

Hendrik Biebeler | Thomas Blum

Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen



Hendrik Biebeler | Thomas Blum

Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen

Impressum

Zitiervorschlag:

Biebeler, Hendrik; Blum, Thomas: Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19614>

1. Auflage 2024

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

Alle Abbildungen und Tabellen sind eigene Darstellungen, sofern nichts anderes angegeben ist.

ISBN 978-3-8474-2856-5 (Print)

ISBN 978-3-96208-445-5 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1089-4

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier

► Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Erkenntnisse aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit	9
3	Methodische Vorgehensweise und Beschreibung der Stichproben	10
3.1	Untersuchung von Leuchtturmregionen	10
3.2	Teilnehmerbefragung	11
4	Gelingsbedingungen von Teilqualifikationen am Beispiel von Leuchtturmregionen	17
4.1	Die Leuchtturmregionen	17
4.2	Herausforderungen	18
4.3	Gelingsbedingungen	19
5	Teilnehmerbefragung	22
5.1	Der Zuschnitt von Teilqualifikationen	22
5.2	Bewertung und Weiterempfehlung	23
5.3	Entscheidung für eine Teilqualifikation	25
5.4	Wirkungen	28
5.5	Ergebnisse einer Diskussion bei einem Workshop	29
5.6	Fazit zur Perspektive der Teilnehmenden	30
6	Resümee und Ausblick	31
	Literaturverzeichnis	33
	Die Autoren	35
	Abstract	36

► **Abbildungs- und Tabellenverzeichnis**

Abbildungen

Abbildung 1: Relation Befragungszeitpunkt und Ende der Teilqualifikation	12
Abbildung 2: Status vor der Teilnahme an einer Teilqualifikation	12
Abbildung 3: Teilnahme an vorherigen Qualifizierungsmaßnahmen	13
Abbildung 4: Berufsziele von Teilqualifikationen (Anzahl von Teilnehmenden).	14
Abbildung 5: Altersverteilung der Teilnehmenden einer Teilqualifikation	14
Abbildung 6: Schulbildung der Teilnehmenden einer Teilqualifikation	15
Abbildung 7: Muttersprache der Teilnehmenden einer Teilqualifikation	15
Abbildung 8: Beurteilung der eigenen Sprachkenntnisse	16
Abbildung 9: Übersicht der Gelingensbedingungen	21
Abbildung 10: Teilqualifikationsinhalte und Qualifikationsbedarf	22
Abbildung 11: Bewertung von Theorie und Praxis beim Bildungsträger und vom Praktikum	23
Abbildung 12: Verhältnis von Theorie und Praxis in der Maßnahme	24
Abbildung 13: Weiterempfehlung von Teilqualifikationen	24
Abbildung 14: Entscheidung für eine Nachqualifizierung durch Teilqualifikationen	25
Abbildung 15: Entscheidung für nur eine Teilqualifikation	26
Abbildung 16: Entscheidung gegen weitere Teilqualifikationen bei mehreren Teilqualifikationen	27
Abbildung 17: Entscheidung für weitere Teilqualifikationen nach voriger Teilqualifikationsanzahl	27
Abbildung 18: Entscheidung für weitere Teilqualifikationen noch nicht gefallen	28
Abbildung 19: (erwartete) Wirkungen der Teilqualifikation bei Beschäftigten.	28
Abbildung 20: (erwartete) Wirkungen der Teilqualifikation bei Nichtbeschäftigten.	29

Tabellen

Tabelle 1: Eintritte in Teilqualifikationen.	9
Tabelle 2: Arbeitserfahrung in Relation zu den Inhalten der besuchten Teilqualifikationen nach Beschäftigungsstatus.	22

► Abkürzungsverzeichnis

AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
IGBCE	Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
TQ	Teilqualifikation

► 1 Einleitung

Instrumente der Nachqualifizierung richten sich an Menschen, die bislang keine am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation in einem Beruf erworben haben oder deren Qualifikation nicht mehr verwertbar ist (vgl. BIBB 2018, S. 1). Diese Instrumente sollen ihnen eine neue berufliche Perspektive oberhalb des Helferniveaus erschließen. Die Inhalte einer Nachqualifizierung beziehen sich auf bestehende aktuelle Berufsbilder als Folie für die zu vermittelnden Lerninhalte und zugleich auf die Profile von Stellenangeboten, also auf die Struktur der Arbeitsnachfrage.

Teilqualifikationen (TQ) sind ein besonders flexibles Instrument der Nachqualifizierung. In zumeist fünf bis sieben einzelnen Teilqualifikationen bilden sie die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten eines dualen Ausbildungsberufs vollständig ab, wobei die einzelnen Teilqualifikationen inhaltlich sinnvolle Bündel von Lerninhalten darstellen, die sich an üblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren und ein oder mehrere betriebliche Einsatzgebiete abdecken (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023; GONON 2005; WITTIG 2016).

Teilqualifikationen werben mit einer vergleichsweise geringen Dauer der einzelnen Teilqualifikation und einem am Ende einer Teilqualifikation zu erzielenden Zertifikat über die erworbenen Kompetenzen sowie mit hohen Lohnersatzleistungen in der Beschäftigtenqualifizierung. Der Einstieg in eine Nachqualifizierung ist damit vergleichsweise niedrigschwellig. Er ist bei Vorliegen entsprechender beruflicher Erfahrung auch in einer anderen als der ersten Teilqualifikation möglich. Wenngleich die Konstruktion von Teilqualifikationen die Möglichkeit des Erwerbs eines Berufsabschlusses gewährleistet, kann eine Nachqualifizierung auch dann absolviert werden, wenn zunächst kein Berufsabschluss angestrebt wird. Aus bildungspolitischer Perspektive besteht der Preis der Niedrigschwelligkeit somit in der Ausstiegsoption am Ende jeder einzelnen Teilqualifikation. Wegen dieser mit dem Konzept der Teilqualifikation verbundenen Ausstiegsoption sollten nur Menschen in Teilqualifikationen einmünden, die sich zunächst keine duale Ausbildung oder Umschulung vorstellen können. Deswegen sollten Teilqualifikationen nicht Menschen unter 25 Jahren angeboten werden.

Eine Nachqualifizierung in Schritten ist auch aus betrieblicher Sicht interessant, weil stets nur eine Freistellung für eine überschaubare Dauer erforderlich ist. Möglich ist zudem ein Wechsel von einer oder zwei einzelnen Teilqualifikationen in eine Umschulung (vgl. Kap. 4.1), eine Ausbildung oder die Vorbereitung zur Externenprüfung. Ferner können Maßnahmen auf der Grundlage abstrakt aus dem dualen Ausbildungsberuf abgeleiteter berufsabschlussorientierter Teilqualifikationen ergänzende Inhalte zu wichtigen Aspekten der Digitalisierung oder der Sprachförderung etc. umfassen.

In den letzten gut eineinhalb Jahrzehnten wurde eine Vielzahl von Teilqualifikationen für eine Reihe von Ausbildungsberufen abgeleitet. Teilweise wurden diese allen interessierten Bildungsträgern zur Verfügung gestellt; teilweise wurden sie von einem einzelnen oder mehreren Bildungsträgern – eventuell mit Blick auf den Bedarf eines einzelnen Unternehmens – entwickelt und nur von diesen genutzt (vgl. WITTIG 2016). Da die Teilnahme über einen Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert wird, müssen Bildungsträger sowohl sich als auch die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen durch eine fachkundige Stelle akkreditieren lassen.

Zu einigen Referenzberufen bestehen mehrere TQ-Ableitungen nebeneinander. Dies spiegelt unterschiedliche Bedarfslagen wider. Eine Ausrichtung auf einen speziellen Bedarf eines Unternehmens oder eine starke zeitliche Verkürzung stehen jedoch dem Ziel einer längerfris-

tig tragenden und abschlussorientierten Nachqualifizierung entgegen. Für die Teilnehmenden bedeutet dies zudem ein Hindernis, ihre Qualifizierung über Teilqualifikationen bei einem anderen Bildungsträger und in einer anderen Region fortzusetzen. Darüber hinaus kann für diese Qualifizierungen keine Anschlussfähigkeit an andere abschlussorientierte Instrumente gewährleistet werden. Daraus leitet sich die Idee einer Standardisierung, also einer bundesweit einheitlichen Ableitung aus dem jeweiligen dualen Referenzberuf, von Teilqualifikationen ab, bei der zudem der Aspekt der Qualitätssicherung einen hohen Rang einnimmt. Die Heterogenität des TQ-Angebots wurde auch von der OECD (2021, S. 101, 106) in ihrer Beurteilung des deutschen Weiterbildungssystems als undurchsichtig und als für die Zielgruppen verwirrend kritisiert.

Wann kommt es zu einem Angebot an Teilqualifikationen und wann entscheiden sich Menschen dafür, Teilqualifikationen zu absolvieren? Dieser Beitrag stellt anhand qualitativer und quantitativer Erhebungen die Gelingensbedingungen für das Angebot von berufsabschlussorientierten Teilqualifizierungen und Aspekte der Nutzung dieses Angebots dar. Diese wurde in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen“ (BIBB-TQ) durchgeführt. Einführend werden ausgewählte Basisinformationen aus der Statistik der BA vorgestellt.

► 2 Erkenntnisse aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die BA erhebt Daten zu Teilnehmenden von Teilqualifizierungen, soweit sie von ihr gefördert werden. Es liegen keine Erkenntnisse darüber vor, in welchem Ausmaß diese Förderung nicht in Anspruch genommen wird. Da in vielen Interviews mit Bildungsträgern im Rahmen der durchgeführten Teilnehmerbefragung nur selten Qualifizierungen festgestellt werden konnten, die nicht durch die BA gefördert wurden, sollen diese Fälle als Randphänomene betrachtet werden. Demnach ist die BA-Statistik als sehr geeignete Datenquelle zu Anzahl und Eigenschaften von TQ-Teilnehmenden anzusehen.

Folgende Eckdaten lassen sich dieser Datenquelle entnehmen: In den letzten Jahren liegt die Zahl der Eintritte in Teilqualifikationen bei rund 14.000, mit einem leichten Rückgang während der Kontaktbeschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie. Das Verhältnis zwischen Beschäftigtenqualifizierung und Qualifizierung von Arbeitslosen lag 2021 bei eins zu vier, ähnlich das quantitative Verhältnis von Frauen zu Männern (vgl. STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2021). Bei den gewählten Berufen dominieren Berufskraftfahrer/-innen sowie Sicherheits- und Lagerberufe, in denen generell vornehmlich Männer tätig sind.

Aktuell lässt sich ein deutlicher Trend hin zur Beschäftigtenqualifizierung beobachten (vgl. Tab. 1). Darin drückt sich das wachsende Bestreben sowohl einiger Betriebe, die Potenziale von Beschäftigten des eigenen Unternehmens in Helferberufen zu erschließen, als auch von Arbeitsverwaltung und Kammern aus, die Transformation der Wirtschaft zu unterstützen. Ergänzend geben die geführten Interviews einen Hinweis darauf, dass auch die Bemühungen um die Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen steigen. Mit einem steigenden Anteil der Beschäftigtenqualifizierung dürfte zudem der Anteil der Personen, die nach absolvierten Teilqualifikationen einen Berufsabschluss erwerben, steigen: Insgesamt werden diesem Personenkreis für dieses Ziel vergleichsweise günstige Eigenschaften zugeschrieben, und oft ist für sie aufgrund beruflicher Erfahrung ein kürzerer Qualifizierungsweg erforderlich, d. h., weniger einzelne Teilqualifikationen müssen bis zum Berufsabschluss absolviert werden.

Tabelle 1: Eintritte in Teilqualifikationen

Jahr	alle Teilnehmenden	Beschäftigtenqualifizierung	Beschäftigtenqualifizierung in Prozent aller Teilnehmenden
2018	12.123	2.096	17
2019	15.431	3.052	20
2020	13.873	2.812	20
2021	13.284	2.735	21
2022	14.033	3.129	22

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023, eigene Berechnung

► 3 Methodische Vorgehensweise und Beschreibung der Stichproben

3.1 Untersuchung von Leuchtturmregionen

Teilqualifizierungen werden von vielen Bildungsträgern und in vielen Regionen durchgeführt. Es kann daher auf ein relevantes Maß an Erfahrung und qualitativ auswertbarem statistischem Material bei den beteiligten Akteuren zurückgegriffen werden. Die Autoren dieser Studie haben die qualitativen Informationen durch vielfältige informelle Gespräche und durch die im Weiteren beschriebenen Interviews erschlossen, gerade weil hierbei nur punktuell auf Literatur zurückgegriffen werden kann. Diese Informationsquellen könnten weiteren Aufschluss darüber geben, wann Teilqualifizierungen erfolgreich sind. Erfolg definiert sich hier durch ein Zustandekommen eines Angebots, die Teilnahme bis zum Erwerb eines Zertifikats nach einer einzelnen Teilqualifizierung, das Erreichen eines Berufsabschlusses nach Absolvieren aller individuell erforderlichen Teilqualifikationen und nach den kurz- und langfristigen Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt. In einem ersten Schritt wurden hierzu Akteure in Regionen mit einem besonderen Einsatz von Teilqualifikationen, sogenannten Leuchtturmregionen, befragt – sei es durch eine hohe Zahl von Berufsabschlüssen, durch eine hohe Zahl von Teilnahmen oder durch kreative Lösungen (vgl. Kapitel 4.1).

Folgende Kammerbezirke wurden als Leuchtturmregionen ausgewählt: Arnsberg, Hellweg-Sauerland; Flensburg; Hannover; Neubrandenburg für das östliche Mecklenburg-Vorpommern und Nürnberg. Die Grundlage für diese Auswahl war eine hohe Zahl an Kompetenzfeststellungen und Externenprüfungen im Anschluss an TQs. Für die Auswahl von Hannover war weiterhin die erfolgreiche Kooperation der IHK Hannover und der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit mit Continental bzw. dem Continental Institut für Technologie und Transformation (CITT) sowie der im Continental-Konzern vertretenen Gewerkschaften IG BCE und IG Metall ausschlaggebend. Für Flensburg war es der Versuch, das in Neubrandenburg erfolgreiche Vorgehen zur Teilqualifizierung besonders in den Gastronomieberufen zu übertragen.

Für die Analyse der Gelingensbedingungen in den TQ-Leuchtturmregionen wurden zunächst die vorhandenen Darstellungen zum Einsatz von TQs in der Region gesichtet. Eine wichtige Grundlage hierfür waren Präsentationen von Kammer- und Unternehmensvertreterinnen und -vertretern in Gremien und Veranstaltungen zum Thema TQ.

Des Weiteren wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt, der im Sinne eines Leitfadenterviews verwendet wurde. Zusätzlich wurden die Fragen an die Perspektive der einzelnen Befragten angepasst. In diesen Fällen wurde das Frageinventar jedoch zu einem Abgleich auf Vollständigkeit der angesprochenen Unterthemen eingesetzt. Die Interviews wurden überwiegend telefonisch oder per Videokonferenz durchgeführt. Ergänzend fanden ein Vor-Ort-Besuch und eine Videokonferenz jeweils mit mehreren Teilnehmenden statt.

Der Erstkontakt in einer Leuchtturmregion erfolgte mit einer Vertreterin oder einem Vertreter der Industrie- und Handelskammer aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung. Zumeist war diese Person schon durch die Zusammenarbeit mit dem vom BMBF geförderten TQ-Projekt „Chancen nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“ (DIHK mit DIHK Service GmbH) bekannt. Mit dieser Person fand jeweils das erste Interview statt. Danach folgten Kontakte mit weiteren Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen, Personaldienstleistern,

Bildungsträgern und Arbeitsagenturen in der Region. Zudem wurden die Ergebnisse mit den Projektpartnern aus „Chancen nutzen!“ und dem ebenfalls kooperierenden und vom BMBF geförderten Projekt „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“ (BDA mit Bildungswerken der Wirtschaft unter Federführung des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft) gespiegelt. Sie gaben u. a. Hinweise zu den Faktoren, die für ein Misslingen verantwortlich sind und die bei der Ausrichtung auf Gelingensfaktoren möglicherweise zu wenig beachtet worden wären. Mit diesem Vorgehen konnte ein vielschichtiges Bild der Herausforderungen und Gelingensbedingungen für TQs gewonnen werden.

3.2 Teilnehmerbefragung

Die Befragung bestand aus einem qualitativen und einem quantitativen Teil. Die qualitativen Interviews wurden telefonisch durchgeführt und dauerten zwischen 15 und 30 Minuten. Der quantitative Teil der Befragung wurde mithilfe eines Onlinefragebogens realisiert.

Der Zugang zu den Befragten erfolgte jeweils über Bildungsträger. Ein Teil der Kontakte wurde dabei durch „Chancen nutzen!“ und ETAPP vermittelt. Dies war besonders bei der qualitativen Befragung der Fall.

Im qualitativen Teil wurden Lernende und Absolventinnen und Absolventen von TQs zu den Berufen Kaufmann/-frau im E-Commerce, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in sowie Industrieelektroniker/-in anhand eines Gesprächsleitfadens telefonisch interviewt. Die Interviews fanden teilweise während der Lern- bzw. Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit der Befragten statt. Von den 13 Teilnehmenden sind zwei weiblich und elf männlich. Rund die Hälfte der Interviewten hat einen Migrationshintergrund. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass sowohl vor der TQ Beschäftigte als auch zuvor Arbeitssuchende berücksichtigt wurden und dass sowohl zwei- als auch dreijährige Berufe vertreten waren. Bei den Personen, die in Unternehmen befragt wurden, waren beim Zustandekommen der Interviews jeweils die Geschäfts- und die Personalleitung sowie – soweit vorhanden – der Betriebsrat eingebunden.

Die Auswahl der Bildungsträger, die für den quantitativen Teil der Studie angesprochen wurden, erfolgte unter mehreren Aspekten:

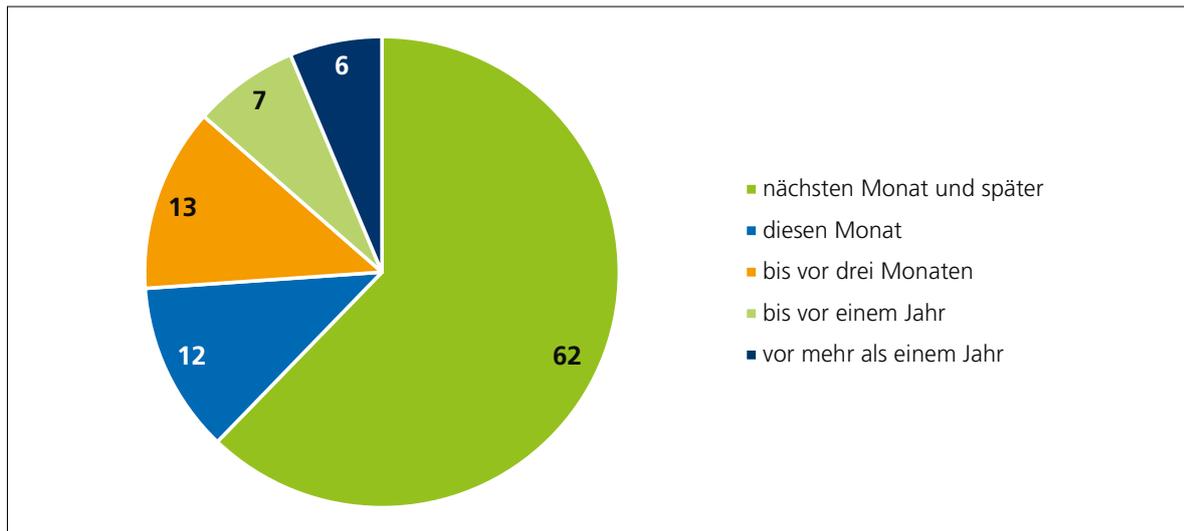
- ▶ ein quantitativ großes Angebot in der öffentlichen BA-Datenbank KURSNET,
- ▶ eine hohe Bekanntheit bei den für den BIBB-Weiterbildungsmonitor zuständigen Kolleginnen und Kollegen,
- ▶ Hinweise durch die genannten Projektpartner, darunter Ergebnisse einer DIHK-Befragung zu Kooperationen zwischen IHKs und Bildungsträgern bei TQs, und
- ▶ Weiterempfehlung durch kontaktierte Bildungsträger.

Es wurden 33 Bildungsträger angesprochen, teilweise zusätzlich einzelne Standorte. Oftmals erfolgte auf der Ebene der Bildungsträger eine weitere Auswahlstufe bezüglich der einzubeziehenden Standorte und TQ-Kurse. Dabei spielten der Zugang zu und die Vertrautheit im Umgang mit Onlinemedien der Befragten eine Rolle. Dies zeigt sich auch im großen Anteil der Teilnehmenden, die das Berufsziel Kauffrau/-mann für Büromanagement gewählt haben.

Zu Beginn der Befragung wurde deutlich, dass sich der Zugang (aufgrund von Datenschutzbedenken seitens der Bildungsträger) und die Motivierung bei der ursprünglich vorgesehenen Gruppe der TQ-Absolventinnen und -Absolventen als sehr schwierig darstellt. Deshalb wurde das Konzept um die aktuell Teilnehmenden, bevorzugt in den letzten Tagen des jeweiligen

Kurses, erweitert. Zudem wurde der Befragungszeitraum ausgedehnt. Abbildung 1 zeigt die Verteilung der Befragungszeitpunkte bezüglich des Endes der jeweiligen TQ. Zusätzlich wurde der Onlinefragebogen bei der Abfrage der Kursdauer vereinfacht bzw. gekürzt. Damit konnte die angekündigte Bearbeitungsdauer von bis zu 15 Minuten deutlich besser eingehalten werden, und es kam zu weniger Abbrüchen als bei der Ursprungsfassung. Über alle Zugänge hinweg konnten die Antworten von 125 TQ-Teilnehmenden aufgenommen werden.

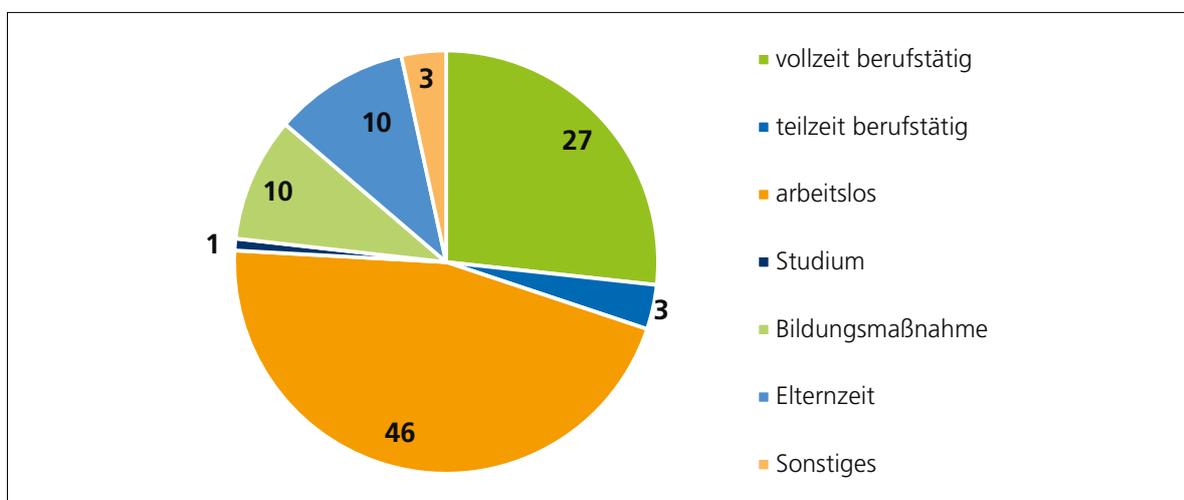
Abbildung 1: Relation Befragungszeitpunkt und Ende der Teilqualifikation (in %)



N = 112

Ein wichtiges Eckdatum stellt der Status – also vor allem die Berufstätigkeit – vor dem Besuch einer TQ dar. Dieser wurde differenziert erhoben (vgl. Abb. 2). Mit 46 Prozent stellen die Arbeitslosen die größte Gruppe dar, und zwar vor den Berufstätigen mit zusammen 30 Prozent für in Vollzeit und in Teilzeit Berufstätige. Mit je zehn Prozent wurden Bildungsmaßnahmen und Elternzeit als Status genannt.

Abbildung 2: Status vor der Teilnahme an einer Teilqualifikation (in %)

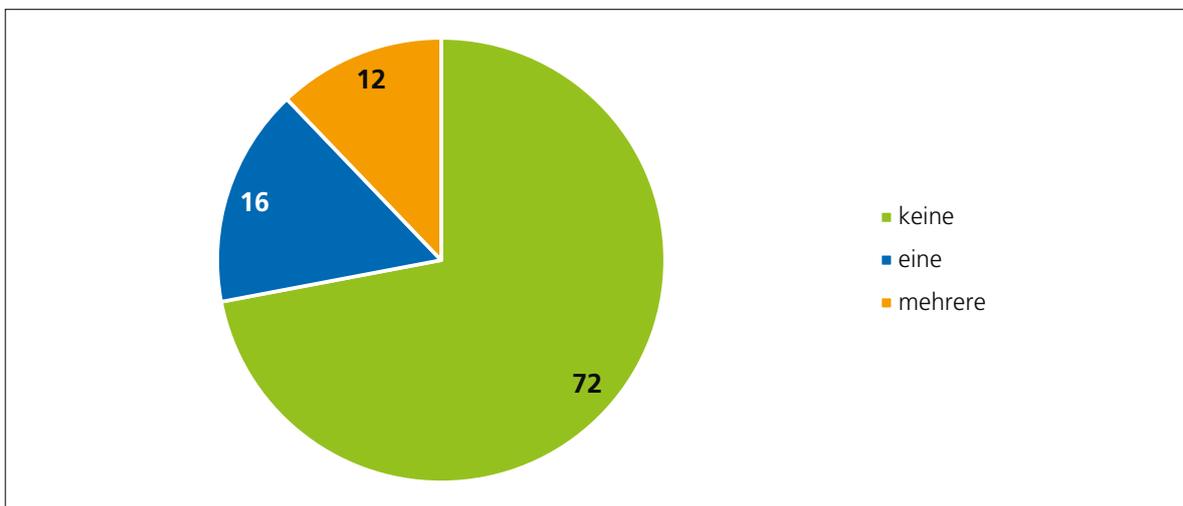


N = 116. Aufgrund von Rundungsdifferenzen weicht die Summe der Einzelwerte von 100 Prozent ab.

Wird diese Verteilung auf die beiden Möglichkeiten „berufstätig“ (in Voll- und Teilzeit) oder „nicht berufstätig“ verkürzt, stehen 30 Prozent berufstätigen TQ-Teilnehmenden 70 Prozent ohne Beschäftigung gegenüber. Dies steht zumindest nicht im Gegensatz zur STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2021), die 20 Prozent an zuvor sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter den TQ-Teilnehmenden ausweist.

Vor ihrer TQ haben schon 28 Prozent der Befragten eine mehrere Wochen oder Monate umfassende Qualifizierungsmaßnahme absolviert, oftmals auch mehr als eine Qualifizierungsmaßnahme (vgl. Abb. 3). Für die Mehrheit stellen TQs jedoch die erste Qualifizierungsmaßnahme dar. TQ-Teilnehmende, die aus dem Status Arbeitslosigkeit heraus eine Maßnahme absolvieren, haben nicht mehr, sondern tendenziell weniger Qualifizierungsmaßnahmen belegt als die übrigen Teilnehmenden. Da die vorherige Abbildung zeigt, dass nur drei Prozent der Teilnehmenden unmittelbar zuvor an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, ergibt sich, dass es sich bei den 28 Prozent überwiegend um weiter zurückliegende Maßnahmen handeln muss.

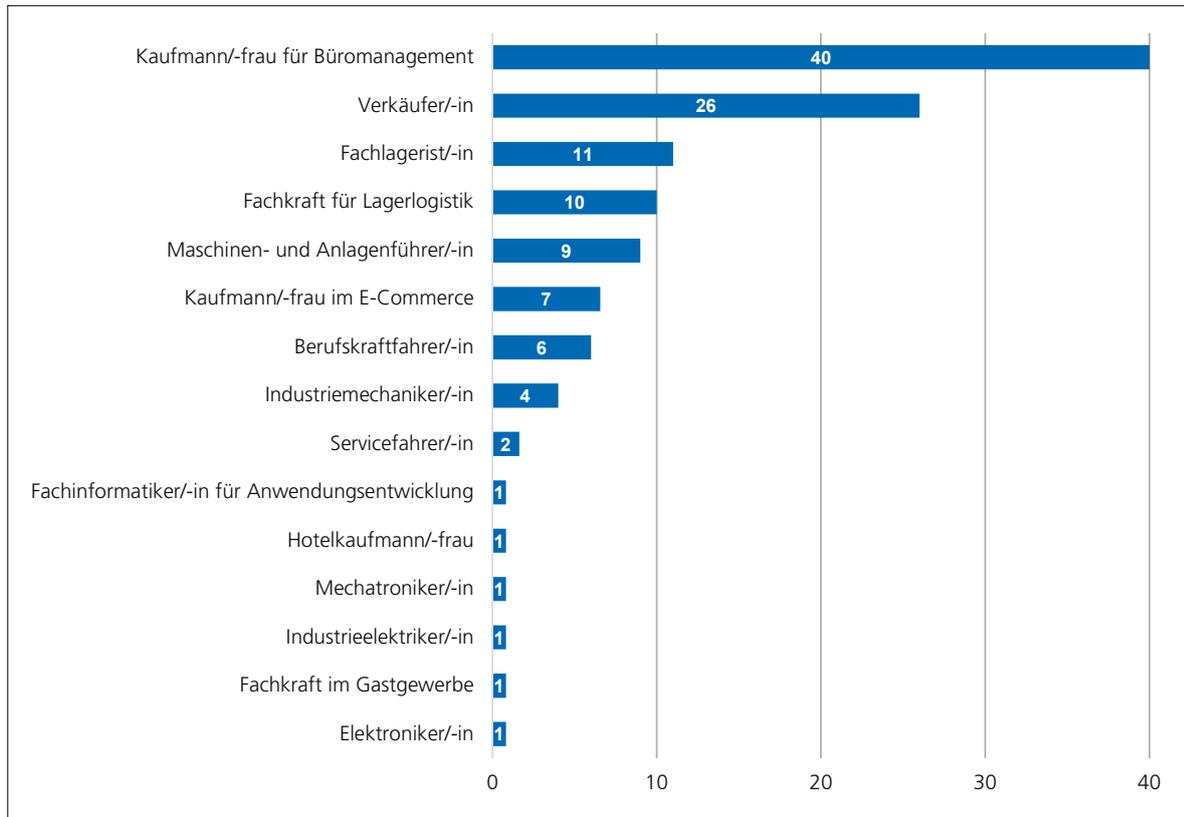
Abbildung 3: Teilnahme an vorherigen Qualifizierungsmaßnahmen (in %)



N = 107

Durch die Anlage der Befragung ergibt sich, dass es sich um keine repräsentative Stichprobe handelt. Dies zeigt sich am deutlichsten mit Blick auf das Berufsziel: Während nach der STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2021) bei den durch die BA geförderten TQ-Teilnehmenden das Berufsziel Fahrzeugführung im Straßenverkehr deutlich dominiert, mit Sicherheits- und Lagerberufen auf den nächsten beiden Plätzen, steht in der vorliegenden Studie das Berufsziel Kauffrau/-mann für Büromanagement für etwa ein Drittel der Befragten an erster Stelle. Darauf folgen mit gut einem Fünftel die Berufsziele Verkäufer/-in sowie die beiden Lagerberufe (vgl. Abb. 4).

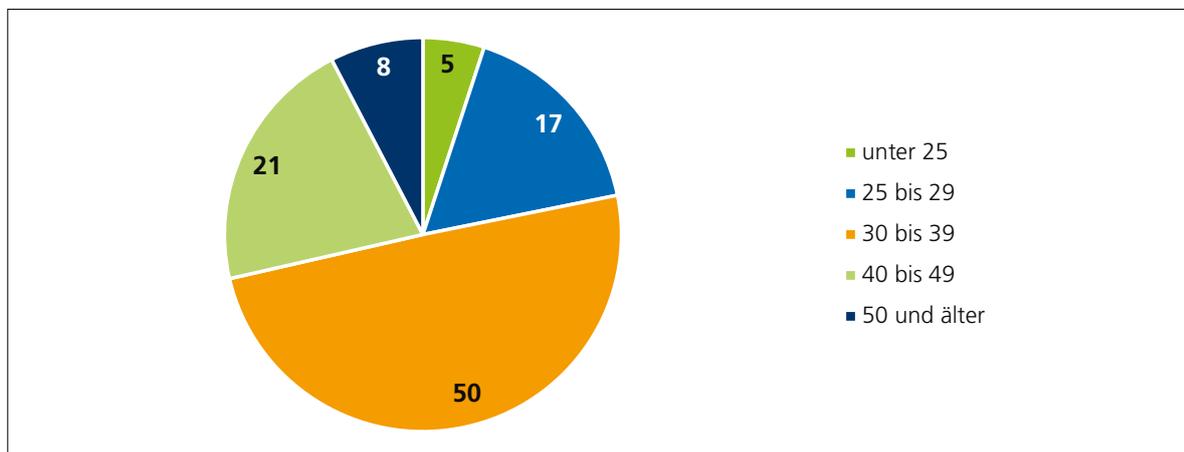
Abbildung 4: Berufsziele von Teilqualifikationen (Anzahl von Teilnehmenden) (in absoluten Zahlen)



$N = 121$

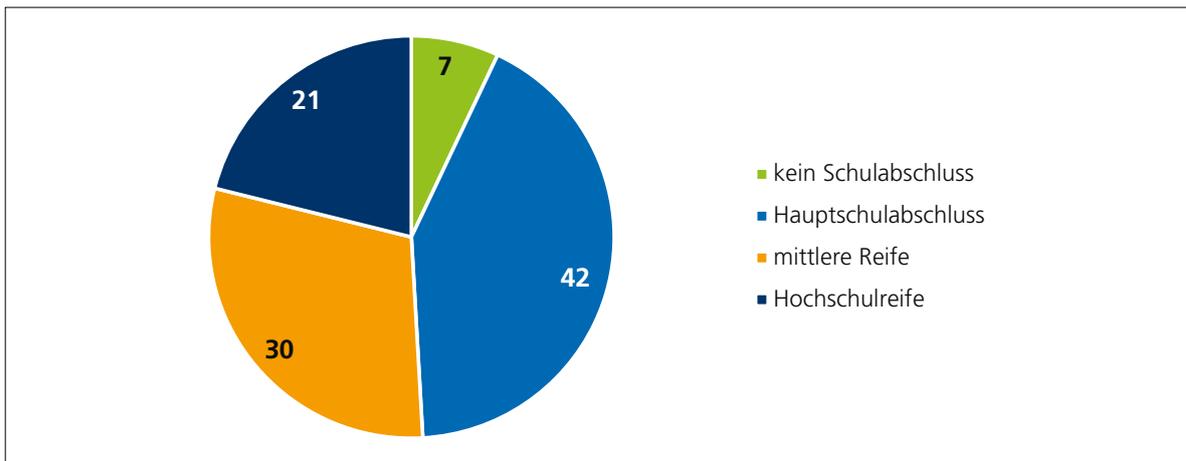
In der Befragung liegt der Anteil der Frauen mit 46 Prozent deutlich höher als in den Vergleichsdaten der STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2021), wo der Frauenanteil mit 18 Prozent wiedergegeben wird. Wie in der BA-Statistik sind in der Befragung sehr unterschiedliche Altersjahrgänge enthalten, jedoch mit einem erhöhten Anteil von Menschen in den Dreißigern (50 %, vgl. Abb. 5). In geringem Ausmaß sind auch Personen mit weniger als 25 Jahren vertreten. Bezüglich der Bildung sind in der vorliegenden Studie die Befragten ebenfalls etwas in Richtung Mitte, also mittlere Reife, verschoben; Personen ohne Schulabschluss sind unterrepräsentiert (vgl. Abb. 6).

Abbildung 5: Altersverteilung der Teilnehmenden einer Teilqualifikation (in %)



$N = 119$. Aufgrund von Rundungsdifferenzen weicht die Summe der Einzelwerte von 100 Prozent ab.

Abbildung 6: Schulbildung der Teilnehmenden einer Teilqualifikation (in %)

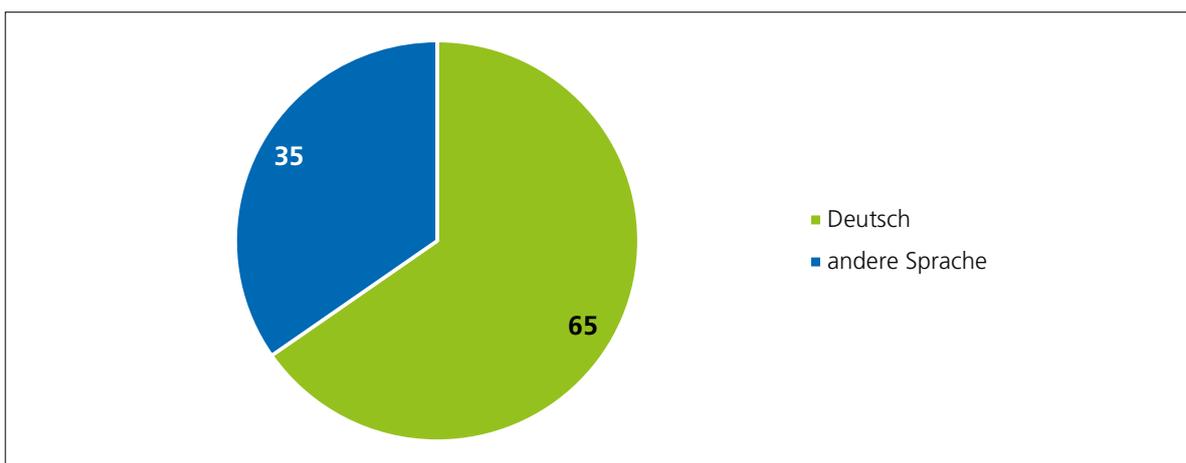


N = 114

30 Prozent der Befragten sind unmittelbar vor der TQ einer Beschäftigung nachgegangen, und zwar überwiegend in Vollzeit. Dieser Wert liegt über den 20 Prozent aus der STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2021). Letztere bezieht sich jedoch auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, was die Abweichung vermindern dürfte. Die etwa 70 Prozent ohne Beschäftigung in der vorliegenden Befragung setzen sich vor allem aus Arbeitssuchenden, jedoch auch aus Personen in Elternzeit sowie in einer Bildungsmaßnahme zusammen.

Mit zwei weiteren Fragen wurde erhoben, wie groß der Anteil unter den TQ-Teilnehmenden ist, für die die Sprache ein Hindernis darstellt, eine TQ zu absolvieren. Von den Befragten gab etwas mehr als ein Drittel an, eine andere Muttersprache als Deutsch zu sprechen (vgl. Abb. 7).

Abbildung 7: Muttersprache der Teilnehmenden einer Teilqualifikation (in %)

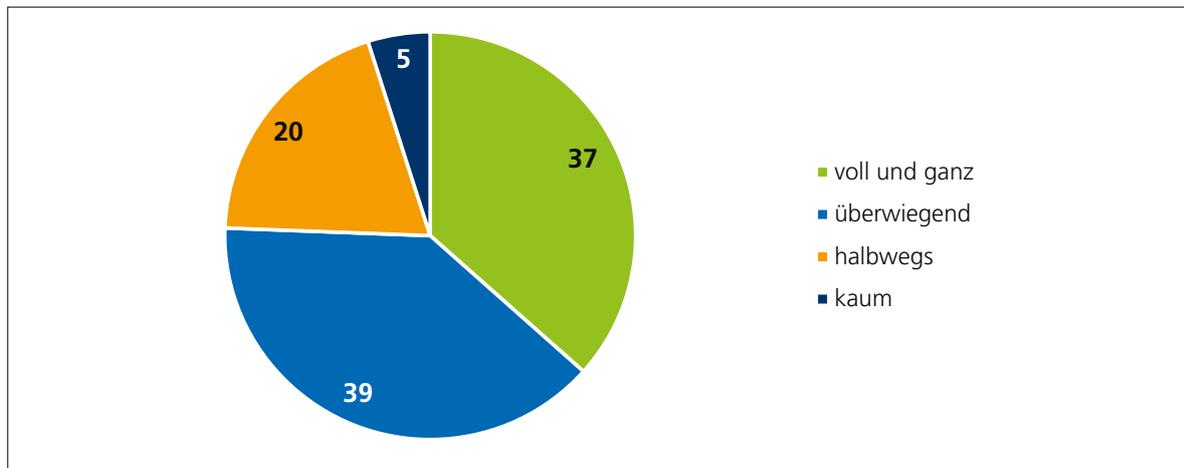


N = 118

Diese TQ-Teilnehmenden mit einer anderen Muttersprache als Deutsch wurden in einer zweiten Frage nach ihrer Beurteilung ihrer Deutschkenntnisse gefragt. Bei drei von vier Teilnehmenden aus diesem Personenkreis haben die Sprachkenntnisse gut ausgereicht, um die TQ zu absolvieren (vgl. Abb. 8). Das heißt aber auch, dass es bei einem Viertel größere Probleme mit dem Sprachverständnis gab; auf alle Befragten bezogen ist dies jede bzw. jeder Zwölfte. Bei

fünf Prozent der Befragten mit einer nicht deutschen Muttersprache reichten die Sprachkenntnisse nur kaum aus.

Abbildung 8: Beurteilung der eigenen Sprachkenntnisse (in %)



N = 41. Aufgrund von Rundungsdifferenzen weicht die Summe der Einzelwerte von 100 Prozent ab.

► 4 Gelingensbedingungen von Teilqualifikationen am Beispiel von Leuchtturmregionen

4.1 Die Leuchtturmregionen

Die ausgewählten Leuchtturmregionen zeichnen sich mit Blick auf TQs durch eine jeweils recht individuelle Geschichte und Herangehensweise aus. Diese werden hier kurz skizziert.

In **Arnsberg** engagiert sich die Industrie- und Handelskammer erfolgreich in der Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter mit entsprechendem Interesse und Motivation und erschließt so in einer Region mit stark spürbaren Fachkräfteengpässen noch nicht genutzte Potenziale. Sie wirkt hieran durch Vernetzung, Ansprache und Beratung nicht zuletzt bei ausbildenden Unternehmen sowie in der konzeptionellen Mitarbeit bei TQ-Entwicklungen mit. Ein Charakteristikum ist die curriculare Verzahnung mit dem Instrument der Umschulung, die z. B. einen Wechsel von TQ-Teilnehmenden aus einer TQ in das zweite Jahr der Umschulung ermöglicht. Die Arbeitsagentur ist aktuell ebenfalls verstärkt im Segment der Beschäftigtenqualifizierung aktiv, doch empfiehlt sie TQs noch häufiger bei Arbeitssuchenden. In der Region sitzen der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammer, Unternehmen, Bildungsträger und Gewerkschaften an einem Tisch und wirken bei der Weiterbildungsplanung zusammen.

In **Hannover** geht die Initiative zur Teilqualifizierung vor allem von der Arbeitsagentur, von Zeitarbeitsunternehmen, von Bildungsträgern und in besonderem Maße vom CITT, dem Bildungsträger der Continental AG, aus. Angestoßen von einer Umstrukturierung des Unternehmens werden Beschäftigte in Hannover, aber auch an Standorten in anderen Regionen, in sehr großer Zahl für den künftigen Bedarf in Produktion, Lager und Büro durch TQs berufsabschlussorientiert nachqualifiziert. Zusätzliche Elemente sind hier die hauseigene Eignungsdiagnostik und ein dreimonatiger Kurs zum Erwerb von Grundkompetenzen. Die Eignungsdiagnostik besteht aus einer eineinhalb- bis zweistündigen Abfrage von Fähigkeiten und Kenntnissen in sieben Bereichen, z. B. Deutsch oder Mathematik. Darüber hinaus wird das berufliche Interesse der Beschäftigten erhoben (vgl. RIEFENSTAHL 2023, S. 234–237). Die Vorbereitungsmaßnahme zum Erwerb von Grundkompetenzen, in der u. a. Grundkenntnisse in Deutsch und Mathematik, aber auch Lerntechniken vermittelt werden, soll Schwierigkeiten „beim Wiedereinstieg in das Lernen“ adressieren (vgl. RIEFENSTAHL 2023, S. 232).

In **Mecklenburg-Vorpommern** liegt ein Schwerpunkt des Einsatzes von TQs in der Nachqualifizierung von praxiserfahrenen Hilfskräften in der Gastronomie. Ein nicht gesättigter Fachkräftebedarf und die stark ausgeprägte Saisonalität bilden den Rahmen für TQ-Aktivitäten, für die die Devise „Not macht erfinderisch“ gilt. So können in der Nebensaison zwei TQs nacheinander absolviert und dadurch die Kompetenzen für den Berufsabschluss schneller erworben werden. Bemerkenswert ist, dass sich hieran auch vielfach kleinere Unternehmen ohne eigene Ausbildungserfahrung beteiligen. Im Schulterschluss mit der Industrie- und Handelskammer Neubrandenburg für das östliche Mecklenburg-Vorpommern koordiniert die Agentur für Arbeit diese Aktivitäten. Gemeinsam sprechen sie Unternehmen an und prüfen die Zugangsvoraussetzung potenzieller Teilnehmender. Die Agentur für Arbeit zählt neben der Förderung die Gespräche mit den Teilnehmenden und die Qualitätssicherung zu ihren Aufga-

ben; die Industrie- und Handelskammer ist für die Anerkennung der Teilqualifikation, für die Kompetenzfeststellungen und die Abnahme der Externenprüfung zuständig.

Eine einfache Übernahme dieses Modells in der Region **Flensburg** hat bislang noch nicht den gewünschten Erfolg gebracht. Neben dem späteren Start TQ-bezogener Aktivitäten sind hierfür die geringer ausgeprägte Saisonalität dieser Urlaubsregion und ein geringerer Leidensdruck der größeren Gastronomiebetriebe verantwortlich.

In **Nürnberg** steht der von der Arbeitsagentur initiierte und moderierte Qualifizierungsverbund auf der Grundlage einer langjährigen Erfahrung mit dem Instrument TQ im Vordergrund. Dieser Verbund ermöglicht ein koordiniertes Vorgehen mit Blick auf das Angebot an TQs wie auch die Beratung der potenziellen Teilnehmenden, darunter Bewerberinnen und Bewerber von Personaldienstleistern. Zudem lässt sich auf diese Weise die Bekanntheit des Instruments steigern. Die teilnehmenden Institutionen sind neben der Arbeitsagentur und der Industrie- und Handelskammer mehrere Bildungsträger und Zeitarbeitsunternehmen. In einem *Letter of Intent* ist u. a. für Bildungsträger ein Teilnehmerabwerbverbot und für Zeitarbeitsunternehmen eine gleiche Vergütung geregelt, ebenso die Kompetenzfeststellung durch eine Kammer. Dadurch sind hier selbstentwickelte TQs einzelner Bildungsträger ausgeschlossen. Bei der Arbeitsagentur arbeiten zwei Personen für den Verbund. Die Agentur berät sowohl Unternehmen als auch die Teilnehmenden. Mit Letzteren wird ein Karriereplan erarbeitet, der das Recht auf eine spätere Kontaktaufnahme durch die Arbeitsagentur einschließt. Von der Ausweitung der Berufe und dem Hinzutreten der Handwerkskammer erhofft man sich weitere Impulse.

4.2 Herausforderungen

Bezugnehmend auf die Interviews lässt sich festhalten, dass TQs keine Selbstläufer sind. Sie sind weniger bekannt als beispielsweise die Umschulung und zudem erklärungsbedürftig, auch aufgrund der Kritik, dass oftmals nur einzeln besuchte TQs zumeist nicht zu einem Berufsabschluss führen oder dass sie die duale Berufsausbildung verdrängen könnten. Somit verlangen TQs nach einheitlichen Regelungen und Definitionen. In der gegenwärtigen Konstellation bedarf es begünstigender Aktionen und Umstände, um diese und eine Reihe von weiteren Herausforderungen bewältigen zu können. Diese Herausforderungen sollen zunächst betrachtet werden.

Unternehmen: Viele kleine Unternehmen kennen TQs nicht und verhalten sich diesbezüglich auch dann überwiegend passiv, wenn sie das Konzept grundsätzlich kennen und sie Probleme bei der Besetzung von Stellen haben. Im Fall einer erfolgreichen Ansprache brauchen sie Unterstützung. Zugleich schauen sie nach Unterstützungsbedarf bei ihren Beschäftigten, etwa bei der Beantragung von Bildungsgutscheinen der BA.

Kleine Unternehmen sind von Arbeitsagenturen und Kammern vergleichsweise schwer zu erreichen und tun sich bei einem stark auftragsorientierten Geschäftsbetrieb mit der Freistellung von Mitarbeitenden oftmals sehr schwer. Gerade zeitlich umfangreiche TQs für ihre Beschäftigten sind für kleine Unternehmen nicht sehr niedrigschwellig. Die Bereitschaft, in die Qualifikation der Beschäftigten zu investieren, und die Kreativität, hierfür Lösungen zu finden, stoßen oft an enge Grenzen. Nach Auskunft von Bildungsträgern sind Großunternehmen eher in der Lage, die Freistellungen zum Zweck von Weiterbildung und Nachqualifizierung zu organisieren. Sie sind auch in der Lage, Qualifizierungsmaßnahmen gegebenenfalls selbst durchzuführen, wenn standortbezogen kein passendes TQ-Angebot externer Bildungsträger vorhanden ist. Dies zeigt das Beispiel Continental.

Bildungsträger: Das Hauptproblem bei der wirtschaftlichen Durchführung von TQs ist die für eine BA-Förderung benötigte Gruppengröße, die derzeit bei zwölf Personen, bei genehmigten Sonderfällen bei sechs Personen liegt. Hilfreich ist eine Umstellung auf ein Onlineangebot, wo dies fachdidaktisch möglich ist. Schwierig gestaltet sich auch die Zusammenlegung von Beschäftigten und Arbeitslosen wegen unterschiedlicher Lernweisen und unterschiedlichem Unterstützungsbedarf sowie zwischen Beschäftigten aus mehreren Unternehmen mit unterschiedlichen Schichtmodellen in eine TQ. Aus der Sicht einiger Bildungsträger ist die AZAV-Akkreditierung der TQ-Kurse bürokratisch anspruchsvoll und birgt für sie finanzielle Risiken.

Teilnehmende: In dem Fall, dass es keine spürbaren finanziellen Anreize am Arbeitsplatz nach der Qualifizierung gibt, fehlt es an der Teilnahmemotivation. Wird in einer Branche auch für ausgebildete Fachkräfte nur der Mindestlohn bezahlt, entfällt dieser Anreiz ganz. Wenn sich im Unternehmen für Beschäftigte durch die Nachqualifizierung keine berufliche Verbesserung ergibt, laufen diese Unternehmen Gefahr, ihre nachqualifizierten Mitarbeitenden an andere Unternehmen zu verlieren. Eine erhöhte Arbeitsplatzsicherheit aufgrund einer höheren Qualifikation wird seltener als Beweggrund herausgestellt, etwas häufiger eine gewisse Lernentwöhnung.

Arbeitsagenturen: Um in einer Region mit TQs zu starten, werden Bildungsträger oft zu Gesprächen im Rahmen der Bildungsplanung eingeladen. Geht der Austausch in die Richtung einer gemeinsamen Produktentwicklung, ist auf das Gebot der Trägerneutralität zu achten.

Der Wiederansprache von TQ-Teilnehmenden nach Unterbrechungen der Qualifizierung sind ferner datenschutzrechtliche Grenzen gesetzt. Man kann hierbei jedoch durch das Einholen einer schriftlichen Erlaubnis im Beratungsgespräch vorsorgen.

4.3 Gelingensbedingungen

Unternehmen: Der Ausgangspunkt für TQs ist in erster Linie der Fachkräftebedarf. Vielfach wird auch von einem Leidensdruck gesprochen. Ist dieser spürbar, wird es für Unternehmen interessant, An- und Ungelernte im Unternehmen nachzuqualifizieren oder Menschen von außerhalb des Unternehmens auf diesem Qualifizierungsweg zu unterstützen und an sich zu binden. Unternehmerische Vorbilder können zu Zugpferden werden, wenn ihre Situation mit der eigenen vergleichbar ist oder wenn sie besonders hohe Teilnahme- und Abschlusszahlen vorweisen können. Schon jetzt zeigen Unternehmen eine große Offenheit gegenüber Mitarbeitenden mit einem Kompetenzbündel unterhalb eines Berufsabschlusses (vgl. FISCHER/HECKER/WITTIG 2020, S. 44), sogar wenn diese, nach einer Analyse von Tätigkeitsprofilen in Stellenanzeigen, weit unter einem Berufsabschluss liegen (vgl. NOACK/MÜLLER 2023, S. 8–9).

Teilnehmende: Mit der Absolvierung von Teilqualifikationen müssen für Arbeitnehmer/-innen ebenfalls Vorteile verbunden sein. Sie müssen mit der aktuellen Situation unzufrieden sein und keine attraktiveren Optionen als die Nachqualifizierung sehen. Ein gutes Auskommen in der aktuellen Situation, auch wenn diese Phasen der Arbeitslosigkeit beinhaltet, hohe Branchenlöhne auch für Geringqualifizierte oder die Erschließung illegaler Gelegenheiten, Transferleistungen durch Schwarzarbeit aufzustocken, wirken Qualifizierungsanstrengungen entgegen, ebenso die Aussicht, auch nach einer Nachqualifizierung auf dem Mindestlohn zu verharren. Vorbilder im Unternehmen oder im privaten Bereich können ebenfalls Arbeitnehmer/-innen motivieren. Deswegen sollten Nachqualifizierungen in Unternehmen bei Beschäftigten beginnen, bei denen eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, die Teilqualifikation erfolgreich zum Ende zu führen. Auch während der Qualifizierung und bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung ist die Motivation durch eine geeignete Ansprache aufrechtzuerhalten.

Eine treibende Kraft mit zeitlichen Ressourcen, möglichst aus Arbeitsagentur oder Kammer, ist für Koordination und Marketing in der Region äußerst hilfreich. So gelingt es auch, die Fallmanager/-innen in der Arbeitsverwaltung einzubinden. Eine solche gemeinsame Initiative macht die Zertifikatsvergabe durch die Kammer wahrscheinlicher. Von einer Kammer ausgestellte Zertifikate erfahren sowohl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern eine hohe Wertschätzung. Zeitarbeitsunternehmen können diesen Prozess unterstützen, auch durch Bündelung von Personal mehrerer Kundenunternehmen. Bei Hindernissen ist Kreativität vor allem mit Blick auf die Dauer, die zeitliche Lage und die Lernorte der TQ hilfreich, wenn dieser auch durch die Anforderung einer hohen Qualität Grenzen gesetzt sind.

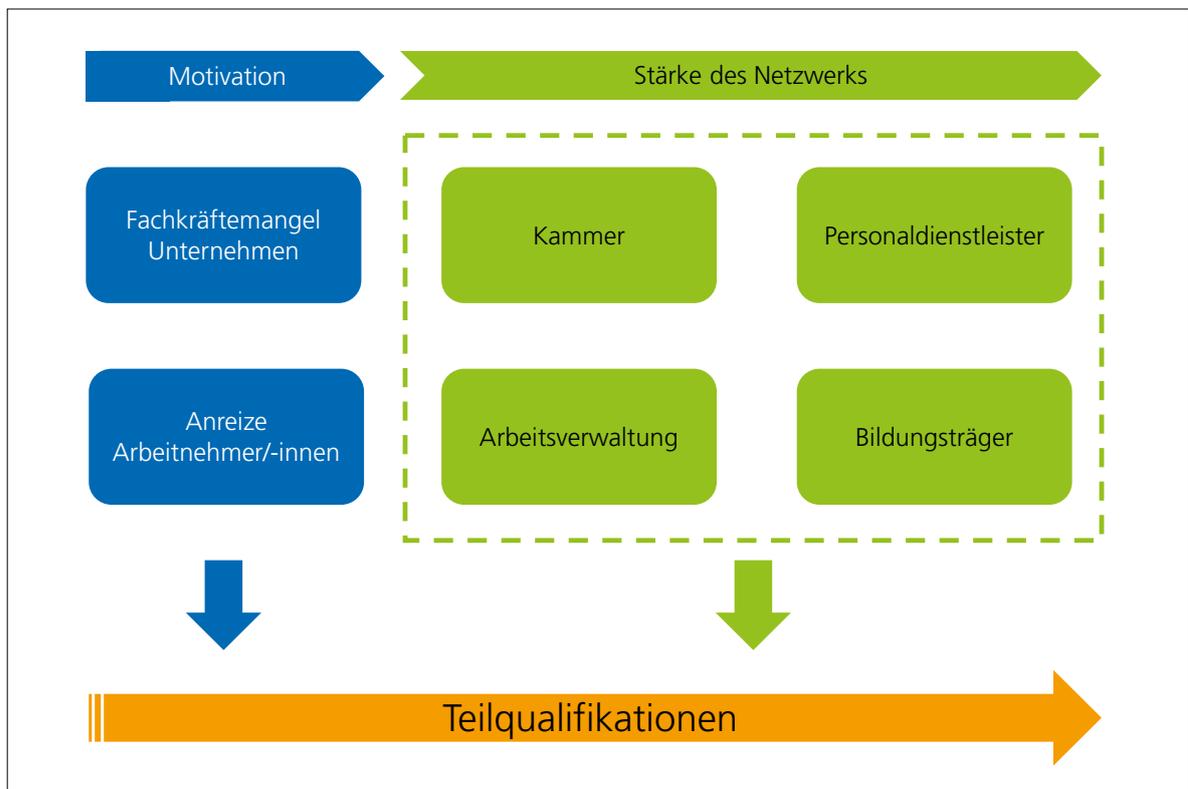
Auch wenn das Instrument TQ schon vor einigen Jahren entwickelt wurde, ist mit einer **Anlaufzeit** für die Einführung von TQs in einer Region zu rechnen, um der Mundpropaganda und der Lösung von Anfangsschwierigkeiten Raum zu geben. Dies trifft ebenfalls auf Initiativen von Unternehmen zu, TQs innerbetrieblich zu verankern. Es ist davon auszugehen, dass dieser Zeiteffekt in den ersten Jahren am stärksten ausfällt; dies hängt jedoch von den jeweiligen Aktionen und Bedingungen, wie sie hier genannt wurden, ab.

Begünstigend für die Abschlussorientierung ist ein Bedarf an Arbeitskräften mit Berufsabschluss im Berufsfeld sowie die in der Neufassung von § 3 Absatz 1 Satz 3 SGB II kodifizierte Aufhebung des Vermittlungsvorrangs Anfang 2023 (vgl. BUNDESREGIERUNG 2021, S. 52f.) in den Jobcentern. Auch eine auf den Berufsabschluss ausgerichtete Beratung und unterstützende Instrumente wie ein Karriereplan verbessern diese Orientierung. Zudem steigt derzeit der Anteil der Beschäftigten an den TQ-Teilnahmen (vgl. STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023; vgl. auch Kap. 2), und hier ist die Abschlussorientierung stärker zu beobachten als unter den zuvor nicht Beschäftigten.

Von den meisten Interviewten wurde schließlich eine **Standardisierung des Instruments TQ** als ein Ziel beschrieben, durch das sein Einsatz gesteigert, flexibilisiert und sein Effekt auf dem Arbeitsmarkt vergrößert werden könne. Auch eine Verkürzung der Qualifizierungszeit kann die Entscheidung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Teilqualifikationen erleichtern, jedoch würde dadurch ihr Ziel einer dauerhaft besseren Positionierung auf dem Arbeitsmarkt und der Unabhängigkeit vom gegenwärtigen Arbeitgeber gefährdet.

Abbildung 9 stellt die Gelingensbedingungen noch einmal im Überblick dar.

Abbildung 9: Übersicht der Gelingensbedingungen



► 5 Teilnehmerbefragung

5.1 Der Zuschnitt von Teilqualifikationen

Die TQ-Teilnehmenden in der Befragung konnten sehr unterschiedliche berufsbezogene Erfahrungen vorweisen (vgl. Tab. 2). Nur gut die Hälfte der Befragten hatte größere Arbeitserfahrungen mit erkennbarem Bezug zum gewählten Referenzberuf für die TQ, und jede oder jeder Vierte antwortete auf eine entsprechende Frage, dass ihr oder ihm angesichts der vorliegenden Erfahrung nur noch das Zertifikat fehle. Weniger Befragte antworteten – bei einer Mehrfachauswahl –, ihnen fehle vor allem die Theorie (13 %). Immerhin antworteten 21 Prozent, dass sie nur über geringe Erfahrung verfügten, und bei etwa einem Drittel bezogen sich die Arbeitserfahrungen auf andere Inhalte als die der absolvierten TQ des Referenzberufs.

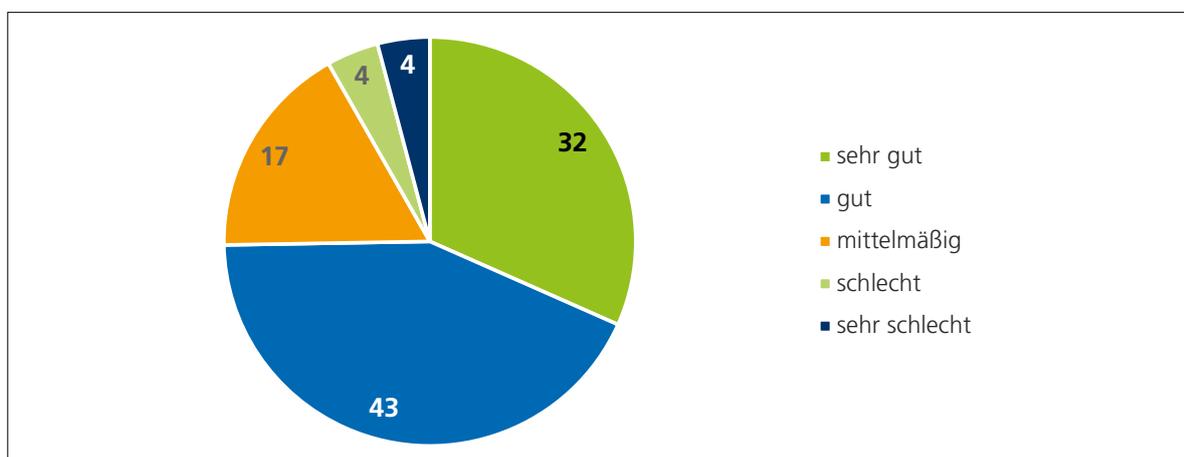
Tabelle 2: Arbeitserfahrung in Relation zu den Inhalten der besuchten Teilqualifikationen nach Beschäftigungsstatus (Mehrfachnennungen, in %)

Ausmaß der Arbeitserfahrung	nicht berufstätig	berufstätig	gesamt
große Erfahrung, nur Zertifikat fehlt	19	42	25
große Erfahrung, nur Theorie fehlt	13	14	13
einige Erfahrung	25	19	24
andere Erfahrung als TQ-Inhalte	35	22	31
geringe Erfahrung	26	14	21

N = 36 nicht berufstätig, 80 berufstätig, 122 gesamt; darunter 6 ohne Angabe des Beschäftigungsstatus

Auf eine weitere Frage, wie gut die TQ-Inhalte zu den Erfahrungen und zum Qualifikationsbedarf passen, antworteten mehr als drei Viertel der Teilnehmenden, dass die Inhalte hierzu gut passten (vgl. Abb. 10). Weniger als zehn Prozent beurteilten die TQ-Inhalte aus dieser Perspektive kritisch.

Abbildung 10: Teilqualifikationsinhalte und Qualifikationsbedarf (in %)

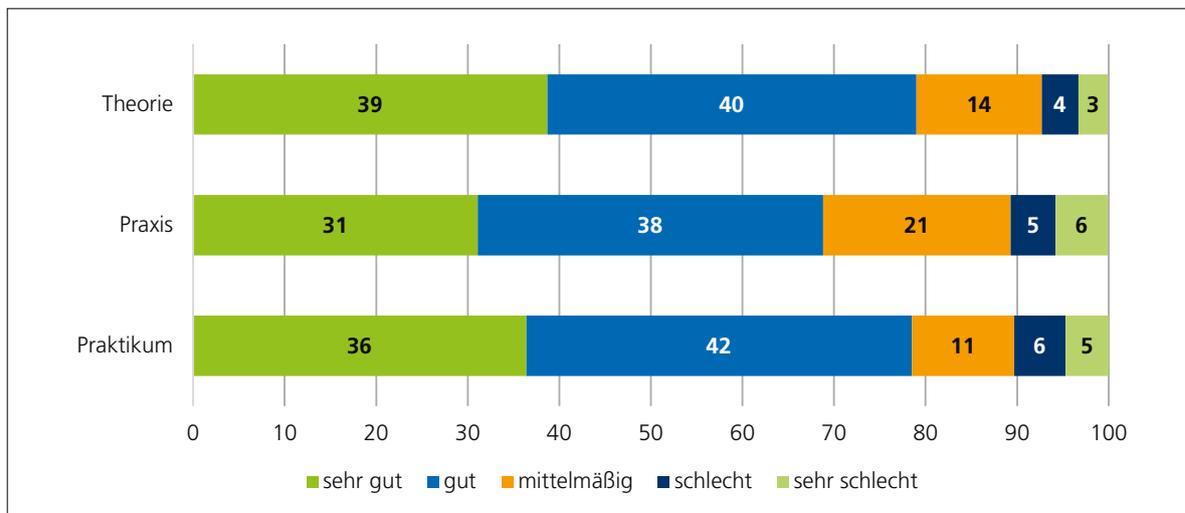


N = 123

5.2 Bewertung und Weiterempfehlung

Trotz einiger Kritikpunkte, die in offenen Ergänzungen und in den qualitativen Interviews zur Sprache kamen, bewerteten die TQ-Teilnehmenden die besuchten Kurse überwiegend positiv. Dies entspricht in etwa den Ergebnissen von GREBE, SCHÜREN und EKERT (vgl. 2017, S. 29) zur Zufriedenheit von Teilnehmenden mit mehreren Aspekten der von ihnen besuchten TQ (z. B. Lerninhalten). Während die vermittelte Theorie und das betriebliche Praktikum mit rund 80 Prozent „sehr gut“ oder „gut“ bewertet wurden, schneidet die beim Bildungsträger vermittelte Praxis mit „nur“ 70 Prozent guter und sehr guter Bewertungen etwas schlechter ab (vgl. Abb. 11). Auch dies ist ein positives Votum; die größte Stärke liegt gleichwohl in der vermittelten Theorie, auch mit Blick auf die geringen Anteile der kritischen Stimmen. Angesichts eines noch von der Coronapandemie gekennzeichneten Umfeldes stellen die positiven Bewertungen einen durchaus erfreulichen Tatbestand dar: Die mit der Pandemie einhergehenden Herausforderungen, z. B. Onlineformate, konnten offensichtlich gemeistert werden. Es ist davon auszugehen, dass die Verlagerung des Unterrichts in den digitalen Raum wegen Kinderbetreuung, gesundheitlicher Situation oder weiten Distanzen zwischen Wohn- und Lernort einigen Lernenden und Lehrenden sogar entgegenkam.

Abbildung 11: Bewertung von Theorie und Praxis beim Bildungsträger und vom Praktikum (in %)

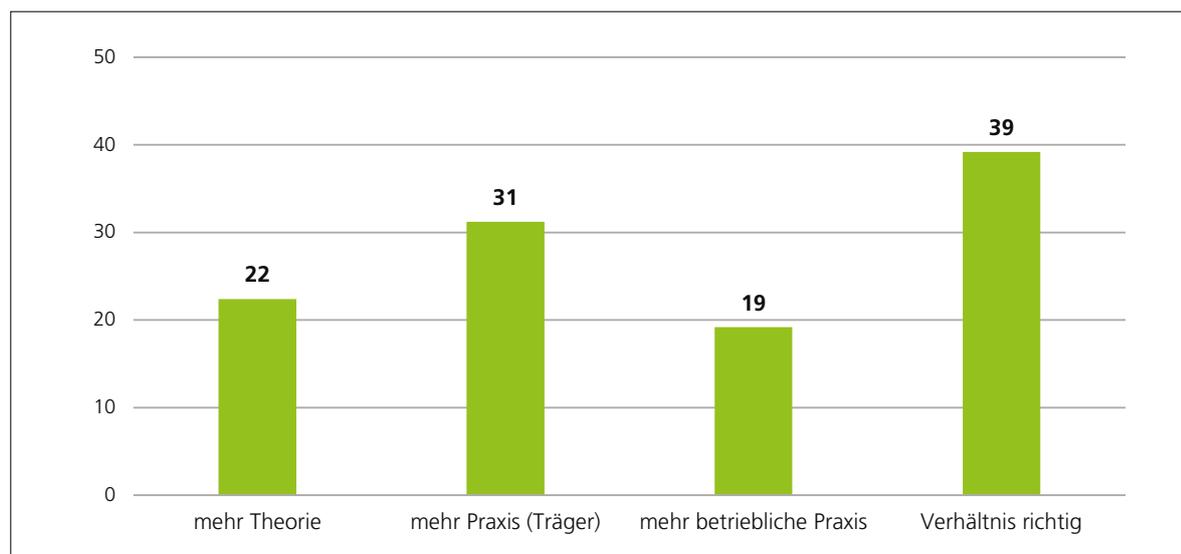


N = 124 (Theorie), 122 (Praxis), 107 (Praktikum)

Die in den offenen Ergänzungen geäußerten Kritikpunkte der Teilnehmenden beziehen sich sehr häufig auf die Person, mit der sie in der TQ den meisten Kontakt hatten: die Trainerin oder den Trainer. Anlässe zu Klagen gaben dabei besonders Wechsel von Trainerinnen und Trainern während der TQ, darüber hinaus schlechte Leistungen oder mangelnder Wille bei Erklärungen. Zu der etwas weniger günstigen Beurteilung der beim Bildungsträger vermittelten Praxis gibt es dagegen kaum einen Hinweis; eher wurden Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Praktikumsbetrieb genannt oder die Wahl der dort zu lösenden Aufgaben mit Blick auf die in realer Umgebung einzuübenden TQ-Inhalte kritisiert. Der qualitative Teil der Studie belegt zudem, dass das Miteinander der Lernenden ebenfalls sehr zur Zufriedenheit beitrug, was sich in einer positiven Bewertung der TQ niedergeschlagen haben dürfte. Außerdem wurden vielfach Trainer/-innen für ihre große Geduld, ihre Hilfestellungen und für eine Begegnung auf Augenhöhe gelobt.

Ein überwiegend günstiges Urteil über die besuchte TQ lässt sich aus der Beurteilung des Verhältnisses zwischen Theorie und Praxis herauslesen: Das Verhältnis als richtig bezeichneten rund 40 Prozent der Befragten (vgl. Abb. 12). Größer als der Befragtenanteil, der sich mehr Theorie wünscht, ist der Anteil der Befragten, die mehr Praxis einfordern. Dabei liegt der geäußerte Nachholbedarf für die Praxis beim Träger über dem für die Praxis im Betrieb (31 zu 19 %). Dies kann als ein weiterer Hinweis auf nicht nur quantitativen Nachholbedarf in diesem Bereich verstanden werden.

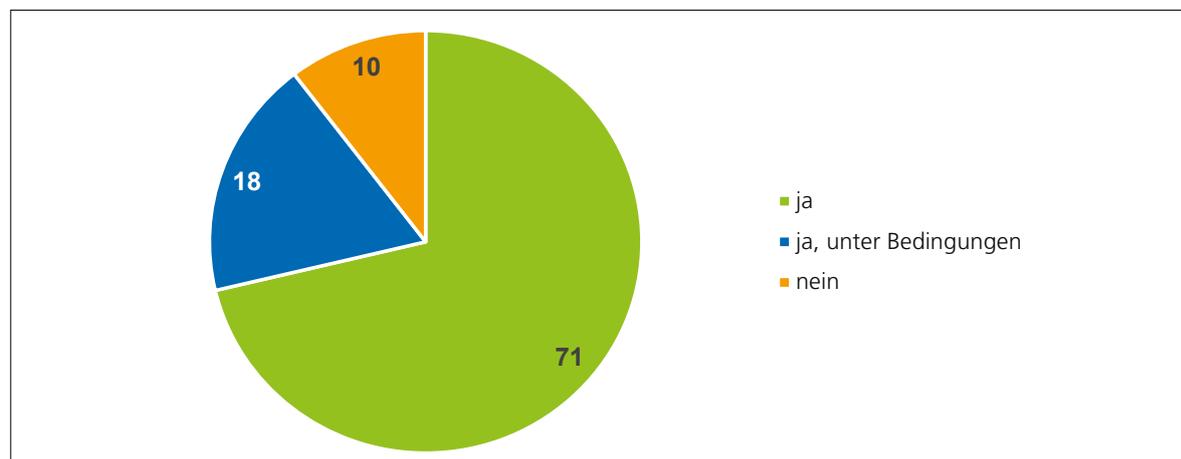
Abbildung 12: Verhältnis von Theorie und Praxis in der Maßnahme (in %)



N = 125, Mehrfachnennungen

Ein positives Gesamturteil lässt sich an der hohen Weiterempfehlungsrate von 90 Prozent ablesen (vgl. Abb. 13). Die Differenzierung „ja, unter bestimmten Bedingungen“ wählten dabei 16 Prozent der Befragten. Sie wurde verstärkt von Teilnehmenden mit höherer Schulbildung geäußert. Insgesamt kamen dabei sowohl Eigenschaften der Person wie Motivation und Deutschkenntnisse, Eignung und Interesse für das Berufsbild als auch Qualitätsmerkmale des Bildungsträgers wie das Lehrpersonal zur Sprache. Ergänzend wurde ein intensiver Beratungsprozess angesprochen.

Abbildung 13: Weiterempfehlung von Teilqualifikationen



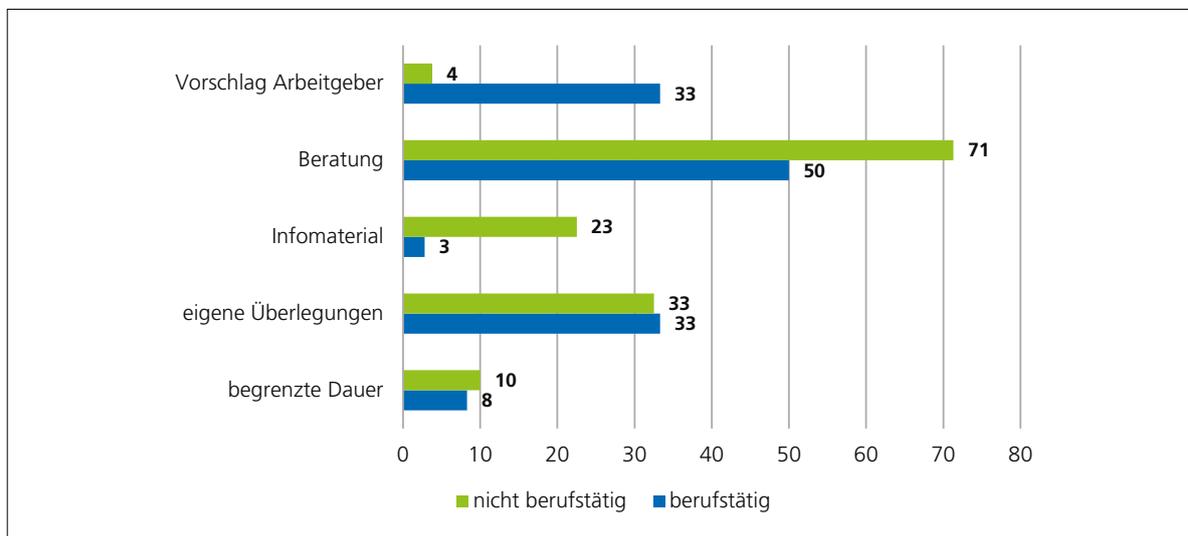
N = 112. Aufgrund von Rundungsdifferenzen weicht die Summe der Einzelwerte von 100 Prozent ab.

Die Weiterempfehlungsquote steigt mit der Anzahl der besuchten TQs: Während oder nach der ersten TQ liegt sie bei 88 Prozent, bei zwei oder mehr TQs sind es 97 Prozent. Unter den Befragten, die mehrere TQs besucht haben, findet sich keine Person mehr, die TQs nicht weiterempfiehlt. Dies kann auch als Indiz dafür gesehen werden, dass unzufriedene Personen seltener weitere TQs absolvieren, während zufriedene Teilnehmende häufiger weitere TQs besuchen.

5.3 Entscheidung für eine Teilqualifikation

Wie gelangen Menschen dazu, sich für TQs zu interessieren und diesen Weg der Nachqualifizierung einzuschlagen? Bei der Auswertung der entsprechenden Frage in der Onlinebefragung – getrennt nach dem Beschäftigungsstatus – wird die große Rolle der Beratung sichtbar (vgl. Abb. 14): Gut 70 Prozent der Nichtbeschäftigten und genau die Hälfte der Beschäftigten nannten die Beratung als Grund zur Teilnahme an einer TQ. Damit liegt diese Antwort vor allen anderen Antworten wie den eigenen Überlegungen oder dem Vorschlag des Arbeitgebers. Diese Gründe nannte jede bzw. jeder Dritte. Selbst die Initiativen der Arbeitgeber bleiben hinter den Beratungsgesprächen zurück. Die qualitativen Interviews und die offenen Antworten zeigen, dass die genannten Beratungen bei Bildungsanbietern, Kammern und Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern stattfinden. Zumeist hatten die Befragten zuerst in den Beratungsgesprächen vom Weiterbildungsinstrument TQ erfahren. Die Befragungsergebnisse zeigen auch, dass Beschäftigte mit Informationsmaterial so gut wie gar nicht erreicht werden können. Sehr selten wurde auch die begrenzte Dauer einer TQ als Entscheidungskriterium genannt. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die TQ-Teilnehmenden sich nicht vor der Entscheidung für eine TQ oder eine umfangreichere Form der Nachqualifizierung gesehen haben.

Abbildung 14: Entscheidung für eine Nachqualifizierung durch Teilqualifikationen (in %)

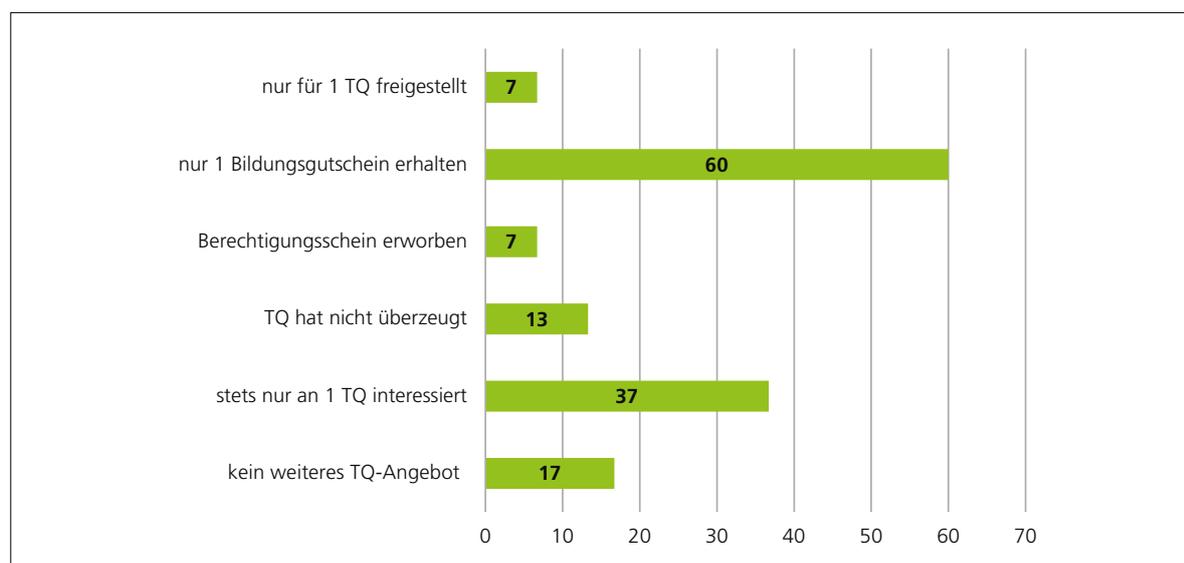


N = 116 (80, 36), Mehrfachnennungen. Balkenlängen entsprechen den ungerundeten Werten.

Ein zentraler Punkt der Diskussion um TQs ist die Tatsache, dass überwiegend – jedenfalls bezogen auf alle Teilnehmenden mit allen angebotenen Berufszielen – nur eine einzelne TQ besucht und damit mutmaßlich nur sehr selten ein Berufsabschluss erworben wird. Eine Frage nach den Gründen für eine solche Entscheidung wurde deshalb auch in der TQ-Teilnehmerbefragung gestellt. Die Auswertung der Antworten zeigt, dass hier der Verweis auf nur einen erhaltenen Bildungsgutschein dominiert (vgl. Abb. 15). Es ist fraglich, ob die Teilnehmenden

tatsächlich nicht damit rechnen können, nach der erfolgreichen Absolvierung einer TQ einen weiteren Bildungsgutschein zu erhalten bzw. ihnen tatsächlich ein solcher verweigert wurde. Da diese Antwortkategorie jedoch vor allen anderen gewählt wurde, kann dies als Hinweis darauf verstanden werden, dass in Jobcentern und Arbeitsagenturen zunächst nur von einem Bildungsgutschein gesprochen wird, der Blick also kaum darüber hinaus gerichtet wird. Es geht aber auch von den Teilnehmenden selbst aus, wenn nur eine TQ angestrebt wird (37 %). Weitere Gründe gegen eine Fortsetzung der Nachqualifizierung über TQs sind das Fehlen eines entsprechenden Angebots vor Ort (17 %), eine schlechte Bewertung der ersten TQ (13 %) sowie eine begrenzte Freistellung durch den Arbeitgeber und der Erwerb eines Berechtigungsscheins in der ersten TQ (jeweils 7 %).

Abbildung 15: Entscheidung für nur eine Teilqualifikation (in %)

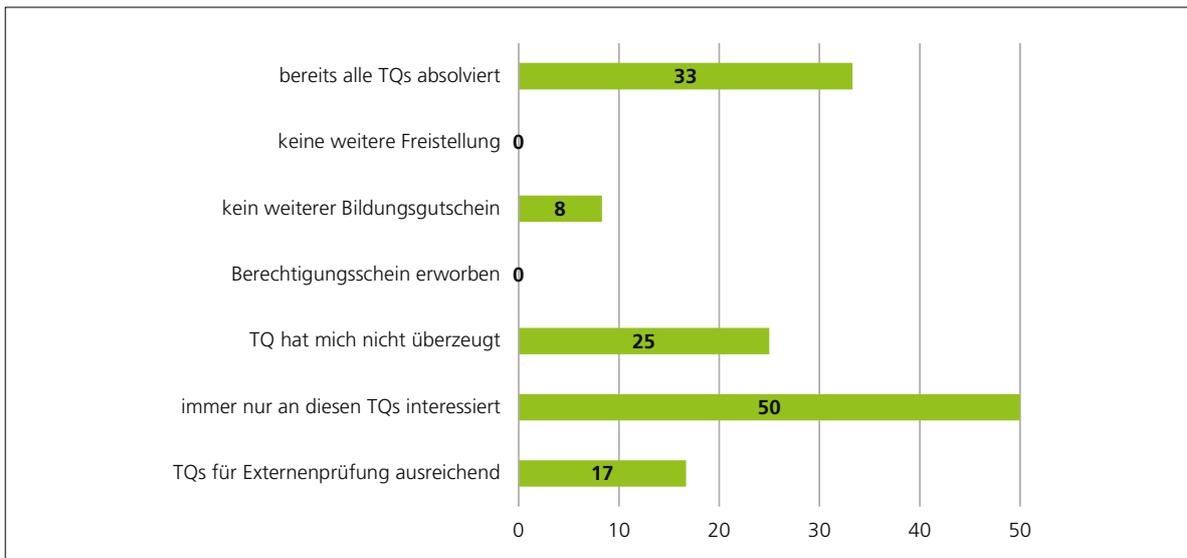


N = 30, Mehrfachnennungen

Eine Frage nach den Gründen gegen weitere TQs wurde auch Personen gestellt, die schon mehr als eine TQ besucht haben. Diesen Personen wurden zusätzliche Antwortkategorien angeboten. Ein fehlender Bildungsgutschein spielt hier so gut wie keine Rolle, wohl aber ein ursprünglicher Plan für die ausgewählten TQs (50 %) und der Besuch von nicht überzeugenden TQs (25 %; vgl. Abb. 16). Zudem berichtete jede bzw. jeder Dritte aus diesem Personenkreis, dass sie oder er bereits alle TQs absolviert habe – was die Frage nach Gründen obsolet macht.

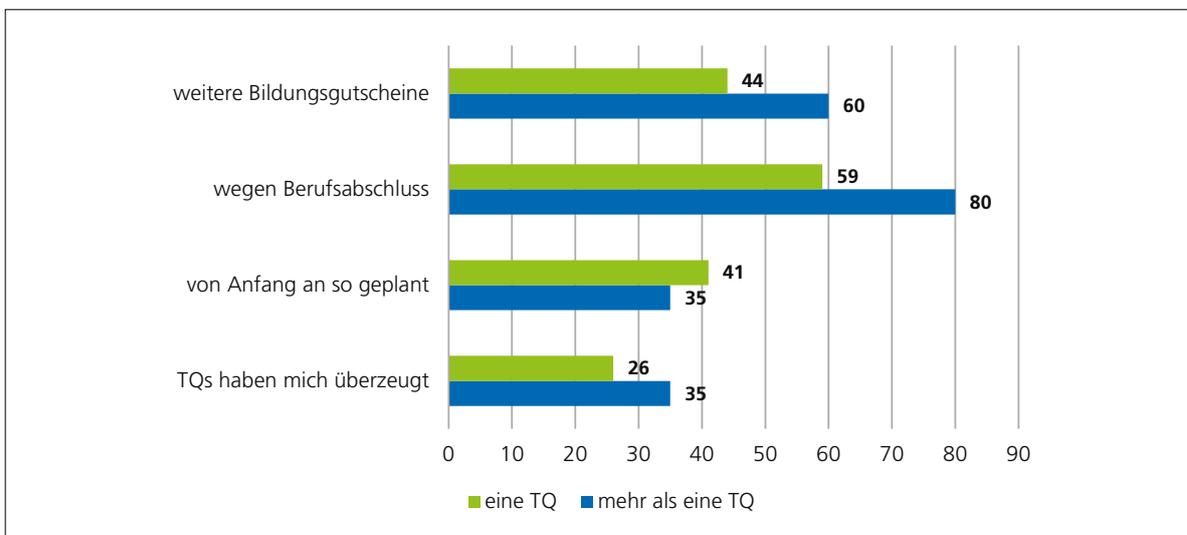
Das Gegenstück zur Entscheidung gegen weitere TQs ist die Entscheidung für weitere TQs. Die Antworten auf eine entsprechende Frage wurden getrennt nach Personen, die diese Entscheidung nach einer TQ treffen, und Personen, die dies nach mehr als einer TQ tun, ausgewertet. In beiden Gruppen steht der Berufsabschluss an erster Stelle und liegt deutlich über 50 Prozent: Bei mehr als einer TQ wurde der Berufsabschluss von 80 Prozent als Grund genannt, bei nur einer TQ von knapp 60 Prozent (vgl. Abb. 17). Des Weiteren wurden neben dem erneuten Verweis auf die benötigten Bildungsgutscheine eine entsprechende Planung von Anfang an, aber auch eine gute Bewertung der bisherigen TQ bzw. TQs genannt. Personen, die bereits mehr als eine TQ besucht haben, berichten dabei etwas häufiger von der motivierenden Wirkung einer überzeugenden TQ als Personen in bzw. nach der ersten TQ (35 zu 26 %).

Abbildung 16: Entscheidung gegen weitere Teilqualifikationen bei mehreren Teilqualifikationen (in %)



N = 12, Mehrfachnennungen

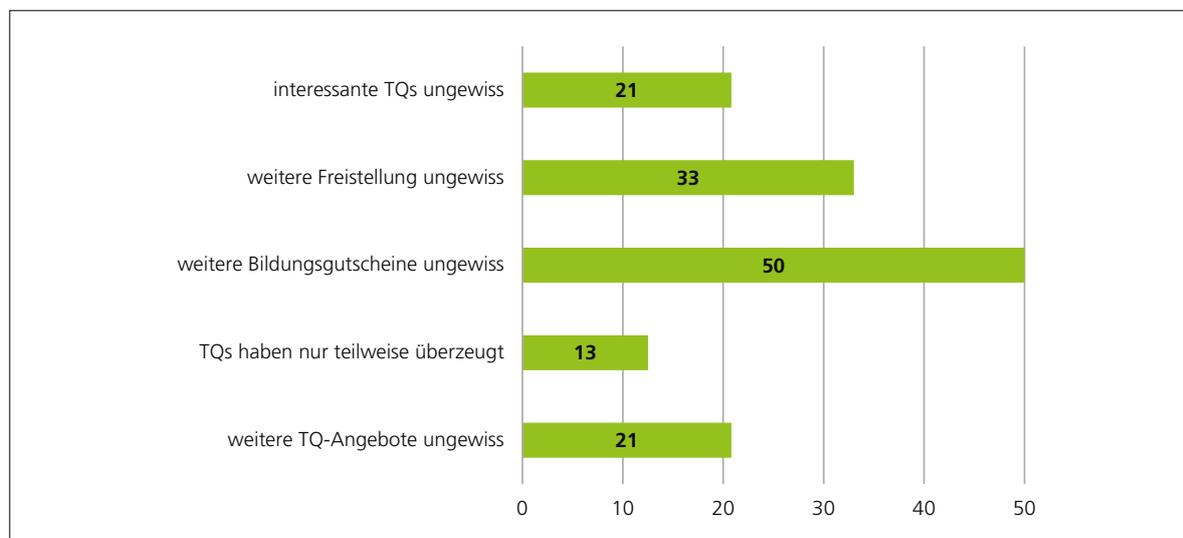
Abbildung 17: Entscheidung für weitere Teilqualifikationen nach voriger Teilqualifikationsanzahl (in %)



N = 47 (27, 20), Mehrfachnennungen

Einige TQ-Teilnehmende waren zum Zeitpunkt der Befragung noch unentschlossen, ob sie eine weitere TQ absolvieren wollen. Es sind mehrere Aspekte, die für sie noch unklar waren. Mit 50 Prozent am häufigsten wurden hierbei die Bildungsgutscheine genannt, mit 33 Prozent als Zweithäufigstes die erforderliche Freistellung (vgl. Abb. 18). Weniger wichtig scheinen die persönlichen Erwartungen an eine weitere TQ, doch wurden sie immerhin von jeder bzw. jedem Vierten (Kombination aus „für mich interessante TQ“ und „nur teilweise überzeugt“) aus dieser Gruppe als Grund genannt.

Abbildung 18: Entscheidung für weitere Teilqualifikationen noch nicht gefallen (in %)

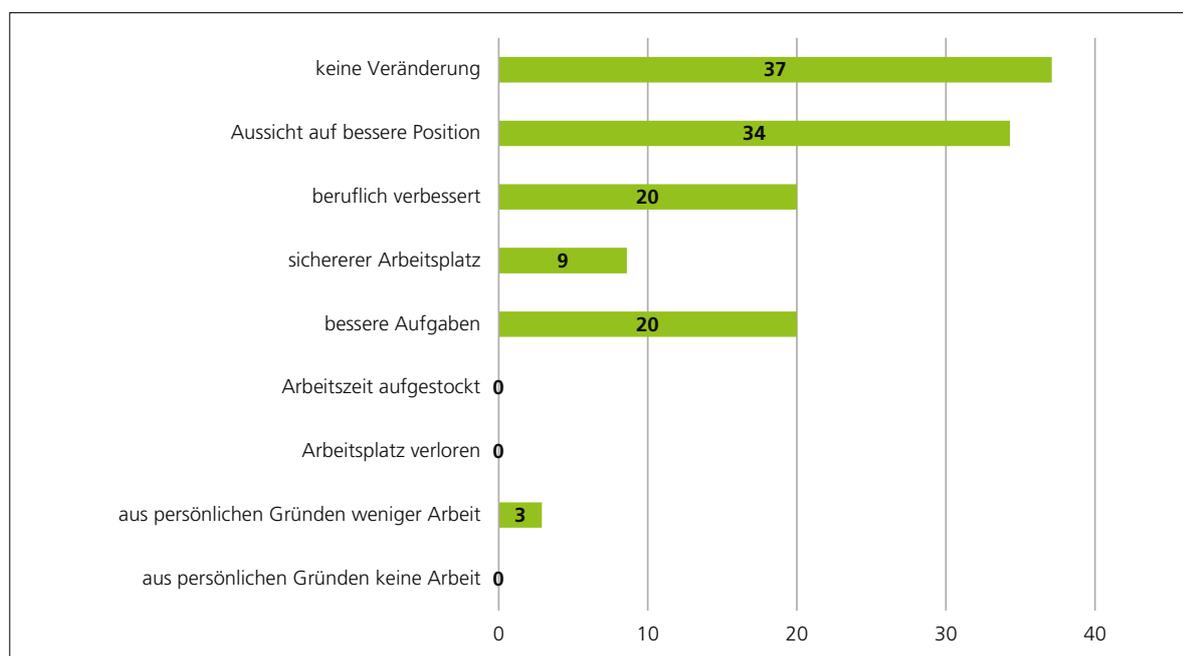


N = 24, Mehrfachnennungen

5.4 Wirkungen

Mehrheitlich erwarten oder beobachten zuvor beschäftigte TQ-Teilnehmende eine positive berufliche Veränderung durch ihren Besuch einer TQ; nur 37 Prozent gaben „keine Veränderung“ an (vgl. Abb. 19). Unter den Veränderungen wird die Aussicht auf eine bessere Position am häufigsten genannt. Dabei dürfte es sich vor allem um eine Verbesserung gegenüber einem vorherigen, möglicherweise eng definierten Helferstatus handeln. Angesichts des Überwiegens nur einer absolvierten TQ ist dies beachtlich. Hinzu kommen bessere Aufgaben, eine berufliche Verbesserung (nach den offenen Ergänzungen oft ein höheres Gehalt) und ein sicherer Arbeitsplatz. Wurde mehr als eine TQ besucht, erhöhte sich der Anteil der Personen, die sich beruflich verbessern konnten.

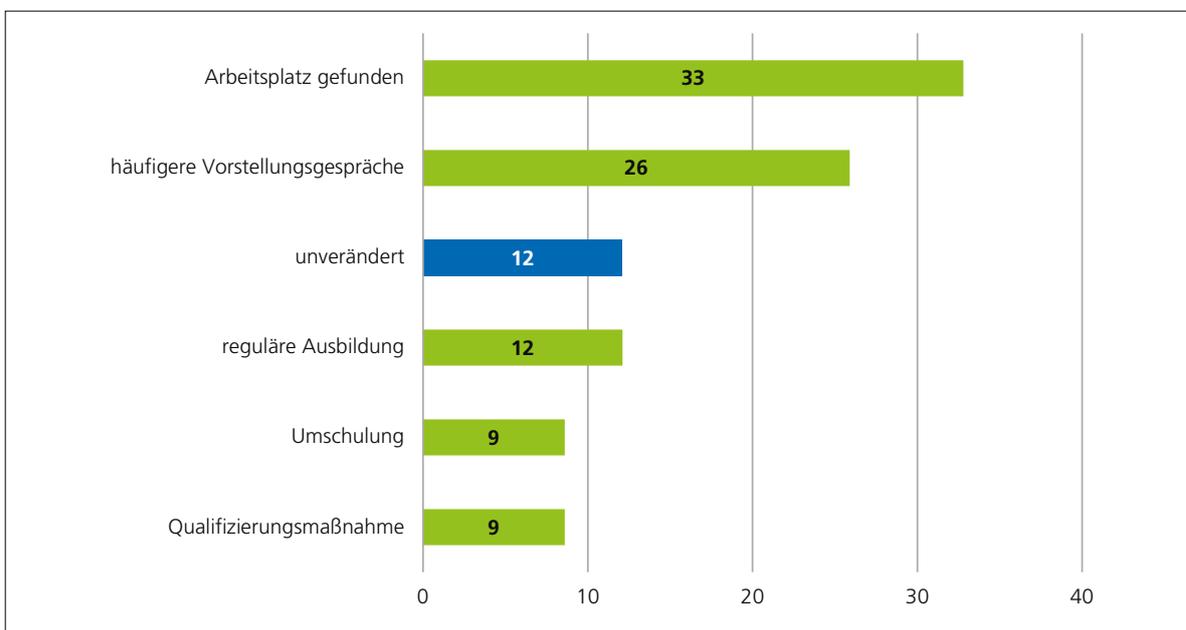
Abbildung 19: (erwartete) Wirkungen der Teilqualifikation bei Beschäftigten (in %)



N = 35, Mehrfachnennungen

Die Antworten der zuvor nicht beschäftigten TQ-Teilnehmenden fallen noch etwas positiver aus; vor allem sind es nur zwölf Prozent, die berichten, dass sich für sie nichts verändert habe (vgl. Abb. 20). Weitere neun Prozent geben an, dass sie nach der TQ eine weitere Qualifizierungsmaßnahme absolvieren. Möglicherweise sind diese Anschlussmaßnahmen nicht als unmittelbare Schritte in Richtung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit zu werten, doch bleibt dies unklar. Dagegen können 33 Prozent, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, und 26 Prozent, die häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, ebenso als Erfolg gewertet werden wie die Einmündung in eine reguläre Ausbildung (12 %) oder eine Umschulung (9 %). Zuvor nicht Beschäftigte, die mehr als eine TQ absolvieren, haben eine höhere Neigung, eine reguläre Ausbildung anzustreben. Es ist davon auszugehen, dass die Wirkung von TQs stark vom gewählten Beruf und von der Region abhängt.

Abbildung 20: (erwartete) Wirkungen der Teilqualifikation bei Nichtbeschäftigten (in %)



N = 58

5.5 Ergebnisse einer Diskussion bei einem Workshop

Anhand der hier vorgestellten Ergebnisse wurde bei einem TQ-Workshop zur BIBB-Befragung von TQ-Teilnehmenden am 27. September 2022 mit Expertinnen und Experten von Bildungsträgern, Kammern und Arbeitsagenturen über Potenziale und Herausforderungen von TQs diskutiert. Dabei kristallisierten sich die folgenden Erkenntnisse heraus:

TQs werden für unterschiedliche Zielgruppen und für unterschiedliche Zwecke genutzt. Dazu zählt auch der Einsatz als „Vorschaltmaßnahme“ für umfangreichere Bildungswege wie eine Umschulung oder eine reguläre Ausbildung. Insgesamt besteht seitens der Teilnehmenden ein hoher persönlicher Unterstützungsbedarf. Dies kann von den Bildungsträgern durch begleitende Coachings geleistet werden, allerdings wird hierfür eine Finanzierung benötigt. Diese Unterstützung ist jedoch lohnend, weil begleitende Coachings die Erfolgsaussichten deutlich erhöhen.

Um die Nachqualifizierung über TQs für Teilnehmende attraktiv zu machen, sollten sie nicht im Unklaren darüber gelassen werden, ob sie bei erfolgreicher Teilnahme weitere TQs

absolvieren können. Deshalb benötigen sie zu Beginn ihrer Nachqualifizierung eine entsprechende Zusage.

Es wird dazu geraten, bei der Nachqualifizierung von Beschäftigten in einem Unternehmen zunächst Personen mit guten Erfolgsaussichten TQs absolvieren zu lassen. So gibt es gute Vorbilder für zögerliche Personen sowie für Beschäftigte mit weniger positiven Erfolgsaussichten.

Mitunter wird unternehmensseitig gewünscht, stark verkürzte TQs anzubieten, nicht zuletzt um Beschäftigte nicht zu lange freustellen zu müssen. Aufgrund bildungspolitischer Erwägungen wird von einer solchen Verkürzung jedoch abgeraten. Darüber hinaus zeigt sich, dass TQs deutlich mehr von großen als von kleinen Unternehmen verwendet werden. Es besteht hier ein weiterer Bedarf an Information und Unterstützung.

5.6 Fazit zur Perspektive der Teilnehmenden

TQs sind innerhalb eines Berufsbildes flexibel und können deshalb vielfältig eingesetzt werden. Sie passen zu unterschiedlichen Qualifikationserfordernissen der potenziellen Teilnehmenden und Unternehmen. Dabei zeigt sich, dass viele TQ-Teilnehmende eher geringe berufsspezifische Erfahrungen haben, und manche verfügen nur über begrenzte Deutschkenntnisse. Dies ist bei der Ermittlung des Unterstützungsbedarfs und bei Diskussionen um eine Verkürzung der TQ-Dauer zu berücksichtigen. Es lässt sich feststellen, dass viele TQ-Teilnehmende negative Erfahrungen mit Lernen und Prüfungen gemacht haben. TQs ermöglichen hingegen schnell Erfolgserlebnisse. Begleitende Coachings können zusätzlich motivieren bzw. helfen, Abbrüche zu vermeiden.

Ein interessanter Vorteil von TQs ist ihre Niedrigschwelligkeit (vgl. BAETHGE/SEVERING 2015, S. 13f.): Beschäftigte hoben die Chance, mithilfe von TQs schnell Erfolgserlebnisse zu sammeln, positiv hervor. Dies war sowohl im Hinblick auf ihre Zweifel und ihr Selbstbewusstsein wichtig als auch dafür, ihren Vorgesetzten ihre Leistungsfähigkeit nach einer bestandenen TQ zu kommunizieren. Personen aus der Gruppe ohne Beschäftigung erwähnten die Niedrigschwelligkeit dagegen kaum. Ein Nachteil von TQs besteht darin, dass sie deutlicher als andere Qualifizierungswege am Ende jeder einzelnen TQ auch den Abbruch dieser Nachqualifizierung ermöglichen.

Die Ergebnisse zu den TQ-Entscheidungen zeigen, dass gute TQs zur Fortsetzung motivieren. Somit ist es lohnend, die Voraussetzungen für gute TQs zu schaffen und die Teilnehmenden bei Bedarf zu begleiten.

► 6 Resümee und Ausblick

Teilqualifikationen bieten große Chancen für Menschen ohne verwertbaren Berufsabschluss: Die systematische Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten erschließt die Möglichkeit, eine qualifizierte Tätigkeit oberhalb des Helferniveaus und dadurch mit einem höheren Einkommen auf Dauer auszuüben, besonders wenn sie zum Berufsabschluss führt (vgl. BÖNKE/HÜGGLER/HAMMER 2022). Auch aus Unternehmenssicht sind Teilqualifikationen attraktiv, lassen sich darüber doch Fachkräfte gewinnen, die ihnen sonst fehlten (vgl. BURSTEDDE/WERNER 2023). Die ungenutzten Potenziale zu heben, ist darüber hinaus ein gesamtwirtschaftliches Anliegen.

Für das Zustandekommen von TQ-Maßnahmen bedarf es einiger Voraussetzungen, da TQs vergleichsweise wenig bekannt sind und die Ausstiegsoption am Ende jeder TQ mitunter auf Vorbehalte stößt. Es besteht jedoch das Risiko, dass auf diesem Qualifizierungsweg der Berufsabschluss verfehlt wird, obwohl er über eine Umschulung hätte erreicht werden können. Zudem müssen Teilnehmende zur jeweiligen Teilqualifikation an einem Ort in genügender Anzahl zusammenkommen – sei es mit oder ohne Beschäftigung. Im ersten Fall gibt es zudem die Hürde der Freistellung. Viele TQs können allerdings auch digital angeboten werden, zumindest zu großen Teilen. Dies hat sich während der Coronapandemie herausgestellt.

In den Regionen gelingt es unterschiedlich gut, diese Herausforderungen zu meistern. Kooperationen und Kreativität sowie engagiertes Handeln im Verbund und damit auch eine pragmatische Herangehensweise und die Bereitschaft zu Kompromissen werden hierzu vor allem benötigt. Ressourcen für die Koordination von Verbundlösungen und die Zeit für Erfahrung, Lösungssuche und Kommunikation müssen hinzutreten. Aus diesen Erwägungen heraus besteht die Chance, dass Teilqualifikationen in Zukunft häufiger absolviert werden: zum einen, weil sie nicht so viel Zeit in Anspruch nehmen, und zum anderen, weil der sich im Wandel befindliche Arbeitsmarkt verstärkt dazu drängt, vorhandene Potenziale zu heben und Menschen ohne auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation auf dem jeweils für sie passenden Weg nachzuqualifizieren.

Die bisherige Koexistenz einer Vielzahl von Teilqualifikationen auch zu einem Referenzberuf birgt die Gefahr, dass Teilqualifikationen von eher kurzer Dauer sind und möglicherweise mit einem Zuschnitt für eine spezielle Auswahl von Unternehmen durchgeführt werden. Dies ist aus bildungs- und förderungspolitischer und nicht zuletzt aus Arbeitnehmersicht kritisch zu betrachten, auch wenn durch dieses Vorgehen möglicherweise mehr Qualifizierungen durchgeführt oder zumindest begonnen werden, als wenn nur eine Ableitung von Teilqualifikationen zur Verfügung stünde. Der Nettoeffekt kann jedoch durchaus auch negativ ausfallen, denn konkurrierende Teilqualifikationsmodelle erschweren auch das Erreichen der benötigten Gruppengröße in einer Region. Dies wurde in einer Vielzahl von Interviews hervorgehoben. Einheitliche Teilqualifikationen eröffnen darüber hinaus den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Teilqualifizierung bei einem anderen Bildungsträger und zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen, z. B. aufgrund eines Umzugs.

Eine Standardisierung von Teilqualifikationen stünde vor allem für eine einheitliche und hohe Qualität, die durch ein von allen Akteuren der beruflichen Bildung unterstütztes Verfahren ihrer Ableitung zu gewährleisten wäre. Hierbei wäre darauf zu achten, dass sich unterschiedliche Interessen und Sichtweisen einbringen könnten und ein guter Ausgleich gefunden würde.

Bei den Bildungsträgern werden vielfältige Möglichkeiten genutzt, Weiterbildungskurse zusammenzulegen, um die benötigten Teilnehmerzahlen zu erreichen. Dennoch ist dies immer wieder problematisch, nicht zuletzt bei den TQs, die auf den ersten Einstieg folgen.

Oftmals klärt sich erst relativ kurzfristig, ob eine TQ angeboten werden kann. Dies kann bei Bildungsträgern zu Schwierigkeiten führen, beispielsweise Trainerinnen und Trainer für dieses Angebot zu finden. Diese Schwierigkeiten können sich negativ auf die Qualität von TQs, ihre Bewertung und letztlich auch auf ihren Erfolg auswirken.

Bundesweit einheitliche TQs würden das Erreichen der erforderlichen Gruppengröße erleichtern, dies vor allem, wenn Kooperationen zwischen den in einer Region tätigen Bildungsträgern geschlossen werden. Unter diesen Voraussetzungen könnte in vielen Regionen auch außerhalb der Ballungsräume sowie in weniger nachgefragten TQ-Berufen das Angebot ermöglicht oder ausgebaut werden.

► Literaturverzeichnis

- BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart: Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. In: BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung: Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld 2015, S. 7–15. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7630> (Stand: 23.01.2024)
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. März 2018 zu „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“. Bonn 2018 (170). URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf> (Stand: 28.07.2023)
- BÖNKE, Timm; HÜGLE, Dominik; HAMMER, Luisa: Berufsabschluss durch Weiterbildung – Zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung. Gütersloh 2022. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Aufstieg_durch_Kompetenzen/Berufsabschluss_durch_Weiterbildung.pdf (Stand: 28.03.2024)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit zu berufsabschlussfähigen Teilqualifikationen. Nürnberg 2023. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/konstruktionsprinzipien_ba026960.pdf (Stand: 14.02.2024)
- BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP). Berlin 2021. URL: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf (Stand: 05.12.2023)
- BURSTEDDE, Alexander; WERNER, Dirk: Fachkräftemangel – keine einfache Lösung durch höhere Löhne. IW-Kurzberichte 23/2023. Köln 2023. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht_2023-Fachkr%C3%A4ftemangelh%C3%B6here-L%C3%B6hne.pdf (Stand: 18.04.2023)
- FISCHER, Andreas; HECKER, Kristin; WITTIG, Wolfgang: Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung. Nürnberg 2020. URL: https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/BTQ/200731_Bericht_Arbeitgeberbefragung_final.pdf (Stand: 01.02.2023)
- GONON, Philipp: Die Modularisierung der beruflichen Bildung – Motivlagen und Umsetzungen. In: NIEMEYER, Beatrix (Hrsg.): Neue Lernkulturen in Europa? Prozesse, Positionen, Perspektiven. Wiesbaden 2005, S. 60–76
- GREBE, Tim; SCHÜREN, Verena; EKERT, Stefan: Evaluation der IHK-Pilotinitiative Zertifizierung von Teilqualifikationen. Abschlussbericht. Berlin 2017. URL: <https://interval-berlin.de/wp-content/uploads/2022/08/InterVal-2017-Abschlussbericht-Teilqualifikationen.pdf> (Stand: 01.02.2023)
- NOACK, Martin; Müller, Joannes: Mehr Fachkräfte in jeder Region. Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs durch Teilqualifikationen. Gütersloh 2023. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Mehr_Fachkraefte_in_jeder_Region.pdf (Stand: 20.04.2023)
- OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPEMENT (Hrsg.): Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right. Paris 2021. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/1f552468-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F1f552468-en&mimeType=pdf> (Stand: 20.04.2023)
- RIEFENSTAHL, Theresa: Teilqualifizierungen und Intensivkurse als abschlussorientierte Maßnahmen für die Zielgruppe der Un- und Angelernten. In: BORCHERS, Sebastian; VERWEINEN, Marcel (Hrsg.): Betriebliche Transformation gestalten: Konzepte und Umsetzungen für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. München 2023, S. 222–238

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Eintritte von Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation nach dem Rechtskreis der Trägerschaft des Teilnehmenden ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger (zkT). Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Auftragsnummer 341025. Nürnberg 2023

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Teilnehmende an Förderung der beruflichen Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Auftragsnummer 314387. Frankfurt 2021

WITTIG, Wolfgang; Teilqualifikationen in der beruflichen Bildung – Einsatz, Verbreitung und Rahmenbedingungen. Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Nürnberg 2016

► Die Autoren

Dr. Hendrik Biebeler

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung

E-Mail: biebeler@bibb.de

Thomas Blum

Sachbearbeiter im Arbeitsbereich „Elektro-, IT- und naturwissenschaftliche Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, ehemals Bürosachbearbeiter im Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe“

E-Mail: thomas.blum@bibb.de

► Abstract

Teilqualifikationen stellen für Menschen über 25 Jahren in unterschiedlichen Lebenslagen einen sehr interessanten Weg dar, um erneut auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder um von einer Helfertätigkeit in eine Beschäftigung auf dem Niveau einer Fachkraft zu wechseln. Leider verhalten sich potenzielle Teilnehmende und Unternehmen mit ungestilltem Arbeitskräftebedarf diesbezüglich zumeist eher passiv. Damit es zur Nachqualifizierung über Teilqualifikationen kommt, braucht es deshalb Förderer dieses Instruments auf regionaler Ebene, am besten in der Arbeitsverwaltung, und viele vom Instrument Teilqualifizierung überzeugte Mitstreiter/-innen bei Kammern und Bildungsträgern, gegebenenfalls auch bei Personaldienstleistern und eben auch auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite. Sobald die Initialzündung stattgefunden hat, ist Mundpropaganda für die Verbreitung und den Erfolg des Instruments äußerst hilfreich.



Teilqualifikationen stellen für Menschen über 25 Jahren in unterschiedlichen Lebenslagen einen sehr interessanten Weg dar, um erneut auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder um von einer Helfertätigkeit in eine Beschäftigung auf dem Niveau einer Fachkraft zu wechseln. Leider verhalten sich potenzielle Teilnehmende und Unternehmen mit ungestilltem Arbeitskräftebedarf diesbezüglich zumeist eher passiv. Damit es zur Nachqualifizierung über Teilqualifikationen kommt, braucht es deshalb Förderer dieses Instruments auf regionaler Ebene, am besten in der Arbeitsverwaltung, und viele vom Instrument Teilqualifizierung überzeugte Mitstreiter/-innen bei Kammern und Bildungsträgern, gegebenenfalls auch bei Personaldienstleistern und eben auch auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite. Sobald die Initialzündung stattgefunden hat, ist Mundpropaganda für die Verbreitung und den Erfolg des Instruments äußerst hilfreich.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2856-5