

## Hintergrund und weiterführende Informationen

### Inhalt:

Projekte des f-bb im Kontext „Qualifizierung nicht formal Qualifizierter“ .....	1
Auswirkungen der Digitalisierung für nicht formal Qualifizierte .....	1
Rahmenbedingungen im Betrieb für die Nachqualifizierung Beschäftigter .....	2
Grundkompetenzen nicht formal Qualifizierter.....	2
Internetportale zur Umsetzung arbeitsplatznahen Lernens .....	3
Validierung von im Arbeitsalltag erworbenen Kompetenzen .....	3
Förderinstrumente für berufliche Weiterbildung .....	4

### Projekte des f-bb im Kontext „Qualifizierung nicht formal Qualifizierter“

Bei der Erstellung des Leitfadens wurde auf Ergebnisse verschiedener Projekte des f-bb zur Entwicklung, Erprobung und Evaluation zielgruppen- und betriebsgerechter Lehr-Lernkonzepte rekurriert. Zu nennen sind hier:

- [„BetonQuali: Informations- und Qualifizierungsplattform“](#)
- [„Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte“](#) (Pro-up)
- [„Mit digitalen Medien auf dem Weg zum Aufstieg durch Abschluss“](#) (MeWA)

### Auswirkungen der Digitalisierung für nicht formal Qualifizierte

Folgen des digitalen Wandels für Geringqualifizierte zeigen verschiedene Studien auf unter anderen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) und der Friedrich Ebert Stiftung:

- Projekt QuBe - [Qualifikation und Beruf in der Zukunft](#) (BIBB)
- [Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen](#). Eine repräsentative Bestandsanalyse (BIBB)
- [Substituierbarkeitspotenziale von Berufen](#) (IAB-Kurzbericht 4/2018)
- [Auswirkungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels für Geringqualifizierte](#) (IAB-Stellungnahme 1/2017)
- [Digitalisierung und Einfacharbeit](#) (WISO Diskurs12/2016)
- [Lernen im Digitalen Wandel](#) (Leitbild 2020 für Bildung in Zeiten der Digitalisierung der Landesregierung Nordrhein-Westfalen)

## Rahmenbedingungen im Betrieb für die Nachqualifizierung Beschäftigter

Hürden für die Nachqualifizierung Beschäftigter aus betrieblicher Perspektive zeigen unter anderen folgende Befragungen von Personalverantwortlichen auf:

- Lauxen, Oliver; Werle, Jasmin: Nachqualifizierung von Beschäftigten in Unternehmen. Wie Betriebe besser unterstützt werden können. BWP 5/2018
- Lott, Margit (2014): WeGebAU für Weiterbildung: präventive Arbeitsmarktpolitik aus betrieblicher Sicht. Ergebnisbericht Modul 2, No. 2011-513-3. Nürnberg: IAB – URL: [https://www.boeckler.de/pdf\\_fof/91236.pdf](https://www.boeckler.de/pdf_fof/91236.pdf)

## Grundkompetenzen nicht formal Qualifizierter

Verschiedene Studien zur Grundkompetenzen nicht formal Qualifizierter geben einen Eindruck von der Befundlage in diesem Bereich:

- Nach Ergebnissen einer repräsentativen Erhebung zu Schriftsprachkompetenzen Erwachsener in Deutschland im Rahmen der Adult Education Survey sind etwa zwölf Prozent der Erwerbstätigen gering literalisiert. Das bedeutet, sie können zwar Buchstaben, Wörter und einzelne Sätze lesen und schreiben, haben jedoch Mühe, einen längeren zusammenhängenden Text zu verstehen. Wie zu erwarten, üben sie meist einfache Tätigkeiten aus, die oft verbunden sind mit (schwerer) körperlicher Arbeit oder Maschinenbedienung (vgl. leo. – Level-One Studie der Universität Hamburg aus dem Jahr 2010).  
Quelle: Grotluschen, A. (2012): Literalität und Erwerbstätigkeit. In: Grotluschen, Anke/Riekmann, Wibke (Hg.): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. Münster: Level-One Studie, S. 138–142
- Die OECD-Studie „Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)“ aus dem Jahr 2011/2012, stellt fest, dass formal gering Qualifizierten im durchschnitt über geringere grundlegende Lese- und alltagsmathematischen Kompetenzen haben als Personen mit einem Berufsabschluss. Eine Ausnahme bilden hierbei nicht formal Qualifizierte mit mittlerem Schulabschluss oder Abitur.  
Quelle: Rammstedt, Beatrice (2013): PIAAC 2012: Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick. In: Rammstedt, Beatrice (Hg.): Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich: Ergebnisse von PIAAC 2012. Münster: Waxmann, S. 11–20
- Auch nach Auswertungen des Nationalen Bildungspanels für das Jahr 2015/16 des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) erzielen Geringqualifizierte im Vergleich zu Formalqualifizierten niedrigere Werte bei den Lese- und den IKT-Kompetenzen. Bemerkenswert ist jedoch, dass sowohl bei Formalqualifizierten als auch bei Geringqualifizierten die

Lesekompetenzen bei zum Zeitpunkt der Befragung Erwerbstätigen höher als bei nicht Erwerbstätige liegen. Zudem verfügen Jüngere über deutlich höhere Kompetenzen im IKT-Bereich als Ältere (vgl. IAB-Forum 28.12.2018).

Quelle: Baumann, M./Kruppe, T. (2018): Grundkompetenzen – nicht nur eine Frage der formalen Qualifikation, In: IAB-Forum 28. Dezember 2018 – URL: <https://www.iab-forum.de/grundkompetenzen-nicht-nur-eine-frage-der-formalen-qualifikation> (Stand: 29.03.2019)

- Analysen des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) weisen zudem darauf hin, dass über für Personen ohne Berufsabschluss spezifische Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit bei sonst gleichen Ausgangsbedingungen eher solche mit guten arbeitsmarktlichen Voraussetzungen, ausgeprägten Computerkenntnissen („computer literacy“) sowie einer besseren Ausstattung mit kulturellem Kapital erreicht werden (vgl. „IAB Discussion Paper 19/2012).

Quelle: Fertig, M./Osiander, C. (2012): Selektivität beim Zugang in Weiterbildungsmaßnahmen. Die Bedeutung individueller und struktureller Faktoren am Beispiel der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“. IAB-Discussion Paper, 19/2012, Nürnberg – URL:

[www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper/publikationendetails-discussion-paper.aspx/Publikation/k120827j01](http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper/publikationendetails-discussion-paper.aspx/Publikation/k120827j01) (Stand: 15.03.2018)

### **Internetportale zur Umsetzung arbeitsplatznahen Lernens**

- Hinweise zur Ausgestaltung arbeitsorientierten Lernens für die Zielgruppe mit Schwerpunkt Arbeits- und Lernaufgaben bietet die Infoplattform „Qualifizieren im Betrieb“. Link: <http://qib.f-bb.de/qib/index.rsys>
- Eine Hilfestellung bei der Erstellung von Lern- und Arbeitsaufgaben bietet die Software Frameworks Kompetenzwerkstatt 2.0. Obwohl für die Ausbildung entwickelt, eignet sie sich auch für den Einsatz in der beruflichen Weiterbildung nicht formal Qualifizierter. Link: <http://www.kompetenzwerkstatt.net>

### **Validierung von im Arbeitsalltag erworbenen Kompetenzen**

**(Qualitäts-)Standards und Verfahren zur Kompetenzfeststellung und Zertifizierung** wurden in unterschiedlichen Projektkontexten entwickelt.

Insbesondere Initiativen wie „MYSKILLS“ und „ValiKom“ tragen zur Validierung von im Arbeitsalltag erworbenen Kompetenzen bei. Die Kompetenzfeststellung erfolgt berufsbezogen, durchgeführt wird sie entweder von Agenturen für Arbeit oder Kammern.

Im Projekt „**MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen**“ entwickelte die Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit der Bertelsmann-Stiftung und dem f-bb für 30 Referenzberufe Kompetenztests sowie Konzepte für deren institutionelle Einbettung und Durchführung. Arbeitsagenturen und Jobcenter bieten MYSKILLS aktuell für 30 Berufe in jeweils sechs Sprachen an. Jeder computergestützte Test enthält etwa 120 berufsspezifische Fragen und dauert ungefähr vier Stunden. Die Teilnehmer sehen Videos und Bilder von typischen betrieblichen Praxissituationen und erhalten dazu fachliche Fragen. Die Testergebnisse werden automatisch generiert und können bereits in den folgenden Tagen in einem Beratungsgespräch besprochen werden. Dabei entsteht ein differenziertes Bild, in welchen Tätigkeitsbereichen der Teilnehmer handlungssicher ist (vgl. <http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/berufliche-kompetenzen-erkennen/>; Stand: 03.07.2019)

Weitere Quellen:

- Fischer, A./Hecker, K./Pfeiffer, I. (2019). Berufliche Kompetenzen von Geflüchteten erkennen. Exemplarische Befunde zur Kompetenzmessung im Bereich der Metallbearbeitung und Metallverarbeitung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 3, 1-17.
- Hecker, K./Schley, T./Fischer, A./Wittig, W./Pfeiffer, I. (2019). Erfassung beruflicher Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten – Kriterien und Vorgehen bei der Konstruktion eines computerbasierten Kompetenztests. In David, A./Evans, M./Hamburg, I./Terstriep, J. (Hrsg), Migration und Arbeit (Revisited): Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente. Leverkusen: Budrich.

In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten **Projekt „ValiKom“** entwickelt und erprobt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) Standards, Verfahren und Instrumente zur Feststellung und Bestätigung berufsrelevanter Kompetenzen im Vergleich zu formalen Abschlüssen (vgl. [www.validierungsverfahren.de/startseite/](http://www.validierungsverfahren.de/startseite/); Stand: 03.07.2019)

### **Förderinstrumente für berufliche Weiterbildung**

Folgende **Gesetzesvorlagen** der letzten Jahre erweitern die Fördermöglichkeiten für berufliche Weiterbildung nicht formal Qualifizierter und Beschäftigter allgemein:

Das am 1. August 2016 in Kraft getretene „**Arbeitslosenversicherungs- und Weiterbildungsstärkungsgesetz**“ (AWStG) sieht eine Förderung der Zielgruppe

nicht formal Qualifizierter bei berufsabschlussbezogener Weiterbildung vor, beispielsweise durch

- Modifikation des gesetzlichen Vermittlungsvorrangs,
- Einführung von Prämien,
- Förderung von Grundkompetenzen,
- gesetzliche Verankerung umschulungsbegleitender Hilfen (ubH),
- Fortentwicklung und Flexibilisierung der Weiterbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen sowie
- Förderung von Qualifizierung während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld.

(vgl. <https://www.iwwb.de/weiterbildung.html?kat=meldungen&num=1449>; Stand 21.11.2019))

Das am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen **Qualifizierungschancengesetz** erlaubt eine Förderung beschäftigter Arbeitnehmer\*innen unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Lebensalter und der Größe des Unternehmens, in dem sie angestellt sind, durch eine teilweise oder auch vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten.

- Dabei muss die Weiterbildung über kurzfristige, arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen, außerhalb des eigenen Betriebes stattfinden und von einem für die Förderung zugelassenen Träger durchgeführt werden.
- Darüber hinaus müssen die geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer weitere Bedingungen erfüllen. So muss der Erwerb des Berufsabschlusses mindestens vier Jahre zurückliegen und es darf in den letzten vier Jahren keine Weiterbildung besucht worden sein, die mit öffentlichen Mitteln gefördert worden ist.
- Außerdem muss die Maßnahme länger als vier Wochen dauern.

Weitere Quellen:

- Qualifizierungsoffensive FAQ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Förderkonditionen und Rahmenbedingungen zum Qualifizierungschancengesetz – URL: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Nationale-Weiterbildungsstrategie/Fragen-und-Antworten/faq-qualifizierungsoffensive.html> (Stand: 21.11.2019)
- Pfeiffer, I./Dauser, D./Gager, S./Hauenstein, T./Kreider, I./Wolf, M. (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. f-bb-Dossier, 01/19 – URL: <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/weiterbildungsfoerderung-in-deutschland-bestandsaufnahme-und-analyse-aktuell-genutzter-instrumente/> (Stand: 21.11.2019)