterbildung zum Berufsabschluss in einzelne Module und mit dem Qualifizierungspass sowie mit der arbeitsplatznahen Qualifizierung hat die Modellversuchsreihe ein Konzept entwickelt, dessen Bedeutung weit über den engen Zielgruppenansatz hinausgeht und mit dem zumindest die SGB III-geförderte Weiterbildung wesentlich effektiver gestaltet werden kann.

Deshalb ist die Zurückhaltung bei der bundesweiten Einführung des Qualifizierungspasses schwer nachvollziehbar. Es ist höchste Zeit, dass sich BMBF und BMA mit der Bundesanstalt und dem BiBB zusammenfinden, um den Qualifizierungspass einzuführen. Dabei geht es letztendlich um nichts anderes als um die Ausführung bereits vorhandener gesetzlicher Bestimmungen, also um die Umsetzung in entsprechende Förderrichtlinien.

### ***Thesen zur Verankerung und Weiterentwicklung der berufsbegleitenden Nachqualifizierung***

#### **I. An- und Ungelernte müssen in Betrieben qualifiziert werden.**

Betriebe sind aufgeschlossen für die Weiterbildung Angelernter zum Berufsabschluss.

Die Möglichkeiten der Qualifizierung angelernter Beschäftigter in den Betrieben muss als neues, erfolversprechendes Angebot den Unternehmen angeboten werden. Solche Konzepte sind in der betrieblichen Personalentwicklung noch viel zu wenig bekannt. In den Betrieben wächst das Verständnis, dass eine qualifizierte Weiterbildung ihrer Angelernten auf das Ziel der Facharbeiterqualifikation hin langfristig eine ökonomisch sinnvolle Entscheidung ist, zumal immer lauter der Mangel an Facharbeiterinnen und Facharbeitern beklagt wird. Hier gilt es, zunächst das in den Betrieben vorhandene Potenzial an Beschäftigten, aber auch das bei den Arbeitslosen vorhandene Potenzial auszuschöpfen.

Die Qualifizierung von Angelernten zum Berufsabschluss muss personalpolitisch wie auch arbeitsmarktpolitisch aus dem bisherigen Nischendasein heraustreten und zu einer prioritären Zielsetzung werden. Entsprechende politische Willensäußerungen, wie wir sie im Bündnis für Arbeit oder auch im Berufsbildungsbericht voller Freude zur Kenntnis nehmen, müssen sich auch in Förderprioritäten der Bundesanstalt und in den sonstigen arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen niederschlagen. Die Konzepte sind vorhanden. Es gilt, sie nun in der Fläche anzuwenden.

#### **II. Bildungsträger müssen zu flexiblen Dienstleistungsunternehmen werden.**

Bildungsträger müssen wegkommen von einer starren Angebotspolitik. Sie müssen sehr viel stärker die Weiterbildungsanforderungen und Interessen der Betriebe und der Weiterbildungsteilnehmer/innen im Blick haben: flexible, zeitliche Einstiege in modulare Konzepte, die sowohl das Berufsbild wie auch die jeweiligen konkreten betrieblichen Anforderungen im Blick haben und noch stärker als bisher die Vermittlung in Arbeit als oberstes Ziel verfolgen.

**Berufsbegleitende Weiterbildung zum Berufsabschluss ist mehr als ein zielgruppenspezifischer Ansatz**

**Perspektiven**

- Angelernte Arbeitnehmer/innen aus Betrieben zum Berufsabschluss qualifizieren.
- Bildungsträger müssen flexible und arbeitsplatznahe Weiterbildungskonzepte anbieten.
- In Module gegliederte Weiterbildungsangebote werden den aktuellen Arbeitsmarktanforderungen besser gerecht.
- Das Konzept sollte um Zusatzqualifikationen sowie um sprachliche und interkulturelle Förderung erweitert werden.
- Eine Finanzierung aus einer Hand (SGB III) muss auch Lohnkosten zur Freistellung für Weiterbildung enthalten.
- Regionale Netzwerke ermöglichen maßgeschneiderte individuelle Qualifizierungsverläufe und mehr Effizienz.

GPC-Tagung Nachqualifizierung  
© qualiNETZ

Diejenigen, die ihr Angebot *auch* auf akute betriebliche Bedarfe ausrichten, werden diese Vermittlungsleistungen leichter erbringen können. Modulare Weiterbildungskonzepte erleichtern diesen Abstimmungsprozess. Nach meinen Erfahrungen hatten die Nachqualifizierungsträger, die mit Betrieben kooperiert haben,

selten das Problem, dass ihre Teilnehmer/innen nicht hätten vermittelt werden können. Die Betriebe haben sehr aufgeschlossen reagiert und hätten oft noch mehr Nachqualifizierungsteilnehmer/innen aufnehmen können, als zur Verfügung standen.

Die im Rahmen der berufsbegleitenden Nachqualifizierung entwickelten Konzepte greifen die Vorqualifikationen der Lernenden auf und stellen sich durch die modulare Gliederung der Weiterbildung zum Berufsabschluss auf die aktuellen Qualifikationsanforderungen der jeweiligen Berufe in der Region bzw. in der Branche ein, gehen also über die in den jeweiligen Verordnungen über die Berufsausbildung geregelten Mindestanforderungen hinaus.

Dies erfordert von den Bildungsanbietern eine eingehende Bedarfsanalyse sowohl bei den Betrieben als auch bei den Adressaten, eine flexible Lernorganisation, die Einbeziehung betrieblicher Lernorte und die Gestaltung individualisierter Lernwege. Hierzu sind erhebliche strukturelle Veränderungen bei den Bildungsträgern erforderlich, um den künftigen Anforderungen des Weiterbildungsmarktes entsprechen zu können.

### **III. Flexibilisierung und Differenzierung der Weiterbildung kann durch die Gliederung in Module erreicht werden.**

Die Gliederung der beruflichen Weiterbildung zum Berufsabschluss in einzelne Module und ihre Zertifizierung ermöglichen in Zukunft eine differenzierte und individualisierte Gestaltung von Lernwegen zum Berufsabschluss und eine flexiblere Integration in Arbeitsverhältnisse. Dies wird dadurch erreicht, dass Module sowohl den Anforderungen des Berufsbildes und den Inhalten des Ausbildungsrahmenplanes entsprechen als auch durch ihren Zuschnitt auf Tätigkeiten und zusammenhängende Arbeitsbereiche der beruflichen Praxis arbeitsmarktverwertbar sind.

Die berufliche Weiterbildung zum Berufsabschluss sollte generell auf modulare Konzepte umgestellt werden. Der Qualifizierungspass ist ein geeignetes Instrument, um die individuellen Weiterbildungsverläufe zu dokumentieren.

Durch die Gliederung von Weiterbildungsangeboten zum Berufsabschluss in einzelne Module und durch ihre Ergänzung durch Anpassungs- und Zusatzqualifikationen ließen sich Weiterbildungsangebote in der Region flexibler an die Anforderungen der Lernenden wie auch an die Qualifizierungsanforderungen der Arbeitsplätze anpassen. Mit dem § 91 SGB III ist die gesetzliche Grundlage geschaffen, Weiterbildungsangebote in einzelne Maßnahmeteile (Module) aufzuteilen. Auch die Qualifizierungsteile von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollten künftig verstärkt für die modulare Weiterbildung zum Berufsabschluss genutzt werden. Eine Abkehr von starren Maßnahmeangeboten (einmal jährlicher Maßnahmebeginn mit 24-monatiger Dauer) hin zu modularen Angeboten mit flexiblen Einstiegen und differenzierten „kundenorientierten“ Lernmöglichkeiten würde auch zu schnelleren und größeren Eingliederungserfolgen bei Arbeitslosen führen, die erst nach einer entsprechenden Anpassungsqualifizierung einen Arbeitsplatz finden können.

Dies würde zu mehr Effizienz hinsichtlich des Mitteleinsatzes, aber vor allem zu größeren Eingliederungserfolgen bei Arbeitssuchenden führen. Präventiv eingesetzt, können sich Menschen, deren Arbeitsplätze perspektivisch bedroht sind, mit modularen Weiterbildungsangeboten frühzeitig auf neue Anforderungen ihres Berufes bzw. des Arbeitsmarktes einstellen.

Hierzu sind allerdings regional abgestimmte Konzepte zwischen den Anbietern, den Finanziers und – vor allem – den Nutzern von Weiterbildungs- und Beschäftigungsangeboten nötig.

#### **IV. Die Verknüpfung von berufsbegleitender Qualifizierung zum Berufsabschluss mit einem Arbeitsverhältnis stellt neue Anforderungen an die Finanzierung.**

Wichtig ist die Finanzierung aus einer Hand. Sonderprogramme oder ESF-Programme sind hilfreich, um bestimmten Zielgruppen den Zugang zu erleichtern und mehr Mittel insgesamt zur Verfügung zu stellen.

Die in den Reformvorstellungen zum JOB-AQTIV-Gesetz enthaltene Möglichkeit, Betrieben einen Lohnkostenersatz für die Freistellung von Mitarbeiter(inne)n ohne Berufsabschluss zur Teilnahme an einer entsprechenden Weiterbildung zahlen zu können, schafft eine wesentliche Grundvoraussetzung für eine stärkere Beteiligung Angelegener an beruflicher Weiterbildung.

#### **V. Mit Hilfe regionaler Netzwerke sollen Weiterbildungskonzepte entstehen.**

In den Regionen (Arbeitsamts- bzw. Kammerbezirke) sollten Netzwerke von Bildungs- und Beschäftigungsträgern, Betrieben, Arbeitsämtern und Kammern entstehen, die flächendeckende Integrations- und Weiterbildungskonzepte auf der Grundlage modularer Gliederungen und unter Anwendung des Qualifizierungspasses entwickeln und anbieten.

Regionale Netzwerke mehrerer Anbieter, die sich mit Arbeitsverwaltung und Kammern auf ein gemeinsames Modulkonzept verständigen, könnten eine wesentlich höhere Effizienz beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen erreichen und den einzelnen Teilnehmer(inne)n für sie maßgeschneiderte, individuelle Weiterbildungs- und Eingliederungsverläufe ermöglichen.

Aufgaben solcher regionaler Netzwerke sind die Erarbeitung gemeinsamer Modulgliederungen, die Abstimmung von Lernkonzepten, die Organisation und Durchführung der Modulprüfungen und die Ausgabe und „Pflege“ des Qualifizierungspasses. Grundlage sollten gemeinsame Qualitätsmerkmale unter Berücksichtigung der in der Modellversuchsreihe entwickelten Standards für die berufsbegleitende Nachqualifizierung sein.

In der Weiterentwicklung des Ansatzes ist die Einbeziehung von Zusatzqualifikationen in Ergänzung zu den auf den Berufsabschluss zielenden Modulen ebenso erforderlich wie die Organisation von Durchlässigkeiten zwischen benachbarten Berufen. Dies setzt allerdings voraus, dass modulare Weiterbildungsangebote in der Region mehr als nur ein Nischendasein führen.

Angesichts der großen Zahl ausländischer junger Erwachsener, die ohne Berufsabschluss bleiben, müssen die vorhandenen Lernkonzepte um interkulturelles Lernen, die Einbeziehung von Qualifikationen aus den Herkunftsländern und – vor allem – um Fachsprache erweitert werden.

### **Ausblick**

Was unter dem Arbeitstitel „Berufsbegleitende Nachqualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener zum Berufsabschluss“ an Konzepten und Strategien entwickelt worden ist, ist weit mehr als nur ein zielgruppenspezifischer Förderansatz. Das Innovationspotenzial der Differenzierung und Flexibilisierung der Weiterbildung zum Berufsabschluss ist gegenwärtig von äußerster Aktualität. Dies ist u. a. auch mit der Diskussion um die bundesweite Einführung des Qualifizierungspasses verbunden. Ich schließe mein Referat mit der Hoffnung, dass die Tagung ein weiterer Meilenstein in der Verbreitung der hier geschilderten Ergebnisse in der regulären Praxis sein wird.