

Projektvorlage zum Forschungsprojekt 3.4.110

1. Titel

Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Obwohl eine abgeschlossene Berufsausbildung die individuelle Beschäftigungsfähigkeit nach wie vor deutlich erhöht, wie z. B. die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten belegen, ist der Anteil von Personen, die nachträglich einen Berufsabschluss erwerben, gering.

In Anbetracht der demografischen Entwicklung und eines bei über 10 % liegenden Anteils der Ungelernten auch bei den jungen Erwachsenen stellt die geringe Durchlässigkeit zum Facharbeiterstatus ein wachsendes Problem dar. Dieses ist zwar prinzipiell erkannt - so misst die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens in ihrem Schlussbericht dem Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen eine zentrale Bedeutung bei - doch fehlen bislang nachhaltige und flächendeckende Angebote und Maßnahmen.

Für das Nachholen von Berufsabschlüssen, die der ausgeübten Tätigkeit entsprechen, ist in Deutschland die Externenprüfung vorgesehen. Der Anteil der aufgrund der Regelungen zur Externenprüfung zugelassenen Teilnehmer an Abschlussprüfungen in Ausbildungsberufen¹ ist seit 1995 (7,7 %) rückläufig und betrug im Jahr 2003 nur noch 4 %.

Zwar existiert ein öffentlich zugängliches Angebot an Kursen, die gezielt auf die Externenprüfung vorbereiten², dieses Angebot ist aber räumlich nicht flächendeckend, auf wenige Ausbildungsberufe konzentriert und wird überwiegend von Berufswechslern in Anspruch genommen³. In gewerblich-technischen Berufen werden Kurse zur Vorbereitung auf die Externenprüfung nur in geringem Umfang von Bildungsdienstleistern angeboten.

Es gibt Unternehmen, die ihre an- und ungelernten Beschäftigten in unterschiedlichem Maß (von Kostenübernahme über Freistellung vom Schichtdienst bis zur Einbeziehung in betriebliche Bildungsmaßnahmen) darin unterstützen, nachträglich Berufsabschlüsse zu erwerben. Abschlussbezogene Qualifizierungen in gewerblich-technischen Berufen werden auch in Verantwortung von oder enger Kooperation mit Betrieben durchgeführt. Genauere Erkenntnisse über Ausgestaltung und Verbreitung derartiger Qualifizierungsmaßnahmen liegen nicht vor.

Forschungsstand

Die geringe Beteiligung gering Qualifizierter an beruflicher Weiterbildung wurde wiederholt untersucht, auch in letzter Zeit. Neben einem mangelnden Angebot von Lerngelegenheiten bilden geringe Nutzenerwartungen, die Ablehnung von zeitlichen und finanziellen Belastun-

¹ alle dualen Ausbildungsberufe ohne Handwerk

² Erkenntnisse über Teilnehmerstruktur, Motive und Erfahrungen liegen aus einer 1990 durchgeführten repräsentativen Befragung vor. Sie zeigte, dass 55 % aller Teilnehmenden schon über einen Berufsabschluss verfügten und der Anteil der Teilnehmenden ohne Berufsabschluss und mit niedrigem schulischen Bildungsniveau bei lediglich 28 % lag (Hecker).

³ So waren Anfang Dezember 2004 in der Datenbank KURS 817 Angebote für das Bildungsziel "Externenprüfung" zu verzeichnen, von denen 64 % auf die Berufsgruppen Hauswirtschaft (101 Kurse), Bürofach- und Hilfskräfte (205 Kurse), Warenkaufleute (82 Kurse) und den Berufskraftfahrer (107 Kurse) entfielen.

gen und auch Misserfolgsängste Teilnahmebarrieren (Beicht; Expertenkommission; Bolder/Hendrich).

Die fehlende Möglichkeit, informell erworbene Kompetenzen zertifizieren zu lassen, wird von Kuwan in diesem Zusammenhang als Problem bezeichnet. Als Erfolgsbedingungen beruflicher Nachqualifizierung nennt er u.a. arbeitsintegrierte Angebote und adressatengerechte Maßnahmen. Das deckt sich mit den Ergebnissen von Modellversuchen⁴ zur modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung (Davids).

Positive Lernerfahrungen machen gering Qualifizierte vor allem beim arbeitsplatznahen Lernen. Sie üben jedoch häufig Tätigkeiten aus, die nur wenig lernförderlich sind. "Entgegen der durch die Diskussion um das 'informelle Lernen' genährten Erwartung zeichnen sich insbesondere diejenigen durch eine niedrige Lernkompetenz aus, die das Lernen im privaten Umfeld bzw. das arbeitsbegleitende Lernen als ihre beruflich wichtigsten Lernkontexte begreifen." (Baehtge/Baethge Kinsky S. 38).

Betriebliche Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter ist größtenteils nicht abschlussbezogen. In welchem Umfang sich die Qualifikationsanforderungen für einfache Tätigkeiten verändert haben, ist strittig. Befragungsergebnisse der CVTS II-Zusatzerhebung in Deutschland deuten darauf hin, dass Un- und Angelernte von Anforderungssteigerungen überwiegend geringfügig oder gar nicht betroffen sind⁵. Untersuchungen im Rahmen der Früherkennungsinitiative „Frequenz“ zeigen jedoch, dass Arbeit unterhalb der Facharbeiterebene in modernen Betriebsstrukturen „mehr fachliches Wissen und vor allem zunehmend soziale, personale und methodische Kompetenzen“ erfordert (Galiläer, S. 6). Qualifizierungskonzepte für Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiterebene werden derzeit im Rahmen der Früherkennungsinitiative weiterentwickelt.

Auch für die künftige Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich messen Betriebe der Weiterbildung von an- und ungelernten Beschäftigten durchaus große Bedeutung zu⁶. Betriebe begründen ihr Engagement bei der Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter einerseits mit technischen, arbeitsorganisatorischen und produktbezogenen Innovationen, andererseits scheint die Arbeitsmarktlage ein wesentlicher Einflussfaktor zu sein, und auch die Unternehmenskultur spielt eine Rolle (Döring, S. 350).

Die existierenden abschlussbezogenen Angebote sind häufig zu theorielastig und widersprechen damit sowohl den betriebsspezifischen Qualifizierungsanforderungen und der Förderung von Schlüsselqualifikationen (Döring, S. 353) als auch den Bedürfnissen der Lernenden. Die Bereitstellung von Lernzeiten durch Freistellung fällt den Betrieben, vor allem den KMU, schwer. Die Realisierung geeigneter Lernangebote, die neue Formen der Zusammenarbeit mit Bildungsdienstleistern erfordern, scheitert zudem häufig an nicht ausreichenden Gruppengrößen.

Der derzeitige Forschungsstand ergibt ein relativ genaues Bild von Beweggründen und Hindernissen für die betriebliche Qualifizierung An- und Ungelernter, sowohl seitens der Betriebe als auch seitens der gering qualifizierten Beschäftigten. Zugleich liegen modulare Qualifi-

⁴ Ab 1995 wurde vom BIBB eine Modellversuchsreihe zur berufsbegleitenden abschlussbezogenen modularen Nachqualifizierung mit fünf Modellversuchen betreut. Außerdem wurden in einigen Bundesländern Modellversuche zu diesem Thema gefördert. Zielgruppe waren an- und ungelernte junge Erwachsene, die aufgrund ihrer schulischen und beruflichen Voraussetzungen sowie ihrer persönlichen Lebenssituation einen beruflichen Abschluss in einer traditionell durchgeführten Weiterbildungsmaßnahme nicht erreichen konnten.

⁵ Gefragt nach Auswirkungen der Globalisierung auf das Anforderungsniveau sahen 46% der Befragten gar keine und 32% nur geringe Anforderungssteigerungen für An- und Ungelernte (Grünwald u.a., S. 108ff.).

⁶ „Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung“ wurde bei einer Erhebung im Sommer 2001 von 53 % der ausbildenden und 37 % der nicht ausbildenden Betriebe als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ genannt (Walden/Beicht/Herget)

zierungskonzepte vor, die zwar erfolgreich modellhaft erprobt, aber nicht nachhaltig implementiert werden konnten. Daher sind zahlreiche Fragen zur Zeit offen:

Scheitert die nachhaltige Implementation an mangelnder betrieblicher Nachfrage, an fehlendem Weiterbildungsinteresse potentieller Teilnehmer, der organisatorischen und methodischen Gestaltung der Angebote, unzureichender Kenntnis der bestehenden Regelungen und Konzepte oder fehlen verlässliche Finanzierungsinstrumente und Kooperationsstrukturen? Welche Auswirkungen haben die Diskussion um die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und der zunehmende Abschluss von Qualifizierungstarifverträgen auf die Wahrnehmung des Instruments „Externenprüfung“?

Zentrale Forschungshypothesen

Es gibt Lösungsmodelle zur Aufhebung des grundsätzlichen Konflikts zwischen einem speziellen betrieblichen Qualifizierungsinteresse und der Vermittlung einer marktgängigen Qualifikation. Diese Lösungsmodelle sind innovativ bezüglich der Methoden und der Organisation der Qualifizierung.

Unterschiedliche betriebliche Ausgangslagen und Motive führen zu unterschiedlichen Strategien der betrieblichen Nachqualifizierung. Es lassen sich Bedingungen identifizieren, unter denen Betriebe bereit sind, ihre Mitwirkung bei der abschlussbezogenen Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu erhöhen, wenn sie finanzielle Unterstützung erhalten oder regionale Kooperationsstrukturen und Bildungsdienstleistungen angeboten werden.

Abschlussbezogene Nachqualifizierung erhöht nicht nur die formale Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems, sondern ermöglicht es Betrieben auch, leistungsorientierte Fachkräfte zu gewinnen.

Forschungsziele

In einigen Betrieben ist es gelungen, abschlussbezogene Nachqualifizierungen zu etablieren und Konzepte in mehreren Durchgängen an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen. Ziel des Projektes ist es, Erfolgsfaktoren betrieblicher Nachqualifizierungen bei diesen Betrieben zu identifizieren und Faktoren herauszuarbeiten, die zu einer stärkeren Nutzung des Instruments der Externenprüfung führen können.

Im Mittelpunkt stehen Fragen der innerbetrieblichen Implementation und Akzeptanz. Dazu gehören:

- Teilnehmergebung / Umgang mit Teilnahmebarrieren
- Förderung des „Lernen Lernens“ und Lernbegleitung,
- Berücksichtigung informell erworbener Kompetenzen bei der inhaltlichen, zeitlichen und methodischen Gestaltung der Qualifizierung und Zertifizierung von Qualifizierungsabschnitten / Modulen,
- Unterstützungsstrukturen für arbeitsplatznahes Lernen (z. B. betriebliche Patenschaften), Schaffung lernförderlicher Arbeitsplätze.

Zu analysieren ist außerdem, welche Zielgruppen von den Betrieben gefördert werden (Ältere, Personen mit Migrationshintergrund), welche Finanzierungskonzepte (Nutzung öffentlicher Fördermittel, Bildungsurlaub, etc.) Anwendung finden, welche regionalen Kooperationsstrukturen aufgebaut wurden und wie sich der Erwerb eines Berufsabschlusses auf die interne und externe Mobilität der Teilnehmenden ausgewirkt hat.

Es soll untersucht werden, welche bestimmten betrieblichen Ausgangs- und Motivationslagen zu spezifischen Strategien der betrieblichen Nachqualifizierung führen.

Daraus können Hinweise darauf abgeleitet werden, unter welchen Bedingungen abschlussbezogene betriebliche Qualifizierungen ausgeweitet werden können bzw. ob der Ausbau außerbetrieblicher Angebote notwendig erscheint, um die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems für An- und Ungelernte zu erhöhen.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Im Projekt werden die Bedingungen erfolgreicher abschlussbezogener Qualifizierung sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch der Betriebe thematisiert. Dadurch werden sowohl Aspekte des Forschungskorridors 3 als auch des Forschungskorridors 4 angesprochen.

Aus dem Forschungskorridor 3.2: „Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ wird insbesondere das Feld „Wandel von Arbeit und Qualifikation“ thematisiert. Die Ausgestaltung und Implementation abschlussbezogener betrieblicher Qualifizierung nimmt Fragestellungen des Forschungskorridors 4.1 „Lebensbegleitendes Lernen - inhaltliche und organisatorische Gestaltung formalen Lernens sowie Bewertung und Anerkennung /Zertifizierung informellen Lernens“ auf. Der Interessenschwerpunkt liegt bei der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung von Lernprozessen. Somit ist das Projekt dem FoKo 4 zuzuordnen.

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Methoden

- Fünf ausführliche Fallstudien bilden den Kern des Projekts. Beabsichtigt ist, Qualifizierungen in gewerblich-technischen Berufen der Metallerzeugung, der Metall- und Elektroindustrie und des Handwerks in Betrieben unterschiedlicher Größe zu untersuchen. Hierfür werden problemzentrierte Interviews und Gruppendiskussionen mit den betrieblichen Akteuren und Beteiligten und externen Kooperationspartnern sowie Dokumentenanalysen eingesetzt. Sowohl einzelbetriebliche Qualifizierungsmodelle als auch Qualifizierungsverbände sollen berücksichtigt werden.
- Die Ergebnisse der Fallstudien bilden die Grundlage für eine Betriebsbefragung, die Bedarf, Finanzierungsmodelle, Zielgruppen und Unterstützungsbedarf der Betriebe zum Thema hat. Hierfür soll das Referenz-Betriebs-System genutzt werden.

Fremdforschungsaufträge

Für die Verschriftung der Interviews soll ein Auftrag vergeben werden.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

Extern: Fachlicher Austausch mit BQF-Projekt „Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte. Bewährte Konzepte zur Nachqualifizierung von An- und Ungelernten nutzbar machen“

Intern: Fachlicher Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, die zu inhaltlich relevanten Fragestellungen der Forschungskorridore 1, 3 und 4 arbeiten.

6. Zeitrahmen

II/05 - I/07

7. Zwischenbericht

II/06

Projektmitarbeiter/-innen

Gutschow, Katrin (0228 / 107 - 1621)