



Teilqualifikationen – erfolgreich in den Beruf oder begrenzte Wirksamkeit für Niedriglohnssektoren?

// In der Berufsbildungspolitik wird seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts im Rahmen der Modularisierungsdebatte über Teilqualifikationen (TQ) als Instrument zur Nachqualifizierung Erwachsener diskutiert; auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie wie auch in der Enquetekommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ bilden TQ Gegenstände der Beratung. //

Kürzlich hat die Bertelsmann-Stiftung mit der Veröffentlichung [„Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf“](#) TQ als wichtigen Schlüssel zu einem zukunftsfähigen Arbeitsmarkt beschrieben, auch in der Krise können sie sich als nachgefragt und hilfreich erweisen. Für den DGB hat der Berufsbildungsexperte Mario Patuzzi die Wirksamkeit von TQ in dem Diskussionsbeitrag [„Teilqualifikationen: Geringe Wirksamkeit und begrenzte Relevanz“](#) nähergehend untersucht. Analysen empirischer Daten des BIBB-Datenreports 2020 sowie zweier Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit lassen erkennen, dass TQ nicht erfolgreicher als andere Formate abschlussorientierter Nachqualifizierung (wie Umschulungen) sind. Vielmehr bleiben sie ein Fremdkörper im Qualifizierungssystem, da sie einerseits nicht auf die Lerndistanz und

-widerstände vieler zu Qualifizierender eingehen, andererseits Teilnehmende mit mehreren TQ mit deutlichen Schwierigkeiten beim Nachweis der erforderlichen Berufserfahrung bei externen Prüfungszulassungen konfrontiert sind. Die mit der Studie betrachteten TQ haben die Teilnehmer/innen in der Regel nicht zu einem Berufsabschluss, sondern zu einem Verbleib im Bereich der Helfer/innentätigkeiten geführt. Offenbleiben müsse daher, ob TQ sich als Qualifizierungsformat für eine stabile Beschäftigung oder zur Optimierung der Allokation in Niedriglohnssektoren erweisen.

Die Zielsetzung der Befürworter jedoch, mit Hilfe der TQ eine ebenso kurze wie günstige Maßnahme einer flexiblen Nachqualifizierung Geringqualifizierter zu erreichen, gelte als gescheitert, so die DGB-Studie; TQ können durchaus hilfreich in einer Nachqualifizierung sein, sie bedürfen aber der Begleitstrukturen und müssen an die Lernenden angepasst werden!

DGB Personalreport erschienen

Der vor Kurzem veröffentlichte [Personalreport Öffentlicher Dienst 2020 des DGB](#) zeigt wie auch im Vorjahr einen leichten Personalzuwachs auf. Dieser konzentriert sich vor allem auf die drei Bereiche Hochschulen

(+ 17.865), kommunale Kindertagesstätten (+ 12.365) sowie Polizei (+ 6.890). Weiterhin besteht ein akuter Personalmangel neben vielen technischen Berufen bei den Lehrkräften, dem medizinischen Personal, Richtern/innen und Staatsanwälten/innen und in den Kindertagesstätten. Die Befristungsquote im öffentlichen Dienst beträgt weiterhin fast 15 Prozent, diese beläuft sich auf fast 28 % bei den Ländern, wozu die Befristungen an den Hochschulen weit überdurchschnittlich beitragen. So beträgt der Befristungsanteil angestellter wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen an Universitäten nach einer ersten [Evaluation der 2016 vorgenommenen Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes](#) gar 89 %!

Aufgabenbereich	Insgesamt	BeamtInnen, RichterInnen, SoldatInnen	ArbeitnehmerInnen
insgesamt	4.884.830	38,4 %	61,6 %
Allgemeine Dienste	1.630.450	60,3 %	39,7 %
Bildungswesen, Wissenschaft, Forschung, kulturelle Angelegenheiten	1.689.375	43,0 %	57,0 %
darunter: Allgemeinbildende und berufliche Schulen	959.970	67,3 %	32,7 %
Hochschulen	575.885	10,2 %	89,8 %
Soziale Sicherung, Familie und Jugend, Arbeitsmarktpolitik	836.565	8,0 %	92,0 %
darunter Kindertagesbetreuung nach SGB VIII	248.805	0,6 %	99,4 %

Quelle: DGB Personalreport 2020

In den nächsten 10 Jahren werden 27 Prozent der Beschäftigten den öffentlichen Dienst verlassen, im Bereich der allgemein- und berufsbildenden Schulen liegt dieser Anteil sogar noch höher. Aus Sicht des Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung belegt dies die Notwendigkeit, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in pädagogischen Berufen deutlich zu verbessern, will man alleine den Ersatzbedarf altersbedingt ausscheidender Kolleginnen und Kollegen adäquat erfüllen.

International: Maßnahmen zur Bewältigung der Bildungskrise

In der zweiten Oktoberhälfte fand das – seit Ausbruch der Corona-Pandemie – größte [Bildungstreffen](#) der Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) statt, bei dem u.a. Regierungschefinnen und -chefs, Staatsoberhäupter, Minister/innen, internationale Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit und Vertreter/innen von Lehrerverbänden und der Wissenschaft zusammenkamen. Die Teilnehmenden äußerten in der Erklärung „[Draft 2020 GEM Declaration](#)“ die Besorgnis, dass die mit der Corona-Pandemie einhergehende Bildungskrise das Erreichen der Bildungsziele der [Sustainable Development Goals](#) gefährde oder sogar bestehende Ungleichheiten gefährde.

Daher bekräftigen sie die Notwendigkeit der Investitionen in das Bildungswesen, sie betonen die Bedeutung multilateraler Zusammenarbeit und vereinbaren eine Reihe gemeinsamer Maßnahmen zur Überwindung der globalen Bildungskrise. Hierzu gehören Maßnahmen der Unterstützung des Bildungspersonals einschließlich dessen Weiterbildung in digitalen und pädagogischen Kompetenzen sowie in der Verbesserung digitaler Angebote und des Zugangs für Lernende. Die nationalen und internationalen Bildungsaufwendungen müssen mindestens beibehalten oder erhöht werden, so die Erklärung. 2015 hatte sich die Weltgemeinschaft mit der Verabschiedung der Globalen Nachhaltigkeitsagenda der Sustainable Development Goals dazu verpflichtet, bis 2030 eine inklusive, hochwertige und chancengerechte Bildung aller Menschen und ein Leben lang her- und sicherzustellen.

Am Vortag des UNESCO-Bildungstreffens hatte der [World University Service](#) die aktuellen Daten über die Aufwendungen der OECD-Staaten für entwicklungsbezogene Informations- und Bildungsarbeit veröffentlicht: Deutschland verfehlt (mit 0,66 %) wie viele andere Ländern die Empfehlung des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen, 3 % der Gesamtaufwendungen für Entwicklungszusammenarbeit hierfür zu bestreiten.

Nachruf: Prof. Dr. Josef Rützel gestorben

Der Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung der GEW trauert um den Berufspädagogen Josef Rützel, der Anfang Oktober einem überraschenden Krebsleiden erlegen ist. 1943 geboren absolvierte er zunächst eine gewerbliche Ausbildung in Mittelhessen, bevor er über den Zweiten Bildungsweg ein Gewerbelehrerstudium sowie ein Magisterstudium der Berufspädagogik, Psychologie und Rechtswissenschaften an der Technischen Hochschule Darmstadt abschloss. Von der ersten Hälfte der 1970er Jahre an wirkte Josef Rützel als wissenschaftlicher Mitarbeiter in verschiedenen Projekten sowohl des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung als auch der Pädagogischen Hochschule Ruhr bzw. der Universität Dortmund mit, an der er 1978 promoviert wurde und sich 1986 habilitierte; 1991 wurde er an die Technische Universität Darmstadt berufen. Seit 1974 und damit seit 46 Jahren gehörte er der GEW an, er war ihr stets ein guter Ratgeber - insbesondere in seinen Interessensgebieten der Förderung Benachteiligter sowie der Integration und Migration. Mit Jupp Rützel verlieren die Vertreter/innen der Berufs- und Weiterbildung der GEW einen engagierten Wissenschaftler - und viele einen Freund.