

# Qualifizierungspotentiale von jungen Erwerbstätigen ohne Berufsabschluß – ein Aufgabenfeld für die Personalentwicklung?



**Sabine Davids**  
wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Sozialwissenschaftliche Grundlagen, Statistik und Strukturdaten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

**In der Bundesrepublik Deutschland hat jeder fünfte Erwerbstätige im Alter zwischen 20 und 30 Jahren keinen Berufsabschluß. Obwohl berufliche Leistungsfähigkeit und Motivation zur Weiterbildung vorhanden sind, bleiben die Qualifizierungspotentiale dieses Personenkreises ungenutzt.**

**Im Rahmen der Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ werden neue Ansätze einer arbeitsplatznahen und abschlussorientierten Weiterbildung für Beschäftigte ohne formal anerkannte Qualifizierung erprobt. Die Ergebnisse regen die Diskussion um betriebliche Personalentwicklungskonzepte für An- und Ungelernte erneut an.**

## Personalentwicklung von Ungelernten im Spannungsfeld zwischen Entlassung und Fortbildung

Betriebliche Umstrukturierungs- und Rationalisierungsprozesse werden zunehmend von Personalabbau begleitet. Aufgrund fehlender formaler Qualifikation sind An- und Ungelernte besonders stark von Entlassungen betroffen, und ihre Aussichten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, sind deutlich geringer als die von Fachkräften. Betriebe besetzen die verbliebenen ehemals von „Hilfsarbeitern“ eingenommenen Arbeitsplätze zunehmend mit Fachkräften.<sup>1</sup> Da sich zudem der Anteil

der Arbeitsplätze für Formal-nicht-Qualifizierte bis zum Jahr 2010 um die Hälfte reduzieren wird, verschärft sich die Konkurrenz mit Fachkräften in Zukunft eher noch.<sup>2</sup> Eine Verbesserung der beruflichen Situation dieses Personenkreises ist eine vordringliche Aufgabe, zu der vor allem Arbeitgeber im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten beitragen können.

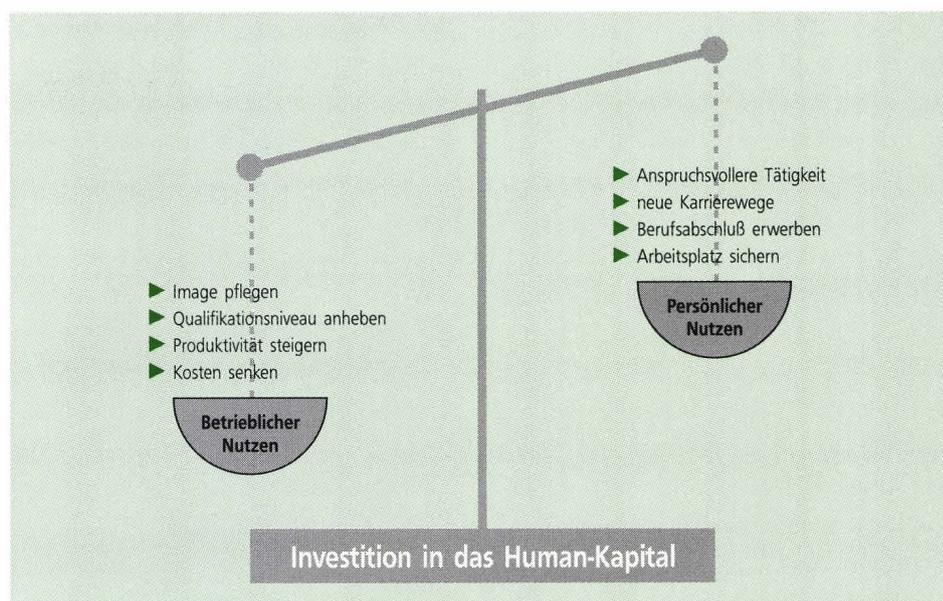
Konzepte für betriebliche Personalentwicklungsstrategien werden seit etwa zwanzig Jahren verstärkt diskutiert. Dabei steht Personalentwicklung in einem expliziten Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, jedoch ist das Fortbildungsangebot vornehmlich auf die Bedürfnisse von Fach- und Führungskräften orientiert. An- und ungelernete Beschäftigte werden in der Bundesrepublik Deutschland nur marginal in Konzepten zur Personalentwicklung berücksichtigt. Eine 1998 durchgeführte Literaturrecherche in der Datenbank Berufliche Bildung zum Thema führte zu lediglich drei Treffern unter insgesamt 553 Titeln, die unter der Begriffskombination „Personalentwicklung und An- und Ungelernte“ verschlagwortet sind.<sup>3</sup> Dieses Ergebnis überrascht in gewisser Weise, denn die in den vergangenen Jahren zu beobachtende Restrukturierung betrieblicher Produktions- und Dienstleistungsprozesse stellen neue Anforderungen an die Qualifikationspotentiale aller Mitarbeiter. Offenbar bleiben Kenntnisse, Qualifikationen und Weiterbildungspotentiale, die auch bei Beschäftigten ohne Berufsabschluß vorhanden sind, weitgehend ungenutzt.

Welche Voraussetzungen bei der Zielgruppe für eine berufliche Fortbildung und die

Ausschöpfung ihrer Qualifizierungspotentiale zu finden sind, wird im Folgenden anhand der Sonderauswertung einer repräsentativen Erhebung in der Bundesrepublik bei rund 34 000 Erwerbspersonen skizziert. Im Vergleich zu anderen empirischen Studien ist die Altersgruppe in der Gesamterhebung in einem für Strukturanalysen ausreichenden quantitativen Umfang vertreten, und sie bietet die derzeit aktuellsten und validesten Daten über die Erwerbssituation unterschiedlicher Beschäftigtengruppen.<sup>4</sup> Die untersuchte Stichprobe umfaßt 6 182 Erwerbstätige unter 30 Jahren aus den alten Bundesländern.<sup>5</sup> Davon können 1 240 bzw. 20 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. 265 Befragte sind ausländischer Herkunft gegenüber 975 Probanden mit deutscher Staatsangehörigkeit. Männer und Frauen sind gleichermaßen vertreten. Analysiert wurden neben der Zusammensetzung und dem Umfang des Personenkreises seine berufliche Situation anhand der Auswertung von Fragen zur Berufsbiographie, der Weiterbildungsbereitschaft, der beruflichen Zufriedenheit und der erreichten Statusposition.

Die Daten der BIBB/IAB-Erhebung spiegeln, daß der Erwerbsverlauf von Personen ohne formalen beruflichen Bildungsabschluß im Vergleich zu Fachkräften häufiger diskontinuierlich ist. Befristete Arbeitsverträge (20 % gegenüber sechs Prozent der Fachkräfte) und Arbeitslosigkeit (19 % gegenüber neun Prozent) kennzeichnen das Berufsleben von ungelerten Beschäftigten ebenso wie Teilzeitarbeit (23 % gegenüber elf Prozent) und deutlich niedrigere Einkommen: 55 Prozent verdienten 1991 weniger als 2 500 DM brutto im Monat, während nur 37 Prozent der Fachkräfte in dieser Einkommensgruppe liegen. 17 Prozent der Befragten ohne Berufsausbildung schätzen die Gefahr, in nächster Zeit entlassen zu werden als hoch oder sehr hoch ein (aber nur fünf Prozent der Fachkräfte). Die prekäre Beschäftigungssituation dieser Gruppe ist auch an dem relativ häufigen Wechsel von Arbeitsverhältnissen abzulesen:

Abbildung: Personalentwicklung von An- und Ungelernten



Nur 40 Prozent der Befragten im Alter von 20 bis unter 30 Jahren haben bislang nur einen Arbeitgeber gehabt (gegenüber acht Prozent bzw. 51 % der Fachkräfte).

Vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosenzahlen und zunehmend instabiler Beschäftigungsverhältnisse ist die Förderung der beruflichen Bildung von Personen ohne Berufsabschluß ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches und gesellschaftliches Ziel. Doch an welchen Bildungsvoraussetzungen läßt sich anknüpfen?

### Qualifizierungsvoraussetzungen und Weiterbildungspotentiale von Personen ohne Berufsabschluß

Die Auswertung der BIBB/IAB-Erhebung bietet eine Reihe von Möglichkeiten, diese Fragen zu erhellen. Das Niveau des erreichten Schulabschlusses wird häufig als Kriterium für einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung angesehen. 57 Prozent der befragten Erwerbstätigen unter 30 Jahren ohne Berufsabschluß haben einen Hauptschulabschluß erreicht, 16 Prozent die mittlere Reife, weite-

re 19 Prozent eine (Fach-)Hochschulreife; der hohe Anteil junger Ungelernter mit einer Fachhochschulreife bzw. dem Abitur kann durch Studienabbrecher bzw. teilzeitberufstätige Studierende erklärt werden. Lediglich insgesamt acht Prozent verließen die allgemeinbildenden Schulen ohne Hauptschulabschluß, wobei jedoch jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft doppelt so häufig (15 %) der Schulabschluß fehlt. Rund 24 Prozent gaben an, eine betriebliche Berufsausbildung nicht beendet zu haben. Ein Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr oder eine einjährige Berufsfachschule wurde von insgesamt neun Prozent absolviert, ohne daß der Übergang in ein Ausbildungsverhältnis erfolgreich gewesen ist. Die Bildungsvoraussetzungen von an- und ungelerten Beschäftigten sind somit sehr heterogen. Der relativ niedrige Anteil von Personen ohne Hauptschulabschluß sowie der relativ hohe Anteil von Migranten in der Gruppe der Ungelernten verbieten es, diesen Personenkreis generell als „lernbeeinträchtigt“ einzustufen.

Vielmehr wirken sich andere Faktoren wie z. B. strukturelle Engpässe am Ausbildungsmarkt negativ auf die Einmündung ins Berufsleben aus.<sup>6</sup>

Eine Reihe von Indizien sprechen dafür, daß Ungelernte über größere Entwicklungspotentiale verfügen als gemeinhin angenommen wird. So erreichen immerhin rund 43 Prozent der Befragten eine Statusposition, die über dem Niveau von Hilfsarbeitern liegt. Als Facharbeiter bzw. mittlere Angestellte oder Beamte sind insgesamt 34 % beschäftigt. Fünf Prozent stufen sich als leitende Angestellte oder Beamte ein, vier Prozent bezeichnen sich als Existenzgründer. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten arbeiten „statusgemäß“ als angelernte Arbeiter, Hilfsarbeiter bzw. -kräfte (56 %).

Erwerbstätige ohne Berufsabschluß sind mit ihrer beruflichen Gesamtsituation deutlich unzufriedener als Fachkräfte. Vor allem werden die geringeren Chancen für einen beruflichen Aufstieg im Vergleich zu Kollegen mit abgeschlossener Ausbildung wahrgenommen (68 % gegenüber 57 %). Ein Drittel der Befragten bekundet Unzufriedenheit über Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit (31 % vs. 14 % bei den Fachkräften). Insbesondere wird bemängelt, daß im derzeitigen Beschäftigungsverhältnis kaum Möglichkeiten bestehen, „ihre Fähigkeiten anzuwenden“ (45 % vs. 28 %), „sich weiterzubilden oder hinzuzulernen“ (67 % vs. 48 %).

Die Untersuchung des Weiterbildungsinteresses ergab, daß knapp jede/r dritte Erwerbstätige ohne Berufsabschluß meinte, die für die derzeitige Tätigkeit benötigten Kenntnisse ergänzen, auffrischen oder erweitern zu müssen. Bedarf wurde vor allem für die Bereiche EDV (Computertechnik und Programmieren), Rechnungswesen (Mathematik, Buchhaltung, Rechnungswesen), kaufmännische Kenntnisse (Einkauf, Beschaffung, Vertrieb, Warenkunde) signalisiert. Fortbildungsinteresse bestand aber auch für Fremdsprachen und Schreibtechnik, während es für den gewerblich-technischen Bereich (Mechanik, Hydraulik, Elektrotechnik) eher gering war. Im Hinblick auf eine Erweiterung des Allgemeinwissens wurden Arbeitsschutz, Unfallverhütung sowie Arbeitsrecht genannt. Tat-

sächlich besuchte aber nur jeder sechste Erwerbstätige ohne Berufsabschluß eine Veranstaltung zur beruflichen Fortbildung, überwiegend als Teilzeitmaßnahme. Bei gleichaltrigen Fachkräften hingegen liegt die Weiterbildungsbeteiligung mit 30 Prozent fast doppelt so hoch.

Während herkömmliche Weiterbildungsangebote von an- und ungelerten Erwerbstätigen wenig beansprucht werden, kommt dem Lernen im Arbeitsprozeß im subjektiven Verständnis der Befragten ein sehr hoher Stellenwert zu: 65 Prozent gaben an, die für die Ausübung der derzeitigen Tätigkeit notwendigen Qualifikationen durch „Einweisung, Anlernen am jetzigen Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte“ erworben zu haben. Zwölf Prozent der Befragten meinten, ihr Wissen überwiegend durch „Selbstlernen in der Freizeit“ angeeignet hätten (gegenüber fünf Prozent der befragten Fachkräfte). Aus der vorhandenen Datenbasis ergeben sich jedoch kaum Anhaltspunkte für eine detaillierte Analyse. Auch andere Studien zur betrieblichen Weiterbildung können derzeit auf empirischer Basis wenig dazu beitragen, sogenannte „informelle“ Lernprozesse im Rahmen von Erwerbstätigkeit zu erfassen und zu beschreiben. Damit bestehen für diesen Bereich noch Forschungsdefizite.<sup>7</sup>

Die Ergebnisse der BIBB/IAB-Sonderauswertung bestätigen, daß Qualifizierungspotentiale bei Ungelernten vorhanden sind, die ungenutzt bleiben. Dies ist nicht allein fehlenden Personalentwicklungskonzepten anzulasten. Vielmehr bestehen auch strukturelle Hemmnisse im Bildungs- und Beschäftigungssystem für die Weiterbildung von Erwerbstätigen ohne Berufsabschluß:

- Die Weiterbildungsbeteiligung und das Weiterbildungsangebot stehen in engem Abhängigkeitsverhältnis zum erreichten Bildungsabschluß.
- Instabile Beschäftigungsverhältnisse verhindern sowohl bei der Zielgruppe als auch bei Arbeitgebern ein Engagement für eine umfangreichere und längerfristige Qualifizierung.

- Betriebliche Fortbildungen sind auf kurzfristige Anpassungsqualifizierung reduziert, ohne längerfristige Perspektiven zu eröffnen.
- Externe Weiterbildungsangebote wie z. B. Vorbereitungslehrgänge zur Kammerprüfung nach der Externenregelung sind didaktisch und organisatorisch nicht ausreichend auf die Zielgruppe zugeschnitten.<sup>8</sup>
- Öffentlich geförderte Qualifizierungsangebote greifen erst bei Arbeitslosigkeit. Die Rahmenbedingungen für eine Weiterbildung von Beschäftigten ohne Berufsausbildung müssen dahingehend verändert werden, daß sich Qualifizierungsanstrengungen sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber lohnen.

### Personalentwicklungsstrategien für Beschäftigte ohne Berufsabschluß – neue Konzepte für alte Probleme?

Welcher betriebliche Nutzen von einer Qualifizierungsförderung für Beschäftigte ohne Berufsabschluß erwartet werden kann, wird anhand erster Ergebnisse aus den Modellversuchen zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung“ beschrieben. In dieser seit 1995 laufenden Modellversuchsreihe werden neue Strategien für die Weiterbildung von Ungelernten entwickelt und in den Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen gestellt. Den Anstoß für die Entwicklung von neuen Konzepten zur betrieblichen Förderung und Nutzung der Qualifizierungspotentiale Ungelernter gab die bildungspolitisch schmerzliche Erkenntnis, daß die Zahl der Personen ohne Berufsausbildung bis 25 Jahre auf einem Niveau von 14 Prozent stagniert und daß die Integration ins Beschäftigungssystem außerordentlich schwierig ist.<sup>9</sup> Die fünf Modellversuche erproben neue Wege zum Berufsabschluß. Allen Modellversuchskonzepten liegen folgende Kriterien zugrunde:

- Verknüpfung der Nachqualifizierung mit einem Arbeitsverhältnis;

- Ausrichtung der Qualifizierung auf anerkannte Berufsabschlüsse;
- Modularisierung des Qualifizierungsangebotes;
- Zertifizierung von Teilqualifikationen in einem Qualifizierungspaß unter Bezug auf die Berufsbildpositionen der Ausbildungsordnungen mit dem Ziel einer Anerkennung durch die Kammern;
- Inhaltliche, organisatorische und didaktische Integration des Lernens in den Arbeitsprozeß.

Zur Zeit sind in den Modellversuchen zur „Berufsbegleitenden Nachqualifizierung“ rund 200 Teilnehmer/-innen und 150 Arbeitgeber/-innen beteiligt. Die Arbeitsverhältnisse der Teilnehmer/-innen wurden sämtlich für den Modellversuch neu akquiriert, überwiegend in kleineren und mittleren Betrieben.<sup>10</sup> Für die Finanzierung der Modellversuchsteilnehmer werden unterschiedliche Maßnahmen der Beschäftigungs-, der Wirtschafts- und der Zielgruppenförderung kombiniert. Dadurch sind die Betriebe über einen längeren Zeitraum (bis zu drei Jahren) an das Arbeitsverhältnis gebunden und verantwortlich an der Qualifizierung beteiligt. Die Zusammensetzung und Bildungsvoraussetzungen der Modellversuchspopulation entsprechen weitgehend den oben beschriebenen Strukturmerkmalen der Gruppe insgesamt. Von der „ersten Generation“ der Modellversuchsteilnehmer/-innen schaffte 1998 rund die Hälfte die Abschlußprüfung vor den Kammern erfolgreich, einige haben sich für einen späteren Prüfungstermin angemeldet. Von den Übrigen entschied sich die Mehrheit für den Wechsel in ein anderes Arbeitsverhältnis und gegen eine Fortsetzung der Qualifizierung. Aufgrund des modularen Qualifizierungsangebotes besteht jedoch die Möglichkeit, den Weg zum Berufsabschluß trotz Verzögerungen oder Unterbrechungen fortzusetzen.<sup>11</sup>

Die vorliegenden Ergebnisse dieser Modellversuchsreihe zeigen, daß sich Betriebe aus

finanziellen, qualifikatorischen und sozialpolitischen Beweggründen beteiligen. Im Vordergrund stehen häufig finanzielle Anreize wie z. B.:

- Lohnkostenzuschüsse versprechen die Nutzung einer billigen Arbeitskraft;
- befristete Arbeitsverträge erleichtern ein Arbeitsverhältnis auf Probe;
- eine begleitende Qualifizierung, die auf betriebliche Interessen abgestimmt wird, erspart die notwendigen Einarbeitungskosten.

Beide Beteiligten erwarten kurzfristige und sichtbare „Erfolge“. Während die Modellversuchsteilnehmer den Qualifizierungsfortschritt an der Zahl ihrer Modulzertifikate ablesen, bemessen die Betriebe vor allem den personalwirtschaftlichen Zugewinn:

- Qualifizierungsteilnehmer können in wechselnden Arbeitsbereichen eingesetzt werden;
- qualifizierte Beschäftigte können anspruchsvollere Aufgaben übernehmen;
- neues Know-how kann effizient vom Betrieb genutzt werden;
- das Fachpersonal qualifiziert sich durch Übernahme von pädagogischen Funktionen.

Die Bereitschaft zur Fortsetzung der Qualifizierungsanstrengungen steigt für beide Seiten in dem Maß, wie die erworbenen Kenntnisse im Betrieb genutzt werden können. Die ehemals „ungelernten“ Mitarbeiter erweisen sich als hochmotiviert und verfügen schnell über die für die Bedürfnisse des Einzelbetriebes wichtigen, spezifischen „Schlüsselqualifikationen“.

Wichtigster Faktor für eine Beteiligung an der Nachqualifizierung ist jedoch, daß sowohl die Teilnehmer/-innen als auch die Betriebe einer Weiterbildung grundsätzlich aufgeschlossen gegenüberstehen. Diese Bereitschaft muß häufig erst geweckt, immer aber kontinuierlich gepflegt werden, soll das Unterfangen ein Erfolg werden. Denn eine systematische Nachqualifizierung ist für die Betriebe mit einem höheren Aufwand an personellen Ressourcen, Zeit und Kosten für die

Umstellung von eingespielten Betriebsabläufen sowie für die Abstimmung mit dem Bildungsträger verbunden. Die Bildungsträger müssen sich deshalb auf eine neue Rolle einstellen: Ihre Hauptaufgabe liegt nicht mehr ausschließlich auf der Durchführung des – externen – Fortbildungsangebotes und der Begleitung der Teilnehmer, sondern vielmehr gleichermaßen in der Beratung und Unterstützung der Betriebe bei der Umsetzung von gezielten Personalentwicklungskonzepten. Diese sind sowohl auf die Qualifizierung einer bildungsungewohnten Zielgruppe, als auch – als Bedingung und Voraussetzung – auf die Stabilisierung der Beschäftigungssituation gerichtet.

Ansätze für eine Förderung der Qualifizierung von „benachteiligten“ Personengruppen bzw. Risikogruppen des Arbeitsmarktes gab es in der Bundesrepublik bereits in den 80er Jahren. Mehrere Modellversuche erprobten damals sowohl Konzepte zur betrieblichen Weiterbildung von An- und Ungelernten als auch Qualifizierungsstrategien zur Verbesserung der Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt.<sup>12</sup> Ein nachhaltiger Erfolg beim Transfer erprobter Konzepte blieb aber versagt. Bildungspolitisch konnten ebenfalls keine Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die Weiterbildung von Ungelernten durchgesetzt werden. Vielmehr verschlechterten sich bereits während der Modellversuchslaufzeiten die Förderbedingungen.

Auch seitens der Arbeitnehmervertretungen wurde das Thema nicht genügend transportiert: Eine 1996 vorgenommene Sichtung der im Archiv des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf zugänglichen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erbrachte, daß es für die Nachqualifizierung von Mitarbeitern ohne Berufsabschluß so gut wie keine vertraglichen Vereinbarungen gibt. Zwar greifen insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen nach wie vor auf Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung zurück und stehen einer Fortbildung z. T. durchaus aufgeschlos-

sen gegenüber, doch ist die Weiterbildung in der Regel nicht auf formal anerkannte Qualifizierung gerichtet. Die berufliche Situation der Zielgruppe verbessert sich jedoch erst durch das Nachholen eines *anerkannten* Berufsabschlusses entscheidend. Nach wie vor ist es deshalb dringend notwendig, das „Bildungsmarketing“ für Beschäftigte ohne Berufsabschluss zu verstärken.

Aufgrund dieser früheren Erfahrungen sind in der neuen Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ die *Arbeitsverhältnisse* der Ausgangspunkt für die Weiterbildung; denn: allein die Einbindung in ein längerfristiges Beschäftigungsverhältnis hat stabilisierende Wirkung auf die Modellversuchsteilnehmer/-innen. Von Anfang an werden die Betriebe zentral in die Entwicklung und Steuerung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten einbezogen.<sup>13</sup> Je besser die Abstimmung von Lernen und Arbeiten klappt, desto motivierter werden die Beteiligten. Dabei werden betriebliche Interessen z. B. bezüglich einer flexiblen zeitlichen Gestaltung oder der inhaltlichen Anforderungen gleichrangig zu den teilnehmerbezogenen Qualifizierungszielen berücksichtigt und in ein für den Einzelbetrieb stimmiges Konzept integriert. Die Modularisierung des Qualifizierungsangebotes, d. h. die Zerlegung der Berufsbilder in schrittweise zu absolvierende Teilqualifikationen und ihre Zertifizierung, erleichtert den Abstimmungsprozeß.

Der schnelle Transfer der Modellversuchskonzeptionen in Nachfolgeprojekte auf regionaler Ebene – inzwischen führen nach den Ergebnissen einer 1998 vorgenommenen Recherche bundesweit 30 Träger Nachqualifizierungsmaßnahmen mit rund 1 100 Teilnehmer/-innen durch – vor allem aber die Einrichtung von 25 000 Plätzen für die Nachqualifizierung in dem am 1. 1. 1999 gestarteten „Sonderprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit“ der Bundesregierung (Artikel 7) zeigen die Tragfähigkeit des neuen Ansatzes.

## Fazit

Bei Personen ohne Berufsabschluß sind sowohl Qualifikationen als auch Weiterbildungsinteressen vorhanden. Die niedrige Weiterbildungsbeteiligung und der hohe Anteil der Nicht-formal-Qualifizierten an den Arbeitslosen weisen jedoch auf strukturelle Defizite im Bildungssystem hin. Es ist dringend nötig, Formen der Weiterbildung zu entwickeln, die über die herkömmliche „Anpassungsqualifizierung“ hinaus geplant werden und kurzfristige betriebliche Fortbildungsbedarfe mit einer längerfristigen Personalentwicklung verbinden. Dies gelingt um so eher, wenn deutlich ist, welche Kompetenzen bei Personen ohne formale Qualifizierung vorhanden sind und welchen Nutzen Betriebe von einer Weiterbildung haben.

Die vorliegenden Ergebnisse aus der Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ zeigen erfolgreiche Strategien, um Betriebe für eine Investition ins Humankapital aufzuschließen. Eine positive Grundeinstellung der Betriebe zu systematischen Qualifizierungsprozessen kann z. B. durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit geweckt und durch finanzielle Anreize und entsprechende Auflagen in Förderprogrammen deutlich gesteigert werden. Für einen breiteren Transfer von flexiblen Bildungswegen müssen trägerübergreifend Standards für

- Modularisierung der Qualifizierungsangebote im Rahmen des deutschen Berufskonzeptes und
- Zertifizierung der erworbenen Kompetenz in einem Qualifizierungspaß weiterentwickelt werden.

Die Nachqualifizierung von erwerbstätigen Personen ohne Berufsausbildung, die mit einer Sicherung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse verbunden wird, ist ein brachliegendes, aber – wie die Modellversuchsergebnisse zeigen – fruchtbares Aufgabenfeld für die Personalentwicklung. Eine Investition lohnt sich!

## Anmerkungen:

<sup>1</sup> Henniges, H. von: *Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 182.* Nürnberg 1994

<sup>2</sup> Tessaring, M.: *Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010.* In: *MittAB 1 (1994)*, S. 5–19

<sup>3</sup> Etter, Ch.: *Personalentwicklung von An- und Ungelernten. Eine kommentierte Literaturrecherche im Rahmen des BIBB-Vorhabens 1.0005.* Arbeitspapier Nr. 4. Berlin 1998

<sup>4</sup> Die Befragung wurde gemeinsam vom BIBB/IAB in den Jahren 1991/1992 durchgeführt. Zur Anlage der Gesamterhebung und den wichtigsten Ergebnissen vgl. Jansen, R.; Stooß, F. (Hrsg.): *Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland.* Berlin 1993. Eine Wiederholungsbefragung wird derzeit vorbereitet. Die Sonderauswertung schafft die Voraussetzung für einen Vergleich mit den Ergebnissen der Wiederholungsuntersuchung.

<sup>5</sup> Bausch, Th.: *Berufliche Situation und Qualifizierungspotentiale von jungen Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung.* Vorhaben 1.0005 „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ des BIBB. Arbeitspapier Nr. 3. Berlin 1997

<sup>6</sup> Schober, K.: *Ungelernte Jugendliche: Zur veränderten Sozialstruktur und Genese einer Problemgruppe.* In: *BeitrAB 163*, Nürnberg 1992

<sup>7</sup> Dehnbestel P. u. a.: *Lernen im Prozeß der Arbeit. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB.* Juni 1998

<sup>8</sup> Hecker, U.: *Ein nachgeholt Berufsabschluß lohnt sich allemal – Externenprüfung in der Praxis.* In: *BWP 1994*, Heft 6

<sup>9</sup> Trolsch, K.; Alex, L.; Bardeleben, R. v.: *Jugendliche ohne Ausbildung. Neue Befunde aus der Repräsentativstudie von 1998.* (Veröffentlichung in Vorbereitung)

<sup>10</sup> Zwei Modellversuche erproben das Konzept im Rahmen der öffentlichen Beschäftigungsförderung mit rund 50 Modellversuchsteilnehmerinnen und -teilnehmern bei drei Beschäftigungsgesellschaften. Vgl.: Davids, S.: *Personalentwicklung in Beschäftigungsgesellschaften*, in: *BWP 1/1998*, S. 26–32

<sup>11</sup> Davids, S. (Hrsg.): *Modul für Modul zum Berufsabschluß – die Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ zwischen Flexibilisierung und Qualitätssicherung von beruflicher Bildung.* Berichte zur beruflichen Bildung Band 216. Hrsg. BIBB, Bielefeld 1998

<sup>12</sup> Markert; W. u. a.: *Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen im Betrieb: Ausbildungskonzeptionen und Perspektiven für die langfristige Personalentwicklung.* Weinheim 1992

<sup>13</sup> Vgl. die Beiträge von: Zeller, B.: *Lernen im Arbeitsprozeß – für Betriebe ein attraktives Element von Nachqualifizierungsmaßnahmen?* sowie Steinhäuser, K.; Jäger, A.: *Der Modellversuch „Arbeit und Qualifizierung“ des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft.* In: Davids, S.: *Modul für Modul a. a. O.*, S. 169–181 sowie S. 91–103 sowie *Zwischenberichte 1–4 des Modellversuches „Differenzierte Wege zum Berufsabschluß“* von BBJ-servis GmbH, Berlin 1995–1998