

## „Wettbewerbsfähigkeit sichern - Qualifizierungspotenziale erschließen“

am 10. November 2005 in Zwickau

### Ausschnitte aus der Gesprächsrunde: „Erfolgsfaktoren für die berufliche Qualifizierung“

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

Das vorgestellte Konzept wurde im Bereich Nachqualifizierung am Berufsbild Kauffrau für Bürokommunikation mit an- und ungelernten 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) nannte Argumente, die von Unternehmensseite für diese Qualifizierungsform sprechen. „Ausschlaggebend für eine Beteiligung an der Qualifizierungsmaßnahme war für uns der lange Zeitraum von 2 Jahren, den die Teilnehmerinnen kontinuierlich im Betrieb eingesetzt werden konnten“, so Irmgard Kneißl. Der Betreuungsaufwand für das Unternehmen war zwar hoch, aber der Betrieb profitierte auch von der Arbeit der Teilnehmerinnen. *„Unsere beiden Teilnehmerinnen waren über einen Zeitraum von zwei Jahren jeweils drei Tage in der Woche zur Qualifizierung in unserem Unternehmen. Mein Einsatz – gerade in der ersten Zeit – war sehr hoch. Beide Frauen waren zwar sehr motiviert aber sehr unsicher und brauchten daher viel Unterstützung. Das hat sich nach relativ kurzer Zeit gelegt. Man konnte regelrecht verfolgen wie das Selbstbewusstsein stieg. Sie wussten, wo es bei uns lange geht und was von ihnen erwartet wird“*, so Irmgard Kneißl. *„Dies hat dazu geführt, dass sie schnell anspruchsvolle Aufgaben bearbeiten und im Laufe der Zeit ganze Arbeitsbereiche verantwortlich übernehmen konnten. Ich konnte sie wie eigenständige Mitarbeiter behandeln und produktiv einsetzen. Für uns als Betrieb war klar, dass sich unser Engagement in einer Qualifizierungsmaßnahme auch lohnen muss. Wir legen Initiative in die berufliche Qualifizierung, haben Interesse an den Leuten und investieren auch gerne Zeit in die Betreuung. Das ist für uns aber keine Benefizveranstaltung, sondern beide Seiten müssen davon profitieren.“*

Auch für die Lernenden bietet ein solches praxisorientiertes und arbeitsplatznahes Konzept Vorteile. **Angela Reisz** (Dr. Städler GmbH) hob als besonders positiv die enge Verknüpfung von Theorie und Praxis hervor: *„Ich bin Praktikerin. Für mich war es sehr hilfreich, dass ich das im Unterricht Gelernte sofort am Arbeitsplatz umsetzen konnte. In der Arbeit bekam ich regelmäßig eigene Projekte übertragen, die ich selbstständig bearbeitete. Das machte Spaß und motivierte mich sehr.“*

Für den Bildungsträger ergeben sich aus einer solchen Konzeption eine Reihe von neuen Anforderungen. **Kerstin Viktorin** (bfz Nürnberg) gab einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben: *„Als Bildungsträger waren wir zuständig für den fachtheoretischen Input, gleichzeitig musste die Zusammenarbeit mit den Betrieben sehr sorgfältig geplant werden. Hier kam es vor allem darauf an, das Lernen im Betrieb und im Unterricht optimal aufeinander abzustimmen.“* Wesentlich für das Gelingen der Qualifizierung war, dass in den Unternehmen die Voraussetzungen für arbeitsintegriertes Lernen erfüllt wurden. *„Wir legten bereits bei der Auswahl der Betriebe sehr viel Wert auf bestimmte Kriterien: Grundlegende Voraussetzungen waren ein eigener Arbeitsplatz und ein fester Ansprechpartner für die Teilnehmerinnen. Darüber hinaus war es uns wichtig, dass in den Betrieben ein positives Arbeitsklima herrschte. Bei den Arbeitsplätze achteten wir darauf, dass sie Spielraum für das Lernen boten und vielfältige Einblicke in die betrieblichen Abläufe ermöglichten.“*

Neu war für den Bildungsträger auch die intensive Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Regelmäßige Absprachen und ein kontinuierlicher Austausch waren notwendig: *„Zu Beginn eines jeden Moduls organisierten wir mit den Betrieben einen Workshop, in dem gemeinsam die Lernerfolge und Lernprobleme der Teilnehmerinnen diskutiert wurden. Gerade wenn Lernschwierigkeiten auftauchen, dürfen die Unternehmen nicht alleine gelassen werden. Als Bildungsträger gehörte es auch zu unseren Aufgaben, pädagogische Unterstützungsmaßnahmen zu initiieren“,* so Kerstin Viktorin. Die Betriebsworkshops boten zusätzlich die Gelegenheit, die Lerninhalte mit den Unternehmen abzustimmen. *„Im Rahmen der Diskussionsrunde konnten die Betriebe zusätzliche aktuelle Bedarfe einbringen, die - soweit möglich - in das Modul integriert wurden. So haben wir z.B. auf Wunsch der Unternehmen für die Teilnehmerinnen Englischunterricht angeboten.“*

Neben der Flexibilität verwies Kerstin Viktorin auf ein weiteres Kernelement der Module: Die Teilnehmerinnen legten am Ende jedes Moduls eine Prüfung ab. Über die Prüfung erhielten sie ein aussagekräftiges Zertifikat. *„Die Zertifizierung war uns sehr wichtig. Für den Fall, dass einzelne Teilnehmerinnen nicht alle Module absolvieren oder nicht alle die Abschlussprüfung vor der Kammer ablegen, sollten sie einen Nachweis über ihre theoretischen und praktischen Kenntnisse haben.“* Dem stimmte Angela Reisz voll zu und sie erzählte: *„Obwohl ich bereits mehrere Jahre im Bürobereich gearbeitet hatte, war es für mich nach der Elternzeit nicht möglich, dort wieder einzusteigen. Ohne Abschluss wird man nicht genommen, egal wie viel man über das Fachgebiet weiß.“*

### **Regionale Konzepte für An- und Ungelernte**

*„Gerade in einer Zeit, in der es keine kontinuierlichen Erwerbsbiografien mehr gibt, ist es wichtig, einen Qualifizierungsnachweis zu besitzen“,* bestätigte auch **Dietrich Bloem**, Personalleiter der Firma Piepenbrock, Technischer Gebäudeservice GmbH & Co. KG, Zwickau. Das Dienstleistungsunternehmen Piepenbrock, Technischer Gebäudeservice ist in den Bereichen Begrünung, Gebäude- und Reinigungsservice tä-

tig. Mit knapp 60 Niederlassungen, 500 Standorten und insgesamt 23.000 Mitarbeiter/innen ist die Piepenbrock Dienstleistungsgruppe einer der führenden Gebäudedienstleister in Deutschland.

Langjährigen an- und ungelernten Mitarbeiter/innen bietet Piepenbrock am Standort Zwickau die Möglichkeit, den Facharbeiterbrief im Beruf Landschaftsgärtner zu erwerben. *„Wir wollen unseren Mitarbeiter/innen Aufstiegschancen bieten. Dieses Angebot ist ein Bekenntnis zu unseren Mitarbeiter/innen. Natürlich ist das Angebot, den Facharbeiterbrief zu erwerben, auch mit Eigennutz für die Firma verbunden. Das A und O in dieser Branche sind gut qualifizierte Mitarbeiter. In einigen Bereichen ist der Nachweis über gut qualifiziertes Personal sogar ein Moment der Auftragsvergabe. Außerdem können durch hoch qualifizierte Mitarbeiter Fehler, mögliche Maschinenschäden und somit erhöhte Kosten vermieden werden“*, berichtete Dietrich Bloem. Die Qualifizierung wird in Zusammenarbeit mit der SAQ über 2 Jahre jeweils im Winter durchgeführt. *„Für uns bietet sich der Winter als Qualifizierungszeitraum besonders an, da wir zu dieser Jahreszeit viele Mitarbeiter/innen freistellen müssten. Bisher haben 10 unserer Mitarbeiter/innen die Qualifizierung beendet und den Facharbeiterbrief erhalten.“*

Außerdem beteiligt sich das Unternehmen an Qualifizierungsmaßnahmen für an- und ungelernte Arbeitslose. Bereit gestellt werden Praktikumsplätze. Die Dauer der Praktika variiert von 4 Wochen bis zu einem halben Jahr. Gemeinsam mit den Praktikanten werden Qualifizierungspläne für verschiedenste Tätigkeitsbereiche erstellt – wie z.B. für Maschinentechnik (Winterdienstgeräte, Mähtraktoren, Multicar), fachgerechten Grünschnitt, Pflanzarbeiten und Heckenschnitt. *„Die Praktikanten lernen am Arbeitsplatz und erhalten eine fachgerechte Betreuung durch ausgebildete Mitarbeiter“*, schloss Dietrich Bloem.

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

**Petra Michel** von der Arbeitsagentur Zwickau erklärte, dass es für modulare Qualifizierungen durchaus Fördermöglichkeiten gibt. Die Förderung geschieht auf individuallrechtlicher Basis und wird abhängig vom Einzelfall gewährt. *„Für uns ist es wichtig, dass durch die Qualifizierung die Einstellungschancen erhöht werden, daher fördern wir vor allem Maßnahmen in den wirtschaftlich prosperierenden Branchen,“* so Petra Michel. Auf die Frage nach der Finanzierung von längerfristigen Maßnahmen berichtete sie, dass derzeit solche Maßnahmen kaum gefördert werden. *„Wenn Sie ausführlichere Informationen über Bildungs- und Qualifizierungsziele erhalten wollen, können Sie die Bildungsziele ab Dezember 2005 auch im Internet über die Seite der Arbeitsagentur abrufen“*, kündigte Petra Michel an.

Petra Michel verwies außerdem auf Neuerungen im Bereich der Vergabe von Qualifizierungsmaßnahmen (Weiterbildung) an Bildungsträger: *„Die gängige Praxis wird sich ändern: Ab 01.01.2006 wird die Arbeitsagentur nur die Bildungsziele benennen. Für die Zertifizierung von Maßnahmen und Trägern werden unabhängige Zertifizie-*

*rungsstellen verantwortlich sein. Um die geforderte Neutralität zu wahren, dürfen an Kunden der Bundesagentur keine Empfehlungen für bestimmte Bildungsträger ausgesprochen werden. Der Kunde kann sich in Verbindung mit der Ausgabe eines Bildungsgutscheines einen geeigneten Bildungsträger suchen. Die Vergabe von Bildungsmaßnahmen (Erstausbildung/Berufsvorbereitende Maßnahme) erfolgt im Rahmen bundesweiter Ausschreibungen nach VOL/A durch das regionale Einkaufszentrum der BA in Halle.“*

Darüber hinaus wies sie darauf hin, dass Arbeitgeber bei der Durchführung von beruflicher Weiterbildung von Arbeitnehmern, deren Notwendigkeit wegen eines fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist, nach § 235c SGB III einen Zuschuss erhalten können, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. Über die Bewilligung entscheidet die Arbeitsagentur.

Für die Unterstützung Jugendlicher an der Schwelle Schule – Beruf gibt es Fördermittel. Nach § 33 SGB III Satz 1 + 2 ist die Arbeitsagentur verpflichtet, über Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend zu unterrichten. Durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung § 33 Satz 3 + 4 SGB III kann die Agentur für Arbeit Schüler allgemein bildender Schulen fördern. Diese Maßnahme kann bis zu vier Wochen dauern, Voraussetzung ist allerdings, dass sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen.