

# Nachqualifizierung junger Erwachsener – aktueller denn je



Christoph Eckhardt

Schon seit Anfang der 90er Jahre wird regelmäßig und immer wiederkehrend darauf hingewiesen: ca. 13 Prozent eines Altersjahrgangs bleiben ohne Berufsabschluss. Dass Menschen ohne Berufsabschluss keine dauerhafte Perspektive auf dem Arbeitsmarkt haben, ist arbeitsmarktpolitisches Allgemeinwissen geworden (vgl. Gutschow/Rüb 2006). Geändert hat sich bisher jedoch wenig. Dabei gibt die seit Mitte der 1990er Jahre durchgeführte *BiBB-Modellversuchsreihe zur Berufsbegleitenden Nachqualifizierung* geeignete Modelle und Finanzierungsstrategien, mit denen an- und ungelernte (junge) Erwachsene im Rahmen der beruflichen Weiterbildung einen anerkannten Berufsabschluss erwerben können. Die Nachqualifizierung junger Erwachsener ist eines der Themen, die im Innovationskreis Berufliche Bildung im Themenfeld Übergangsmangement erörtert wurden und zu denen bildungspolitische Initiativen erwartet werden. Der folgende Beitrag geht auf vorhandene Modelle ein, greift Erfahrungen aus dem BMBF-Programm „Kompetenzen fördern“ auf (vgl. Bylinski 2007)<sup>1)</sup> und beschreibt Handlungsstrategien, die zu einer weiteren Verbreitung dieses Ansatzes beitragen. Für Bildungsträger aus der Jugendsozialarbeit ergeben sich daraus Handlungsanforderungen, die zwar nicht

neu sind, jedoch unter veränderten politischen Rahmenbedingungen besser als bisher umgesetzt werden können.

### Bewährte Konzepte der berufsbegleitenden Nachqualifizierung zum Berufsabschluss

Angesichts der seit vielen Jahren für junge Menschen verheerenden Ausbildungsplatzbilanz wundert es nicht, dass der Problemdruck zunimmt. Nachdem sich die Bundesagentur für Arbeit und die SGB II-Leistungsträger in den letzten Jahren verstärkt auf die berufliche Integration junger Menschen unter 25 Jahren konzentriert haben, wird mehr und mehr deutlich, dass auch für die über 25-Jährigen geeignete Angebote fehlen. Es handelt sich um junge Menschen, die in den vielen Jahren der Ausbildungsplatznot immer wieder durch das Raster gefallen sind und – wenn sie Glück hatten – wenigstens phasenweise als Angelernte in Betrieben arbeiten konnten. Trotz der im Sozialgesetzbuch III vorhandenen Finanzierungsmöglichkeit für Weiterbildung fehlten aber Weiterbildungsangebote zum Berufsabschluss. Wenn sie kein Glück hatten, gehören sie zu der Gruppe der „maßnahmengeschädigten“ jungen Menschen, denen trotz mehrfacher Förderung in berufsvorbereitenden Bildungs- oder sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen keine betriebliche Anschlussperspektive eröffnet werden konnte und die, je länger ihre Arbeitslosigkeit dauert, um so mühevoller auf die Erlangung von Beschäftigungsfähigkeit hin gefördert werden müssen, bevor eine betriebliche Integration Erfolg versprechend ist. Nachqualifizierung unter den Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung ist (auch für die unter 25-Jährigen) immer dann eine Alternative zur Berufsausbildung, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist (§ 77 SGB III).

Ausgangspunkt der vom Bundesinstitut für Berufsbildung zwischen 1995 und

2000 durchgeführten Modellversuchsreihe war die Frage, wie junge Menschen einen Berufsabschluss nachträglich erreichen können, die aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr für die berufliche Erstausbildung in Frage kommen, dennoch aber begleitend zur beruflichen Tätigkeit sich weiterbilden wollten. Etwa ein Drittel der 1990 im Rahmen der BiBB/EMNID-Studie von Davids und Kloas untersuchten Gruppe der An- und Ungelernten hatte ein entsprechendes Interesse angegeben. An- und Ungelernte sind im Übrigen nicht per se gleichzusetzen mit „benachteiligten“ Personengruppen. Formal gehören alle diejenigen dazu, die entweder noch nie einen Berufsabschluss erworben haben oder deren Berufsabschluss entwertet worden ist, weil sie nach ihrer Ausbildung mindestens drei Jahre nicht in ihrem Beruf gearbeitet haben. Zu diesem Personenkreis gehören zum Beispiel Menschen, die ihre Hochschulausbildung abgebrochen haben, um eine Tätigkeit in der Wirtschaft aufzunehmen, aber eben auch viele Personen mit individuellen Vermittlungshemmnissen, wie zum Beispiel abgebrochene Ausbildung, Berufsabschluss im Herkunftsland erworben bis hin zu Personen mit schwierigen schulischen Voraussetzungen.

Die fünf BiBB-Modellversuche waren:

1. Differenzierte Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen, in Berlin von BBJ Consult im Rahmen des Programms 501/301 im Zusammenhang mit der beruflichen Integration junger Menschen in Klein- und Kleinstbetriebe zu Bürokaufleuten durchgeführt. Die berufliche Qualifizierung fand in Form von ein- bis zweiwöchigen Vollzeit- oder Teilzeitlehrgängen zur Erarbeitung der Modulinhalte statt, ergänzt durch Lehrbriefe zur Vor- und Nachbereitung der Module und Bausteine in der betrieblichen Praxis.
2. Arbeit und Qualifizierung, vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft zur Qualifizierung junger Menschen zu Einzelhandelskaufleuten und zu Malerinnen oder Malern durchgeführt: Drei Tage Betrieb, zwei Tage Theorie

beim Bildungsträger. Innovation war die Lernchancenanalyse zur Ermittlung betrieblicher Qualifizierungspotenziale und damit zur Verbesserung innerbetrieblicher Lern- und Arbeitsprozesse.

3. Handlungskonzept Betriebliche Beteiligung an Nachqualifizierung, BFZ-Bildungsforschung in Nürnberg hat Handlungsstrategien zur Verankerung von Nachqualifizierung in Betrieben entwickelt.
4. Im Thüringer Modellversuch „Lernen im Arbeitsprozess“ (Internationaler Bund Jena, Starthilfe Sondershausen e. V.) wurden zunächst Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Umschulungen bei Bildungs- und Beschäftigungsträgern kombiniert. Später wurde das Konzept nach nordrhein-westfälischem Vorbild erweitert, indem das zweite und dritte Qualifizierungsjahr im Wechsel zwischen betrieblicher Arbeit und Qualifizierung beim Bildungsträger gestaltet wurde. Schwerpunkt war das Lernen im Arbeitsprozess unter betrieblichen Voraussetzungen, indem typische betriebliche Aufträge in Form von „Lern- und Arbeitsaufträgen“ zum Erwerb der beruflichen Kompetenzen genutzt wurden (Verzahnung von Theorie und Praxis).
5. Im Hamburger Modellversuch „Das integrierte Arbeits- und Lernkonzept“ lag der Schwerpunkt auf der individuellen Lernberatung und Begleitung durch den „Dschungel“ der vielfältigen Module. Basis waren zunächst ebenfalls ABM und Umschulung, allerdings mit wesentlich geringeren Handlungsspielräumen zur betriebsnahen Gestaltung der ABM im Vergleich zu Thüringen.

Alle Modellversuche verfolgten gemeinsame Lösungsstrategien:

- Ein erheblicher Teil der An- und Ungelernten hat Interesse, einen Berufsabschluss *berufsbegleitend* zu erwerben.
- Der Lernprozess soll auf bereits vorhandene berufliche Kompetenzen aufbauen.

- Je nach Lernvoraussetzungen und Lernzielen werden unterschiedlich lange Qualifizierungsprozesse benötigt.
- Als Instrument hierfür wurde die Modularisierung der Qualifizierung in Form einzelner Teile erprobt, die flexibel miteinander kombiniert werden können und zusammen zum Berufsabschluss führen. Dieses Instrument bezog sich ausdrücklich auf die Weiterbildung, nicht auf die Erstausbildung.

### Module und Bausteine zur Nachqualifizierung

Während der Modellversuche wurde bewusst der Begriff *Modul* für die Bezeichnung zeitlich und inhaltlich abgeschlossener Abschnitte der berufsbegleitenden Qualifizierung zum Berufsabschluss im Rahmen der Weiterbildung gewählt. Es handelt sich um einen in der Weiterbildung eingeführten und gebräuchlichen Begriff, der inzwischen zum Standard der durch das SGB III geförderten Weiterbildungsangebote gehört, um Arbeitslose in möglichst kurzer Zeit und passgenau auf die Qualifizierungsanforderungen der neuen Arbeitsplätze abgestimmt wieder in Arbeit integrieren zu können. Die Innovation der *Weiterbildungsmodule zum Berufsabschluss* bestand darin, dass alle Module zusammengenommen sämtliche Inhalte des jeweiligen Berufsbildes und des Ausbildungsrahmenplanes enthalten, einzeln und für sich genommen eine Teilverwertung auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen. 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.

Viele Merkmale von Weiterbildungsmodulen gelten auch für die Qualifizierungsbausteine der Berufsvorbereitung: Orientierung an Arbeitstätigkeiten, Transparenz des Lernprozesses, Motivationsanreize für die Lernenden und Basis für die betriebliche Einsatzplanung, Überschaubare Zahl

und Dauer (ca. 9-12 Module pro Beruf, je zwei bis drei Monate), Fortführung des Lernprozesses nach Unterbrechungen, Kooperation verschiedener Lernorte und Maßnahmen sowie Berücksichtigung des neuesten Standes der Technik und der Arbeitsorganisation.

Das Alleinstellungsmerkmal für die Weiterbildungsmodule ist die *unmittelbare Arbeitsmarktverwertbarkeit*. Bereits nach einzelnen Modulen sollen die Lernenden neue qualifizierte Tätigkeiten im Betrieb aufnehmen können, auch wenn die Abschlussprüfung noch nicht absolviert wurde. Das entspricht dem betrieblichen Interesse, ihren an- und ungelerten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst schnell neue Aufgabenbereiche zu weisen zu können, und erfüllt das Interesse einer möglichst schnellen Arbeitsmarktintegration. Aus diesem Grund sind abschlussbezogene Weiterbildungsmodule *nach Tätigkeitsbereichen oder Geschäftsprozessen gegliedert*, die in der Praxis zusammenhängend vorkommen und – im Unterschied zur beruflichen Erstausbildung – nicht einzelnen Ausbildungsjahren zugeordnet werden müssen. Dieses Alleinstellungsmerkmal unterscheidet abschlussorientierte Module in der Weiterbildung von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsvorbereitung und von Konzepten, das Bausteinkonzept auch in die reguläre Erstausbildung zu übertragen (vgl. z. B. Euler/Severing 2006 bzw. 2007). Leider hat sich in den letzten Jahren eine Verwässerung der Begrifflichkeit eingebürgert, mit der der Streit um die Modularisierung der Erstausbildung umgangen werden sollte. So hat der Zentralverband des deutschen Handwerks im Rahmen eines aus dem BQF-Programm Kompetenzen fördern finanzierten Projekts *Qualifizierungsbausteine für die Berufsvorbereitung und Qualifizierungsbausteine für die Nachqualifizierung* entwickelt, die sich zwar in ihrer Funktion, in ihrem Zuschnitt und in ihrem Anforderungsniveau (Level II bzw. Level III des Europäischen Qualifikationsrahmens) deutlich unterscheiden, jedoch beide Male gleich benannt werden. Inzwischen wird sogar der noch weiter

abgeschwächte Begriff *Lerneinheit* verwendet, allerdings ohne klare Definition. Der neuerliche Streit um die Modularisierung der Erstausbildung wurde dadurch nicht verhindert (vgl. z. B. Ehrke/Nehls 2006). Stattdessen wurde die Abgrenzung erschwert, was zur Verwechslung unterschiedlicher Rechtsgrundlagen führt: Bezüglich der Anerkennung von *Qualifizierungsbausteinen für die Berufsvorbereitung* gelten §§ 68-70 BBiG; bei Modulen oder Qualifizierungsbausteinen für die Nachqualifizierung sind §§ 60-62 für berufliche Umschulungen und § 45 Abs. 2 BBiG für die Externenprüfung zu beachten.

Als Verfahren zur Anerkennung von Modulzertifikaten als Nachweis über erworbene Kompetenzen bei der Anmeldung zur Externenprüfung hat sich bei den seinerzeit einbezogenen Kammern Folgendes bewährt: Mit der Weiterbildungsmaßnahme und der Trägereignung prüft die Kammer auch das jeweilige Modulkonzept unter den Gesichtspunkten, dass alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes vermittelt werden und die verkürzte zeitliche Dauer der einzelnen Module angemessen ist. Dies wird auf den Modulzertifikaten vermerkt. Bei einer Anmeldung zur Externenprüfung können die Prüfungsausschüsse auf diese Serviceleistung ihrer Kammer zurückgreifen und im vereinfachten Verfahren eine Prüfungszulassung entscheiden, ohne selbst jeden Einzelfall überprüfen zu müssen.

## Organisation des Lernprozesses

Alle Modellversuche haben Qualifizierungswege in Kooperation mit Betrieben oder im Rahmen von betriebsnah organisieren Arbeits- und Lernprozessen erprobt. Folgende Grundmodelle haben sich in der Praxis bewährt:

*Qualifizierungsblöcke im Bildungszentrum* zur Vor- und Nachbereitung betrieblicher Arbeits- und Lernprozesse – zum Beispiel im Thüringer Modellversuch oder in den in Zusammenarbeit mit dem NRW-Arbeitsministerium durchgeführten Landesmodellversuchen. Zur Verknüpfung der

Lernorte Betrieb und Bildungszentrum dienen Lern- und Arbeitsaufträge.

*Lehrgänge* (Vollzeit/Teilzeit) zur Erarbeitung der Theorie und zur Begleitung der Anwendung in der betrieblichen Praxis. Lehrbriefe zur Vor- und Nachbereitung im betrieblichen Arbeitszusammenhang dienen der Vertiefung und Anwendung.

*Erschließung betrieblicher Lernpotenziale* durch die Lernchancenanalyse, die nicht nur dem begleitenden Lehrpersonal Anhaltspunkte zur Vertiefung und Ergänzung ihrer Lernangebote in Bezug auf die betriebliche Praxis liefern. Sie geben auch den Betriebsleitern und ihrem Fachpersonal (Patent) Anregungen, wie betriebliche Arbeitsabläufe zur Qualifizierung genutzt und ggf. auch optimiert werden können. Folgenden *Rahmenbedingungen* für die Lernorganisation sind als Qualitätsstandards für modularisierte Weiterbildungskonzepte anzusehen:

- Zeitlich flexible Ein- und Ausgänge in den Weiterbildungsprozess,
- individuelles Lernen, differenziertes Lernen, heterogene Lerngruppen,
- differenzierte Erfassung der Kompetenzen und des individuellen Qualifizierungsbedarfs,
- Lernmaterialien für das Lernen im Arbeitsprozess,
- Begleitung der Lernenden während der betrieblichen Phasen,
- Beratung und Unterstützung der betrieblichen Ausbildungsbeauftragten,
- Modulprüfungen, Zertifikate, Anerkennung durch die Kammern.

## Finanzierungsmöglichkeiten

Das Sozialgesetzbuch III gibt eine ausreichende gesetzliche Grundlage für die Nachqualifizierung junger Menschen zum Berufsabschluss im Rahmen der Weiterbildung (§§ 77-87 SGB III). Die Finanzierung der Maßnahmenkosten regelt § 80 auf der Basis von Bildungsgutscheinen. Für Personen ohne Berufsabschluss oder mit einem nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss wird die Notwendigkeit der Weiterbildung zum Berufsabschluss unabhängig von akuter oder drohender Arbeitslo-

sigkeit anerkannt, so dass auch beschäftigte An- und Ungelernte gefördert werden (§ 77 Abs. 2 SGB III). Arbeitgeber, die an- und ungelernete Arbeitskräfte zur Weiterbildung freistellen, können für die Ausfallzeit einen Arbeitsentgeltzuschuss nach § 235c SGB III in Höhe der Brutto-Arbeitgeberkosten beantragen. Dass dieses Instrumentarium in den letzten Jahren weitgehend ungenutzt blieb, liegt an der bisherigen Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit. Sie hat Weiterbildungsgutscheine nur in vergleichsweise geringer Zahl ausgegeben sowie verstärkt auf kurzfristige Qualifizierungen und schnelle Wiedereingliederung relativ gut vermittelbarer Arbeitskräfte gesetzt. Umschulungen für Langzeitarbeitslose wurden so gut wie gar nicht mehr gefördert. Auch Arbeitsentgeltzuschüsse wurden kaum genutzt.

Mit dem *WeGebAU-Programm* der Bundesagentur für Arbeit ist eine Trendwende eingeleitet worden: Die Weiterbildung gering qualifizierter oder älterer beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benutzt die genannten Förderinstrumente, stellt aber über den Eingliederungstitel hinaus zusätzliche Finanzmittel zur Verfügung. Für Betreuungskunden, die nicht mehr während des ALG I-Leistungsbezugs integriert werden können, gibt es das Programm *Integrationsfortschritte für Betreuungskunden* (IFB), das aus dem Eingliederungstitel zu finanzieren ist. Es stellt auf die Erzielung von Integrationsfortschritten ab, will also durch geeignete Arbeitsmarktinstrumente die Integrationsfähigkeit deutlich verbessern und den Zeitraum bis zur Integration deutlich verkürzen. Für Langzeitarbeitslose ohne verwertbaren Berufsabschluss gibt es auch in der Vergangenheit bereits eine deutlich höhere Bereitschaft der SGB II-Leistungsträger, Umschulungen zum Berufsabschluss zu finanzieren.

Im *Thüringer Netzwerk Nachqualifizierung* wird bereits seit 2004 ein zweistufiges Qualifizierungskonzept praktiziert, das auf die genannten Finanzierungsmöglichkeiten abgestimmt ist (vgl. Eckhardt 2006). Die acht bis zwölf Monate dauernde *mo-*

*dule Qualifizierung* ist für alle jungen Erwachsenen gedacht, deren berufliche Perspektive unklar ist. Sie zielt auf einen späteren Übergang in Erstausbildung oder in ein betriebliches Arbeitsverhältnis ab. Die daran *anschließende zweijährige modulare Weiterbildung* bietet den inzwischen in befristete betriebliche Arbeitsverhältnisse vermittelten Lernenden die Möglichkeit, die bis zum Berufsabschluss noch fehlenden Weiterbildungsmodule berufsbegleitend zu erwerben. Dieses Konzept ist weitgehend individualisiert. Es können alle Berufe ausgebildet werden, für die der jeweilige Bildungsträger entweder selbst oder in Kooperation mit Betrieben bzw. anderen Bildungsanbietern eine Ausbildungsberechtigung besitzt. Damit wird das Angebot den individuellen Stärken und Potenzialen der Lernenden wie auch dem jeweiligen Bedarf der Betriebe gerecht, die sich auf diesem Weg Nachwuchs sichern oder bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbilden wollen.

Das Angebot gibt vor allem Betrieben, die alleine nicht ausbilden können, die Chance zur Nachwuchssicherung. Mit der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs, mit Arbeitsplatz- und Lernchancenanalysen, mit der Vor- und Nachbereitung betrieblicher Aufträge und Geschäftsprozesse sowie mit der Qualifizierung im betrieblichen Arbeitsprozess bieten Bildungsträger Dienstleistungen an, die den Betrieben die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung ermöglichen, ohne die Verantwortung für die vollständige Vermittlung aller Inhalte des jeweiligen Ausbildungsberufes alleine tragen zu müssen.

Größere Betriebe mit eigenen Bildungsabteilungen entwickeln oft eigene Qualifizierungsprogramme für An- und Ungelernte. Bildungsdienstleister können sie zum Beispiel durch Verfahrens- und Methodenkompetenz, Zielgruppenkompetenz oder Coaching unterstützen und Kooperationsnetzwerke mit anderen Akteuren knüpfen. Klein- und Kleinstbetriebe nutzen externe Nachqualifizierung zur Ergänzung oder Kompensation eigener Erstausbildung. Bildungsdienstleister können die Vermittlung aller Ausbildungsinhalte in Theorie

und Praxis übernehmen und dadurch die Betriebe von Ausbildungsverpflichtungen entlasten. Sie übernehmen individuelle Lernbegleitung, Integrationscoaching, Ausbildungsmanagement, Fördermittelakquise und andere Leistungen, in Anlehnung an das externe Ausbildungsmanagement in der Erstausbildung. Im BQF-Transferprojekt Kompetenznetzwerk (quali-NETZ GmbH) wird ein Fortbildungs- und Entwicklungskonzept erarbeitet, mit dem Bildungsträger den genannten Zielen entsprechende Dienstleistungsangebote im eigenen Hause entwickeln, entsprechende interne Strukturen schaffen und Marketingstrategien zur Ansprache von Unternehmen umsetzen ([www.qualinetz.de](http://www.qualinetz.de)). Um die Möglichkeiten der berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelernter Personen bei Betrieben weiter zu verbreiten und entsprechende Unterstützungsangebote bekannt zu machen, arbeitet das BQF-Projekt *Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte* (BfZ-Bildungsforschung Nürnberg in Zusammenarbeit mit INBAS GmbH) an einem speziell auf den Bedarf der Betriebe ausgerichteten Unterstützungs- und Informationsangebot für Betriebe und will Unternehmen wie auch Arbeitsagenturen, ARGEN und Optionskommunen verstärkt für Nachqualifizierung gewinnen. In einem Teilprojekt werden Konzepte der Kompetenzfeststellung erprobt und verbreitet, mit denen berufliche Kompetenzen von MigrantInnen ermittelt werden können, um darauf aufbauende individuelle Qualifizierungspläne umsetzen zu können (vgl. auch den Aufsatz von Dominique Dauser und Annelies Hilger in diesem Heft S. 162 ff.).

Als eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von Nachqualifizierungsangeboten sind regionale Netzwerke anzusehen – also Zusammenschlüsse aus mehreren Bildungsanbietern, Betrieben, Agenturen für Arbeit, SGB II-Leistungsträgern, Kammern und Wirtschaftsverbänden. Sie sorgen am ehesten für ein breites, bedarfsgerechtes Angebot sowie kurze Kommunikationswege. Sie stellen vor allem Unterstützungsstrukturen für die Informati-

on der Unternehmen, für die Umsetzung der Nachqualifizierung sowie für den fachlichen Austausch bereit (vgl. Eckhardt/Oberth/Rüb in BMBF 2006, 206). In diesem Zusammenhang empfiehlt sich auch die Ausweitung der Aus- und Weiterbildungsberatung, die sowohl den Unternehmen als auch den an Weiterbildung Interessierten Bedarfe und Möglichkeiten aufzeigt und entsprechende Angebote vermittelt.

## Handlungsbedarf für die Zukunft

Es kommt darauf an, in den Regionen ein möglichst breites und flexibles Angebot zu etablieren, das den unterschiedlichen Zielgruppen der Nachqualifizierung gerecht wird: An- und ungelernten Beschäftigten, SGB II- wie SGB III-Leistungsempfänger/innen, gut qualifizierten Angelernten genauso wie Personen mit besonderem Förderbedarf, Müttern und Vätern, die Berufstätigkeit und Weiterbildung mit Kindererziehung verbinden wollen sowie – nicht zuletzt – der großen Gruppe der jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die ein besonders hohes Risiko tragen, ohne Ausbildungsabschluss zu bleiben.

Mit der Erarbeitung bundeseinheitlicher *Qualifizierungsbausteine für die Nachqualifizierung* – bisher in den Berufen Bürokaufmann/-frau, Elektroniker/-in, Gebäudereiniger/-in, Metallbauer/-in und Tischler/-in ([www.zwh.de](http://www.zwh.de)) – durch den Zentralverband des deutschen Handwerks bzw. durch die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk im Rahmen eines aus dem BQF-Programm *Kompetenzen fördern* durchgeführten Transferprojekts ist ein weiterer Schritt zur leichteren Umsetzung von Nachqualifizierung getan. Diese im Bereich der Handwerkskammern anerkannten Bausteine entsprechen den oben beschriebenen Qualitätsmerkmalen. Für andere Berufe wären bundeseinheitliche Nachqualifizierungsbausteine ebenfalls hilfreich. Im Rahmen von regionalen Tagungen des BQF-Transferprozesses werden bundesweit alle Kammern mit dem Einsatz der Bausteine, den rechtlichen

Rahmenbedingungen, den Finanzierungsmöglichkeiten sowie mit Umsetzungskonzepten im Kontext von Bildungsdienstleistungen für Betrieben aus anderen BQF-Projekten vertraut gemacht.

Die in den bisherigen Modellversuchen und Projekten erprobten Finanzierungsmodelle, Umsetzungskonzepte und Methoden sowie die sich daraus ergebenden Qualitätsstandards müssen verbreitet werden. Möglichkeiten des fachlichen Austauschs zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren müssen verstärkt werden, damit auf den vorhandenen Kompetenzen aufgebaut werden kann und das Rad nicht jedes Mal neu erfunden wird. Neue Modelle sollten u. a. die betrieblichen Kooperationen intensivieren, flexible und individuelle Lösungsstrategien weiterentwickeln, die dem Bedarf der einzelnen Weiterbildungsinteressenten, der Betriebe und des regionalen Arbeitsmarktes gleichermaßen gerecht werden. Sie sollten Bildungsdienstleistern ermöglichen, entsprechende Angebote für Einzelne und kleine Gruppen zu verwirklichen. Aus- und Weiterbildungsberatung und Coaching an der Schnittstelle zwischen Bildungsträger und Betrieb müssen ausgeweitet und methodisch weiterentwickelt werden. Die Einbeziehung von besonderen sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund sowie die Vorteile interkultureller Personalentwicklung sind bislang noch viel zu wenig in der Nachqualifizierung verankert (vgl. dazu das Fortbildungsprojekt des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerks für Migrantinnen und Migranten (BQN) Essen im Transferprozess).

### Anmerkung

- 1) Das Programm „Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit Förderbedarf – Kompetenzen fördern“ (BQF-Programm) von 2001 bis 2006 knüpft bildungspolitisch an die Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des ehemaligen Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit an, in denen die berufliche

Benachteiligtenförderung als Daueraufgabe definiert wurde. Es verstand sich als Strukturveränderungsprogramm mit den Zielen, die berufliche Förderung von benachteiligten jungen Menschen strukturell und qualitativ-inhaltlich weiter zu entwickeln, die Effizienz vorhandener Fördermaßnahmen zu steigern, Lücken im Angebot der Benachteiligtenförderung zu erkennen und zu schließen sowie Akteure im Ausbildungssystem für die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zu sensibilisieren und deren Engagement zu stärken und die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Das BQF-Programm hatte eine Laufzeit von 2001 bis 2006. Die Transferphase endet am 30. August 2007. Der Mitteleinsatz im Programm betrug ca. 60 Millionen EUR, davon waren etwa 50 % aus dem Bundeshaushalt und 50 % Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds. 54 % der Projekte waren in den alten Ländern angesiedelt und ca. 27 % in den neuen Ländern und Berlin; ca. 20 % waren Ost/West-Projekte. Während der gesamten Programmlaufzeit wurden 136 Projekte gefördert; die Förderdauer betrug im Durchschnitt 32 Monate (vier Bewilligungswellen, unterschiedliche Laufzeiten der Projekte). Die Ergebnisse des Programms und der Transferphase sind unter [www.kompetenzen-foerdern.de](http://www.kompetenzen-foerdern.de) dokumentiert.

### Literatur

- BMBF/BA/BiBB/INBAS (Hrsg.) (2003): Handbuch zur beruflichen Nachqualifizierung. Neue Wege zum Berufsabschluss. Bonn/Berlin.
- BQF-Newsletter 08/2005: Entwicklungsplattform 4: „Netzwerkbildung“ ([www.kompetenzen-foerdern.de](http://www.kompetenzen-foerdern.de))
- BQF-Newsletter 10/2006: Entwicklungsplattform 1: „Gewinnung des Lernorts Betrieb“ ([www.kompetenzen-foerdern.de](http://www.kompetenzen-foerdern.de)).
- Bylinski, U. (2007): BQF-Programmentransfer: Innovation und Erfahrung in die Praxis tragen. In: Jugend Beruf Gesellschaft 1/2007, 48-54.
- Eckhardt, Ch. (2006): Berufliche Qualifizierung zur Vorbereitung auf Ausbil-

- dung und Arbeit, in: Gemeinwohlarbeit – Integrationschancen des SGB II für langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene. Paritätische Arbeitshilfe Jugendsozialarbeit 5, hg. v. Paritätischen Gesamtverband Berlin, S. 79-101.
- Eckhardt, Ch./Oberth, Ch./Rüb, H.* (2006) Berufliche Nachqualifizierung für An- und Ungelernte, in: BMBF (Hrsg.), Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzworkebildung. Band IId der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern“, Bonn, S. 204-210.
- Ehrke, M./Nehls, H.* (2007): „Aufgabenbezogene Anlernung“ oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2007, 38-42.
- Euler, D./Severing, E.* (2006): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Euler, D./Severing, E.* (2007): Zusammendenken was zusammengehört – Ausbildungsbausteine als Grundlage für die Weiterentwicklung der Berufsbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2007, 33-42.
- Gutschow, K./Rüb, H.:* Abschlussbezogene Nachqualifizierung im Spannungsfeld aktueller Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, in: BIBB (Hrsg.): BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Ausgabe 1/2006.
- Hübner, N./Oberth, Ch./Oeder K.* (2006): Arbeitsgruppe Überregionale Netzworkebildung, in: BMBF 2006, Verbesserung der beruflichen Integrationschancen ..., ebd., S. 98-123.
- Kloas, P.-W.* (2006), Modularisierungsansätze im Rahmen des Berufskonzeptes – Qualifizierungsbausteine als deutscher Weg. Referat anlässlich der Bildungskonferenz 2006 der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk. Düsseldorf ([www.imi-net.de](http://www.imi-net.de)).
- Kremer, M.* (2007): Innovativen Wegen zum Berufsabschluss eine Chance geben! In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2007, 3-4.
- Zeller, B./Richter, R./Dauser, D.* (2004): Zukunft der einfachen Arbeit – Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Informationen zum BQF-Programm, zu den geförderten Projekten, zum Transferprozess, den in diesem Programm erarbeiteten Produkte sowie zu Publikationen über die Ergebnisse der Entwicklungsplattformen gibt es auf der Internetseite [www.kompetenzen-foerdern.de](http://www.kompetenzen-foerdern.de). Die BQF-Newsletter und die Programmpublikationen können dort auch kostenlos bestellt werden.