

# Hundertpro weiterkommen:

Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen

Regionaldossier Kreisfreie Stadt Wiesbaden 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 in der kreisfreien Stadt Wiesbaden.....	5
Struktur des Arbeitsmarktes .....	6
Struktur des Ausbildungsmarktes .....	8
Teil I: Beratung und Begleitung in der Nachqualifizierung.....	10
Der Regionale Fachtag im Rheingau-Taunus-Kreis und der kreisfreien Stadt Wiesbaden .....	10
Übersicht der Praxisbeispiele mit Praxispartnern aus Südhessen .....	12
PRAXISBEISPIEL 1: Praxispartner in der Nachqualifizierung im Landkreis Darmstadt-Dieburg .....	13
PRAXISBEISPIEL 2: Praxispartner in der Nachqualifizierung in Darmstadt.....	16
PRAXISBEISPIEL 3: Praxispartner in der Nachqualifizierung in Wiesbaden.....	19
Teil II: Angebote zur Nachqualifizierung .....	21
Übersicht über abschlussorientierte Angebote in Südhessen .....	21
Übersicht der Praxisbeispiele mit Bildungsanbietern aus Südhessen.....	27
PRAXISBEISPIEL 1: Bildungsanbieter in Offenbach.....	28
PRAXISBEISPIEL 2: Bildungsanbieter im Landkreis Offenbach .....	31
PRAXISBEISPIEL 3: Bildungsanbieter in der kreisfreien Stadt Wiesbaden.....	33
PRAXISBEISPIEL 4: Bildungsanbieter im Odenwaldkreis .....	35
PRAXISBEISPIEL 5: Bildungsanbieter im Main-Kinzig-Kreis .....	37
PRAXISBEISPIEL 6: Bildungsanbieter in Frankfurt.....	40
Teil III: Nachfrage nach Nachqualifizierung.....	43
Übersicht der Praxisbeispiele mit Unternehmen und Beschäftigten aus Südhessen .....	44
PRAXISBEISPIEL 1: Betriebliche Qualifizierung in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main .....	45
PRAXISBEISPIEL 2: Betriebliche Qualifizierung im Hochtaunuskreis.....	47
PRAXISBEISPIEL 3: Betriebliche Qualifizierung im Main-Taunus-Kreis.....	49
PRAXISBEISPIEL 4: Betriebliche Qualifizierung in der kreisfreien Stadt Wiesbaden .....	51
PRAXISBEISPIEL 5: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Darmstadt-Dieburg .....	53
PRAXISBEISPIEL 6: Beschäftigte in der Nachqualifizierung in der kreisfreien Stadt Frankfurt.....	55
PRAXISBEISPIEL 7: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Main-Kinzig-Kreis .....	57
PRAXISBEISPIEL 8: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Main-Taunus-Kreis .....	59
Abkürzungsverzeichnis .....	61

## 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€) 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 der Initiative ProAbschluss vor Ort sind:

<p><b>Ingrid Weinreich</b> Bildungscoach Telefon: 0611 40807438 E-Mail: <a href="mailto:i.weinreich@fresko.org">i.weinreich@fresko.org</a> <b>FRESKO e.V.</b> Rheinstraße 36 65185 Wiesbaden</p>	<p><b>Valeria Martinez de Ganß</b> Nachqualifizierungsberaterin im Bildungspoint Südhessen Telefon: 069 91 30 10 44 Mobil: 0151 67412982 E-Mail: <a href="mailto:nqsued@berami.de">nqsued@berami.de</a> <b>beramí berufliche Integration e.V.</b> Agentur für Arbeit Wiesbaden Klarenthaler Str. 34, Raum 223 65166 Wiesbaden</p>
--	---

## Bildungslandschaft und Arbeitsmarkt

Die Stadt Wiesbaden befindet sich im Regierungsbezirk Darmstadt. Im Jahr 2016 sind von den rund 276.218 Einwohnern 129.924 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Circa 12 Prozent von ihnen sind auf Helferebene angestellt (Hessen 15 Prozent) und weitere 11 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben keinen Berufsabschluss (Hessen 13 Prozent).<sup>1</sup> Diese Beschäftigtengruppen bilden die Zielgruppe für eine Nachqualifizierung.

Wichtige Wirtschaftsbereiche stellen der Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen), der Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) sowie die Versicherungsdienstleistungen dar.<sup>2</sup>

Da das Durchschnittsalter der Bevölkerung von 43 Jahren in 2014 auf 44 Jahre im Jahr 2030 steigen wird,<sup>3</sup> ist es wichtig, die Qualifizierung von Beschäftigten gezielt zu fördern. 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.

Die kreisfreie Stadt Wiesbaden 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 25 berufliche Schulen (davon 22 öffentliche, drei freie) in der Stadt Wiesbaden angesiedelt, die sich spezifischen Bereichen zuordnen lassen. So finden sich darunter vier Fachschulen, fünf Teilzeit-Berufsschulen und sieben Berufsfachschulen.<sup>4</sup> Diese können nach einer formalen Registrierung im zuständigen Regierungspräsidium Beschäftigte in ihre Kurse aufnehmen und auf die Externenprüfung vorbereiten.<sup>5</sup> Eine gute Verkehrsanbindung an den Landkreis Groß-Gerau, den Main-Taunus-Kreis und die Stadt Frankfurt ermöglicht es den Teilnehmenden auch Kurse in anderen Landkreisen und kreisfreien Städten wahrzunehmen.

---

<sup>1</sup> Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik. Beschäftigung am Arbeitsort. Nürnberg.

<sup>2</sup> Brancheneinschätzung Frühjahr 2016 in: Bundesagentur für Arbeit (2016) Faktencheck zum Arbeitsmarkt, online unter: Arbeitsmarktmonitor der Arbeitsagentur.

<sup>3</sup> Hessisches Statistisches Landesamt (2016): Regionale Bevölkerungsvorausberechnung 2014 - 2030 Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen, Wiesbaden.

<sup>4</sup> 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>

<sup>5</sup> Weitere Informationen finden Sie unter: [http://www.proabschluss.de/fileadmin/qualiback/materialien/QualiBack\\_Leitfaden.pdf](http://www.proabschluss.de/fileadmin/qualiback/materialien/QualiBack_Leitfaden.pdf)

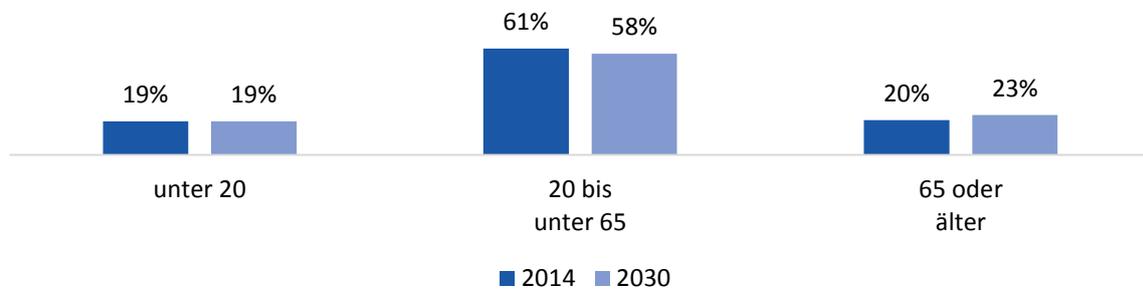
## Bevölkerung in der kreisfreien Stadt Wiesbaden

	Wiesbaden	Hessen
<b>Bevölkerungsstand</b>	276.218	6.176.172
- darunter Frauen	52%	51%
- darunter Nichtdeutsche	18%	14%
Bevölkerungsdichte (Einwohner/km <sup>2</sup> )	1.354	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 der Stadt Wiesbaden 276.218 Personen. Die Bevölkerungsprognose zeigt, dass bis ins Jahr 2030 ein leichter Anstieg der Bevölkerung auf 292.156 Personen zu erwarten ist.<sup>6</sup> Insbesondere der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung wird dabei kleiner, wie die folgende Grafik zeigt. Deshalb ist es umso wichtiger, Individuen gezielt in ihren beruflichen Qualifikationen zu fördern.

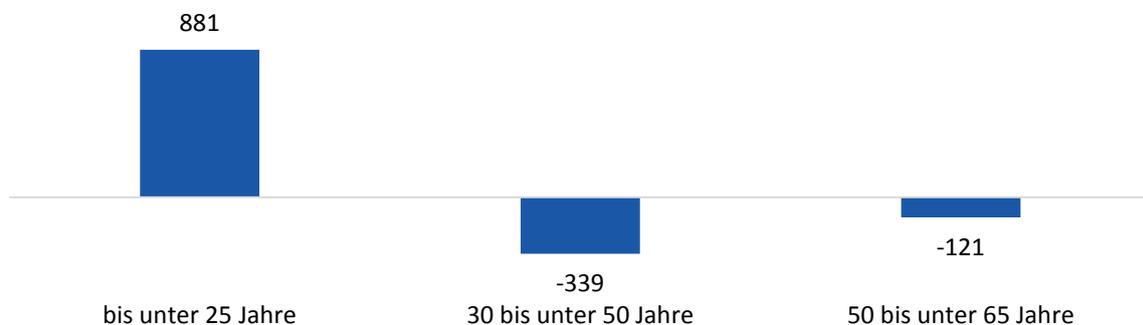
### Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen in der kreisfreien Stadt, Jahre 2014 und 2030 im Vergleich, Angaben in Prozent



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; das bedeutet, dass mehr Personen zuziehen (17.637 Personen) als fortziehen (17.013 Personen), sodass ein Bevölkerungszuwachs von 624 Personen im Jahr 2014 zu verzeichnen ist. Es sind insbesondere Personen im Alter von bis zu 25 Jahren in die kreisfreie Stadt gezogen.

### Verteilung des Überschusses der Zu- bzw. Fortzüge über die Kreisgrenzen nach Altersgruppen, differenziert nach Altersgruppen



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

<sup>6</sup> Hessisches Statistisches Landesamt 2015

## Struktur des Arbeitsmarktes

Der Arbeitsmarkt der kreisfreien Stadt Wiesbaden ist durch eine überdurchschnittliche Frauenerwerbstätigkeit geprägt. Jede Zweite der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist weiblich. Neben den Vollzeitbeschäftigten sind rund ein Viertel der Beschäftigten in Teilzeit angestellt, weitere 20 Prozent Personen befinden sich in geringfügig entlohnter Beschäftigung. In den beiden zuletzt genannten Gruppen sind überwiegend Frauen tätig.

Darüber hinaus gibt es mit 14 Prozent (Hessen 18 Prozent) einen geringen Anteil an Beschäftigten im Niedriglohnbereich. In diesen Tätigkeitsbereichen kann die Absolvierung eines Berufsabschlusses zum einen das Einkommensniveau heben und die Erwerbsfähigkeit ausbauen. Gleichzeitig ist die Beteiligung der Arbeitgeber erforderlich, um Qualifizierungen finanziell und zeitlich zu ermöglichen.

Die Beschäftigten, so zeigen die Pendlerbewegungen, weisen eine hohe Mobilität auf. Mehr als jeder zweite Beschäftigte pendelt aus anderen Landkreisen ein und knapp jeder zweite erwerbstätige Bewohner der kreisfreien Stadt pendelt in einen anderen Landkreis. Dies lässt darauf schließen, dass eine enge Vernetzung innerhalb der Region Südhessen besteht. Die vorhandene Mobilität kann sich positiv auf die Teilnahmebereitschaft an Kursen auswirken, die in größerer Entfernung liegen.

	Wiesbaden	Hessen
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) (absolut)</b>	<b>129.924*</b>	<b>2.457.858*</b>
- darunter Frauen	49%*	46%*
- darunter Nichtdeutsche	14%*	14%*
<b>Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)</b>	<b>26.581*</b>	<b>583.421*</b>
- darunter Frauen	61%*	60%*
- darunter Nichtdeutsche	21%*	16%*
<b>Niedriglohnbereich anteilig an SvB<sup>7</sup></b>	<b>14%**</b>	<b>18%**</b>
<b>Teilzeitbeschäftigung</b>	<b>36.006*</b>	<b>682.741*</b>
- darunter Frauen	76%*	78%***
<b>Pendlerbewegungen<sup>8</sup></b>		
- Einpendlerquote	56%	14%
- Auspendlerquote	45%	10%
<b>Arbeitslosenquote</b>	<b>7%****</b>	<b>5%****</b>

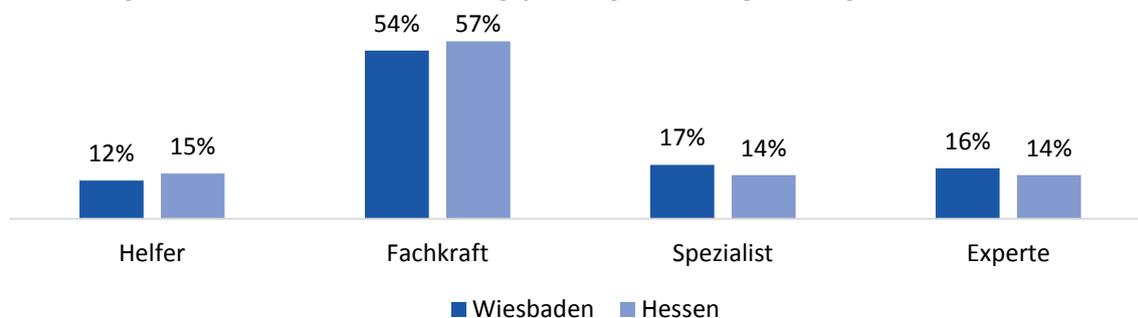
**Quellen:** \*Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik. Beschäftigung am Arbeitsort. Nürnberg. \*\*Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik. \*\*\*Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik,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

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> 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](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280848/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/Pendler-meth-Hinweise.html).

Der überwiegende Anteil der Beschäftigten der Stadt Wiesbaden ist auf Fachkräfteebene beschäftigt (54 Prozent) und verfügt dementsprechend über einen Berufsabschluss in dem Bereich, in dem er/ sie arbeitet. Rund 12 Prozent der Beschäftigten haben keinen Berufsabschluss in dem Feld, in dem sie arbeiten und sind als Helfer/in oder Helfer beschäftigt. Diese 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 Agenturbezirk Wiesbaden, zu dem die Stadt Wiesbaden zählt, sind der Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen), der Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) sowie die Versicherungsdienstleistungen.

**Die 10 größten Branchen mit Beschäftigtenentwicklung in 2016 im Agenturbezirk Wiesbaden**

Top 10-Branchen nach Größe	Anzahl der SvB	Beschäftigtenentwicklung in 2016 in %, ausgehend vom Basisjahr 2015 <sup>9</sup>
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	16.187	-6
Gesundheitswesen	13.549	5
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	11.430	-22
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	9.032	-6
Versicherungsdienstleistungen	8.695	*
Erziehung und Unterricht	7.881	15
Baugewerbe	7.468	*
Sozialwesen (ohne Heime)	7.625	87
Gastgewerbe	6.554	92
Kommunikationsdienstleistungen	5.676	29

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

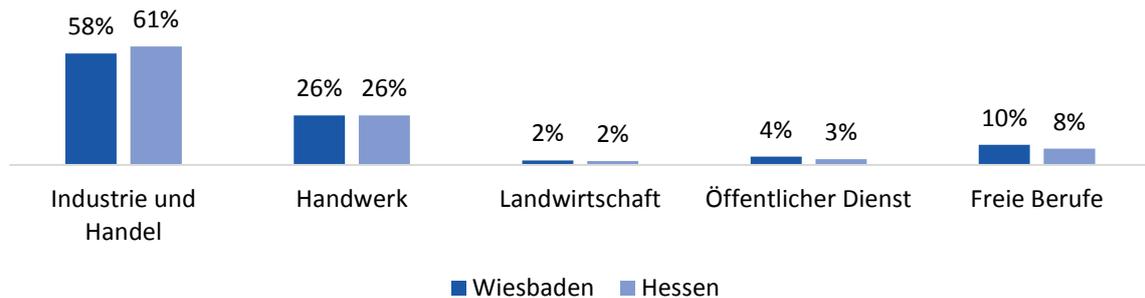
<sup>9</sup> Für jede Branche in einer Region wird die Veränderungsrate des Beschäftigtenbestandes in Prozent eingeschätzt.

## Struktur des Ausbildungsmarktes

Der Ausbildungsmarkt ist ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes. Er gibt einen Anhaltspunkt über relevante Berufe und Branchen der kreisfreien Stadt Wiesbaden, 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 Vergleich zu Hessen überdurchschnittlich viele Ausbildungsstellen in den freien Berufen bestehen.

### Auszubildende nach Ausbildungsbereichen, Angaben in Prozent



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

Die folgende Übersicht der 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 in Wiesbaden 1.799 Ausbildungsstellen gemeldet und es bewarben sich 1.694 Personen auf eine Ausbildungsstelle. Dies entspricht 0,9 Bewerbern pro gemeldete Stelle.

Anhand dieses Vergleiches lässt sich für einzelne Berufe eine Bewerber-Stellen-Relation beziffern. Gering fällt diese beispielsweise bei den Versicherungskaufleuten (0,1) oder den Bankkaufleuten (0,3) aus.

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 -bewerbern**

Top 20 Ausbildungsberufe	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber	Bewerber pro Stelle	Rang betriebl. Nachfrage Hessen
<b>Insgesamt</b>	<b>1.799</b>	<b>1.694</b>	<b>0,9</b>	-
1. Fachkraft im Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	199	254	1,3	1
2. Büro-, Sekretariatskräfte	124	198	1,6	2
3. Versicherungskaufleute	91	7	0,1	27
4. Bankkaufleute	83	22	0,3	8
5. Medizinische Fachangestellte	62	129	2,1	11
6. Zahnmedizinische Fachangestellte	59	44	0,7	6
7. Kaufleute Groß-, Außenhandel	52	31	0,6	10
8. Fachkraft im Friseurgewerbe	45	39	0,9	9
9. Fachkraft in der Öffentlichen Verwaltung	44	19	0,4	23
10. Fachkraft im Verkauf Back-, Konditoreiwaren	44	8	0,2	20
11. Fachkraft in der Informatik	43	31	0,7	22
12. Fachkraft für Lagerwirtschaft	41	37	0,9	3
13. Fachkraft für Maler-, Lackiererarbeiten	41	34	0,8	19
14. Köche/Köchinnen	41	27	0,7	7
15. Kaufmännischer, technischer Betriebswirt	39	32	0,8	5
16. Fachkraft im Gastronomieservice	35	14	0,4	14
17. Fachkraft für Hauswirtschaft	33	13	0,4	46
18. Fachkraft im Hotelervice	32	30	0,9	12
19. Fachkraft für Kraftfahrzeugtechnik	31	95	3,1	4
20. Fachkraft für Softwareentwicklung	23	12	0,5	17
<b>Übrige Berufe</b>	<b>637</b>	<b>618</b>	<b>1,0</b>	-

**Quelle:** Bundesagentur für Arbeit (2016): Bewerber und Berufsausbildungsstellen. In: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Berichtsjahr 2015/16.

**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. Für Berufe, in denen die Bewerber-Stellen-Relation sehr schwach 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.

## Teil I: Beratung und Begleitung in der Nachqualifizierung

### Der Regionale Fachtag im Rheingau-Taunus-Kreis und der kreisfreien Stadt Wiesbaden

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 Südhessen beitragen kann, wurde am 13. Juli 2016 in der IHK Wiesbaden 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 Rheingau-Taunus sowie der kreisfreien Stadt Wiesbaden 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 des Berufs für die Region und zu Potenzialen für Nachqualifizierung ab.

### Einschätzungen der Teilnehmenden zu Nachqualifizierungspotenzialen in Engpassberufsgruppen

Engpassberufsgruppen	Einschätzung der Teilnehmenden
<b>Gartenbauberufe und Floristik</b>	Den prognostizierten Engpässen wird nicht zugestimmt. Damit einhergehend habe die Berufsgruppe zukünftig eine geringe Bedeutung, jedoch gibt es Potenziale für Nachqualifizierung.
<b>Lebensmittelherstellung und -verarbeitung</b>	Die Bedeutung der Berufsgruppen erscheint hoch, jedoch wird die Prognose nicht geteilt. Nachqualifizierung sei realisierbar, wobei im Beruf <i>Koch/Köchin</i> eine hohe Abbruchquote drohe.
<b>Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)</b>	Es herrscht Zustimmung über Prognose und Wichtigkeit der Berufsgruppe. Potenziale für Nachqualifizierung sind vorhanden.
<b>Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe</b>	Trotz durchschnittlicher Relevanz der Berufsgruppe in der Region sind Potenziale für Nachqualifizierung vorhanden.
<b>Berufe in Unternehmensführung und -organisation</b>	Es herrscht Zustimmung über Prognose und Relevanz der Berufsgruppe. Möglichkeiten zur Nachqualifizierung werden heterogen eingeschätzt.
<b>Tourismus-, Hotel und Gaststättenberufe</b>	Die Prognose trifft überwiegend zu. Nachqualifizierungen erscheinen umsetzbar.

<b>Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege und Wellnessberufe, Medizintechnik</b>	Die prognostizierten Engpässe werden geteilt. Die Bedeutung der Berufsgruppe sowie die Nachqualifizierungspotenziale werden als hoch eingestuft.
<b>Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie</b>	Siehe Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe

### Handlungsfelder

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

#### Angebotsstruktur

- Ausbau der Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen, die durch den Qualifizierungsscheck des Landes gefördert werden können
- Unterstützung von Weiterbildnern bei der Erstellung von passenden Modulen

#### Vernetzung und Kooperation

- Förderung der engen Zusammenarbeit mit den Kammern, um die (vorläufige) Zulassung zur Externenprüfung sicherzustellen
- Ausbau der nachhaltigen Zusammenarbeit mit regionalen Arbeitsmarktakteuren, wobei hier der punktuelle Kontakt zu Einzelpersonen im Mittelpunkt steht
- Klare Kommunikation mit den an der Nachqualifizierung beteiligten Institutionen
- Intensiver Ausbau und Förderung des Austauschs zwischen Bildungsanbietern und Beratungskräften der Initiative ProAbschluss

#### Öffentlichkeitsarbeit

- Deckung von Informationsbedarfen seitens Unternehmen, Beschäftigten sowie regionalen Arbeitsmarktakteuren durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit
- Nutzung von Tagesseminaren, Veranstaltungen und Mund-zu-Mund-Propaganda als Mittel erfolgreicher Ansprache interessierter Akteure
- Ausbau der kontinuierlichen persönlichen Präsenz bei Kleinbetrieben
- Ausbau der konkreten Ansprache von Betriebsräten sowie Gewerkschaften
- Erarbeitung und Nutzung einer klaren und einfachen Sprache zur Kommunikation mit Arbeitgebern, Beschäftigten und Bildungsträgern

### Der Regionale Fachtag 2017

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 die erarbeiteten Wissensstände, bieten die Fachtage 2017 für die Regionen individualisierte Konzepte zum Ausbau folgender drei Faktoren an:

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

## Übersicht der Praxisbeispiele mit Praxispartnern aus Südhessen

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

<b>PRAXISBEISPIEL 1</b>	Praxispartner im Landkreis Darmstadt-Dieburg <i>Landkreis Darmstadt-Dieburg</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 2</b>	Praxispartner in der kreisfreien Stadt Darmstadt <i>Agentur für Arbeit Darmstadt</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 3</b>	Praxispartner in der kreisfreien Stadt Wiesbaden <i>Hotel- und Gastronomieverband DEHOGA Hessen e.V.</i> <i>– Geschäftsstelle Westhessen</i>

PRAXISBEISPIEL 1: Praxispartner in der Nachqualifizierung im Landkreis Darmstadt-Dieburg



<b>Organisation:</b>	<b>Landkreis Darmstadt-Dieburg</b>
<b>Ansprechpartner:</b>	Andreas Rinnenbach
<b>Position:</b>	Fachbereichsleiter Wirtschaft, Standort- und Regionalentwicklung
<b>Telefon:</b>	06151 881-1016
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:wirtschaft@ladadi.de">wirtschaft@ladadi.de</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.ladadi.de">www.ladadi.de</a>
<b>Anschrift:</b>	64289 Darmstadt, Jägertorstr. 207

**IWAK: Welche Rolle nimmt die Wirtschaftsförderung bei der Qualifizierung von Beschäftigten ein?**

**Rinnenbach:** Die Qualifizierung von Beschäftigten in den Unternehmen ist eine der wichtigen Zukunftsaufgaben der Wirtschaftsförderungsaktivitäten.

Die Wirtschaftsförderung des Landkreises Darmstadt-Dieburg hat sich dieser Aufgabe bereits angenommen und koordiniert und unterstützt regionale Unternehmen im Rahmen des Beratungsangebotes. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen nutzen diesen Beratungsservice.

Die Kreiswirtschaftsförderung engagiert sich bei dieser Aufgabe gemeinsam mit weiteren Fachbereichen innerhalb der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg für eine Qualifizierung der Menschen in den Unternehmen.

So unterstützt die Kreisagentur für Beschäftigung – das kommunale Jobcenter für den Landkreis Darmstadt-Dieburg – die Unternehmen bei der Auswahl geeigneter Beschäftigten. Begleitend dazu sind auch ergänzende individuelle Qualifizierungsmaßnahmen möglich, um ein gefordertes Stellenprofil noch besser erfüllen zu können.

Für Menschen mit Migrationshintergrund bietet das Interkulturelle Büro des Landkreises für Unternehmen und auch Beschäftigte mehrsprachige Beratungs- und Informationsmöglichkeiten.

Über die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer berät der Fachbereich für Chancengleichheit und das Frauenbüro auch zur Qualifizierung in einem neuen Berufsfeld zur Rückkehr die Berufstätigkeit.

All diese Angebote zählen zu den Wirtschaftsförderungsaktivitäten des Landkreises Darmstadt-Dieburg. Sie sind an Unternehmen, an Beschäftigte und auch an potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zukünftige Arbeitskräfte gerichtet.

**IWAK: Wo liegen dabei die aktuellen Herausforderungen?**

**Rinnenbach:** Der sogenannte Fachkräftemangel zeigt sich bereits jetzt im Landkreis Darmstadt-Dieburg und der gesamten Region. In den Gesprächen mit Unternehmen, Gewerbebetrieben und vor allem auch Handwerksbetrieben wird uns immer wieder signalisiert, wie schwer es sei, geeignete Mitarbeitende zu gewinnen. Alle Branchen verzeichnen seit einigen Jahren einen Rückgang an Bewerberinnen und Bewerbern je ausgeschriebener Stelle. Dies führt dazu, dass Facharbeiterstellen immer schwerer zu besetzen sind.

Gerade bei Neuansiedelung, aber auch bei Unternehmenswachstum oder mit Aufnahme neuer unternehmerischer Geschäftsfelder werden entsprechende Personalressourcen benötigt. Vorhandene Fachkräftressourcen zählen entsprechend zu einem wichtigen Standortfaktor.

Statistiken zeigen, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Darmstadt-Dieburg auf nahezu 70.000 gestiegen ist und auch die Anzahl der ausgeschriebenen freien und damit nicht besetzten Stellen in Unternehmen unserer Region kontinuierlich ansteigt.

Ebenfalls zu benennen ist ein Anstieg der Bevölkerungszahlen im Landkreis Darmstadt-Dieburg und in der gesamten Region. Damit einhergehend entstehen weitere Herausforderungen: Ein bezahlbarer Wohnraum für alle derzeitig und künftig in den Unternehmen Beschäftigten. Die Aktivitäten der Kreiswirtschaftsförderung zielen daher vor allem darauf ab, die Attraktivität des Standortes Darmstadt-Dieburg sowohl für bestehende Unternehmen als auch für Neuansiedlungen als Wohn- und Wohlfühlort für Beschäftigte und deren Familien zu bewerben.

**IWAK: Was bedeutet dies in der Praxis für die Unternehmen?**

**Rinnenbach:** Es ist davon auszugehen, dass die Unternehmen zukünftig immer wieder neu in ihre Beschäftigten investieren werden. Dies zum einen, um sie an das Unternehmen zu binden und zum anderen um sie für die sich stetig verändernden Unternehmensabläufe weiter zu qualifizieren. Eine kontinuierliche Mitarbeiterqualifizierung und -bindung kann zudem dem bereits praktizierten „einander Abwerben von Beschäftigten“ entgegenwirken.

Oft sind die Qualifizierungen auf die Tätigkeiten der Person im bestimmten Unternehmen fokussiert. Diese erfolgen in den meisten Fällen innerbetrieblich und durch konkrete Schulungen auf die speziellen Prozesse im Betrieb.

Viele Unternehmen investieren vermehrt in Ausbildung. Je nach Möglichkeit bilden schon heute Unternehmen über den eigenen Bedarf hinaus aus. Dabei werden frühzeitige Kooperationen zwischen den Unternehmen und den Schulen genutzt. Beispielsweise koordiniert die Fachstelle Jugendberufswegebegleitung beim Landkreis Darmstadt-Dieburg die regionale Vernetzung entscheidender Akteure aus Schule, Wirtschaft, Verwaltung und Politik; dies mit dem Ziel, Jugendliche auf die Berufswahl und damit für einen Start in das Berufsleben vorzubereiten. Dazu gehört auch die Unterstützung bei der Vermittlung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen.

Wie bereits erwähnt, sind gut ausgebildete Arbeitskräfte ein wichtiger Standortfaktor und qualifizierte Beschäftigte, die gute Arbeit leisten, sind die Basis für ein gelingendes unternehmerisches Wirken. Für Beschäftigte bietet ein Berufsabschluss mit anerkanntem Standard eine Grundlage, die für das gesamte Berufsleben äußerst relevant ist.

**IWAK: Welche Bedeutung hat dabei die Absolvierung einer Nachqualifizierung?**

**Rinnenbach:** Für die Unternehmen ist die Nachqualifizierung von bereits Beschäftigten mit Sicherheit eine Möglichkeit, diese an das Unternehmen zu binden. Wenn die Kernkompetenzen, die Arbeitserfahrung und die Motivation seitens der Beschäftigten vorhanden sind, kann der Arbeitgeber ihn bzw. sie durch kontinuierliche Weiterqualifizierung möglicherweise mit weiteren Aufgaben im Unternehmen betrauen.

Einen großen Zugewinn bietet sie für Menschen, die bislang keine Chance für einen qualifizierten Berufsabschluss hatten und dies berufsbegleitend nachholen können. Aufgrund der sich verändernden Berufswelt können sich auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für eine neue berufliche Tätigkeit abschlussorientiert weiterqualifizieren.

**IWAK: Gibt es bei Ihnen im Landkreis spezifische Branchen, die eine besondere Stellung in der Region einnehmen?**

**Rinnenbach:** Die Unternehmenslandschaft im Landkreis Darmstadt-Dieburg zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Wichtige Branchen sind für uns die Automatisierung, Mechanik, Logistik, Chemie, Pharmazie und vor allem der Maschinenbau sowie die zahlreichen kunststoffverarbeitenden Unternehmen. Darunter befinden sich viele Zulieferer zu Automobilherstellern. Dies war auch die Grundlage der Initiierung einer „KUNSTSTOFFSTRASSE im Landkreis Darmstadt-Dieburg“.

**IWAK: Wie fördert der Landkreis die Qualifizierung von Beschäftigten?**

**Rinnenbach:** Zunächst bieten die über 80 modernen, allgemeinbildenden Schulen des Landkreises Darmstadt-Dieburg eine gute Basis für das Heranwachsen „kluger Köpfe“ in den 23 kreisangehörigen Kommunen. Für die berufliche Bildung ist das Berufsschulzentrum in Dieburg und auch das Berufstechnologiezentrum der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main in Weiterstadt ein wichtiger Partner für die regionalen Unternehmen. Darüber hinaus gehören mehrere Hochschulen in unmittelbarer Umgebung sowie die in Trägerschaft des Landkreises geführte Volkshochschule Darmstadt-Dieburg zur hervorragenden Bildungs- und Weiterbildungsinfrastruktur. Diese Bildungseinrichtungen bieten für Unternehmen und Beschäftigte sowie für alle Menschen unserer Region ein breit gefächertes Qualifizierungs- und Bildungsangebot.

**IWAK: Welche Kooperationen pflegen Sie in der Region, um die Wirtschaft zu fördern?**

**Rinnenbach:** Als Teil der Metropolregion Frankfurt Rhein-Main pflegt die Kreiswirtschaftsförderung ein intensives Netzwerk zu den Wirtschaftsakteuren unserer Region. Darin eingebunden sind mit dem sogenannten „Netzwerk Wirtschaftsförderung Darmstadt-Dieburg“ auch die Wirtschaftsförderungen in den 23 kreisangehörigen Kommunen. Wir haben uns gemeinsam zum Ziel gesetzt, Unternehmen mit den Beschäftigten, Investoren und Existenzgründungen bei allen Anliegen umfassend zu unterstützen. Dabei sind die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, die Kreishandwerkerschaft mit den Innungen, die Unternehmerverbände und vor allem die Akteure der örtlichen Gewerbevereine wichtige Partner für uns. Zur Förderung des Wirtschaftsstandortes wurde bereits im Jahr 2006 der Standortmarketing Darmstadt-Dieburg e.V. gegründet. Die rund 70 Mitglieder, darunter alle 23 Kommunen sowie größere Betriebe und auch Einzelunternehmen pflegen einen regelmäßigen Austausch zu aktuellen Themen. Momentan werden in den Netzwerken unter anderem auch die Entwicklung von Europa und die Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft, sowie Trends der Digitalisierung und die Organisation von Unternehmensnachfolgen diskutiert.

Die Akteure sind sich einig darüber, dass nicht jeder die gleiche Dienst- oder Serviceleistung anbieten muss, vielmehr bringt das Netzwerken eine gemeinsame Stärke für die Region. Die Umsetzung der Initiative des Landes Hessen ProAbschluss ist bei der Industrie- und Handelskammer angedockt. Eine der wichtigsten hoheitlichen Aufgaben der Kammern ist die Organisation von Aus- und Weiterbildung. Diese klare Aufgabenabgrenzung erleichtert die Zusammenarbeit.

**IWAK: Herr Rinnenbach, ich danke Ihnen für das Gespräch.**

## PRAXISBEISPIEL 2: Praxispartner in der Nachqualifizierung in Darmstadt



**Bundesagentur  
für Arbeit**

<b>Carmen Fechter</b>	<b>Klaus Müller</b>
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	Teamleiter Arbeitgeberservice (Bergstraße/Odenwald)
Telefon: 06151 304 - 185	Telefon: 06151 304-891
E-Mail: <a href="mailto:Darmstadt.BC@arbeitsagentur.de">Darmstadt.BC@arbeitsagentur.de</a>	E-Mail: <a href="mailto:Klaus.Mueller4@arbeitsagentur.de">Klaus.Mueller4@arbeitsagentur.de</a>
<b>Agentur für Arbeit Darmstadt</b>	
Groß-Gerauer Weg 7, 64295 Darmstadt	

### **IWAK: Wie unterstützen Sie Beschäftigte bei der Absolvierung einer Externenprüfung?**

**Agentur für Arbeit:** Die Agentur für Arbeit fördert Beschäftigte, die in ihrem aktuellen Tätigkeitsfeld keinen Berufsabschluss vorweisen können, mit unterschiedlichen Instrumenten und Beratungsformaten. Mit dem Arbeitgeberservice stehen wir in regelmäßigem Kontakt zu den Arbeitgebern und sind darüber hinaus mit anderen Institutionen im Bereich der Förderung von beruflicher Bildung eng vernetzt. So pflegen wir einen regelmäßigen Austausch mit den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss und machen Verweisberatungen in den Fällen, in denen sich der Qualifizierungsscheck des Landes Hessen anbietet. Wichtig ist uns in der Weiterbildungsberatung ein regelmäßiger Austausch, weswegen wir beispielsweise in Südhessen einen halbjährig stattfindenden Austausch zur Weiterbildungsberatung leben.

### **IWAK: Was ist bei der Beratung von Beschäftigten zur Externenprüfung Ihrer Meinung nach besonders zu beachten?**

**Agentur für Arbeit:** Die Unterstützung von Beschäftigten, die ihren Berufsabschluss machen möchten, versuchen wir zeitlich so zu planen, dass die Teilnehmenden zeitnah in eine Qualifizierung einmünden können. Da klassischerweise die Kurse im September beginnen, finden unsere Beratungen zu WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) und der Umschulung hauptsächlich von März bis September statt. Dann haben die Beschäftigten, ihre Angehörigen sowie die Arbeitgeber einen konkreten Zeitplan vor sich.

### **IWAK: Bei welchen Arbeitgebern sehen Sie als Leiter des Arbeitgeberservice einen besonderen Bedarf an der abschlussorientierten Qualifizierung der Mitarbeitenden?**

**Agentur für Arbeit:** 80 Prozent der WeGebAU-Gutscheine gehen in die Pflege. Dort sind die Betriebe verpflichtet, ausreichend Fachkräfte für ihr Unternehmen zu sichern. Sie haben erkannt, dass eine Qualifizierung, vielleicht auch über den Helferstatus, Fachkräfte generiert. Ohne gesetzliche Hilfe haben die Betriebe jedoch häufig wenig Motivation, ihre Beschäftigten in größere Qualifizierungsmaßnahmen zu geben. Anders wird dies erst, wenn Unternehmen größer sind und die Firmenphilosophie vertreten, dass Qualifizierung auf allen Hierarchieebenen für das Unternehmen gewinnbringend ist. Wir hoffen, dass in Zukunft noch mehr Betriebe die Chance auf Qualifizierung bieten.

### **IWAK: Die Zielgruppe der Nachqualifizierung ist sehr heterogen. Wie kann man Beschäftigte unterstützen, die Grundqualifikationen und Sprachkompetenzen ausbauen möchten?**

**Agentur für Arbeit:** Die Chancengleichheit aller Beschäftigten zu sichern, ist uns als Agentur für Arbeit wichtig. Deshalb haben wir für diese Zielgruppe u.a. das Projekt Kommit (Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung) entwickelt, welches eine nachhaltige, berufliche und soziale

Integration ermöglicht. Die Beschäftigten erhalten auf ihre Bedarfe hin zugeschnittene Bildungsangebote, die sich insbesondere auf den Spracherwerb beziehen und geflüchteten und geringqualifizierten Menschen die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen. Ziel ist die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die sie durch den Kompetenzerwerb sichern und ausbauen können.

**IWAK: Viele Frauen möchten nach der Familienphase in einem anderen Beruf arbeiten, als sie ursprünglich einmal gelernt haben. Gibt es für diese Frauen auch Angebote?**

**Agentur für Arbeit:** Wir sind in dem Netzwerk Chancengleichheit Südhessen mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beider Rechtskreise und der Leiterinnen der Büros Chancengleichheit /Frauenbüro vernetzt, welches vier Mal im Jahr zusammen kommt und die Informationen zu dem Thema austauscht und streut. Im Rahmen dieser Tagungen wurde auch der Qualifizierungsscheck des Landes Hessen vorgestellt. Das Ziel des Netzwerkes ist es, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, Erziehende und Familien zu verbessern. In diesem Bereich gibt es Projekte, die Mädchen und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen unterstützen. Unter anderem das Projekt Quali4U, welches Mädchen mit MINT-Berufen vertraut macht. Ferner wird ein Coaching während der Ausbildung und Teilzeitausbildungen spezifisch für Mütter angeboten. Dabei ist interessant, dass die Teilzeitausbildung für die Erzieherberufe stark bei lebenserfahrenen Frauen nachgefragt wird. Sie befinden sich häufig auch in einem neuen Lebensabschnitt und möchten sich mit der dreijährigen Ausbildung und dem Jahr Anerkennung eine berufliche Neuausrichtung ermöglichen.

**IWAK: Welche Berufe werden denn häufig von Beschäftigten nachgefragt, die in eine Qualifizierung gehen möchten?**

**Agentur für Arbeit:** Es werden Vorbereitungskurse in Verkaufsberufen oder dem Bürobereich angeboten. Auch in der Lagerlogistik möchten viele Menschen einen Berufsabschluss absolvieren. Jedoch benötigen sie dafür auch ausreichende Kenntnisse. Auch fördern wir viele Menschen vor der Einstellung, beispielsweise mit dem Gabelstaplerführerschein, um ihnen eine berufliche Perspektive zu geben. Oft vermitteln wir auch ein Praktikum oder eine Maßnahme beim Arbeitgeber, an die dann eine reguläre Beschäftigung anschließen kann.

**IWAK: Warum ist es heute so wichtig, jeden Erwerbsfähigen individuell zu seinen beruflichen Möglichkeiten zu beraten?**

**Agentur für Arbeit:** Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist grundsätzlich positiv. Jedoch wird die Ausbildungsstellenbesetzung immer schwieriger, da das Stellen- und Eignungsprofil nicht immer übereinstimmen. Viele junge Menschen gehen auf weiterführende Schulen, die dann den Weg zum Studium eröffnen und Lücken auf dem Ausbildungsmarkt generieren. Die Berufsberatung zur Ausbildung findet überwiegend in den Schulen und in der Agentur für Arbeit statt. Es gibt in diesem Rahmen unter anderem Informationsveranstaltungen für Eltern, in denen sie sich über Möglichkeiten der Ausbildung informieren können. Der Trend der Akademisierung und der Wunsch der Eltern, den Kindern das Beste zu ermöglichen, führen mittelfristig zu mehr Studierenden.

Deshalb ist es umso wichtiger Beratungen innerhalb der Schulen anzubieten und Ausbildung auch politisch Vorfahrt zu geben. Es gibt auch Projekte zur Ausbildungssicherung, wie beispielsweise PraeLab (Prävention von Lehrabbrüchen), in dem Auszubildende in Berufsschulklassen begleitet werden, damit Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

**IWAK: Welche Möglichkeit haben Beschäftigte, die es versäumt haben, eben eine solche Ausbildung zu absolvieren?**

**Agentur für Arbeit:** Für Beschäftigte gibt es die Möglichkeit, mit Unterstützung des Förderinstrumentes WeGebAU oder dem hessischen Qualifizierungsscheck die Externenprüfung zu absolvieren. Auch besteht das Angebot der Umschulung, welche in der Regel zwei Jahre dauert. Der berufspsychologische Dienst prüft die Eignung des Bewerbers, damit ein positiver Berufsabschluss erreicht werden kann. Um den Teilnehmenden einen erfolgreichen Abschluss ihrer Umschulung zu ermöglichen, bieten wir ihnen umschulungsbegleitende Hilfen im Qualifizierungsprozess in der Berufsschule unterstützend an.

Die Vorbereitung auf die Externenprüfung findet hingegen überwiegend bei Bildungsträgern statt und wird über den WeGebAU-Gutschein und den hessischen Qualifizierungsscheck gefördert. Bei WeGebAU-Förderungen ist Darmstadt Vorreiter und hat hessenweit die höchsten Nutzerzahlen. Dabei kommen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen auf uns zu. Trotzdem braucht es weitere Informationen, um das Angebot des späten Berufsabschlusses bekannter zu machen. Dazu nutzt die Agentur für Arbeit neben den Beratungen des Arbeitgeberservices auch Messen und Informationsveranstaltungen im Bereich der Weiterbildung.

**IWAK: Wie können Sie als Bildungsberater und -beraterin Beschäftigte von dem abschlussorientierten Bildungsangebot überzeugen?**

**Agentur für Arbeit:** Besonders für Beschäftigte, die häufiger arbeitslos werden, ist die Qualifizierung die einzige Möglichkeit, aus diesem Kreislauf auszubrechen. Sobald sie dies für sich erkannt haben, nutzen viele die Angebote, welche die Förderinstrumente ihnen bieten. Wir als Agentur haben unsere Beratungen in den vergangenen Jahren daraufhin abgestimmt, dass wir die Personen in diesem Prozess begleiten und mit ihnen einen Zeitplan für ihre Qualifizierung entwerfen. Wo wollen sie bis wann hin und welche Kompetenzen bringen sie dafür mit, um die Qualifizierung erfolgreich abschließen zu können? Dabei hilft uns auch das Weiterbildungsstärkungsgesetz. Dies rückt das lebenslange Lernen in den Vordergrund und ermöglicht eine individuelle Förderung unterschiedlicher Zielgruppen.

**IWAK: Individuelle Maßnahmen sind, wie Sie bereits beschrieben haben, sehr aufwändig. Wie ermöglichen Sie trotzdem die Umsetzung?**

**Agentur für Arbeit:** Generell braucht es viele Partnerinnen und Partner, die das Thema abschlussorientierte Qualifizierung mittragen. Es ist ein gesellschaftlicher Auftrag dafür zu sorgen, dass ausreichendes Fachpersonal ausgebildet wird und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Stetig verändern sich die Arbeit und die Anforderungen an Beschäftigte und Arbeitgeber. Dies sieht man aktuell sehr schön an der Digitalisierung der Arbeitswelt. Oftmals setzen die Betriebe diese neuen Anforderungen selbstständig im Betrieb um, was jedoch für kleinere Unternehmen eine Herausforderung darstellt. Der Fokus der Betriebe geht zunehmend auf die Mitarbeiterbildung und -entwicklung.

Um auch den Helferinnen und Helfer die Möglichkeit einer Weiterentwicklung zu ermöglichen, werden dieser Gruppe individuelle Angebote unterbreitet. Unter anderem gibt es für sie Qualifizierungen, die mit Teilabschlüssen enden und final mit einem Berufsabschluss abschließen.

**IWAK: Frau Fechter, Herr Müller, ich danke Ihnen für das Gespräch.**

PRAXISBEISPIEL 3: Praxispartner in der Nachqualifizierung in Wiesbaden



<b>Organisation:</b>	<b>Hotel- und Gastronomieverband DEHOGA Hessen e.V. – Geschäftsstelle Westhessen</b>
<b>Ansprechpartnerin:</b>	Freia Zehner
<b>Position:</b>	Geschäftsführerin
<b>Telefon:</b>	0611 99 201 21
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:zehner@dehoga-hessen.de">zehner@dehoga-hessen.de</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.dehoga-hessen.de/dehoga-hessen/dehoga-vor-ort/bezirks-und-kreisverbaende/westhessen/">www.dehoga-hessen.de/dehoga-hessen/dehoga-vor-ort/bezirks-und-kreisverbaende/westhessen/</a>
<b>Anschrift:</b>	Auguste-Viktoria-Straße 6, 65185 Wiesbaden

**IWAK: Wie unterstützt der DEHOGA Verband die Betriebe bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal?**

**Zehner:** Gemeinsam mit unseren Mitgliedsbetrieben werben wir für die Hotel- und Gastronomiebetriebe. Dabei fokussieren wir unterschiedliche Zielgruppen, wobei die größte die der Ausbildungssuchenden darstellt. Uns ist es wichtig, eine attraktive Ausbildung mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für junge Menschen zu bieten. Deshalb nehmen wir unter anderem an Messen teil, um die Berufe für die Schülerinnen und Schüler erfahrbar zu machen. Für diejenigen, die den Beruf gewählt haben, auszubildende Hotelfach- und Restaurantfachleute sowie Köchinnen und Köche, veranstalten wir jährlich im Palmenhaus des Palmengartens Jugendmeisterschaften und die Fachleute für Systemgastronomie messen sich beim Azubi-Award. Solche Anreize sind für die jungen Menschen wichtig.

Aber auch andere Zielgruppen möchten wir für das Hotel- und Gastronomiegewerbe gewinnen. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter versuchen wir für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Migrantinnen und Migranten einen Einstieg in die Berufe zu erleichtern. Dazu gehört es, dass wir ihnen Praktika vermitteln und oder bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse unterstützen. So bietet beispielsweise das Jobcenter Rheingau-Taunus einen praktischen Weg in den Beruf an. Auch unterstützen wir die Justizvollzugsanstalt in ihrem Bemühen um Arbeitsvermittlung.

**IWAK: Wie können sich Beschäftigte in der Hotel- und Gastronomiebranche formal qualifizieren?**

**Zehner:** Personen, die bereits in der Branche arbeiten oder über Arbeitserfahrung verfügen, haben die Möglichkeit, einen zertifizierten Lehrgang zu besuchen und dadurch ihre Qualifikationen für den Arbeitsmarkt auszubauen. Durch die erweiterten Fachkenntnisse können die Beschäftigten ihre Tätigkeit besser ausführen und die Betriebe das erworbene Fachwissen gezielt in der Arbeit einsetzen. Die Kerstensteiner Berufsschule in Wiesbaden unterstützt die Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten in den Hotel- und Gastronomieberufen. Sie hat zwei Klassen mit Asylsuchenden eröffnet, die die teils schon berufserfahrenen Migrantinnen und Migranten über zwei Jahre auf die Ausbildung in einem Beruf der Hotellerie bzw. Gastronomie vorbereiten. Dadurch wird die Einmündung in eine reguläre Ausbildung sowie ein erfolgreicher Berufsabschluss für die Zugewanderten erleichtert.

**IWAK: Welche Themen sind denn aktuell für die Betriebe im Hotel- und Gastronomiegewerbe relevant?**

**Zehner:** Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit in der Hotel- und Gastronomiebranche haben sich in den vergangenen Jahren verändert. So wurde bundesweit die Gewährung eines Mindestlohns eingeführt, der nach den Richtlinien des Tarifvertrages für Hessen allerdings auch schon zuvor gewährleistet war. Vor Herausforderungen stellt die Betriebe das aktuelle Arbeitszeitgesetz. Gerade bei Veranstaltungen wie Hochzeiten oder Parteitagen ist dem Gast nur schwer vermittelbar, dass der Service, wenn die Stimmung zu später Stunde auf dem Höhepunkt ist, eingestellt werden muss, weil die starren Regelungen des geltenden Rechts hier keine Ausnahme dulden. Daher macht sich der DEHOGA für eine wöchentliche anstelle einer täglichen Höchstarbeitszeit stark. Dies würde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso wie für die Unternehmen die erforderliche Flexibilität bringen. Derweil sind Personalverantwortliche gefordert, eine entsprechend ausgerichtete Personalplanung vorzunehmen. Ist keine Lösung möglich, sind die Betriebe gezwungen das Mittagsgeschäft ausfallen zu lassen oder auch Veranstaltungen abzusagen, was sehr bedauerlich ist.

**IWAK: Scheinen bei den Betrieben neue Bedarfe an Qualifizierung auf?**

**Zehner:** Grundsätzlich ist beim Thema Mitarbeiterqualifizierung in der Branche noch viel Luft nach oben. Klar ist aber auch, dass wir einen gesunden Mix aus Hochqualifizierten und denjenigen, die auch mit niedrigeren Bildungsabschlüssen einfach Freude am Service haben, benötigen. Für die Betriebe ist es wichtig, dass die Beschäftigten in der Arbeitspraxis ihre Fähigkeiten beweisen. Hotellerie und Gastronomie sind immer eine Schule des Menschseins, der Kommunikation und des Umgangs miteinander. Vieles ist hier „Learning by Doing“. Wir tauschen uns als Verband insbesondere mit den großen Unternehmen der Branche, die sehr viel in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren aus und versuchen daraus Orientierungshilfen auch für kleinere und mittelgroße Betriebe zu entwickeln.

**IWAK: Nehmen Sie Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt bezüglich des demographischen Wandels wahr?**

**Zehner:** Die Betriebe merken, dass sich die Arbeitnehmerschaft durch den demographischen Wandel verändert und gehen ihrerseits auch mit den Anforderungen, die sie an Auszubildende stellen, flexibler um. So erhalten mehr Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss die Möglichkeit in eine betriebliche Ausbildung zu gehen. Für die Betriebe steht dabei im Vordergrund, dass sie engagiertes Personal ausbilden. Insbesondere im ländlichen Raum dauert es in den Betrieben länger, bis sie eine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt finden. Gleichzeitig wandelt sich auch die Förderung von Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben. Sie erhalten das Angebot der Agentur für Arbeit, ihre Ausbildung nachzuholen. Denn nach dem Abschluss ihrer Ausbildung sind sie besser und nachhaltiger auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar.

**IWAK: Frau Zehner, 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 Südhessen 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 Südhessen

**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 in der kreisfreien Stadt Darmstadt

Zielberuf/e	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Industriekaufmann/-kauffrau</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel</li> </ul>	Bildungszentrum des Hessischen HandelsgmbH	Wolfgang Luksch und Ulrike Reiser Telefon: 0651300930 E-Mail: <a href="mailto:luksch@bzffm.de">luksch@bzffm.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> <li>- Fachlagerist/in</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel</li> <li>- Verkäufer/in</li> </ul>	Dekra Akademie GmbH, Standort Darmstadt	Hans-Kurt Egger Telefon: 06151 1010278 E-Mail: <a href="mailto:hans-kurt.egger@dekra.com">hans-kurt.egger@dekra.com</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> <li>- Fachkraft im Gastgewerbe</li> <li>- Fachlagerist/in</li> <li>- Hauswirtschafter/in</li> <li>- Hotelfachmann/fachfrau</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> </ul>	F + U Betriebswirtschaftliches Fortbildungszentrum	Daria Kelbler Telefon: 0622143209710 E-Mail: <a href="mailto:darmstadt@fuu.de">darmstadt@fuu.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachinformatiker/in für Anwendungsentwicklung</li> <li>- Fachinformatiker/in für Systemintegration</li> <li>- IT-Systemkaufmann/-kauffrau</li> <li>- Mediengestalter/in</li> </ul>	Gfn AG, Standort Darmstadt	Susanne Unger Telefon: 06151 9502722 E-Mail: <a href="mailto:susanne.unger@gfn.de">susanne.unger@gfn.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwaltungsfachangestellte/r</li> </ul>	Hessischer Verwaltungsschulverband (HVSV)	Dr. Margrit Kölbach Telefon: 06151 4981 12 E-Mail: <a href="mailto:margrit.koelbach@hvsv.de">margrit.koelbach@hvsv.de</a>

Angebote in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main

Zielberuf/e	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Industriekaufmann/-kauffrau</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel</li> </ul>	Akademie für Welt-handel	Christian Töpfer Telefon: 069 747420 E-Mail: <a href="mailto:toepfer@akademie-welthandel.de">toepfer@akademie-welthandel.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> <li>- Fachlagerist/in</li> </ul>	Bildungsakademie Spedition, Logistik und Verkehr, e.V.	Markus Gust Telefon: 069 97091114 (-15) E-Mail: <a href="mailto:info@slv-bildungsakademie.de">info@slv-bildungsakademie.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Automobilkaufmann/-kauffrau</li> <li>- Fachinformatiker/in für Anwendungsentwicklung</li> <li>- Fachinformatiker/in für Systemintegration</li> <li>- Hotelfachmann/-fachfrau</li> <li>- Immobilienkaufmann/-kauffrau</li> <li>- Industriekaufmann/-kauffrau</li> <li>- IT-Systemkaufmann/-kauffrau</li> <li>- IT-Systemelektroniker/in</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Sport und Fitness</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit</li> <li>- Mediengestalter/in Digital und Print</li> <li>- Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau</li> <li>- Veranstaltungskaufmann/-kauffrau</li> <li>- Verkäufer/in</li> </ul>	Comcave College	Marlis Bauer Telefon: 069 75088600 E-Mail: <a href="mailto:m.bauer@comcave.com">m.bauer@comcave.com</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hauswirtschafter/in</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit</li> <li>- Servicefachkraft für Dialogmarketing</li> <li>- Verkäufer/in</li> </ul>	GFFB gGmbH, Zentrum für Weiterbildung	Sabine Freund Telefon: 069 951097 350 E-Mail: <a href="mailto:freund@gffb.de">freund@gffb.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwaltungsfachangestellte/r</li> </ul>	Hessischer Verwaltungsschulverband (HVSV)	Dr. Margrit Kölbach Telefon: 069 978461 0 E-Mail: <a href="mailto:margrit.koelbach@hvsv.de">margrit.koelbach@hvsv.de</a>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> <li>- Fachlagerist/in</li> <li>- Industriekaufmann/-kauffrau</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel</li> <li>- Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau</li> <li>- Verkäufer/in</li> </ul>	<p>Institut für angewandte Logistik (IAL)</p>	<p><b>Frankfurt Niederrad</b>  Sandra Jugović  Telefon: 069 959 3220 0  E-Mail: <a href="mailto:ial-f-n@ial.de">ial-f-n@ial.de</a></p> <p><b>Frankfurt Bergen-Enkheim</b>  Herr Christof Lindau  Telefon: 069 4080272 0  E-Mail: <a href="mailto:ial-f@ial.de">ial-f@ial.de</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkraft für Schutz und Sicherheit</li> <li>- Servicekraft für Schutz und Sicherheit</li> </ul>	<p>Institut für Bildung und Sicherheit Region West (ibs)</p>	<p>Michael Ullrich  Telefon: 069 59 67 42 97  E-Mail: <a href="mailto:m.ullrich@ibs-bildung.com">m.ullrich@ibs-bildung.com</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gebäudereiniger/in</li> </ul>	<p>Landesinnung Gebäudereiniger-Handwerk Hessen</p>	<p>Detlef Stange und Guido Hahn  Telefon: 069477700  E-Mail: <a href="mailto:hahn@die-gebuedereiniger-hessen.de">hahn@die-gebuedereiniger-hessen.de</a>  <a href="mailto:stange@die-gebuedereiniger-hessen.de">stange@die-gebuedereiniger-hessen.de</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufskraftfahrer/in</li> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> <li>- Fachkraft im Gastgewerbe</li> <li>- Fachlagerist/in</li> <li>- Fitnesskaufmann/-kauffrau</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Personaldienstleistungen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel</li> <li>- Koch/Köchin</li> <li>- Restaurantfachmann/-fachfrau</li> <li>- Speditionskaufmann/-kauffrau</li> <li>- Verkäufer/in</li> </ul>	<p>LQB<sup>2</sup> Das Lernzentrum für Qualifizierung, Bildung und Beratung GmbH</p>	<p>Brigitte Bölter  Telefon: 069 2474794 60  E-Mail: <a href="mailto:info@lqb2-das-lernzentrum.de">info@lqb2-das-lernzentrum.de</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buchhändler/in</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Medienkaufmann/-kauffrau</li> </ul>	<p>mediacampus frankfurt   die schulen des deutschen buchhandels GmbH</p>	<p>Jürgen Lemke  Telefon: 069 947400 77  E-Mail: <a href="mailto:lemke@mediacampus-frankfurt.de">lemke@mediacampus-frankfurt.de</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elektroniker/in</li> <li>- Gebäudereiniger/in</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Maler und Lackierer/in</li> <li>- Verkäufer/in</li> </ul>	<p>Smart-Work-Frankfurt gGmbH</p>	<p>Volker Tollkühn  Telefon: 069941005500  E-Mail: <a href="mailto:volker.tollkuehn@smart-work-frankfurt.de">volker.tollkuehn@smart-work-frankfurt.de</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> </ul>	<p>WBS Training AG</p>	<p>Julia Roth  Telefon: 063 256129775  E-Mail: <a href="mailto:julia.roth@wbs-training.de">julia.roth@wbs-training.de</a></p>

### Angebote im Hochtaunuskreis

Zielberufe	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie</li> <li>- Fachkraft im Gastgewerbe</li> <li>- Hotelfachmann/-fachfrau</li> <li>- Hotelkaufmann/-kauffrau</li> <li>- Koch/Köchin</li> <li>- Restaurantfachmann/-fachfrau</li> </ul>	Hotelfernschule Poppe & Neumann	Christoph Ladewig Telefon: 06086 281 E-Mail: <a href="mailto:hotelfernschule@t-online.de">hotelfernschule@t-online.de</a>

### Angebote im Main-Kinzig-Kreis

Zielberufe	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> <li>- alle dualen Ausbildungsberufe auf Anfrage</li> </ul>	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)	Ulrich Lilienthal Telefon: 06181 92168 0 E-Mail: <a href="mailto:hanau@faw.de">hanau@faw.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufskraftfahrer/in</li> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> </ul>	KGF Service GmbH	Andreas Flügel Telefon: 06659 6101690 E-Mail: <a href="mailto:info@kgf-service.de">info@kgf-service.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anlagenmechaniker/in Heizung und Sanitär</li> <li>- Elektroniker/in für Gebäude und Infrastruktur</li> <li>- Kfz-Mechatroniker/in</li> <li>- Maler und Lackierer/in</li> <li>- Metallbauer/in</li> </ul>	Kreishandwerkerschaft Hanau am Main	Dirk Hanke Telefon: 06181 80910 E-Mail: <a href="mailto:info@kh-hanau.de">info@kh-hanau.de</a>

### Angebote im Odenwaldkreis

Zielberufe	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elektroniker/in Energie und Gebäudetechnik</li> <li>- Friseur/in</li> <li>- Kfz-Mechatroniker/in</li> <li>- Tischler/in</li> <li>- Verkäufer/in im Einzelhandel</li> <li>- Zerspanungsmechaniker/in</li> </ul>	Berufliches Schulzentrum Odenwaldkreis [QualiBack]	Rüdiger Lang Telefon: 06061 951161 E-Mail: <a href="mailto:ruediger.lang@bso-michelstadt.de">ruediger.lang@bso-michelstadt.de</a>

### Angebote in der kreisfreien Stadt Offenbach am Main

Zielberufe	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkraft für Lagerlogistik</li> <li>- Industriekaufmann/-kauffrau</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel</li> </ul>	Hartnackschule Rhein-Main GmbH	Detlev Lutz Telefon: 069 800 755 0 E-Mail: <a href="mailto:lutz@hartnack-rm.de">lutz@hartnack-rm.de</a>

### Angebote im Wetteraukreis

Zielberuf	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medizinische/r Fachangestellte/r</li> </ul>	Carl-Oelemann-Schule der Landesärztekammer Hessen	Gabriele Brüderle-Müller Telefon: 06032 782 192 E-Mail: <a href="mailto:christina.glaubitz-harbig@laekh.de">christina.glaubitz-harbig@laekh.de</a>

### Angebote in der kreisfreien Stadt Wiesbaden

Zielberuf/e	Bildungsträger	Kontaktperson
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachinformatiker/in</li> <li>- Fachkraft für Metalltechnik</li> <li>- Feinwerkmechaniker/in</li> <li>- Industriemechaniker/in</li> <li>- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel</li> <li>- Kfz-Mechatroniker</li> <li>- Konstruktionsmechaniker/in</li> <li>- Metallbauer/in</li> <li>- Teilezurichter/in</li> <li>- Verkäufer/in</li> <li>- Werkzeugmechaniker/in</li> <li>- Zerspanungsmechaniker/in</li> </ul>	Berufliche Schulen Untertaunus [QualiBack]	Hans-Ulrich Daab Telefon: 06128 9266 16 E-Mail: <a href="mailto:daab@bsutaunus.de">daab@bsutaunus.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chemikant/in</li> <li>- Maschinen- und Anlagenführer/in</li> <li>- Produktionsfachkraft Chemie</li> </ul>	Bildungszentrum Kalle-Albert	Sonja Jennewein Telefon: 0611 9626355 E-Mail: <a href="mailto:bildungszentrum@infraserv-wi.de">bildungszentrum@infraserv-wi.de</a>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verwaltungsfachangestellte/r</li> </ul>	Hessischer Verwaltungsschulverband	Martin Lüpkes Telefon: 0611 1579981 E-Mail: <a href="mailto:martin.luepkes@hvsv.de">martin.luepkes@hvsv.de</a> Weitere Informationen: <a href="http://www.hvsv.de">www.hvsv.de</a>

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

## Übersicht der Praxisbeispiele mit Bildungsanbietern aus Südhessen

Folgend finden sich Praxisbeispiele von Bildungsanbietern aus der Region.

<b>PRAXISBEISPIEL 1</b>	Bildungsanbieter in Offenbach <i>Hartnackschule Rhein-Main GmbH</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 2</b>	Bildungsanbieter im Landkreis Offenbach <i>Logistic Training Center GmbH</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 3</b>	Bildungsanbieter in der kreisfreien Stadt Wiesbaden <i>Bildungswerk Hausfrauen-Bund Hessen e. V.</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 4</b>	Bildungsanbieter im Odenwaldkreis <i>Berufliches Schulzentrum Odenwaldkreis</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 5</b>	Bildungsanbieter im Main-Taunus-Kreis <i>DEKRA Akademie GmbH Frankfurt</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 6</b>	Bildungsanbieter in Frankfurt <i>LQB<sup>2</sup> Das Lernzentrum für Qualifizierung, Bildung und Beratung GmbH</i>

## PRAXISBEISPIEL 1: Bildungsanbieter in Offenbach



<b>Organisation:</b>	<b>Hartnackschule Rhein-Main GmbH</b>
<b>Ansprechpartner:</b>	Detlev Lutz
<b>Position:</b>	Schulleiter
<b>Telefon:</b>	069 800 755 0
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:lutz@hartnack-rm.de">lutz@hartnack-rm.de</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.hartnackschule-rm.de">www.hartnackschule-rm.de</a>
<b>Anschrift:</b>	Berliner Straße 2, 63065 Offenbach

**„Personen, die sich noch unsicher sind, ob sie die Nachqualifizierung tatsächlich machen möchten, bieten wir an, für zwei Wochen als Gasthörer bei uns teilzunehmen, um danach zu entscheiden, wie es weiter geht.“**

*Die Hartnackschule Rhein-Main GmbH ist seit 40 Jahren Bildungsanbieter in Offenbach und verfügt über weitere Standorte in Friedberg, Büdingen, Hanau und Eschborn. Aufgrund einer starken Verwurzelung im Rhein-Main Gebiet und einem stetigen Austausch mit den dort ansässigen Unternehmen verfügt die Hartnackschule über gute Kenntnisse, welche Berufe und Fähigkeiten in der Region benötigt werden. Neben diesen Kenntnissen soll auch der professionelle Umgang mit anderen Personen im Face-to-Face Unterricht der Hartnackschule erlernt und verinnerlicht werden. Auch die Vermittlung von Praktikumsstellen aus verschiedensten Branchen und eine auf den aktuellen Prüfungsstoff zugeschnittene Prüfungsvorbereitung gehören zu dem Angebot der Hartnackschule.*

**IWAK: Herr Lutz, bitte beschreiben Sie einmal Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.**

**Lutz:** Wir bieten Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung in den unterschiedlichen kaufmännischen Berufen an, aber auch für das Lager und die Logistik. Diese Kurse zur Prüfungsvorbereitung finden bei uns alle in Vollzeit statt und dauern zwischen drei und sieben Monaten. Wir haben auch Kurse in Teilzeitmodellen im Angebot. Im Hinblick auf die Prüfungsvorbereitungen haben wir jedoch die Erfahrung gemacht, dass hier ein kompaktes Format erfolgsversprechender und für viele praktikabler - weil absehbarer - als eine lange Qualifizierungsphase ist.

**IWAK: Bitte beschreiben Sie einmal den Prozess vom ersten Gespräch mit einer bzw. einem interessierten Teilnehmenden bis zum Start der Qualifizierung.**

**Lutz:** Jede bzw. jeder Interessierte wird zu einem Beratungsgespräch eingeladen. Dieses dauert ca. ein bis zwei Stunden. Anschließend führen wir in der Regel eine Kompetenzfeststellung in Form eines Eignungstests durch, auf dessen Basis wir entscheiden, wie ein möglicher Qualifizierungsplan aussehen kann. Unsere Kurse starten alle zwei Mal im Jahr, sodass dieser im besten Fall gleich festgelegt werden kann. Für die Teilnehmenden ist es ideal, wenn nicht mehr als zwei Monate zwischen der Beratung und dem Beginn der Qualifizierung liegen. Wenn noch nicht alle Voraussetzungen erfüllt sind und aus unserer Sicht zum Beispiel ein vorgelagerter Sprachkurs sinnvoll wäre, dann verweisen wir - wie auch in anderen Fällen - auf andere Bildungsanbieter. Anschließend kommt die Teilnehmerin oder der Teilnehmer dann wieder zu uns und beginnt mit dem Kurs. Wenn eine interessierte Person sich noch nicht entschieden hat, bieten wir an, für zwei bis vier Wochen als Gasthörerin oder Gasthörer bei uns teilzunehmen, um danach zu entscheiden, wie es weiter geht. In der Regel finden die Teilnehmenden so gut in den Lernprozess und dann lassen sich auch Lösungen für die Finanzierung finden. Der hohe Anteil der bestandenen Prüfungen unserer Teilnehmenden dient uns als Hinweis dafür, dass sich dieses Prozedere auszahlt.

**IWAK: Wie groß sind die Gruppen derer, die die Vorbereitung auf die Externenprüfung durchlaufen, in der Regel?**

**Lutz:** Wir haben Gruppen von drei bis zu zwanzig Personen. Jene Gruppen, die nur drei oder vier Teilnehmende umfassen, sind dabei nicht immer wirtschaftlich. Wir sind aber unter bestimmten Umständen trotzdem bereit, für diese Personen ein Angebot zu machen, da wir es als unsere Aufgabe als Bildungsanbieter betrachten, Möglichkeiten zur Qualifizierung anzubieten. Sicherlich schauen wir in solchen Fällen auch, ob es evtl. bei einem anderen Anbieter etwas Passendes gibt oder evtl. zeitlich etwas geschoben werden kann, aber manchmal ist das nicht möglich und dann beißen wir schon auch mal in den sauren Apfel.

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

**Lutz:** Bei uns findet reiner Präsenzunterricht statt. Die Schulungen werden zeitlich so kompakt wie möglich gehalten, auch damit das Ziel für die Teilnehmenden möglichst greifbar ist. Wir erwarten von den Teilnehmenden aktive Anwesenheit. Das bedeutet, wir arbeiten nicht mit Fernlehrgängen oder Ähnlichem. Allerdings stehen unsere Räumlichkeiten den Teilnehmenden auch außerhalb der Schulungszeiten bis in die Abendstunden zur Verfügung, sodass Sie zu uns ins Haus kommen können, um als Gruppe oder alleine Themen zu wiederholen oder zu vertiefen. Jede und jeder Teilnehmende erhält von den zuständigen Dozentinnen und Dozenten einmal im Monat eine Beurteilung als Rückmeldung zum aktuellen Lernstand. So sind die Teilnehmenden immer orientiert und wissen genau, wo ihre aktuellen Bedarfe liegen.

**IWAK: Wenn die Vorbereitung auf die Externenprüfung bei Ihnen in Vollzeit zu absolvieren ist, wie gelingt den Teilnehmenden die Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit?**

**Lutz:** Die Teilnehmenden handhaben dies unterschiedlich. Manche kündigen für die Zeit der Qualifizierung und werden anschließend wieder eingestellt. Andere nutzen ein Arbeitszeitkonto, machen also vor Beginn der Qualifizierungsphase Überstunden, welche sie dann in der Qualifizierung abbauen. Wieder andere nehmen Bildungsurlaub. Es gibt ja immer irgendeinen Vorlauf, bevor die Qualifizierung startet. In der Beratung thematisieren wir dies und loten dann gemeinsam mit der oder dem Interessierten Möglichkeiten aus. Oft müssen dann natürlich auch Partnerinnen und Partner, Unternehmen etc. noch hinzugezogen werden und die Entscheidung fällt dann nach ausführlicher Abwägung der Möglichkeiten.

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

**Lutz:** Im Hinblick auf das verlässliche Anbieten von Angeboten ist es nicht immer leicht für uns, stabile Gruppen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung zusammen zu bekommen. Deshalb können wir nicht immer alles anbieten, was theoretisch möglich wäre – wenngleich wir uns bemühen. Für uns als Anbieter stellt die finanzielle Abbildung eine große Herausforderung dar. Wir haben keine Ressourcen ein professionelles Förderungsmanagement einzurichten und da wird es mit den Zahlungsfristen für die Abrechnung des Qualifizierungsschecks schon manchmal knapp. Nichtsdestotrotz haben wir bereits einige Schecks erfolgreich abgewickelt. Wir halten dies für ein gutes Instrument und hoffen daher, dass es auch weiter geführt wird, auch damit wir als Anbieter unsere Aktivitäten entsprechend vorausschauend planen können.

---

**IWAK: Stehen Sie im Austausch mit den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss? Welches sind Ihre Erfahrungen mit den Angeboten der Unterstützung und Begleitung?**

**Lutz:** Wir sind regelmäßig im Austausch mit den Beratungskräften der Initiative, diese besuchen uns ca. alle drei Monate. Auch treffen wir sie auf Berufsbildungsmessen oder ähnlichen Veranstaltungen. So sind die Bildungscoaches und Beratungskräfte der Bildungspoints über unser aktuelles Angebot informiert und können dieses den Ratsuchenden vorschlagen, falls es deren Bedarfe inhaltlich trifft.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Lutz.**

## PRAXISBEISPIEL 2: Bildungsanbieter im Landkreis Offenbach



<b>Organisation:</b>	<b>Logistic Training Center GmbH</b>
<b>Ansprechpartner:</b>	Jennifer McDonagh, Daniel Helling
<b>Telefon:</b>	06102/ 88 27 00
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:info@logistic-training-center.com">info@logistic-training-center.com</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.logistic-training-center.com">www.logistic-training-center.com</a>
<b>Anschrift:</b>	An der Gehespitz 60, 63263 Neu-Isenburg

**„Wir verstehen uns als beratender Bildungsanbieter. Dazu gehört aus unserer Sicht, interessierte Personen und Unternehmen beratend und begleitend zu unterstützen, auch wenn diese nicht zwangsläufig in eine unserer Maßnahmen einmünden.“**

*Die Logistic Training Center GmbH (LTC) bietet Weiterbildungsmaßnahmen und Seminare in den Bereichen Logistik, Luftfracht und Luftsicherheit. Die Schulungen und Seminare richten sich an Arbeitssuchende, Beschäftigte sowie Unternehmen aus der Industrie- und Speditionsbranche.*

*Die praxisbezogenen und förderfähigen Logistik-Seminare und Logistik-Weiterbildungen des LTC ermöglichen den optimalen (Quer-) Einstieg in die Logistik und Luftfracht. Speditionen und Industrieunternehmen profitieren wiederum aufgrund der individuell konzipierten Schulungskonzepte des LTC von passend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.*

**IWAK: Frau McDonagh, Herr Helling, bitte beschreiben Sie Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.**

**Helling:** Wir sind schon seit Beginn der Initiative ProAbschluss im Austausch mit verschiedenen Akteuren der Initiative ProAbschluss und freuen uns darauf, unseren Beitrag zu leisten, Nachqualifizierungen für Beschäftigte anzubieten. Unser Kerngeschäft sind Qualifizierungen zum Berufsabschluss in Vollzeit und Umschulungen, sowie Schulungen Beschäftigter, die durch gesetzliche Vorgaben im Bereich Ladungssicherung oder Arbeitssicherheit erforderlich werden.

**IWAK: Wenn Sie grundsätzliches Interesse an der Umsetzung von Nachqualifizierungen haben, woran liegt es, dass es bisher noch nicht zur Umsetzung kam?**

**McDonagh:** Wir nehmen das Thema regelmäßig in Gesprächen mit Unternehmensvertreterinnen und –vertretern auf. Dabei haben wir sehr oft den Eindruck, dass die Unternehmen noch nicht genügend über die Chancen und Möglichkeiten aufgeklärt wurden. Die entstehenden Organisationsaufwände der Firmen werden zu wenig berücksichtigt. Es wird zwar eine sehr gute Beratungsstruktur und finanzielle Förderung zur Verfügung gestellt, aber die Akteure sind sich bislang nicht bewusst, dass die Unternehmen über das Monetäre hinaus sehr viel Verwaltungsaufwand und Einarbeitungszeit benötigen. Wir glauben, dass in vielen Fällen noch mehr Abstimmung zwischen den Akteuren zum Erfolg notwendig ist.

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

**McDonagh:** Zunächst werden alle interessierten Personen zu einem Vorgespräch eingeladen. Außerdem wird ein kurzer Test durchgeführt, um den Kenntnisstand der interessierten Personen zu ermitteln. Danach beraten wir die Teilnehmenden und bieten auch unsere Begleitung während der Qualifizierung an.

**Helling:** Das ist uns ganz wichtig, wir verstehen uns als beratender Bildungsanbieter. Dazu gehört aus unserer Sicht, interessierte Personen beratend und begleitend zu unterstützen, auch wenn diese nicht

---

zwangsläufig in eine unserer Maßnahmen einmünden. Selbiges gilt selbstverständlich auch für unsere Teilnehmenden. Wenn Teilnehmende nicht erfolgreich sind, würde das ja letztlich auch auf uns als Bildungsanbieter zurückfallen. Die ausführliche Beratung gestattet uns gemeinsam mit den Teilnehmenden Möglichkeiten abzuwägen, falls das erfolgreiche Abschließen einer Schulung gefährdet sein sollte, gegebenenfalls zusätzliche Unterstützung anzubieten. Dieses zusätzliche Angebot sichert also auch den Erfolg der von uns umgesetzten Maßnahmen.

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

**Helling:** Wir arbeiten in der Regel mit festen Gruppen von ca. 12 bis 15 Personen. Es gibt die Möglichkeit von Teilzeitangeboten, bspw. dreimal wöchentlich. In einer Gruppe dieser Größe könnten wir auch bspw. für ein größeres Unternehmen dessen Beschäftigte qualifizieren. In einer solchen Konstellation bestünde die Möglichkeit für Einzelpersonen, ebenfalls an dem Kurs teilzunehmen. Die Vorbereitung auf die Externenprüfung ist orientiert am Ausbildungsrahmenplan und umfasst modular strukturiert alle relevanten Inhalte. Wir schulen unsere Teilnehmenden in der Regel als Gruppe und die Teilnehmenden werden auf einen gemeinsamen Wissensstand gesetzt, damit sie die Prüfung erfolgreich absolvieren können.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau McDonagh und Herr Helling.**

## PRAXISBEISPIEL 3: Bildungsanbieter in der kreisfreien Stadt Wiesbaden



<b>Organisation:</b>	<b>Bildungswerk Hausfrauen-Bund Hessen e. V., Wiesbaden</b>
<b>Ansprechpartnerinnen:</b>	Ingelore Kiesel (1. Vorsitzende), Eva Alince (Kordinatorin der Erwachsenenbildung)
<b>Telefon:</b>	0611 41 18 70
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:geschaefsstelle@bildungswerk-hessen.de">geschaefsstelle@bildungswerk-hessen.de</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.bildungswerk-hessen.de">www.bildungswerk-hessen.de</a>
<b>Anschrift:</b>	Friedrich-Bergius-Straße 7, 65203 Wiesbaden

**„Die Nachqualifizierung im Bereich der Hauswirtschaft ist bereits seit vielen Jahren fester Bestandteil unseres Bildungsangebotes.“**

*Das Bildungswerk Hausfrauen-Bund Hessen e. V. ist seit 1979 eine gemeinnützige und unabhängige Bildungseinrichtung in Aus-, Fort- und Weiterbildung mit Sitz in Wiesbaden und hessenweiten Lehr- und Lernstandorten.*

*Die Bildungsangebote sind teilnehmerorientiert und auf die Vermittlung fachlicher und sozialer Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgerichtet. Ein wesentliches Ziel ist der Erhalt des Arbeitsplatzes. Dazu werden vor allem Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf nach Zeiten der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen bei ihren Lernprozessen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens unterstützt. Die Vorbereitung auf die Externenprüfung ist schon seit Beginn der Tätigkeit des Bildungswerks Hausfrauen-Bund Hessen fester Bestandteil des Angebots.*

**IWAK: Frau Alince, bitte beschreiben Sie Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.**

**Alince:** Bei dem Beruf Hauswirtschafter/in ist die Vorbereitung auf die Externenprüfung schon seit vielen Jahren ein oft genutztes Instrument zum Erlangen des Berufsabschlusses. Wir erleben aktuell von jungen Erwachsenen eine verstärkte Nachfrage nach Hauswirtschafterinnen, die meistens im Rahmen von Reha-Maßnahmen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt werden. Gesucht sind hier vor allem „gestandene Frauen“ mit Lebenserfahrung.

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

**Alince:** Unser Grundbildungslehrgang umfasst 300 Stunden Theorie- und Praxisunterricht, die in 18 Monaten berufsbegleitend angeboten werden. In dieser Nachqualifizierung werden die Teilnehmenden auf die Externenprüfung bei der IHK als Hauswirtschafterinnen vorbereitet. Die Gruppengröße liegt zwischen 10 und 16 Teilnehmende. Die Teilnehmenden kommen einmal die Woche abends zu uns ins Haus oder in angemietete Räume in Schulen. Daraufhin haben sie eine Woche Zeit um die gestellten Aufgaben zu erledigen und den Unterricht nachzuarbeiten. Daneben bieten wir einen Lehrgang an, in dem die Unterrichtsinhalte an vier Vormittagen pro Woche in einem halben Jahr vermittelt werden. Das ermöglicht natürlich nach einem kürzeren Zeitraum in die Prüfung zu gehen. Hier liegt die Gruppengröße bei sechs Teilnehmenden.

**IWAK: Stehen Sie im Austausch mit den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss? Welches sind Ihre Erfahrungen mit der angebotenen Unterstützung?**

**Alince:** Wir stehen im engen Austausch mit den zuständigen Ansprechpartnerinnen und –partnern am Ort des Lehrganges. Gerne laden wir die Beratungskräfte der Initiative zu unseren Infoveranstaltungen

ein, dann können sich interessierte Teilnehmende neben unserem Angebot auch gleich über entsprechende Fördermöglichkeiten informieren. Wenn Teilnehmende zu uns zu einem Beratungstermin kommen, verweisen wir regelmäßig auf die Beratungskräfte der Initiative, damit diese mit den Ratsuchenden gemeinsam herausfinden können, welches Berufsziel in welcher Form angestrebt werden soll. Wenn das geklärt ist, dann kommen wir wieder ins Spiel. Dann ist es wichtig, die Zulassung zur Prüfung bei der IHK und die Beantragung des Qualifizierungsschecks formal richtig umzusetzen. Dazu sind meistens mehrere Abstimmungsschleifen erforderlich, inzwischen haben wir aber eine gute Routine miteinander gefunden.

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

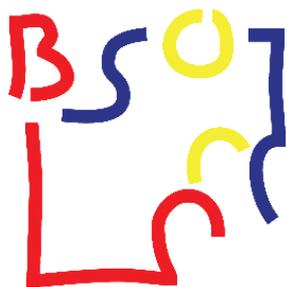
**Alince:** Insgesamt ist die Nachqualifizierung für uns als Anbieter aufwendig. Wir müssen passende Theorie- und vor allem Praxisräume finden. In Hanau und Wiesbaden haben wir eigene Räume, an anderen Orten mieten wir Räume, meist an Schulen, an. Unseren Auftrag verstehen wir so, dass wir mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen möglichst passende Angebote machen. Unser Ziel ist es, möglichst vielen Menschen die Perspektive auf den Berufsabschluss und damit eine sichere Beschäftigungssituation zu ermöglichen. Für uns als kleinen Bildungsanbieter ist es sehr aufwendig, wenn in einem Kurs mehrere unterschiedliche Zahlungsmodalitäten mit den Teilnehmenden zu vereinbaren sind. Das bedeutet für uns einen immensen bürokratischen Aufwand, jeweils zu klären, welche Zahlung wann und von wem zu erwarten ist und dies entsprechend auch mit allen Beteiligten zu kommunizieren.

**IWAK: Wie gehen Sie mit Herausforderungen um, die Ihnen in der Umsetzung von Nachqualifizierungen begegnen?**

**Alince:** Eine der großen Herausforderungen, die uns begegnen, sind ungenügende Deutschkenntnisse. Unsere Teilnehmenden kommen aus vielen verschiedenen Nationen und beherrschen die deutsche Sprache unterschiedlich gut. Oft sind sie ungeübt im Schreiben. Wir versuchen im Unterricht auf das jeweilige Sprachniveau Rücksicht zu nehmen. Es dürfen immer Rückfragen gestellt werden und die Teilnehmenden werden regelmäßig aufgefordert zu sprechen. Im Unterricht verwenden wir ein Fachbuch, in dem alle Inhalte nachgelesen werden können. Meist können die Teilnehmenden so Ängste abbauen, zudem gibt die Gruppe ihnen Sicherheit. Referate geben die Möglichkeit vor einer Gruppe über ein vorbereitetes Thema frei zu sprechen. Im Praxisunterricht bauen die Aufgaben aufeinander auf und das bereits Erlernte wird immer wieder wiederholt. Auch hier versuchen wir immer wieder die Teilnehmenden dazu zu bewegen frei zu sprechen. In einigen Fällen empfehlen wir auch einen Deutschkurs.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Alince.**

## PRAXISBEISPIEL 4: Bildungsanbieter im Odenwaldkreis



<b>Organisation:</b>	<b>Berufliches Schulzentrum Odenwaldkreis</b>
<b>Ansprechpartner:</b>	Rüdiger Lang
<b>Position:</b>	Abteilungsleiter
<b>Telefon:</b>	06061 - 951 161
<b>E-Mail:</b>	ruediger.lang@bso-michelstadt.de
<b>Homepage:</b>	www.bso-mi.de
<b>Anschrift:</b>	Erbacher Straße 50, 64720 Michelstadt

**„Den Austausch zwischen den Berufsschülerinnen und Berufsschülern und den Teilnehmenden der Nachqualifizierung erleben wir als eine Bereicherung unseres Schulalltags.“**

*Das berufliche Schulzentrum Odenwaldkreis setzt erfolgreich Nachqualifizierungen im laufenden Schulbetrieb um. Der Dialog und die Kooperation zwischen allen am Bildungsprozess Beteiligten wird hier groß geschrieben. Die neuesten Weiterentwicklungen aus der Praxis finden Berücksichtigung im Unterricht - so wurde auch das Modellprojekt „QualiBack“ in den Schulalltag implementiert. Möglich ist die Vorbereitung auf die Externenprüfung am Beruflichen Schulzentrum Odenwaldkreis in den Bereichen Metall-, Fahrzeug-, Holz- und Elektrotechnik, Mechatronik, Wirtschaft und Verwaltung, Ernährung und Hauswirtschaft, Gesundheit und Körperpflege.*

**IWAK: Herr Lang, bitte beschreiben Sie einmal Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.**

**Lang:** Initiiert vom Hessischen Wirtschafts- und vom Hessischen Kultusministerium startete vor ca. drei Jahren der Schulversuch QualiBack: Zunächst an den Beruflichen Schulen Untertaunus, seit Dezember 2014 auch am Beruflichen Schulzentrum des Odenwaldkreises in Michelstadt. Momentan haben wir fünf aktive Teilnehmerinnen und Teilnehmer in unterschiedlichen Berufen, die wir auf die Externenprüfung vorbereiten. Dabei kann sich die Vorbereitungsphase individuell sehr unterschiedlich gestalten, ganz davon abhängig, wie die praktischen und theoretischen Vorkenntnisse aussehen und welche Rahmenbedingungen die oder der Einzelne hat. Die Nachqualifizierungen können natürlich nur in Ausbildungsberufen stattfinden, die wir am BSO auch beschulen. Wir stellen aktuell einen Bedarf für Verfahrensmechaniker/innen für Kunststoff- und Kautschuktechnik fest, ein Berufsbild, das wir noch nicht ausbilden, wir sind aber im Gespräch mit den regionalen Ausbildungsbetrieben und gehen davon aus, dass es nur noch eine Frage der Zeit ist, bis ein Beschulungs- und somit ein Nachqualifizierungsangebot bei uns realisiert werden kann.

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

**Lang:** Interessierte Personen oder Betriebe nehmen häufig direkt Kontakt mit der Schule auf oder der Kontakt wird durch Frau Koch – sie ist der zuständige Bildungscoach – hergestellt. Es kommt dann zu einem ersten Gespräch an der Schule, bei dem sie selbst, die interessierte Person und ich die formalen und praktischen Voraussetzungen besprechen und offene Fragen klären. So erfährt die Person, die sich nachqualifizieren möchte, was auf sie zukommt. Wenn bei dem ersten Termin ausreichend Zeit ist, machen wir dann auch gleich – sonst bei einem zweiten Termin – eine Wissensstandermittlung. Dazu haben wir einen Fragenpool zu den einzelnen Berufsbildern oder nutzen Prüfungsfragen aus den Vorjahren. Damit ermitteln wir den Schulungsbedarf und können ein Individualcurriculum erstellen, das festlegt, in welcher Klasse die Person unterrichtet wird und welche Lernfelder zu bearbeiten sind.

**IWAK: Wie gelingt Ihnen die Vereinbarung von Beruf und Teilnahme am Schulunterricht am Vormittag?**

**Lang:** Das ist tatsächlich von Person zu Person unterschiedlich. Es sind so viele Aspekte zu berücksichtigen, dass wir, was die zeitliche Organisation für die Einzelnen angeht, im Rahmen unserer Öffnungszeiten sehr flexibel sind. Oft ist es so, dass die Beschäftigten nicht in dem Maß von den Unternehmen freigestellt werden können, wie es wünschenswert wäre. Auch sind die Voraussetzungen der Teilnehmenden unterschiedlich, so dass sich allein hieraus schon eine unterschiedliche Schulungsdauer ergibt. In der Regel stellen die Unternehmen ihre Beschäftigten für einen Tag in der Woche frei, jedoch geht das manchmal auch nicht, bspw. aufgrund von Auftragsspitzen. In dem Fall sind die Beteiligten gefragt, Lösungen zu finden, damit der Lernprozess trotzdem weitergeht. Wenn eine Person absehen kann, dass Sie zum Beispiel für drei Wochen nicht teilnehmen kann, dann geben wir der Person Aufgaben mit, welche in Eigenarbeit zu Hause aufgearbeitet werden müssen.

**IWAK: Bedeutet das, dass die Teilnehmenden sich selbständig Inhalte erarbeiten müssen? Wie ist das Lernen organisiert?**

**Lang:** Grundsätzlich ist der Lernplan so konzipiert, dass die erforderlichen Inhalte in der Präsenzzeit hier bei uns vermittelt werden. Wenn aber der Teilnahme daran etwas entgegensteht, dann gehen wir gemeinsam mit den Teilnehmenden ins Gespräch und schlagen die Eigenarbeit anhand von Lernmaterialien vor. Eine andere Möglichkeit ist, dass die Teilnehmenden eine Zeitlang häufiger als den klassischen Tag die Woche zu uns kommen, um etwas aufzuholen. Die Teilnehmenden sind ja in der Regel einer Klasse zugeordnet. Falls jedoch ein zusätzlicher Bedarf besteht, kann dieser punktuell damit abgedeckt werden, dass die betroffene Person in die Prüfungsklasse mitgeht.

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

**Lang:** Für unsere Lehrkräfte bedeutet die Nachqualifizierung schon einen deutlichen Mehraufwand und es erfordert von allen Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität: Sowohl die Schule insgesamt, die entsprechenden Lehrkräfte, unsere regulären Berufsschülerinnen und Berufsschüler, aber auch die Kandidatinnen und Kandidaten selbst tragen ihren Teil dazu bei, das möglich zu machen. Von unserer Seite ist dieses „Projekt“ mit viel Herzblut bestückt. Die Lehrkräfte spiegeln mir auch wider, dass sie Freude an dieser Ergänzung ihrer routinierten Tätigkeit haben. Die Teilnehmenden der Nachqualifizierung erleben wir als sehr interessiert und stellen eine hohe Motivation fest. Außerdem ist der Austausch zwischen den Schülerinnen und Schülern und den Teilnehmenden der Nachqualifizierung für beide Seiten als gewinnbringend zu bezeichnen: Die Schülerinnen und Schülern können mit theoretischem Wissen punkten, während die Teilnehmenden der Nachqualifizierung schon berufserfahren sind und dieses mit entsprechend praktischem Know-How ergänzen. Für uns liegt die Herausforderung darin, im laufenden Lehrbetrieb die Lernprozessbegleitung kontinuierlich, individuell und bedarfsgerecht zu gewährleisten.

**IWAK. Vielen Dank für das Gespräch, Herr Lang.**

## PRAXISBEISPIEL 5: Bildungsanbieter im Main-Kinzig-Kreis



<b>Organisation:</b>	<b>DEKRA Akademie GmbH Frankfurt</b>
<b>Ansprechpartner:</b>	Christoph Gerullis
<b>Telefon:</b>	069 - 13389485 19
<b>E-Mail:</b>	christoph.gerullis@dekra.com
<b>Homepage:</b>	www.dekra-akademie.de/de/frankfurt
<b>Anschrift:</b>	Wächtersbacher Straße 83, 60386 Frankfurt

**„Neben der fachlichen Unterstützung der Teilnehmenden sehen wir einen Teil unserer Aufgabe darin, eine gute Lernatmosphäre zu schaffen und die Motivation aufrecht zu erhalten.“**

*Die Dekra Akademie GmbH gehört zu den größten privaten Bildungsunternehmen in Deutschland und verfügt seit über 40 Jahren über ein etabliertes Aus- und Weiterbildungsangebot. Erfahrene Trainer finden an den 150 bundesweiten Standorten die für den jeweiligen Kunden passenden Lehr- und Lernmittel. Dabei versteht sich die Dekra Akademie GmbH als branchenübergreifender Bildungspartner der Wirtschaft – die besondere Kernkompetenz liegt dennoch traditionell in den Bereichen Transport, Lager- und Gefahrgutlogistik.*

*Herr Gerullis ist Vertriebsmitarbeiter und Koordinator bei der Dekra Akademie. Herr Berres ist Dozent der Dekra Akademie, zuständig für den Bereich der Nachqualifizierung am Standort Frankfurt.*

**IWAK: Herr Gerullis, bitte beschreiben Sie einmal Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.**

**Gerullis:** Seit Anfang 2015 haben wir die Möglichkeiten zur Nachqualifizierung von Beschäftigten kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt. Wir nutzen dabei ein in unserem Hause auf Basis der Rahmenlehrpläne entwickeltes E-Learning-System. Dieses wird ergänzt durch Präsenzzeiten und unsere Lernprozessbegleiter. Die Vorbereitung auf die Externenprüfung dauert bei uns je nach Vorerfahrung neun bis zehn Monate, derzeit bieten wir die Vorbereitung auf die Externenprüfung in mehreren kaufmännischen Berufen an, aber auch für zukünftige Fachkräfte Lagerlogistik, Fachlageristen und weitere Berufsgruppen.

Je nach Standort bieten wir Kurse an, die berufsbegleitend stattfinden oder wir führen die Vorbereitung auf die Externenprüfung in Vollzeit durch.

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

**Gerullis:** Wenn jemand zu uns kommt, der Interesse an der Nachqualifizierung hat, wird die Person zunächst von uns umfassend persönlich beraten. Dabei werden die Vorerfahrungen anhand des Lebenslaufes geklärt und wir führen auch kleine Tests durch, um den Kenntnisstand festzustellen. Diese beziehen sich auf fachliche Themen, einfache Mathematik, Allgemeinwissen und manchmal auch das Sprachverständnis. Dazu haben wir verschiedene Fragebögen für die einzelnen Berufe. Für die Lagerlogistik bspw. sind es ca. 20 Fragen, anhand derer wir eine Einschätzung über den Kenntnisstand erhalten. Wenn wir unsicher sind, ob die Voraussetzungen für eine Prüfungszulassung gegeben sind, halten wir Rücksprache mit der IHK. Wir sehen es als unsere Verantwortung als Bildungsanbieter, den Teilnehmenden eine solide Rückmeldung und gute Beratung anzubieten. Wenn klar ist, wo die Person aktuell steht und in welche Richtung es gehen soll, besprechen wir die Möglichkeiten zur Qualifizierung, die wir anbieten können. Meist finden wir dann einen Weg, der für die Person interessant und praktikabel ist.

**Berres:** Nach dem von Herrn Gerullis erläuterten Erstkontakt mit Kompetenzfeststellung lernen die Teilnehmenden ihre Trainerinnen und Trainer kennen und erfahren dann die Details über die Prozesse innerhalb des Kurses. Trainerinnen und Trainer sind bei uns gleichzeitig auch Lernprozessbegleiter. Der Einstieg in die Nachqualifizierung ist zwei Mal im Jahr möglich, wobei wir je nach Fall auch einen Einstieg bis zu vier Wochen später vertreten können. Die Präsenzzeit umfasst bei uns regulär 372 Unterrichtseinheiten. Die Teilnehmenden erhalten von uns einen Stundenverteilplan, aus dem hervorgeht, welche Inhalte zu welchem Zeitpunkt bearbeitet werden sollen, um punktgenau auf die Prüfung vorbereitet zu sein.

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

**Berres:** Es ist ja so, dass wir auf unser E-Learning-System zurückgreifen, auf das die Teilnehmenden bei uns im Haus aber auch von überall sonst Zugang erhalten. Dieses wird so auf die Teilnehmenden ausgerichtet, dass es dem Stundenverteilplan entspricht und die fachlichen Module in einer bestimmten Abfolge bearbeitet werden können. Nach jedem Modul steht ein Test, der eine Rückmeldung über den aktuellen Lernstand zu dem Thema gibt. Nun ist es aber nicht so, dass wir uns allein auf das E-Learning-System stützen, sondern wir verstehen dieses als einen roten Faden für den Qualifizierungsprozess. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit entsprechend ihrer Neigungen zu wählen, ob sie sich Inhalte lieber anhand des Systems oder mittels Fachbüchern, die wir zur Verfügung stellen, aneignen. Wir verstehen die Nutzung des E-Learnings nicht als eine Veränderung der Lernsituation, sondern aus unserer Sicht handelt es sich um den Einsatz eines weiteren Mediums, das den Teilnehmenden und uns mehr Flexibilität erlaubt.

Die Teilnehmenden werden nach angestrebten Berufsbildern zu Gruppen zusammengefasst, die mindestens sechs Personen umfassen. Meist haben wir Gruppen von ca. 12 Personen, die sich gemeinsam auf die Externenprüfung vorbereiten, wenngleich diese teilweise in unterschiedlichen Phasen der Prüfungsvorbereitung sind.

Die Lernprozessbegleitung sieht dann so aus, dass wir mittwochs ab 17 Uhr und samstags ganztägig als Trainerinnen und Trainer für den Kurs vor Ort sind. Wir sind während des gesamten Qualifizierungsprozesses mit den Teilnehmenden im Austausch und stellen uns auf die persönlichen Situationen sowie auch auf die Gruppe ein. Je nach aktuellem Bedarf werden mit der Gruppe Themen besprochen, die vorher bekannt gegeben oder gewünscht wurden. Auch haben die Teilnehmenden die Möglichkeit sich während dieser genannten Zeiten oder auch an anderen Terminen in der Woche in unseren Räumen zum Lernen aufzuhalten.

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

**Berres:** Wir haben durch die regelmäßigen Treffen einen guten Überblick über die aktuellen Themen und Bedarfe unserer Teilnehmenden. Deshalb können wir je nach Situation neu entscheiden, ob wir einmal mehrere Gruppen, die zu einem Thema arbeiten, zusammen anleiten, oder ob man auch mal zwei Stunden, während die meisten in Eigenarbeit ihren Stoff durchgehen, mit einer kleineren Gruppe zu einem speziellen Thema arbeitet. Gerade samstags haben wir dazu alle Möglichkeiten und zahlreiche Räume zur Verfügung, da an diesem Tag keine anderen Schulungen stattfinden.

**Gerullis:** Die Vorbereitung auf die Externenprüfung ist – gerade in der berufsbegleitenden Variante – für die meisten Teilnehmenden auf unterschiedlichen Ebenen sehr fordernd. Da ist es unsere Aufgabe als Bildungsanbieter, ihnen fachliche Sicherheit zu geben und wann immer möglich auf individuelle Anforderungen einzugehen.

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

**Gerullis:** Im Hinblick auf die Unterstützung der Teilnehmenden ist es sicherlich unsere Hauptherausforderung, die Kurse so ansprechend wie möglich zu gestalten und gute Impulse zu setzen, so dass die Motivation der Teilnehmenden über den gesamten Prozess erhalten bleibt. Unsere Wahrnehmung ist, dass die zeitweise Doppelbelastung durch die berufsbegleitende Qualifizierung manche Teilnehmenden durchaus an ihre Grenzen bringt. Es ist unsere Aufgabe, bei uns im Haus eine passende Lernatmosphäre ohne viele Störungen zu schaffen. Die Lernprozessbegleitung dient dazu, in einem engen Austausch zu stehen, um den Teilnehmenden die nötige Sicherheit und Unterstützung zu geben, damit sie auch den nicht zu vernachlässigenden Eigenanteil des Lernens erfolgreich bewältigen.

**Berres:** Für uns als Trainerinnen und Trainer ist die Vorbereitung auf die Externenprüfung durchaus herausfordernder als stärker durchgeplante Kurse. Wir versuchen möglichst homogene Gruppen zusammenzustellen, müssen jedoch gedanklich sehr flexibel sein. Das macht aber für mich persönlich auch den besonderen Charme dieser Art von Schulung aus.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Berres und Herr Gerullis.**

## PRAXISBEISPIEL 6: Bildungsanbieter in Frankfurt



<b>Organisation:</b>	<b>LQB<sup>2</sup> Das Lernzentrum für Qualifizierung, Bildung und Beratung GmbH</b>
<b>Ansprechpartnerin:</b>	Brigitte Bölter
<b>Position:</b>	Leiterin
<b>Telefon:</b>	069 - 2474794 60
<b>E-Mail:</b>	info@lqb2-das-lernzentrum.de
<b>Homepage:</b>	www.lqb2-das-lernzentrum.de
<b>Anschrift:</b>	Mainzer Landstraße 405 60326 Frankfurt am Main

**„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 LQB<sup>2</sup> Lernzentrum für Qualifizierung, Bildung und Beratung ist ein Unternehmen, das Qualifizierung, Bildung und Beratung für Personen bietet, die beruflich, privat oder allgemein eine Veränderung oder Weiterentwicklung anstreben und hierbei kompetente Begleitung und / oder Unterstützung wünschen oder benötigen.*

**IWAK: Frau Bölter, bitte beschreiben Sie Ihre Aktivitäten in der Nachqualifizierung.**

**Bölter:** Ich habe mich schon in meiner früheren Berufstätigkeit mit beruflicher Qualifizierung auseinandergesetzt und dabei festgestellt, dass Teilnehmende teilweise mit umfassender Berufserfahrung zum Träger kamen und dann trotzdem zwei oder drei Jahre in die Qualifizierung gingen. Da habe ich mich dann manchmal schon gefragt, ob das tatsächlich notwendig ist. 2015 haben zwei Kollegen und ich uns dann mit dem Lernzentrum selbständig gemacht. Meine Idee ist es, Personen, die in Arbeit sind, es aber aus eigener Kraft oder wegen anderer Hemmnisse nicht schaffen, auf ihrem Weg in eine qualifizierte Tätigkeit zu unterstützen. Zuerst haben wir Nachqualifizierungen im Einzelhandel durchgeführt, später auch für den Lager- und Gastronomiebereich. Seit etwas über einem Jahr sind wir im Austausch mit der IHK und der Initiative ProAbschluss und bieten inzwischen auch andere Berufe an, die nachgefragt werden, insbesondere im kaufmännischen Bereich, wie Speditionskaufmann/-kauffrau aber bspw. aktuell auch für Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer.

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

**Bölter:** Bei der Terminvereinbarung frage ich schon ab, um welchen Bereich es geht, damit ich mich auf die Beratung vorbereiten kann und falls mir der Beruf der Nachqualifizierung inhaltlich nicht gänzlich bekannt ist, schaue ich den Ausbildungsrahmenplan an, damit ich weiß, welche Themen dieser umfasst und was wir wie anbieten können. Dies ist gut möglich, da sich insbesondere im kaufmännischen Bereich zahlreiche Parallelen finden lassen, die uns in der Umsetzung der individuellen Lernpläne entgegen kommen. Mein Ansatz ist es, schon einen umsetzbaren Vorschlag in das Gespräch mit der ratsuchenden Person mitzunehmen, auf den ich dann ggf. zurückgreifen kann. Bei dem Gespräch selbst stelle ich unsere Arbeitsweise vor. Diese umfasst keinen klassischen Fachunterricht, und keine systematische Aufarbeitung wie in der Berufsschule. Stattdessen schauen wir: Was bringen die Teilnehmenden mit? Meist wissen sie schon deutlich mehr als sie meinen zu wissen, weil sie ihr Wissen nicht präsent haben oder ihnen die Fachbegriffe nicht geläufig sind.

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

**Bölter:** Die Teilnehmenden kommen einmal in der Woche für einen ganzen Lerntag zu uns. Dies organisieren die Teilnehmenden sehr unterschiedlich, teilweise werden sie von ihrer Tätigkeit freigestellt, teilweise arbeiten sie ohnehin in Teilzeit oder gehen für die Zeit der Qualifizierung in Teilzeit. Manche können sich auch unter der Woche einen Tag freinehmen und arbeiten dafür samstags. Wenn es um mindestens sechs Personen geht, bieten wir auch samstags Schulungen an.

Die Qualifizierung selbst wird bei uns nicht als Unterricht gedacht, sondern wir verstehen uns als Ort zum Selbstlernen. Natürlich unterstützen wir die Teilnehmenden gerne und auf unterschiedlichsten Ebenen, aber es gibt bei uns keine klassische Kursstruktur mit durchgeplanten Unterrichtseinheiten. Wenn Teilnehmende neu zu uns kommen, haben sie teilweise aus ihrem persönlichen Lernerfahrungen heraus die Erwartung, dass wir einen Unterricht anbieten, dem sie folgen können. In der Regel entwickelt sich aber nach zwei oder drei Wochen zumeist ein vielfältiges Zusammenarbeiten der Teilnehmenden auch unterschiedlicher Fachrichtungen.

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

**Bölter:** Wir fordern die Teilnehmenden aktiv auf, sich gegenseitige Unterstützung anzubieten. Außerdem werden die Lernenden in ihrem Prozess durch uns begleitet und beobachtet. So erfahren wir, was der jeweils aktuelle Stand ist und wo Unterstützung erforderlich ist. Wenn grundständige Themen einer Auffrischung bedürfen, oder eine oder mehrere Personen über die gegenseitige Unterstützung hinaus einen Input benötigen, so haben wir immer die Möglichkeit, zu diesem eine Gruppe zu bilden und eine oder mehrere Sitzungen dazu anzubieten. Wir handhaben das orientiert an den aktuellen Themen, die bei den Teilnehmenden aufscheinen.

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

**Bölter:** Den kaufmännischen Bereich können wir ohne weiteres vollumfänglich abbilden, ebenso die Bürotätigkeiten. Im Lagerbereich wird es teilweise schon etwas schwieriger, insbesondere eben wenn es um die Berufspraxis geht. Teilweise sind die Qualifizierungen im gewerblichen Bereich herausfordernd, da sich bei einigen praktische Defizite herauskristallisieren, die wir in den theoretischen Schulungen nicht oder nur schwer aufarbeiten können. Das ist ein Thema, wo wir tatsächlich an unsere Grenzen kommen. Ein Weg damit umzugehen ist, den Teilnehmenden ein Praktikum zu vermitteln, damit diese Anteile in einem Betrieb erlernt werden können. Bei der Suche nach einem Praktikumsplatz unterstützen wir die Teilnehmenden natürlich, da wir gute Kontakte in die Betriebe haben und einschätzen können, welcher Betrieb für die entsprechende Person in Frage kommt.

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

**Bölter:** Aufgrund der Vielfalt und unterschiedlichen Kenntnisstände unserer Teilnehmenden ist es nicht möglich, die Qualifizierung einfach nach einem festgelegten Plan umzusetzen. Das führt dazu, dass wir Dozentinnen und Dozenten als begleitende Personen, selbst wenn wir die Berufsbilder gut kennen, nicht immer alle Fragen der Teilnehmenden auf Anhieb beantworten können. Es gehört deshalb nicht nur dazu, ein umfassendes theoretisches Wissen zu den einzelnen Berufen zu haben, sondern auch im Hinblick auf das Begleiten der Teilnehmenden zu erkennen, wo die eigenen Wissenslücken liegen und wie man sich das fehlende Wissen aneignen kann, bzw. wo man die erforderlichen

---

Informationen finden kann. Dazu gehört unsere Einstellung, dass wir die Teilnehmenden als Expertinnen und Experten ihrer Arbeit wertschätzen und sie in dem Maße fordern, welches es ihnen ermöglicht, den Weg zum Berufsabschluss erfolgreich zu beschreiten.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Bölter.**

## 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 Südhessen

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

<b>PRAXISBEISPIEL 1</b>	Betriebliche Qualifizierung in der kreisfreien Stadt Frankfurt <i>Metzgerei Gref-Völsings</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 2</b>	Betriebliche Qualifizierung im Hochtaunuskreis <i>Kröger's Brötchen GmbH</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 3</b>	Betriebliche Qualifizierung im Main-Taunus-Kreis <i>Bieger Spielwaren</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 4</b>	Betriebliche Qualifizierung in der kreisfreien Stadt Wiesbaden <i>Manpower GmbH &amp; Co. KG</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 5</b>	Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Darmstadt-Dieburg <i>Externenprüfung zur Maschinen- und Anlagenführerin ab.</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 6</b>	Beschäftigte in der Nachqualifizierung in der kreisfreien Stadt Frankfurt <i>Externenprüfung zur Fachfrau für Personaldienstleistung ab.</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 7</b>	Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Main-Kinzig-Kreis <i>Externenprüfung zur Hotelfachfrau ab.</i>
<b>PRAXISBEISPIEL 8</b>	Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Main-Taunus-Kreis <i>Externenprüfung zur Kauffrau für Büromanagement ab.</i>

## PRAXISBEISPIEL 1: Betriebliche Qualifizierung in der kreisfreien Stadt Frankfurt am Main



<b>Organisation:</b>	<b>Metzgerei Gref-Völsings</b>
<b>Ansprechpartnerin:</b>	Friederike Satvary
<b>Position:</b>	Geschäftsführerin
<b>Telefon:</b>	069 433530
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:f.satvary@gref-rindswurst.de">f.satvary@gref-rindswurst.de</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.gref-voelsings.de">www.gref-voelsings.de</a>
<b>Anschrift:</b>	Hanauer Landstraße 132, 60314 Frankfurt am Main

**IWAK: Frau Satvary, Sie sind die Geschäftsführerin der Metzgerei Gref-Völsings in Frankfurt. Bitte schildern Sie kurz die Struktur Ihres Betriebs.**

**Satvary:** Die Metzgerei Gref-Völsings beschäftigt zurzeit insgesamt 24 Beschäftigte, wenn alle Teilzeitkräfte mitgezählt werden. Davon sind circa sechs Angestellte ohne passenden Berufsabschluss, also an- bzw. ungelernt eingestellt. Auch sind wir ein Ausbildungsbetrieb. Momentan haben wir einen Auszubildenden.

**IWAK: Welche Qualifizierungsbedarfe stellen Sie bei sich in der Metzgerei fest?**

**Satvary:** Im Fleischerhandwerk gibt es immer sehr hohe Bedarfe. Es handelt sich um einen Beruf, in dem die Angestellten viel rechnen und wissen müssen. Vor allem müssen sie die allgemeinen Zusammenhänge erkennen. Und das sind Voraussetzungen, die leider schwer zu erfüllen sind. Es gibt ja auch kaum Nachwuchs für diesen Beruf. Das Interesse an diesem Handwerk ist bei den jungen Menschen nicht mehr vorhanden. Niemand möchte diesen Beruf mehr lernen. Vielleicht ist das auf dem Land noch ein bisschen anders, aber in der Stadt wird das Fleischerhandwerk nicht mehr geschätzt. Viele haben auch falsche Vorstellungen von den Tätigkeiten. Das Berufsbild umfasst die Fleischverarbeitung, Kenntnis über Fleisch und Fachwissen über die Zubereitung. Außerdem gehört auch noch dazu, die Ansprüche der Kunden erfüllen zu können. So richtig körperliche Arbeit fällt dabei kaum noch an. Das wurde durch die Einführung von Maschinen oder anderen technischen Hilfsmitteln fast vollständig übernommen.

Bei neuen Auszubildenden haben wir die Erfahrung gemacht, dass sie den allgemeinen Anforderungen für diesen Beruf nicht genügen. Das fängt schon dabei an, dass sie unpünktlich oder wenig sorgfältig waren. Die jungen Leute bringen ein ganz anderes Verantwortungsbewusstsein mit. Bei den langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das noch ganz anders. Was sie betrifft, so scheint kein vergleichbarer Nachwuchs nachzukommen. Das liegt jedoch vor allem am Image des Berufsbildes, das sich verschlechtert hat und eigentlich wieder verbessert werden müsste.

**IWAK: Welche Formen von Qualifizierung werden bei Ihnen umgesetzt?**

**Satvary:** Qualifizierung und Weiterbildung werden in unserem Betrieb großgeschrieben. Wir nehmen sehr viel Geld in die Hand, um Seminare für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen. Dabei handelt es sich zum Teil um externe, aber auch zum Teil um hauseigene Seminare. Für die Dauer der Maßnahmen werden die Beschäftigten von der Arbeitszeit freigestellt. Es gibt allerdings nur sehr wenige, die Interesse daran haben und für weiterbildende Maßnahmen aufgeschlossen sind. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lohnen sich die Seminare jedoch.

**IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie mit Ihren un- und angelernten Beschäftigten gemacht?**

**Satvary:** Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei uns angestellt sind, haben den Abschluss als Fleischerin bzw. Fleischer. Unsere sechs Beschäftigten, die wir als Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger eingestellt haben, bringen stattdessen ganz andere Abschlüsse mit. So haben wir einen Physiotherapeuten, einen Studienabbrecher, einen Immobilienmakler, einen Maler... Diese unterschiedlichen Abschlüsse stören uns hier im Betrieb wenig. Was viel mehr zählt, ist das Interesse und die Liebe an der Arbeit in der Metzgerei. Die bringen unsere Angelernten auf jeden Fall mit. Da merkt man auch gleich, dass es mit der Arbeit funktioniert und sie ihre Aufgaben sehr gut machen.

**IWAK: Wurden die Un- und Angelernten nur im Betrieb eingearbeitet oder haben sie eine Weiterbildung oder sogar Nachqualifizierung absolviert?**

**Satvary:** Unsere Beschäftigten haben sich alle nach ihrer Einstellung im Betrieb direkt eingearbeitet. Sie haben ihre Aufgabenbereiche sozusagen durch „Learning by Doing“ kennengelernt. Wenn sie einen bestimmten Tätigkeitsbereich gut erlernt hatten, konnten sie sich einen weiteren erschließen. Wir sind hier der Meinung, dass man nicht zwingend eine Fachausbildung mitbringen muss, um seinen Job gut erledigen zu können. Was zählt, ist das Wissen und Können einer Person. Wenn die eigenen Fähigkeiten unter Beweis gestellt werden, dann zählt das bei uns genauso viel wie der Beleg durch einen offiziellen Fachkraft-Abschluss. Wenn sich aber jemand für eine Qualifizierung begeistert und unbedingt etwas lernen möchte, dann stehen wir ihr oder ihm natürlich nicht im Weg. Letzten Endes kommt es auf die Einstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst an.

**IWAK: Welchen Nutzen versprechen Sie sich von der Einstellung un- und angelernter Beschäftigter?**

**Satvary:** Wir freuen uns immer sehr über interessierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und möchten sie im Betrieb halten. Wir hoffen, dass sie sich nach ihrer Einarbeitung innerbetrieblich hocharbeiten und somit auch in größerem Maße gewinnbringend für die Metzgerei sind. Das Wichtigste für uns ist das Stichwort Qualität. Um diese in der Metzgerei zu gewährleisten, bedarf es des Engagements unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das hat auch viel mit Mitarbeiterbindung zu tun. Dafür bedienen wir uns des Lobes und auch guter Gehälter. Zusätzlich brauchen die Beschäftigten eine Perspektive, die im Rahmen von Mitarbeitergesprächen und auch sonstigem Austausch besprochen wird.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Satvary.**

## PRAXISBEISPIEL 2: Betriebliche Qualifizierung im Hochtaunuskreis



<b>Organisation:</b>	<b>Kröger's Brötchen GmbH</b>
<b>Ansprechpartnerin:</b>	Brita Fritzsche-Degenhard
<b>Position:</b>	Geschäftsführerin
<b>Telefon:</b>	0 61 71 58 78 10
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:info@kroegers-broetchen.de">info@kroegers-broetchen.de</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.kroegers-broetchen.de">www.kroegers-broetchen.de</a>
<b>Anschrift:</b>	Oberhöchstatter Str. 10, 61440 Oberursel

**IWAK: Frau Fritzsche-Degenhard, Sie sind die Geschäftsführerin der Kröger's Brötchen GmbH. Bitte schildern Sie kurz, wie das Unternehmen aufgebaut ist.**

**Fritzsche-Degenhard:** Also zunächst muss man sagen, dass unsere Filialen durch Franchising betrieben werden, d. h. sie haben jeweils einen eigenen Pächter bzw. Eigentümer. Wenn man alle diese Filialen zusammenzählt, dann kommen wir auf insgesamt rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier in Oberursel sitzen wir als Geschäftsführung. Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten sehr viele, ungefähr zwei Drittel, ohne passenden Berufsabschluss. Meistens bringen sie einen Abschluss aus einem anderen Gebiet mit. Wir würden auch gerne selbst ausbilden, aber wir bekommen einfach keine Auszubildenden. Deshalb gibt es hier auch momentan keinen Azubi.

**IWAK: Welche Qualifizierungsbedarfe stellen Sie in den einzelnen Filialen fest?**

**Fritzsche-Degenhard:** Ein großes Problem bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund oder auch Asylsuchenden sind deren schlechte Deutschkenntnisse. Wir haben einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund oder auch Asylsuchende eingestellt, die alle bereit sind sich schnell einzufinden und zu verbessern. Neben ausreichenden Deutschkenntnissen in Wort und Schrift brauchen die Beschäftigten aber noch weitere Kompetenzen, z. B. müssen sie rechnen können, wenn es um Teige und Rohstoffe geht. Wir erwarten von unseren Bewerberinnen und Bewerbern mindestens einen Hauptschulabschluss.

**IWAK: Wie können die Beschäftigten ohne passenden Berufsabschluss ihre Tätigkeiten ausüben?**

**Fritzsche-Degenhard:** Sie werden bei uns über die Zeit angelernt und können dann Hilfstätigkeiten ausüben. Das ist natürlich nicht zu vergleichen mit dem Ausbildungsberuf, der ja auch über drei Jahre erlernt werden muss. Diese Inhalte kann man nicht einfach so vermitteln. Das Niveau eines Facharbeiters mit Gesellenabschluss erreichen sie nicht. Leider ist es so, dass sich motivierte Leute, die gute Voraussetzungen mitbringen, lieber woanders als in einer Bäckerei bewerben, was vor allem an der Bezahlung und den Arbeitszeiten liegt.

**IWAK: Welche Qualifizierungsformen sind für die Kröger's Brötchen GmbH relevant?**

**Fritzsche-Degenhard:** Unsere Beschäftigten besuchen Qualifizierungsmaßnahmen, um ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Viele der Asylbewerberinnen und Asylbewerber sind sogar dazu verpflichtet, eine sprachliche Maßnahme zu besuchen. Zum Beispiel beschäftigten wir auch einen sehr motivierten Angestellten, der eine Einstiegsqualifizierung absolviert, die ein Jahr dauert. Nach diesem Jahr kann er eine Ausbildung beginnen, die bei entsprechenden Leistungen auf 1,5 bis 2 Jahre verkürzt werden kann. Allerdings ist der Wunsch nach einer Ausbildung oft nicht gegeben. Aber je nach Ausgangslage ist es grundsätzlich möglich, auf Wunsch eine solche Ausbildung zu machen.

---

**IWAK: Würden Ihnen abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen grundsätzlich einen Nutzen bringen?**

**Fritzsche-Degenhard:** Es würde uns auf jeden Fall einen Nutzen bringen. Sofern die Beschäftigten, motiviert sind und es eine betreuende Person gibt, dann würde es Sinn machen, eine solche Maßnahme anzustreben. Wir würden es sehr begrüßen, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund oder die Asylsuchenden sich für eine Ausbildung entscheiden würden.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Fritzsche-Degenhard.**

## PRAXISBEISPIEL 3: Betriebliche Qualifizierung im Main-Taunus-Kreis



<b>Organisation:</b>	<b>Bieger Spielwaren</b>
<b>Ansprechpartner:</b>	Herr Bieger
<b>Position:</b>	Geschäftsführer
<b>Telefon:</b>	06192 24870
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:spbieger@t-online.de">spbieger@t-online.de</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.bieger-spielwaren.de">www.bieger-spielwaren.de</a>
<b>Anschrift:</b>	Ubierstr. 11, 65719 Hofheim

**IWAK: Herr Bieger, Sie sind der Geschäftsführer von Bieger Spielwaren. Bitte schildern Sie die Struktur Ihres Betriebs.**

**Bieger:** Bei meinem Betrieb handelt es sich um einen Spielwarengeschäft sowie zwei Postfilialen. Früher handelte es sich um ein reines Modellwarenfachgeschäft. Dieser Bereich hat in den letzten zehn Jahren an Bedeutung verloren und eine extreme Überalterung erfahren. Aufgrund des veränderten Kaufverhaltens habe ich das tägliche Geschäft mit Modellwaren ins Online-Geschäft übertragen. Insgesamt haben wir bei uns 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei den meisten von ihnen handelt es sich um angelernte Beschäftigte aus branchenfremden Gebieten. So haben wir vom Investmentbanker bis zum Einzelhandelskaufmann für Tankstellen unterschiedliche berufliche Hintergründe bei unseren Beschäftigten. Früher waren wir auch als Ausbildungsbetrieb tätig. Mittlerweile habe ich damit allerdings aufgehört.

**IWAK: Welche Qualifizierungsbedarfe stellen Sie bei sich im Betrieb fest, gerade in Hinblick auf die vielen an- oder auch ungelerten Beschäftigten?**

**Bieger:** Qualifizierungsbedarfe sind immer vorhanden. Im Endeffekt handelt es sich bei uns um das Erlernen der Handgriffe, die von Seiten der Post vorgegeben sind. Diese müssen von den Angestellten abgearbeitet werden. Speziell hierfür gibt es Bedarf zum Umschulen und es existieren offizielle Weiterbildungen bzw. Fortbildungen seitens der Post. Neben den externen Möglichkeiten der Fortbildung wird bei uns meist intern geschult. Das heißt, die Angestellten lernen mittels „Learning by doing“. In einer unserer Filialen haben wir allerdings auch eine Postbank integriert. Hierfür müssen tatsächlich offizielle Schulungen bei der Postbank durchgeführt werden, das können wir intern nicht leisten.

**IWAK: Haben Sie im Zuge der Fort- und Weiterbildungen auch Erfahrungen beim Nachholen des Berufsabschlusses gemacht?**

**Bieger:** Normalerweise führen die Qualifizierungsmaßnahmen nicht auf einen Berufsabschluss hin. Momentan haben wir allerdings eine Angestellte, die auf ihren Berufsabschluss hinarbeitet. Das hat sich so aus dem Kontext ergeben. Ich hatte einen Angestellten, für den ich nochmals eine Ausbildung angeboten hätte, da es zunächst so aussah, als ob er seinen Studienplatz nicht bekommt. In diesem Zuge wurde über fehlende Abschlüsse gesprochen und sie hat sich nun dazu entschieden, auch mit rund 40 Jahren ihren Berufsabschluss noch nachzuholen. Dabei wird sie von der IHK gefördert und befindet sich nun mitten in der Maßnahme, für die sie im Juni ihre Prüfung ablegt.

**IWAK: Kam die Idee des Nachholens ihres Berufsabschlusses also von Ihnen?**

**Bieger:** Die Idee kam mir beim gemeinsamen Mittagessen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ich habe gedacht, dass auch meine Mitarbeiterin mit Hilfe einer Qualifizierung endlich ihren Abschluss bekommt. Da ich Prüfer bei der IHK bin, habe ich meine Verbindungen genutzt und herausgefunden, dass es die Möglichkeit gibt, als Externe den Berufsabschluss nachzuholen. Zusätzlich gab es dann noch

die Option des Fördermittels ProAbschluss. Dass 50 Prozent erstattet werden, war natürlich ein extremer Anreiz für die Mitarbeiterin.

**IWAK: Welchen Nutzen versprechen Sie sich als Betrieb?**

**Bieger:** Zunächst einmal wollte ich meiner Angestellten die Möglichkeit geben, ihren Abschluss nachzuholen. Außerdem möchte ich sie gerne als feste Mitarbeiterin und nicht nur auf 450 Euro-Basis einstellen. Vor allem im buchhalterischen Bereich benötige ich ihren Einsatz. Bei der Größe unseres Betriebs packt momentan jeder mit an, wo es benötigt wird und geht. So könnte sie sich auf den Bereich konzentrieren.

**IWAK: Waren Sie in die Planung und Umsetzung der Maßnahme involviert?**

**Bieger:** Die Beschäftigte hat sich ihre Maßnahme selbst organisiert. Von mir kamen nur die Idee dazu sowie der Kontakt zur IHK, um sich über die Umsetzung zu informieren. Sie hat sich mehrere Schulen angeschaut und besucht nun einen Kurs mit sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Dabei zahlen zwei von ihnen die Maßnahme selbst, der Rest wird vom Arbeitsamt finanziert. Da merkt man bereits das unterschiedliche Interesse. Sie ist nun immer vormittags in der Schule und nachmittags noch dreimal in der Woche hier im Betrieb. Ich komme ihr etwas mit der Stundenanzahl entgegen, aber natürlich muss sie weiterhin hier entsprechende Arbeit leisten, um Geld zu verdienen.

**IWAK: Würden Sie auch in Zukunft Nachqualifizierungen unterstützen?**

**Bieger:** Wenn sich die Möglichkeit dafür ergibt, würde ich eine solche Qualifizierungsmaßnahme wieder unterstützen, da spricht nichts dagegen. Allerdings würde ich generell weiterhin nur in der Erwachsenenbildung bleiben und die Ausbildung junger Menschen hinten anstellen.

**IWAK: Ich danke Ihnen für das Gespräch, Herr Bieger.**

## PRAXISBEISPIEL 4: Betriebliche Qualifizierung in der kreisfreien Stadt Wiesbaden



<b>Organisation:</b>	<b>Manpower GmbH &amp; Co. KG</b>
<b>Ansprechpartner:</b>	Michael Kienert
<b>Position:</b>	Teamleiter der Business Manager Arbeitsmarktprojekte
<b>Telefon:</b>	0611 99058 11
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:michael.kienert@manpowergroup.de">michael.kienert@manpowergroup.de</a>
<b>Homepage:</b>	<a href="http://www.manpower.de/ueber-uns/standorte/wiesbaden/">www.manpower.de/ueber-uns/standorte/wiesbaden/</a>
<b>Anschrift:</b>	Langgasse 25, 65183 Wiesbaden

**IWAK: Herr Kienert, Sie sind Teamleiter der Business Manager Arbeitsmarktprojekte bei der ManpowerGroup in Deutschland. Bitte geben Sie uns kurz einen Überblick über die Struktur Ihres Unternehmens.**

**Kienert:** Die ManpowerGroup ist einer der größten Personaldienstleister in Deutschland und beschäftigt im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ca. 24.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ca. 60 Prozent des externen Personals verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. arbeitet nicht in ihrem erlernten Beruf. In Deutschland arbeiten zusätzlich nochmal ca. 3.000 Beschäftigte im Stammpersonal. Weltweit werden jährlich durch Manpower über 3,4 Millionen Jobvermittlungen durchgeführt.

**IWAK: Welche Qualifizierungsbedarfe gibt es bei Ihnen insbesondere in Bezug auf un- und angeleitete Beschäftigte?**

**Kienert:** Unsere Kunden informieren uns über die notwendigen Kenntnisse vor Einsatzbeginn. Diese sind oftmals sehr spezifisch. Auf diese Bedarfe hin bilden wir dann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Manpower aus, damit wir die vakanten Stellen in den Kundenunternehmen besetzen können. Dabei handelt es sich generell um alle möglichen Formen der Aus- und Weiterbildung, es kommt ganz darauf an, was benötigt wird. Dauer und Inhalt der Maßnahmen sind entsprechend unterschiedlich. Das können Qualifizierungsmaßnahmen sein, die wenige Tage dauern. Oftmals bilden wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch mehrere Monate oder bis zu drei Jahren aus, damit alle Kundenanforderungen abgedeckt werden können.

Der Schwerpunkt unserer Qualifizierungsmaßnahmen liegt im gewerblichen Bereich – z. B. Lager und Logistik, Elektrohandwerk und metallverarbeitendes Gewerbe. Auch im kaufmännischen Bereich wird qualifiziert. Insbesondere Sprachkurse und SAP-Seminare werden durchgeführt.

**IWAK: Wie werden solche Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt?**

**Kienert:** Grundsätzlich ist es so, dass die Business Manager Arbeitsmarktprojekte für die Organisation der Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich sind. Die Beschäftigten selbst müssen dafür nichts organisieren. Das heißt, dass wir die passenden Bildungsträger herausuchen, die Curricula der in Frage kommenden Kurse auf ihre Richtigkeit überprüfen und im Anschluss die Maßnahmen gemeinsam mit unseren Niederlassungen vor Ort buchen. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben keine Kosten, dafür kommt Manpower auf. Auch die Bundesagenturen für Arbeit unterstützen uns, zum Beispiel mit Förderungen wie WeGebAU, Bildungsgutschein oder anderen Mitteln.

Wenn es sich um Fort- oder Weiterbildungen in Bereichen wie IT oder Metall handelt, in denen teure Materialien bei einer Qualifizierungsmaßnahme verwendet werden, beteiligen sich auch unsere Kund-

enunternehmen. Umgesetzt werden die Qualifizierungen vor oder während der Einsätze. Dabei variiert der Ablauf bezüglich der Präsenzzeiten oder des Einsatzes von E-Learning je nach Maßnahme. Jährlich werden insgesamt mindestens 6.000 Qualifizierungsmaßnahmen bei der ManpowerGroup in Deutschland umgesetzt.

**IWAK: Welchen Nutzen zieht die ManpowerGroup aus der Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?**

**Kienert:** Ziel der ManpowerGroup ist es, ihren Beschäftigten eine Festanstellung und somit eine Übernahme durch ein Kundenunternehmen zu ermöglichen. Dazu trägt die Qualifizierung unserer Angestellten bei. Es ist unser Auftrag, unseren Kunden Lösungen anzubieten, wenn Fachkräfte mit spezifischen Berufsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt nur schwer oder gar nicht mehr zu bekommen sind. Die Anforderungen an Arbeitskräfte werden immer höher und verändern sich ständig. Wenn wir als Unternehmen auf diese ständigen Veränderungen reagieren und unsere Beschäftigten mit Hilfe von passgenauen Qualifizierungen schneller vermitteln können, ziehen im Anschluss alle Beteiligten einen Nutzen daraus. Dadurch erreichen wir auch eine erhöhte Mitarbeiterbindung und machen uns als Arbeitgeber attraktiv. Was unsere Kundenunternehmen betrifft, so profitieren wir von einer langfristigen und nachhaltigen Zusammenarbeit, da sie bei Bedarf wieder auf uns zurückkommen. Um weiter erfolgreich zu sein, müssen wir allen Angestellten die Möglichkeit geben, sich weiter zu qualifizieren um dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter zu erhöhen.

**IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie bereits mit abschlussorientierten Qualifizierungen?**

**Kienert:** Zu den vielfältigen Qualifizierungs-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die ManpowerGroup auch zum Teil im eigenen Haus durchführen, gehören auch die Ausbildungen, die mit einem IHK-Abschluss enden. Diese Form der berufsbegleitenden Ausbildung wird von uns besonders befürwortet. Allerdings bergen langfristige Qualifizierungen einige Herausforderungen.

Aufgrund der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung haben externe Beschäftigte keine Möglichkeit mehr, kontinuierlich eine Langzeitqualifikation bzw. eine Ausbildung in einem Kundenunternehmen zu verfolgen und abzuschließen.

Als Grundvoraussetzung gilt immer noch die Motivation der Beschäftigten. Ohne diese kommt es zu hohen Abbruchquoten. Eine weitere Voraussetzung sind gute Sprachkenntnisse der Angestellten sowie ein flexibler Bildungsträger, der eine passende Qualifizierungsmaßnahme anbietet.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Kienert.**

## PRAXISBEISPIEL 5: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Landkreis Darmstadt-Dieburg

*Die Beschäftigte Frau Berger<sup>10</sup> hat eine Externenprüfung zur Maschinen- und Anlagenführerin abgelegt.*

**IWAK: Frau Berger, Sie haben an einer Nachqualifizierungsmaßnahme teilgenommen. Vielleicht können Sie nochmals kurz schildern, wie es dazu kam.**

**Berger:** Ich habe eine Nachqualifizierung zur Maschinen- und Anlagenführerin absolviert. Mehrere Jahre lang habe ich bereits als Quereinsteigerin in meinem Beruf gearbeitet. Ich bin nach einem Aushilfsjob dort einfach geblieben. Daraufhin wurde mir gesagt, dass man eine Externenprüfung machen kann. Ich habe mich darüber selbst informiert und meine Freunde und Familie haben mich darin bestätigt.

**IWAK: Wie wurde die Maßnahme umgesetzt?**

**Berger:** Die Maßnahme habe ich mit Unterstützung von ProAbschluss geplant. Sie wurde beim Bildungszentrum der IHK durchgeführt und als Blockunterricht angeboten. Es lief prinzipiell ganz normal ab wie in einer Ausbildung. Man musste den Stoff lernen, vor allem mit Hilfe von Computerportalen, Büchern und alten Abschlussprüfungen. Das war allerdings nicht ganz so gut gelöst, da ich meist alleine zuhause gelernt habe oder alleine mit PC-Programmen beschäftigt war. Ab und zu konnte man für den praktischen Teil in der Werkstatt üben, ansonsten lief das über die eigentliche praktische Tätigkeit.

**IWAK: Das heißt, Sie waren alleine in der Maßnahme?**

**Berger:** Nein, um mich herum waren Schüler von anderen Klassen, die schon länger da waren. Ich habe dann nebenbei am PC gesessen und meine Aufgaben durchgearbeitet. Das Problem bei mir war, dass ich in der Externenprüfung beinahe eine Einzelgängerin war. Deshalb gab es keine richtige Klasse für mich. Ich wurde sozusagen ins kalte Wasser gestoßen. Für mich war es dann auch sehr wichtig, regelmäßig hinzugehen.

**IWAK: Wie oft hatten Sie den Blockunterricht?**

**Berger:** Der Blockunterricht fand in Teilzeit statt, insgesamt waren es vier Wochen. Einmal habe ich dafür zwei Wochen Bildungsurlaub genommen. Das andere Mal habe ich zwei Wochen von meinem Urlaub dafür verwendet.

**IWAK: Sie haben sich also auch mit Ihrem Arbeitgeber darüber abgestimmt?**

**Berger:** Genau. Mein Arbeitgeber fand es toll, dass ich den Abschluss noch mache. Natürlich hatte er auch Angst, dass ich gehen könnte. Es handelt sich nur um einen sehr kleinen Betrieb. Ich weiß, dass mein Chef mir auch keine finanziellen Änderungen ermöglichen kann. Trotzdem sehe ich einen großen Nutzen in dem Abschluss. Ich habe das für mich gemacht und auch für die Sicherheit, die ich dadurch gewinne. Wer weiß, was noch passieren wird und jetzt kann ich sagen, dass ich zumindest in dieser Hinsicht auf dem Arbeitsmarkt besser abgesichert bin.

**IWAK: Welchen Herausforderungen sind Sie begegnet?**

**Berger:** Insgesamt war das letzte Jahr doch sehr fordernd. Für mich war es etwas schwierig, dass ich keinen Austausch hatte oder eine Klasse, in der ich einfacher hätte lernen können. Auch gab es für meine Prüfung keine wirkliche „Scheinprüfung“ zum Üben mit Stoppuhr. Deshalb war ich ganz schön

---

<sup>10</sup> Zum Schutz persönlicher Daten wurde das Interview anonymisiert.

---

aufgeregt, da ich ja zuvor nicht wirklich in einer Prüfungssituation war. Am Ende habe ich auch die ganze Zeit für die Prüfung benötigt. Und jetzt bin ich auch sehr stolz auf mich und kann die lernfreie Zeit genießen.

**IWAK: Ich danke Ihnen für das Gespräch, Frau Berger.**

## PRAXISBEISPIEL 6: Beschäftigte in der Nachqualifizierung in der kreisfreien Stadt Frankfurt

*Die Beschäftigte Frau Lieb<sup>11</sup> hat eine Externenprüfung zur Fachfrau für Personaldienstleistung absolviert.*

### **IWAK: Frau Lieb, wie sind Sie dazu gekommen, eine Nachqualifizierung zu machen?**

**Lieb:** Also zunächst einmal habe ich nach dem Abitur verschiedene Praktika in unterschiedlichen Branchen gemacht. Dann habe ich einige Teilzeitjobs ausgeübt, wie zum Beispiel in der Werbung und in den Medien. Ich habe auch eine Ausbildung zur Photographin bei der Handwerkskammer absolviert. Als Photographin wollte ich dann allerdings doch nie arbeiten. Ich war dann nebenbei im Marketing und Web Design beschäftigt, ungefähr 20 Stunden die Woche. Letzten Endes bin ich in einem Job im Personalwesen gelandet. Dort wurde ich ohne passende Ausbildung und ohne Studienabschluss als Teilzeitkraft eingestellt. In dieser Anstellung ist mir zum ersten Mal wirklich aufgefallen, dass der fehlende Abschluss als Makel bekundet wird. Deshalb habe ich beschlossen, dass ich unbedingt einen kaufmännischen Abschluss machen möchte. Auf der Suche nach Möglichkeiten, wie ich Personaldienstleistungskauffrau werden kann, bin ich auf die Nachqualifizierung gestoßen. Diesen Abschluss habe ich dann mit einer Externenprüfung erreicht.

### **IWAK: Wie wurde Ihre Nachqualifizierung umgesetzt?**

**Lieb:** Ich habe dafür alles selbst organisiert. Ich kannte einen Bildungsträger in Marburg und habe dort an der Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen, obwohl ich aus Frankfurt komme. Sie ging einen Monat lang und ich hatte am Tag acht Stunden Präsenzzeit. Das war ganz schön anstrengend, vor allem weil ich in Marburg zunächst niemanden kannte. Aber ich dachte mir, dass ich mit Unterrichtseinheiten am Stück und vor Ort mehr Informationen bekommen kann. Mir war auch die Abschlussnote wichtig und ich wollte mich ganz auf die Schulung konzentrieren. Das hat gut funktioniert und ich habe meine Prüfung im Anschluss gleich ablegen können.

### **IWAK: Welche Herausforderungen haben sich Ihnen bei der Umsetzung Ihrer Nachqualifizierung gestellt?**

**Lieb:** Natürlich musste ich erstmal meine Unterkunft in Marburg organisieren. Zum Glück war ich noch als Studentin eingeschrieben und konnte so ins Wohnheim ziehen. Generell war es gut, dass ich von ProAbschluss finanziell unterstützt wurde, sonst wäre es schwierig geworden. Ich habe dann die Abmachung mit der Schule getroffen, dass ich die Maßnahme in Raten zahlen kann. Eine große Herausforderung stellte noch mein damaliger Job dar. Ich konnte ja für die Qualifizierung nicht weiterarbeiten und hatte dann ziemliche Probleme mit der Freistellung. Das war nicht leicht.

### **IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Unterstützung seitens ProAbschluss gemacht?**

**Lieb:** Das Förderinstrument von ProAbschluss hat mir finanziell sehr weitergeholfen. Doch auch die Beratung an der IHK Frankfurt war super. Ich konnte jederzeit anrufen, wenn ich Fragen hatte oder Informationen brauchte.

### **IWAK: Was hat Ihnen die Nachqualifizierung persönlich gebracht?**

**Lieb:** Mit dem Abschluss ist natürlich auch meine persönliche Anerkennung und meine Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gestiegen. Vor der Qualifizierung wollte ich gerne in einer Behörde arbeiten,

---

<sup>11</sup> Zum Schutz persönlicher Daten wurde das Interview anonymisiert.

---

aber es ging nicht. Jetzt bin ich bei einer Behörde in Vollzeit angestellt. Das ging super schnell und war so nur mit dem Abschluss möglich.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Lieb.**

## PRAXISBEISPIEL 7: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Main-Kinzig-Kreis

*Die Beschäftigte Frau Mahler<sup>12</sup> strebt zurzeit eine Externenprüfung zur Hotelfachfrau an.*

**IWAK: Frau Mahler, wie sind Sie dazu gekommen, eine Nachqualifizierung zu machen?**

**Mahler:** Momentan befinde ich mich in einer Maßnahme zur Qualifizierung als Hotelfachfrau. Nebenbei arbeite ich in einem Hotel. Dort hatte ich zuerst die Herausforderung, dass mein Deutsch zu schlecht war. Deshalb bin ich in die VHS gegangen und habe einen Sprachkurs absolviert. Aber ich wollte mich auch weiter für meine Arbeit qualifizieren. Als ich neu nach Deutschland gekommen bin, habe ich als Zimmermädchen angefangen, weil ich beinahe kein Deutsch konnte und auch keine Ausbildung hatte. In drei bis vier Monaten habe ich mir damals alles sozusagen „Learning by Doing“ angeeignet. Dann war ich schon so weit, dass ich Hausdame wurde. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass man in Deutschland ohne einen Abschluss oder eine Qualifikation keinen Job bekommt. Deshalb und auch weil ich von meiner Persönlichkeit her so bin, kämpfe ich um jede Perspektive und Möglichkeit des Aufstiegs. Auf der Suche nach Weiterbildungen habe ich einen Tipp bekommen und bin auf die Seite vom Kolpingwerk im Internet gestoßen. Da habe ich dann von den Nachqualifizierungsmöglichkeiten gelesen und den Prozess angestoßen.

**IWAK: Wie wird Ihre Nachqualifizierung umgesetzt?**

**Mahler:** Die Unterrichtseinheiten sind eigentlich dreimal die Woche jeweils am Montag, Donnerstag und Sonntag angesetzt. Leider kann ich nicht regelmäßig hingehen, da ich auch nebenbei arbeiten muss und oft Schichtdienste habe. Für mich ist das schwierig, weil ich die Kurse gerne machen möchte, aber gleichzeitig brauche ich den Job und kann es mir nicht leisten, immer zu tauschen oder Urlaub zu nehmen. Zudem kommt noch der Fahrtweg hinzu. Wenn ich lange arbeite, dann lohnt es sich nicht mehr im Berufsverkehr zu fahren. Unter der Woche ist es für mich also schwierig, zur Maßnahme zu gehen. Aber sonntags kämpfe ich dafür, keinen Dienst zu haben und immer zur Schulung zu gehen. Das ist für mich auch der beste Tag, weil wichtige Themen intensiv bearbeitet werden. An den anderen Tagen kann ich auch zuhause lesen und lernen, das ist sowieso oft einfacher für mich wegen der Sprache.

**IWAK: Welchen Herausforderungen begegnen Sie bei der Umsetzung Ihrer Nachqualifizierung?**

**Mahler:** Das größte Problem an der Umsetzung von der Nachqualifizierung liegt für mich in der Vereinbarkeit von meiner Arbeit und der Schulungsmaßnahme, weil ich keinerlei Unterstützung von meiner Chefin bekomme. Sie versteht nicht, dass ich mithilfe meiner Qualifizierung meine Arbeit besser und mit mehr Qualität machen möchte. Sie sorgt sich, dass ich nur mehr Gehalt möchte. Für mich ist das frustrierend. Die Qualifizierung dauert bereits jetzt insgesamt länger, weil ich die Prüfung verschieben musste. Ich hatte Sorge, dass ich sie nicht schaffen würde. Mein Ziel ist es jetzt, diesen Winter endlich die Prüfung zur Hotelfachfrau abzulegen.

**IWAK: Welchen Nutzen versprechen Sie sich von Ihrer Nachqualifizierung?**

**Mahler:** Zunächst geht es mir darum, meine Arbeit richtig und gut machen zu können. Ich glaube auch, dass jede Form von Weiterbildung einen persönlichen Nutzen bringt. Ich möchte mich immer weiterentwickeln und alle Chancen nutzen, die ich kriegen kann. Dafür kämpfe ich dann auch. Was ich mir natürlich wünsche, ist eine bessere Bezahlung. Eigentlich ist mein Arbeitsplatz momentan sehr gut für

---

<sup>12</sup> Zum Schutz persönlicher Daten wurde das Interview anonymisiert.

---

mich von der Entfernung her. Trotzdem würde ich gerne in einem großen Hotel arbeiten. Es ist allerdings eine Quälerei in großen Hotels zu arbeiten, wenn man nur niedere Tätigkeiten ausübt. Und selbst als Hotelfachfrau ist die Bezahlung noch relativ schlecht, da muss man wirklich Glück haben. Leider ist das in der Hotellerie und Gastronomie immer so. Der Vorteil dieser Branche ist eben, dass man auch ohne Abschluss erstmal leicht reinkommt. Außerdem verspreche ich mir davon, dass sich mein Deutsch weiter verbessert. Und wenn ich die Nachqualifizierung geschafft habe, dann habe ich sogar die Möglichkeit, mich noch weiter zu qualifizieren auf Meisterniveau. Dann kann ich selbst andere Personen weiterbilden. So könnte ich anderen Menschen helfen. Das würde mich glücklich machen.

**IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie mit ProAbschluss gemacht?**

**Mahler:** Von ProAbschluss bin ich begeistert. Immer wenn ich Hilfe benötigt habe, dann habe ich sie bekommen. Ich glaube, das Problem ist, dass viele von dem Angebot gar nichts wissen. Deshalb bin ich umso glücklicher, dass ich das Angebot gefunden habe. Ich kann mich bei Fragen immer beim Bildung-coach vor Ort melden. Es ist gut zu wissen, dass es Unterstützung gibt, wenn man weiterkommen möchte. Das fördert auch die Motivation.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Mahler.**

## PRAXISBEISPIEL 8: Beschäftigte in der Nachqualifizierung im Main-Taunus-Kreis

*Die Beschäftigte Frau Färber<sup>13</sup> befindet sich in der Vorbereitung zur Externenprüfung zur Kauffrau für Büromanagement.*

**IWAK: Frau Färber, wie sind Sie dazu gekommen, eine Nachqualifizierung zu machen?**

**Färber:** Ursprünglich habe ich Philosophie und Geschichte in Tübingen studiert, allerdings ohne Abschluss. Diesen wollte ich nach meinem Umzug nach Frankfurt nachholen, habe es allerdings letztlich doch nicht geschafft. Mir fehlten schlichtweg die Perspektiven. Dann bin ich Mutter geworden und seitdem besitze ich außer meinem Abitur keinen weiteren Abschluss. Als ich wieder arbeiten gehen wollte, bin ich aktiv geworden und habe nach Möglichkeiten zum Jobben gesucht. Ich hatte riesiges Glück und konnte in einem Fachgeschäft auf 450 Euro-Basis einsteigen. Seitdem packe ich dort tatkräftig mit an und habe den Vorteil, dass ich multifunktional einsetzbar bin. Vor allem bin ich in der Buchhaltung, im Backoffice und der Personaleinteilung tätig, aber da sich unser Betrieb stets weiterentwickelt habe ich auch z. B. mit Online-Verkauf zu tun. Also prinzipiell beschäftige ich mich mit Themenfeldern, für die ich mich nun nachträglich als Kauffrau für Büromanagement qualifizieren möchte.

**IWAK: Was war für Sie ausschlaggebend, sich für einen Berufsabschluss zu entscheiden?**

**Färber:** Ich wollte mehr aus dem Job machen und die Zeit nicht weiter verstreichen lassen. Es erschien mir sinnvoll bei einem 450 Euro-Job, da man heutzutage ja nie weiß, wie sich die Arbeitssituation weiter entwickelt. Mit einem Berufsabschluss habe ich viel bessere Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt.

**IWAK: Wie verlief die Planung hin zur Umsetzung Ihrer Qualifizierungsmaßnahme?**

**Färber:** Zunächst habe ich mir von meinem Chef die Voraussetzung für die Externenprüfung bescheinigen lassen. Dann habe ich mich bei der IHK angemeldet, um die offizielle Zulassung zu bekommen. Nachdem ich all das bereits gemacht hatte, habe ich erst durch meinen Chef von ProAbschluss erfahren. Deshalb bin ich auch in die Beratung von ProAbschluss gekommen. Das Förderprogramm hat perfekt auf mich gepasst, da ich über 27 Jahre alt und berufstätig bin und keinen Berufsabschluss besitze.

**IWAK: Somit werden Sie von Ihrem Arbeitgeber bei der Nachqualifizierung unterstützt?**

**Färber:** Ich hatte das Glück, zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort zu sein und zudem ein sehr gutes Verhältnis zu meinem Chef zu haben. Die Idee für die Qualifizierung ist nicht zufällig entstanden. Eigentlich hat dies mein Chef vorgeschlagen. Eine Ausbildung kam für mich nicht mehr in Frage, da ich davon sehr abhängig geworden wäre. Durch die Nachqualifizierung hatte ich erheblich mehr Freiheiten und konnte den Ablauf selbst strukturieren.

**IWAK: In welcher Form fand Ihre Qualifizierungsmaßnahme statt?**

**Färber:** Ich habe einen Teilzeitkurs besucht. Theoretisch hätte man die Inhalte auch so für die Externenprüfung lernen können. Dass ich hierfür die Schule besucht habe, hat mir jedoch sehr geholfen. In dieser Form konnte man sich gut auf die Prüfung vorbereiten. Und für mich gab es auch noch die Frage, mit welchem Ergebnis man die Prüfung abschließt – es sollte ja etwas Brauchbares dabei rauskommen. Allerdings war es recht schwierig, Schulen zu finden, die Kursangebote in Teilzeit anbieten. Ich habe mir mehrere Schulen angeschaut, aber es kam keine wirklich in Frage. Bei einer Schule gab es hauptsächlich E-Learning-Angebote. Man besucht also die Schule und hat auch Anwesenheitspflicht, aber

---

<sup>13</sup> Zum Schutz persönlicher Daten wurde das Interview anonymisiert.

man befindet sich in einem virtuellen bundesweiten Klassenraum. Man steigt in den laufenden Prozess ein und es kann sein, dass gerade etwas behandelt wird, was man noch nicht kennt und sich schnell aneignen muss. Zunächst erschien mir dieses Konzept interessant, da es flexibel ist und man relativ frei ist. Die Kernzeit des Unterrichts war vormittags und es gab eine Stunde Übergangszeit. Insgesamt musste man jedoch 900 Unterrichtseinheiten erfüllen, was im Verhältnis sehr zeitaufwändig ist. Dadurch wird die Maßnahme auch teurer und jede Stunde macht sich bemerkbar. Diese Maßnahme hätte alles in allem über 5.000 Euro gekostet.

Die Schule, für die ich mich entschieden habe, hat mit ihrem Angebot des Face-to-Face Unterrichts überzeugt, da man sich in einem Klassenverband befindet und der allgemeine Zeitaufwand geringer ist. Die Inhalte erschienen mir auch viel gezielter, weil die Lehrkräfte selbst Prüfungen durchführten und dementsprechend gut über die Prüfungsinhalte Bescheid wussten. Ich konnte die Maßnahme von 8:00 Uhr bis 11:30 Uhr besuchen und dann nachmittags noch ab 14:00 Uhr ins Büro gehen.

**IWAK: Sind Ihnen Hürden bei der Planung und der Umsetzung von Ihrer Qualifizierung begegnet?**

**Färber:** Ganz so leicht war die Planung nicht. Bis kurz vor Kursbeginn im September wusste man nicht, ob der Kurs überhaupt stattfinden wird. Das Problem war die geringe Teilnehmerzahl – ich hatte Glück, dass ein Kurs von sieben Leuten zustande kam. Dazu muss man auch sagen, dass ich mit einer Bekannten zusammen die einzige war, die eine Fortbildung dieser Art realisiert hat. Alle anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden vom Arbeitsamt in diese Maßnahme geschickt. Es wird darauf gesetzt, die Qualifizierungsmaßnahme in vier Monaten in Vollzeit zu machen, was nicht besonders familienfreundlich wäre. Da es sonst kaum Auswahl an Teilzeitangeboten gibt, muss man auf die bundesweiten E-Learning-Angebote zurückgreifen. Fraglich ist dann, wie sehr die Qualität sichergestellt wird und wer sich die hohen Kosten einer solchen Maßnahme leisten kann.

**IWAK: Sind die finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen letztlich ausschlaggebend für die Realisierung einer Nachqualifizierung?**

**Färber:** Genau. Ich könnte mir die Nachqualifizierung trotz der Entlastung durch die Fördergelder auch nicht leisten, wenn ich keine Unterstützung durch meine Familie bekommen würde. Als alleinerziehende Mutter hätte ich eine solche Maßnahme wahrscheinlich nicht realisieren können. Ich weiß auch nicht, wie es mit einem Vollzeitjob funktioniert hätte. Zudem habe ich einen Chef, der mich sogar jetzt in der heißen Phase der Prüfungsvorbereitung zum Teil freistellt und ein Ausgleich durch meine Kolleginnen und Kollegen stattfindet. Wenn ich meinen Abschluss erst einmal habe, werde ich hinterher auf jeden Fall verstärkt eingesetzt und mich wieder mehr einbringen, denn man merkt schon, dass meine Arbeitskraft zurzeit fehlt.

**IWAK: Welche Erfahrungen haben Sie mit ProAbschluss gemacht?**

**Färber:** Mit ProAbschluss habe ich sehr gute Erfahrungen gemacht. Die Beratungskraft war sehr zuvorkommend und hat mir das Programm erläutert, mir Empfehlungen gegeben und stand bei Rückfragen zur Verfügung. Allerdings glaube ich, dass die Fördergelder von ProAbschluss die Zielgruppe nicht erreichen. Und wenn sie sie erreichen, dann gibt es immer weniger oder auch keine Angebote an passenden Maßnahmen. Das finde ich sehr schade. Selbst bei mir war es ein Zufall, dass ich von dem Förderprogramm erfahren habe, da mein Chef selbst bei der IHK ist und dort Kontakte hat. Wenige Menschen denken darüber nach oder haben die Idee, eine Qualifizierung zum Berufsabschluss berufsbegleitend zu machen. Vielleicht sollte dahingehend aktivere Werbung in den KMUs gemacht werden. Denn so kann man motivierte Leute erreichen und vielleicht auch genügend Angebote schaffen.

**IWAK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Färber.**

---

## 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.