

Hundertpro weiterkommen:

Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen

Regionaldossier Landkreis Marburg-Biedenkopf 2017



ProAbschluss
Job | **Qualifikation** | Zukunft



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main





Inhalt

Vorwort	2
Bildungslandschaft und Arbeitsmarkt	4
Bevölkerung des Landkreises Marburg-Biedenkopf	5
Struktur des Arbeitsmarktes	6
Struktur des Ausbildungsmarktes	8
Teil I: Beratung und Begleitung in der Nachqualifizierung.....	10
Der Regionale Fachtag für den Landkreis Marburg-Biedenkopf.....	10
Übersicht der Praxisbeispiele mit Praxispartnern aus Mittelhessen	12
PRAXISBEISPIEL 1: Praxispartner im Landkreis Marburg-Biedenkopf	13
PRAXISBEISPIEL 2: Praxispartner im Landkreis Limburg-Weilburg.....	16
Teil II: Angebote zur Nachqualifizierung	18
Übersicht über abschlussorientierte Angebote in Mittelhessen	18
Übersicht der Praxisbeispiele mit Bildungsanbietern.....	20
PRAXISBEISPIEL 1: Bildungsanbieter im Vogelsbergkreis	21
PRAXISBEISPIEL 2: Bildungsanbieter in Limburg-Weilburg	25
Teil III: Nachfrage nach Nachqualifizierung.....	28
Übersicht der Praxisbeispiele mit Unternehmen und Beschäftigten	29
PRAXISBEISPIEL 1: Betriebliche Qualifizierung im Lahn-Dill-Kreis.....	30
PRAXISBEISPIEL 2: Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Limburg-Weilburg	33
PRAXISBEISPIEL 3: Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Marburg-Biedenkopf.....	36
PRAXISBEISPIEL 4: Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Gießen	39
PRAXISBEISPIEL 5: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Gießen.....	41
Abkürzungsverzeichnis	43

Vorwort

Für hessische Unternehmen wird es aufgrund des demographischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt immer wichtiger qualifizierte Fachkräfte zu beschäftigen. Eine Möglichkeit Fachkräfte zu entwickeln, stellt die Nachqualifizierung un- und angelernter Beschäftigter, die mit einer Externenprüfung abschließt, dar.

Die Initiative ProAbschluss des Landes Hessen fördert die Qualifizierung Beschäftigter. Ziel der Initiative ist es, un- und angelernten Beschäftigten die Gelegenheit zu geben, einen anerkannten Berufsabschluss nachzuholen. Dabei wird die Qualifizierung durch den Qualifizierungsscheck mit bis zu 50 Prozent (max. 4.000 Euro) gefördert. Außerdem besteht eine flächendeckende Beratungsstruktur mit regional ansässigen Beratungskräften, die Unternehmen und Beschäftigte im Prozess der Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss begleiten.

Die Initiative wird wissenschaftlich durch das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main (IWAK) begleitet. In diesem Rahmen führt das IWAK ein regelmäßiges Mapping durch. Um den jeweiligen regionalen Rahmenbedingungen zu entsprechen, werden dazu jährlich Dossiers erstellt, die auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städten sowie auf Landesebene Entwicklungen der Nachqualifizierung in folgenden Bereichen darstellen:

1. Beratung und Begleitung in der Nachqualifizierung

2. Angebote zur Nachqualifizierung

3. Potentielle Nachfrage nach Nachqualifizierung

Die Dossiers für die 26 hessischen Landkreise und kreisfreien Städte enthalten jeweils regionalspezifische Daten und Praxisbeispiele, während das Dossier für Hessen einen allgemeinen Überblick gibt.

Grundlage für die Dossiers sind zum einen Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit, zum anderen quantitative und qualitative Erhebungen (siehe nächste Seite), die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung durchgeführt werden.

Regionaldossiers für die Nachqualifizierung 2017

Die dritte Auflage der Dossiers stellt insbesondere **Praxisbeispiele von Bildungsanbietern, Multiplikatoren, aber auch Unternehmen und Beschäftigten aus den Regionen** vor. Die Beispiele zeigen auf, wie vielfältig die Strategien in der Nachqualifizierung sein können und welche Perspektiven zu berücksichtigen sind. Dies kann von den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss als ein Pool aus Ideen genutzt werden, um weitere Impulse zu setzen und um die Nachqualifizierung nachhaltig in Ihren Regionen zu verankern.

Die Regionaldossiers bieten auf Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte einen Überblick über Strukturdaten zur Bevölkerung, den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, sowie jeweils regionalspezifische Praxisbeispiele als Ideenpool für die Weiterentwicklung der regionalen Angebote und Strukturen.

Die Ansprechpartnerinnen und -partner der Initiative ProAbschluss vor Ort sind:

<p>Romana Hemmers Bildungscoach Telefon: 06421 4051229 E-Mail: hemmersr@marburg-biedenkopf.de Kreisausschuss des Landkreises Marburg-Biedenkopf Bismarckstr. 16b 35037 Marburg</p>	<p>Torsten Roth Nachqualifizierungsberater im Bildungspoint Mittelhessen Telefon: 0641 98 444 7913 Mobil: 0151 14510994 E-Mail: nachqualifizierung@zaug.de ZAUG gGmbH Agentur für Arbeit Marburg Afföllerstr. 25, Raum 27 35039 Marburg</p>
--	---

Bildungslandschaft und Arbeitsmarkt

Der Landkreis Marburg-Biedenkopf befindet sich im Regierungsbezirk Gießen und besteht aus 22 Kommunen.¹ Von den 88.390 sozialversicherungspflichtig sind 15 Prozent auf Helferebene angestellt (Hessen 15 Prozent). Weitere 15 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben keinen Berufsabschluss (Hessen 13 Prozent).² Wichtige Wirtschaftsbereiche stellen die Metallerzeugung und -bearbeitung, die Erziehung und Unterricht sowie der Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) dar.³

Da das Durchschnittsalter der Bevölkerung von 43 Jahre in 2014 auf 46 Jahre in 2030 steigen und die Gesamtbevölkerung laut Prognose nur um 2 Prozent steigen wird⁴, ist es wichtig, die Qualifizierung von Beschäftigten gezielt zu fördern, um die Wirtschaftskraft des Landkreises halten zu können. Insbesondere un- und angelernte Beschäftigte, die bereits in die betrieblichen Abläufe integriert sind, können durch eine Qualifizierung ihren Berufsabschluss berufsbegleitend erlangen und als Fachkräfte eingesetzt werden.

Der Landkreis bietet dafür eine breit aufgestellte Bildungslandschaft. Es gibt Bildungsanbieter, die Bildungsangebote zur Vorbereitung auf die Externenprüfung anbieten und individuelle Angebote zur Nachqualifizierung zusammenstellen, die auch die berufsspezifische Sprachförderung umfassen.

Insgesamt sind 31 berufliche Schulen (davon 24 öffentliche, sieben freie) im Landkreis Marburg-Biedenkopf angesiedelt, die sich spezifischen Bereichen zuordnen lassen. So finden sich darunter sechs Fachschulen, sechs Teilzeit-Berufsschulen und sechs Berufsfachschulen.⁵ Diese können nach einer formalen Registrierung im zuständigen Regierungspräsidium Beschäftigte in ihre Kurse aufnehmen und auf die Externenprüfung vorbereiten.⁶ Eine gute Verkehrsanbindung an Kassel, Gießen und Limburg ermöglicht es den Teilnehmenden auch Kurse in anderen Landkreisen wahrzunehmen.

¹ <http://marburg-biedenkopf.de/buergerservice/staedte-und-gemeinden/>

² Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Beschäftigung am Arbeitsort. Nürnberg

³ Brancheneinschätzung Frühjahr 2016 in: Bundesagentur für Arbeit (2016) Faktencheck zum Arbeitsmarkt

⁴ Hessisches Statistisches Landesamt 2016: Regionale Bevölkerungsvorausberechnung 2014 - 2030 Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen, Wiesbaden

⁵ Kommunale Bildungsdatenbank 2016: Hessen – Berufliche Bildung. Anzahl, Art und Trägerschaft der beruflichen Schulen, Schuljahr 2015/2016. Online unter: <https://www.bildungsmonitoring.de/bildung/online/data;jsessionid=F735056E4353BDB60CBD7D3B1FED2DD2?operation=previous&levelindex=1&step=0&titel=Bundesl%C3%A4nder&levelid=1484921635369&levelid=1484921629317>

⁶ Weitere Informationen finden Sie unter: http://www.proabschluss.de/fileadmin/qualiback/materialien/QualiBack_Leitfaden.pdf

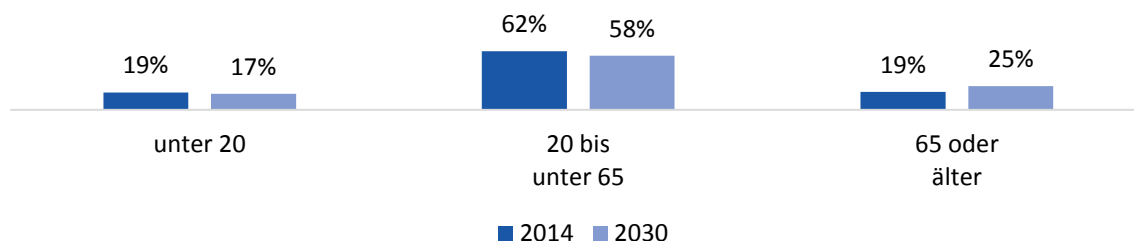
Bevölkerung des Landkreises Marburg-Biedenkopf

	Marburg-Biedenkopf	Hessen
Bevölkerungsstand	245.241	6.176.172
- darunter Frauen	51%	51%
- darunter Nichtdeutsche	10%	14%
Bevölkerungsdichte (Einwohner/km²)	194	293

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt (2016): Die Bevölkerung der hessischen Gemeinden am 31.12.2015. Fortschreibungsergebnisse Basis Zensus 09. Mai 2011, Wiesbaden.

Im Jahr 2015 umfasst die Bevölkerung des Landkreises Marburg-Biedenkopf 245.241 Personen. Die Bevölkerungsprognose zeigt, dass bis ins Jahr 2030 ein leichter Anstieg der Bevölkerung auf 246.346⁷ Personen zu erwarten ist. Dennoch ist der Anteil an jungen Menschen und der erwerbsfähigen Bevölkerung rückläufig, wie die folgende Grafik zeigt. Deshalb ist es umso wichtiger, Individuen gezielt in ihren beruflichen Qualifikationen zu fördern.

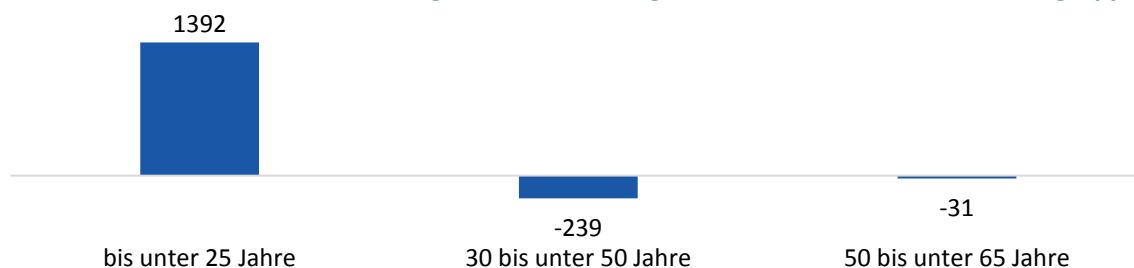
Bevölkerungsentwicklung nach Anteilen der Altersgruppen im Landkreis, Jahre 2014 und 2030 im Vergleich, Angaben in Prozent



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt (2016): Regionale Bevölkerungsvorausberechnung 2014 - 2030 Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen, Wiesbaden.

Gleichzeitig weist der Kreis im Jahr 2014 einen positiven Wanderungssaldo auf; was bedeutet, dass mehr Personen zuziehen (12.318 Personen) als fortziehen (12.005 Personen), sodass ein Bevölkerungszuwachs von 313 Personen im Jahr 2014 zu verzeichnen ist. Insbesondere sind Personen im Alter von bis zu 25 Jahren in den Landkreis gezogen.

Überschussalden an Zu- bzw. Fortzügen über die Kreisgrenzen, differenziert nach Altersgruppen



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank (2015): Hessen – Wanderungsbewegungen nach Alter, Nationalität und Geschlecht 2014. Online unter: [Kommunale Bildungsdatenbank](#).

⁷ Hessisches Statistisches Landesamt 2015

Struktur des Arbeitsmarktes

Der Arbeitsmarkt des Landkreises ist durch eine hohe Frauenerwerbstätigkeit geprägt. Fast jede zweite der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist weiblich. Neben den Vollzeitbeschäftigten sind rund ein Drittel der Beschäftigten in Teilzeit angestellt, weitere 28 Prozent der Personen befinden sich in geringfügig entlohnter Beschäftigung. In den beiden zuletzt genannten Gruppen sind überwiegend Frauen tätig. Es gibt mit 18 Prozent (Hessen 18 Prozent) einen durchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten im Niedriglohnbereich. In diesen Bereichen kann die Absolvierung eines Berufsabschlusses zum einen das Einkommensniveau heben und die Erwerbsfähigkeit ausbauen. Gleichzeitig ist auch die Beteiligung der Arbeitgeber erforderlich, um Qualifizierungen finanziell und zeitlich zu ermöglichen.

Die Beschäftigten, so zeigen die Pendlerbewegungen, weisen eine durchschnittliche Mobilität auf. Jeder fünfte Beschäftigte pendelt aus anderen Landkreisen ein und jeder vierte erwerbstätige Bewohner des Landkreises pendelt in einen anderen. Dies lässt darauf schließen, dass eine gute Vernetzung innerhalb der Region Mittelhessen besteht. Die vorhandene Mobilität kann sich positiv auf die Teilnahmebereitschaft an Kursen auswirken, die in größerer Entfernung liegen.

	Marburg-Biedenkopf	Hessen
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) absolut	88.390*	2.457.858*
- darunter Frauen	48%*	46%*
- darunter Nichtdeutsche	8%*	14%*
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)	24.485*	583.421*
- darunter Frauen	62%*	60%*
- darunter Nichtdeutsche	10%*	16%*
Niedriglohnbereich anteilig an SvB⁸	18%**	18%**
Teilzeitbeschäftigung	27.524*	682.741*
- darunter Frauen	81%*	78%***
Pendlerbewegungen⁹		
- Einpendlerquote	22%	14%
- Auspendlerquote	24%	10%
Arbeitslosenquote	4%****	5%****

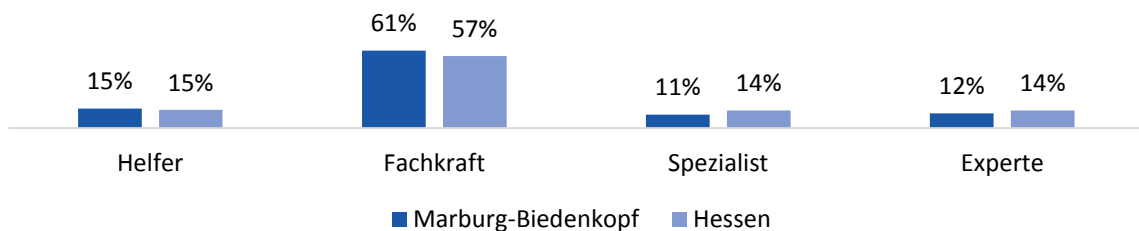
Quellen: *Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Beschäftigung am Arbeitsort. Nürnberg. **Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Hessen, Stichtag: 30. Juni 2016. Frankfurt am Main. ***Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Nürnberg. **** Bundesagentur für Arbeit (2017) Übergreifende Statistik.

⁸ Als niedrig entlohnt gilt laut OECD-Definition, wer in Vollzeit sozialversichert beschäftigt ist und weniger als 2/3 des nationalen Medianeinkommens aller in Vollzeit sozialversichert Beschäftigten verdient. Die Niedriglohnschwelle (Westdeutschland) liegt für den 31.12.2010 bei 1890,03 Euro (2/3 des Medianentgelts in Westdeutschland).

⁹ Pendler im Sinne der Beschäftigungsstatistik sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsort sich vom Wohnort unterscheidet (Bundesagentur für Arbeit 2011: Methodische Hinweise zu Pendlern. Online unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280848/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/Pendler-meth-Hinweise.html).

Der überwiegende Anteil der Beschäftigten des Landkreises Marburg-Biedenkopf ist auf Fachkraftebene beschäftigt (61 Prozent) und verfügt über einen Berufsabschluss in dem Bereich, in dem sie oder er arbeitet. Rund 15 Prozent der Beschäftigten haben jedoch keinen Berufsabschluss in dem Feld, in dem sie arbeiten und sind deshalb als Helferinnen und Helfer beschäftigt. Diese 13.641 Beschäftigten könnten mit der Teilnahme an einer Externenprüfung bei der zuständigen Kammer ihren Berufsabschluss nachholen.

Anforderungsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Angaben in Prozent



Quellen: Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Hessen, Stichtag: 30. Juni 2016. Frankfurt am Main. Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (geB). Nürnberg.

Wichtige Branchen bilden im Landkreis Marburg-Biedenkopf die Metallerzeugung- und -bearbeitung, die Erziehung und Unterricht und der Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen). Insbesondere die Branchen Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, Sozialwesen (ohne Heime) und Baugewerbe verzeichneten im Jahr 2016 einen deutlichen Zuwachs in den Beschäftigtenzahlen.

Die 10 größten Branchen mit Beschäftigtenentwicklung in 2016 im Agenturbezirk Marburg

Top 10-Branchen nach Größe	Anzahl der SvB	Beschäftigtenentwicklung in 2016 in %, ausgehend vom Basisjahr 2015 ¹⁰
Metallerzeugung und -bearbeitung	8.774	-8
Gesundheitswesen	8.498	-7
Erziehung und Unterricht	7.435	11
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5.631	-1
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	5.158	113
Sozialwesen (ohne Heime)	4.546	84
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	*	9
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	4.006	10
Maschinenbau	3.898	12
Baugewerbe	3.812	46

Quelle: Brancheneinschätzung Frühjahr 2016 in: Bundesagentur für Arbeit (2016) Faktencheck zum Arbeitsmarkt, online unter: [Arbeitsmarktmonitor der Arbeitsagentur](#).

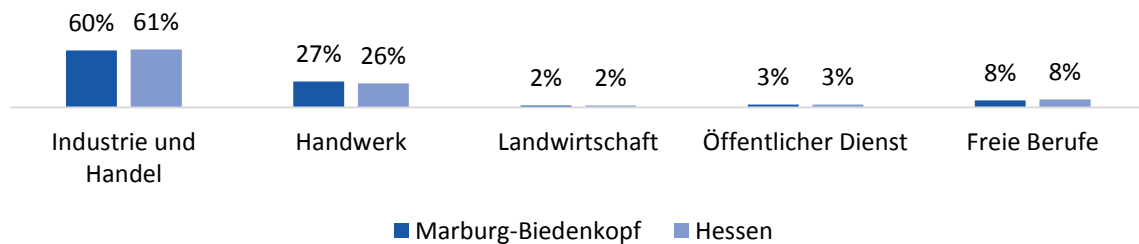
¹⁰ Für jede Branche in einer Region wird die Veränderungsrate des Beschäftigtenbestandes in Prozent eingeschätzt.

Struktur des Ausbildungsmarktes

Der Ausbildungsmarkt ist ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes. Er gibt einen Anhaltspunkt über relevante Berufe und Branchen des Landkreises, die aktuelle Nachfrage nach Auszubildenden sowie die Interessen der jungen Menschen, die sich für einen Ausbildungsplatz bewerben.

Betrachtet man die Anteile der Auszubildenden je nach Kammerzugehörigkeit, wird deutlich, dass im Landkreis Marburg-Biedenkopf, ähnlich der Struktur in Hessen, rund zwei Drittel der Ausbildungsplätze in dem Bereich Industrie und Handel bestehen.

Auszubildende nach Ausbildungsbereichen, Angaben in Prozent



Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank (2015): Hessen. Online unter: [Auszubildende nach Ausbildungsbereichen](#).

Die Übersicht über die Top 20 Ausbildungsberufe zeigt, dass die Präferenz sowie die Bedarfe der Arbeitgeber bei den Ausbildungsberufen leicht von denen der jungen Bewerberinnen und Bewerber abweichen. Im Berichtsjahr 2015/2016 wurden im Landkreis 1.640 Ausbildungsstellen gemeldet und es bewarben sich 1.993 Personen auf eine Ausbildungsstelle. Dies entspricht somit 1,2 Bewerberinnen und Bewerbern pro gemeldeter Stelle.

Anhand dieses Vergleiches lässt sich für einzelne Berufe eine Bewerber-Stellen-Relation beziffern, die deutlich geringer ist. Dies trifft beispielsweise bei den Fachkräften im Gastromieservice (0,2), bei den Fachkräften für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (0,4) oder bei den zahnmedizinischen Fachangestellten (0,6) zu. Für Berufe, in denen die Bewerber-Stellen-Relation sehr gering ausfällt, bietet die Nachqualifizierung eine Möglichkeit, Bewerberengpässe über die Qualifizierung von bestehendem Personal abzumildern. Anhand der hier vorliegenden Datengrundlage können Unternehmen sensibilisiert werden, andere Wege als die klassische duale Ausbildung zur Deckung ihrer Personalbedarfe zu nutzen. Durch die gezielte Nachqualifizierung von Beschäftigten in den benannten Bereichen, können Personalengpässe in den einzelnen Ausbildungsberufen mittelfristig behoben werden.

Die Top 20 der Ausbildungsberufe nach gemeldeten Stellen sowie Stellenbewerberinnen und -bewerber

Top 20 Ausbildungsberufe	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber	Bewerber pro Stelle	Rang betriebl. Nachfrage Hessen
Insgesamt	1.640	1.993	1,2	-
1. Fachkraft im Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	135	200	1,5	1
2. Fachkraft im Friseurgewerbe	70	44	0,6	9
3. Fachkraft für Kraftfahrzeugtechnik	58	89	1,5	4
4. Fachkraft für Lagerwirtschaft	48	73	1,5	5
5. Kaufmännischer, technischer Betriebswirt	48	111	2,3	3
6. Fachkraft für Maschinenbau, Betriebstechnik	46	56	1,2	13
7. Fachkraft für Elektrische Betriebstechnik	46	47	1,0	18
8. Köche/Köchinnen	46	32	0,7	7
9. Zahnmedizinische Fachangestellte	44	26	0,6	6
10. Bankkaufleute	41	39	1,0	8
11. Fachkraft für Sanitär, Heizung, Klimatechnik	38	16	0,4	17
12. Fachkraft im Gastronomieservice	37	9	0,2	14
13. Büro-, Sekretariatskräfte	36	128	3,6	2
14. Fachkraft Spanende Metallbearbeitung	36	33	0,9	26
15. Fachkraft im Verkauf Back-, Konditoreiwaren	35	14	0,4	20
16. Fachkraft für Werkzeugtechnik	35	12	0,3	41
17. Fachkraft für Maler-, Lackiererarbeiten	32	40	1,3	19
18. Technische Zeichner/innen	31	37	1,2	31
19. Fachkraft für Bauelektrik	31	21	0,7	16
20. Medizinische Fachangestellte	30	75	2,5	11
Übrige Berufe	717	891	1,2	-

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016): Bewerber und Berufsausbildungsstellen. In: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Berichtsjahr 2015/2016.

Anmerkungen der Bundesagentur für Arbeit: Als Berufsausbildungsstellen zählen alle mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten und im Berichtsjahr zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen für anerkannte Ausbildungsberufe nach dem BBiG, einschließlich der Ausbildungsplätze in Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen (§ 102 SGB III) durchführen. Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist bzw. deren Voraussetzung dafür gegeben ist.

Teil I: Beratung und Begleitung in der Nachqualifizierung

Der Regionale Fachtag für den Landkreis Marburg-Biedenkopf

Ziel der Fachtage ist es, die Regionen in Bezug auf die Umsetzung und Integration von Nachqualifizierung in bestehende Fachkräftesicherungsstrategien prozessbegleitend zu unterstützen. Hierbei sollen vor allem bestehende Strukturen genutzt und an Netzwerke und Konzepte zur Fachkräftesicherung angedockt werden. Der Bekanntheitsgrad von Nachqualifizierung kann somit bei Unternehmen und Beschäftigten steigen und der Zugang zu häufig individualisierten Bildungsmaßnahmen erleichtert werden.

Für die Umsetzung von abschlussorientierten Qualifizierungen braucht es flexible Bildungsangebote und engagierte Unternehmen, die ihre Beschäftigten im Qualifizierungsprozess unterstützen. Wie die Landesinitiative ProAbschluss zur Bereitstellung der benötigten Bildungsangebote sowie der Sensibilisierung für Nachqualifizierung in Mittelhessen beitragen kann, wurde am 2. November 2016 in Stadtallendorf thematisiert. Der Fachtag bot Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bereich der Beruflichen Bildung, der Arbeitgeber, der Sozialpartner und den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss aus dem Landkreis Marburg-Biedenkopf die Möglichkeit, anhand statistischer Daten über Nachqualifizierungsbedarfe in der Region zu diskutieren.

Nachqualifizierungspotenzial von Engpassberufen in der Region

Der inhaltliche Schwerpunkt des Fachtages lag auf der Diskussion von Berufsgruppen, die Fachkräftengpässe und hohe Anteile an Helferinnen und Helfern aufweisen. Die Teilnehmenden evaluierten die prognostizierten Defizite für das Jahr 2020 und gaben Einschätzungen zur Bedeutung der Berufe für die Region und zu Potenzialen für Nachqualifizierung ab.

Einschätzungen der Teilnehmenden zu Nachqualifizierungspotenzialen in Engpassberufsgruppen

Engpassberufsgruppen	Einschätzung der Teilnehmenden
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbau-berufe	Die prognostizierten Engpässe erscheinen den Teilnehmenden plausibel. Trotz umfangreicher Ausbildungsberufe wird Nachqualifizierung aufgrund hoher Helferanteile als möglich gesehen.
Maschinen- und Fahrzeug-technikberufe	Unter Berücksichtigung sich wandelnder Anforderungen in dieser Berufsgruppe erscheint Nachqualifizierung relevant. Der Prognose wird demnach zugestimmt.
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	Diese Berufsgruppe scheint nur bedingte Wichtigkeit für die Region zu haben. Dennoch wird der Prognose zugestimmt. Aufgrund der hohen Fachkraftquote ist die Nachfrage bzgl. Nachqualifizierung gering.
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	Die Prognose wird abhängig vom Einsatz neuer Technologien bewertet. Generell besteht aus Perspektive der Anwesenden eine hohe Nachfrage für (Nach-)Qualifizierung, insbesondere beim Beruf der <i>Berufskraftfahrer/in</i> und <i>Baugeräteführer/in</i> .
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	Der Engpass wird höher als die Prognose geschätzt. Für Nachqualifizierung geeignet sind die Ausbildungsberufe <i>Industriekaufmann/-frau</i> und <i>Kaufmann/-frau für Büromanagement</i> aufgrund ihrer Beliebtheit sowie Eignung zum Wiedereinstieg.

Handlungsfelder

Im Plenum wurden aktuelle Erkenntnisse zu Nachqualifizierung basierend auf den vorangehenden Einschätzungen erarbeitet. Aus den Ergebnissen lassen sich insbesondere folgende Handlungsfelder identifizieren:

Angebotsstruktur

- Konzeption individueller Kurse mit meist kleinen Seminargruppen, die z.B. durch den Qualifizierungsscheck finanziert werden können
- Erstellung von Angeboten, die flexibel variiert werden können

Vernetzung und Kooperation

- Ausbau von Kooperationen der einzelnen Akteure zur Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit oder Kursangeboten
- Abstimmungen zu Nachqualifizierungskursen zwischen Bildungsträgern, Teilnehmenden und Arbeitgebern
- Nutzung und Ausbau des regionalen Netzwerks zu Nachqualifizierung
- Beteiligung regionaler Akteure an bestehenden Netzwerktreffen und Informationsverbreitung

Öffentlichkeitsarbeit

- Vermarktung von Nachqualifizierung über verschiedene Kanäle wie Printmedien, soziale Medien, Informationsmails, Homepages
- Nutzung von regionalen Messen, Vortragsveranstaltungen und Informationsveranstaltungen zur Verbreitung des Themas
- Erstellung eines Portfolios von Best-Practice Beispielen
- Bekanntmachung des Beratungsangebots zu Fördermitteln

Auf die Vorteile von Nachqualifizierung und deren finanzielle Förderung z. B. in Form vom Qualifizierungsscheck wird bei öffentlichen Veranstaltung und im Beratungsgespräch mit Unternehmen deutlich gemacht. Hierbei wird für Betriebe hervorgehoben, dass sie durch den Qualifizierungsscheck der Initiative geringe Kosten und keinen administrativen Aufwand haben. Beides liegt in der Verantwortung der teilnehmenden Beschäftigten und Betriebe können (durch Freistellung und Kostenübernahme) unterstützen.

Der Regionale Fachtag 2017 – Ausblick

Die Handlungsfelder des Fachtages 2016 werden von den Akteuren vor Ort selbstständig ausgeführt. Um die Prozesse weiterhin unterstützend zu begleiten, werden im Rahmen der Fachtage 2017 Lösungsansätze in Bezug auf die Umsetzung von Nachqualifizierung in den Regionen angeboten. Das Leitmotiv bildet dabei der Slogan „Welche Nachqualifizierung braucht die Wirtschaft? Wie können Bildungsanbieter passgenaue NQ-Angebote konzipieren und vermarkten?“ Aufbauend auf den erarbeiteten Wissensständen, bieten die Fachtage 2017 für die Regionen individualisierte Konzepte zum Ausbau folgender drei Themenbereiche an:

- Konzeption und Etablierung von regionalen Nachqualifizierungsangeboten
- Vermarktung der Nachqualifizierung
- Etablierung der Netzwerke

Übersicht der Praxisbeispiele mit Praxispartnern aus Mittelhessen

Folgend finden sich Praxisbeispiele von Praxispartnern in der Nachqualifizierung aus der Region.

PRAXISBEISPIEL 1	Praxispartner im Landkreis Marburg-Biedenkopf <i>Deutscher Gewerkschaftsbund</i>
PRAXISBEISPIEL 2	Praxispartner im Landkreis Limburg-Weilburg <i>Industrie- und Handelskammer Limburg</i>

PRAXISBEISPIEL 1: Praxispartner im Landkreis Marburg-Biedenkopf



Organisation:	Deutscher Gewerkschaftsbund
Ansprechpartner:	Dr. Ulf Immelt
Position:	Organisationssekretär
Telefon:	06421 2 30 60
E-Mail:	ulf.immelt@dgb.de
Homepage:	www.mittelhessen.dgb.de
Anschrift:	Bahnhofstr. 6, 35037 Marburg

IWAK: Warum ist die betriebliche Qualifizierung von Beschäftigten auf Helferebene wichtig?

Dr. Immelt: Durch Industrie 4.0 verändert sich in vielen Bereichen die Arbeitswelt. Dies betrifft sowohl die Arbeitsabläufe als auch die Tätigkeiten. Dies ist kein Zukunfts-Szenario, sondern bereits in vielen Betrieben Realität. Die Auswirkungen der Veränderungen spüren perspektivisch insbesondere die Beschäftigten auf Helferebene. Denn meist arbeiten diese unter erschwerten Arbeitsbedingungen, verfügen über ein geringeres Lohnniveau und haben weniger Verhandlungskraft, wenn es zu betrieblichen Umstrukturierungen kommt. Deshalb besteht bei vielen Beschäftigten, bei denen sich Veränderungen im Arbeitskontext abzeichnen, ein Anreiz, einen Fachkraftstatus durch eine Nachqualifizierung zu erreichen.

IWAK: Wie sehen die Bedarfe nach qualifizierten Beschäftigten im Landkreis Marburg-Biedenkopf aus?

Dr. Immelt: Der Landkreis ist in Bezug auf seine wirtschaftliche Struktur heterogen aufgestellt. So findet man im Westkreis überwiegend Betriebe im verarbeitenden Gewerbe, von denen nicht wenige in ihrer Nische Weltmarktführer sind. Diese haben die Notwendigkeit einer höheren Qualifizierung ihrer Beschäftigten teilweise bereits erkannt. Marburg ist stark durch die Universität geprägt. Neben dem Universitätsklinikum gibt es eine große Dienstleistungsbranche und Unternehmen im Chemiesektor.

Prinzipiell kann man sagen, dass die Digitalisierung massive Veränderungen der Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe zur Folge hat. Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen daher quantitativ und qualitativ ausgebaut werden. Um über die Veränderungen der Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe Aufschluss zu erhalten, ist ein regelmäßiges regionales Monitoring der Beschäftigtenstruktur unter Digitalisierungsaspekten notwendig. Ohne ein lebenslanges Lernen wird die digitale Transformation nicht gelingen. D. h. der pädagogisch begründete Einsatz digitaler Technologien in Kitas, allgemeinbildenden Schulen, Berufsschulen und Betrieben muss beschleunigt und die Medienkompetenz gestärkt werden. Ebenso müssen wichtige technische Kenntnisse und Kompetenzen im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung, z. B. durch die Agentur für Arbeit, vermittelt werden. Die Ausbildungsberufe müssen überprüft und modernisiert werden, die berufliche Fortbildung muss weiterentwickelt werden. Die Durchlässigkeit zwischen Aus- und Fortbildung sowie Studium muss hergestellt werden. Die beruflichen Schulausbildungspläne müssen unter Berücksichtigung der Digitalisierung überarbeitet und die Berufsschulen müssen zum Erlernen und Beherrschen digitalisierter Arbeit ausgestattet werden.

IWAK: Welche Rolle nimmt der Deutsche Gewerkschaftsbund in der aktiven Ausgestaltung des Veränderungsprozesses ein?

Dr. Immelt: Es gibt gewerkschaftliche Arbeitskreise auf Regions- (Mittelhessen) und auf Bezirksebene (Hessen-Thüringen). Wir haben zurzeit bei uns im Landkreis Marburg-Biedenkopf eine geringe Arbeitslosigkeit. Die Digitalisierung hat einen fundamentalen Wandel für die Beschäftigten und die Arbeitswelt zur Folge. Diese muss aus Sicht des DGB aktiv im Sinne von Guter Arbeit gestaltet werden. Digitales Arbeiten enthält die Chance selbstbestimmt und gesund unter attraktiven Arbeitsbedingungen zu arbeiten, aber auch die Gefahr des genauem Gegenteils. Letztlich ist es eine Frage von betrieblichen und gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen, unter denen sich die Veränderungen vollziehen. Zentrale Baustellen, an denen sich diese Entscheidungen vollziehen, sind die Fragen von Arbeitszeit, Mitbestimmung, Datenschutz, sozialer Sicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und, wie oben schon ausgeführt, von Bildung und Qualifizierung. Inwieweit Qualifizierung funktioniert, hängt nicht zuletzt von der Betriebskultur ab. Gibt es eine Gesprächskultur oder eine Kultur der Angst? Betriebe, die hierfür offen sind, setzen sich für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten ein. Aber auch hier wird ausgehandelt, in welcher Form qualifiziert wird, mit welchem Abschluss und welchen betrieblichen Perspektiven zu rechnen ist und inwieweit Freistellungen und Kurskosten seitens des Betriebs übernommen werden.

IWAK: Wie schätzen Sie die Qualifikationskultur in Unternehmen ein, die aktuell nicht mit Auswirkungen der Industrie 4.0 in Berührung kommt?

Dr. Immelt: Qualifikationskultur in einem Unternehmen hat auch immer etwas damit zu tun, inwieweit das Unternehmen sich einen Vorteil aus der Qualifizierung ihrer Beschäftigten verspricht. In der Frage nach starken Qualifikationsbedarfen und der damit verbundenen Debatte um einen Fachkräftemangel ist uns folgendes aufgefallen: Gibt es in einer Branche geringe Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen, ist die Klage der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über den „Fachkräftemangel“ besonders groß. Wenn Tarifbindung besteht und ein Betriebsrat vorhanden ist, ist unserer Erfahrung nach die Gewinnung von Fachkräften dort deutlich einfacher.

IWAK: Was tun die Gewerkschaften konkret für die Beschäftigten vor Ort? Gibt es dafür bereits praktische Beispiele?

Dr. Immelt: Wie oben bereits ausgeführt: Eine digitalisierte Arbeitswelt birgt Chancen und Risiken. Für Gewerkschaften kommt es darauf an, diese technologischen Umwälzungen zu gestalten. Die Kriterien sind: Arbeit muss sicher sein, fair geregelt werden, neue Zeitsouveränität ermöglichen und unter Beteiligung der Arbeitenden und ihrer Gewerkschaften gestaltet sein. Hierbei spielt die betriebliche Mitbestimmung eine zentrale Rolle.

Im Bereich Arbeitsmarktpolitik haben wir verschiedene Projekte über unsere Mitarbeit im Verwaltungsrat und den lokalen Verwaltungsschüssen der Agentur für Arbeit angestoßen. Hierzu gehört WeGebAU und die Qualifizierung in der Kurzarbeit. Auch das Prinzip der Vermittlung vor Qualifizierung ist durch unsere Initiativen im SGB III Bereich aufgeweicht worden. Dies bedeutet konkret, dass eine Arbeitsagentur nicht mehr gesetzlich dazu gezwungen, Erwerbslosen einen Job zu vermitteln, den sie nur kurzfristig ausüben werden, wenn stattdessen durch eine Qualifizierung eine dauerhafte Beschäftigung in Aussicht steht.

IWAK: Haben es an dieser Stelle erfahrene Fachkräfte nicht viel einfacher, die Qualifizierung inhaltlich wie auch finanziell zu meistern und die Unterstützung des Arbeitgebers zu erhalten?

Dr. Immelt: Auch hier werden die Bedingungen mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausgehandelt. Noch stärker als bei den Fachkräften ist aber bei den Helferinnen und Helfern von Bedeutung, inwieweit sie sich die Qualifizierung auch finanziell leisten können. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich an dieser Stelle die Frage stellen, wo sie in fünf Jahren mit ihrer Unternehmung sein möchten und wie sie die Personalentwicklung dafür ausgestalten. Investieren sie nur in Maschinen oder müssen sie in gleichem Maße auch in ihre Beschäftigten investieren? Dies betrifft nicht nur das verarbeitende Gewerbe, sondern beispielsweise auch den Bankensektor. Durch die Einführung von Bankautomaten und Online-Banking geht der Bedarf an Arbeitskräften zurück und die Unternehmen müssen sich damit auseinandersetzen, wie sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Phase mitnehmen und qualifizieren.

IWAK: Was bedeuten diese Entwicklungen für die Arbeit in den Landkreisen?

Dr. Immelt: Der Landkreis sieht, dass perspektivisch Probleme entstehen. Programme wie ProAbschluss oder OloV bieten wichtige Beiträge zur Bewältigung dieser Herausforderungen. Allerdings ist es in der Praxis auch so, dass nicht allein die Politik entscheidet, ob Qualifizierungen umgesetzt werden oder nicht. Die Entscheidungen werden letztendlich in den Betrieben gefällt. Politik kann aber Rahmenbedingungen schaffen. Dies geschieht am wirkungsvollsten auf Landes- und Bundesebene. Ein Beispiel wäre das Arbeitszeitgesetz. Dieses sollte sich sehr viel mehr an den Zeitbedürfnissen und Lebensentwürfen der Beschäftigten orientieren, was die Zeit für Qualifizierung und Weiterbildung einschließt. Ein anderes Beispiel sind das Betriebsverfassungs- und das Personalvertretungsgesetz. Die darin enthaltenen Schutz- und Mitbestimmungsrechte müssen auf die neuen flexibilisierten Arbeitsformen wie Out- und Crowdsourcing, Cloudworking, Homeoffice, Telearbeit und mobiles Arbeiten ausgeweitet werden.

IWAK: Herr Dr. Immelt, ich danke Ihnen für das Gespräch.

PRAXISBEISPIEL 2: Praxispartner im Landkreis Limburg-Weilburg



Organisation:	Industrie- und Handelskammer Limburg
Ansprechpartnerin:	Ursula Günther
Position:	Ausbildungsberatung Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung
Telefon:	06431 210 152
E-Mail:	u.guenther@limburg.ihk.de
Homepage:	www.ihk-limburg.de
Anschrift:	Walderdorffstr. 7, 65549 Limburg

IWAK: Welche Unterstützung erhalten Beschäftigte, die sich für eine Externenprüfung interessieren?

Günther: Die IHK bietet eine telefonische oder persönliche Beratung für diejenigen an, die sich für eine Externenprüfung interessieren. Wir beraten zu den Inhalten der Prüfung und ob die Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung erfüllt sind. Wenn die Voraussetzungen für die Zulassung zur IHK-Abschlussprüfung erfüllt sind, sodass die Externenprüfung für die Person in Frage kommt, aber Unterstützung bei der Finanzierung des Vorhabens gebraucht wird, leiten wir sie an Herrn Schauer als Beratungskraft der Initiative ProAbschluss weiter. Dort erhalten sie eine Beratung und die Möglichkeit, den Qualifizierungsscheck des Landes Hessens für einen Vorbereitungskurs unterstützend zu beantragen. Die Initiative ProAbschluss ist insbesondere dafür zu begrüßen, da sie die Möglichkeit der Externenprüfung bei den Beschäftigten und den Unternehmen bewirbt.

IWAK: Welche Bedeutung hat die Externenprüfung für die Wirtschaft im Landkreis Limburg-Weilburg?

Günther: Das Thema wird bei uns aktuell politisch immer relevanter. Auch wenn die Betriebe noch nicht unbedingt einen Fachkräftemangel verspüren, so sind doch viele kleinere Unternehmen auf der Suche nach einer Nachfolgerin bzw. einem Nachfolger. Insbesondere Angelernte im Einzelhandel könnten durch eine Ausbildung auf die Verantwortung der Personalführung vorbereitet und dann als Nachfolgerin bzw. Nachfolger im Fachgeschäft eingesetzt werden. Denn auch die regulären Auszubildenden sehen wir als den Filialleiternachwuchs bzw. die Teamführung von morgen. Die Angelernten haben den Vorteil, meist reifer und erfahrener zu sein – zwei Punkte, die wichtig für eine Führungsrolle sind. Darüber hinaus könnte die Externenprüfung für geflüchtete Menschen eine Option unter vielen sein, wenn sie ihre Arbeitserfahrung im Herkunftsland nachweisen können.

IWAK: Wie hat sich die Nachfrage nach der Externenprüfung in den letzten Jahren entwickelt?

Günther: Meiner Einschätzung nach ist die Zahl der Beratungen gestiegen. Auch wenn wir im Landkreis eine gute Zusammenarbeit pflegen und das Thema publik machen, so sind es nicht viele Personen oder Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, die sich für eine Externenprüfung interessieren. Da wir das Thema nun stärker bei uns in der Kammer in den Fokus rücken, habe ich mir eine extra Statistik dafür angelegt. 2016 haben 44 Personen eine Beratung zur Externenprüfung angefragt, elf Personen haben als Externe eine Abschlussprüfung abgelegt.

IWAK: Warum möchten die Personen, die in Ihre Beratung kommen, ihren Berufsabschluss im Rahmen der Externenprüfung machen?

Günther: Viele Personen, die eine Beratung zur Externenprüfung suchen, kommen, weil sie ihre Arbeit verloren haben und bei der Agentur für Arbeit auf die IHK verwiesen werden oder weil sie mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz unzufrieden sind. Keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen zu können,

versperrt teilweise den Zugang zu einer neuen Arbeitsstelle oder einer anderen Lohngruppe und verhindert ganz allgemein Aufstiegschancen. Die Ratsuchenden finden das Angebot der Externenprüfung gut, aber sie merken auch, dass zwei bis drei Jahre Ausbildungszeit nicht ohne weiteres zu ersetzen sind. Für sie ist die Herausforderung: das „Lernen lernen“. Sie haben häufig einen besseren Zugang zu der Praxis, müssen sich aber zusätzlich noch die Theorie aneignen.

Deshalb scheitert es meist an der Vorbereitung auf die Prüfung. Denn hier in Limburg haben wir nur wenige Bildungsangebote, die die Vorbereitung unterstützen. Kurse zur Vorbereitung gibt es in Limburg so gut wie gar nicht, die nächsten Kurse finden in Wiesbaden statt. Dies ist eine Entfernung, die die Menschen aus dem Landkreis Limburg-Weilburg für eine Qualifizierung noch auf sich nehmen. Da es aber circa 82 IHK-Ausbildungsberufe im Landkreis und eine so heterogene Gruppe an Teilnehmenden an der Externenprüfung gibt, finden sich für die meisten keine passenden Qualifizierungsmaßnahmen.

Um sich einen Eindruck von den Inhalten der Prüfung zu verschaffen, gebe ich meist die Empfehlung, eine bereits abgelaufene Prüfung testweise durchzugehen. So bekommt man eine realistische Einschätzung vom eigenen Leistungsstand. Denn die Externenprüfung kostet nicht nur Zeit in der Vorbereitung, sondern auch Geld. Die Prüfungsgebühren liegen zurzeit zwischen 153,-- und 230,-- Euro, hinzukommen die Kosten für Unterlagen und eventuell die Vorbereitung.

IWAK: Welche Personen sind denn bereit eine Externenprüfung abzulegen?

Günther: Diejenigen, die dann in eine Externenprüfung gehen, sind ehrgeizig und hatten keine Gelegenheit einen Beruf abzuschließen. Dies möchten sie nun für sich nachholen. Das sind Menschen, die sind so motiviert, dass sie sich die Informationen, die Prüfungsinhalte mit großer Mühe aus dem Internet zusammensuchen und es sich selbst beibringen.

IWAK: Was tun Sie dafür, dass mehr Personen, die sich für die Externenprüfung interessieren, diese dann auch abschließen?

Günther: Die IHK Limburg wird weiterhin jeden, der sich für die Externenprüfung interessiert, beraten. Informationen und Anmeldungen sind über die Homepage der IHK Limburg (www.ihk-limburg.de) jederzeit abrufbar.

Das wichtigste ist meiner Meinung nach, die Vorbereitungsangebote auszubauen. Leider gibt es bei uns, einer eher ländlich geprägten Region, wenig Nachfrage. Für die größeren Bildungsträger vor Ort sind die Teilnehmerzahlen noch zu gering. Ein wichtiger Ansprechpartner ist dabei Herr Schauer. Mit ihm trete ich in Verbindung, wenn wir Anfragen zu dem Thema haben. Auch bewerben wir die Möglichkeit der Externenprüfung regelmäßig in unserem Newsletter und auf der Homepage. Interessierte Personen und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber erhalten dadurch einen ersten Impuls und können sich bei Bedarf bei uns und bei den anderen Beteiligten informieren.

Mit der mobilen Nachqualifizierungsberatung und speziell Herrn Schauer hier vor Ort in Limburg ist die Beratung zusätzlich verbessert worden. Wie eine geeignete Vorbereitung umgesetzt werden könnte, ist Aufgabe der Bildungspoints.

IWAK: Frau Günther, ich danke Ihnen für das Gespräch.

Teil II: Angebote zur Nachqualifizierung

Nachqualifizierungsangebote vor Ort sind ein wichtiger Aspekt beim Gelingen von Nachqualifizierungsprozessen. Für die Beratungskräfte kann das vorhandene Angebot ein Hinweis sein, wie weit die Nachqualifizierungsstrukturen in ihrer Region bereits entwickelt sind.

Die Ergebnisse der hessischen Weiterbildner-Befragung 2016 zeigen erneut, dass es Angebote in den jeweiligen Regionen Nord-, Mittel- und Südhessen gibt. In der Region Mittelhessen gibt es in jedem Landkreis bereits mindestens einen Bildungsanbieter, der aktuell Nachqualifizierungskurse anbietet. Im Rahmen der Initiative ProAbschluss sollen Impulse zur weiteren Etablierung der Angebote gegeben werden.

Deshalb ist es für Beratungskräfte und interessierte Akteure vor Ort wichtig zu wissen, welche Angebote bereits in der eigenen sowie in angrenzenden Regionen bestehen und bei welchen Akteuren möglicherweise die Bereitschaft besteht, sich in der Entwicklung neuer Angebote zu engagieren.

Übersicht über abschlussorientierte Angebote in Mittelhessen

Aktuelle Kursangebote sind zu finden unter:

<http://www.proabschluss.de/kurssuche/>

Weiterbildner mit Nachqualifizierungskursen sind zu finden unter: <http://www.proabschluss.de/anbietersuche/>

Im Folgenden sind Bildungsanbieter mit entsprechenden Kontaktpersonen aufgeführt. Die hier gelisteten Bildungsanbieter bieten für die aufgeführten Zielberufe Angebote zur Vorbereitung auf die Externenprüfung an und stehen den Beratungskräften der Initiative für Anfragen zur Verfügung. Hier sind lediglich solche Angebote aufgeführt, die von den Bildungsanbietern explizit zur Veröffentlichung im Rahmen der Regionaldossiers für die Nachqualifizierung benannt.

Angebote im Landkreis Gießen

Zielberuf/e	Bildungsträger	Kontaktperson
- Industriemechaniker/in - Modulare Qualifizierungsbausteine für den Metallbereich	Berufsbildungswerk, gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH	Heike Albrecht Telefon: 0641 86641 E-Mail: albrecht.heike@bfw.de
- Verwaltungsfachangestellte/r	Hessischer Verwaltungsschulverband	Martin Lüpkes Telefon: 0611 1579981 E-Mail: martin.luepkes@hvsv.de Weitere Informationen: www.hvsv.de

Angebote im Lahn-Dill-Kreis

Zielberuf/e	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> - Industriemechaniker/in - Maschinen- und Anlagenführer/in - Metall- und Kunststofftechnik 	Berufsbildungswerk, gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH	Christina Lipp Telefon: 06441 9079 0 E-Mail: lipp.christina@bfw.de
<ul style="list-style-type: none"> - Maschinen- und Anlagenführer/in 	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.	Franziska Richter Telefon: 02771 899413 E-Mail: dillen-burg@bwhw.de

Angebote im Landkreis Limburg-Weilburg

Zielberufe	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> - Teilqualifizierung Hochbaufacharbeiter/in - Teilqualifizierung Industriemechaniker/in - Teilqualifizierung Fachkraft Metalltechnik 	Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e.V.	Bernhard Schneider Telefon: 06431 9804 19 E-Mail: schneider.bernhard@bwhw.de

Angebote im Landkreis Marburg-Biedenkopf

Zielberuf/e	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> - Bankkaufmann/-kauffrau - Elektroniker/in - Industriekaufmann/-kauffrau - Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel - Technische/r Modellbauer/in - Technische/r Produktdesigner/in - Verfahrensmechaniker Kunststoff und Kautschuktechnik 	Berufliche Schulen Biedenkopf	Karl Heinz Schneider Telefon: 06461 75970 E-Mail: verwaltung@bs-biedenkopf.de
<ul style="list-style-type: none"> - Industriekaufmann/-kauffrau - Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement - Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel - Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitsbereich 	BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gemeinnützige GmbH	Kirsten Eckhardt Telefon: 06421 9100-817 E-Mail: bz-mr@handelshaus.de
<ul style="list-style-type: none"> - Verwaltungsfachangestellte/r 	Hessischer Verwaltungsschulverband	Martin Lüpkes Telefon: 0611 1579981 E-Mail: martin.luepkes@hvsv.de Weitere Informationen: www.hvsv.de

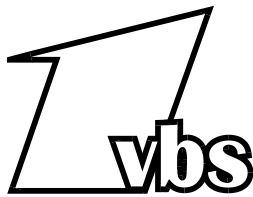
Anmerkung: Erhebung mittels eines elektronischen Kurzfragebogens (über den Newsletter von Weiterbildung Hessen e.V.) sowie Telefoninterviews im Februar/März 2017 mit hessischen Bildungsträgern.

Übersicht der Praxisbeispiele mit Bildungsanbietern aus Mittelhessen

Folgend finden sich Praxisbeispiele von Bildungsanbietern aus der Region.

PRAXISBEISPIEL 1	Bildungsanbieter im Vogelsbergkreis <i>vhs Vogelsbergkreis und Vogelsbergschule Lauterbach (Berufliches Bildungszentrum)</i>
PRAXISBEISPIEL 2	Bildungsanbieter im Landkreis Limburg-Weilburg <i>C + P Bildung GmbH</i>

PRAXISBEISPIEL 1: Bildungsanbieter im Vogelsbergkreis



Organisation:	vhs Vogelsbergkreis
Ansprechpartnerin:	Kirsten Wegwerth
Position:	Stellv. Leiterin
Telefon:	0561 58 58 375
E-Mail:	kirsten.wegwerth@vogelsbergkreis.de
Homepage:	www.vhs-vogelsberg.de
Anschrift:	Im Klaggarten 6, 36304 Alsfeld

Organisation:	Vogelsbergschule Lauterbach (Berufliches Bildungszentrum)
Ansprechpartner:	Thomas Jerwin
Position:	Fachbereichsleiter Metalltechnik
Telefon:	06641 6554 0
E-Mail:	t.jerwin@vogelsbergschule.de
Homepage:	www.vogelsbergschule.de
Anschrift:	Lindenstraße 115, 36341 Lauterbach

„Durch unsere regionale Kooperation konnten wir gemeinsam ein neues Angebot entwickeln und umsetzen.“

Im Vogelsbergkreis wurde auf Initiative der dortigen Bildungscoaches ein neues Angebot zur Nachqualifizierung entwickelt. Dieses startete im September 2016 für zwei Teilnehmer, die ihren Berufsabschluss als Metallbauer voraussichtlich im Januar 2018 absolvieren werden.

IWAK: Frau Wegwerth und Herr Jerwin, bitte beschreiben Sie einmal kurz, wie es zu Ihrer Kooperation im Rahmen der Umsetzung einer Nachqualifizierung kam?

Wegwerth: Wir haben schon lange einen guten regionalen Austausch mit vielen Akteuren etabliert und treffen uns regelmäßig in einem Steuerungskreis. Bei einem der Treffen haben wir gemeinsam überlegt, was interessante Themen für weitere Kooperationen sein könnten. Die Bildungscoaches haben das Thema Nachqualifizierung vorgeschlagen. Auch der Schulleiter der Vogelsbergschule hat angemerkt, dass er hin und wieder Anfragen erhält im Hinblick auf Möglichkeiten zur Nachqualifizierung, die er aber mit den vorhandenen Angeboten aufgrund der Rahmenbedingungen nicht decken kann. Wir haben Ideen ausgetauscht und uns verabredet, welche weiteren Schritte zu tun sind. Jede oder jeder hatte dann Aufgaben für sich, die sie oder er bis zum nächsten Treffen erledigen wollte.

IWAK: Bitte beschreiben Sie einmal den Prozess, den Sie dann gemeinsam durchlaufen haben.

Jerwin: Zunächst mussten wir uns klar werden, welche Aufgaben in welchem Zeitumfang auf uns zukommen werden. So haben wir zum Beispiel recherchiert, welche Konzepte es schon gibt, um eine berufsbegleitende Qualifizierung umzusetzen. Dabei haben wir festgestellt, dass es bei uns nicht so geht wie in vielen anderen Einrichtungen, weil wir durch den regulären Unterricht zeitlich stark gebunden sind. Also haben wir zuerst organisatorisch abgeklärt, was wir überhaupt zeitlich leisten können. Dann haben wir gemeinsam anhand des Ausbildungsrahmenplans erarbeitet, was fachlich und praktisch vermittelt werden muss. Am Ende standen dann zwei Module à 120 und 200 Unterrichtseinheiten, die auf die beiden Teile der Externenprüfung zur Metallbäuerin bzw. zum Metallbauer bei der

Handwerkskammer vorbereiten. Diese beiden Module sind auf eine Qualifizierungsphase von 15 Monaten ausgerichtet.

IWAK: Wie Sie das beschreiben, klingt das nach einem relativ umfassenden Prozedere. Können Sie beziffern, wie lange die Abstimmungen gedauert haben?

Wegwerth: Von der ersten Idee bis zur Fertigstellung des Konzepts sind etwa vier Monate vergangen. Nach unseren ersten Planungstreffen haben Frau Ortstadt und Herr Steckenreuter, die beiden Bildungscoaches, den Kontakt zu einem interessierten Unternehmen hergestellt. Bei einem Treffen aller Beteiligten wurden gegenseitig unsere Vorstellungen und Erwartungen auch mit den Beschäftigten und einem Unternehmensvertreter ausgetauscht. Anschließend gab es natürlich noch weitere Abstimmungen, die wir dann aber meist auf kurzem Weg telefonisch oder per E-Mail klären konnten.

Jerwin: Wir hatten ursprünglich an eine Gruppe von circa vier Teilnehmerinnen und Teilnehmern gedacht. Leider haben wir keine weiteren Personen gewinnen können. Trotzdem haben wir uns entschieden, das Angebot auch mit nur zwei Personen umzusetzen, denn man muss ja mal anfangen und ausprobieren, wie es denn geht. Vor dem Beginn der Qualifizierung haben wir uns mit den Teilnehmern getroffen und zunächst anhand eines von uns mitgebrachten Werkstücks darüber gesprochen, wie dieses gefertigt wird, um hier schon einen ersten Eindruck vom fachpraktischen Kenntnisstand der beiden Teilnehmer zu erhalten. Um den theoretischen Wissensstand zu erheben, haben wir alte Prüfungsfragen als eine Art Test vorgelegt und dann aber schnell gemerkt, dass es besser ist, diese Punkt für Punkt gemeinsam zu besprechen. So haben wir uns einen guten Eindruck machen können, was die Teilnehmer schon an Kenntnissen und Fertigkeiten mitbringen und welche Themen noch eher schwerfallen.

Wegwerth: Das war auch für die Teilnehmer ganz wichtig, da sie so erkannt haben, was auf sie in der Nachqualifizierung zukommen wird. Großen Wert haben wir ebenso darauf gelegt, den Teilnehmern mit dem Angebot ausreichend zeitliche und inhaltliche Sicherheit zu bieten, damit sie sich auf den nebenberuflich zu leistenden Lernprozess über mehrere Monate einlassen konnten.

IWAK: Wie können wir uns die Schulung vorstellen? Wie ist das Lernen organisiert?

Jerwin: Für die Schulungen stellt die Vogelsbergschule Räume und die Werkstatt zur Verfügung. Während der Schulzeiten – also außer in den Schulferien – findet einmal wöchentlich von 15-18 Uhr nachmittags theoretischer Unterricht statt, da wechsele ich mich mit meinem Kollegen Reiner Inacker ab. Die Teilnehmer sind dafür eine Stunde vom Unternehmen freigestellt, damit wir relativ früh beginnen können. Dazu bieten wir einmal im Monat ganztägig samstags fachpraktischen Unterricht an, den unser Kollege Julian Bredel in der Werkstatt leitet. Soviele zu den Formalitäten. Inhaltlich und didaktisch hatten wir uns ja an den Rahmenlehrplänen orientiert und sind daher zunächst in der Schulung themenweise vorgegangen und haben dann jeweils Übungen dazu durchgeführt. Wir haben dann aber relativ schnell gemerkt, dass die beiden Teilnehmer sich mit dieser Herangehensweise ziemlich schwergetan haben. Dann haben wir es anders versucht und sind alte Prüfungsaufgaben gemeinsam durchgegangen. Diese sind ja so aufgebaut, dass es jeweils eine Problembeschreibung gibt und hierfür eine konkrete Lösung zu finden ist. Das kam den beiden Teilnehmern, die schon viel Berufserfahrung haben, eher entgegen. Und so machen wir das jetzt in der Regel auch weiterhin. Wenn nötig, wird ein theoretischer Input gegeben, sonst arbeiten wir an konkreten Fragestellungen.

Wegwerth: Das erfordert natürlich ein hohes Maß an Flexibilität bei den Fachlehrerinnen und Fachlehrern. Es kommt den berufserfahrenen Teilnehmenden aber sehr entgegen, diese finden einen Zugang zur Theorie leichter über die Praxis und die Bearbeitung konkreter Problemstellungen. Dafür

spricht auch, dass die beiden Teilnehmer weitermachen und keine Rede davon ist, die Qualifizierung ab- oder zu unterbrechen.

IWAK: Die Schulungen finden ja als Präsenzangebot statt. Gibt es auch Anteile, die die Teilnehmer eigenständig erarbeiten, bspw. mittels E-Learning?

Jerwin: Unser Anspruch ist schon, das Meiste in unseren Schulungszeiten durchzunehmen, aber die Teilnehmer arbeiten auch mal zu Hause, zum Beispiel um etwas zu wiederholen. Dazu nutzen sie aber die Fachbücher und die Unterlagen, die wir ihnen zur Verfügung stellen.

IWAK: Sie erwähnten, dass die Bildungscoaches des Vogelsbergkreises die Entwicklung des Angebotes maßgeblich mitgestaltet haben. Was sind Ihre Erfahrungen aus dieser Kooperation?

Wegwerth: Die Bildungscoaches haben uns in der Konzipierung und bei der gemeinsamen Abstimmung sehr unterstützt. Sie haben uns bei der Entwicklung der Ausschreibung, besonders im Hinblick auf die Zielgruppenansprache, beraten und ihr Know How eingebracht, was die Bedingungen für die Prüfungszulassung sind. So konnten wir uns darauf konzentrieren ein fachlich komprimiertes Angebot zu entwickeln, das die Wissenslücken der Teilnehmer gezielt schließt. Das haben wir als gewinnbringende Zusammenarbeit wahrgenommen, die uns an mehreren Stellen entlastet und das Zustandekommen dieses Angebotes ermöglicht hat.

IWAK: Welche Aspekte müssen Sie bei der Umsetzung der Nachqualifizierung berücksichtigen, die diese von anderen Qualifizierungen unterscheidet?

Wegwerth: Ein nicht zu verachtender Faktor für das Gelingen einer solchen Qualifizierung, die sich ja in der Regel an vorhandene Rahmenbedingungen anpassen muss, ist der persönliche Bezug und das Vertrauen der Beteiligten, Lernenden, Lehrenden und institutionellen Kooperationspartner zueinander. Das war uns von Anfang an bewusst und wir haben deshalb neben der ohnehin engen und persönlichen Begleitung der Teilnehmer entschieden, zum Abschluss des ersten Moduls ein Evaluationsgespräch zu führen, bei dem alle Beteiligten erneut zusammenkommen, um zu klären, was sich bewährt hat und wo Anpassungen vorgenommen werden müssen. So haben alle Beteiligten denselben Kenntnisstand, es gibt gute Möglichkeiten zum persönlichen Austausch und wir können zeitnah gemeinsam an Lösungen arbeiten, wenn etwas haken sollte.

Jerwin: Wir haben es ja hier mit Teilnehmern zu tun, die mitten im Leben stehen, arbeiten und eine Familie haben. Trotzdem „fehlt“ ihnen bisher der Berufsabschluss. Unsere Aufgabe ist es, auch wenn es im Moment nur zwei Teilnehmer sind, diese in dem Maße zu fördern, wie wir es können. Mir persönlich ist es dabei ganz wichtig, und da waren wir uns alle von Beginn an einig, dass die Schulung für die Teilnehmer durchgeführt wird und wir uns gegenseitig wertschätzend gemeinsam auf diesen Prozess einlassen. Dabei entwickelt sich eine Beziehung, die das Lernen unterstützt und den Teilnehmern die Sicherheit gibt, die sie benötigen, um die Qualifizierung bis zum erfolgreichen Absolvieren der Prüfung zu besuchen.

IWAK: Wie geht es nun mit der Nachqualifizierung für Sie weiter?

Jerwin: Nun, zuerst einmal wird das zweite Modul umgesetzt und die Teilnehmer werden dann im Dezember 2017 und Januar 2018 den zweiten Teil ihrer Externenprüfung absolvieren und damit voraussichtlich ihren Berufsabschluss erreichen.

Wegwerth: Ja, wir haben den Bedarf festgestellt, der nicht gedeckt war. Wir haben hier einen Piloten entwickelt und setzen diesen nun um. Danach kann es darum gehen, wie daraus ein konstantes Angebot wird, um für weitere Interessierte eine Verlässlichkeit des Bildungsangebotes vor Ort herzustellen. Das wird die nächste herausfordernde Aufgabe sein, mit der wir uns beschäftigen dürfen.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Wegwerth. Vielen Dank auch Ihnen, Herr Jerwin.

PRAXISBEISPIEL 2: Bildungsanbieter in Limburg-Weilburg



Organisation:	C + P Bildung GmbH
Ansprechpartner:	Bernd Feige
Position:	GF/Leiter
Telefon:	0 64 65 919-139
E-Mail:	b.feige@cpbildung.de
Homepage:	www.cpbildung.de
Anschrift:	Boxbachstr. 1 35236 Breidenbach

„Wir begreifen die Teilnehmenden als Experten ihrer Arbeit, bringen ihnen entsprechende Wertschätzung entgegen und fordern sie in dem Maße, welches es ihnen ermöglicht, den Weg zum Berufsabschluss erfolgreich zu beschreiten.“

Das C + P Bildungszentrum ist ein einzigartiges Bündnis für Ausbildung und mittlerweile der größte Ausbildungsverbund Hessens im Bereich Metall. Mehr als 60 hessische Industriebetriebe haben sich diesem Bündnis angeschlossen, um auf diese Weise Synergien in der Ausbildung zu nutzen: Die C+P Bildung GmbH, übernimmt dabei die Ausbildung nicht nur der eigenen C+P Azubis, sondern auch die der zukünftigen Fachkräfte anderer Firmen. Auf diese Weise können vorhandene Kapazitäten und Know-How effizient ausgenutzt werden, und die anderen Mitgliedsbetriebe können sich auf ihre eigenen Kompetenzen konzentrieren.

IWAK: Herr Feige, bitte beschreiben Sie Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.

Feige: Unser Tätigkeitsschwerpunkt ist ja die Ausbildung und Unterstützung der Betriebe in unserer Region in der Ausbildung. Dass wir den Unternehmen, mit denen wir kooperieren, auch die Nachqualifizierung ihrer Beschäftigten anbieten, ist ja naheliegend. Wir haben die Nachqualifizierung nun schon seit ein paar Jahren im Angebot, jetzt kam sie aber erstmalig zu Stande. Wir qualifizieren mehrere Maschinen- und Anlagenführer.

IWAK: Wie sieht denn der Prozess vom Erstkontakt mit einer an der Nachqualifizierung interessierten Person bis hin zum Einstieg in die Nachqualifizierung aus?

Feige: Im konkreten Fall war es so, dass wir zunächst mit einem Vertreter des interessierten Unternehmens gesprochen haben. Dann waren auch die Beratungskräfte der Initiative ProAbschluss involviert. Das Unternehmen war bereit die Beschäftigten freizustellen, allerdings nicht alle gleichzeitig. Deshalb haben wir, gemeinsam mit den Beratungskräften folgende Lösung gefunden. Wir haben zwei Gruppen à fünf bis sechs Personen gebildet, die jeweils drei Tage die Woche nachmittags von 14:30 Uhr bis 17:30 Uhr zu uns kommen. So können die Teilnehmenden bei Bedarf - z.B. wenn Sie Urlaub nehmen - auch mal in der anderen Gruppe teilnehmen. Mit den Teilnehmenden haben wir dann vorab einen Eignungstest durchgeführt, bei dem wir sowohl die sprachlichen als auch fachlicher Vorkenntnisse ermittelt haben, um die Qualifizierung entsprechend zu planen.

IWAK: Wie können wir uns Ihre Schulungen vorstellen? Wie ist das Lernen organisiert?

Feige: Wir konnten für die Durchführung einen ehemaligen Berufsschullehrer gewinnen, der auch selbst mal Ausbildungsmeister war und daher sowohl die theoretischen als auch die berufspraktischen Anteile komplett abdecken kann. Wir könnten die Nachqualifizierung auch in den laufenden Betrieb des Bildungszentrums einbinden, könnten dann aber nicht mehr die zeitliche und inhaltliche Flexibilität

gewährleisten, weil die Ausbildung ja ihre festgelegte Planung hat. Didaktisch bieten wir eine breite Palette an Methoden an, es gibt sowohl klassischen Frontalunterricht, als auch Gruppenarbeiten und Selbstlernphasen. Dafür haben wir ein Selbstlernprogramm, das jeder für sich durcharbeitet. Wir bieten eine moderne technische Ausstattung, z.B. können die Teilnehmenden mittels der Schweißsimulation erste Versuche im Schweißen machen.

IWAK: Wonach entscheiden Sie, welche Themen in der Gruppe behandelt werden?

Feige: Die Schulungen umfassen die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans. Die Gruppen haben jeweils sogenannte Durchlaufpläne. Grundsätzlich ist es so, dass die Teilnehmenden der Nachqualifizierung durch ihre -teilweise langjährige- Berufserfahrung gute praktische Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringen. Mitunter müssen wir nochmal auf mathematische Grundkenntnisse hin schulen, Werkstoffkunde und Fertigungstechnik, sowie Wirtschafts- und Sozialkunde sind auch Bereiche, auf die wir in der Nachqualifizierung besonderen Wert legen müssen.

IWAK: Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung von Nachqualifizierungen, und wie gehen Sie damit um?

Feige: Eine besondere Herausforderung bei der Nachqualifizierung mancher Teilnehmender ist der sprachliche Bereich. Hier müssen wir darauf achten, dass die Personen in der Lage sind, die Prüfung trotz der sprachlichen Hürden zu bestehen. Wenn wir den Eindruck haben, dass dies nicht ohne weiteres möglich ist, dann empfehlen wir zunächst einen Sprachkurs zu absolvieren. Hierzu können wir auf andere Bildungsanbieter verweisen, mit denen wir bereits langjährigen Kontakt haben und daher auch Kooperationen und Absprachen möglich sind.

IWAK: Welche Aspekte müssen Sie bei der Umsetzung der Nachqualifizierung berücksichtigen, die diese von anderen Qualifizierungen unterscheidet?

Feige: Im Bereich der Ausbildung haben wir feste Zeiten und Abläufe, bei Teilzeitschulungen versuchen wir die Qualifizierungszeiten individuell auf die Belange der Unternehmen und der Teilnehmer anzupassen.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Feige.

Teil III: Nachfrage nach Nachqualifizierung

Für die Umsetzung von Nachqualifizierung sind einerseits Beratungsstrukturen und die Begleitung der Teilnehmenden wichtig. Andererseits kann die Umsetzung einer abschlussorientierten Qualifizierung auch nicht ohne passende Kursangebote seitens der Bildungsträger funktionieren. Jedoch kommt es letztendlich auf die Nachfrage seitens der Betriebe und Beschäftigten an, ob die Strukturen sowie Angebote genutzt werden.

Themen wie Digitalisierung und Demographischer Wandel beschäftigen die deutsche Wirtschaft zunehmend und haben in Betrieben neue und erhöhte Qualifizierungsbedarfe zur Folge. Die Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter hin zu einer Externenprüfung mit Fachkraftabschluss gewinnt dabei an Bedeutung. Um zu verstehen, welche strukturellen Veränderungen hessische Betriebe dazu bewegen, ihre Beschäftigten ohne Berufsabschluss weiter zu qualifizieren, wurden qualitative Befragungen mit den Unternehmen durchgeführt.

Auch Teilnehmende, die entweder geringqualifiziert oder als Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger beschäftigt sind, müssen sich zunehmend damit befassen, den wandelnden Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden. Für sie bietet sich die Nachqualifizierung an, um ihren Berufsabschluss nachzuholen und im Anschluss als Fachkraft in ihrem Tätigkeitsbereich beschäftigt zu werden. Jedoch hängt die Umsetzung von Nachqualifizierung von vielen Faktoren ab. So müssen die Beschäftigten ihre Maßnahme neben ihrer regulären Arbeitszeit und auch neben persönlichen bzw. familiären Verpflichtungen bewältigen. Wie die Umsetzung einer solchen Maßnahme dennoch gelingen kann und welche Herausforderungen es dabei zu überwinden gilt, berichteten Beschäftigte im Rahmen von kurzen Befragungen.

Übersicht der Praxisbeispiele mit Unternehmen und Beschäftigten aus Mittelhessen

Folgend finden sich Praxisbeispiele von Unternehmen aus der Region. Sie stellen das Verständnis einer betrieblichen sowie persönlichen Sicht auf Nachqualifizierung und deren Möglichkeiten der Umsetzung dar.

PRAXISBEISPIEL 1	Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Lahn-Dill <i>Hotel Bartmann's Haus</i>
PRAXISBEISPIEL 2	Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Limburg-Weilburg <i>Kläranlagenbetriebsverband Ems- und Wörsbachtal</i>
PRAXISBEISPIEL 3	Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Marburg-Biedenkopf <i>Dr. Schär Deutschland GmbH</i>
PRAXISBEISPIEL 4	Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Gießen <i>Hellmold & Plank GmbH & Co. KG</i>
PRAXISBEISPIEL 5	Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Gießen <i>Externenprüfung zum Restaurantfachmann</i>

PRAXISBEISPIEL 1: Betriebliche Qualifizierung im Lahn-Dill-Kreis



Organisation:	Hotel Bartmann's Haus
Ansprechpartnerin:	Bärbel Deborré-Schech
Position:	Hotelleitung
Telefon:	02771-26561-0
E-Mail:	info@hotelbartmannshaus.de
Homepage:	www.bartmannshaus.de
Anschrift:	Untertor 1, 35683 Dillenburg

IWAK: Frau Deborré-Schech, Sie sind die Hotelleitung des Hotels Bartmann's Haus. Bitte schildern Sie zum Einstieg kurz die Struktur des Betriebs.

Deborré-Schech: Momentan beschäftigen wir hier im Hotel 13 Festangestellte. Dabei handelt es sich um vier un- und angelernte Beschäftigte. Zusätzlich haben wir drei Auszubildende, die im Jahresrhythmus wechseln. Die Übernahme erfolgt je nach betrieblicher Lage, oft möchten die Azubis sich aber auch erst weiterentwickeln und in anderen Betrieben Erfahrungen sammeln, bevor sie später wieder zurückkommen.

IWAK: Welche Qualifizierungsbedarfe stellen Sie bei sich im Hotel fest?

Deborré-Schech: Der Bedarf an Qualifizierung ist bei uns sehr hoch. Gerade in der Gastronomie und Hotellerie sind die Arbeitszeiten und auch die Vergütung nicht gerade attraktiv für junge Leute. Leider hat man es in dieser Branche versäumt, entsprechende Förderungen zu entwickeln, die dem entgegensteuern. Daher sind wir darauf angewiesen, Un- und Angelernte als Beschäftigte zu werben und umzuschulen. Denn auch weiterhin werden wir einen hohen Bedarf an Arbeitskräften haben, da immer Gäste in diese Region kommen und unser Hotel nutzen, vor allem am Wochenende, an Feiertagen oder abends. Für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger oder auch Ungelernte bedeutet dies, dass sie in dieser Branche Aufstiegschancen haben.

IWAK: Wie sehen die betrieblichen Qualifizierungen aus, die Sie umsetzen?

Deborré-Schech: Es handelt sich bei uns meistens um einen internen Umschulungsprozess. Zunächst stellen wir die Person für ein Praktikum ein. Meistens befinden sich die Interessierten in Schul- und Beschäftigungsmaßnahmen und wollen erst einmal in den Bereich hereinschauen. Wir nehmen zusätzlich auch professionelle Umschulungsmaßnahmen in Anspruch, z. B. über die Arbeitsagentur, Jobcenter oder gewerbliche Schulen. In diesen Bereichen gibt es auch einige Fördermaßnahmen, die greifen.

IWAK: Wie kann man sich den Ablauf vom Zeitpunkt der Einstellung un- und angelernter Beschäftigter bis hin zu internen oder externen Qualifizierungsmaßnahmen vorstellen?

Deborré-Schech: Bei uns wird eine Einstellung zunächst unabhängig von Zeugnissen oder Bewertungen vorgenommen. Wir machen uns unser eigenes Bild. Meist sind unsere Bewerberinnen und Bewerber etwas älter und bis Mitte 30 oder 40 findet nochmals ein Reifeprozess statt, der nicht zwangsläufig im Zusammenhang mit früheren Dokumenten steht. Trotzdem gehen wir im Gespräch auch nochmal auf inhaltliche Punkte ein, dabei wird schnell klar, wie der Wissensstand einer Person wirklich ist. Solch ein Gespräch führen wir immer zu zweit, da wir uns im Anschluss über Eindrücke und Wahrnehmungen austauschen können. Das ist hilfreich, um mehrere Blickwinkel zu haben. Im Idealfall laden wir die Person zu einem Praktikum von zwei bis vier Wochen ein. Wenn wir freie Kapazitäten haben, wird die Person direkt eingestellt. Ansonsten bieten wir es zum nächstmöglichen Zeitpunkt an. Die Praktikantinnen und Praktikanten arbeiten in verschiedenen Abteilungen, angefangen beim Housekeeping,

bis hin zum Frühstück oder einem Bankett bzw. Empfang. Die Arbeitszeiten sind allerdings auf Montag bis Freitag beschränkt, da ich am Wochenende nicht im Hause bin und gerne die Arbeit sehen und beurteilen möchte. Auch werden sie im normalen Tagesrhythmus eingesetzt, es handelt sich also um keinen vollen Einsatz. Wir haben momentan eine junge Frau bei uns, die diesen Prozess durchlaufen hat und so ihre optimale Abteilung gefunden hat. Sie kommt eigentlich aus der Krankenpflege, aber wir haben sie intern eingearbeitet. Dabei handelt es sich zum Teil um theoretische Kenntnisse, die mittels Buchmaterialien vermittelt und abgefragt werden, aber auch um praktische Kenntnisse, die sich je nach persönlichen Präferenzen ausrichten und in einem gemeinsamen Monatsgespräch reflektiert werden.

IWAK: Welche Rolle spielt in dieser Phase der internen Einarbeitung bzw. Umschulung das Nachholen eines Berufsabschlusses?

Deborré-Schech: Im Idealfall würden die un- und angelernten Beschäftigten eine Umschulungsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit besuchen, um zum Berufsabschluss zu kommen. Diese Entscheidung ist allerdings ganz von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer abhängig. Meistens sind sie dafür leider nicht offen. Aus meiner Sicht ist dies aber sehr wichtig, da nicht jede neue Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber auch bereit ist, ungelernete Arbeitskräfte einzustellen.

IWAK: Welchen Nutzen würden Sie sich als Hotel vom Nachholen eines Berufsabschlusses versprechen?

Deborré-Schech: Ich glaube, jede Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber sieht das anders. Für mich ist das Erlangen eines passenden Berufsabschlusses wichtig, da es vor allem zum Selbstwertgefühl der Angestellten beiträgt. Gerade im Alter von Mitte oder Ende 40 wird man von seinem Umfeld gefragt: „Was hast du gelernt?“ Und wenn man da nichts vorweisen kann, werden die Menschen schnell betrübt. Zudem trägt der Abschluss zur Stärkung des fachlichen Wissens bei. Das bedeutet wiederum eine große Erleichterung für mich selbst. Denn wenn die Person Fachwissen mitbringt, so muss ich es nicht mehr leisten. Der zeitliche Aufwand einer Einarbeitung ist nicht unerheblich. Ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zweimal die Woche eine Schulung besucht, kommt am Ende auf mindestens dieselbe Zeit hinaus, in der sie von mir Wissen abverlangt und ich Zeit investieren muss. Genau deshalb habe ich auch der jungen Frau vorgeschlagen, ihren Berufsabschluss mit der Unterstützung von Pro-Abschluss nachzuholen.

IWAK: Wie hätte die Nachqualifizierung von Seiten des Betriebs umgesetzt werden können?

Deborré-Schech: Die Maßnahme hätte am besten berufsbegleitend sein sollen, aber hier kommt es immer auf die Möglichkeiten an. Ich hätte die Mitarbeiterin gedanklich in diesem Jahr als Auszubildende eingestuft und stattdessen auch keinen neuen Azubi eingestellt. Dafür hätte sie freigestellt werden können und durch eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme ihren Berufsabschluss nachholen können. Allerdings hätte sie für diesen Zeitraum auch nur das Gehalt einer Auszubildenden bekommen. Letztlich hat sich die Arbeitnehmerin aufgrund familiärer Gründe in Bezug auf zeitliche und finanzielle Rahmenbedingungen gegen eine Nachqualifizierung entschieden. Wie man sieht, spielt der finanzielle Rahmen hier eine große Rolle.

IWAK: Wurde die Umsetzung von Ihnen oder von der Arbeitnehmerin organisiert? Hätten Sie hier weitere Unterstützungsbedarfe benötigt?

Deborré-Schech: Ich bin hier bei uns für die Planung und Umsetzung solcher Maßnahmen verantwortlich. Unterstützung habe ich genügend bekommen. Ich habe bereits mit QuABB, ProAbschluss und den

Jobcentern Pakete zusammengestellt und mögliche Qualifizierungsmaßnahmen theoretisch durchgespielt. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer konnte dann letztlich entscheiden, ob bzw. was ihr oder ihm davon passt. In einem Fall hatten wir dadurch die Chance, einem Angestellten mit Mitte 30 noch eine klassische Ausbildung anzubieten. In zwei Fällen scheiterte die geplante Nachqualifizierung leider aufgrund des finanziellen Rahmens seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Deborré-Schech.

PRAXISBEISPIEL 2: Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Limburg-Weilburg



Organisation:	Kläranlagenbetriebsverband Ems- und Wörsbachtal
Ansprechpartner:	Matthias Fink
Position:	Geschäftsführer
Telefon:	06434 90785 0
E-Mail:	M.Fink@kbv-badcamberg.de
Homepage:	www.kbv-badcamberg.de
Anschrift:	Frankfurter Straße 28 65520 Bad Camberg

IWAK: Herr Fink, Sie sind der Geschäftsführer des Kläranlagenbetriebsverbands Ems- und Wörsbachtal. Bitte schildern Sie die Struktur des Betriebs.

Fink: Der Kläranlagenbetriebsverband Ems- und Wörsbachtal beschäftigt 25 Personen. Hiervon arbeiten sechs Beschäftigte in der Verwaltung, während 19 Beschäftigte für die Kläranlagen, das Kanalnetz und die Kompostierung zuständig sind. Von diesen Beschäftigten ist einer ein Un- bzw. Angelernter.

IWAK: Verfolgen Sie in Ihrem Betrieb bestimmte Strategien zur Fachkräftesicherung? Um welche handelt es sich?

Fink: Im Normalfall bieten wir vier Ausbildungsplätze an, von denen zurzeit drei besetzt sind. Mit der Ausbildung zielen wir darauf ab, eigene Personalbedarfe zu decken. Jedoch bilden wir auch über die Bedarfe hinweg aus. Das hat zwei Gründe: Zunächst sehen wir als Betrieb darin unseren gesellschaftlichen Auftrag, es kommt aber auch vor, dass sich frühere Auszubildende in ihrer späteren Laufbahn wieder bei uns bewerben, was dem Betrieb dann im Nachgang zu Gute kommt. Weitere akute Bedarfe werden gedeckt, indem wir Fachkräfte mit fachfremden Berufsabschlüssen (z.B. Elektrikerin bzw. Elektriker, Schlosserin bzw. Schlosser) einstellen. Bei ihnen treten allerdings zum Teil Qualifizierungsbedarfe inhaltlicher Natur auf. Letzten Endes müssen wir auch aus strukturellen Gründen, wie alternierender Belegschaft, auftretende personelle Bedarfe decken. Dabei greifen wir meist auf Beschäftigte im Betrieb zurück.

IWAK: Welche Qualifizierungsbedarfe scheinen bei Ihnen auf?

Fink: Bis auf die Azubis sind grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns mindestens auf Fachkraftniveau eingestellt. Qualifizierungsbedarfe scheinen dementsprechend einerseits bei Fachkräften mit fachfremden Berufsabschluss auf, da sie eine Nachqualifizierung bzw. Weiterbildung zur Fachkraft für Abwassertechnik benötigen. Zum anderen führen wir Weiterbildungen von Beschäftigten durch, die zur Abwassermeisterin bzw. Abwassermeister qualifiziert werden. Dabei handelt es sich meist um die Besetzung einer Leitungsposition einer Kläranlage, die durch altersbedingten Wechsel zu besetzen ist. In solchen Fällen empfehlen die bisher auf dem Posten angestellten Beschäftigten mögliche Kandidatinnen und Kandidaten. Ich spreche sie dann im Personalgespräch darauf an, ob sie Interesse an einer Qualifizierung haben. Natürlich kommt es auch mal vor, dass die Beschäftigten von sich aus Interesse an einer Weiterentwicklung bekunden.

IWAK: Wie werden die Qualifizierungsmaßnahmen bei Ihnen umgesetzt?

Fink: Die Qualifizierungsmaßnahmen finden grundsätzlich berufsbegleitend freitags und samstags statt. Wir stellen die Beschäftigten dafür freitags frei und übernehmen sowohl die Kosten für die Qualifizierungsmaßnahme selbst, als auch für anfallende Fahrt- und Übernachtungskosten. Im Gegenzug müssen die Beschäftigten selbst ihre Freizeit am Samstag investieren, ggf. auch weitere Zeiten zum Lernen und Vorbereiten auf Prüfungen. Außerdem müssen sie sich selbst um nötige Dokumente, Anmeldungen und Fahrt- sowie Übernachtungsplanungen kümmern. Wir haben generell die Erfahrung gemacht, dass ein hohes Engagement und hoher Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft dafür ausschlaggebend ist, ob sie die Qualifizierungsmaßnahme wirklich wollen und sie diese auch durchhalten. Meistens schaffen es die Beschäftigten im Laufe von rund zwei Jahren ihren Abschluss zur Fachkraft für Abwassertechnik oder ihre Urkunde zur Abwassermeisterin bzw. zum Abwassermeister zu bekommen. Wir behalten es uns jedoch vor, dass die Angestellten nach deren Abschluss eine bestimmte Zeit im Betrieb bleiben, da wir alle Kosten für die Qualifizierung übernehmen. Falls dies nicht der Fall ist, müssen sich die Beschäftigten an den Qualifizierungskosten beteiligen.

IWAK: Welche Hürden sind bei der Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen bei Ihnen im Kläranlagenbetrieb aufgeschienen?

Fink: Die Freistellung stellt für uns als Betrieb natürlich eine große Hürde dar. Das Team muss dafür freitags die fehlende Arbeitskraft kompensieren. Da wir ein Springersystem im Betrieb haben, wird das Ganze etwas vereinfacht. Trotzdem müssen die Kolleginnen und Kollegen letztendlich für den Ausfall aufkommen. Falls es zu Unstimmigkeiten oder Unmut kam, konnte ich dem bisher immer durch klärende Gespräche entgegenzutreten. Dass sich jemand übergangen fühlt, ist bei uns eigentlich nicht der Fall, da alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Interesse die Chance bekommen, sich weiterzuentwickeln. Der Zeitpunkt der Weiterentwicklung hängt allerdings von ihrer bisherigen Berufserfahrung, ihrer jeweiligen Qualifikation sowie den passenden Rahmenbedingungen ab. Falls sie noch weitere Erfahrungen sammeln sollten, müssen sie sich im Zweifel gedulden. Dabei tragen wir wiederum das Risiko, dass sie sich in der Zwischenzeit andernorts bewerben. Genauso laufen wir auch Gefahr, dass Angestellte nach Absolvieren einer Qualifizierungsmaßnahme den Betrieb verlassen, um einen höheren Posten andernorts auszuüben. Denn vorab wird klar die künftige Bezahlung geregelt: Wir unterstützen gerne eine Qualifizierung, jedoch werden die Beschäftigten je nach ausgeübter Stelle weiterbezahlt. Wenn man also nach Abschluss der Qualifizierung zunächst weiter auf der alten Stelle bleibt, bis eine höhere Stelle vakant wird, so bleibt auch die Bezahlung in diesem Zeitraum die gleiche. Oft dauern solche Wechsel jedoch einige Zeit.

IWAK: Welchen Nutzen versprechen Sie sich denn letztlich für Ihren Betrieb, wenn Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Qualifizierung unterstützen?

Fink: Also zunächst zieht der Betrieb keine direkten wirtschaftlichen Vorteile aus den Qualifizierungsmaßnahmen. Aber wir sehen einen hohen Nutzen in Bezug auf die Mitarbeiterbindung. Außerdem stellt die Aussicht auf Entwicklung innerhalb unseres Unternehmens eine gewisse Sicherheit für die Beschäftigten dar. Die Mitarbeiterbindung ist für uns äußerst wichtig, da unter anderem das Rhein-Main-Gebiet sehr nah ist und dort – nicht immer, aber oftmals – höhere Bezahlung geboten wird. Nicht nur deswegen, sondern auch wegen altersbedingtem Wechsel müssen früh Maßnahmen getroffen werden, dass junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig gehalten werden. Deshalb stellt deren Qualifizierung für uns einen hohen Mehrwert dar.

IWAK: Welche Unterstützungsbedarfe benötigen Sie als Betrieb?

Fink: Wir nehmen gerne Unterstützung in jeder Form an. Bisher haben wir oft auf finanzielle Förderung und Beratung zurückgegriffen, wenn wir sie im Internet gefunden haben. Die Initiative ProAbschluss war uns bisher aber nicht wirklich bekannt. Generell muss ich jedoch sagen, dass Qualifizierungsmaßnahmen für uns ein punktuelles Thema darstellen. Da wir nur ein kleiner Betrieb sind, gibt es hier keine eigene Abteilung, die sich um Weiterbildungen kümmert, oder auch immer wiederkehrende Routine in diesem Themenbereich. Bei uns werden Qualifizierungsmaßnahmen geplant und umgesetzt, wenn sie nötig sind. Für uns ist dabei am Wichtigsten, das richtige Personal je nach Können und Eignung für eine Qualifizierungsmaßnahme auszuwählen. Dabei achten wir zunächst nicht darauf, dass bestimmte Richtlinien eingehalten werden, um eine Förderung zu erhalten. Im Idealfall passt eine solche Förderung punktuell auf unser Vorhaben und dann kommen wir immer gerne darauf zurück.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Fink.

PRAXISBEISPIEL 3: Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Marburg-Biedenkopf



Organisation:	Dr. Schär Deutschland GmbH
Ansprechpartner:	Jörg Heise
Position:	Ausbildungsleiter
Telefon:	06424 303 614
E-Mail:	Joerg.heise@drschaer.com
Homepage:	www.drschaer.com/de
Anschrift:	Simmerweg 12, 35085 Ebsdorfergrund

IWAK: Herr Heise, die Dr. Schär Deutschland GmbH spezialisiert sich auf die Produktion von glutenfreien Nahrungsmitteln. Wie ist der Betrieb aufgebaut?

Heise: Weltweit beschäftigt Dr. Schär über 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Deutschland zählen wir am Standort Dreihausen rund 200 Beschäftigte, mit Tendenz nach oben. In der Produktion arbeiten bei uns sehr viele Un- und Angelernte. Bis auf die Bäckerinnen und Bäcker oder auch Köchinnen und Köche, die natürlich über eine entsprechende Ausbildung verfügen, sind im Verpackungsbereich so gut wie alle Angestellten entweder ohne oder auch ohne passenden Berufsabschluss tätig. Wir bilden auch in fünf verschiedenen Berufsbildern aus. Dazu gehören Industriekaufleute, Außenhandelskaufleute, Elektronikerinnen und Elektroniker und Fachkräfte für Lebensmitteltechnik und Lagerlogistik.

IWAK: Wie stellen Sie Qualifizierungsbedarfe bei sich im Unternehmen fest?

Heise: Vor ungefähr anderthalb Jahren haben wir eine Qualifikationsmatrix eingeführt. Mit ihr können wir alle Funktionen im Unternehmen nach unterschiedlichen Tätigkeiten und Anforderungen einstufen. Dabei gibt es viele verschiedene Funktionen, wie zum Beispiel die der Teamleiterin bzw. des Teamleiters, der Schichtleiterin bzw. des Schichtleiters, der Maschinenmitarbeiterin bzw. des Maschinenmitarbeiters und viele mehr. Mit Hilfe der Qualifikationsbausteine in der Matrix können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewertet werden. Diese Bewertungen dienen dann als Grundlage für die PEP-Gespräche, das sind bei uns die Personalentwicklungsgespräche. Aus dem ganzen Prozess ergeben sich die Bedarfe für Schulungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen. Natürlich sprechen die Beschäftigten zum Teil auch von alleine das Thema Qualifizierung an. Hier beginnt sich dann die Spreu vom Weizen zu trennen. Es ist nur ein kleiner Anteil, etwa 20 Prozent der Angestellten, die sich von sich aus weiterentwickeln möchten.

IWAK: Welche Veränderungen im Betrieb tragen dazu bei, dass Sie Qualifizierungsbedarfe feststellen?

Heise: Besonders im Verpackungsbereich benötigen wir verschiedene Qualifikationsniveaus. Es ist so, dass hier stets nach Produktionsplan gearbeitet wird. Daraus ergeben sich zum Teil Handlungsbedarfe, weil immer eine gewisse Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern da sein muss, die alle anfallenden Tätigkeiten abdecken können. Natürlich ist es für uns wünschenswert, immer einen gewissen Überhang zu haben, falls es zu Ausfällen kommt. Ich erkläre das mal genauer: Wir haben hier fünf Backstraßen und sieben Verpackungsanlagen. Wir brauchen Beschäftigte, die die Maschinen bedienen können. Angestellte auf Helferniveau sind zwar durchaus fähig, laufende Prozesse zu betreuen, aber sie können diese Prozesse nicht verändern oder in Gang bringen. Was die Backstraßen betrifft, so benötigen wir zur Betreuung immer entweder eine Bäckerin bzw. einen Bäcker oder eine Fachkraft aus dem Bereich der Lebensmittelbranche. In diesem Bereich sind wir sehr gut aufgestellt. Im Verpackungsbereich ist das etwas anders. Früher war es so, dass es Technikerinnen und Techniker gab, die

für die Rüstung der Maschinen zuständig waren und sie eingestellt haben. Die Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter waren dafür da, die Prozesse zu begleiten und sie am Laufen zu halten. Diese Aufteilung hat sich in den letzten Jahren verschoben. Heute sind die Technikerinnen und Techniker ausschließlich für die Reparatur und vorbeugende Instandhaltung der Maschinen zuständig und die Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter kümmern sich um das Rüsten und das Umstellen der Anlagen. Das heißt, dass das Anforderungsniveau für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen ist und sie einen neuen Tätigkeitsbereich abdecken müssen. Auch wird unser Betrieb in Bezug auf die Maschinen immer moderner. Wir haben nach und nach unsere Anlagen erneuert. Es hat jetzt rund zweieinhalb Jahre gedauert, bis wir diese Anlagen mit qualifiziertem Personal besetzen konnten. Doch auch hier benötigen wir immer noch mehr Fachwissen.

IWAK: Welche Qualifizierungsformen bringen Ihrem Betrieb denn das größte Fachwissen?

Heise: Wir benötigen vor allem Personal mit dem Abschluss zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik. Mit dieser Form der Ausbildung können wir im Betrieb eigentlich alles abdecken. Wir selbst bilden in diesem Berufsbild aus. Angenommen alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion hätten diesen Abschluss, dann wäre das für uns der Idealzustand.

IWAK: Welche Rolle spielt Nachqualifizierung in Ihrem Betrieb?

Heise: Wir sind ganz neu auf dem Gebiet der Nachqualifizierung. Vor anderthalb Jahren wurde ich als Trainingsbeauftragter eingesetzt, der für solche Maßnahmen verantwortlich ist. Unser Betrieb verfügt über viele angelernte Beschäftigte, es sind rund 90 Prozent in der Produktion, die sich das nötige Wissen mittels „Learning by Doing“ angeeignet haben. An praktischem Know-How mangelt es uns hier nicht. Nur das theoretische Wissen müsste von extern vermittelt werden. Und da wird die Nachqualifizierung interessant für uns.

IWAK: Wie ließe sich eine Nachqualifizierung in Ihrem Betrieb realisieren?

Heise: Da wir bisher noch keinerlei Erfahrung mit Nachqualifizierung gemacht haben, sind wir über die externe Betreuung durch ProAbschluss sehr froh. In der Beratung durch die Kollegin bekommen wir alle nötigen Informationen. Gemeinsam haben wir nach Möglichkeiten gesucht und einen Plan entwickelt, wie wir unsere Bedarfe durch Nachqualifizierung decken könnten. Denn wenn wir eine solche Maßnahme anstreben, dann möchten wir das nicht nur vereinzelt tun, sondern am besten gleich eine Gruppe von mindestens fünf bis sechs Leuten zusammenbekommen. Das macht für uns mehr Sinn, weil in unserem Landkreis die Umsetzung einer Nachqualifizierung für eine Fachkraft für Lebensmitteltechnik kaum oder sehr schwer realisierbar ist. Es gibt keine Berufsschule, die diese Fachrichtung anbietet. Die nächsten Bildungsträger sitzen in Darmstadt, Solingen oder Jena. Sie sehen, das ist keine einfache Sache. Entweder finden wir eine Lösung, indem wir eine kleine Gruppe freistellen und dorthin schicken, oder wir beauftragen einen Trainer, der zu uns vor Ort kommt. Wir würden uns dann auch gerne mit anderen Unternehmen in der Umgebung zusammenschließen und die Qualifizierungsmaßnahme gemeinsam realisieren. Dann könnte man sich die Kosten für den hohen Aufwand teilen. Bisher haben wir aber noch kein passendes oder fertiges Konzept, wie wir die Nachqualifizierungen letztendlich umsetzen. Um einen Schritt weiterzukommen liegt es jetzt an uns, intern zu sondieren, wer für eine solche Qualifizierungsmaßnahme in Frage kommt. Dann können wir uns Gedanken über die Ausgestaltung der Maßnahme machen.

IWAK: Welchen Nutzen sehen Sie für sich als Betrieb, wenn Sie eine Gruppe von Un- und Angelernten nachqualifizieren?

Heise: Mit der Qualifizierung unserer Beschäftigten geht es uns zunächst um die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Identifikation mit den Produkten und dem Unternehmen. Aus unternehmerischer Sicht geht es natürlich auch um die Performance und Prozessstabilität, die mit der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einhergeht und zu einer Win-Win Situation führt.

IWAK: Welche Hürden könnten für Sie auftreten?

Heise: Ich gehe davon aus, dass im Laufe der Qualifizierungsmaßnahme einer von fünf Beschäftigten abspringen wird, vor allem wenn es sich um jüngere Belegschaft handelt, die zum Teil einen etwas weiteren Anfahrtsweg hat. Trotzdem wird sich die Umsetzung der Maßnahmen für uns lohnen. Bei den langjährigen Angestellten habe ich diese Sorge weniger, da sie bereits eine gewisse Treue zum Betrieb aufgebaut haben und zudem aus der Region stammen und hier tief verwurzelt sind. Ansonsten spielt natürlich auch das Thema Gehalt eine große Rolle. Die Aussicht auf höhere Gehälter trägt bei den Beschäftigten in jedem Fall zur Motivation für eine Qualifizierung bei. Da gehen wir als Unternehmen auch mit und möchten unsere Beschäftigten je nach Einsatz auch angemessen entlohnen.

IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit ProAbschluss gemacht und welche Form von Unterstützung könnten Sie noch gebrauchen?

Heise: Mit ProAbschluss haben wir bisher nur gute Erfahrungen gemacht. Wir haben eine gute Beratung bekommen und uns gemeinsam über die nächsten Schritte abgestimmt. Nun sind wir an dem Punkt angelangt, an dem wir als Unternehmen zunächst einen Schritt gehen müssen, sodass es wieder weitergehen kann. Da sind wir momentan intern dran. Als Schwierigkeit sehe ich vielmehr den nächsten Schritt, in dem eine geeignete Maßnahme gefunden werden muss, die auch für uns umsetzbar ist. Aber wir sind zuversichtlich, dass wir auch das mit der Unterstützung von ProAbschluss lösen werden.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Heise.

PRAXISBEISPIEL 4: Betriebliche Qualifizierung im Landkreis Gießen



Jan-André Pieper

Geschäftsführer der Hellmold & Plank GmbH & Co. KG

Telefon: 0641 / 95 201 - 41

E-Mail: janpieper@hellmold-plank.de

Hellmold & Plank GmbH & Co. KG

Europastrasse 9+11, 35394 Gießen

IWAK: Herr Pieper, Sie sind Geschäftsführer bei Hellmold & Plank GmbH & Co. KG. Bitte schildern Sie uns die Struktur des Betriebs.

Pieper: Hellmold & Plank hat etwas unter 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon ist eine Minderheit an- bzw. ungelernete Beschäftigte, die zum Großteil bei uns im Lager arbeiten. Auch bilden wir jedes Jahr beispielsweise zwei Azubis im Lagerbereich aus, für die wir uns viel Zeit nehmen.

IWAK: Welche Qualifizierungsbedarfe stellen Sie bei sich im Unternehmen fest?

Pieper: Wir stellen immer wieder Qualifizierungsbedarfe fest. Die Frage ist allerdings, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu bereit sind, Zeit und Energie in die Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme zu stecken. Als Unternehmen sind wir stets daran interessiert, Qualifizierungen zu unterstützen. So ist auch der vorsitzende Geschäftsführer Herr Peter Plank beim Bildungsträger BSH mit Schwerpunkt Spedition und Logistik als Vorsitzender tätig.

IWAK: Wie ist Ihre Herangehensweise im Betrieb, wenn eine Qualifizierung angestrebt wird?

Pieper: Normalerweise funktioniert es so, dass die Beschäftigten selbst auf uns (Hellmold & Plank) zukommen. Wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Interesse haben, dann bin ich für unterschiedliche Formen der Qualifizierung offen und wir können darüber sprechen. Man muss ganz klar sagen, dass man es z. B. im gewerblichen Bereich mit einer Zielgruppe zu tun hat, die vielleicht nicht von vornherein bildungsaffin ist - Ausnahmen gibt es immer. Die Leute waren oft schon in der Schule nicht herausragend gut und sind froh, dass sie nicht mehr die Schulbank drücken müssen. Für sie stellt sich nicht selten die Frage, ob man sich die Qualifizierung zumuten möchte.

IWAK: Gehen Sie auch manchmal als Unternehmen aktiv auf Ihre Angestellten zu, insbesondere in Hinblick auf den allgemein diskutierten Fachkräftemangel?

Pieper: Was den Fachkräftemangel betrifft, so legen wir aktuell selbst in einem Teil unseren Grundstock durch die Azubis, die wir im Unternehmen ausbilden. Womit wir zu kämpfen haben, ist die allgemeine Situation, dass es immer weniger verfügbare Arbeitskräfte gibt und die potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich aussuchen können, wo sie hingehen möchten. Oft sind die Gehaltsforderungen nicht mehr realistisch für uns. Die Auswahl an Stellen wird immer größer, und gerade im Logistikgeschäft benötigt man nicht selten kurzfristige adäquate Lösungen.

IWAK: Welche Möglichkeiten sehen sie für ihre an- und ungelernenen Beschäftigten, wenn Sie an eine Nachqualifizierung denken?

Pieper: Unsere an- und ungelerten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich meist um praktische Hilfstätigkeiten im Lager bis hin zur Ein- und Auslagerung - je nach Kenntnisstand. Oft haben sie eine Ausbildung absolviert, z. B. auf dem Bau und waren dort tätig. Da ist die körperliche Arbeit im Lager zum Teil weniger anspruchsvoll für sie, weshalb sie den Wechsel angestrebt haben. Dass sie keinen passenden Berufsabschluss haben, ist für die Ausübung ihrer Tätigkeiten zunächst nicht hinderlich - wir können viel durch interne Schulungen kompensieren. Vielmehr birgt das Nachholen eines solchen Abschlusses die Herausforderung, dass diese Menschen nicht theoretisch begeistert sind und noch eine zusätzliche Lernphase neben Arbeitszeiten durchaus anspruchsvoll wäre. Viele wägen dann erstmal ab, ob eine zusätzliche Belastung neben dem Arbeitstag überhaupt einen großen Vorteil bringt. Hinzu kommen noch zum Teil schlechte „Lernerfahrungen“. Persönlich bin ich der Meinung, dass Nachqualifizierungen bei Wissenslücken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Zukunft mehr in den Fokus rücken sollte und auch proaktive Schulungen - man sollte tunlichst mit der Zeit gehen und den Blick auf die zukünftige Entwicklung haben.

IWAK: Welche Vorteile würden Sie als Unternehmen in der Qualifizierung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen?

Pieper: Wir denken, dass ein Grundstock an Kompetenz essentiell für unser Unternehmen und die Ausübung jeglicher Tätigkeit ist. Gerade momentan erleben wir Veränderungen wie die Digitalisierung. Daher sollten wir unsere Angestellten weiter fördern und Grundkenntnisse stärken mit dem Ziel in dem einen oder anderen Bereich sukzessive spezieller zu werden. Bei uns im Betrieb hat es in den letzten Jahren einige Änderungen gegeben. Alte Strukturen werden hinterfragt und zum Teil durch neue ersetzt. Damit sich die neuen Strukturen etablieren können, müssen unsere Beschäftigten sozusagen abgeholt und mitgenommen werden. Das ist mit viel Aufwand und Kraft verbunden.

IWAK: Wie realisieren Sie dies?

Pieper: Wichtig ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prozess mit eingebunden werden. Dafür braucht es klare Vorgaben und auch Aufklärung über Vor- und Nachteile, die in den einzelnen Abteilungen zum Tragen kommen. Zum Teil muss für Neuerungen geworben werden, damit die Angestellten motiviert sind und die Veränderungen mitgehen. Dazu führen wir auch Schulungen durch. Dabei handelt es sich um innerbetriebliche Schulungen in Gruppen von circa sechs Leuten oder weniger, wenn nötig machen wir sogar Einzelschulungen. Diese Schulungen werden von den Fachabteilungen selbst durchgeführt.

IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie mit Nachqualifizierung bisher gemacht?

Pieper: Mit der Nachqualifizierung sind wir bisher wenig in Kontakt gekommen, da wir aktuell „normale“ Ausbildungen fokussieren. Wir bilden zurzeit zum Beispiel einen Azubi als Fachlagerist aus, der zuvor seine Ausbildung in der Baubranche abgebrochen hat. Wir haben auch einen weiteren Fall, in dem ein Angestellter seinen Berufsabschluss als Berufskraftfahrer nachholen wollte. Hierzu haben wir ihn als Betrieb ermutigt und unterstützt - leider hat er sich entschlossen, die Nachqualifizierung abbrechen. Das liegt vor allem daran, dass es einen hohen Aufwand über einen langen Zeitraum darstellt. Trotz unseres Zuredens hat der Beschäftigte sich also zum Abbruch entschlossen. Diese Entscheidung müssen wir natürlich hinnehmen und wir werden ihn nun bei uns im Lager weiterbeschäftigen.

IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Pieper.

PRAXISBEISPIEL 5: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Gießen

Der Beschäftigte Herr Stroll¹¹ strebt eine Externenprüfung zum Restaurantfachmann an.

IWAK: Herr Stroll, Sie nehmen zurzeit an einer Nachqualifizierungsmaßnahme teil. Vielleicht können Sie nochmals kurz schildern, wie es dazu kam.

Stroll: Ich bin seit rund fünf Jahren in einem Restaurant beschäftigt. Dort werde ich vor allem als Servicekraft eingesetzt oder auch hinter der Bar. Irgendwann war mir das nicht mehr genug und ich wollte gerne etwas verändern. Erst habe ich überlegt, vielleicht in einem ganz anderen Bereich zu arbeiten. Als ich dann herausgefunden habe, dass ich mit meiner langen Vorerfahrung einen Berufsabschluss nachholen kann, habe ich mich dafür entschieden, auf jeden Fall im Restaurantbereich zu bleiben. Nun kann vielleicht bereits nach einem Jahr im November meine Externenprüfung absolvieren und muss nicht drei Jahre wie in einer normalen Ausbildung investieren. Das kommt natürlich darauf an, wie schnell ich lerne. Sonst kann ich die Prüfung auch im kommenden Jahr ablegen.

IWAK: Wie kann man sich den Ablauf Ihrer Nachqualifizierung vorstellen?

Stroll: Ich bin momentan jeden Montag in der Berufsschule. Eigentlich sieht die Maßnahme vor, dass montags Theorie beigebracht wird und dienstags dann der Praxisteil vermittelt wird. Allerdings arbeite ich neben der Nachqualifizierung auch noch in Vollzeit. Deshalb habe ich mit dem Lehrpersonal besprochen, dass ich nur montags zur Theorie anwesend sein muss und nur zwei Monate vor der Prüfung auch dienstags anwesend sein muss. Dafür muss ich auch nochmal mit meinem Chef Rücksprache halten, denn das wird neben dem Job eine Doppelbelastung.

IWAK: Haben Sie ihren Chef denn im Vorherein darüber informiert, dass Sie eine Nachqualifizierung anstreben?

Stroll: Genau, ich habe Bescheid gesagt, dass ich eine Weiterbildung nebenbei mache. Das hat allerdings nichts an meinem Job geändert. Ich gehe auch montags nach der Berufsschule noch abends zur Arbeit. Nur für die Vorbereitung auf die Externenprüfung wäre es für mich gut, etwas mehr Freiraum zu haben. Ich glaube auch nicht, dass das ein Problem darstellt. Denn wenn man gute Leistung zeigt und auch motiviert ist, dann ist das auch für meinen Chef ein gutes Zeichen.

IWAK: Wie ist es für Sie, neben der Arbeit nun auch wieder lernen zu müssen?

Stroll: Es ist wirklich nicht einfach wieder ins Lernen reinzukommen. Die Prüfung ist nicht leicht und ich muss viel Stoff richtig intensiv lernen. Es gibt vor allem viele wirtschaftliche Fragen, aber auch allgemein über Speisen oder Ähnliches. Ich war am Anfang ein- oder zweimal wirklich schockiert, weil es so viel war. Mittlerweile geht es besser, da ich mich darauf konzentriere und mir sage, dass ich es schaffen muss und dafür lernen muss, und dass es dann auch klappen wird. Es braucht wie gesagt ein bisschen Zeit, aber dann kommt man auch wieder rein.

IWAK: Lernen Sie auch abends zuhause oder nur in der Berufsschule?

Stroll: Ich habe nun ein Buch bekommen, mit dem ich auch zuhause lernen kann. Ich muss aber noch weitere Bücher bestellen. Da unterstützen mich meine Lehrerin und mein Lehrer sehr. Sonst bekommen wir nur Blätter, oder bekommen Aufgaben über Computer bzw. Leinwand gezeigt, die wir mit Erklärung im Unterricht besprechen. Da wird jede Woche anderer Stoff durchgenommen. Momentan kommt viel Neues vor. Die Zeit wird auch langsam knapp, also muss ich auch ein- oder zweimal die

¹¹ Zum Schutz persönlicher Daten wurde das Interview anonymisiert.

Woche zuhause für ein bis zwei Stunden lernen. Dabei wiederhole ich die Inhalte mit dem Buch, die wir in der Schule durchgenommen haben.

IWAK: Wie sind Sie auf die Initiative ProAbschluss gestoßen?

Stroll: Ehrlich gesagt habe ich einfach erstmal im Internet nachgeschaut, als ich mir überlegt hatte, eine Weiterbildung zu machen. Dann habe ich auch danach gesucht, ob man eine Ausbildung auch verkürzt machen kann, wenn man bereits berufstätig ist. So bin ich dann auf verschiedene Websites gestoßen, und mit Herrn Roth in Kontakt getreten. Nachdem ich einen Beleg für meine bisherige Berufserfahrung vorgelegt hatte, musste erstmal die IHK entscheiden, dass ich eine Nachqualifizierung antreten kann. Daraufhin hat sich Herr Roth darum gekümmert, eine passende Berufsschule für meine Nachqualifizierung zu finden. Das hat auch gar nicht lange gedauert. Die Schule ist nun zwar 33 Kilometer von meinem Wohnort entfernt, aber das geht schon, da ich nur einmal die Woche dorthin fahren muss. Und falls ich Fragen habe, kann ich Herrn Roth auch immer erreichen.

IWAK: Ich danke Ihnen für das Gespräch, Herr Stroll.

Abkürzungsverzeichnis

ESF	Europäischer Sozialfonds
IWAK	Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
LW	Landwirtschaftskammer
öD	Öffentlicher Dienst
RB	Regierungsbezirk

Impressum

IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur -
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt am Main
www.iwak-frankfurt.de

Miriam Sophie Fink

fink@soz.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-25472

Theresa Goebel

t.goebel@em.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-25470

Sophie Westenberger

westenberger@em.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-28923

Unter Mitarbeit von Jasmin Werle

Druck: Mai 2017

Bildnachweis: Arbeiter in einem Warenlager: © industrieblick - Fotolia.com,
Lupe/Graph: © beermedia.de - Fotolia.com, Frau an der Drillpresse: © AntonioDiaz - Fotolia.com

Die Initiative ProAbschluss des Landes Hessen kooperiert eng mit der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des IQ Landesnetzwerkes Hessen.



ProAbschluss
Job | Qualifikation | Zukunft

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union - Europäischer Sozialfonds.