

## Modulare Ansätze in der Berufsvorbereitung: Bessere Chancen für benachteiligte Jugendliche?

Hannelore Plicht und Thomas Kruppe<sup>1</sup>

### Zusammenfassung

Seit einigen Jahren werden sowohl in der Berufsausbildung selbst als auch in der Berufsvorbereitung verstärkt modulare Ansätze verfolgt, die es insbesondere benachteiligten Jugendlichen ermöglichen sollen, durch einen schrittweisen Erwerb beruflicher Qualifikationen ihre Chancen am Ausbildungsbzw. Arbeitsmarkt zu verbessern. In der Berufsausbildungsvorbereitung soll dies über sog. Qualifizierungsbausteine erreicht werden, die den Übergang in eine betriebliche Ausbildung befördern sollen. Die vorliegende Studie zeigt anhand multivariater Analysen von Daten der Begleitforschung zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, dass dieser Anspruch nicht eingelöst werden kann. Für den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen kann kein „Klebeeffekt“ nachgewiesen werden. Für die generelle Diskussion lässt sich ableiten, dass sich eine mangelnde Akzeptanz seitens der Betriebe als prinzipielles Problem bei der Einführung modularer Qualifizierungsformen erweisen könnte.

*Abstract: Training Modules as Part of Vocational Preparation – a better Chance for Disadvantaged Young People?*

Recently, training modules both as part of apprenticeship training and pre-training courses have gained in attractiveness. This is especially the case when they have been used to bridge the ‘school to work’ transition of disadvantaged youth. By participating in these courses, members of this group have, supposedly and gradually, been able to build up vocational qualifications to a recognized level, so that they can improve their labour-market opportunities. In the case of pre-training courses (here BvB) a special type of modular training (so called ‘Qualifizierungsbausteine’ or ‘qualification building blocks’) was implemented to improve the chances of entering apprenticeship training. However, using current survey data and multivariate analysis techniques no significant effect of these modules on the entry probability into apprenticeship training could be identified. For the general discussion on modularization, therefore, it can be deduced that a lack of acceptance of training module by firms might work as a fundamental hurdle.

### 1. Einleitung

Modulähnliche Konzepte der beruflichen Erstausbildung – v. a. in Form der sogenannten Stufenausbildung – wurden bereits kurz nach Kriegsende diskutiert und zunächst weitgehend abgelehnt (vgl. Musekamp 2009). Nach ersten Erprobungen Mitte der

sechziger Jahre fanden sie aber doch Eingang in die Ausbildungspraxis, so z. B. als Stufenausbildung im Textilbereich oder auch in Metall- und Elektroberufen in den siebziger Jahren. Schon zehn Jahre später wurden sie wieder abgeschafft<sup>2</sup>: Der fehlende Rechtsanspruch auf die Ausbaustufe(n) führte nach Ansicht der Gewerkschaften häufig zu unvollendeter Ausbildung und zur Beschäftigung der Jugendlichen als teilqualifizierte Arbeitnehmer (vgl. ebd.). Danach wurde das Thema Modularisierung viele Jahre nicht mehr ernsthaft diskutiert bzw., wenn es aufkam, von Gewerkschaftsseite weitgehend boykottiert (dto.). Erst der massive Anstieg von Jugendlichen ohne Ausbildungsschule seit Mitte der Neunziger Jahre brachte dieses Thema wieder auf die Tagesordnung. Sowohl in der Ausbildung selbst (Ausbildungsbausteine) als auch in der Ausbildungsvorbereitung (Qualifizierungsbausteine) wurden nun modulare Qualifizierungen als geeignetes Mittel für den Erwerb eines Ausbildungsschlusses für leistungsschwächere Jugendliche betrachtet und (wieder) eingeführt.<sup>3</sup> Speziell das Konzept der Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten in Form von zertifizierbaren Qualifizierungsbausteinen – im Jahr 2003 in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen – gilt mittlerweile als ein zentrales Element der Benachteiligtenförderung. Bereits seit 2004 im Fachkonzept Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit verankert, sollen sie zunehmend auch in schulischen Berufsvorbereitungssangeboten Anwendung finden (Schmidt/Walter 2008). Kritische Stimmen verweisen in diesem Zusammenhang – wie auch in früheren Debatten zu Modularisierungsansätzen – v. a. auf das Risiko, dass insbesondere für leistungsschwächere Jugendliche die erworbenen Grundfertigkeiten und -kompetenzen nicht den Einstieg in eine Ausbildung verbessern, sondern eher eine Beschäftigung als Geringqualifizierte mit Teilqualifikation befördern (Ehrke/Nehls 2007; Ehrke 2005).

Damit stellt sich die Frage, wie das Konzept der Qualifizierungsbausteine in der Praxis umgesetzt wird und insbesondere, ob durch zertifizierte und verwertbare Teilqualifikationen das Ziel einer Verbesserung der Integrationsaussichten der Teilnehmer erreicht werden kann. Empirische Studien zu diesem Thema sind bisher eher rar und bleiben in ihrer Analyse auf deskriptivem Niveau (vgl. z. B. Schmidt/Walter 2008; Kramer/Pless 2006; Hörmann 2006).

Obwohl im Kern mit anderen Schwerpunkten befasst, gestatten die im Rahmen der Begleitforschung zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen erhobenen Daten eingehendere Analysen zur Umsetzung und zu Effekten von Qualifizierungsbausteinen im Rahmen der BvB. Im Folgenden soll deshalb – nach einem kurzen Exkurs zur Problematik der Modularisierungsansätze – insbesondere der Frage nachgegangen werden, ob der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen grundsätzlich eine bessere Integration in betriebliche Berufsausbildung erwarten lässt. Grundlage hierzu bilden Daten und Ergebnisse der Begleitforschung zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit des Maßnahmehauses 2006/2007<sup>4</sup> (vgl. Kapitel 4.).

### 2. Modularisierungsansätze in der Diskussion

Modularisierungsansätze sind sowohl in der Berufs(ausbildungs)vorbereitung (z. B. im Rahmen von BvB) als auch in der Berufsausbildung selbst (z. B. im Rahmen des aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union finanzierten

<sup>1</sup> Wir danken dem anonymen Gutachter der Zeitschrift für die Kommentierung.

<sup>2</sup> Eine Ausnahme bildet die Stufenausbildung Bau, die bis heute Fortbestand hat.

<sup>3</sup> Zur Debatte um Modularisierung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung vgl. auch Dietrich/Kruppe 2009.

<sup>4</sup> Die Begleitforschung zur Umsetzung des neuen Fachkonzepts Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (BvB) war ein gemeinsames Projekt der Fachabteilung der Bundesagentur für Arbeit, des IAB sowie, als beauftragtem Institut für die Träger- und Personenbefragungen, TNS Infratest Sozialforschung München.

Programms jobstarter connect) bereits seit Jahren in der Praxis etabliert bzw. erprobt. Dennoch werden sie nach wie vor kontrovers diskutiert. Im Wesentlichen geht es dabei um die generelle Frage, ob sie das Berufskonzept konterkarieren bzw. in Frage stellen.

Befürworter wie z. B. *Kloas* (2001) sprechen in diesem Zusammenhang deshalb auch von der „Modularisierung im Rahmen des Berufskonzepts als deutschem Weg“ (vgl. ebd., S. 2) und reklamieren eine vollständige, abgeschlossene Berufsausbildung. Skeptiker hingegen wie z. B. *Ehrke* (2003), sehen Modularisierungsansätze – zugespitzt formuliert – faktisch als Kompensation für den Ausschluss vieler Jugendlicher vom Ausbildungsmarkt und als einen Tummelplatz der „Programmentwickler“.

In der Diskussion wird Modularisierung häufig mit Fragmentierung von Bildungsgängen gleichgesetzt, bei der die von z. B. Kloas eingeforderte Orientierung auf den Berufsabschluss schnell verlustig gehen könnte (vgl. ebd.). Andere (vgl. z. B. *Grundmann* 1998) sehen in den Modularisierungsansätzen einen Paradigmenwechsel durch die prinzipielle Abkehr von Konzepten, die auf den Auszubildenden als Individuum eingehen (wie z. B. das Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit oder das Konzept der Schlüsselqualifikationen), bei gleichzeitiger Hinwendung zu einer Unterwerfung unter rein betriebliche Verwertungsinteressen (vgl. ebd.).

Münk (2010) hingegen sieht alle diese Probleme primär in einer ordnungspolitischen Sicht der Sozialpartner begründet, die sich aus der Grundstruktur des bundesdeutschen Berufsbildungssystems ableitet. Das Problem sei die Tatsache, dass „das Duale System trotz sinkender Absorptionsquoten nach wie vor das zentrale Strukturprinzip der bundesdeutschen Ausbildung ist“. Dabei bezeichnet er das Übergangssystem als „Kollateralschaden des Dualen Systems“ und kommt zu dem Schluss, dass „das Kernproblem der kontroversen ordnungspolitischen Debatte die vorgebliche ‚Alternativlosigkeit‘ zum Ausbildungsberuf“ sei „und nicht das modulare Strukturprinzip“ (Münk 2010, S. 32).

Ohne hier auf solche möglichen Alternativen näher einzugehen, stellt sich jedoch die Frage, ob bzw. inwiefern modularisierte Ausbildungen oder Qualifizierungen benachteiligten Jugendlichen überhaupt Zugang zu Ausbildung bzw. qualifizierter Erwerbsarbeit verschaffen. Die Klärung dieser Frage ist nicht nur für die Debatte selbst sowie die aktuelle praktische Umsetzung wichtig. Auch unter den sich ändernden Bedingungen des Ausbildungsstellenmarktes durch ein geringeres Bewerberangebot ist davon auszugehen, dass benachteiligte Jugendliche nur in eher überschaubarem Maße bessere Übergangschancen haben werden. Deshalb wird die Frage nach geeigneten Strategien, das Potential auch dieser Gruppe nutzbar zu machen und ihr eine Integration ins Erwerbsleben zu ermöglichen, nach wie vor ein wichtiges Thema der Bildungspolitik bleiben.

Obwohl Ausbildungs- und Qualifizierungsbausteine bereits seit einigen Jahren in der Praxis eingesetzt bzw. erprobt werden, fehlen bis heute belastbare empirische Analysen, die hier mehr Einblick gestatten könnten<sup>5</sup>. Darüber hinaus steht benachteiligten Jugendlichen nur ein relativ enges Berufsspektrum zur Verfügung. Die Ausbildung in diesen Berufen folgt aus betrieblicher Sicht eher einem produktionsorientierten Kalkül (vgl. Dietrich / Gerner 2008). Insofern ist fraglich, ob Betriebe überhaupt an einer Übernahme dieser Jugendlichen in eine Ausbildung interessiert sind. Gleiches gilt für die Qualifizierungsbausteine in der Berufs(ausbildungs)vorbereitung. Deshalb will sich der vorliegende Beitrag der Frage widmen, ob die Grundannahmen und Ausgangspositionen der Modularisierungsansätze stimmen, indem im Folgenden das Konzept der Qualifizierungsbausteine unter dem Aspekt möglicher Effekte auf den Übergang in Ausbildung analysiert wird.

### *3. Qualifizierungsbausteine und ihre Zielsetzung*

Das Konzept der Qualifizierungsbausteine fand 2003 Aufnahme in das Berufsbildungsgesetz (BBiG). §69 BBiG legt fest,

dass die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen kann, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Laut Berufsausbildungsbescheinigungsverordnung (BAVBVO)<sup>6</sup> werden Qualifizierungsbausteine durch folgende Merkmale bestimmt (vgl. auch *Kramer/Pless 2006*):

## Ein Qualifizierungsbaustein

- vermittelt Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit;
  - befähigt zur Ausübung von Tätigkeiten, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung sind;
  - hat einen klaren und verbindlichen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan einer Ausbildungsordnung;
  - ist eine inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheit;
  - umfasst eine Dauer von mindestens 140 und höchstens 420 Stunden und
  - schließt mit einer Leistungsfeststellung und einem Kompetenznachweis ab.

Qualifizierungsbausteine richten sich an lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt<sup>7</sup>. Mit Hilfe der Bausteine sollen die Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf dem Ausbildungs- und Stellenmarkt verbessert und so der Zugang zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz für die Zielgruppe erleichtert werden (vgl. GPC 2004).

Sowohl vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als auch von den Kammern wurden bereits zahlreiche Qualifizierungsbau- steine entwickelt. Darüber hinaus können Anbieter (Bildungs- träger) auch selbst Qualifizierungsbausteine nach den Vorgaben der BAVBVO entwickeln, die dann i. d. R. von den Kammern zertifiziert werden müssen, um die Einhaltung dieser Vorgaben zu gewährleisten.

#### 4. Datengrundlage

Datengrundlage bilden Träger- und Personenbefragungen, die sich auf Maßnahmen des Jahres 2006/2007 und hierbei auf Eintritte zwischen dem 1. 9. und dem 31.12.2006 beziehen. Aus einer Grundgesamtheit von 1040 ausgeschriebenen Losen<sup>8</sup> wurde zunächst eine nach Arbeitsagenturen und relevanten Bildungsträgern geschichtete Stichprobe gezogen, wobei dann aus allen Losen, für die diese Bildungsträger den Zuschlag erhalten hatten, jeweils eines zufällig ausgewählt wurde. Damit repräsentiert die Stichprobe sowohl die in die Begleitforschung einbezogenen Maßnahmen als auch die beteiligten Bildungsträger.<sup>9</sup>

Bereits in der Ausschreibung wurden alle Bildungsträger zur prinzipiellen Bereitschaft verpflichtet, für alle Teilnehmer des ausgewählten Loses mit Eintritt bis 31.12.2006 über die Meldung für die BA hinausgehende Grundinformationen zu den Teilnehmern zu erfassen.<sup>10</sup> Diese Daten wurden von den Trägern

<sup>5</sup> Das Projekt Jobstarter Connect, in dem Ausbildungsbausteine erprobt werden, wird gegenwärtig evaluiert (INTERVAL Berlin), bei Erstellung dieses Beitrags lagen aber noch keine empirischen Befunde hierzu vor.

<sup>6</sup> BAVBVO: Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung, Bundesgesetzblatt Jg. 2003, Teil I, Nr. 36 v. 16. 7. 2003.

<sup>7</sup> Darin besteht auch einer der gravierendsten Unterschiede zu den sog. Ausbildungsbausteinen (vgl. Grunwald 2009; GPC 2004), die nicht der Berufsausbildungsvorbereitung, sondern der Ausbildung selbst dienen und sich damit an ausbildungsbereite Jugendliche (bevorzugt Altbewerber) wenden.

8 Die Ausschreibung in sog. „Losen“ bezieht sich auf die Anzahl der vorgesehenen Plätze, die Lose werden später als Maßnahmen mit konkreten Teilnehmern strukturiert.

<sup>9</sup> Insgesamt sind dies 312 Maßnahmen bei ebenso vielen Bildungsträgern.

<sup>10</sup> Bei den erfassten Merkmalen handelte es sich z. B. um den Abgang aus einer allgemeinbildenden Schule nach Jahr und Schulart,

nahezu vollständig berichtet und umfassen Angaben für insgesamt rd. 24.000 Jugendliche.

Weiterhin wurden aus jeder Maßnahme bis zu sechs Jugendliche – jeweils zu Beginn und Ende der Maßnahmeteilnahme – telefonisch befragt. Von den 2.000 Jugendlichen, die in der ersten Erhebung befragt wurden, haben sich 1.361 Jugendliche (68 Prozent) auch an der zweiten Erhebung beteiligt. Schließlich wurden die 312 Bildungsträger zu zwei Zeitpunkten (Herbst 2006 und Sommer 2007) zu diesen Maßnahmen schriftlich befragt, von denen sich 298 (96 %) an beiden Befragungswellen beteiligten.

Um Analysen sowohl auf individueller als auch auf institutioneller Ebene durchführen zu können, wurden die Datensätze der Jugendlichen sowohl mit Trägerdaten als auch mit Maßnahmedaten der BA verknüpft.<sup>11</sup>

### 5. Einbindung von Qualifizierungsbausteinen in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit<sup>12</sup>

Mit Einführung des neuen Fachkonzepts BvB wurde die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen integraler Bestandteil berufsvorbereitender Angebote der Bundesagentur für Arbeit. BvB-Maßnahmen sollen durch individuell passgenaue Förderung der Teilnehmer unter intensiver Betreuung durch Bildungsbegleiter und Sozialpädagogen die Integrationschancen in Ausbildung erhöhen. Eine detaillierte Kompetenzfeststellung zu Beginn der Maßnahme, flexible Förderverläufe sowie möglichst umfangreiche betriebliche Praktikumsphasen – verbunden mit dem Erwerb von Qualifizierungsbausteinen – sollen dies gewährleisten. An diese betrieblichen Phasen ist vor allem auch die Hoffnung auf einen Klebeeffekt gekoppelt. Um prüfen zu können, inwiefern die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt werden, wurde den Bildungsträgern u. a. eine Reihe von Fragen zum Einsatz von Qualifizierungsbausteinen gestellt.

#### 5.1 Beteiligung der Betriebe bei der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen

Bereits bei der Ausschreibung wurden die Träger dezidiert darauf verwiesen, dass die Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten grundsätzlich im Rahmen betrieblicher Praktika erfolgen soll. Zentrales Element sollen dabei die Qualifizierungsbausteine (im Folgenden auch kurz QB) sein.<sup>13</sup> Die Kombination dieser beiden Anforderungen erweist sich jedoch als anscheinend schwierig. Danach befragt, zu welchen Anteilen Qualifizierungsbausteine im Betrieb oder in der Bildungsstätte vermittelt wurden<sup>14</sup>, konnten nur rund 14 Prozent der Bildungsträger darauf verweisen, dass in ihrer Maßnahme ein Teil (durchschnittlich ein Viertel) der Qualifizierungsbausteine ausschließlich im Betrieb vermittelt wurden. Bei den restlichen 86 Prozent der Maßnahmen hingegen konnten gar keine Bausteine ausschließlich im Betrieb realisiert werden. Auch eine zumindest überwiegende Vermittlung von QB im Betrieb wurde nur bei rund 21 Prozent der Maßnahmen erreicht. Darunter sind zu etwa einem Drittel jene Maßnahmen vertreten, in denen auch schon ein Teil der QB ausschließlich in Betrieben vermittelt werden konnten. Mehr als ein Drittel der Bildungsträger aber hatten alle Qualifizierungsbausteine ausschließlich in ihrer Einrichtungen vermittelt.

Insgesamt legt dies nahe, dass sich die Forderung des Fachkonzepts nach der vorrangigen Vermittlung der Qualifizierungsbausteine im Rahmen betrieblicher Praktika aufgrund der fehlenden Beteiligung der Betriebe schwer umsetzen lässt. Dies geht auch aus der Einschätzung der Bildungsbegleiter hervor: Danach liegt es an der mangelnden Bereitschaft der Betriebe, die Art des Einsatzes der Jugendlichen während des Praktikums den Rahmenregeln der Qualifizierungsbausteine entsprechend zu gestalten. Es liegen bisher keine Anhaltspunkte vor, dass sich das Verhalten der Betriebe hierzu grundlegend geändert hat.

Es wird wahrscheinlich auch kaum möglich sein, Betriebe stärker auf die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen zu drängen,

da die Suche nach Praktikumsplätzen ohnehin schon aufwändig und mit einer Reihe von Problemen verbunden ist. Auch wenn Praktikumsplätze erwartungsgemäß leichter zu akquirieren sind als Ausbildungsplätze, mussten im Durchschnitt immerhin fünf Betriebe angesprochen werden, um einen Praktikumsplatz zu akquirieren.

#### 5.2 Kriterien für die Auswahl von Qualifizierungsbausteinen

Wenn es um die Entscheidung geht, welche Qualifizierungsbausteine den Jugendlichen von den Trägern angeboten werden, stehen in erster Linie die Interessen der Teilnehmer sowie eine angenommene spätere Verwertbarkeit für das Bewerbungsverfahren im Mittelpunkt (vgl. Abbildung auf folgender Seite).

Kritisch erscheint jedoch das Ergebnis, dass die vorhandene Infrastruktur (inkl. verfügbarem Personal) offenbar einschränkend auf die Auswahlmöglichkeiten wirken kann. Denn fast die Hälfte aller Bildungsbegleiter bejahte die Frage, ob vorhandene Infrastruktur und Personal ein Kriterium für die Auswahl der Qualifizierungsbausteine darstellen. Dies lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass in den Losen für BvB-Maßnahmen – in Abhängigkeit von der Teilnehmerzahl – zwischen 3 und 7 Berufsfelder eingekauft werden, für die der Träger eigene Werkstätten und Ausbildungspersonal vorhalten muss. Bei Qualifizierungswünschen einzelner Teilnehmer, die außerhalb der vom Träger bereitgestellten Berufsfelder liegen, sollen die Bildungsträger durch eine enge Zusammenarbeit mit Betrieben die zusätzlich benötigten Berufsfelder erschließen. Die in Kapitel 5.1 dargestellten Schwierigkeiten, Betriebe in die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen einzubinden, kommen allerdings auch hier zum Tragen und wirken sich deshalb einschränkend auf die Angebote insgesamt aus. Auch die Versuche, Qualifizierungsbausteine gezielt nach den Interessenlagen von Betrieben auszuwählen (rd. 60 Prozent der Träger geben dies an, vgl. die Abbildung), bedeuten nicht, dass sich die Betriebe aktiv an der Vermittlung derselben beteiligen.

#### 5.3 Erwerb von Qualifizierungsbausteinen und schulische Vorbildung

Wenn sich (nicht-)vorhandene Trägerressourcen bei der Hälfte aller Maßnahmen einschränkend auf das Angebot von Qualifizierungsbausteinen auswirken, stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang BvB-Teilnehmern der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen überhaupt versagt blieb. Um dies beantworten zu können, wurden die Bildungsträger dazu befragt, zu welchen Anteilen in der ausgewählten Maßnahme 2006/2007 Qualifizie-

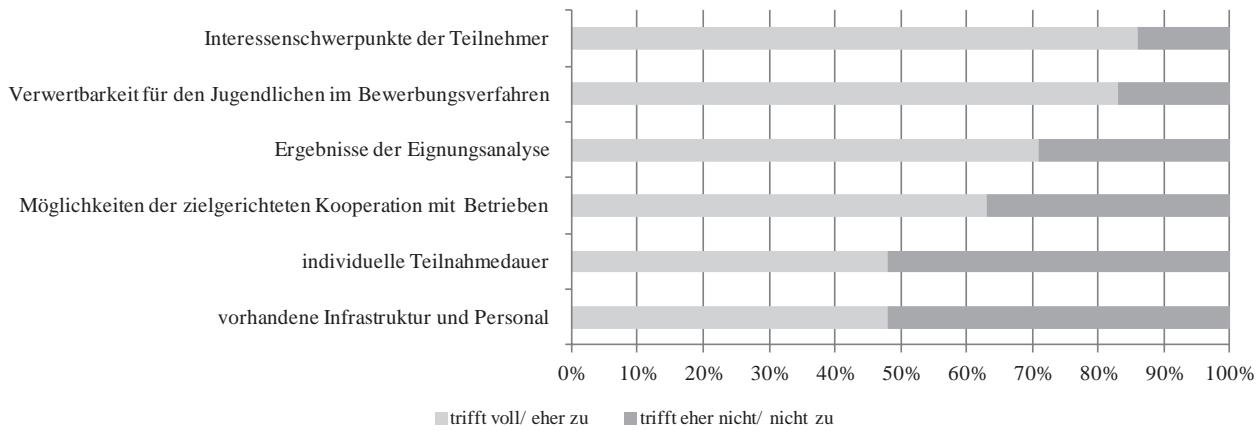
einen etwaigen Migrationshintergrund oder um Informationen zum konkreten Maßnahmeverlauf.

<sup>11</sup> Voraussetzung hierzu war das Vorliegen des Einverständnisses der Teilnehmenden, der individuellen BA-Kundennummer und einer losspezifischen Codenummer der Träger,

<sup>12</sup> Die folgenden empirischen Ergebnisse und Teile der Ausführungen entstammen dem IAB-Forschungsbericht zur Begleitforschung BvB (*Plicht* 2010), der schwerpunktmaßig untersuchte, wie Bildungsmaßnahmen zur Berufsvorbereitung in der Praxis umgesetzt wurden und welche (insbesondere auch institutionelle) Einflussfaktoren auf den Übergang in betriebliche Ausbildung wirken. Die Analyse des Konzepts von Qualifizierungsbausteine im Rahmen der BvB stellte dabei nur einen Teilaспект dar. Der vorliegende Aufsatz hebt diesen Aspekt nun hervor, indem er ihn analytisch vertieft und in die allgemeine Diskussion um eine Modularisierung von beruflichen Qualifizierungen einbettet.

<sup>13</sup> Vgl. hierzu Beschreibung der Qualifizierungssequenz „Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten“ in den Verdingungsunterlagen zur Ausschreibung der BvB-Maßnahmen (BA 2004).

<sup>14</sup> Zur Auswahl standen die Antwortmöglichkeiten: (1) ausschließlich im Betrieb, (2) überwiegend im Betrieb, (3) ausschließlich in der Bildungsstätte, (4) überwiegend in der Bildungsstätte, (5) jeweils häufig in Betrieb und Bildungsstätte.



Anmerkung: N = 287 Bildungsträger mit Angaben zu Qualifizierungsbausteinen.

Auswahlkriterien von Bildungsträgern für individuelle Qualifizierungsbausteine

rungsbauusteine vermittelt werden konnten.<sup>15</sup> Nur in 20 Prozent der Maßnahmen haben demnach alle Teilnehmer einen oder mehrere Qualifizierungsbausteine erwerben können. Dagegen blieben in rund 29 Prozent der Maßnahmen bis zu einem Drittel der Teilnehmer ohne QB, in weiteren 13 Prozent sogar zwischen einem Drittel und der Hälfte. In rund 38 Prozent – das entspricht immerhin 107 Maßnahmen – blieb mehr als die Hälfte der Teilnehmer ohne QB (in 57 davon blieben sogar zwischen 80 und 100 Prozent der Teilnehmer ohne Qualifizierungsbaustein). Insgesamt konnten im Durchschnitt rund 35 Prozent aller Teilnehmer keinen Qualifizierungsbaustein erwerben.

Als Erklärung für diese Ergebnisse erscheinen mangelnde Infrastruktur- und Personalressourcen der Bildungsträger nicht ausreichend – es wäre eine unrealistische Annahme, dass sich in so vielen Maßnahmen für so viele Jugendliche keine Angebote an passenden Qualifizierungsbausteinen hätten finden lassen. Daher stellt sich die Frage nach Zusammenhängen mit der Teilnehmerstruktur, insbesondere danach, ob etwa Teilnehmer ohne Schulabschluss oder mit anderen schlechten Bildungsvoraussetzungen z. B. wegen zu hoher Anforderungen keine Qualifizierungsbausteine erwerben konnten.

Eine Analyse auf deskriptiver Ebene zeigt jedoch, dass genau der umgekehrte Fall vorliegt: In Maßnahmen mit einem hohen Anteil Geringqualifizierter bleiben nur wenige Teilnehmer ohne QB, während umgekehrt in Maßnahmen mit einem hohen Anteil an qualifizierten Jugendlichen die meisten Teilnehmern ohne Qualifizierungsbaustein bleiben (vgl. dazu *Plicht* 2010, Abb. 2). Das heißt, je besser die Qualifikation der Jugendlichen, umso geringer die Wahrscheinlichkeit, einen Qualifizierungsbaustein zu erwerben und – vice versa – je schlechter die Qualifikation der Teilnehmer, umso höher die Wahrscheinlichkeit des Erwerbs von QB.

Damit wird die im Konzept der Qualifizierungsbausteine vorrangig vorgesehene Zielgruppe der benachteiligten, noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen relativ gut erreicht. Berücksichtigt man die bereits erwähnte schwierige Einbindung von Betrieben, so liegt die Annahme nahe, dass diese Zielgruppe die QB überwiegend beim Träger und nicht in betrieblichen Praktika erlangt. Diese Vermutung wird unterstützt durch das Ergebnis, dass schulisch besser gebildete Jugendliche in größerem Umfang betriebliche Praktika wahrnehmen: Im Durchschnitt absolvieren Teilnehmer ohne Abschluss Praktika über insgesamt rd. 12 Wochen Dauer, Jugendliche mit Schulabschluss hingegen rd. 16 Wochen (im Fall mittlerer Abschlüsse sind es sogar 17,5 Wochen). Da sich, anders als in der Konzeption intendiert, die Betriebe bei der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen kaum engagieren, erklärt dies, weshalb diese Jugendlichen i. d. R. keine QB erwerben.

## 6. Einflussfaktoren auf den Umfang der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen

Um die Einflussfaktoren auf die Adressierung von Praktika und Qualifizierungsbausteinen zu analysieren, wurden verschiedene Regressionsmodelle geschätzt. Die abhängige Variable, der Anteil an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbaustein, wurde hierbei in Beziehung gesetzt zu Struktur- und Trägermerkmalen sowie zu soziodemografischen Merkmalen, wobei sich diese auf die Maßnahmekomposition, also auf die Anteile von Teilnehmern mit diesen Merkmalen, beziehen (vgl. *Übersicht 1*). Ausgangshypothese ist, dass der Anteil an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbaustein je Maßnahme umso kleiner ist, je höher der Anteil an Jugendlichen ohne Schulabschluss in der Maßnahme ist (vgl. dazu auch 5.3) und umso größer, je höher der Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlich vielen Praktika bzw. überdurchschnittlich langer Praktikumsdauer ausfällt.

Entsprechend sind als praktikumsbezogene erklärende Merkmale der Anteil an Teilnehmern mit zwei und mehr Praktika sowie der Anteil an Teilnehmern mit einer überdurchschnittlich langen Gesamtpraktikumsdauer von über 15 Wochen neben soziodemografischen Merkmalen (Verteilungen von Alter, Geschlecht, Bildung etc.) in die Schätzungen eingegangen. Darüberhinaus wurden auch die Qualität der Praktikumsbetreuung, die Gesamtteilnehmerzahl sowie – entweder im Vorfeld oder im Verlauf der Maßnahme – vorgenommene Gehaltseinsparungen seitens der Bildungsträger aufgenommen, um die Wirkung ggf. unzureichend vorhandener Ressourcen zu berücksichtigen. Auch der Durchführungsort der Maßnahme fand als Regionalvariable (alte/neue Bundesländer) Eingang in die Modelle, um den unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen in Ost und West Rechnung zu tragen (vgl. hierzu *Kleinert/Seibert* 2009).

Dabei erweisen sich vor allem die in Modell 4 einbezogenen Struktur- und Trägermerkmale als wesentliche Einflussfaktoren auf die Anteile an Jugendlichen ohne Qualifizierungsbausteine in der Maßnahme. Die in den ersten Modellen noch sichtbaren Effekte soziodemografischer Komposition (jeweils Anteile an Teilnehmern ohne Schulabschluss, mit Migrationshintergrund sowie aus Rechtskreis SGB II) verlieren ihren Einfluss bei Einbeziehung der Merkmale Durchführungsort, Anteil an Teilnehmern mit überdurchschnittlichen Praktikumsdauern, Gehaltseinsparungen seitens der Träger sowie der Qualität der Praktikumsbetreuung.

Damit sind folgende vier Einflussfaktoren identifiziert:

- (1) Je mehr Maßnahmeteilnehmer überdurchschnittliche Praktikumsdauern aufweisen, desto größer wird der Anteil an Jugendlichen in der Maßnahme, die ohne Qualifizierungs-

<sup>15</sup> Anzugeben waren jeweils die Anteile an Teilnehmern a) ohne QB, b) mit einem, c) mit mehreren erworbenen Qualifizierungsbaustein(en).

### Übersicht 1

#### Regressionsmodelle für die Verteilung von Qualifizierungsbausteinen

Lineare Regression – abh. Variable: Anteil an Teilnehmern ohne Qualifizierungsbausteine ( $N = 287$  Maßnahmen)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Anteil TN ohne Schulabschluss	-0,141**	-0,101	-0,045	-0,053
Anteil TN mit Migrationshintergrund	0,345***	0,184***	0,087	0,09
Anteil Rehabilitanden	0,08	0,007	0,030	0,034
Anteil Abbrecher aus Motiv./Fehlv.	0,016	-0,004	0,050	0,046
Anteil marktbenachteiligte Jgdl.	0,015	0,05	0,009	0,023
Anteil Männer	-0,018	-0,052	-0,034	-0,018
Anteil TN mit zwei und mehr Praktika		0,059	0,014	0,019
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII		-0,328***	-0,085	-0,082
TN-Zahl der MN			0,055	0,056
Maßnahme in ABL			0,281***	0,266***
Anteil TN mit Praktika > 15 Wochen <sup>a)</sup>		0,171***	0,168***	
Gehaltseinsparungen vorgenommen <sup>b)</sup>				0,120**
Betreuungsqualität Praktikum gut <sup>c)</sup>				-0,119**
Betriebsgröße				
Bildungsträger				0,033
$R^2$ korr	0,075	0,083	0,111	0,136

a) Die durchschnittliche Gesamt-Praktikumsdauer je Teilnehmer liegt bei 15 Wochen.  
 b) Die Bildungsträger wurden sowohl zu Beginn als auch nach Ende der Maßnahme dazu befragt, ob für die Kalkulation des Angebotspreises bzw. die Durchführung der Maßnahme verschiedene Einsparungen vorgenommen werden mussten. In der in die Regression aufgenommenen dummy-Variable sind nur Gehaltseinsparungen berücksichtigt aufgrund der Annahme, dass diese negative Folgen für Auswahl und Anzahl des vorhandenen Personals hat (vgl. Plicht 2010).

c) Das Merkmal Betreuungsqualität wurde anhand einer Kombination aus mehreren Fragen zur Betreuung während betrieblicher Praktika gebildet. Wurde jedes Praktikum individuell vor- und nachbereitet und in jedem Fall die Praktikumsbetriebe über Stärken und Schwächen der Jugendlichen informiert, wurde hier 1 gut codiert, ansonsten 0 weniger gut (vgl. Plicht 2010).

Signifikanzniveau \*\*  $p < 0,05$  und \*\*\*  $p < 0,01$ .

Quelle: Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten (aggregierte TN-Daten), Trägerbefragung.  
 Legende: TN = Teilnehmer; MN = Maßnahme; Jgdl. = Jugendliche; ABL = alte Bundesländer.

bausteine bleiben. Dies bestätigt die Annahme, die nach den oben dargestellten Befunden zur Beteiligung von Betrieben bei der Vermittlung der QB sowie der Konzentration auf die Gruppe der Niedrigqualifizierten getroffen wurde.

- (2) Obwohl mit den vorhandenen Personalressourcen sicher im Zusammenhang stehend, weist die Qualität der Praktikumsbetreuung einen eigenständigen Erklärungsbeitrag auf. Möglicherweise ist die Konzentration auf die Betreuung der Jugendlichen während der Praktika einer Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen nicht dienlich. Die Maßnahmezusammensetzung kann hierfür nicht als Erklärung dienen, da sie anhand mehrerer Variable im Modell kontrolliert wird.
- (3) Findet eine Maßnahme bei einem Bildungsträger statt, der entweder im Vorfeld der Maßnahme oder während ihrer Durchführung Gehaltseinsparungen vorgenommen hat, um so etwa den Angebotspreis herabzusetzen oder ihn einzuhalten, ist das Risiko für die Teilnehmer, keine Qualifizierungsbausteine zu erwerben, größer als bei Trägern, die entweder gar nicht oder nur an Sachkosten gespart haben. Da alle Bildungsträger die gleichen Anforderungen hinsichtlich des Umfangs und der Qualifikation des eingesetzten Personals erfüllen müssen, lässt sich dieser Befund aus den vorliegenden Daten nicht ohne weiteres erklären. Denkbar wäre, dass

sich durch Gehaltseinsparungen ausgelöste Personalfluktuationen vor oder während der Maßnahme bei der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen negativ auswirken.

- (4) Findet eine Maßnahme in den alten Bundesländern statt, ist der Anteil an Jugendlichen, die ohne Qualifizierungsbaustein bleiben, höher als bei einer vergleichbaren Maßnahme in den neuen Ländern. Da auch Praktikumsdauern und Praktikumsanzahl kontrolliert wurden, kann dieser Effekt nicht auf eine etwaig schwierigere Praktikumsplatzakquise in Ostdeutschland zurückgeführt werden.

Nachdem sich als ein wesentlicher Befund herauskristallisiert hat, dass Praktika und Qualifizierungsbausteine in der Praxis eher alternativ als integrativ gehandhabt werden (können) und damit für letztgenannte ein Klebeeffekt über betriebliche Einsätze hier eher nicht zu erwarten ist, stellt sich die Frage, ob die Qualifizierungsbausteine in anderer Weise zu einer besseren Integration beitragen. Die zugrundeliegende Erwartung für das im Konzept genannte Ziel der besseren Integrationsaussichten besteht darin, dass potentielle Beschäftigte anhand des Zertifikats erkennen können, welche beruflichen Grundkompetenzen der Ausbildungsinteressent bereits beherrscht und ihn für eine Ausbildung attraktiv(er) machen.

#### 7. Qualifizierungsbausteine und Übergang in betriebliche Ausbildung

Der Einfluss von Qualifizierungsbausteinen auf den Übergang in betriebliche Ausbildung wird im Folgenden auf zwei Wegen analysiert<sup>16</sup>:

- (1) Auf der Aggregatebene der Maßnahmen anhand der Teilnehmerinformationen, die die Träger der 312 Maßnahmen erhoben haben, und die mit den Angaben aus der Trägerbefragung zu Qualifizierungsbausteinen verknüpft wurden. Abhängige Variable ist hierbei der Anteil der Teilnehmer mit Übergang in eine betriebliche Ausbildung, basierend auf den Informationen, die die Bildungsträger zum Verbleib der Teilnehmer nach Maßnahmeaustritt gemeldet haben.
- (2) Auf der individuellen Ebene. Hierzu wurde allen persönlich befragten Teilnehmern aus Maßnahmen, in denen anhand der Angaben der Bildungsbegleiter alle Jugendlichen mindestens einen QB erwerben konnten sowie allen Teilnehmern aus Maßnahmen, in denen kein Jugendlicher einen QB erwerben konnte, ein entsprechendes Merkmal „QB ja/nein“ zugeordnet.<sup>17</sup> Insgesamt sind das in den 312 Maßnahmen von 2000 persönlich befragten Jugendlichen noch 383 Fälle.

##### 7.1 Ergebnisse auf Maßnahmeebene

Geschätzt wurden zwei Regressionsmodelle: Ein Modell, das nur Maßnahmen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Niedrigqualifizierten<sup>18</sup> einbezieht, um eventuelle Effekte von QB bei vergleichbaren Maßnahmen zu testen, sowie ein zweites, das Einflussfaktoren für alle Maßnahmen mit Angaben zu QB schätzt. Dabei wurde der Anteil an Jugendlichen in der Maßnahme mit Qualifizierungsbausteinen als Merkmal einbezogen. Die Ergebnisse zeigt Übersicht 2.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Da die abhängige Variable im ersten Fall der Anteil an Teilnehmern mit Übergang in eine betriebliche Ausbildung je Maßnahme und damit eine metrische Variable ist, im zweiten als individueller Übergang in eine betriebliche Ausbildung ja/nein hingegen binären Charakter hat, wurden für a) lineare und für b) logistische Modelle geschätzt.

<sup>17</sup> Da der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen in der persönlichen Befragung nicht erhoben wurde, musste dieser Weg beschritten werden.

<sup>18</sup> Anteil der Teilnehmer ohne Schulabschluss  $\geq 33$  Prozent, der Durchschnitt liegt bei 26 Prozent.

<sup>19</sup> Ergebnisse zu Einflussfaktoren auf das Integrationsergebnis insgesamt sind unter Einbeziehung weiterer Merkmale im IAB-Forschungsbericht 07/2010 veröffentlicht, vgl. Plicht 2010.

### Übersicht 2

#### Einflussfaktoren auf Übergänge in betriebliche Ausbildung

Lineare Regression – abh. Variable: Anteil an Übergängen in betriebliche Ausbildung je Maßnahme

	Modell 1 <sup>a)</sup>	Modell 2 <sup>b)</sup>
Anteil TN ohne Schulabschluss	-0,199***	-0,286***
Anteil TN mit Migrationshintergrund	-0,182**	0,056
Anteil Rehabilitanden	-0,115	-0,268***
Anteil Teilnehmer mit QB	-0,020	-0,009
Anteil Männer	-0,090*	0,070**
Anteil TN aus Rechtskreis SGBII	-0,118**	-0,082**
Teilnehmeranzahl der MN	-0,097***	-0,036**
Maßnahme in ABL	10,162***	9,937***
Anteil TN mit Praktika > 15 Wochen	0,108***	0,108***
Betreuungsqualität Praktikum gut	3,711**	2,208*
<i>R</i> <sup>2</sup> korrigiert	0,443	0,551

<sup>a)</sup> nur Maßnahmen mit mindestens 33 Prozent Teilnehmern ohne Abschluss und Angaben zu QB ( $N = 94$ ).

<sup>b)</sup> alle Maßnahmen mit Angaben zu QB ( $N = 287$ ).

Signifikanzniveau \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$  und \*\*\*  $p < 0,01$ .

Quelle: Trägermeldungen u. BA-Geschäftsdaten (aggregierte TN-Daten), Trägerbefragung.

Legende: TN = Teilnehmer; MN = Maßnahme; ABL = alte Bundesländer; QB = Qualifizierungsbausteine.

In beiden Modellen lassen sich positive Effekte des Anteils an Teilnehmern mit überdurchschnittlich hoher Praktikumsdauer sowie der Qualität der Praktikumsbetreuung nachweisen, während sich für den Anteil an Teilnehmern mit Qualifizierungsbaustein (en) kein Einfluss auf die Übergänge in betriebliche Ausbildung nachweisen lässt. Die Ergebnisse zeigen, dass lange betriebliche Praktika tatsächlich eine Brücke in die Ausbildung schlagen. Darauf hinaus weist die Gesamteilnehmerzahl einen signifikanten Beitrag aus. Die weiteren signifikanten Effekte im Modell 2 gehen konform mit den Befunden auf der Individualebene (vgl. Dietrich/Plicht 2009; Dietrich/Kruppe 2009). Im Modell 1 hingegen, das Maßnahmen mit mindestens 33% Teilnehmern ohne Abschluss umfasst, weichen zwei Befunde von denen auf der Individualebene ab: Der Anteil an Teilnehmern mit Migrationshintergrund weist hier einen signifikanten Effekt auf, der Anteil an Rehabilitanden hingegen nicht. Inwiefern dies der größeren Homogenität der Maßnahmen bezüglich der Schulbildung der Teilnehmer geschuldet ist, soll zu einem späteren Zeitpunkt in einer Mehrebenenanalyse untersucht werden.

## 7.2 Ergebnisse auf Individualebene

Als wesentliche Hemmnisse für den Übergang in betriebliche Ausbildung wurden von Dietrich/Plicht (2009) die neuen Bundesländer als Maßnahmeort, weibliches Geschlecht, ein vorliegender Rehastatus, ein niedriger Notendurchschnitt, ein fehlender Schulabschluss, der Abgang aus der allgemeinbildenden Schule vor 2006 sowie eine niedrige Bildung des Vaters ausgewiesen. Das dort genutzte Modell wurde hier um die Variablen Erwerb von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittliche Praktikumsdauer (> 15 Wochen) erweitert.

Zunächst wurden alle Teilnehmer mit Informationen zum Erwerb bzw. Nichterwerb eines Qualifizierungsbausteins einbezogen. Da die weit überwiegende Zahl der Fälle aus Maßnahmen in den alten Bundesländern stammt, wurde das Modell zur Vermeidung von Artefakten anschließend auf Teilnahmen in den alten Bundesländern beschränkt. Die relativ geringe Fallzahl von 324 Teilnehmern resultiert aus dem bereits eingangs beschriebenen Identifikationsproblem von Teilnehmern mit Qualifikationsbausteinen auf der Individualebene, weshalb nur Fälle aus Maßnahmen einbezogen werden konnten, in denen entweder jeder oder aber kein Teilnehmer einen Qualifizierungsbaustein erwerben konnte.

Die Ergebnisse der logistischen Regressionen zeigen *Übersicht 3*. Danach hat auch auf der Individualebene in beiden Modellen der Erwerb eines oder mehrerer Qualifizierungsbausteine keinen Einfluss auf die Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung. Im Gegensatz dazu erhöht eine überdurchschnittlich hohe Praktikumsdauer die Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung signifikant.<sup>20</sup>

### Übersicht 3

#### Effekte von Qualifizierungsbausteinen und überdurchschnittlicher Praktikumsdauer auf individuelle Übergangschancen in betriebliche Ausbildung

Logistische Regression – abh. Variable: Übergang in betriebliche Ausbildung

	Modell 1 alle	Modell 2 nur ABL
QB vorhanden	-0,124	-0,122
Ref.: Abgangsjahr vor 2005		
Abgangsjahr 2006	0,005	0,24
Abgangsjahr 2005	0,355	0,572
Ref.: Marktbenachteiligt		
Originär benachteiligt	0,024	-0,014
Rehabilitand	-0,706	-0,913
Migrationshintergrund	0,107	0,094
Rechtskreis SGBIII	0,398	0,342
weiblich	0,008	0,08
neue Bundesländer	-2,436***	
Alter	-0,169	-0,071
Ref.: Bildung Vater hoch		
Bildung Vater niedrig	0,426	0,538
Bildung Vater mittel	1,308	1,414
Notendurchschnitt	-0,388	-0,256
Ref.: mittl. Schulabschluss		
Ohne Abschluss	-1,503*	-1,802**
Sonderschulabschluss	-1,147	-1,367
Hauptschulabschluss	-1,437**	-1,585**
Qualifizierter Hauptschulabschluss	0,351	0,056
(Fach-)Hochschulreife	0,802	-0,274
Praktikumsdauer > 15 Wochen	1,090***	1,002***
<i>N</i> = 324		<i>N</i> = 251
<i>R</i> <sup>2</sup> korrigiert	0,404	0,331

Signifikanzniveau \*  $p < 0,1$ , \*\*  $p < 0,05$  und \*\*\*  $p < 0,01$ .

Quelle: Teilnehmerbefragung und BA-Geschäftsdaten.

Damit weisen die Analysen sowohl auf der Aggregat- als auch auf der Individualebene die gleichen Ergebnisse aus: Betriebliche Praktika haben, zumindest bei längeren Dauern, ganz offenkundig den erwünschten Klebeeffekt, während ein solcher Effekt für den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen nicht nachweisbar ist.

Was könnten die Gründe dafür sein, dass der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen keinen nachweisbaren Nutzen für den Übergang in eine betriebliche Ausbildung liefert? Zum einen kommt in Betracht, dass Betriebe nur in geringem Umfang benachteiligte Jugendliche ausbilden. Das muss kein Ausdruck mangelnder Bereitschaft sein, sondern kann sowohl qualifikatorisches als auch beruflichem Mismatch geschuldet sein. Insbesondere für Jugendliche ohne Schulabschluss (die ja vornehmliche Adressaten der Qualifizierungsbausteine sind) ist das berufliche

<sup>20</sup> Während die Effekte des Schulabschlussniveaus und der Regionalzugehörigkeit mit den Befunden der Schätzungen für alle persönlich befragten Teilnehmer (vgl. Dietrich/Plicht 2009) konform gehen, können bei diesem eingeschränkten Teilnehmerkreis einige Effekte nicht mehr nachgewiesen werden (Bildungsniveau des Vaters, Schulnoten, Geschlecht, Reha-Status sowie Schulabgangsjahr).

Spektrum eher begrenzt. Für ein solches Mismatch spricht auch, dass aktuell selbst in Ostdeutschland mit seinem allgemein beklagten Bewerbermangel die Einmündungsquoten der Bewerber kaum höher sind als in den Jahren zuvor. Eine zweite, aber eher wohl nachrangige Ursache könnte darin liegen, dass Betriebe Probleme mit vorqualifizierten Jugendlichen erwarten.

Prinzipiell wäre zu hinterfragen, wann und warum Betriebe (Teil-)Ausbildungen außerhalb ihres Betriebes akzeptieren bzw. nicht akzeptieren. Dies könnte sowohl einer dann fehlenden betrieblichen Sozialisation geschuldet sein als auch fehlenden, konkret betriebsbezogenen Ausbildungsinhalten. Dafür sprechen u. a. die Ergebnisse zum Verbleib Jugendlicher nach einer außerbetrieblichen Ausbildung (vgl. BMBF 2005), die für diese Jugendlichen deutlich schlechtere Übergänge in (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung ausweisen als für Absolventen einer betrieblichen Lehre.

Weitere Ergebnisse zum Verbleib der Jugendlichen nach der BvB-Maßnahme zeigen darüber hinaus, dass es kaum Übergänge in (unqualifizierte) Beschäftigung gibt (insgesamt 5 Prozent und damit nicht mehr als früher).<sup>21</sup> Positiv betrachtet, trifft damit die eingangs geschilderte Befürchtung nicht zu, mit dem Erwerb von Qualifizierungsbausteinen vornehmlich Teilqualifizierte ohne Berufsabschluss in Beschäftigung zu entlassen. Kritisch gewertet, bringt der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen auch keinen Vorteil für eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung.

Die Bildungsbegleiter bewerten die Qualifizierungsbausteine sehr differenziert.<sup>22</sup> Die Eigenschaften der Qualifizierungsbausteine, berufliche Anforderungen zu verdeutlichen, die Jugendlichen zu motivieren und ihnen berufliche Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, werden positiv bewertet, wie auch insgesamt das QB-Konzept grundsätzlich als eher gut eingeschätzt wird. Eher kritisch werden Items wie die Eignung der QB zur Entdeckung neuer Berufe sowie ihr Beitrag zur internen Abstimmung der Fachkräfte untereinander gesehen. Ganz besonders deutlich wird die Aussage abgelehnt, dass Qualifizierungsbausteine zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit führen. Auch das Zusammenspiel mit Kooperationspartnern im Zusammenhang mit dem QB-Konzept wird eher negativ bewertet – so bemängeln die Bildungsbegleiter mehrheitlich die fehlende Abstimmung des Berufsschulunterrichts auf die Anforderungen des Konzepts der Qualifizierungsbausteine. Die Zusammenarbeit mit den Betrieben wird durch die QB nach Ansicht der Befragten auch nicht erleichtert, was mit dem Befund in Kapitel 5.1 korrespondiert.

Die Bilanz der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen im Rahmen der Berufsvorbereitung fällt damit zwiespältig aus: Für den Erwerb von Teilqualifikationen lässt sich kein Einfluss auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung nachweisen. Der Erwerb von Teilqualifikationen führt aber auch nicht zu einem höheren Maß an Übergängen in unqualifizierte Beschäftigung. Nach Einschätzung der Bildungsbegleiter sind Qualifizierungsbausteine ein geeignetes Instrument sowohl für die Strukturierung der Vermittlung von Berufsinhalten als auch für die Motivation der Jugendlichen.

## 8. Fazit

Die mangelnde Akzeptanz seitens der Betriebe sowohl bei der Vermittlung der Qualifizierungsbausteine als auch bei der Integration von teilqualifizierten Jugendlichen könnte sich als grundlegendes Problem für modulare Qualifizierungskonzepte erweisen, wie es im Fall der Qualifizierungsbausteine durch die vorgelegten Befunde belegt ist. Prinzipiell ist zu hinterfragen, wann und warum Betriebe (Teil-)Ausbildungen außerhalb ihres Betriebes akzeptieren bzw. nicht akzeptieren.<sup>23</sup> Insbesondere ist zu prüfen, ob berufliches Mismatch oder eher fehlende betriebliche Sozialisation und Ausbildungsinhalte oder auch Vorbehalte gegenüber vorqualifizierten Jugendlichen zu den Schwierigkeiten beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung bzw. – an der zweiten Schwelle – in eine adäquate Beschäftigung führen. Vor dem Hintergrund, dass Betriebe bei produktionsorientiertem

Ausbildungskalkül (vgl. Dietrich/Gerner 2008) maximalen Nutzen bereits während der Ausbildung erzielen wollen, ist fraglich, ob eine Orientierung auf eine Anrechnung erworbener Teilqualifikationen von vornherein zum Scheitern verurteilt ist, da solche Betriebe an einer Verkürzung der Ausbildung durch Anrechnung von Vorqualifikationen generell nicht interessiert sind.

## Literatur

- BA (2004): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) – Neues Fachkonzept Geschäftsanweisung v. 12. 01. 2004, Nürnberg.
- BGBL (2003): Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (BAVBVO), Bundesgesetzblatt, Jg. 2003, Teil I, Nr. 36 v. 16. 7. 2003.
- BMBF (2005): Gender-Datenreport, München 2005, <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/1-Bildung-ausbildung-und-weiterbildung/1-6-Uebergaenge-in-den-beruf/1-6-2-berufs-einmuendung-ein-jahr-nach-der-ausbildung.html> (12. 12. 2011).
- Conrad, O. (2004): Qualifizierungsbausteine in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), in: Berufliche Rehabilitation, Jg. 18, H. 5, S. 224–230.
- Dietrich, Hans/Gerner, Hans-Dieter (2008): Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 57, H. 4, S. 87–93.
- Dietrich, H./Kruppe, T. (2009): Qualifizierung im Erwerbsverlauf: Eine Chance in der Wirtschaftskrise?, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 58, H. 11, S. 257–264.
- Dietrich, H./Plicht, H. (2009): Beratungsunterlage Ausschuß II der BA: „Übergänge von der Ausbildungsvorbereitung in Ausbildung“ v. 30. 01. 2009, Nürnberg.
- Ehrke, M. (2003): Modularisierung contra Beruflichkeit. BBiG-Kongress 10/2003, Frankfurt am Main.
- (2005): Modularisierung- Paradigmenwechsel in der Bildungspolitik?, in: Chancengleichheit qua Geburt? Bildungsbeteiligung in Zeiten der Privatisierung sozialer Risiken, BdWi Studienheft 3, Marburg.
- Ehrke, M./Nehls, H. (2007): Aufgabenbezogene Anlernung oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36/2007.
- Euler, D./Severing, E. (2006): Flexible Ausbildungswägen in der Berufsbildung, Nürnberg/St. Gallen.
- Frank, I./Grundwald, J.-G. (2008): Ausbildungsbausteine – ein Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung, in: BWP 4/2008.
- GPC (2004): Perspektiven in der beruflichen Benachteiligtenförderung? Qualifizierungsbausteine verbessern die Chancen auf einen Ausbildungsplatz, Good Practice Center (GPC) 20. 4. 2004, Bundesinstitut f. Berufsbildung.
- Granato, M./Dorau, R. (2006): Junge Frauen und Männer an der zweiten Schwelle – ein Vergleich dualer Ausbildungsabsolventen, in: Granato, Mona/Degen, Ulrich (Hrsg.), Berufliche Bildung von Frauen, Bonn, S. 165–181.
- Grundmann, H. (1998): Modularisierung der beruflichen Ausbildung – zukunftsweisendes Konzept oder ganz und gar falsche Reaktion auf aktuelle Entwicklungstrends in der Arbeitswelt, in: Winklers Flügelstift 3/98, Winklers Verlag, Darmstadt.
- <sup>21</sup> Aufgrund der geringen Fallzahlen kann hier kein multivariates Modell geschätzt werden. Allerdings liegt der Anteil an Jugendlichen, die nach BvB in eine Beschäftigung münden, im langjährigen Rahmen.
- <sup>22</sup> Detailliert in Plicht 2010.
- <sup>23</sup> Auch für außerbetriebliche Ausbildungen ist bekannt, dass der Übergang an der zweiten Schwelle selten gelingt (vgl. BMBF 2005; Granato/Dorau 2006).

*Grunwald, J.-G. (2009): Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss. Vortrag im Rahmen der Lohnhallengespräche des G.I.B. in Bottrop, Feb. 2009, <http://www.gib.nrw.de/service/downloads/lhg-grunwald> (12. 12. 2011).*

*Hörmann, M. (2006): Hilfreiches Instrument oder Methode mit begrenzter Wirkung? Qualifizierungsbausteine in der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung, Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hrsg.), Offenbach am Main: INBAS-Verlag.*

*Kramer, B./Pless, C. (2006): Wie werden Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung umgesetzt? Evaluationsbericht, Zentralverband des Deutschen Handwerks.*

*Kleinert, C./Seibert, H. (2009): Duale Berufsausbildung: Ungelöste Probleme trotz Entspannung, IAB-Kurzbericht 10/2009.*

*Kloas, P.-W. (2001): Modulare Berufsausbildung: Eine Perspektive für die Benachteiligtenförderung, in: Fülbier, P./Münchmeier, R. (Hrsg.), Handbuch Jugendsozialarbeit, Münster: Votum Verlag.*

*Münk, D. (2010): Flexibilisierung der Berufsbildung: Grundsätzliche Überlegungen zu den Chancen und Grenzen von Ausbildungs- und Qualifizierungsbausteinen, SPI Consult, Berlin.*

*Musekamp, F. (2009): Konzepte zweijähriger Ausbildungsberufe im Spannungsfeld zwischen Bilden und Verwerten, in: Lernen und Lehren, 24. Jg., H. 96.*

*Pilz, M. (2009): Modularisierungsansätze in der Berufsausbildung, Bertelsmann, Bielefeld.*

*Plicht, H. (2010): Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis, IAB-Forschungsbericht 07/2010.*

*Schmidt, C./Walter, M. (2008): Teilzertifizierung von Qualifikationen als Chance für benachteiligte Jugendliche, in: Berufsbildung Heft 112/2008.*