

# Evaluation der Initiative MY·TQ



© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Oktober 2025

### Herausgeber

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

### Verantwortlich

Roman Wink

### Autor:innen

Christopher Hasse

Dr. Stefan Ekert

Kristin Otto

### Redaktion

Dr. Thomas Orthmann

### Zitationshinweis

Ekert, S., Hasse, C., Otto, K. (2025). Evaluation der Initiative MY·TQ.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh

### Layout

Markus Diekmann, Bielefeld

### Titelfoto

Ki-generiert (Adobe Firefly)

DOI [10.11586/2025091](https://doi.org/10.11586/2025091)

# Evaluation der Initiative MY·TQ

## Abschlussbericht

Christopher Hasse, Dr. Stefan Ekert und Kristin Otto

---

## Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	6
1 Einleitung	8
2 Einordnung in den Fachdiskurs	9
3 Die Initiative MY·TQ	12
4 Methodik und Datenbasis der Evaluation	14
5 Ergebnisse zur Zusammenarbeit innerhalb der Initiative	17
5.1 Produktentwicklung und -nutzung	17
5.2 Produktimplementierung	17
5.3 Vertrieb, Akquise und Marketing	18
6 Ergebnisse zu den Teilnehmer:innen von MY·TQ	21
6.4 Profil der Teilnehmer:innen	21
6.4.1 Soziodemografie	21
6.4.2 Referenzberuf und bisher absolvierte Module	21
6.4.3 Hintergrund und Motive der Teilnahme	23
6.5 Umsetzung: Erfahrungen und Bewertungen der Teilnehmer:innen	24
6.6 Wirkung von MY·TQ und Nutzen für die Arbeitsmarktintegration	26
6.6.1 Übergang nach der Teilqualifikation	26
6.6.2 Eingliederung in den Arbeitsmarkt	27
6.6.3 Qualitative Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration	28
7 Fazit und Schlussfolgerungen	30
Literaturverzeichnis	34
Anhang	36

---

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

ABBILDUNG 1	Teilqualifikationen (TQ) sind ...	8
ABBILDUNG 2	TQ-Modell am Beispiel: Verkäufer:in – Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11
ABBILDUNG 3	Formales Qualifikationsniveau der Teilnehmer:innen	22
ABBILDUNG 4	Referenzberuf und bisher absolvierte Module	23
ABBILDUNG 5	Erfahrungen der Teilnehmer:innen mit MY·TQ	25
ABBILDUNG 6	Übergang nach der Teilqualifikation	26
ABBILDUNG 7	Übergang nach Anzahl der absolvierten Module	27
TABELLE 1	Qualitative Interviews: Merkmale der Gesprächspartnerinnen und -partner	35
TABELLE 2	Verfügbare TQ-Berufe und Module	36

# Executive Summary

---

## Hintergrund , Zielsetzung & Methodik der Evaluation

Teilqualifikationen (TQ) sind modulare berufliche Qualifizierungen, die sich aus Ausbildungsberufen ableiten. Sie gliedern die curricularen Inhalte in didaktisch abgegrenzte Module und richten sich primär an beruflich Geringqualifizierte. Durch das Absolvieren aller Module ermöglichen sie schrittweise einen vollwertigen Berufsabschluss. Aber auch einzelne Module sollen zur Aufnahme einer regulären Beschäftigung befähigen. Ende 2021 haben sich unter der Marke „MY-TQ“ Bildungsträger aus ganz Deutschland zusammengeschlossen, um standardisierte Teilqualifikationen zu entwickeln und umzusetzen. Die Umsetzung soll auch trägerübergreifend möglich sein. Das heißt, Teilnehmer:innen werden zusammengelegt und mittels Online-Unterricht gemeinsam beschult. Das gewährleistet den Trägern betriebswirtschaftlich profitable Gruppengrößen und den Teilnehmer:innen feste Starttermine sowie eine durchgängige Qualifikationskette für die Teilnehmer:innen. Von November 2021 bis Januar 2025 wurde die Arbeit der Initiative begleitend evaluiert. Ein analytischer Schwerpunkt lag dabei auf der Zusammenarbeit der Träger und den damit einhergehenden Synergieeffekten, Herausforderungen und Erfolgsansätzen („Binnenwirkung“). Ein weiterer lag auf den Erfahrungen und dem arbeitsmarktbezogenen Mehrwert für die Teilnehmer:innen („Außenwirkung“). Methodisch umgesetzt wurde das Vorhaben durch Interviews mit Trägern (zur Analyse der Binnenwirkung), ein Monitoring zur Erfassung von Teilnehmer:innen-Daten, eine ergänzende Online-Befragung sowie vertiefende Interviews (zur Analyse der Außenwirkung).

## Ergebnisse zur Zusammenarbeit innerhalb der Initiative (Binnenwirkung)

Die Analyse der Binnenwirkung zeigt, dass die Initiative bereits auf erste Erfolge zurückblicken kann. Allerdings sah sie sich in ihrer Zusammenarbeit auch mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert. Es wurden Teilqualifizierungen für insgesamt 20 Berufe entwickelt. Die meisten Bildungsträger bieten sie mit mindestens einem Modul an, wobei aber nur wenige Träger diese Module auch tatsächlich durchgeführt haben. Bei den meisten scheiterten die Qualifizierungen wiederholt an zu kleinen Gruppengrößen. Die trägerübergreifende Zusammenlegung funktionierte – entgegen dem ursprünglichen Vorhaben – nicht, da es dafür an der technischen Infrastruktur fehlte. Vor diesem Hintergrund wurde vor allem die Akquise von Teilnehmer:innen als zentrale Herausforderung identifiziert. Diese gestaltete sich besonders deshalb schwierig, weil TQs den Zielgruppen (Jobcenter und Bundesagentur für Arbeit als Kostenträger sowie potenzielle Teilnehmer:innen) nicht umfassend bekannt sind. Somit sind diese auch nicht hinreichend über die Vorteile und Chancen informiert, die bereits einzelne Module auf dem Arbeitsmarkt bieten können. Eine erfolgreiche Akquise war deshalb sehr zeitaufwendig. Die TQ-Angebote wurden wiederholt in den operativen Ebenen der Jobcenter platziert, potenzielle Teilnehmer:innen im persönlichen Gespräch akquiriert, Mitarbeiter:innen eigens für diese Aufgabe geschult und anfangs auch nicht-profitable Gruppengrößen in Kauf genommen. Erste Erfolge trugen schließlich dazu bei, dass sich die Bekanntheit und Akzeptanz der Angebote schrittweise verbesserten. Zudem war es förderlich, dass die technische Infrastruktur für die übergreifende Online-Beschulung in den entsprechenden Fällen bereits vorhanden war.

## Ergebnisse zu den Teilnehmer:innen von MY·TQ (Außenwirkung)

Bisher haben die meisten Teilnehmer:innen ein oder zwei Module absolviert. Die Bereitschaft, weitere Module zu absolvieren, ist jedoch hoch. Häufig ist auch ein Berufsabschluss das erklärte Ziel. Die Teilnehmer:innen schätzen, dass ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit einem Berufsabschluss höher liegen als nur mit ein oder zwei Modulen. Ob ein Berufsabschluss möglich ist, hängt allerdings auch von der Förderbereitschaft der Kostenträger ab. Häufig lehnen sie die Finanzierung mehrerer Module ab. Durch den schrittweisen Berufsabschluss sowie die Möglichkeit, remote und in Teilzeit zu arbeiten, nehmen Teilnehmer:innen MY·TQ als sehr flexibles und niederschwelliges Format wahr. Gerade für Geringqualifizierte, Lernentwöhnte und Personen in erschwerten Lebensumständen ist MY·TQ sehr attraktiv. Es ist eine wichtige Ergänzung zu anderen Qualifizierungsangeboten, die oftmals nicht auf diese Zielgruppen ausgerichtet sind. Das Lernangebot wird sehr positiv bewertet. Es zeichnet sich durch einen hohen Lernerfolg aus sowie durch eine geringe Durchfallquote. Auch die Online-Lernformate haben sich bewährt. Nach der Teilqualifizierung sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt überaus gut – selbst mit nur einem Modul: Bei Teilnehmer:innen im SGB-II-Kontext gehen 50 Prozent anschließend in eine reguläre Beschäftigung über, im SGB-III-Kontext sind es 68 Prozent.

## Implikationen für die weitere Arbeit der Initiative

**Flexibilität sicherstellen:** Um die Niederschwelligkeit und Flexibilität von MY·TQ sicherzustellen, sollte das Online-Format möglichst von Beginn an mitgedacht und ausgebaut werden. Da die Remote-Teilnahme einer Zustimmung der Kostenträger bedarf, sollten sich die Bildungsträger dazu mit ihnen im Vorfeld abstimmen.

**„Junior“-Partnerschaften realisieren:** Online-Formate erleichtern die trägerübergreifende Kooperation bei der Absicherung von Gruppengrößen und Startterminen. Insbesondere kleinere Träger können von Online-Formaten profitieren, da sie nur schwerer ausreichende Gruppengrößen erreichen. Eine MY·TQ-Partnerschaft (die zur Kooperation berechtigt) ist für die Träger zudem kostengünstiger als eine vollwertige Mitgliedschaft, die es zur eigenständigen Durchführung von Teilqualifizierungen bedarf. Die Initiative sollte deshalb verstärkt „Junior-Partner“ für solche Modelle gewinnen.

**Investment beim Vertrieb ausbauen:** Nicht alle Stakeholder:innen kennen TQs und deren Mehrwert. Daraus resultiert ein erhöhter Vertriebsaufwand. Erfolgsversprechend sind hier die konstante, proaktive Ansprache potenzieller Teilnehmer:innen direkt an der Basis sowie ein gezielter Reputationaufbau bei den Kostenträgern.

**Abschlussgarantie herstellen:** Die Bereitschaft der Teilnehmer:innen, mehr als ein Modul zu absolvieren und ggf. den vollständigen Berufsabschluss zu erwerben, ist hoch. Die Initiative sollte diese Bereitschaft durch zweierlei Maßnahmen aufgreifen: Einerseits, indem alle Module eines Referenzberufes angeboten werden und andererseits, indem die Initiative politisch darauf hinwirkt, dass die Kostenträger die Teilnahme an mehr als einem Modul finanziell fördern.



# 1 Einleitung

Der derzeitige Arbeits- und Fachkräftemarkt in Deutschland ist u. a. in Folge von Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert. Möglichkeiten, diesen zu begegnen und zukünftige Fachkräftebedarfe zu decken, bietet die berufliche Weiterbildung. Durch sie werden Menschen bedarfsgerecht nach- und weiterqualifiziert. In diesem Zusammenhang nimmt auch das Instrument der Teilqualifikationen (TQ) eine immer wichtigere Rolle ein.

TQs sind aus den Kompetenzfeldern eines anerkannten Ausbildungsberufes abgeleitet. Sie untergliedern die Ausbildungsinhalte in kurze Bausteine (sog. Module). Mit mehreren Modulen und der erfolgreichen Teilnahme an einer beruflichen Abschlussprüfung können die Teilnehmer:innen einer Qualifizierung im besten Fall nachträglich zu einem anerkannten Berufsabschluss gelangen. Allerdings verspricht bereits jedes einzelne Modul einen direkten Mehrwert auf dem Arbeitsmarkt, indem es z. B. den Übergang in eine qualifizierte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtert. Aktuell existiert in Deutschland eine breite Vielfalt unterschiedlicher TQ-Angebote mit verschiedenen Standards und Inhalten.

Ende 2021 haben sich neun Bildungsträger aus ganz Deutschland zusammengeschlossen, um unter der Marke „MY·TQ“ Teilqualifikationen gemeinsam zu entwickeln und anzubieten. Ziel der Initiative ist es, bundesweit einheitliche Umsetzungsstandards, Transparenz und Flexibilität bei TQs herzustellen. Dazu setzen alle Träger einheitliche TQ-Modelle um und folgen verbindlichen Qualitätskriterien mit Blick auf deren Entwicklung, Durchführung und Dokumentation. Das sichert die bundesweite Anschlussfähigkeit der TQs. Teilnehmer:innen können eine angefangene TQ bei Bedarf auch bei einem anderen Träger fortführen und beenden („Flexibilität durch Einheitlichkeit“). Die Initiative MY·TQ wird vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e. V. (BBB) geleitet und koordiniert.

Zur Qualitätssicherung und zielgerichteten Optimierung wurde die Arbeit der Initiative wissenschaftlich begleitet. Die Bertelsmann Stiftung hat damit die InterVal GmbH beauftragt.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Arbeiten und Ergebnisse der begleitenden Evaluation. Er gliedert sich in sieben Kapitel: Im nachfolgenden (der Einleitung anschließenden) **Kapitel 2** werden zunächst der fachliche Hintergrund dargestellt und das Instrument der TQs in den aktuellen wissenschaftlichen Fachdiskurs eingeordnet. **Kapitel 3** stellt die Initiative MY·TQ vor und erläutert deren konzeptionelle Ausgangslage. Das methodische Vorgehen und die den Analysen zugrundeliegende Datenbasis werden in **Kapitel 4** beschrieben. Die Evaluationsergebnisse finden sich in den **Kapiteln 5 und 6**. Der Bericht schließt mit dem Fazit und den analytischen Schlussfolgerungen in **Kapitel 7**.

ABBILDUNG 1 Teilqualifikationen (TQ) sind ...



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung



## 2 Einordnung in den Fachdiskurs

In Deutschland sind aktuell immer mehr Regionen, Unternehmen und Branchen vom Fachkräftemangel betroffen. Die Ursachen dafür liegen nicht nur im demografischen Wandel und dem Ausscheiden der Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt. Auch ein abnehmendes Interesse an bestimmten Berufen sowie veränderte Anforderungen der Arbeitswelt tragen zur Verschärfung der Situation bei. Insbesondere aktuelle Megatrends wie Dekarbonisierung, Digitalisierung und Technologisierung führen zu einer verstärkten Nachfrage nach bestimmten Berufsbildern, Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer:innen (vgl. Noack & Müller, 2023).

Angesichts des hohen Transformationsdrucks reicht die berufliche Erstausbildung bei weitem nicht mehr aus, um die bestehenden Bedarfe zu decken. Zudem kann sie nur mit großen zeitlichen Verzögerungen auf die sich stetig verändernden Anforderungen reagieren. Der demografische Wandel erfordert darüber hinaus die Aktivierung aller inländischen Arbeitskräftepotenziale. Das umfasst auch Personen, für die keine Erstausbildung mehr in Betracht kommt. Dazu zählen beispielsweise Personen über 25 Jahre ohne verwertbaren Berufsabschluss, Arbeitssuchende oder Quer- und Wiedereinsteiger:innen. Vor diesem Hintergrund kommt der beruflichen Nachqualifizierung und Weiterbildung in Zukunft eine immer größere Bedeutung zu (vgl. Noack, 2023).

### Teilqualifikationen: Schritt für Schritt zum nachträglichen Berufsabschluss

Berufliche Nachqualifizierung ist auf verschiedenen Wegen möglich. Um nachträglich zu einem beruflichen Abschluss zu gelangen, ist eine betriebliche Vollzeit-Umschulung aktuell die (mit Abstand) gängigste Variante. Allerdings gab es deutliche Rückgänge seit der Corona-Pandemie. In den letzten Jahren haben daher Teilqualifikationen (TQ) (vgl. Ekert, 2013) zunehmend an Relevanz gewonnen (vgl. Bönke et al., 2022).

#### Teilqualifikationen

sind didaktisch abgegrenzte und modular strukturierte Qualifizierungseinheiten. Sie werden aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet und bilden in Form einzelner Qualifizierungsbausteine (Module) deren curricularen Inhalte vollständig ab. Sie sind so konzipiert, dass nach erfolgreichem Abschluss aller Module der Zugang zur Externenprüfung bei der zuständigen Kammer beantragt und somit nachträglich ein vollwertiger Berufsabschluss erworben werden kann.

Trotz der grundsätzlichen Abschlussorientierung von TQs soll jedes einzelne Modul bereits eine berufliche Handlungskompetenz herstellen und den Teilnehmer:innen ermöglichen, in das jeweilige berufspraktische Einsatzgebiet einzumünden. So lassen sich einzelne Module auch gezielt für die berufliche Nachqualifizierung nutzen. Damit das gelingt, sind TQs inhaltlich an den Ausbildungsordnungen, Ausbildungsrahmenplänen und Rahmenlehrplänen (Ordnungsmitteln) eines Referenzberufes ausgerichtet (vgl. Ekert, 2013).

Gemäß den Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit für berufsanschlussfähige Teilqualifikationen umfasst eine vollständige TQ-Maßnahme (je nach Beruf) zwischen fünf und acht Module. Die Minstdauer pro Modul beträgt zwei Monate und die Höchstdauer sechs. Jedes Modul muss neben der theoretischen Wissensvermittlung eine obligatorische Praxisphase von mindestens einem Viertel der Modulgesamtdauer umfassen (z. B. in Form einer betrieblichen Lernphase in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes). Ein Modul schließt mit einer Kompetenzfeststellung und dem Erwerb eines Zertifikats ab. Dieses enthält u. a. eine Übersicht über die erworbenen Kompetenzen mit Verweis auf die curricularen Ordnungsmittel des entsprechenden Referenzberufes (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2023). Die Kosten für eine TQ sind – bei entsprechender Zertifizierung durch eine fachkundige Stelle – über einen Bildungsgut-

schein der Bundesagentur für Arbeit bzw. des Jobcenters grundsätzlich förderfähig.<sup>1</sup>

Zielgruppe für Teilqualifizierungen sind Erwerbsfähige im Alter von über 25 Jahren, die über keine (anerkannte) oder nur eine geringe formale berufliche Qualifikation verfügen (z. B. An- oder Ungelernte, Quereinsteiger:innen, Zugewanderte). Dementsprechend ist die Maßnahme nicht als Gegenentwurf zur traditionellen Berufsausbildung zu verstehen. Diese soll weiterhin der für unter 25-Jährige bevorzugte Weg zum Berufsabschluss bleiben. TQs richten sich vor allem an Personen über 25 Jahre, die aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände nicht (mehr) für eine berufliche Erstausbildung (oder andere, nicht-modulare FbW-Maßnahmen) in Frage kommen. Dazu zählen vor allem Personen, die über eine brüchige oder negativ behaftete Lern- und Erwerbsbiografie verfügen, sich entsprechende Qualifizierungsformate deshalb nicht zutrauen und lieber schrittweise zum Berufsabschluss gelangen möchten. TQs richten sich aber auch an Menschen mit substanziellen Berufserfahrungen, denen nur noch Kompetenzen in Teilen eines Berufsbildes fehlen. Deshalb besteht bei TQs auch die Möglichkeit, zwischen den einzelnen Modulen zu pausieren. Aber auch für Personen, die keine langfristigen Gehaltseinbußen in Form eines Ausbildungsgehaltes in Kauf nehmen können (z. B. Alleinerziehende), kommen TQs grundsätzlich in Frage (vgl. Noack, 2023).

### Aktueller Fachdiskurs: Zur Rolle von Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt

Im Fachdiskurs wird vor allem der Nutzen einzelner oder mehrerer Module auf dem Arbeitsmarkt erforscht und intensiv diskutiert (vgl. Fischer et al., 2020). So betonen beispielsweise Befürworter:innen des Konzepts, dass sich die Erwerbs- und Einkommenschancen der Teilnehmer:innen bereits mit ein oder zwei Modulen sehr effizient verbessert lassen. Gleichzeitig biete das Instrument einen erheblichen Flexibilitätsvorteil, da nicht alle Module (unmittelbar hintereinander) absolviert werden müssen. Aufseiten von Arbeitgeber:innen werden TQs zudem als Möglichkeit zur schnellen Deckung regionaler und sektoraler Arbeitskräftebedarfe positiv hervorgehoben. Demgegenüber merken kriti-

sche Stimmen an, dass TQs in Konkurrenz zur beruflichen Erstausbildung stünden, ein nachträglicher Berufsabschluss in zu wenigen Fällen erreicht werde und Beschäftigte deshalb im Bereich von gering entlohnerten Helfer:innen-Tätigkeiten verblieben. Somit bestünden Zweifel, ob eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration auf diesem Wege gelingen könne (vgl. Patuzzi, 2020), (vgl. Pilz, 2009).

Die bisherige Forschungslage deutet allerdings auf eine hohe Relevanz und Verwertbarkeit von TQs auf dem Arbeitsmarkt hin: In einer Studie des Forschungsinstituts für betriebliche Bildung zeigen sich zunächst einmal über 80 Prozent der befragten Unternehmen grundsätzlich bereit, bei Bedarf auch Personen ohne Abschluss einzustellen.<sup>2</sup> Voraussetzung ist, dass die Personen Kompetenzen in den benötigten Einsatzfeldern nachweisen können. Ermöglicht werde dies – je nach Branche und Unternehmensgröße – durch eine zunehmende Spezialisierung beruflicher Tätigkeiten und arbeitsteilig organisierte Unternehmensprozesse (vgl. Fischer et al., 2020). Eine Studie von Bönke et al. (2022) konnte zeigen, dass ein Jahr nach Abschluss einer Teilqualifizierung 72 Prozent der Teilnehmer:innen aus dem SGB III-Bezug in Beschäftigung waren – nur 3 Prozent weniger als bei einer Umschulung. Aus einer Befragung von TQ-Teilnehmer:innen durch das Bundesinstitut für Berufsbildung geht zudem hervor, dass die Teilnehmer:innen (bisher) tatsächlich häufig nur ein Modul absolviert haben. Der Großteil davon strebt allerdings langfristig einen Berufsabschluss an (vgl. Biebeler et al., 2024). Bisher nicht umfassend erforscht ist, inwieweit TQs Personengruppen erreichen, die andernfalls gar nicht an einer beruflichen Qualifizierung teilgenommen hätten. Unklar ist auch, ob Teilqualifikationen und andere Maßnahmen (z. B. Umschulungen) in direkter Konkurrenz zueinander stehen (vgl. Kruppe et al., 2024a). Dieser Frage wurde bisher nur in einer InterVal-Evaluation von modularen Qualifizierungsangeboten für Langzeitarbeitslose nachgegangen, welche durch das Kölner „Bündnis für Arbeit“ entwickelt wurden. Die Ergebnisse zeigen keine Anhaltspunkte für ein Wettbewerbsverhältnis. Vielmehr wurden mit den Teilqualifizierungen Zielgruppen erreicht, die für eine klassische FbW-Umschulung nicht in Frage gekommen wären (vgl. Ekert & Jahn, 2018).

1 Voraussetzung ist, dass die TQ den Konstruktionsprinzipien für berufsanschlussfähige Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit entspricht sowie Träger und Maßnahme AZAV-zertifiziert sind.

2 Je nach Unternehmensgröße und Berufsfeld zeigen sich aber mitunter erhebliche Unterschiede.

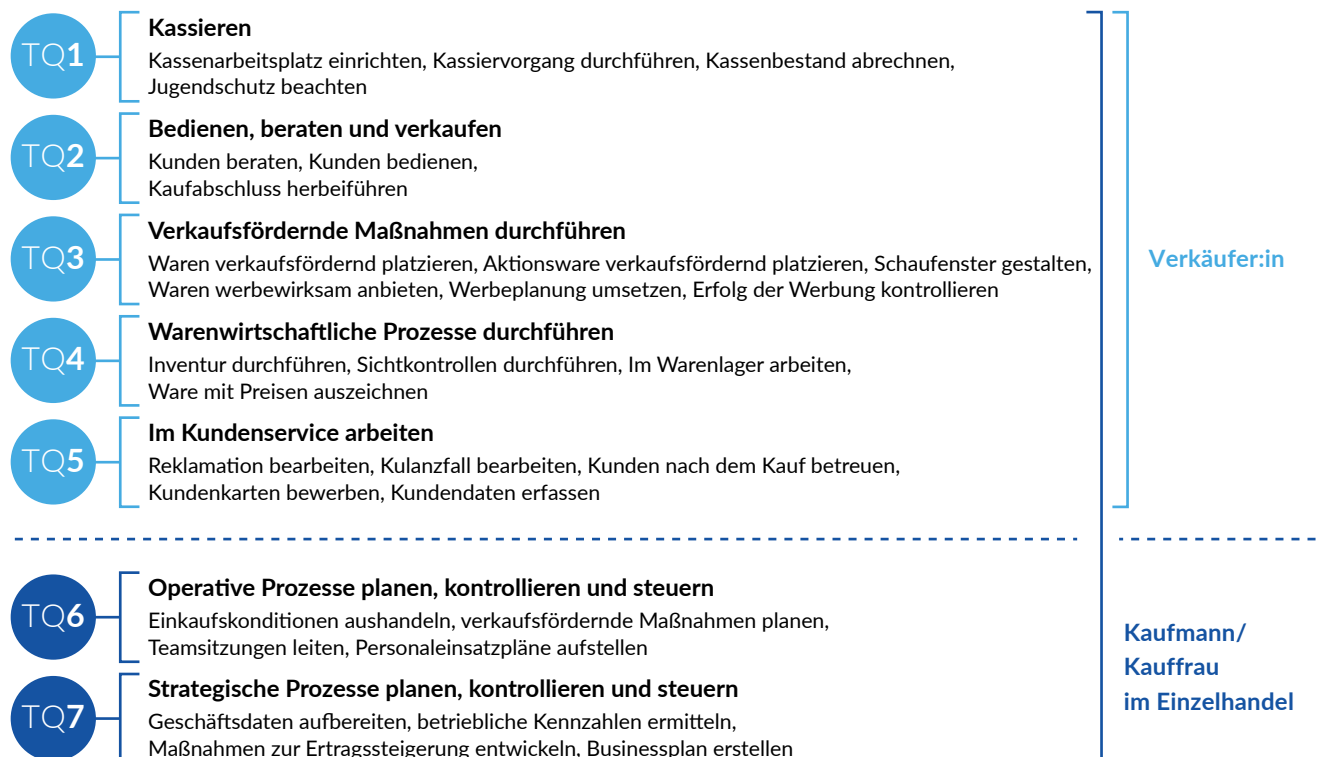
## Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen aus der Praxis

Angesichts der aktuellen sowie auch künftigen Herausforderungen auf dem Arbeits- und Fachkräftemarkt gab es in den letzten Jahren verstärkt politische Bemühungen, unterschiedlichen Zielgruppen den Zugang zur beruflichen Weiterbildung zu ermöglichen.<sup>3</sup> Vor diesem Hintergrund wurden vielfältige TQ-Modelle entwickelt, darunter auch mehrere für ein und denselben Referenzberuf. In Folge entwickelte sich ein für alle beteiligten Zielgruppen undurchsichtiges und verwirrendes Weiterbildungssystem: Interessierte, die verschiedene Module einer Teilqualifikationskette durchlaufen möchten, treffen bei verschiedenen Bildungsträgern auf variierende Modulinhalt. Das erschwert einen möglichen Wechsel zwischen den Bildungsträgern. Auch für Arbeitgeber:innen ist die Vielzahl an unterschiedlichen TQ-Zertifikaten nur schwer zu durchschauen, was die Einordnung der damit bescheinigten Kompetenzen verkompliziert. Eine bundesweit einheitliche Standardisie-

rung von TQs innerhalb eines Referenzberufes könnte dem entgegenwirken (vgl. Biebeler & Blum, 2024).

Trotz ihrer zunehmenden Relevanz machten im Jahr 2023 Teilqualifizierungen (mit ca. 16.500 neuen Teilnehmer:innen) nur knapp 6 Prozent der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (FbW) aus (vgl. Kruppe et al., 2024b). Insbesondere in ländlichen Regionen mit geringer Nachfrage ergibt sich deshalb für Bildungsträger die Herausforderung, eine Gruppengröße von zwölf Teilnehmer:innen zu erreichen. Diese ist für eine wirtschaftliche Durchführung der Qualifizierung notwendig (vgl. Biebeler & Blum, 2024). Fehlt es an Teilnehmer:innen, kann ein bestimmtes Modul ggf. vorübergehend nicht angeboten werden. Wenn für die verbleibenden Interessierten auch der Wechsel zu einem anderen Bildungsträger nicht möglich ist (z. B. aufgrund fehlender inhaltlicher Passung der TQ-Modelle), können sie die angestrebte Qualifikationskette nicht (oder nur mit Unterbrechung) durchlaufen.

ABBILDUNG 2 TQ-Modell am Beispiel: Verkäufer:in – Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel



Quelle: Eigene Darstellung.

BertelsmannStiftung

3 So finden Teilqualifikationen beispielsweise auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie Berücksichtigung.

## 3 Die Initiative MY·TQ

---

Angesichts der geschilderten Herausforderungen haben sich Ende 2021 Bildungsträger aus ganz Deutschland mit Unterstützung des BBB unter der Marke „MY·TQ“ zusammengeschlossen. Das Ziel von MY·TQ ist es, einheitliche Teilqualifikationen arbeitsteilig zu entwickeln und gemeinsam anzubieten, um bundesweit verbindliche Umsetzungsstandards, Flexibilität und Transparenz herzustellen. Im Folgenden werden die Initiative und die von ihr entwickelten TQs vorgestellt.<sup>4</sup>

### Entwicklung der Teilqualifikationen

Die Teilqualifikationen wurden nach den Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit für berufsanschlussfähige Teilqualifikationen entwickelt. Gemäß deren Vorgaben sollen die Module einer TQ in Summe alle Positionen eines geregelten Ausbildungsberufes abdecken und schon einzeln unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein. Deshalb wurden für die Entwicklung der TQs die Kompetenzfelder der MYSKILLS-Tests als inhaltliche Basis herangezogen.<sup>5</sup> MYSKILLS ist ein bild- und videobasiertes Kompetenzmessinstrument, um non-formal oder informell erworbene berufsfachliche Kompetenzen unterhalb eines Berufsabschlusses zu erfassen und sichtbar zu machen. Es wurde von der Bertelsmann Stiftung in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit entwickelt. Unter Verweis auf die entsprechenden Ordnungsmittel zerlegen die im Rahmen von MYSKILLS entwickelten Kompetenzfelder den gesamten Ausbildungsberuf in einzelne betriebliche Aufgabenbereiche bzw. berufspraktische Einsatzgebiete. Die auf dieser Basis entwickelten TQs sind damit grundsätzlich geeignet, eine berufspraktische Handlungskompetenz herzustellen.

Der zeitliche Gesamtumfang einer vollständigen Modulkette orientiert sich an der Ausbildungszeit des Re-

ferenzberufes. Er beträgt standardmäßig zwei Drittel der Gesamtausbildungsdauer. Auch jedes Modul für sich ist auf fest definierte Modulauern zugeschnitten, wobei die Länge entweder drei, vier oder sechs Monate beträgt. Neben obligatorischen Praxisanteilen von mindestens 25 Prozent umfasst jedes Modul eine Vorbereitung auf die modulabschließende Kompetenzfeststellung im Umfang von 10 Prozent der Gesamtdauer. Die Kompetenzfeststellung erfolgt entweder stetig im Modulverlauf oder gebündelt mit Abschluss des Moduls. Zur Ermittlung der Kompetenzen wurden trägerübergreifend einheitliche Aufgaben entwickelt. Jede Kompetenzfeststellung besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil.

Die Entwicklung der TQs erfolgte durch Fachexpert:innen der beteiligten Bildungsträger, aufgeteilt nach Referenzberuf. Zur Qualitätssicherung wurde jede durch einen Träger entwickelte TQ von mindestens einem anderen Träger inhaltlich überprüft und validiert. Alle TQs und Module wurden AZAV-zertifiziert und sind damit grundsätzlich über einen Bildungsgutschein förderfähig.

### Umsetzung der Teilqualifikationen

Die Umsetzung der Teilqualifikationen soll bei MY·TQ trägerübergreifend synchronisiert erfolgen – das bedeutet einheitliche Modullängen sowie einheitliche Start- und Kompetenzfeststellungstermine. Dadurch ist ein unmittelbarer Übergang von einem Modul in das darauf folgende möglich. Teilnehmer:innen können die Qualifikationskette ohne Unterbrechung durchlaufen. Ferner ergibt sich die Möglichkeit, Teilnehmer:innen eines Trägers mit denen eines anderen Trägers zu einer Gruppe zusammenzulegen und partiell gemeinsam zu qualifizieren. Solch träger- und standortübergreifende Kooperationen sollen die für eine wirtschaftliche

4 Die Darstellungen in diesem Kapitel basieren auf internen Dokumenten, die der Evaluation zur Verfügung gestellt wurden. Dementsprechend werden keine Quellen ausgewiesen.

5 MYSKILLS ist ein Kompetenzmessinstrument, welches gemeinsam von Bundesagentur für Arbeit und Bertelsmann Stiftung entwickelt worden ist, um non-formal oder informell erworbene berufsfachliche Kompetenzen unterhalb eines Berufsabschlusses zu erfassen und sichtbar zu machen.

Durchführung erforderliche Gruppengröße ermöglichen und feste Starttermine garantieren. Die Theorievermittlung erfolgt in den entsprechenden Fällen remote bzw. online. Wenn gewünscht (und durch den Kostenträger genehmigt), ist bei einigen Bildungsträgern aber auch unabhängig davon eine teilweise oder reine Online-Teilnahme möglich. Zudem sollen sowohl Teilzeit- als auch Vollzeit-Modelle angeboten werden. Die betrieblichen Praxisphasen werden in einem Praktikumsbetrieb umgesetzt. Die Bildungsträger sollen die Teilnehmer:innen bei der Praktikumsuche unterstützen. Einige Bildungsträger verfügen zu diesem Zweck über feste Kooperationsbetriebe.

Die modulabschließende Kompetenzfeststellung wird entweder durch eine zuständige Kammer oder durch einen trägereigenen Prüfungsausschuss abgenommen. Bei der Abnahme durch die Kammer erhalten die Teilnehmer:innen nach erfolgreicher Kompetenzfeststellung ein Kammer-Zertifikat, bei Abnahme durch den Träger ein trägereinheitliches MY-TQ-Zertifikat. So wie das Kammerzertifikat soll auch das MY-TQ -Zertifikat potenziellen Arbeitgeber:innen als Qualitätsgarant mit hohem Wiedererkennungswert dienen. Es zeigt zum einen das Kompetenzprofil der Teilnehmer:innen auf und enthält zum anderen konkrete Verweise auf die Ordnungsmittel des jeweiligen Referenzberufes.

Da sich die TQs an den Ordnungsmitteln der dualen Berufsausbildung orientieren, sind die rechtlichen Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung grundsätzlich erfüllt. Allerdings handelt es sich bei der Zulassung immer um eine Einzelfallentscheidung der jeweils zuständigen Kammer. Deshalb wollen sich die Bildungsträger mit den Kammern vor Ort über spezifische Anforderungen und Voraussetzungen abstimmen. Außerdem sollen die Teilnehmer:innen durch spezielle Vorbereitungskurse bei der Externenprüfung unterstützt werden.

### Ausbau des MY-TQ-Netzwerks

Um Teilqualifikationen bundesweit voranzutreiben, möchte die Initiative ihr Netzwerk fortlaufend erweitern und weitere Träger für ihr Anliegen gewinnen. Als trägerübergreifendes, offenes Bündnis sollen sich alle Bildungsträger an MY-TQ beteiligen können, die im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung tätig und Mitglied des BBB sind. Eine Beteiligung kann entweder in Form einer Mitgliedschaft, einer regulären

Partnerschaft oder einer Vertriebspartnerschaft erfolgen. Die Mitgliedschaft berechtigt zur eigenständigen Nutzung und Umsetzung der durch die Initiative entwickelten TQs. Regulären Partner steht die Möglichkeit offen, bilaterale Kooperationen mit Mitgliedern umzusetzen. Dabei sind sie zur eigenständigen Zertifizierung der TQs berechtigt und können ihre Kundinnen und Kunden an den Qualifizierungen der kooperierenden Träger teilnehmen lassen. Schließlich können Vertriebspartner Teilnehmer:innen an umsetzende Träger vermitteln, allerdings ohne eigenständige Zertifizierung der TQs. Sie erhalten stattdessen eine Vermittlungsprovision.

### Qualitätssicherung und Weiterentwicklung durch Evaluation

Bereits in der Konzeption der Initiative war eine begleitende sozialwissenschaftliche Evaluation für die Qualitätssicherung und zielgerichtete Optimierung der eigenen Arbeit vorgesehen. Im November 2021 hat die Bertelsmann Stiftung den Auftrag dazu an die InterVal GmbH erteilt. Der Evaluationsauftrag erstreckte sich von November 2021 bis Januar 2025 und umfasste im Wesentlichen zwei Aufgaben: Ein Untersuchungsfokus lag auf der Zusammenarbeit der beteiligten Träger untereinander (Analyse der Binnenwirkung). Ziel hierbei war, die Zusammenarbeit transparent zu machen, Wirkungen, Erfolge und Synergien aufzuzeigen sowie durch die Analyse von Hemm- und Erfolgsfaktoren zur inhaltlichen Optimierung beizutragen. Der zweite Fokus lag auf der Perspektive der Kundinnen und Kunden von MY-TQ. Hier sollten deren Erfahrungen mit der TQ sowie deren Nutzen auf dem Arbeitsmarkt transparent gemacht werden (Analyse der Außenwirkung). Die abschließenden Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation durch die InterVal GmbH werden mit diesem Bericht vorgelegt.

## 4 Methodik und Datenbasis der Evaluation

---

Dieses Kapitel skizziert das methodische Vorgehen der Evaluation sowie die jeweiligen Datenerhebungen und die der Analyse zugrundeliegenden Datenbasen.

### Analyse der Binnenwirkung

Die Analyse der Binnenwirkung erfolgte mittels qualitativer Methoden. Dazu wurden Leitfadeninterviews mit Partner:innen und Mitgliedern der Initiative zu zwei Befragungszeitpunkten geführt. Im Februar und März 2022 wurden neun Interviews mit Verantwortlichen aller zum damaligen Zeitpunkt beteiligten Träger realisiert. Interviewpartner:innen waren entweder die Geschäftsführung oder leitende Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Produktentwicklung und -management. Kurz nach dem Start der Initiative dienten die Interviews vor allem der Bestimmung der strategischen und konzeptionellen Ausgangslage. Dementsprechend wurden die übergeordneten und individuellen Zielsetzungen, das angedachte Vorgehen, der derzeitige Umsetzungsstand sowie erste Erfahrungen erörtert.

Zum Ende der Evaluation (Dezember 2024 bis Januar 2025) wurden noch einmal vier Interviews mit ausgewählten Bildungsträgern geführt (zweiter Befragungszeitpunkt). Der inhaltliche Schwerpunkt lag dieses Mal vorrangig auf den Erfahrungen der Träger bei der Produktimplementierung, bei der Umsetzung der Module sowie beim Vertrieb und der Teilnehmer:innenakquise. Dabei wurden sowohl Hemmfaktoren als auch Erfolge und bewährte Ansätze besprochen. Die Auswahl der Gesprächspartner:innen erfolgte kriteriengeleitet, das heißt, es wurden gezielt Träger mit möglichst unterschiedlichen Erfahrungen bei der Umsetzung von MY·TQ ausgewählt (kontrastierende Auswahl).

Für beide Befragungszeitpunkte wurde ein teilstrukturierter Leitfaden erstellt. Die Interviews wurden per Videokonferenz durchgeführt, verlaufsartig protokolliert und dauerten zwischen 60 und 90 Minuten. Die Auswertung erfolgte gemäß den Regeln der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring, indem einzelne Textpassagen eindeutig definierten, analytischen Kategorien zugeordnet wurden (regelgeleitete Codierung). Die Kategorien orientierten sich vor allem an den untersuchungsleitenden Fragestellungen, wurden aber auch aus dem Textmaterial heraus neu entwickelt (vgl. Mayring & Fenzl, 2019).

Die Ergebnisse aus den Interviews wurden ergänzt durch einen regelmäßigen bilateralen Austausch mit der Projektkoordination beim BBB. Dieser erfolgte etwa alle acht Wochen telefonisch.

### Analyse der Außenwirkung

Zur Analyse der Außenwirkung wurden sowohl qualitative als auch quantitative Methoden eingesetzt. Hintergrund dieses Ansatzes war, die Vorteile der einzelnen Methoden zu kombinieren und deren jeweiligen Befunde wechselseitig zu validieren bzw. zu ergänzen (Triangulation). Drei Datenquellen und Methoden wurden kombiniert:

**Teilnehmer:innen-Monitoring:** In Abstimmung mit den Bildungsträgern wurde ein Teilnehmer:innen-Monitoring entwickelt und implementiert. In diesem Monitoring sollten die Träger folgende Angaben der MY·TQ-Teilnehmer:innen zu Qualifizierungsbeginn erfassen und dann fortlaufend aktualisieren:



- Kundennummer, Geschlecht, Alter
- Name des Bildungsträgers, Rechtsgrundlage der FbW-Maßnahme
- Bildungs- und Berufsabschluss, Berufserfahrung in Jahren
- Angaben zum TQ-Beruf, zu den absolvierten Modulen, zum Start- bzw. Endzeitpunkt der Module und zu den Ergebnissen der Kompetenzfeststellungen
- Angaben zum Übergang (z. B. in reguläre Beschäftigung) direkt nach der TQ (voraussichtlicher Übergang) sowie sechs Wochen und drei Monate später (realisierter Übergang).

Von bisher knapp über 1.000 MY-TQ-Teilnehmer:innen wurden 850 im Monitoring dokumentiert (Stand Dezember 2024).<sup>6</sup> Darin sind auch Fälle enthalten, die sich zum Zeitpunkt der Datenlieferung in einer Modulqualifizierung befanden. Die 850 Fälle verteilen sich (allerdings sehr ungleich) auf drei Bildungsträger: 841 Fälle wurden durch die TERTIA Berufsförderung GmbH & Co. KG dokumentiert, acht durch den Internationalen Bund (IB) und ein Fall durch die brainymotion AG.<sup>7</sup> Mit Ausnahme der Information zum Übergang liegen für die 850 Fälle alle Angaben nahezu vollständig vor. Somit bilden sie die Grundgesamtheit sehr gut ab. Alle Angaben wurden umfassend auf Vollständigkeit, Plausibilität und Konsistenz geprüft, um eine hohe Datenqualität sicherzustellen.

Den realisierten Übergang nach einer Teilqualifizierung zu erfassen, erwies sich für die Bildungsträger als große Herausforderung: Viele Teilnehmer:innen reagierten nicht auf die telefonischen und schriftlichen Nachfassaktionen der Träger, weshalb die Aktionen mehrfach wiederholt wurden. Trotzdem konnte nur für 197 Fälle von 527 möglichen<sup>8</sup> ein realisierter Übergang (entweder nach sechs Wochen oder drei Monaten) erhoben werden. Um die Analysen auf eine größere Datenbasis

stützen zu können, wurden die fehlenden Angaben mit Informationen zum voraussichtlichen Übergang aufgefüllt. Eine vergleichende Gegenüberstellung von voraussichtlichem und realisiertem Übergang zeigte, dass der voraussichtliche Übergang schon einen sehr guten Indikator darstellt: In etwa 85 Prozent der Fälle sind beide Angaben identisch. Letztendlich sind damit 358 Fälle im Monitoring-Datensatz enthalten, für die ein Übergang in der ein oder anderen Form gültig dokumentiert ist. Bei 527 potenziell möglichen Angaben entspricht das einer sehr guten Quote von gut zwei Dritteln. Die realisierte Datenqualität zum Übergang nach der TQ kann damit insgesamt als solide eingestuft werden.

**Standardisierte Teilnehmer:innen-Befragung:** Welche Erfahrungen die Teilnehmer:innen im Zuge von MY-TQ gesammelt haben und wie sie die Umsetzung des Angebots bewerten, wurde mittels einer fortlaufenden, standardisierten Befragung erhoben. Dazu wurde ein Fragebogen entwickelt und als Online-Erhebung umgesetzt. Die Dozent:innen der Bildungsträger wurden gebeten, die Befragung zu bewerben und (nach Möglichkeit) den gesamten Kurs daran teilnehmen zu lassen. Die Feldzeit der Umfrage begann im Februar 2023 und endete im November 2024. Die erhobenen Daten wurden einer umfassenden Qualitätskontrolle unterzogen. Doppelte Fälle wurden ausgeschlossen (das heißt, wenn ein- und dieselbe Person mehrere Module absolviert und deshalb mehrmals an der Umfrage teilgenommen hat.<sup>9</sup>) In den entsprechenden 39 Fällen wurde der aktuellste Fragebogen beibehalten. Nach Bereinigung umfasste der Datensatz 216 Fälle, was eine solide Datenbasis für valide Ergebnisse darstellt.

**Qualitative Interviews mit Teilnehmer:innen:** Um die quantitativen Ergebnisse aus Monitoring und Online-Befragung zu vertiefen und zu ergänzen, wurden 15 qualitative Leitfadeninterviews mit ehemaligen und aktuellen Teilnehmer:innen von MY-TQ durchgeführt. Dazu haben die Teilnehmer:innen der Weitergabe ihrer Kontaktdaten durch die Bildungsträger an die InterVal GmbH zugestimmt. Die Auswahl der Gesprächspart-

6 In den 850 Fällen sind auch Teilnahmen enthalten, die über eine Partnerschaft zustande kamen. Sie wurden dem jeweils durchführenden Träger zugeordnet.

7 Die Zahl der TQ-Teilnehmer:innen unterscheidet sich erheblich zwischen den Bildungsträgern (siehe hierzu Kapitel 5.3). Dies spiegelt sich auch in den durch die jeweiligen Träger dokumentierten Monitoring-Fällen wider.

8 Nach Ausschluss von Personen, die noch an einem laufenden Modul teilnehmen oder die ihre TQ abgebrochen haben.

9 Dazu wurde eine eindeutig identifizierbare Teilnehmer-ID aus den soziodemographischen Angaben der Teilnehmer:innen gebildet.



ner:innen erfolgte kriteriengeleitet aus dem Pool der zur Verfügung stehenden Kontakte. Für einen größtmöglichen Erkenntnisgewinn wurde eine möglichst heterogene Auswahl realisiert. Da ein wesentlicher inhaltlicher Fokus der Interviews auf dem individuellen Nutzen von MY·TQ für die Arbeitsmarktintegration lag, stellte der (gemäß Monitoring) realisierte Übergang das primäre Auswahlkriterium dar. Sekundäre Auswahlkriterien waren der TQ-Beruf und die Anzahl der (bisher) absolvierten Module. Eine Übersicht über die realisierten Interviews und ihre Verteilung auf die entsprechenden Auswahlkriterien ist im Anhang dargestellt. Für die Interviews wurde ein teilstandardisierter Leitfaden entwickelt. Alle Interviews fanden telefonisch statt. Sie dauerten etwa 30 Minuten, wurden verlaufsartig protokolliert und anschließend inhaltsanalytisch (vgl. Mayring & Fenzl, 2019) ausgewertet. Im Anschluss an die Einzelauswertung der Interviews wurden die Ergebnisse in einer übergreifenden Querauswertung verdichtet. Im Bericht werden indirekte Zitate aus den Interviews verwendet, um ausgewählte Analyseergebnisse exemplarisch zu verdeutlichen. Das bedeutet, dass das Gesagte aus Datenschutzgründen nicht wörtlich, sondern paraphrasierend wiedergegeben wird.

## 5 Ergebnisse zur Zusammenarbeit innerhalb der Initiative

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zur Zusammenarbeit der Bildungsträger innerhalb der Initiative präsentiert (Analyse der Binnenwirkung). Dazu werden die wesentlichen Aktivitäten zur Produktentwicklung der TQs, zur Produktimplementierung sowie zum Vertrieb chronologisch nachgezeichnet und auf die analytisch relevanten Fragestellungen (siehe Seite 7) hin evaluiert.

### 5.1 Produktentwicklung und -nutzung

Die Initiative hat anfangs nur TQ-Modelle für einzelne, stark nachgefragte Pilotberufe entwickelt. Im Zeitverlauf wurde das Angebot stetig erweitert, sodass am Ende des Betrachtungszeitraums TQ-Konzepte für 20 Referenzberufe vorlagen. Eine Liste mit allen bisher entwickelten und angebotenen TQs findet sich im Anhang.

In den Interviews mit den beteiligten Trägern wurde über die inhaltliche und konzeptionelle Entwicklung der Teilqualifikationen und der dazugehörigen Module gesprochen. Dabei zeigte sich, dass die Produktentwicklung in den meisten Fällen als ressourcenintensiv und zeitaufwendig wahrgenommen wurde. Zur trägerübergreifenden Synchronisation des Angebots war es zunächst erforderlich, dass sich alle Träger auf einheitliche Modullängen und Praxisanteile verständigen. Schon das war mit einem substanziellen Abstimmungsaufwand verbunden. Auf konzeptioneller Ebene erwies es sich außerdem als herausfordernd, die Lehrpläne für drei-, vier- oder sechsmonatige Module pädagogisch sinnvoll und zeitlich passend aufzubereiten. Das beanspruchte bei den Bildungsträgern große personelle Ressourcen, weshalb der vorgesehene Zeitplan für die Produktentwicklung nicht immer eingehalten werden konnte. Die Bildungsträger berichteten allerdings auch von Synergien – z. B. bei der wechselseitigen Validierung der entwickelten Qualifizierungen.

Mitglieder und Partner der Initiative sind dazu berechtigt, die entwickelten TQ-Modelle zu nutzen bzw. selbst anzubieten. Da die Zahl der an der Initiative mitwirkenden Träger stetig gewachsen ist, steht diese Möglichkeit zum Zeitpunkt der Berichtslegung (Februar 2025) über 20 Mitgliedern und 7 Partnern offen. Mit einem Neumitglied wurde dieser Aspekt im Interview vertieft erörtert, wobei das Feedback überaus positiv ausfiel. Da sich der Träger auf bereits vorhandene Ausarbeitungen der Initiative stützen konnte, hat er das TQ-Angebot sehr schnell und mit geringem Ressourcenaufwand bereitstellen können. Dazu beigetragen hat auch die Möglichkeit, (zunächst) ein Kooperationsmodell mit einem anderen Bildungsträger entwickeln und umsetzen zu können. Der neue Träger konnte von dessen Erfahrungswissen profitieren. Es gab Synergien durch die wechselseitige Ergänzung der fachlichen Expertise und für beide Kooperationspartner reduzierte sich der Aufwand. Das Neumitglied berichtete auch von wirtschaftlichen Vorteilen. Angesichts des hohen Ressourcenaufwands für die anfängliche Produktentwicklung lässt sich das – aus analytischer Perspektive – als wesentlicher Mehrwert der Initiative hervorheben.

### 5.2 Produktimplementierung

Auf die Produktentwicklung folgte die Produktimplementierung. Konkret ist damit die Bereitstellung des TQ-Angebots an den jeweiligen Trägerstandorten gemeint. Die Implementierung innerhalb der Initiative geschah schrittweise. Zunächst wurden nur einzelne Module eines Referenzberufes angeboten und das Berufsbild dann nach und nach ergänzt. Auch die Starttermine von MY-TQ erfolgten mit Blick auf die verschiedenen Träger schrittweise: Das erste Modul des Berufs „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ wurde im November 2021 bei dem ersten Bildungsträger angeboten. Weitere Träger, Berufe und Module folgten im Jahr 2022. Die ersten vollständigen Qualifikationsketten sind im Bereich „Fachinformatik“ verfügbar

(siehe Tabelle 2 im Anhang). 2025 sollen weitere Berufe vervollständigt werden. Bis zum Abschluss der Evaluation wurde MY·TQ bei 10 Bildungsträgern mit mindestens einem buchbaren Modul in das Angebotsportfolio integriert<sup>10</sup> und stand (bzw. steht) zwischenzeitlich potenziellen Teilnehmer:innen offen. Bei einem Träger war die Integration allerdings mit erheblichen Hürden verbunden, weshalb MY·TQ bis zuletzt nicht an allen Standorten implementiert werden konnte.

### Strategischer Stellenwert bestimmt maßgeblich den Erfolg der Produktimplementierung

Aus den Interviewergebnissen wird deutlich, dass der Erfolg oder Misserfolg der Produktimplementierung zum einen maßgeblich von der Unternehmensstruktur abhängt und zum anderen vom strategischen und finanziellen Stellenwert der TQ innerhalb des Trägers. So war die Unternehmensstruktur beim zuletzt angesprochenen Träger dezentral organisiert, was die Integration erschwerte. Die deutschlandweiten Standorte und -regionen dieses Trägers unterliegen nicht einem zentralen Produktmanagement oder einer übergeordneten Geschäftsführung. Sie agieren und entscheiden als eigenständige Einheiten. Dadurch musste erst jede Einheit (durch die Zentrale) von der Mitwirkung an MY·TQ und dessen Mehrwert überzeugt werden. Das gelang laut Aussage des Interviewpartners häufig nicht – entweder, weil TQs innerhalb des Unternehmens einen geringen betriebswirtschaftlichen Stellenwert einnahmen oder weil andere Qualifizierungsangebote als effektiver für die spätere Arbeitsmarktintegration der Teilnehmer:innen angesehen wurden. Angedachte Kooperationsmodelle scheiterten außerdem an der fehlenden IT-Infrastruktur oder formalen Hürden.

Im Gegensatz dazu verlief die Produktimplementierung bei zwei weiteren Trägern überaus erfolgreich und zeiteffizient. In beiden Fällen waren die strukturellen Voraussetzungen erfüllt. Zudem handelte es sich um zentralisiert organisierte Unternehmen. Das heißt, die Unternehmenssteuerung erfolgt durch eine Geschäftsführung, die verbindliche strategische Entscheidungen für alle Standorte trifft. Laut Aussage der Interviewten schaffe das zwar günstigere Voraussetzungen, sei aber noch keine Garantie für Erfolg. So sei es wichtig, dass

das Produkt innerhalb des Unternehmens Rückhalt auf allen zu involvierenden Ebenen erfahre. Dazu müssten die jeweiligen Akteur:innen aktiv in den Implementierungsprozess einbezogen werden. Nur wenn diese tatsächlich von dem Produkt und dessen Mehrwert überzeugt seien, könne MY·TQ im Unternehmen nachhaltig verankert werden und langfristig auch Erfolg haben. Angesichts des hohen strategischen Stellenwertes unternahm ein Bildungsträger (unternehmensintern) einen erheblichen Aufwand, z. B. durch spezielle Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter:innen.

## 5.3 Vertrieb, Akquise und Marketing

Während des gesamten Evaluationszeitraumes bestand eine Aufgabe der Initiative darin, das eigene TQ-Angebot gezielt zu bewerben und Teilnehmer:innen zu gewinnen. Das erfolgte durch unterschiedliche Maßnahmen und über verschiedene Kanäle. Für den Aufbau der Marke „MY·TQ“ und einen einheitlichen Werbeauftritt wurden durch den BBB zunächst Marketing- und Informationsmaterialien sowie eine eigene Webseite entwickelt. Die Bildungsträger konnten die Materialien für ihre eigene Öffentlichkeitsarbeit im Präsenz-Format (z. B. auf Bildungsmessen) oder Online-Format (z. B. Webseite, Social-Media) nutzen. Über das individuelle Trägermarketing hinaus unternahm die Initiative erhebliche Anstrengungen, um MY·TQ speziell bei den Kostenträgern von FbW-Maßnahmen zu platzieren. Dafür wurden in trägerübergreifender Zusammenarbeit regionale Informationsveranstaltungen für Verantwortliche von Jobcentern und Arbeitsagenturen durchgeführt.

Die Akquise-Erfolge der einzelnen Bildungsträger waren teils sehr unterschiedlich. Die meisten Träger hatten erhebliche Probleme, ausreichend Teilnehmer:innen für die von ihnen angebotenen Module zu gewinnen. Die für eine wirtschaftliche Durchführung notwendige Mindestzahl (12) an Teilnehmer:innen wurde wiederholt nicht erreicht. Da trägerübergreifende Kooperationen und ein Zusammenlegen der Teilnehmer:innen (noch) nicht möglich waren (weil z. B. die dafür notwendige technische Infrastruktur fehlte), musste der Start von MY·TQ in mehreren Fällen immer

10 In eigenständiger Umsetzung im Rahmen einer bilateralen Kooperation.

wieder verschoben werden. Das betraf sechs Bildungsträger, die zwar ein oder mehrere Module anbieten konnten, letztlich aber keines davon (eigenständig oder in Kooperation) durchgeführt haben. Bei drei Trägern wurden Module tatsächlich realisiert, wobei sich die Zahl der Teilnehmer:innen erheblich unterscheidet. Insbesondere die TERTIA Berufsförderung GmbH & Co. KG hebt sich mit bisher knapp 1.000 Teilnehmer:innen deutlich gegenüber den anderen beiden Trägern (IB und brainymotion AG) ab. Deren Teilnehmer:innenzahlen liegen bis heute (Stand 2025) im mittleren zweistelligen Bereich.

### Hemmfaktoren: Unsicherer Nutzen und mangelnde Bekanntheit

In den Interviews wurden die aus Sicht der Träger zentralen Erfolgs- und Hemmfaktoren beim Vertrieb von MY·TQ intensiv erörtert. Im Ergebnis lassen sich zwei zentrale Hemmfaktoren identifizieren: So ist den Stakeholder:innen zum einen das Instrument der Teilqualifizierungen nicht immer umfassend bekannt. Zum anderen sind sie nicht ausreichend zu den potenziellen Vorteilen und Mehrwerten der TQs für die Arbeitsmarktintegration informiert.

Letzteres erwies sich schon bei der Produktimplementierung als Hemmfaktor (siehe Kapitel 5.2). In den regionalen Informationsveranstaltungen zeigten die Kostenträger z. B. eine gemischte Resonanz. Teilweise maßen sie den TQs einen hohen Stellenwert bei und kommunizierten gegenüber den Bildungsträgern sogar Bedarf an einem entsprechenden Produkt. In anderen Fällen zweifelten die Jobcenter und Arbeitsagenturen das Produkt an und sprachen den TQs z. B. in Sachen Arbeitsmarktintegration geringere Erfolgsaussichten zu als anderen FbW-Maßnahmen (wie etwa Umschulungen). Die Bildungsträger berichteten, dass das Instrument insbesondere in den operativen Ebenen der Kostenträger bekannter gemacht werden müsse. Hier bestünden mitunter noch Defizite. Auch potenziellen Teilnehmer:innen sei der mögliche Mehrwert von TQs (oder bereits einzelner Module) auf dem Arbeitsmarkt noch nicht bewusst.

### Erfolgskfaktoren: Engagement und Durchhaltevermögen

Aus den Gesprächen ließen sich vier Ansätze für einen erfolgreichen Vertrieb herausarbeiten:

**Bekanntheit an der Basis fördern und Mehrwert verdeutlichen:** Angesichts der schon geschilderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen muss die Bekanntheit von TQs gezielt gefördert und ihr Mehrwert verdeutlicht werden (auch der einzelner Module). Dabei sind nicht nur die Kostenträger in den Blick zu nehmen, sondern auch die potenziellen Teilnehmer:innen. Die Entscheidung für oder gegen eine bestimmte FbW-Maßnahme werde nämlich häufig auch eigenständig durch die Kundinnen und Kunden selbst getroffen. Ein Bildungsträger hat darauf reagiert und unternimmt in dieser Hinsicht erhebliche Anstrengungen: So wird MY·TQ durch die Begleitungen des Trägers an allen Standorten intensiv beworben. Potenzielle Teilnehmer:innen werden im persönlichen Gespräch direkt auf eine mögliche Teilnahme angesprochen. Die Mitarbeiter:innen des Trägers wurden dafür gezielt geschult. Zudem entwickelte der Träger Begleit- und Informationsmaterialien für die Ansprache von potenziellen Teilnehmer:innen.

**Engagement fördern und fordern:** Der zuvor genannte Bildungsträger wies auch darauf hin, dass der Vertriebserfolg von TQs maßgeblich vom persönlichen Engagement der Mitarbeiter:innen an der Basis sowie der regional zuständigen Leitungsverantwortlichen abhängt. Dieses Engagement müsse aktiv eingefordert, aber auch durch entsprechende Begleitmaßnahmen gefördert werden – z. B., indem Mitarbeiter:innen systematisch informiert und selbst vom Mehrwert der Maßnahme überzeugt werden.

**Reputation sukzessive aufbauen:** Angesichts der genannten Hemmnisse empfehlen zwei Bildungsträger, den Reputationsaufbau von MY·TQ schrittweise zu befördern. So könnten durch positive Rückmeldungen von Teilnehmer:innen an die Kostenträger stetig kleine „Erfolgsgeschichten“ generiert und damit der Nutzen auf dem Arbeitsmarkt exemplarisch aufgezeigt werden. Dafür müssen allerdings überhaupt erst Module realisiert und Teilnehmer:innen auch erfolgreich zum Abschluss geführt werden. Als „Zugeständnis“ muss dazu ggf. auch mit geringen Teilnehmer:innenzahlen klein angefangen werden. Oder die notwendige Gruppenstärke wird über das Zusammenlegen von Teilnehmer:innen realisiert. Kooperationsmodelle würden deshalb eine gute Möglichkeit für den Einstieg darstellen.

**An Bedarfen orientieren:** Zwei Gesprächspartner betonten, dass der Vertriebserfolg auch von den inhalt-

lichen Anforderungen und den (regionalen) Bedarfen des Arbeitsmarktes im jeweiligen Berufsbild abhängt. So war das Interesse vor allem bei den Berufen bzw. Modulen gering, die überwiegend einfache „Anlertätigkeiten“ beinhalten (z. B. Gastronomie oder Housekeeping). Ein größeres Interesse war hingegen bei Tätigkeiten zu beobachten, bei denen entweder Zertifikate Voraussetzung für eine Beschäftigung sind (z. B. Fachkraft für Schutz & Sicherheit) oder bei denen ein großer (regionaler) Bedarf am Arbeitsmarkt besteht. Es ist deshalb empfehlenswert, Bedarfe zu monitoren oder mit der Bundesagentur für Arbeit abzustimmen. Ein leistungsfähiges und etabliertes Werkzeug hierfür ist beispielsweise der durch die Bertelsmann Stiftung entwickelte Jobmonitor.

## 6 Ergebnisse zu den Teilnehmer:innen von MY-TQ

Der zweite Untersuchungsfokus der Evaluation lag auf den Teilnehmer:innen von MY-TQ (Analyse der Außenwirkung). Die Ergebnisse dazu werden in diesem Kapitel vorgestellt. Dabei wird zunächst ausgewiesen, wer aus welchen Gründen an welchen TQs bzw. Modulen teilgenommen hat (Profil der Teilnehmer:innen). Anschließend wird herausgearbeitet, welche positiven und negativen Erfahrungen die Teilnehmer:innen im Modulverlauf gesammelt haben und wie sie die praktische Umsetzung von MY-TQ bewerten. Ein Schwerpunkt des Kapitels liegt schließlich auf einer Analyse zur Arbeitsmarktintegration nach Abschluss der Maßnahme.

### 6.4 Profil der Teilnehmer:innen

#### 6.4.1 Soziodemografie

Die geschlechtsspezifische Auswertung zeigt, dass bislang etwas mehr Frauen (57 Prozent) als Männer (43 Prozent) an MY-TQ teilgenommen haben. Dieses Verhältnis weicht von der geschlechtsspezifischen Verteilung bei TQs im Allgemeinen ab. Hier ist üblicherweise ein deutlicher Männerüberhang zu verzeichnen (vgl. Kruppe et al., 2024a). Der vergleichsweise hohe Frauenanteil bei MY-TQ lässt sich durch die starke Inanspruchnahme der TQ „Bürokaufmann/-frau“ erklären, in der Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Die Analyse der Altersstruktur zeigt, dass der Großteil der Teilnehmer:innen (79 Prozent) 26 bis 50 Jahre alt ist. Nur ein sehr geringer Anteil (3 Prozent) ist 25 Jahre oder jünger. Das heißt, die Zielgruppe der über 25-Jährigen wird treffsicher erreicht. Mit einem Durchschnittsalter von 41 Jahren stellt MY-TQ auch keine Konkurrenz zur beruflichen Erstausbildung dar – wie von kritischen Stimmen des Fachdiskurses befürchtet.

Anhand der Monitoring-Angaben zum Qualifikationsniveau (siehe Abbildung 1) ist zu erkennen, dass MY-TQ auch die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten erreicht. So weist die Hälfte der Teilnehmer:in-

nen ein (eher) geringes schulisches Bildungsniveau auf, da sie entweder über keinen Schulabschluss oder einen (erweiterten) Hauptschulabschluss verfügen. Ein Viertel (26 Prozent) hat einen mittleren Schulabschluss erworben. 19 Prozent verfügen über ein Abitur oder Fachabitur, wobei 39 Prozent aus dieser Gruppe keinen Berufsabschluss erworben haben. Bezogen auf alle Teilnehmer:innen sind sogar etwas mehr als die Hälfte ohne Abschluss. Liegt ein Berufsabschluss vor, dann ist die einschlägige Berufserfahrung i. d. R. sehr gering. In der Gruppe mit (Fach)Abitur liegt sie im zu qualifizierenden TQ-Beruf bei durchschnittlich 2,2 Jahren. Insgesamt (über allen Teilnehmer:innen) liegt die einschlägige Berufserfahrung mit durchschnittlich 1,6 Jahren noch einmal etwas niedriger – wobei fast zwei Drittel über keinerlei Erfahrung im zu qualifizierenden Beruf verfügen.

#### 6.4.2 Referenzberuf und bisher absolvierte Module

Von den bisherigen Teilnehmer:innen hat sich fast die Hälfte (43 Prozent) für den TQ-Beruf „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ entschieden (siehe Abbildung 2). Deutlich weniger Teilnehmer:innen entfallen auf die Berufe „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ (15 Prozent), „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ (13 Prozent) sowie „Fachinformatiker/-in Fachrichtung Anwendungsentwicklung“ (11 Prozent). 8 Prozent haben eine TQ zum Beruf Fachlagerist/in und 4 Prozent zum Kaufmann oder Kauffrau im E-Commerce absolviert. In den drei verbliebenen Berufen sind bisher nur sehr wenig Teilnehmer:innen zu verzeichnen, allerdings werden diese Berufe auch erst seit Kurzem angeboten.

Die 850 im Monitoring dokumentierten Teilnehmer:innen haben (bisher) insgesamt 1.003 Module belegt oder belegten diese noch zum Zeitpunkt der Berichtslegung. Dementsprechend haben die meisten (85 Prozent) nur ein Modul absolviert. Gut ein Zehntel hat (bisher) zwei Module durchlaufen und knapp 5 Prozent drei oder vier Module. Eine abschließende

Aussage zur Anzahl der absolvierten Module ist im Rahmen der Evaluation nicht möglich – zumal in den Interviews sehr viele Teilnehmer:innen betonten, dass sie gerne weitere Module belegen möchten. Der Anteil derjenigen, die mehrere Module absolvieren, dürfte in Zukunft somit höher ausfallen.

Die Entscheidung für mehrere Module hängt allerdings nicht immer nur von den Kundinnen und Kunden selbst ab. In den Interviews gab es einige Teilnehmer:innen, die gerne zwei oder noch mehr Module absolviert hätten. Dem stand allerdings die Entscheidung des Kostenträgers entgegen. Meist war schon im Vorfeld einer TQ kommuniziert worden, dass nur ein Modul finanziert würde und keinesfalls noch weitere.

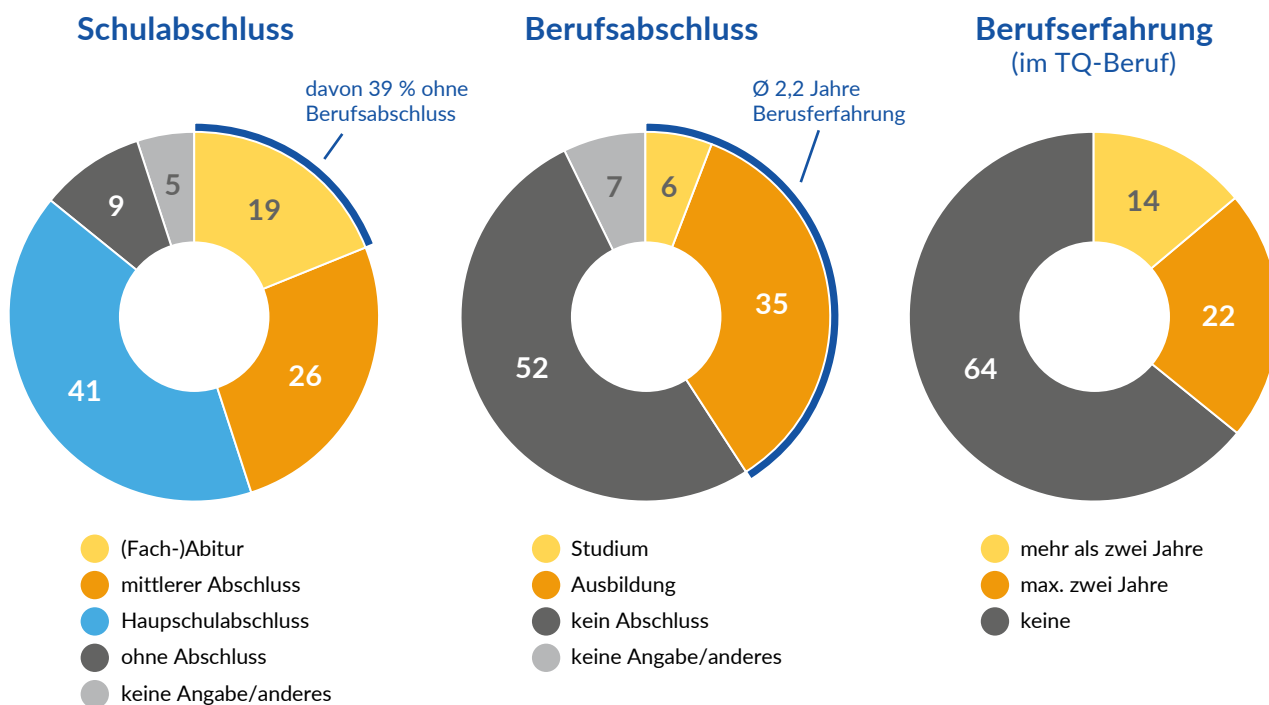
Von 850 Personen haben 114 ihre Qualifizierung vorzeitig abgebrochen und bisher auch kein weiteres Modul belegt. Daraus ergibt sich eine (vorläufige) Abbruchquote von 13,4 Prozent. Diese kann allerdings noch sinken, falls sich Teilnehmer:innen dazu entscheiden, nach Abschluss der Evaluation ein Modul zu wiederholen. Eine inhaltliche Einordnung der Abbruch-

quote gestaltet sich schwierig, da sich hierzu kaum (aktuelle) Referenzwerte in der Fachliteratur finden. In einer Quelle aus dem Jahr 2013 wird aber für durch die Bundesagentur für Arbeit erprobte Teilqualifikationen eine Abbruchquote von 28,5 Prozent in der ersten und 20,8 Prozent in der zweiten Erprobungsphase ausgewiesen (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2013) – Werte, die deutlich über der hier verzeichneten Quote liegen. Gemessen daran ist die Abbruchquote also als gering einzustufen.

Die meisten Module wurden als Vollzeit-Modell absolviert (80 Prozent), deutlich weniger in Teilzeit (20 Prozent). Zusätzlich zeigen die Daten der Online-Umfrage, dass der Unterricht (mit wenigen Ausnahmen) stets online oder zumindest im Hybrid-Format stattfand – als Hybrid an einem Computerarbeitsplatz in der Niederlassung des Bildungsträgers (64 Prozent), ausschließlich online von zu Hause aus (21 Prozent) oder in einer Kombination beider Optionen (11 Prozent). Zudem erfolgte der Unterricht in der Regel auch bei dem Träger, bei dem sich die Teilnehmer:innen angemeldet hatten.

### ABBILDUNG 3 Formales Qualifikationsniveau der Teilnehmer:innen

Angaben in Prozent, n = 850



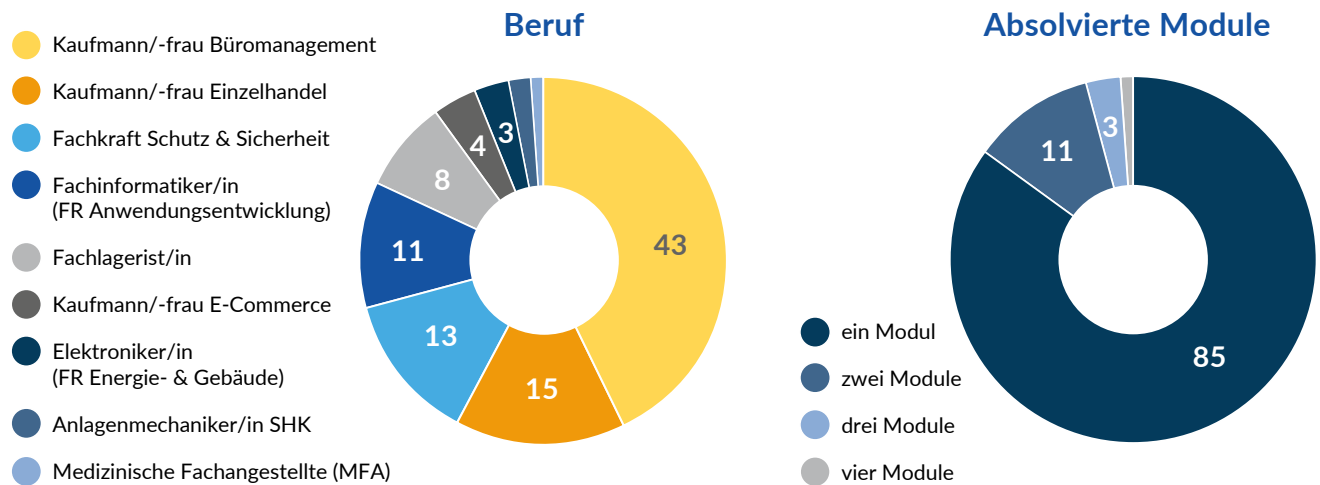
Quelle: InterVal-MY-TQ-Monitoring 2024, eigene Berechnung.

BertelsmannStiftung



ABBILDUNG 4 Referenzberuf und bisher absolvierte Module

Angaben in Prozent, n = 850



Quelle: InterVal-MY-TQ-Monitoring 2024, eigene Berechnung.

| BertelsmannStiftung

### 6.4.3 Hintergrund und Motive der Teilnahme

Alle bisherigen Teilnahmen an MY-TQ erfolgten im Kontext des SGB II (58 Prozent) oder SGB III (42 Prozent). Der Impuls für die Teilnahme ging somit häufig von einem Jobcenter bzw. einer Arbeitsagentur aus. Diese werden sowohl in den Interviews als auch in der Umfrage als primäre Quelle genannt, über welche die Teilnehmer:innen von dem TQ-Angebot erfahren haben (59 Prozent in der Online-Umfrage).

#### Bewusste Entscheidung für MY-TQ: Flexibilität wichtigstes Kriterium

Aus den Interviews ist bekannt, dass sich viele Teilnehmer:innen auch eigenständig nach einem für sie geeigneten Weiterbildungsangebot erkundigt und eine entsprechende Förderung beim Kostenträger angefragt haben. In diesen Fällen erfolgte die Entscheidung für eine TQ also nicht auf Empfehlung der Jobcenter oder Arbeitsagentur, sondern ganz bewusst. Dafür waren in erster Linie zwei Gründe ausschlaggebend: Der wichtigste Aspekt, den die Teilnehmer:innen nannten, ist das hohe Maß an Flexibilität, das MY-TQ in Form der Teilzeit-Modelle oder durch den Remote-Unterricht bietet. Insbesondere Alleinerziehenden oder Personen mit zu pflegenden Angehörigen wurde hierdurch die Teilnahme überhaupt erst ermöglicht. Vollzeit-Modelle

(wie beispielsweise eine Umschulung) wären für sie nicht zu realisieren gewesen. Ein weiteres Argument ist das modulare Konzept der TQs und die Möglichkeit, zwischen den einzelnen Modulen zu pausieren. In den Interviews wird deutlich, dass hiervon insbesondere Personen profitieren, die im Lernen gehemmt sind, negative Bildungserfahrungen gemacht haben oder sich eine langfristig angelegte Qualifizierungsmaßnahme nicht zutrauen.

„Das Angebot ist gut für mich, insbesondere das Online-Angebot. Falls es mir psychisch nicht so gut geht, kann ich das auch mal in Ruhe von zu Hause machen oder einfach komplett pausieren. Sonst hätte ich mir das nicht zugetraut. Außerdem habe ich kein Auto.“

Die Ergebnisse zeigen, dass TQs in der Regel nicht in Konkurrenz zu anderen FbW-Angeboten stehen (siehe Diskussion in Kapitel 2). Vielmehr erlauben sie es, weitere Zielgruppen für berufliche Weiterbildung zu erschließen bzw. sie zu aktivieren.

Bei der Entscheidungsfindung für oder gegen MY-TQ spielt schließlich auch die trägerübergreifende Anschlussgarantie eine relevante Rolle: So ist es in der Online-Umfrage für etwa die Hälfte der Befragten grundsätzlich wichtig, eine TQ bei Bedarf bei einem

anderen Träger weiterführen zu können. Ebenfalls der Hälfte ist bekannt, dass diese Option bei MY-TQ besteht. Für 41 Prozent aus dieser Gruppe war die trägerübergreifende Anschlussfähigkeit (eher) ein Kriterium bei der Auswahl von MY-TQ.

### **Ziel der Teilnahme: Berufsabschluss häufig angestrebt**

Die Gesprächspartner:innen aus den Interviews gaben an, mit der Teilnahme ein mehr oder weniger klares Ziel zu verfolgen. Abhängig von ihren Bestrebungen lassen sich die Teilnehmer:innen der TQs deshalb in zwei Gruppen einteilen.

Zur ersten Gruppe gehören Personen, die langfristig einen Berufsabschluss anstreben und deshalb alle Module inkl. Externenprüfung durchlaufen möchten. In den Interviews sind das etwa die Hälfte (7 von 15) und in der Online-Befragung 37 Prozent der Teilnehmer:innen. Diese Gruppe begründet ihre Entscheidung in den Interviews vorrangig mit der (aus ihrer Sicht) deutlich höheren Wertigkeit eines Kammerabschlusses auf dem Arbeitsmarkt. Den Kompetenzzuwachs durch einzelne Module betrachten sie als für den Arbeitsmarkt unzureichend. Zudem versprechen sie sich von einer vollständigen Qualifizierung inkl. Abschluss bessere Berufs- und Gehaltsaussichten. TQs und Trägerzertifikate würden ihrer Einschätzung nach von potenziellen Arbeitgeber:innen häufig auch nicht anerkannt. In diesem Kontext wird mitunter auch die (ihrer Wahrnehmung nach) hohe Relevanz von vollwertigen formalen Berufsabschlüssen in Deutschland betont, selbst wenn Bewerber:innen über einschlägige Berufserfahrung verfügen.

---

*„Ein IHK-Abschluss ist besser als irgendwelche Zertifikate, die in Frage gestellt werden. Ich habe zwar viel Berufserfahrung, aber ohne Abschluss bringt mir das nix.“*

---

---

*„Wenn man sich die Stellenbeschreibungen in Deutschland durchliest, dann werden meist immer noch Berufsabschlüsse gefordert.“*

---

Die zweite Gruppe der Teilnehmer:innen bilden die, die auf absehbare Zeit keinen Berufsabschluss anstreben und berufliche Kompetenzen „nur“ durch einzelne Module erwerben, ausbauen oder auffrischen

möchten. Diese Gruppe ist ähnlich groß wie erste. Sie macht in den Interviews die andere Hälfte der Gesprächspartner:innen aus (8 von 15) und in der Online-Befragung ebenfalls 37 Prozent der Fälle. Anders als in der ersten Gruppe sind die Motivlagen dieser Gruppe eher divers. Die meisten stehen der Teilqualifikation ergebnisoffen gegenüber: Sie streben nicht zwangsweise einen Berufsabschluss an, können sich das – je nach Umständen – aber durchaus vorstellen. Da ihre Suche nach einem Arbeitsplatz schon nach dem ersten Modul häufig erfolgreich verlief, wurde diese Option (zumindest vorübergehend) wieder verworfen. Es gibt allerdings auch Fälle, bei denen ein Berufsabschluss von Anfang an keine Option war. Dabei handelt es sich um Personen, die entweder bereits im fortgeschrittenen Erwerbsalter sind (50 Jahre und älter) oder über einschlägige berufliche Kenntnisse verfügen, die sie auffrischen möchten.

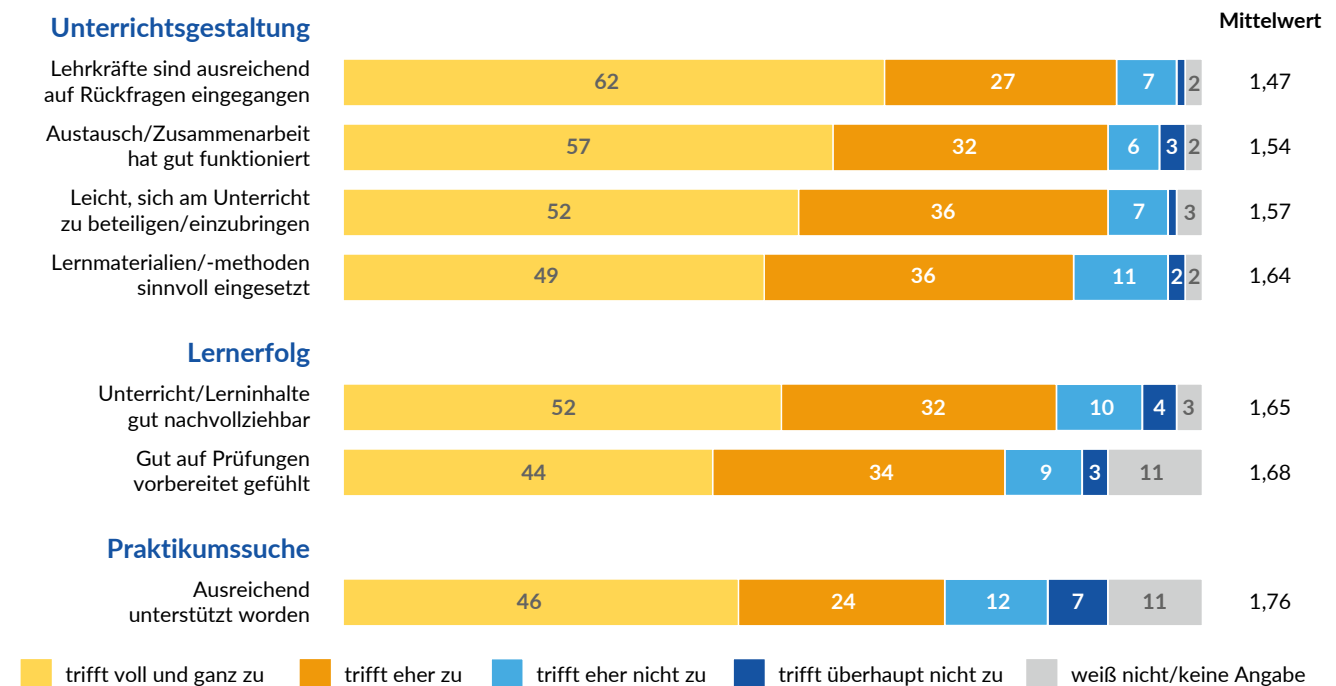
## **6.5 Umsetzung: Erfahrungen und Bewertungen der Teilnehmer:innen**

Um zu untersuchen, welche positiven oder negativen Erfahrungen die Teilnehmer:innen mit MY-TQ gemacht haben, wurde ihnen in der Online-Umfrage eine Liste von wertenden Aussagen präsentiert. Diese betreffen die theoretische und praktische Unterrichtsgestaltung, ihren individuellen Lernerfolg sowie die Praktikumssuche. Für jede Aussage sollten sie anhand von vier Antwortoptionen angeben, inwiefern diese ihrer Erfahrung nach zutrifft. Ausgewählte Ergebnisse dazu werden in Abbildung 3 inhaltlich strukturiert präsentiert.

Innerhalb jeder Kategorie sind die Aussagen anhand der Summe aus den Anteilen zu „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ (TOP-Anteile) absteigend sortiert. Zusätzlich wird für jede Aussage die durchschnittliche Zustimmung in Form des Mittelwertes ausgewiesen. Dieser kann Werte zwischen 1 und 4 annehmen. Je niedriger der Mittelwert, umso besser das Urteil. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Erfahrungen der Teilnehmer:innen mit MY-TQ in allen Bereichen überaus positiv sind: Die TOP-Anteile liegen zwischen 89 Prozent und 70 Prozent und die Mittelwerte zwischen 1,47 und 1,76.

## ABBILDUNG 5 Erfahrungen der Teilnehmer:innen mit MY-TQ

Angaben in Prozent, n = 216



Quelle: InterVal-MY-TQ-Monitoring 2024, eigene Berechnung.

| BertelsmannStiftung

### Positive Erfahrungen mit Online-Unterricht

Aus der Online-Umfrage ist bekannt, dass der Unterricht bisher in der Regel online von zu Hause oder von einem Computer-Arbeitsplatz des Bildungsträgers (Hybrid) aus erfolgte (siehe Kapitel 6.1.2). Dieser Ansatz kann als erfolgreich bewertet werden: So sind die Befragten fast immer der Meinung, dass die Lehrkräfte ausreichend auf ihre Rückfragen eingegangen sind (89 Prozent TOP-Anteil), der Austausch und die Zusammenarbeit mit dem Plenum gut funktioniert hat (ebenfalls 89 Prozent), man sich gut am Unterricht beteiligen bzw. einbringen konnte (88 Prozent) und dass die Lernmaterialien und -methoden sinnvoll eingesetzt wurden und ihnen das Lernen erleichtert haben (85 Prozent). Dieses positive Bild bestätigt sich auch in allen Interviews. Ergänzend wird dabei das (bis auf sehr wenige Ausnahmen) hohe Engagement der Lehrkräfte hervorgehoben sowie der als konstruktiv und hilfreich empfundene Austausch mit anderen Teilnehmer:innen und die gute Anleitung bei Praxisaufgaben.

Die Bereitschaft, auch künftig online zu lernen, ist in der Online-Umfrage entsprechend hoch: 71 Prozent würden auch bei weiteren TQs ein reines oder über-

wiegendes Onlineformat bevorzugen. Weitere 20 Prozent präferieren eine Variante, die zu gleichen Teilen aus Online- und Präsenzformat besteht.

### Hoher Lernerfolg und geringe Durchfallquote

Die positiven Unterrichtserfahrungen münden in einem hohen Lernerfolg: So konnten 84 Prozent der Teilnehmer:innen die Lerninhalte gut nachvollziehen und 78 Prozent fühlten sich gut auf die modulabschließende Kompetenzfeststellung vorbereitet. In den Interviews wurde angegeben, dass besonders die gebündelte Prüfungsvorbereitung unmittelbar vor der Kompetenzfeststellung hilfreich war. Da die Teilnehmer:innen vorher ihr Modulpraktikum absolvieren (und somit zwischenzeitlich kein Unterricht stattfindet), sei das eine gute Möglichkeit, das erworbene Wissen noch mal aufzufrischen und Rückfragen an die Dozent:innen zu stellen.

Entsprechend positiv fallen auch die Ergebnisse der Kompetenzfeststellungen aus. Im Monitoring sind die Ergebnisse von 610 Kompetenzfeststellungen dokumentiert. 92 Prozent der Teilnehmer:innen haben bestanden – fast immer im ersten Versuch. Lediglich

8 Prozent sind auch im Zweitversuch durchgefallen und konnten das entsprechende Modul deshalb nicht abschließen. Alle Kompetenzfeststellungen wurden durch trügereigene Prüfungsausschüsse abgenommen. Eine Abnahme durch eine zuständige Kammer fand bisher nicht statt.

Sowohl aus den Interviews als auch aus der aktuellen Fachliteratur (vgl. bspw. Biebeler et. al, 2024) ist bekannt, dass Teilnehmer:innen von TQs häufig über negative Bildungserfahrungen verfügen, lerngehemmt oder lernentwöhnt sind und einen erhöhten Unterstützungsbedarf am Bildungs- und Arbeitsmarkt aufweisen. Insbesondere vor dem Hintergrund dieser Hemmnisse sind sowohl die positiven Lern- bzw. Unterrichtserfahrungen als auch die hohe Erfolgsquote bei den Prüfungen hervorzuheben.

#### Punktuell Schwierigkeiten bei der Praktikumssuche

Die einzige substanzielle Herausforderung, die in den Interviews wiederholt zur Sprache kam, war die Suche nach einem betrieblichen Lernplatz („Praktikum“). Entsprechend wird die Unterstützung durch den Bildungsträger bei der Praktikumssuche auch nicht ganz so positiv bewertet wie die restlichen Aspekte („nur“ 70 Prozent zu den beiden TOP-Kategorien). Insbesondere in ländlichen Regionen sei die Auswahl möglicher Praktikumsbetriebe oftmals sehr gering, wenn es keine festen Kooperationsunternehmen gibt. Zudem wurde zurückgemeldet, dass viele Unternehmen oftmals nicht gewillt seien, Praktika für wenige Wochen zu vergeben. Viele könnten auch nicht ausreichend Personal zur Anleitung und Betreuung der Lernenden freistellen.

## 6.6 Wirkung von MY-TQ und Nutzen für die Arbeitsmarktintegration

Die Relevanz von Teilqualifikationen als Instrument zur beruflichen Nachqualifizierung ergibt sich primär aus deren Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund wurden umfangreiche Analysen zum Übergang der Teilnehmer:innen nach Abschluss ihrer TQ durchgeführt und untersucht, welchen beruflichen Nutzen sie aus dieser ziehen konnten. Die Ergebnisse dazu werden nachfolgend präsentiert.

### 6.6.1 Übergang nach der Teilqualifikation

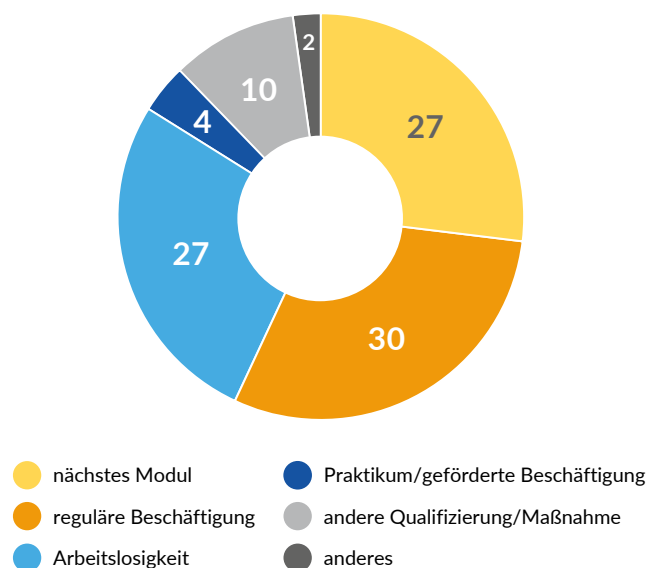
Im Monitoring wurde der Übergang nach der TQ anhand von sechs möglichen Kategorien erfasst: Übergang in ein nächstes Modul (d. h. Fortführung der TQ), in eine reguläre Beschäftigung, in die Arbeitslosigkeit, in eine andere Qualifizierung/Maßnahme sowie in ein Praktikum, in eine geförderte Beschäftigung oder Ähnliches. Zusätzlich wurde eine Ausweichkategorie „anderes“ zur Verfügung gestellt.

Für die Analyse wurden zunächst alle Personen aus dem Monitoring-Datensatz ausgeschlossen, die zum Zeitpunkt der Auswertung entweder noch an einem laufenden Modul teilnahmen, deren Übergang mit „unbekannt“ markiert war oder die ihre Teilqualifikation vorzeitig abgebrochen und kein neues Modul mehr begonnen hatten. Nach der Bereinigung umfasste der Datensatz 358 Fälle, für die ein gültiger Übergang dokumentiert war.

Das Kreisdiagramm in Abbildung 4 illustriert, dass etwas mehr als ein Viertel (27 Prozent) der Teilnehmer:innen die TQ fortgeführt hat und in ein nächstes Modul übergangen ist. Knapp drei Viertel sind ausgeschieden, wobei 30 Prozent aller Teilnehmer:innen

ABBILDUNG 6 Übergang nach der Teilqualifikation

Angaben in Prozent  
n = 358



Quelle: InterVal-MY-TQ-Monitoring 2024, eigene Berechnung.

| BertelsmannStiftung

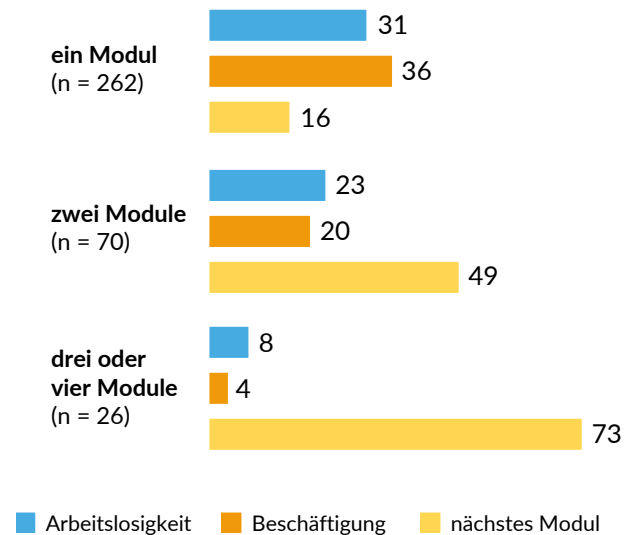
direkt in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergehen konnten. Allerdings gelang einem erheblichen Teil die Integration in den regulären Arbeitsmarkt auch nicht. 27 Prozent mündeten in der Arbeitslosigkeit. 10 Prozent wechselten nach der TQ in eine andere Qualifizierung oder Maßnahme und 4 Prozent in eine geförderte Beschäftigung, ein Praktikum oder Ähnliches. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Quote derjenigen, die arbeitslos wurden, in den vorliegenden Ergebnissen wahrscheinlich leicht überschätzt wird. Bei vielen dieser Fälle handelt es sich um einen zwischenzeitlichen Übergang in Arbeitslosigkeit, da noch zu klären war, ob weitere Module durch den Kostenträger finanziert werden. Die Genehmigung weiterer Module könnte die Quote der Modulübergänge also noch nachträglich steigen lassen.

### Effiziente Qualifizierung oder langfristige Orientierung Richtung Berufsabschluss

Das Balkendiagramm in Abbildung 4 zeigt den Übergang nach der TQ in Abhängigkeit von der Zahl der absolvierten Module. Von denen, die ein Modul absolviert haben, sind danach zwei Drittel aus der Teilqualifizierung ausgeschieden und entweder in reguläre Beschäftigung (36 Prozent) oder in Arbeitslosigkeit (31 Prozent) übergegangen. Nur vergleichsweise wenige aus dieser Gruppe haben ihre Qualifizierung fortgeführt und sind in das zweite Modul eingemündet (16 Prozent). Bei der Gruppe mit zwei Modulen hat hingegen schon fast die Hälfte (49 Prozent) ein weiteres (drittes) Modul belegt, während etwas weniger als die Hälfte ausgeschieden ist. Die meisten der Personen mit drei oder vier Modulen führen die Teilqualifizierung in der Regel auch fort (73 Prozent). Die Ergebnisse zeigen somit, dass eine Integration in den regulären Arbeitsmarkt mit einem oder zwei absolvierten Modulen grundsätzlich möglich ist und auch stattfindet. Gleichzeitig steigt die Wahrscheinlichkeit für ein weiteres Modul mit der Gesamtzahl der bisher absolvierten Module. Oder anders gesagt: Ein Übergang in den Arbeitsmarkt ohne vollwertigen Berufsabschluss erfolgt in der Regel mit einem oder maximal zwei absolvierten Modulen. Absolvieren die Teilnehmer:innen ein drittes oder viertes Modul, streben sie mutmaßlich auch ein fünftes bzw. sechstes Modul an und letztendlich auch den Berufsabschluss. Anhand der Monitoring-Daten lässt sich diese These nicht

ABBILDUNG 7 Übergang nach Anzahl der absolvierten Module

Angaben in Prozent



Quelle: InterVal-MY-TQ-Monitoring 2024, eigene Berechnung.

| BertelsmannStiftung

endgültig bestätigen, da bisher niemand alle Module durchlaufen hat. Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews weisen allerdings darauf hin (siehe hierzu Kapitel 6.1.3): Fälle in denen explizit ein „Mittelweg“ angestrebt wurde (z. B. mit drei oder vier Modulen), sind durch die Evaluation nicht dokumentiert.

### 6.6.2 Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Bei den bisher präsentierten Ergebnissen handelt es sich um Zwischenergebnisse. Das heißt, im Monitoring-Datensatz sind auch Angaben von Personen enthalten, die ihre Qualifikationskette möglicherweise pausieren und nach einer Unterbrechung (theoretisch) weitere Modul belegen. Um aber den Nutzen von TQs auf dem Arbeitsmarkt valide bestimmen zu können, bedarf es der gesonderten Betrachtung der Teilnehmer:innen, die ihre Qualifizierung (wahrscheinlich) final abgeschlossen haben und somit voraussichtlich kein weiteres Modul mehr belegen werden. Aus diesem Grund wurde der Monitoring-Datensatz noch weiter beschnitten und es wurden die Fälle ausgeschlossen, bei denen eine Fortführung noch in Frage kommen könnte. Es sind Teilnehmer:innen, deren letzte Kompetenzfeststellung zum Zeitpunkt der Datenlieferung

höchstens ein halbes Jahr zurücklag.<sup>11</sup> Nach deren Ausschluss bleiben 187 Fälle im Datensatz enthalten. In einem weiteren Schritt wurden „Eingliederungsquoten“ berechnet. Dazu wurden die Angaben zum Übergang weiter zusammengefasst, je nachdem, ob eine Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt erfolgte (Kategorie „Übergang in reguläre Beschäftigung“) oder nicht (Übergang in Arbeitslosigkeit, in eine andere Qualifizierung oder Maßnahme sowie in ein Praktikum, eine geförderte Beschäftigung oder Ähnliches).

### Hohe Eingliederungsquoten belegen Erfolg von MY·TQ

Durch diese Betrachtungsweise wird der Nutzen von TQs auf dem Arbeitsmarkt noch mal deutlicher als in der vorausgegangenen Analyse: Die Mehrheit der Teilnehmer:innen konnte im Anschluss an ihre TQs in eine reguläre Beschäftigung übergehen (58 Prozent). In der Regel war dafür ein Modul bereits ausreichend.

Zusätzlich wurden die Quoten nach analytisch relevanten Subgruppen aufgeschlüsselt. Dabei fallen vor allem die Unterschiede abhängig von der jeweiligen Rechtsgrundlage auf: So zeigt sich beim SGB III eine höhere Eingliederungsquote (68 Prozent) als beim SGB-II-Bezug (50 Prozent). Das ist (wahrscheinlich) auf höhere Vermittlungshemmnisse bei den SGB-II-Leistungsberechtigten zurückzuführen. In den Monitoring-Daten weisen sie eine deutlich geringere schulische Bildung auf sowie eine etwas geringere formalberufliche Qualifikation. Die Berufserfahrung ist allerdings bei beiden Gruppen ähnlich niedrig. Angesichts dessen ist die erzielte Eingliederungsquote von 50 Prozent als großer Erfolg zu bewerten.

Die Eingliederungsquoten von MY·TQ lassen sich anhand einer Studie der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahre 2022 einordnen (vgl. Bönke et al., 2022). Darin wurde ebenfalls die Arbeitsmarktintegration im Nachgang zu abschlussorientierten FbW-Maßnahmen (anhand der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit) vergleichend untersucht und nach der Rechtsgrundlage aufgeschlüsselt. Drei Monate nach Abschluss einer TQ lag die Eingliederungsquote dort bei etwa 25 Prozent (SGB II) bzw. 60 Prozent (SGB III). Die höchsten Eingliederungsquoten aller FbW-Maßnahmen

verzeichnete die Studie für eine betriebliche Einzelumschulung, die nach drei Monaten bei etwa 32 Prozent (SGB II) bzw. 68 Prozent (SGB III) lagen. Diese Werte wurden durch MY·TQ ebenfalls erzielt bzw. sogar deutlich übertroffen. Das belegt ganz klar den Nutzen von Teilqualifikationen, vor allem für Teilnehmer:innen im Kontext des SGB II – zumal davon auszugehen ist, dass die hier ausgewiesenen Eingliederungsquoten noch höher ausfallen werden: Spätestens drei Monate nach der letzten Kompetenzfeststellung wurde die Angabe zum Übergang im Monitoring nicht mehr aktualisiert. Allerdings benötigt die Arbeitsplatzsuche etwas Vorlaufzeit, weshalb auch viele Personen nach mehr als drei Monaten noch eine Anstellung gefunden haben dürften.

### 6.6.3 Qualitative Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration

Auch in den Interviews mit den Teilnehmer:innen wurden die Verwertbarkeit und der Nutzen von MY·TQ auf dem Arbeitsmarkt erörtert. Ein wesentlicher Teil der Befragten (11 von 15) hatte zum Zeitpunkt des Interviews seine TQ bereits seit längerem abgeschlossen und konnte deshalb umfassend Auskunft zu diesen Aspekten geben. Je nachdem, welcher Übergang realisiert wurde, unterschieden sich die Fragestellungen in den Gesprächen leicht.

#### Berufliche Handlungsfähigkeit auch nach einem Modul durchaus gegeben

Personen, die in eine reguläre Beschäftigung übergegangen sind, sollten ihre Erfahrungen aus dem Bewerbungsprozedere schildern sowie (auf Grundlage ihrer bisherigen Berufserfahrung) die berufspraktische Relevanz von MY·TQ einschätzen. Das trifft auf fünf Personen zu, wovon allerdings eine Person anschließend in eine berufliche Erstausbildung eingemündet ist. Alle fünf Personen haben gemeinsam, dass sie ein Modul absolviert haben und aufgrund ihrer regulären Beschäftigung derzeit keinen Bedarf nach einem weiteren haben. Sowohl ihre schulische als auch ihre berufliche formale Qualifikation ist als (eher) gering einzuschätzen. Die Tätigkeiten, die sie im Zuge ihrer neuen Beschäftigung ausüben, erfordern ein eher niedriges bis mittleres Kompetenzprofil.

11 Die Angaben zum Übergang werden drei Monate nach Abschluss des Moduls nicht mehr aktualisiert. Es wurde aber eine zusätzliche Toleranz von drei Monaten gewährt.



Das obligatorische Betriebspraktikum spielte beim Übergang in den Arbeitsmarkt für drei der fünf Fälle eine zentrale Rolle, da den Befragten direkt im Anschluss daran eine reguläre Beschäftigung angeboten wurde. In diesen Fällen war also kein reguläres Bewerbungsprozedere erforderlich. In einem vierten Fall war ein ähnliches Muster zu beobachten. Hier resultierte das Beschäftigungsverhältnis allerdings aus einer Initiativbewerbung und der daran anschließenden Hospitation im Unternehmen. Letztendlich war bei allen vier Personen entscheidend, dass sich die Unternehmen (im beruflichen Alltag) selbst von deren Kompetenzen überzeugen konnten. Der formale Kompetenznachweis in Form des Abschlusszertifikats sei zumindest nach Ansicht der Befragten hierfür nicht unbedingt ausschlaggebend gewesen. Anhand dieser Beispiele lässt sich exemplarisch belegen, dass bereits ein Modul ausreichen kann, um Arbeitskräftebedarfe von Unternehmen zu decken – auch ohne vorherige Berufserfahrung in dem entsprechenden Feld. Voraussetzung dafür ist aber, dass sich die Unternehmen dafür öffnen und bereit sind, Beschäftigten mit Teilqualifikationen Chancen einzuräumen.

---

*„Die TQ war in diesem Kontext nicht ausschlaggebend, dass ich den festen Job bekommen habe. Die Firma war relativ neutral gegenüber TQ eingestellt. Vielleicht war es ein kleiner Pluspunkt. Es war erstmal wichtiger, dass man schaut, ob man miteinander klar kommt und wie es im Praktikum so läuft.“*

---

Das zentrale Ziel von TQs ist es, berufliche Handlungsfähigkeit herzustellen. Auf Grundlage der bisherigen Berufserfahrung der Gesprächspartner:innen kann dieses Ziel als weitgehend erreicht angesehen werden: Sie berichten, dass die in den Modulen vermittelten Kompetenzen sie gut auf ihre beruflichen Aufgaben vorbereitet hätten und diese im Berufsalltag direkt anwendbar wären.

---

*„Ich würde die TQ weiterempfehlen. Selbst mit einem Modul kann man schon viel anfangen und lernt sehr viel. Ich habe damit eine Stelle in der Verwaltung gefunden.“*

---

Lediglich eine Person, die nach ihrer TQ eine reguläre berufliche Erstausbildung aufgenommen hat, sieht im Vergleich dazu große fachliche und inhaltliche Defizite. Analytisch muss dabei aber berücksichtigt werden, dass sich Lernstruktur, -systematik und -verlauf von dualer Ausbildung und Teilqualifizierungen grundsätzlich unterscheiden. Die bescheinigten Defizite können sich also nivellieren, wenn alle Module durchlaufen werden.

### **Kompetenzdefizit und mangelnde Bekanntheit zentrale Hürden im Bewerbungsprozess**

Sechs Teilnehmer:innen sind nach ihrer TQ in die Arbeitslosigkeit oder eine andere Maßnahme übergegangen und konnten ihre Position auf dem Arbeitsmarkt i. d. R. nicht nennenswert verbessern. Allerdings ist dieser Status bei zwei Personen nur vorübergehend, da sie ihre Teilqualifizierung pausieren. Drei Personen aus dieser Gruppe befinden sich bereits seit mehreren Monaten auf der Suche einer regulären Beschäftigung. Trotz zahlreicher Bewerbungsschreiben blieb diese bisher erfolglos. Deshalb wurden mit diesen Befragten vor allem mögliche Gründe exploriert, weshalb die TQ für sie bisher mit keinem substantziellen Mehrwert auf dem Arbeitsmarkt einherging.

Hier gaben die Befragten meist an, dass sie die in den Stellenausschreibungen geforderten Kompetenzen mit ein oder zwei absolvierten Modulen nicht erfüllen können. Sehr häufig werde noch das vollständige Kompetenzprofil eines Berufes gefordert. Ein Unternehmen habe dies auch explizit zurückgemeldet. Auch die mangelnde Bekanntheit von TQ spiele eine Rolle, das heißt, potenzielle Arbeitgeber:innen würden das Instrument nicht kennen und seien deshalb zunächst zurückhaltend.

---

*„Für Quereinsteiger ist die Messlatte schon sehr hoch gelegt. Häufig kann ich die Sachen nicht, die in der Stellenbeschreibung gefordert werden. Deshalb muss ich sehr genau lesen, was gefordert ist und ob ich das überhaupt erfülle.“*

---



---

*„Bisher hat mir das auf dem Arbeitsmarkt nix gebracht. Viele Firmen kennen TQ gar nicht. Die fragen, ob das aus meinem Heimatland (Syrien) ist.“*

---



## 7 Fazit und Schlussfolgerungen

---

Nachfolgend werden die Evaluationsergebnisse zusammengefasst und mit Blick auf den aktuellen Fachdiskurs sowie die selbstgesteckten Ziele der Initiative eingeordnet. Hieraus lassen sich Implikationen für die weitere Arbeit der Initiative ableiten.

### Fazit zur Zusammenarbeit innerhalb der Initiative (Analyse der Binnenwirkung)

Die Initiative MY·TQ hat sich zwei wesentliche Ziele gesetzt. Sie möchte

- TQs anhand verbindlicher Qualitätsstandards bundesweit einheitlich entwickeln, anbieten und umsetzen sowie
- die unmittelbare Anschlussfähigkeit zwischen einzelnen Modulen (im Zweifelsfall bei einem anderen Bildungsträger) durch einheitliche und garantierte Start- und Kompetenzfeststellungstermine herstellen.

Mit Blick auf diese Ziele kann die Initiative bereits auf erste Erfolge zurückblicken. Für insgesamt 20 Referenzberufe wurden erfolgreich TQ-Modelle gemäß der eigenen Qualitätsstandards entwickelt. Fast 30 Partner und Mitglieder können diese nun selbst oder in Kooperation mit anderen Trägern anbieten. Neumitglieder der Initiative haben damit die Möglichkeit, MY·TQ mit vergleichsweise wenig Aufwand in ihr eigenes Angebotsportfolio zu integrieren und vom Erfahrungswissen anderer Partner zu profitieren.

Bei zehn Bildungsträgern wurde MY·TQ mit mindestens einem Modul in das Angebotsportfolio integriert. Damit eine Implementierung effektiv und effizient gelingt, war insbesondere der Rückhalt der in den Prozess involvierten Akteure auf den verschiedenen Unternehmensebenen erforderlich. Die Möglichkeit, durch ein zentrales Produktmanagement und eine übergeordnete Geschäftsführung verbindliche strategische Vorgaben zu formulieren, erwies sich dabei als sehr förderlich.

Bei vielen Bildungsträgern kam bisher keine ausreichende Gruppengröße für eine wirtschaftliche Durchführung der Module zusammen. Deswegen mussten die geplanten Starts bis zuletzt immer wieder verschoben werden. Die angestrebte Startgarantie konnte in diesen Fällen nicht erfüllt werden. Das ursprüngliche Vorhaben, die für ein wirtschaftliches Angebot erforderliche Gruppengröße von zwölf Personen durch die trägerübergreifende Zusammenlegung von Teilnehmer:innen zu realisieren, ließ sich bisher aus trägerinternen Gründen nicht stringent umsetzen. Schlussendlich haben nur drei Träger überhaupt Module realisieren können, teilweise auch als Kooperationsmodell. Der Vertrieb und die Teilnehmer:innenakquise für MY·TQ stellten dementsprechend die zentralen Herausforderungen innerhalb des Evaluationszeitraumes dar.

Die Zahl der realisierten Teilnahmen unterscheidet sich erheblich zwischen den Trägern. Angesichts der großen Akquiseprobleme ist die Teilnehmer:innenzahl von knapp 1.000 Personen bei der TERTIA Berufsförderung GmbH & Co. KG als besonderer Erfolg hervorzuheben. Es hat sich allerdings gezeigt, dass dieser Erfolg bei weitem kein Selbstläufer war. Es bedurfte dafür zielgerichteter Akquise- und Begleitmaßnahmen an den Trägerstandorten, was mit einem entsprechenden Zusatzaufwand verbunden war. Sowohl seitens der potenziellen Teilnehmer:innen als auch in den operativen Ebenen der Kostenträger war das Instrument „TQ“ oder dessen Mehrwert (bereits von einzelnen Modulen) für die Arbeitsmarktintegration nicht immer bekannt. Durch erste kleine Erfolge und positive Rückmeldungen ließ sich dessen Reputation aber sukzessive verbessern.

### Fazit zu den Teilnehmer:innen von MY·TQ (Analyse der Außenwirkung)

Die soziodemografischen Daten der bisherigen Teilnehmer:innen zeigen, dass mit MY·TQ die anvisierte Zielgruppe (formal Geringqualifizierte über 25 Jahre) erreicht wird: Fast niemand der Teilnehmer:innen ist jünger als 25 Jahre. Das Durchschnittsalter liegt bei

41 Jahren. Damit stellt das Angebot keine Konkurrenz zur beruflichen Erstausbildung dar. Die formale Qualifikation der Teilnehmer:innen ist als eher gering einzustufen: Ein Drittel verfügt maximal über einen Hauptschulabschluss und die Hälfte kann keinen beruflichen Abschluss vorweisen. Die berufliche Vorerfahrung im entsprechenden TQ-Beruf beträgt zudem (wenn überhaupt) nur wenige Jahre.

Durch MY-TQ werden Zielgruppen erreicht, die aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände nicht für andere FbW-Maßnahmen in Frage gekommen wären. Dazu gehören z. B. Eltern bzw. Alleinerziehende, Personen mit Pflegeangehörigen sowie mit negativen oder disruptiven Bildungserfahrungen. Deren wichtigste Entscheidungskriterien für eine Teilnahme sind der niedrigschwellige Bildungszugang und das hohe Maß an Flexibilität durch das modulare Konzept sowie die Teilzeit- und Online-Angebote. Somit ergänzt MY-TQ das bestehende FbW-Angebot sinnvoll und steht auch nicht in Konkurrenz zu anderen (Vollzeit-) Maßnahmen.

Ein erheblicher Anteil der Teilnehmer:innen hat (bisher) entweder ein oder zwei Module absolviert und anschließend die TQ beendet. Entsprechende Bedenken innerhalb des Fachdiskurses erscheinen angesichts dieser Zahlen zunächst eher bestätigt als widerlegt. Allerdings dürfte der Anteil derjenigen, die drei Module oder mehr absolvieren, in Zukunft steigen: Die perspektivische Bereitschaft dazu ist hoch und viele Gesprächspartner:innen aus den Interviews möchten einen Berufsabschluss erwerben. Allerdings liegt die Entscheidung über die Anzahl der Modul häufig nicht bei den Teilnehmer:innen allein. Sie hängt auch in erheblichem Maße von der Unterstützungs- und Finanzierungsbereitschaft der Kostenträger ab: In den Interviews wurde wiederholt berichtet, dass die Kostenträger die Förderung mehrere Module kategorisch ablehnten. Damit blieb Teilnehmer:innen der gewünschte Weg zum Berufsabschluss verwehrt.

Die Umsetzung der Module und die Ausgestaltung des Lernangebots werden durch die Teilnehmer:innen äußerst positiv bewertet. Der Lernerfolg ist überaus hoch und die Durchfallquote in den Kompetenzfeststellungen sehr gering. Gemessen daran, dass die Teilnehmer:innen häufig über negative Bildungserfahrungen

verfügen oder lernentwöhnt und -gehemmt sind, sind diese Befunde als überaus positiv hervorzuheben. Da der Unterricht bisher überwiegend online erfolgte, ist die Bereitschaft, auch künftig online zu lernen sehr hoch. Lediglich die Suche nach einem Praktikumsplatz gestaltete sich mitunter herausfordernd.

Das zentrale kritische Argument gegenüber TQs ist deren vermeintlich geringerer Nutzen für die Arbeitsmarktintegration im Vergleich zu anderen Qualifizierungsmaßnahmen oder -abschlüssen. Dieses Muster zeigt sich konsistent bei allen in dieser Evaluation adressierten Stakeholdern – einschließlich der Fachöffentlichkeit, Kostenträger, potenziellen Teilnehmer:innen sowie trägerinternen Akteur:innen. Die Vorteile und Chancen, die TQs (und auch einzelne Module) für die Arbeitsmarktintegration bieten, sind häufig nicht bekannt. Dabei hat die Analyse der Eingliederungsquoten im Rahmen der Evaluation ergeben, dass die Chancen, nach der TQ in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überzugehen, ausgesprochen gut sind – schon mit einem Modul. So liegt die Eingliederungsquote (maximal drei Monate nach der letzten Kompetenzfeststellung) bei 58 Prozent. Bei Personen im SGB-II-Bezug beträgt sie 50 Prozent, bei Personen im SGB-III-Bezug 68 Prozent. Eine Arbeitsaufnahme, die später als drei Monate nach der letzten Kompetenzfeststellung erfolgte, konnte durch die Evaluation nicht mehr erfasst werden. Deshalb ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Eingliederungsquote noch höher ausfällt. Damit wird selbst die Quote einer betrieblichen Einzelumschulung phasenweise übertroffen – obwohl letztere sich im Rahmen einer Studie der Bertelsmann Stiftung als wirksamste FbW-Maßnahme für die Arbeitsmarktintegration herausstellte (vgl. Bönke et al., 2022). Da die Dauer von Teilqualifizierungen aber nur einem Bruchteil der langfristig angelegten FbW-Maßnahmen entspricht, kann eine TQ mit ein oder zwei Modulen als besonders effizient bewertet werden. Allerdings lässt sich auf Grundlage der vorliegenden Daten und Evaluationsergebnisse nicht feststellen, wie nachhaltig die erzielte Arbeitsmarktintegration ist. Hierfür bedarf es einer Längsschnittuntersuchung über einen längeren Zeitraum.<sup>12</sup>

Die qualitativen Ergebnisse verdeutlichen exemplarisch, dass die im Zuge der TQ erworbenen Kom-

12 Eine Studie von Kruppe, Lang und Osiander (2024a) kommt aber beispielsweise zu dem Schluss, dass Teilqualifizierungen auch langfristig (bis zu fünf Jahre nach Abschluss der Maßnahme) die Beschäftigungschancen geförderter Arbeitsloser erhöhen.

petenzen in der beruflichen Praxis anwendbar sind, berufliche Handlungsfähigkeit herstellen und damit bestehende Arbeitskräftebedarfe von Unternehmen prinzipiell decken können. Insbesondere im Zuge des Betriebspraktikums hatten die Unternehmen die Möglichkeit, sich selbst davon zu überzeugen. So kam in einigen Fällen direkt nach dem Praktikum eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zustande. Diese Befunde deuten darauf hin, dass TQs sowohl für die Seite der Arbeitgeber:innen als auch für die der Arbeitnehmer:innen einen Mehrwert bieten können, wenn Unternehmen grundsätzlich dazu bereit sind, teilqualifizierte Personen zu beschäftigen. Umgekehrt haben es Personen mit Teilqualifikationen (aus den bereits genannten Gründen) möglicherweise schwerer, eine Beschäftigung über den klassischen Bewerbungs-markt zu finden. Zumindest deuten die Ergebnisse der Evaluation darauf hin. Allerdings wurde die Sichtweise der Unternehmen auf MY·TQ im Zuge der Evaluation nicht beleuchtet. Die Aussagekraft entsprechender Ergebnisse ist damit limitiert. Zu diesem Punkt bedarf es Untersuchungen mit größerer Datenbasis – und nicht nur Einzelfallbeobachtungen.

### Implikationen für die weitere Arbeit der Initiative

Aus den Ergebnissen ergeben sich vier Implikationen für die weitere Arbeit der Initiative:

**Flexibilität sicherstellen und ausbauen:** Die Flexibilität von MY·TQ ist eines der wichtigsten Argumente, warum sich Teilnehmer:innen eigenständig und bewusst für die Maßnahme entscheiden. Dabei spielen nicht nur der modulare Aufbau und das Teilzeitangebot eine Rolle, sondern auch das Remote-Angebot. Hierdurch wird bestimmten Zielgruppen die Teilnahme überhaupt erst ermöglicht. Da die Erfahrungen mit dem Online-Format ausgesprochen positiv sind und die Online-Affinität der Teilnehmer:innen hoch ist, sollte ein entsprechendes Angebot – sofern möglich – auch bei anderen Bildungsträgern zukünftig grundsätzlich mitgedacht und bereitgestellt werden. Da die Remote-Teilnahme der vorherigen Zustimmung der Kostenträger bedarf, sollten sich die Bildungsträger hierzu im Vorfeld mit Jobcentern und Bundesagentur für Arbeit abstimmen.

**(Weitere) „Junior-Partnerschaften“ realisieren:** Durch den Ausbau von Online-Formaten ergeben sich mehr Möglichkeiten für trägerübergreifende Kooperationen

und die gemeinsame Beschulung für Gruppen. Dadurch ließe sich die wirtschaftlich notwendige Teilnehmer:innenanzahl eher erreichen und es könnten mehr Starttermine garantiert sowie mehr Teilnehmer:innen qualifiziert werden. Insbesondere kleinere Bildungsträger, die weniger Ressourcen in eine aufwendige Teilnehmer:innenakquise investieren und ggf. nur einzelne Teilnehmer:innen akquirieren, könnten davon profitieren. Zudem sind Kooperationsmodelle für Bildungsträger vergleichsweise niedrigschwelliger als die eigenständige Umsetzung von TQs. So berechtigt bereits eine MY·TQ-Partnerschaft zu bilateraler Kooperation. Außerdem können weniger erfahrene Träger oder Neumitglieder vom Know-how anderer profitieren und ihr Angebot damit schneller bereitstellen. Mehrere Träger innerhalb der Initiative sind bereit, als „Senior-Partner“ voranzugehen und gehen entsprechende Kooperationen aktiv an. Für die Initiative impliziert das die gezielte Suche nach (weiteren) „Junior-Partnern“, die alle notwendigen Voraussetzungen erfüllen und bereit sind, sich an bilateralen Kooperationen zu beteiligen.

**Investment beim Vertrieb ausbauen:** TQs haben in den letzten Jahren als Instrument zur beruflichen Nachqualifizierung an Relevanz gewonnen. Dennoch ist vielen Akteur:innen ihr Mehrwert nicht bekannt. Im Vergleich zu anderen FbW-Maßnahmen werden TQs auch (noch) deutlich seltener umgesetzt – obwohl (im Gegensatz zu Umschulungen) das Angebotsniveau von vor der Pandemie bereits deutlich übertroffen wurde. Der bisherige Aufwand beim Vertrieb von MY·TQ war schon nicht gering. Angesichts der beschriebenen Hemmnisse bedarf es aber wahrscheinlich noch größerer Anstrengungen. Wie diese konkret aussehen können, wurde seitens der Evaluation durch die vorausgegangenen Analysen herausgearbeitet. Je nach Adressaten (Kostenträger oder potenzielle Teilnehmer:innen direkt) erscheinen insbesondere folgende Ansätze vielversprechend:

### Potenzielle Teilnehmer:innen

- MY·TQ im direkten Kundenkontakt an den Standorten der Bildungsträger proaktiv ansprechen und empfehlen – beispielsweise im Zuge individueller Beratungsgespräche durch Bildungsbegleitungen.
- Potenziellen Teilnehmer:innen den Mehrwert von Teilqualifikationen für die Arbeitsmarktintegration verdeutlichen.

- Mitarbeiter:innen der Bildungsträger in Vorbereitung auf den Vertrieb von TQs gezielt informieren und qualifizieren.
- Vertriebsengagement der Mitarbeiter:innen verstärkt einfordern und z. B. durch Zielvereinbarungen zusätzlich unterstützen.

### Kostenträger

- MY·TQ bei den Kostenträgern platzieren und in den operativen Ebenen bekanntmachen.
- Reputation bei den Kostenträgern schrittweise aufbauen – durch positive Qualifizierungs- und Integrationsergebnisse und ggf., indem auch geringere (weniger rentable) Gruppengrößen akzeptiert werden.

Ob Träger bereit sind, diesen Mehraufwand zu leisten, dürfte vom strategischen Stellenwert von MY·TQ innerhalb ihrer Bildungseinrichtung abhängen. Für die Initiative folgt daraus, dass sie gezielt nach Partnern und Mitgliedern suchen sollte, die auch bereit sind, dieses Investment zu leisten.

**Abschlussgarantie herstellen:** Im öffentlichen Diskurs steht neben der Arbeitsmarktverwertbarkeit insbesondere die Frage im Mittelpunkt, inwieweit TQs im Hinblick auf das tatsächliche Nachholen eines Berufsabschlusses wirksam sind. Der Erfolg von MY·TQ wird künftig also auch daran gemessen werden, wie viele Personen auf diesem Wege zum Berufsabschluss geführt werden. Wie die Evaluation gezeigt hat, ist die grundsätzliche Bereitschaft der Teilnehmer:innen dazu bereits hoch. Für die Möglichkeit eines erfolgreichen Berufsabschlusses müssen aber noch zwei weitere wesentliche Voraussetzungen erfüllt sein: Zum einen müssen innerhalb der Initiative alle Module eines Referenzberufes angeboten werden und für Teilnehmer:innen zugänglich sein. Deshalb sollte der Fokus mittelfristig darauf liegen, Modulketten eines Referenzberufes zu vervollständigen und deren Starttermine zu garantieren, anstatt neue TQ-Berufe mit einzelnen Modulen einzuführen. Zum anderen müssen Jobcenter und Arbeitsagenturen auch bereit sein, mehrere Module zu fördern und den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses durch TQs stringent zu unterstützen. Die Förderung eines zweiten (und ggf. dritten) Moduls könnte außerdem Anreize für Teilneh-

mer:innen setzen, die vollständige Qualifikationskette zu durchlaufen – was den Weg zum Berufsabschluss ebnen würde. Die Ergebnisse der Evaluation deuten nämlich darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit für weitere Module nach dem zweiten und insbesondere dem dritten absolvierten Modul deutlich ansteigt. Die Initiative sollte politisch entsprechend auf die abschlussorientierte Entwicklung und Förderung von TQs hinwirken.

## 8 Literaturverzeichnis

---

**Biebeler, H. & Blum, T. (2024):** Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

**Biebeler, H., Blum, T. & Padur, T. (2024):** Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen (BIBB-TQ). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

**Bundesagentur für Arbeit (2013):** BA-Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“. Fortsetzung der Erprobung 2012. Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Abschlussbericht. Verfügbar unter: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok\\_ba025865.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba025865.pdf) (letzter Aufruf: 30.04.2025)

**Bundesagentur für Arbeit (2023):** Konstruktionsprinzipien berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen. Verfügbar unter: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/konstruktionsprinzipien\\_ba017222.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/konstruktionsprinzipien_ba017222.pdf) (letzter Aufruf: 29.01.2025)

**Bönke, T., Hammer, L. & Hügle, D. (2022):** Berufsabschluss durch Weiterbildung. Zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung.

**Ekert, S. (2013):** Brücken in Ausbildung? Einstiegsqualifizierung und Ausbildungsbausteine im kritischen Vergleich. Münster, New York, München & Berlin: Waxmann

**Ekert, S. & Jahn, J. (2018):** Endbericht zur Evaluation des Kölner Bildungsmodells. Verfügbar unter: [https://www.bildung.koeln.de/fileadmin/K%C3%96BI/Abschlussbericht\\_Evaluation\\_K%C3%B6Bi.pdf](https://www.bildung.koeln.de/fileadmin/K%C3%96BI/Abschlussbericht_Evaluation_K%C3%B6Bi.pdf) (letzter Aufruf: 05.05.2025)

**Fischer, A., Hecker, K. & Wittig, W. (2020):** Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung. f-bb-Bericht 02/20

**Kruppe, T., Lang, J. & Osiander, C. (2024a):** Teilqualifikationen – ein wirksames, aber politisch umstrittenes Instrument. In: IAB-Forum 5. August 2024. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/Teilqualifikationen-ein-wirksames-aber-politisch-umstrittenes-instrument/>. (letzter Aufruf: 29.01.2025)

**Kruppe, T., Lang, J. & Osiander, C. (2024b):** Teilqualifikationen – wie häufig werden sie eingesetzt und wer nimmt teil? In: IAB-Forum 5. August 2024. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/Teilqualifikationen-wie-haeufig-werden-sie-eingesetzt-und-wer-nimmt-teil/>. (letzter Aufruf: 29.01.2025)

**Mayring, P. & Fenzl, T. (2019):** Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, N. & Blasius, J.: Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer

**Noack, M. & Müller, J. (2023):** Mehr Fachkräfte in jeder Region – Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs durch Teilqualifikationen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

**Noack, M. (2023):** 8 Forderungen für die Weiterbildung von morgen. Berufliche Qualifizierung in Zeiten der Transformation. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

**Patuzzi, M. (2020):** Teilqualifikationen: Geringe Wirksamkeit und begrenzte Relevanz. Diskussionsbeitrag zur Bedeutung von Teilqualifikationen als Instrument der Nachqualifizierung. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund

**Pilz, M. (2009):** Einführung: Modularisierung, ein facettenreiches Konstrukt als Heilsbringer oder Teufelszeug. In Pilz, M. (Hg.): Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich. Bielefeld: Bertelsmann Verlag

# 9 Anhang

TABELLE 1 Qualitative Interviews: Merkmale der Gesprächspartner:innen

Nr.	Beruf	Anzahl Module	Übergang nach TQ
INT01	Kaufmann/-frau Büromanagement	1	andere Qualifizierung/Maßnahme (Vorbereitung Externenprüfung)
INT02	Kaufmann/-frau E-Commerce	1	nächstes Modul
INT03	Kaufmann/-frau Büromanagement	3	nächstes Modul
INT04	Fachinformatiker/in	2	nächstes Modul
INT05	Kaufmann/-frau Büromanagement	1	reguläre Beschäftigung
INT06	Kaufmann/-frau Büromanagement	1	reguläre Beschäftigung
INT07	Kaufmann/-frau Büromanagement	1	reguläre Beschäftigung
INT08	Kaufmann/-frau Büromanagement	2	nächstes Modul
INT09	Kaufmann/-frau Büromanagement	1	Arbeitslosigkeit
INT10	Fachinformatiker/in	1	andere Qualifizierung/Maßnahme (Sachkundenachweis)
INT11	Kaufmann/-frau E-Commerce	1	Arbeitslosigkeit
INT12	Fachinformatiker/in	1	andere Qualifizierung/Maßnahme (Ausbildung)
INT13	Kaufmann/-frau Büromanagement	1	Arbeitslosigkeit
INT14	Fachkraft Schutz und Sicherheit	1	reguläre Beschäftigung
INT15	Kaufmann/-frau Büromanagement	2	Arbeitslosigkeit

Quelle: eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

TABELLE 2 **Verfügbare TQ-Berufe und Module**

Beruf und Branche	Status	Verfügbare Module
<b>Büro</b>	laufend	5
Kaufmann/-frau Büromanagement	laufend	5
Kaufmann/-frau E-Commerce	laufend	2
Kaufmann/-frau im Dialogmarketing	geplant	ausstehend
Industriekaufmann/-frau	geplant	1
<b>IT</b>		
Fachinformatiker/in – FR Anwendungsentwicklung	laufend	6
Fachinformatiker/in – FR Systemintegration	geplant	6
Fachinformatiker/in – FR digitale Vernetzung	geplant	3
Fachinformatiker/in – FR Daten- und Prozessanalyse	geplant	6
<b>Logistik</b>		
Fachkraft Lagerlogistik bzw. Fachlagerist/in	laufend	3
Berufskraftfahrer/in	geplant	ausstehend
<b>Dienstleistung</b>		
Kaufmann/-frau Einzelhandel	laufend	3
Fachkraft Schutz und Sicherheit	laufend	4
Fachmann/-frau Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	pausiert	
Fachkraft Küche bzw. Koch/Köchin	pausiert	
Medizinische Fachangestellte/r (MFA)	laufend	2
<b>Handwerk</b>		
Anlagenmechaniker/in Sanitär, Heizung & Klima	laufend	2
Elektroniker/in für Gebäude- und Energietechnik	laufend	1
<b>Industrie</b>		
Maschinen- und Anlagenführer/in	geplant	ausstehend
KFZ-Mechatroniker/in	geplant	1
Industriemechaniker/in	geplant	ausstehend
Mechatroniker/in	geplant	ausstehend

Quelle: eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung





**Bertelsmann Stiftung**

Carl-Bertelsmann-Straße 256

33311 Gütersloh

Germany

Telefon +49 5241 81-0

**Roman Wink**

Senior Project Manager

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

[roman.wink@bertelsmann-stiftung.de](mailto:roman.wink@bertelsmann-stiftung.de)

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)