

Dominique Dauser (corresponding author: dominique.dauser@f-bb.de), Andreas Fischer

Mit Teilqualifizierung bis zum Berufsabschluss

weiter bilden. DIE Zeitschrift für
Erwachsenenbildung 31 (1)

Seiten: 23–25

Erschienen: März 2024 (Bielefeld: wbv Publikation)

Erschienen Open Access: 11. April 2024 (Bonn: DIE)

Zeitschriftenaufsatz

deutsch

Zitierempfehlung

Dauser, D. & Fischer, A. (2024). Mit Teilqualifizierung bis zum Berufsabschluss.

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 31 (1), 23–25.

<http://www.die-bonn.de/id/42029>

Lizenz



CC-Lizenz BY-SA 3.0/4.0 deutsch

Identifizier

<http://www.die-bonn.de/id/42029>

DOI 10.3278/WBDIE2401W

Reviewstatus

offene Begutachtung durch einen Fachbeirat



Schlagwörter

Weiterbildung, Schulabschluss, Arbeitnehmer, Fähigkeit, Fachwissen, Fachkraft, Fortbildung, Lernmotivation, Zusatzqualifikation, Berufliche Qualifikation, Arbeitskräftebedarf, Kompetenz, Weiterbildungsangebot

Nicht formal Qualifizierten Beschäftigungs- und Aufstiegschancen eröffnen

Mit Teilqualifizierung bis zum Berufsabschluss

DOMINIQUE DAUSER • ANDREAS FISCHER

Teilqualifikationen bieten eine effektive Möglichkeit zur beruflichen Qualifizierung von Menschen ohne formalen Berufsabschluss. Die Autorin und der Autor zeigen Zielgruppen und Verfahren auf und diskutieren Erfolge und Hemmnisse in der Verbreitung von TQ.

»Mit Anfang 30 möchte ich keine Ausbildung mehr beginnen. Deshalb habe ich mich für die Teilqualifizierung entschieden. So kann ich mich Schritt für Schritt weiterbilden – bis zum Berufsabschluss.« Jasmin L. hat nach einer abgebrochenen Ausbildung im Einzelhandel in verschiedenen Branchen Anlerntätigkeiten ausgeübt. Nun arbeitet sie seit fast zwei Jahren als Sicherheitskraft in einem Einkaufszentrum. Ihr jetziger Arbeitgeber schätzt ihre Zuverlässigkeit und möchte ihr gern mehr Verantwortung übertragen. Für eine leitende Funktion sollte sie mindestens einen Berufsabschluss als Servicekraft für Schutz und Sicherheit vorweisen können. Um ihren Arbeitsplatz zu sichern und ihre Karrierechancen zu verbessern, hat sie sich nach einer Beratung bei der Agentur für Arbeit für eine Teilqualifizierung (TQ) entschieden. Da sie bereits Berufserfahrung mitbringt, kann sie nach einer Kompetenzfeststellung direkt in das zweite Modul einsteigen. Da sie lernungeohnt ist, kommt ihr die enge Verzahnung von Theoriephasen beim Bildungsträger und Praxisphasen im Betrieb entgegen. Sie hofft, in etwa einem Jahr ihr Ziel erreicht zu haben.

Dieses Beispiel beruht auf den Erfahrungen von Teilnehmenden einer Pilotmaßnahme im Projekt »Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte« (Pro-up) (Dauser & Kretschmer, 2019a, S. 182 ff.); es zeigt die Vorteile von TQs.

Was sind Teilqualifizierungen und für wen sind sie geeignet?

TQs richten sich an die sehr heterogene Zielgruppe der nicht formal Qualifizierten (NFQ). Sie stellen eine zeitlich begrenzte Form der beruflichen Weiterbildung dar, dauern zwischen drei und sechs Monaten und bauen ggf. auf vorhandenen Kompetenzen auf. Ihr modularer Aufbau und ihr Bezug zu betrieblichen Tätigkeitsfeldern machen sie insbesondere für angelernte Beschäftigte mit Berufserfahrung im Helferbereich attraktiv. Aber auch arbeitslose gering Qualifizierte mit Vorkenntnissen im jeweiligen Tätigkeitsfeld oder ohne profitieren von dieser flexiblen Qualifizierungsform. Die TQ empfiehlt sich für Personen ohne formale Berufsqualifikation, für die eine duale (Erst-)Ausbildung nicht (mehr) in Frage kommt und die den Anforderungen einer Umschulung nicht gewachsen sind.

Im Jahr 2021 waren laut Berufsbildungsbericht 17,8 Prozent der 20- bis 34-Jährigen ohne formalen Berufsabschluss; insgesamt sind das 2,64 Millionen Menschen (BMBF, 2023, S. 22). Darunter befinden sich eher bildungsferne Personen, die zum Teil einen Förderbedarf im Bereich der Sprach-, Sozial- und Grundkompetenzen haben und häufig erst an das Lernen herangeführt werden müssen (u. a. Buddeberg & Grotlüschen, 2020).

Darunter sind aber auch bildungsnahe Personen mit zum Teil hochwertiger oder langjähriger Berufserfahrung im Helferbereich. Diese können ebenso wie Studienabbrecher*innen mit guter schulischer Vorbildung und im Studium erworbenen Qualifikationen in der Regel an bereits vorhandene Kompetenzen anknüpfen. Inwieweit Einsatzmöglichkeiten von TQs für Personen mit ausländischen Abschlüssen bestehen, wurde in einer Machbarkeitsstudie des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) untersucht (weitere Informationen und Ergebnisse zur Studie finden Sie im »Einblick« auf S. 41).

Das TQ-Konzept wurde von der Bundesagentur für Arbeit geprägt, die auch entsprechende Fördermodelle für Beschäftigte und Arbeitslose bereitstellt (BA, o. J.). TQs sind nach betrieblichen Tätigkeitsfeldern geschnitten und bilden in ihrer Summe den Ausbildungsrahmenplan für den jeweiligen Beruf vollständig ab. An diesen und weiteren Standards orientieren sich die meisten Anbieter von TQs. Innovative TQ-Ansätze wurden zunächst in Modellprojekten wie »Pro-up« (Dauser & Kretschmer, 2019b) und »BetonQuali« (Dauser et al., 2019) entwickelt und erprobt, u. a. durch das f-bb. Mittlerweile haben sich TQs als Regelangebot auf dem Bildungsmarkt etabliert. Um ihre Verbreitung zu unterstützen, haben Bildungswerke der Länder gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden die Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung¹ ins Leben gerufen. Deren Gütesiegel »Eine TQ besser!« trägt ebenso zur Qualitätssicherung bei wie die Aktivitäten im BMBF-geförderten Projekt ETAPP² oder von MY TQ³, einer Initiative des Bildungsverbandes e. V. (BBB).

Zur Feststellung des Qualifizierungsbedarfs der NFQ sowie zur Dokumentation und Zertifizierung erworbener Kompetenzen gibt es auf TQs abgestimmte Instrumente; zu nennen ist hier insbesondere »MySkills«, das von der Bertelsmann Stiftung und dem f-bb im Auftrag der BA entwickelt wurde und dort eingesetzt wird (Fischer, Hecker & Pfeiffer, 2019). Die IHK-Organisationen wiederum haben ein eigenes Verfahren entwickelt, das sich am Berufsprinzip orientiert, die Verwertbarkeit erworbener Qualifikationen stärkt und sich gut in die kammer eigenen Strukturen integrieren lässt (Grebe, Schüren & Ekert, 2017).

TQs bieten Vorteile für Beschäftigte und Betriebe: Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung (2022) fördern sie die Arbeitsmarktintegration, erhöhen die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen und führen bei Beschäftigten zu höheren Einkommen. Die Mehrheit der deutschen Betriebe ist bereit, Menschen mit TQs einzustellen (Fischer et al., 2020). Entsprechend steigt die Nachfrage: Die Zahl der jährlich durchgeführten TQs ist von 2016 bis 2019 um über 80 Prozent gestie-

gen – von rund 8.400 auf 15.400; im Jahr 2020 gab es hingegen mit 13.873 TQs einen Corona-bedingten Knick (Dauser, Fischer & Weber, 2022). Einen tagesaktuellen Einblick zur Nachfrage nach TQs bietet der Jobmonitor der Bertelsmann-Stiftung.⁴ Inwieweit das Angebot an TQs bereits ausgebaut ist, zeigt eine Kursnetanalyse des f-bb: Ende 2022 listete die Aus- und Weiterbildungssuche bereits mehr als 23.000 TQ-Angebote, im November 2023 bereits mehr als 44.800 – Tendenz weiter stark steigend. Als Unterrichtsform wurde nahezu durchgängig »E-Learning/Blended Learning/Virtuelles Klassenzimmer« angegeben (41.513 Mal), Angebote vor Ort waren in der Regel in Vollzeit zu absolvieren (2.907 Mal) vereinzelt auch in Teilzeit (296 mal). Bezüglich der Dauer lag die Mehrzahl der Angebote zwischen 3 und 6 Monaten (36.093 Mal).

Wie kann der Ansatz der Teilqualifizierung verbreitet werden?

Obwohl auf dem Bildungsmarkt ein breites Spektrum an TQ-Angeboten für verschiedene Berufe zur Verfügung steht, gelingt es nach wie vor nur schwer, nicht formal Qualifizierte (NFQ) für eine berufliche Weiterbildung zu aktivieren. Ein Hemmnis ist der bereits angesprochene Grundbildungsbedarf eines Teils der Zielgruppe. Denn für eine berufliche Teilqualifizierung sind mindestens Schriftsprachkompetenzen auf Textebene (Alpha-Level 4) angezeigt. Zudem sind gute Deutschkenntnisse (mind. B1/B2) eine weitere Qualifizierungsvoraussetzung. Nicht zuletzt ist neben sprachlicher »Literacy« auch »Digital Literacy« gefragt. Hier gilt es, durch geeignete vorgeschaltete und begleitende Förderangebote die Qualifizierungsfähigkeit der Betroffenen zu stärken und neue Zugänge über geeignete Grundbildungspfade zu schaffen. Das Konzept der arbeitsorientierten Grundbildung (AOG) bietet für die Gestaltung geeigneter Angebote einen guten Ausgangspunkt (Schwarz, 2021, S. 18f.). Bildungs- und Beschäftigungsträger können mit den bestehenden Förderinstrumenten von Bund, Ländern und Kommunen entsprechende Grundbildungs- und TQ-Angebote umsetzen. Auch die BA ermöglicht inzwischen bei nicht abschlussorientierter beruflicher Weiterbildung eine Förderung von Grundkompetenzen. Damit steht eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten für NFQ bereit, die genutzt werden können. Diese werden von der Bildungspraxis bislang noch nicht ausgeschöpft.

Um die Nachfrage zu stimulieren, muss parallel zum Qualifizierungsangebot das Beratungsangebot zu TQ für NFQ und auch für Betriebe, die ihre Beschäftigten entsprechend fördern wollen, weiter ausgebaut werden. Ein Thema, das Betriebe mit guter Auftragslage umtreibt, ist die Freistellung

¹ <https://www.nachqualifizierung.de>

² www.etapp-teilqualifizierung.de

³ <https://mytq.de/>

⁴ <https://jobmonitor.de/teilqualifikationen/>



von Beschäftigten für eine TQ; eine Lösung versprechen hier Jobrotationsmodelle. Beratung dazu kann der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit leisten. Ansatzpunkte für die Gestaltung von Weiterbildungsberatung für gering qualifizierte Beschäftigte zeigt die OECD-Studie »Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany« auf. Empfohlen werden hier u. a. zielgruppengerechte, ganzheitliche Ansätze sowie eine aufsuchende Beratung in Kooperation mit Unternehmen (OECD, 2022).

Jede TQ zählt und bringt NFQ einen Schritt weiter auf ihrem Weg zum Berufsabschluss. Ein Problem hierbei ist, dass oft nur grundständige TQs auf dem Bildungsmarkt nachgefragt und angeboten werden. Weiterführende TQs sind nur für einige wenige Berufsbilder verfügbar, so dass das Versprechen einer abschlussorientierten Qualifizierung nicht immer eingelöst wird. Die Wertigkeit der TQ-Zertifikate der Kammern und der Arbeitgeberverbände (vgl. »Eine TQ besser!«) bei den Betrieben ist jedoch hoch, so dass sich allein aus deren Erwerb schon ein Mehrwert für NFQ ergibt. Es bleibt zu wünschen, dass das TQ-Konzept weitere Verbreitung findet und flächendeckend miteinander kompatible TQ-Angebote verfügbar sind. Projekte zur Standardisierung und Qualitätssicherung von TQs wie ETAPP, »Chancen nutzen« und MYTQ leisten hier einen wichtigen Beitrag.



DOMINIQUE DAUSER

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

dominique.dauser@f-bb.de



DR. ANDREAS FISCHER

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

andreas.fischer@f-bb.de

BA (o.J.). *Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen*. www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsabschlussfaehige-teilqualifikationen

Bertelsmann Stiftung (2022). *Berufsabschluss durch Weiterbildung. Zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung*. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsabschluss-durch-weiterbildung-zur-wirksamkeit-beruflicher-nachqualifizierung-all

BMBF (2023). *Berufsbildungsbericht 2023*. Bonn: BMBF.

Buddeberg, K. & Grotluschen, A. (2022). Literalität, digitale Praktiken und Grundkompetenzen. In A. Grotluschen & K. Buddeberg (Hrsg.), *LEO 2018. Leben mit geringer Literalität* (S. 197–225). Bielefeld: wbv.

Fischer, A., Hecker, K. & Wittig, W. (2020). *Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung* (f-bb-Bericht 2/2020). <https://doi.org/10.25656/01:20498>

Dauser, D., Fischer, A., Kohl, M. & Wester, A. M. (2019). *Nachqualifizierung mit digitalen Lehr- und Lernkonzepten: BetonQuali – ein Beispiel aus der Betonindustrie*. Bielefeld: wbv.

Dauser, D., Fischer, A., Weber, H. (2022). Modulare Ansätze zur Weiterbildung formal Geringqualifizierter bis zum Berufsabschluss. In Handbuch der Aus- und Weiterbildung. *Aktualisierungslieferung Nr. 345*, März 2022.

Dauser, D. & Kretschmer, T. (2019a). Individualisierung durch Lernprozessbegleitung. In Goth, G. G., Kretschmer, S. & Pfeiffer, I. (Hrsg.), *Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte* (S. 169–198). Bielefeld: wbv.

Dauser, D. & Kretschmer, T. (2019b). *Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden: Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate* (f-bb online 1/2019). <https://doi.org/10.3278/6004701w>

Fischer, A., Hecker, K. & Pfeiffer, I. (2019). Berufliche Kompetenzen von Geflüchteten erkennen? Exemplarische Befunde zur Kompetenzmessung im Bereich der Metallbearbeitung und Metallverarbeitung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 42(1), 115–131.

Grebe, T., Schüren, V. & Ekert, S. (2017). *Evaluation der IHK-Pilotinitiative Zertifizierung von Teilqualifikationen*. <https://interval-berlin.de/wp-content/uploads/2022/08/InterVal-2016-Zentrale-Ergebnisse-Evaluation-Teilqualifikation.pdf>

OECD (2022). *Career Guidance for Low-Qualified Workers in Germany. Getting Skills Right*. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-low-qualified-workers-in-germany_5e6af8da-en#page4

Schwarz, S. (2021). Arbeitsorientierte Grundbildung: Definition, Überblick und Einordnung. In *Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. (Hrsg.), Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektive* (S. 17–23). Bielefeld: wbv.