

Thesen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung

Christoph Eckhardt, qualiNETZ GmbH

Menschen ohne Berufsabschluss haben kaum noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Um sie dauerhaft integrieren zu können, sind über die bestehenden Möglichkeiten der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung hinaus neue Wege zum Berufsabschluss erforderlich.

Auf der Grundlage der bisherigen Ergebnisse von Modellversuchen des Bundes und der Länder zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung sollen mit der Tagung die Chancen für eine weitere Verbreitung dieses Ansatzes erörtert und Grundzüge für eine Strategie zur Umsetzung entwickelt werden.

Dazu lädt das Good-Practice-Center zur Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung Expertinnen und Experten aus Betrieben, von Bildungs- und Beschäftigungsträgern, aus der Arbeitsverwaltung und aus Landesministerien, aus Kammern, aus Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften ein.

Qualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Beruf – eine bildungspolitische Herausforderung

Bildungspolitische Initiativen und Konzepte zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelerner junger Erwachsener werden seit Beginn der 1990er Jahre diskutiert – angeregt durch Forschungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung. In jüngster Zeit verdichten sich die Empfehlungen und Initiativen. Die Tagung will dazu beitragen, dass diese Empfehlungen umgesetzt werden können, sowohl auf der Ebene der Politik als auch auf der Ebene der Praxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Arbeitsförderung.

Zur Einstimmung ins Thema seien einige dieser Empfehlungen zitiert:

Arbeitsstab Forum Bildung: Förderung von Chancengleichheit
(Vorläufige Empfehlungen des Forum Bildung, Februar 2001):

Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung müssen eine zweite Chance für eine berufliche Qualifizierung erhalten. Die positiven Erfahrungen aus Modellvorhaben der Qualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Beruf sind breit umzusetzen.

Handlungsfelder:

- ◆ *Schaffung eines Förderinstrumentes zur Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Beruf und Verzahnung mit den Förderinstrumenten des Sozialgesetzbuches III;*
- ◆ *Einführung des Qualifizierungspasses.*

Arbeitsstab Forum Bildung: Qualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Beruf (Januar 2001):

Etwa 15 % der in Deutschland lebenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 29 Jahren sind ohne Berufsabschluss, 10,5 % der deutschen Jugendlichen und fast 40 % der jungen Ausländer (Sonderauswertung des Mikrozensus 1998). Angesichts der ständig zurückgehenden Beschäftigungsmöglichkeiten für Un- und Angelernte sind dringend weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Zahlen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Beruf erforderlich.

Während es für Jugendliche im Alter der Erstausbildung, die besonderer Förderung bedürfen, ein erfolgreiches Instrumentarium – insbesondere durch die Förderung nach dem SGB III – gibt, fehlt ein entsprechendes Förderinstrument für die Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen. Aus den vom BMBF geförderten Wirtschaftsmodellversuchen und aus Modellvorhaben der Länder liegen genügend gute Erfahrungen vor, die ein breites Handeln zur Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Beruf ermöglichen.

Arbeitsgruppe ‚Aus- und Weiterbildung‘ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener (Beschluss vom 27. Mai 1999):

Eine der größten Herausforderungen des deutschen Berufsbildungssystems besteht darin, jedem Jugendlichen, der will und kann, eine Ausbildungschance zu geben. ... Die Bündnispartner wollen eine breite bundesweite Initiative zur Weiterentwicklung der Konzepte zur beruflichen Förderung von benachteiligten Jugendlichen anstoßen, wobei auch der Bereich der Nachqualifizierung einbezogen wird Es wird erwartet, dass die Bundesregierung, die Länder und Kommunen, Wirtschaft und Gewerkschaften sowie die Bundesanstalt für Arbeit dazu ihren jeweiligen Beitrag leisten. ...

In der Leitlinie 5 Ausbau der Angebote zur Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Ausbildungsabschluss wird gefordert, auch ungelernte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verstärkt in die betriebliche Weiterbildung einzubeziehen, das gesamte Spektrum der betrieblichen Weiterbildung auch jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss anzubieten und ihnen auch beschäftigungssichernde Weiterbildungsangebote zu unterbreiten.

Chancengleichheit (aus dem Berufsbildungsbericht 2001 der Bundesregierung):

Chancengleichheit beim Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und sozialen Stabilität in einer Gesellschaft im Wandel. Eine Berufsausbildung soll nicht nur dazu befähigen, im Anschluss an diese Ausbildung eine qualifizierte Berufstätigkeit aufnehmen zu können. Sie leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Teilhabe an der Gesellschaft. Sie soll junge Menschen auch in die Lage versetzen, sich über den eigenen Arbeitsbereich hinaus bei der Gestaltung der Arbeitswelt sowie gesellschaftspolitisch zu engagieren und den Wandel gestalten zu können. Chancengleichheit ist auch notwendige Voraussetzung dafür, alle Qualifikationspotenziale, die Wirtschaft und Gesellschaft brauchen, zu erschließen.

Deshalb ist es das Ziel der Bundesregierung, zusammen mit den Partnern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und den Ländern alle Instrumente zur Verwirklichung des Grundsatzes „Berufsausbildung für alle“ von der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung über die Ausbildungsförderung bis zur Nachqualifizierung weiter zu entwickeln und effektiver zu gestalten sowie Benachteiligungen und Ungleichgewichte in der beruflichen Weiterbildung abzubauen. (S. 8)

Weiterhin Handlungsbedarf besteht auch bei der Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss. Ziel ist es, junge Erwachsene mit einem kombinierten Ansatz von Arbeit und Qualifizierung zur Externenprüfung oder Umschulungsprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung und damit schrittweise zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen. Hier geht es insbesondere darum, die aus der seit 1995 durchgeführten Modellvorhabenreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ gewonnenen Erkenntnisse für die Konzeption von Regelangeboten zur Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen zu nutzen. (S. 32)

Gegenwärtige Situation

Seit 1995 wurden in fünf Wirtschaftsmodellversuchen des Bundes, fachlich betreut durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, sowie in Modellprojekten in den Bundesländern unterschiedliche Konzepte zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung erfolgreich erprobt. Dadurch haben viele hundert junge Erwachsene einen Berufsabschluss nachträglich erworben, die dieses Ziel weder in der beruflichen Erstausbildung noch durch reguläre Umschulungen erreichen konnten.

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

- ◆ Durch die berufsbegleitende Weiterbildung zum Berufsabschluss werden zwei Ziele miteinander verbunden: Die Lernenden erhalten oder behalten ihren Arbeitsplatz und erreichen gleichzeitig einen anerkannten Berufsabschluss.
- ◆ Durch die modulare Gliederung der Weiterbildung zum Berufsabschluss können verschiedene Lernorte und verschiedene Maßnahmen für die abschlussbezogene Qualifizierung genutzt werden. Die Beschäftigungs-,

Weiterbildungs- und familiären Interessen der Lernenden können besser miteinander in Einklang gebracht und auf die betrieblichen Anforderungen abgestimmt werden.

- ◆ Die entwickelten Konzepte des Lernens im Prozess der Arbeit stellen eine Verknüpfung der Lernangebote bei Bildungsträgern mit den Lernmöglichkeiten und Lernanforderungen des betrieblichen Arbeitsprozesses sowie mit individuellem Lernen dar.

Als Ergebnisse der bisherigen Modellprojekte liegen vor:

- ◆ Maßnahme- und Finanzierungskonzepte unter Nutzung der Möglichkeiten des SGB III, des Jugendsofortprogramms oder des Europäischen Sozialfonds;
- ◆ modulare Weiterbildungskonzepte, die das Lernen für den Berufsabschluss mit dem Arbeitsprozess verbinden;
- ◆ ein Qualifizierungspass, der die erfolgreich abgeschlossenen und durch Zertifikate nachgewiesenen Module gegenüber Arbeitgebern und Kammern dokumentiert und die Zulassung zur Externenprüfung erleichtert;
- ◆ Marketingkonzepte, um Betriebe für die Weiterbildung ihrer angelernten Beschäftigten zu gewinnen und um Bildungsträgern die Entwicklung arbeitsplatznaher Qualifizierungskonzepte zu erleichtern.

Der bisherige Erfolg lässt sich am deutlichsten daran ablesen, dass die in den Modellversuchen entwickelten Konzepte auch über den jeweiligen Träger hinaus Verbreitung gefunden haben. In Berlin, Hamburg und Thüringen, Hessen und Bayern sind regionale Netzwerke entstanden, in denen verschiedene Träger und Institutionen hinsichtlich der Entwicklung und des Angebotes miteinander abgestimmter modularer Weiterbildungsangebote kooperieren und gezielt Betriebe in die Entwicklung und Durchführung von Nachqualifizierung zum Berufsabschluss für ihre Beschäftigten einbezogen worden sind.

Die Erfolgsbedingungen solcher Netzwerke beschreiben zugleich den Handlungsbedarf für die weitere Verbreitung. Solche Netzwerke sind dort entstanden, wo Bildungsträger und Betriebe, Arbeitsämter, Landesministerien, Kammern und andere zuständige Stellen und Beratungsunternehmen gemeinsame Strategien zur Finanzierung und Etablierung entwickelt und realisiert haben.

Thesen zur Verankerung und Weiterentwicklung der berufsbegleitenden Nachqualifizierung

I. Betriebe sind aufgeschlossen für die Weiterbildung Angelernter zum Berufsabschluss.

Viele Betriebe haben bei ihren Weiterbildungsbemühungen die Zielgruppe der An- und Ungelernten am wenigsten im Visier. Weiterbildung konzentriert sich auf das Management oder auf die Begleitung betrieblicher Umstrukturierungsprozesse. Gleichzeitig klagen viele Betriebe über einen Mangel an Facharbeitern. Die

berufsbegleitende Weiterbildung zum Berufsabschluss bietet sich hier als ein Personalentwicklungsinstrument an, das aus betriebserfahrenen Angelernten Facharbeiter/innen machen bzw. neue, qualifiziert einsetzbare Fachkräfte in die Betriebe bringen kann.

In der Modellversuchsreihe wurden Marketinginstrumente entwickelt, mit denen Betriebe zur Beteiligung an Nachqualifizierung geworben werden können. Diese müssen verbreitet und in bestehende betriebliche Personalentwicklungskonzepte integriert werden.

Die Betriebe stehen einer Beteiligung an Nachqualifizierungsmaßnahmen in der Regel offen gegenüber, weil sie zum einen die Dienstleistung des externen Bildungsträgers schätzen, durch ein arbeitsplatznahes Qualifizierungskonzept für die Erfüllung der Anforderungen des Berufsbildes und des Ausbildungsrahmenplanes zu sorgen, zum anderen aber selbst an der Qualifizierung ihrer lernenden Mitarbeiter/innen mitwirken können, um sie den speziellen Anforderungen der Branche, des Betriebes und des jeweiligen Arbeitsplatzes entsprechend zu qualifizieren.

II. Bildungsträger stehen vor einer neuen Herausforderung hinsichtlich des Angebots betriebs- und arbeitsplatznaher Weiterbildung.

Bildungsträger arbeiten in aller Regel überwiegend angebotsorientiert. Die gegenwärtigen Finanzierungsmechanismen begünstigen nach wie vor eine Strategie, nach der Angebote entwickelt werden, dazu Finanziers gesucht werden (Arbeitsamt, Land, ESF), dann Teilnehmer/innen geworben und zuletzt Betriebe gefunden werden, die die Lernenden in ein Arbeitsverhältnis übernehmen. Solche bewährten Vorgehensweisen erscheinen immer noch erfolgsversprechender als nachfrageorientierte Angebote, in denen die Qualifizierungsanforderungen von Betrieben und Arbeitsplätzen sowie die Bedürfnisse der Lernenden im Vordergrund stehen, individuelle Qualifizierungsstrategien ermöglicht werden und vor allem die Weiterbildung beim Bildungsträger mit den Lernmöglichkeiten und Qualifikationsanforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes verbunden werden.

Die im Rahmen der berufsbegleitenden Nachqualifizierung entwickelten Konzepte gehören – obwohl zumeist unter den Rahmenbedingungen angebotsorientierter Weiterbildungsfinanzierung entwickelt – zu den nachfrageorientierten Angeboten.

Sie 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 werden durch die Gliederung in Module erleichtert

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.

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 Weiterbildung zum Berufsabschluss kann auf verschiedene Maßnahmen oder Maßnahmeteile (Module) verteilt werden. Nach dem Abschluss der entsprechenden Module können die Lernenden schneller auf den ihren erworbenen Qualifikationen entsprechenden qualifizierten Arbeitsplätzen eingesetzt werden und gleichzeitig ihre Qualifizierung zum Berufsabschluss berufsbegleitend fortsetzen.

IV. Der Qualifizierungspass schafft mehr Transparenz über die vorhandenen Kompetenzen und erleichtert den Zugang zur Externenprüfung.

Die verbindende Klammer ist der in der Modellversuchsreihe entwickelte Qualifizierungspass, in dem auf der Grundlage der mit der jeweiligen Kammer bzw. zuständigen Stelle abgestimmten Modulgliederung die nach erfolgreichem Abschluss der Module erworbenen Modulzertifikate gesammelt werden.

Dieser Qualifizierungspass bringt den Arbeitgebern die nötige Transparenz, welche Arbeitsbereiche und Tätigkeiten die Lernenden auf dem fachlichen Niveau der anerkannten Berufsausbildung ausführen können. Die Lernenden erhalten eine Rückmeldung über ihren bisherigen Lernfortschritt und ihre Lernerfolge. Bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung (Externenprüfung nach) dienen die Modulzertifikate als Nachweis über die vorhandenen Qualifikationen, mit denen die Prüfungsausschüsse auch solche Personen zur Prüfung zulassen können, die noch nicht die doppelte Zeit der Erstausbildung in dem jeweiligen Beruf gearbeitet haben. Der Qualifizierungspass erleichtert somit den Zugang zur Externenprüfung und bietet den Rahmen für eine maßnahme- und trägerübergreifende Differenzierung von Wegen zum Berufsabschluss.

Auf der Grundlage der Erfahrungen in den verschiedenen Modellversuchen der BiBB-Modellversuchsreihe zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung wurde vom BiBB gemeinsam mit dem Berliner Modellversuch „Differenzierte Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen“ (federführend für die Modellversuchsreihe) ein Qualifizierungspass entwickelt. Zu seiner Verbreitung und Einführung bedarf es einer konzertierten Aktion zwischen BiBB, BMBF, der Bundesanstalt für Arbeit, dem BMA und den Sozialpartnern sowie den zuständigen Stellen auf Bundesebene. Die Nutzung des Qualifizierungspasses durch die Bundesanstalt für Arbeit und die Landesministerien – als größten öffentlichen Geldgebern – und die Einbeziehung dieses Instrumentes in Vereinbarungen zwischen Landesarbeitsämtern und den Kammern über modulare Aus- und Weiterbildungsangebote würde es vielen Menschen erleichtern, sich berufsbegleitend auf einen neuen Berufsabschluss vorzubereiten und diese Qualifikationen aktuell in die Berufstätigkeit einzubringen.

Dieser Weg ist vor allem für solche Berufe und Branchen von großer Bedeutung, die über einen aktuellen Mangel an Facharbeiter(inne)n klagen und auf diese Weise kurzfristig qualifizierte Arbeitsplätze besetzen können. Er ist besonders für solche Personengruppen wichtig, die aufgrund ihrer schulischen und beruflichen Vorqualifikationen den Abschluss leichter mit arbeitsplatznahen, praxisbezogenen Lernangeboten mit integrierter Theorie und Lern- und Sprachförderung erreichen können.

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

Nach dem SGB III ist bisher schon die Förderung beruflicher Weiterbildung zum Berufsabschluss für Menschen ohne Berufsabschluss möglich, unabhängig davon, ob sie vor der Maßnahme arbeitslos sind oder ob sie sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden. Schwierigkeiten bereitet indes die Weiterfinanzierung der Lohnkosten für die Teilnahme an externen Weiterbildungsmaßnahmen. In den aktuellen Vorschlägen zur Reform des SGB III sind dazu sowohl Lohnkostenzuschüsse für Betriebe als auch die Gewährung von Teilunterhaltsgeld als neue Finanzierungsinstrumente vorgesehen. Würden diese Vorschläge ins Gesetz aufgenommen, wäre damit ein entscheidender Durchbruch bei der Finanzierung zur Teilnahme an berufsbegleitender Nachqualifizierung erreicht.

Bislang sind solche Maßnahmen nur mit einem Finanzierungsmix aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit und einer ergänzenden Finanzierung aus Landes- oder ESF-Mitteln möglich. Die Finanzierungsmöglichkeiten für unter 25-Jährige wurden durch das Jugendsofortprogramm entscheidend verbessert. Seine Nutzung für die Nachqualifizierung wird aber durch die Altersbegrenzung und die bislang zeitlich begrenzte Kontinuität des Programms eingeschränkt.

Zur Finanzierung von Maßnahmen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung ist es bisher notwendig, verschiedene Partner an einen Tisch zu bringen, was einen hohen Aufwand für die Projektentwicklung bei gleichzeitig hohem Risiko für das Scheitern mit sich bringt, weil jedesmal wieder neu wechselnde Personen von dem neuen Konzept überzeugt werden müssen.

Eine entsprechende Reform des SGB III und eine bessere Abstimmung der vorhandenen Finanzierungsinstrumente auf Bundes- und Landesebene würden die Verbreitung entscheidend erleichtern. Die in den Eckpunkten zur Reform des SGB III vorgelegten Vorschläge der Regierungsfractionen sind – wenn sie ins SGB III aufgenommen würden – eine solide Finanzierungsgrundlage für die Verbreitung der berufsbegleitenden Nachqualifizierung.

VI. Regionale Netzwerke können die Effizienz erhöhen.

Arbeitsuchende, die eine berufliche Fortbildung oder Umschulung benötigen, bevor sie in ihrem (neuen) Beruf wieder eine Stelle finden können, scheitern häufig daran, dass solche Maßnahmen meist nur einmal im Jahr beginnen. Auch die Dauer von ein bis zwei Jahren bedeutet einen Aufschub des Eintritts in ein Arbeitsverhältnis. Zudem beklagen viele Arbeitgeber die Betriebsferne dieser Maßnahmen.

Modulare Weiterbildungskonzepte sind von der Reihenfolge der Module her flexibler aufgebaut. Sie beziehen den Arbeitsplatz als Lernort mit ein und sind auf das Lernen in kleineren Gruppen ausgerichtet. Sie würden einen Maßnahmebeginn mindestens einmal pro Halbjahr sowie einen flexiblen, individuellen Qualifizierungsverlauf ermöglichen.

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 der Lernkonzepte zwischen den Bildungsträgern, den Kammern und den Arbeitsämtern, die Organisation und Durchführung der Modulprüfungen und die Ausgabe und „Pflege“ des Qualifizierungspasses. Weiterhin ist es erforderlich, auf der Grundlage der in der Modellversuchsreihe entwickelten Standards für die berufsbegleitende Nachqualifizierung Qualitätsmerkmale zu entwickeln und zu überprüfen, die von allen Anbietern realisiert werden. Dazu gehört auch die ständige Anpassung und Weiterentwicklung entsprechend den betrieblichen Anforderungen.

Die in der berufsbegleitenden Nachqualifizierung bislang entwickelten Modulsysteme beziehen sich auf das Ziel Berufsabschluss. In der weiteren Entwicklung dieses Ansatzes ist eine Verknüpfung mit der Fortbildung und Anpassungsqualifizierung erforderlich. Das System sollte daher um Zusatzmodule erweitert werden.

Weiterhin ist eine Ausweitung der Lernkonzepte auf die speziellen Anforderungen der Weiterbildung von Migrant(inn)en erforderlich. Dazu bedarf es der Integration von Fachsprache in das Lernkonzept und der Einbeziehung bereits vorhandener Qualifikationen aus den Herkunftsländern.