

## Regionaltagung

### „Wettbewerbsfähig durch betriebsnahe Qualifizierung“

am 21. Oktober 2004 in Ilshofen

#### Ausschnitte aus der Gesprächsrunde:

#### Erfolgsfaktoren für die Qualifizierung von An- und Ungelernten

#### Modulare und arbeitsplatznahe Nachqualifizierung am Beispiel des Berufsbilds Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation

Das vorgestellte Konzept wurde im Bereich Nachqualifizierung am Berufsbild Kaufrau/Kaufmann für Bürokommunikation mit an- und ungelerten arbeitslosen Frauen erprobt. In der Gesprächsrunde kamen zunächst die Akteure zu Wort, die an der Umsetzung beteiligt waren. Sie illustrierten aus ihrer jeweiligen Perspektive die Vorteile und Anforderungen dieses Konzepts.

**Irmgard Kneißl** (Lucent Technologies) benannte die wichtigsten Argumente, die von Unternehmensseite für diese Qualifizierungsform sprechen. Sie schätzt die enge Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger. Vor jedem Modul wurden die Verantwortlichen der Betriebe eingeführt. *„Wir konnten aber auch sagen, genau das Thema ist für uns relevant, das wird in der täglichen Arbeit in der Abteilung gebraucht. Diese Anregungen wurden immer aufgenommen. Ich erlebte den Bildungsträger als sehr kooperativ“*, so Irmgard Kneißl. Die Teilnehmenden konnten im Betrieb dann entsprechend der Module eingesetzt werden. Die Umsetzung von theoretischem Wissen in die Praxis erwies sich dadurch für die Lernenden als leichter. Dies sei eine klare Verbesserung gegenüber herkömmlichen Umschulungskonzeptionen, die in der Regel lehrgangsförmig gestaltet sind, resümierte Irmgard Kneißl. *„Die beiden Teilnehmerinnen waren drei Tage die Woche bei uns im Betrieb, dadurch konnten wir sie gut in das operative Geschäft einbinden. Sie konnten Prozesse durchgehend kennen lernen, auch solche, die sich über einen längeren Zeitraum hinziehen. Unsere Teilnehmerinnen hat das sehr motiviert“*, beschrieb sie die Entwicklung.

Auch für die Lernenden bietet ein solches praxisorientiertes Lernkonzept Vorteile. **Angela Reisz** (Dr. Städtler GmbH) hatte nach ihrer Ausbildung als Floristin zwar schon mehrere Jahre im Bürobereich gearbeitet und dabei Know how erworben. Nach der Elternzeit machte sie allerdings die Erfahrung: *„ohne Abschluss wird man nicht genommen“*. Die Motivation, nach den fünf Modulen auch die Abschlussprüfung vor der zuständigen Kammer abzulegen, war demnach sehr hoch bei ihr. Gut vorbereitet auf diese Prüfung war sie nicht zuletzt durch die fünf Modulprüfungen, die gleichzeitig Voraussetzung für die Zertifizierung jedes Moduls waren. *„Die Prüfungen waren sehr praxisorientiert. Man musste sich darstellen – das kostet natürlich erst mal Überwindung, wurde aber von Mal zu Mal leichter. Ich habe dabei gelernt, auch unter Druck meine Fähigkeiten umzusetzen. Das hilft mir noch heute in meinem beruflichen Alltag“*, so Angela Reisz.

**Kerstin Viktorin** vom bfz Nürnberg, dem beteiligten Bildungsträger, misst den Modulprüfungen ebenfalls einen großen Wert bei: *„Die Lernenden waren sehr motiviert, auch weil man mit einer Modulprüfung und dem entsprechenden Zertifikat schon etwas in der Tasche hat, mit dem man was anfangen kann, selbst wenn man vielleicht nicht alle Module besucht oder*

*die Abschlussprüfung nicht mitmacht.“ Die Zertifikate sind so gestaltet, dass ein Personalverantwortlicher die wichtigen Informationen erhält. Es ist genau ersichtlich, was gelernt wurde und welche Tätigkeiten die Person ausführen kann. Diese Transparenz von Zertifikaten wird nach Einschätzung Kerstin Viktorins wichtiger, da Berufswege heute immer weniger kontinuierlich verlaufen: „Wie wichtig die Dokumentation von Qualifikationen ist, wurde am Beispiel von Frau Reisz deutlich. Sie war in Bewerbungsverfahren ohne Zertifikat, trotz ihrer breiten praktischen Erfahrung, erfolglos.“*

Eine Herausforderung für den Bildungsträger war auch, dass die Teilnehmenden sehr unterschiedliche Voraussetzungen mitbrachten. Der Bildungsstand und die Vorkenntnisse waren sehr unterschiedlich. Zudem machten Migrantinnen einen hohen Anteil aus. Der Bildungsträger ermöglichte eine individuelle Unterstützung, sei es durch zusätzlichen Deutschunterricht oder Hilfe bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Innovative Qualifizierungskonzepte für An- und Ungelernte aus der Region**

In der GETRAG Getriebe- und Zahnradfabrik Hermann-Hagenmeyer GmbH & Co KG, Untergruppenbach wurde bereits ein vergleichbares Konzept berufbegleitend umgesetzt. **Markus Scheffler**, Leiter der Personalentwicklung der GETRAG begründete die Weiterbildungsaktivitäten seines Unternehmens u.a. mit der aktuellen Arbeitsmarktlage: *„Wir hatten einen hohen Anteil an An- und Ungelernten. Das wollten wir verändern. Wir wollten den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, einen Berufsabschluss nachzuholen. Gerade in der aktuellen schwierigen wirtschaftlichen Situation sind ungelernete Arbeitnehmer besonders bedroht.“*

Die GETRAG beteiligte sich am regionalen Esslinger Modell (ESMO), einem Projekt, bei dem Mitarbeiter im Verbund mit anderen Unternehmen zum Teilezurichter nachqualifiziert wurden. In der ursprünglichen Konzeption war kein Berufsabschluss vorgesehen. Nach Gesprächen mit dem Betriebsrat und Mitarbeitern setzte sich die GETRAG für die Möglichkeit ein, mit der Maßnahme einen anerkannten Abschluss zu erwerben. Im Gegenzug wurde entschieden, dass die 40% Lernanteile und Inhalte, die für den Betrieb nicht direkt relevant, aber im Rahmenlehrplan vorgesehen sind, in der Freizeit der Mitarbeiter abgedeckt wurden. *„Die Qualifizierungsmaßnahme war in Module unterteilt. Ein wesentlicher Teil des Lernens spielte sich direkt am Arbeitsplatz im produktiven Einsatz ab. Im Vorfeld stimmten wir mit dem Bildungsträger die Lerninhalte ab, so dass ein bedarfsorientiertes Lernen möglich wurde“,* erläuterte Markus Scheffler.

Er machte auch auf Schwierigkeiten aufmerksam. Die „Paten“, d.h. die unmittelbaren Führungskräfte waren der Weiterbildung gegenüber zwar positiv eingestellt, aber nicht sehr aktiv in der Betreuung der Lernenden. Die Personalentwicklung musste einen hohen Unterstützungsanteil übernehmen. Sein Fazit: *„Ohne zusätzliche Unterstützung von Außen wäre es schwierig, eine solche Qualifizierung durchzuführen. Den Verbund mit anderen Unternehmen sehe ich sehr positiv.“* Klar gestellt wurde auch, dass sich der Berufsabschluss nicht unbedingt unmittelbar auf die Vergütung auswirkt, es gibt keine automatischen Lohnerhöhungen bei der GETRAG.

Neben ESMO wurde auch eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Industriemechaniker durchgeführt. Die Lerneinheiten erfolgten weitestgehend außerhalb der Arbeitszeit, nach der Schichtarbeit oder am Samstag. Im ersten Durchlauf wurde die Maßnahme völlig eigenständig, betriebsintern durchgeführt. Auch der theoretische Part wurde von Fachleuten des Un-

ternehmens abgedeckt. „Dieses Vorgehen war für uns jedoch sehr aufwändig. Bei weiteren Umschulungen dieser Art übernahm eine örtliche Bildungseinrichtung den theoretischen Part“, so Markus Scheffler.

### **Aktuelle Fördersituation in der Region**

Dass es für diese Art der betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierung kaum Möglichkeiten der Förderung durch die Agenturen für Arbeit gibt, machte **Elmar Zeller** (Agentur für Arbeit Schwäbisch Hall) deutlich. *„Genau so wie Betriebe in technische Entwicklungen investieren, müssen sie auch in ihre Mitarbeiter investieren“*, formulierte er seine Position. Was Maßnahmen für arbeitslose An- und Ungelernte anbelangt, wies er auf die begrenzt zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln der Arbeitsagenturen hin. Die Kunden der Arbeitsagentur können kaum mehr Förderung von außerbetrieblichen Umschulungen erhalten, insbesondere dann nicht, wenn sich diese Umschulungen auch als betriebliche Maßnahme durchführen lassen. Die Agenturen werden sehr durch die begrenzten Ausgabemittel in ihren Förderentscheidungen bestimmt. Außerdem sind die Integrationserfolge aus außerbetrieblichen Umschulungen nicht so überzeugend, dass sich der hohe Mitteleinsatz rechtfertigt. *„Der Trend geht dahin, schneller und kürzer zu qualifizieren, obwohl gerade in unserer Region fachlich gut qualifizierte Mitarbeiter gefordert sind“*, beschrieb er das Dilemma. Aktuell lassen die Umstrukturierungsprozesse in der Arbeitsmarktpolitik und die Veränderungen im Zusammenhang mit Hartz IV keine weiteren konkreten Aussagen für die Zukunft zu. *„Wichtig ist es“* – so Elmar Zeller – *„dass sich die Bildungsträger nicht auf die Leistungsfähigkeit der Arbeitsmarktinstrumente der Agenturen verlassen und sich neue Kundengruppen suchen. Betriebe müssen für qualifiziertes Personal, das sie aus dem Bestand der Arbeitslosen akquirieren, mehr investieren.“*

**Klaus Koch** vom Wirtschaftsministerium Baden Württemberg stellte drei aktuell laufende Förderprogramme für kleine und mittlere Unternehmen vor. Betriebe werden hier unterstützt, wenn sie Qualifizierung für ältere Beschäftigte oder für An- und Ungelernte anbieten. Das dritte Programm bezieht sich auf die Vermittlung von Kulturtechniken für nicht deutschsprachige Beschäftigte. Klaus Koch skizzierte in wenigen Worten den demographischen Wandel und appellierte an die anwesenden Unternehmen: *„Sie können in Zukunft nicht mehr davon ausgehen, dass sie ihre Fachkräfte über Schulabgänger rekrutieren können. Gerade das Potenzial älterer Arbeitnehmer und An- und Ungelernter wird in Zukunft eine größere Rolle spielen.“*