

Protokoll des Fachforums II Nachqualifizierung am betrieblichen Bedarf – passgenaue Angebote entwickeln 14.10.2009 (13:15 – 14:45 Uhr)

Referenten/-innen:

- Joachim Dellbrück (Serviceagentur Nachqualifizierung Berlin - GFBM e. V. Berlin)
- Yüksel Aslan (Geschäftsführung Möbel Oase Berlin)
- Dr. Sonya Dase (Paritätisches Bildungswerk Bremen)
- Christiane Alter (Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH bfz Bamberg)

Moderation:

- Vera Grämmel, Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
- Renate Uhlending, HBZ Brackwede Fachbereich Bau e.V.

Protokoll: Ilona Lohmann-Thomas und Beate Fuhrich (MoNa Frankfurt/Main)

Zusammenfassung Beitrag Joachim Dellbrück/Yüksel Aslan:

Thema: **Anforderungen an Nachqualifizierungen aus der Sicht der ethnischen Ökonomie – SanQ**

Projektauftrag der GFBM ist es, Strukturen für die Nachqualifizierung zu entwickeln und die daraus entstandenen Ansätze zu implementieren. Das bedeutet zum einen eine erforderliche Abstimmung der Anforderungen mit Kammern, Arbeitsagenturen, JobCentern und Gewerkschaften und außerdem die Weiterentwicklung der Konzepte mit Bildungsträgern und Experten und Expertinnen aus Beratungseinrichtungen und die Entwicklung der Verfahren zur organisatorisch/methodischen Umsetzung sowie die Beratung von Betrieben (Nachqualifizierung im Rahmen von betrieblicher Weiterbildung). Ein besonderer Arbeitsschwerpunkt von SanQ ist die Beratung und Zusammenarbeit mit Betrieben der ethnischen Ökonomie und mit ethnischen Unternehmensverbänden.

Ziele:

- Unternehmen für betriebsnahe Nachqualifizierungsprojekte – insbesondere mit jungen Migranten und Migrantinnen – gewinnen (LOOP

PLUS)

- den Nachqualifizierungsansatz in der betrieblichen Weiterbildung/Personalentwicklung und zur Fachkräftegewinnung nutzen

Es gibt gerade in KMU oft keine strukturierte längerfristige Personalentwicklung. Bei einer Umfrage von ca. 100 Betrieben konnten folgende Ergebnisse gewonnen werden:

Im Handwerk gibt es wenige bis keine ungelernten Arbeitnehmer während im Einzelhandel, in der Gastronomie und im Lager- und Logistikbereich viele an- und ungelernte Arbeitnehmer arbeiten.

- In Branchen, in denen gesetzliche Auflagen zu qualifiziertem Personal existieren, besteht eine hohe Bereitschaft zur Weiterbildung.
- Die Position der Personalentscheider gegenüber Weiterbildungen, insbesondere längerfristigen Lehrgängen, ist sehr gespalten. Als Ablehnungsgründe werden genannt:
 - knappe Personalressourcen (v.a. zur Freistellung der Mitarbeiter während der Qualifizierungsphase)
 - Angst vor höheren Lohnforderungen bzw. vor Mitarbeiterverlust
 - komplizierte Antragsverfahren zur Weiterbildungsförderung
 - wenig betriebsnahe Angebote zur abschlussorientierten beruflichen Weiterbildung

Zusätzlich sind einige Besonderheiten in Betrieben der ethnischen Ökonomie zu berücksichtigen: Es gibt zurzeit einen Bewusstseinswandel zu einem höheren Stellenwert von beruflicher Qualifikation. Da es einen sehr hohen Anteil von An- und Ungelernten in vielen Branchen gibt, besteht ein hoher Beratungsbedarf – generell zum Berufssystem und zu den Nachqualifizierungsangeboten und Fördermöglichkeiten. Die Haltung der Unternehmen zur abschlussorientierten Nachqualifizierung ist auch sehr unterschiedlich. Generell gibt es eine positive Haltung, jedoch bestehen Unsicherheiten bezüglich der Umsetzung und der Fördermöglichkeiten. Kürzere Qualifizierungsangebote und Produktschulungen (Maschinenlehrgänge) sind eher vorstellbar.

Bei den Mitarbeiter/-innen herrscht häufig eine Orientierungslosigkeit. Die im Heimatland erworbenen Schul- und Berufsabschlüsse haben einen geringen Stellenwert, es gibt sprachliche Probleme, insbesondere in der Fachsprache, und familiäre Hindernisse bei der Teilnahme an Qualifizierungen. Jedoch gibt es eine hohe Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung, sofern diese möglichst betriebsnah erfolgt.

Fazit: Die Formen der Nachqualifizierung müssen stärker in den Betrieb integriert werden und dies ist häufig nur beschäftigungsbegleitend mög-

lich.

Anschließend interviewt **Hr. Dellbrück Hr. Aslan** als Betriebsvertreter, mit dem er im Rahmen der Netzwerkarbeit des Projektes SanQ kooperiert. Hr. Aslan ist Geschäftsführer der Möbel Oase in Berlin, ein im Jahr 1984 gegründetes Unternehmen, mit weltweit 600 MitarbeiterInnen verschiedenster Nationalitäten.

Wie ist ihre Position zu Nachqualifizierung und Personalentwicklung?

Berlin hat vier Millionen Einwohner, davon hat jede/r 4. einen Migrationshintergrund. Allein in Berlin gibt es 300.000 türkische Einwohner. Der interkulturelle Ansatz ist für meinen Möbelbetrieb sehr wichtig, da die türkischen Kunden gerne von türkischen Mitarbeitern bedient werden möchten, ebenso die anderen Nationalitäten.

Was sind ihre eigenen Erfahrungen im Beruf und bei der Anerkennung des Studiums?

In Deutschland wurde mein abgeschlossenes Studium zum Wirtschaftsassistenten nicht anerkannt. Ich habe in verschiedenen Betrieben als Geschäftsführer gearbeitet und gelte hier jedoch als an- und ungelernt. Jedes Jahr kommen ca. 80.000 Türken nach Deutschland; bei vielen wird der bisherige Beruf nicht anerkannt. Mittlerweile gibt es einen Trend dahingehend, dass hoch qualifizierte Türken inzwischen z. T. genau aus diesem Grund wieder zurück in ihre Heimat gehen.

Wie gehen Sie mit ihren vielen an- und ungelernten Mitarbeitern um?

In der Möbelbranche ist es nicht üblich nach einem „Schein“ zu fragen, das Personal wird branchenspezifisch angelernt. Wenn sich jemand weiter qualifizieren will, dann suche ich mir gemeinsam mit dem Mitarbeiter Beratung.

Wie stehen Sie zum Wunsch eines Mitarbeiters einen Berufsabschluss zu erwerben?

Ich stehe dem positiv gegenüber; brauche dazu aber konkrete und einfache Beratung, da keiner im Betrieb Zeit hat, sich umfassend zu informieren.

In der anschließenden Diskussion wurden nachfolgende Fragestellungen an Hr. Aslan gestellt:

Wie wird Weiterbildung bei der Möbel Oase gezahlt und werden die Mitarbeiter frei gestellt?

Die Mitarbeiter können nicht frei gestellt werden, da sonst das Personal im Tagesgeschäft fehlt. Die Nachqualifizierungsangebote müssen berufsbeleitend gestaltet sein. Die Kurse wurden oft von mir selber gezahlt, da mir keine Fördermöglichkeiten bekannt waren.

Was heißt berufsbegleitend?

Die Kurse sollten möglichst am Wochenende stattfinden, zusätzlich höchstens 2 Stunden täglich (Dann wäre auch eine Freistellung möglich).

Fördern Sie in der Praxis eher einzelne Personen oder Gruppen?

Bei Neueröffnung einer Filiale werden neue Mitarbeiter in einer Gruppenmaßnahme in einer anderen Filiale zwei Monate lang geschult. Sonst gibt es individuelle Schulungsprogramme.

Was heißt ethnische Ökonomie?

Allein 70.000 türkische Unternehmen in Deutschland erwirtschaften einen Umsatz von 40-50 Milliarden Euro im Jahr.

Wird in der Möbel Oase dual ausgebildet?

Nach anfänglichen Schwierigkeiten die Ausbildereignung zu bekommen, wird seit 2007 ausgebildet.

Wird nach einer Qualifizierung mehr Geld vom Mitarbeiter verlangt?

Ja, sehr oft. Dies ist allerdings berechtigt, da ein geschulter Mitarbeiter durch die Qualifizierung die Qualität seiner Arbeit nachhaltig verbessert.

Zusammenfassung Beitrag Dr. Sonya Dase:

Thema: **„Lehrgang zur staatlichen Anerkennung ausländischer Krankenpflegeausbildungen“**

In Bremen werden für Krankenpfleger/-innen, die im Ausland ihren Abschluss erworben haben, theoretische und praktische Anerkennungsprüfungen durchgeführt. Früher wurden viele Interessenten abgelehnt, da sie die Voraussetzungen, z. B. ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache und Berufserfahrung in Deutschland, nicht erfüllten. Deshalb wird seit 2002 ein Qualifizierungskurs über ein Jahr angeboten, der sich sowohl an erwerbslose als auch an beschäftigte Krankenpflegekräfte richtet. Der Lehrgang erfolgt in Teilzeit und ist in Unterrichts- und Praktikumsphasen unterteilt. An fünf verschiedenen Schulen/Krankenhäusern konnte die externe Berufsabschlussprüfung abgelegt werden. Mittlerweile gibt es einen Vorqualifizierungskurs, in dem fachsprachliche Kenntnisse erworben werden. Dieser wird dem Qualifizierungskurs vorgeschaltet. Als weitere Neuerung darf jetzt das Paritätische Bildungswerk selbst die Prüfungen abnehmen.

Zusammenfassung Beitrag Christiane Alter:

Thema: „Durch modulare Nachqualifizierung zum Berufsabschluss - eine Chance für Unternehmen und an- und ungelernt Beschäftigte im Metallbereich“

Es wurde ein Filmbeitrag des regionalen Vorhabens in Freiburg über einen angelernten Metallbauhelfer gezeigt, der nach mehreren Praxisjahren eine modulare Nachqualifizierung anstrebt, da er durch seine Berufserfahrung bereits die meisten Kenntnisse aus den ersten beiden Ausbildungsjahren in diesem Beruf besitzt.

Das bfz Bamberg hat zusammen mit der Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim ca. 600 Unternehmen angeschrieben und eine Bedarfsanalyse erstellt. 70 Unternehmen haben auf die Befragung geantwortet. Da ein daraus resultierender Bedarf gebündelt werden konnte, ist ein Lehrgang im Bereich Metallbau (Beruf: Anlagen- und Maschinenführer) mit 17 Teilnehmern/-innen aus vier Unternehmen entstanden. Eine der größten Schwierigkeiten war es, die unterschiedlichen Schichtpläne mit der Nachqualifizierung zu koordinieren. Das bfz Bamberg hat sich ausschließlich auf die Umsetzung und den weiteren Netzwerkaufbau konzentriert. Um das Thema Modulare Nachqualifizierung in den Köpfen der Bildungsdienstleister, Betriebe, Kammern und der Agentur für Arbeit zu festigen, bedarf es vieler Kontakte und Multiplikatoren. Es braucht eine genaue Beratung für jede einzelne Person. Selten sind ganze Gruppen mit dem gleichen Bedarf/Voraussetzungen für die Entwicklung einer passgenauen Nachqualifizierung vorhanden.

Schlusswort von Frau Uhlending:

Es ist wichtig, dass alle, die sich um Nachqualifizierung kümmern, sich viel Zeit für eine umfassende Beratung der Firmen nehmen. Auf jeden Teilnehmer individuell eingehen, Ansprechpartner für alle Belange sind. Die regionalen Vorhaben der Förderinitiative 2: "Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung" müssen über die Beratung hinaus für alle beteiligten Akteure eine Prozessbegleitung vom ersten Gespräch bis zum Abschluss der Nachqualifizierung gewährleisten. Zudem sollte Nachqualifizierung zu einem zentralen Thema in den Chefetagen und in der Personalentwicklung. Hierzu müssen Netzwerke aufgebaut und nachhaltig verankert werden.