

**Protokoll des Fachforums 1:  
Bildungsberatung für Unternehmen und  
beschäftigte An- und Ungelernte:  
*Unser Dialog – offen und echt!*  
23.06.2010 (13:15 – 14:45 Uhr)**

**Referenten/-innen:**

- Oliver Jentsch (hiba impulse gmbh berlin)
- Alexandra Gaitzsch (TÜV Rheinland Akademie // Projekt: Finish for Future, Lauchhammer)
- Kristina Noack (Handwerkskammer Dresden // Projekt: SQN, Dresden)
- Dr. Jens Matthes (Technologie- und Bildungszentrum Leipzig gGmbH // Projekt: MoNa, Leipzig)
- Nadja Bauer (Technologie- und Bildungszentrum Leipzig gGmbH // Projekt: MoNa, Leipzig)
- Arif Arslaner (KUBI Verein für Kultur und Bildung // Projekt: MoNa, Frankfurt/M.)

**Moderation:**

- Dr. Renate Kappler (IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH // Projekt: SQN, Dresden)

**Protokoll:**

- Steffen Müller (IHK/HWK-Ausbildungsverband Dresden e. V. // Projekt: SQN, Dresden)
- Beatrice Zerna (HWK Dresden // Projekt: SQN, Dresden)

---

**Einstieg in das Thema (Moderation)**

Vorstellen der Podiumsteilnehmer und Verstärken des Anliegens des Forums: Vorstellen praktizierter Beratungstätigkeit zur Nachqualifizierung mit den Schwerpunkten Beratung von Unternehmen und von beschäftigten An- und Ungelernten

Welches Vorgehen war in den jeweiligen Regionen erfolgreich?

Welche Anregungen möchten die Projekte weitergeben?

Organisatorisches: Anfragen und Anmerkungen zu den Beiträgen im Anschluss an die Präsentation aller vier Projektbeiträge.

---

**Kurzzusammenfassung Beitrag Oliver Jentsch und Alexandra Gaitzsch**

**Thema: Begleitkonzept zur Betriebsarbeit – Beratung von Unternehmen**

Das Projekt „Finish For Future - Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Berufsabschluss. Modellhafter Auf- und Ausbau auf Dauer ausgerichteter regionaler Kooperations-, Unterstützungs- und Beratungsstrukturen“ liegt in der Verantwortung von TÜV Rheinland Akademie GmbH, Regionalbereich Ost, NL Lauchhammer. Dominierend für den Projekterfolg ist eine effiziente Beratungsarbeit. Um dafür schnellstmöglich bestes Know-how zu haben, wurde mittels Auftragsvergabe die Erarbeitung eines, speziell auf Unternehmen bezogenen, Beratungskonzeptes an die hiba impulse gmbh berlin vergeben. Die hiba verfolgt das Ziel, Akteurinnen und Akteure, die im Feld der beruflichen Qualifizierung, Beschäftigung und sozialen Integration tätig sind, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und damit zur Effektivität und Effizienz von Programmen und Maßnahmen beizutragen.

hiba impulse gmbh berlin ist ein Erfahrungsträger, wenn es um die professionelle Beratung von Unternehmen geht. Im Zentrum steht die Erkenntnis, dass Unternehmen für ihre Probleme Lösungen aus einer Hand wünschen. Daraus folgt das Konzept: BETRIEBSBERATER. Für Finish for Future ist abgeleitet, dass sich die Projektmitarbeiter „viel breiter aufstellen“ und sich vom Bildungsexperten zum Betriebsberater qualifizieren. Zentraler Begriff ist „aufsuchender Betriebsberater“. Er soll tätig werden als Vertriebler, Bildungscoach, Bildungsberater, Antizipierender Personalentwicklungsberater, Technologieberater, Fördermittelbeschaffer, Netzwerker und Prozessmoderator u. a. Damit ist „alles aus einer Hand“ ein hoher Anspruch.

hiba impulse gmbh berlin hat für Finish for Future nicht nur das Beratungskonzept entwickelt, sondern berät und begleitet auch das Projektteam. Großer Erfolg des Projektteams ist, dass in Zusammenarbeit mit hiba impulse gmbh dem Unternehmen Goodyear Dunlop Tires Germany GmbH eine Strategie für die Fachkräftesicherung als Komplettangebot unterbreitet werden konnte. Das reicht von der Beratung zu Investitionsmanagement und Wirtschaftsförderung bis zur Anwerbung und Einstellung von An- und Ungelernten und deren Qualifizierung zum Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik (VM KuK). Die Kosten für die Nachqualifizierung trägt das Unternehmen. Das Team von Finish for Future gestaltet die Nachqualifizierung – angepasst an den konkreten Bedarf des Unternehmens und die individuellen Voraussetzungen der nichtqualifizierten Arbeitnehmer. Es ist eine besondere win-win-Situation: Die Arbeitnehmer sichern sich mit dem anerkannten Berufsabschluss einen Arbeitsplatz und das Unternehmen schafft sich die dringend benötigten Facharbeiter. So soll das Ziel des Unternehmens „20.000 Reifen pro Tag für Riesa“ bis 2011 erfüllt werden.

---

## Kurzzusammenfassung Beitrag Kristina Noack

### Thema: **Bildungsberatung des Projektes SQN – konkret und live**

Die „Sächsische Qualifizierungsinitiative Nachqualifizierung – SQN“ ist eine Verbundinitiative mit dem Leadpartner IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH, den mit Auftrag eingebundenen Partnern IHK/HWK-Ausbildungsverbund Dresden e. V. und Bildungszentrum Lernen + Technik gGmbH Dresden und dem Verbundpartner HWK Dresden. Das Projekt erstreckt sich über den Direktionsbezirk Dresden, der zugleich auch Kammerbezirk der IHK Dresden und der HWK Dresden ist.

Zentrales Anliegen von SQN ist es, Wege, Mittel und Methoden zur Reduzierung des hohen Anteils an nicht formal Qualifizierten unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und den Arbeitssuchenden zu finden und nachhaltig zu verankern. Im Zusammenhang mit dem Thema der heutigen Tagung rücken wir unsere Beratungstätigkeit in Unternehmen in den Mittelpunkt und präsentieren dieses Vorgehen in einem Filmbeitrag. Der Beitrag zeigt einerseits die Verankerung der Programmziele als gesellschaftliches Anliegen und andererseits werden Einblicke in die konkrete Beratungsarbeit vermittelt. Der Film ist vor wenigen Tagen fertig geworden und ist demnächst auf der [SQN-Website](#) zu sehen.

Wir haben gleichzeitig einen Leitfaden für die Nachqualifizierungspraxis erarbeitet, mit dem wir unser Vorgehen bei der Bildungsberatung begründen, unser Bildungsmarketing für die Nachqualifizierung vorstellen und zur Eigenaktivität Betroffener anregen. Der Leitfaden richtet sich an An- und Ungelernte, Unternehmen, Unternehmensverbände, Sozialpartner, Akteure des regionalen Arbeitsmarktes insgesamt, Bildungsdienstleister u. v. m. Den Leitfaden können Sie am Ende des Forums bekommen.

## **Kurzzusammenfassung Beitrag Dr. Jens Matthes und Nadja Bauer**

### **Thema: Bildungsberatung des Projektes MoNa – direkt, dialogisch, gut dokumentiert**

MoNa Leipzig – das bedeutet: Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung junger Arbeitnehmer und Arbeitsloser ohne Berufsabschluss. Modellhafter Auf- und Ausbau auf Dauer ausgerichteter Kooperations-, Unterstützungs- und Beratungsstrukturen unter Einbeziehung der relevanten regionalen Arbeitsmarktakteure.

Das MoNa-Team Leipzig präsentiert sein Vorgehen in der Beratung von Unternehmen in Form eines nachgestalteten Beratungsgesprächs. Dabei übernimmt Dr. Matthes die Rolle des Erklärers und Vermittlers und Frau Bauer schlüpft in die Rolle einer Unternehmerin.

Das Spannende an dem fiktiven Beratungsgespräch ist, dass der Gesamtprozess in nachvollziehbare Abschnitte aufgeteilt ist und jeder Abschnitt in seiner Funktion beschrieben und erläutert wird. Alle für die Beratung relevanten Dokumente werden gezeigt, begründet und in ihrer Bedeutung für das Ganze erläutert. Gleiches gilt auch für die Einbeziehung der einzelnen Akteure und deren notwendiges Zusammenwirken vom ersten Kontakt bis zur Abschlussprüfung.

Kernpunkte der Bildungsberatung sind das Erfassen des Bedarfs und der dazu gehörenden Erarbeitung eines individuellen Curriculums mit der Rückversicherung bei der zuständigen Stelle, die Sicherstellung der Finanzierung, die Planung des organisatorischen Ablaufs in Abstimmung mit der Arbeitsprozessplanung im Unternehmen, die Begleitung des Prozesses der Nachqualifizierung bis zum Abschluss als erfolgreiche Teilnahme an der Externenprüfung.

Die eingesetzten Handlungsanleitungen und Formblätter (Originalkopien) sind mögliche Dokumente der Nachqualifizierung. Wer sich differenzierter für die Dokumente interessiert, kann diese Materialien als Handout im Anschluss an das Forum erhalten.

---

## **Kurzzusammenfassung Beitrag Arif Arslaner**

### **Thema: Bildungsberatung für Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen mit Migrationshintergrund**

In Frankfurt/M. arbeitet das Projekt MoNa: Modulare Nachqualifizierung Frankfurt - Mit Flexibilität zum Berufsabschluss. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss. Modellhafter Auf- und Ausbau auf Dauer ausgerichteter Kooperations-, Unterstützungs- und Beratungsstrukturen

Die Leitung des Projektes liegt beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft. Zum Projekt gehören die Bildungsträger Zentrum für Weiterbildung, die FaPrik, der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen und KUBI - der Verein für Kultur und Bildung e.V.

KUBI kommt in dem Projektverbund eine besondere Rolle zu, da der Verein hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund berät – das sind sowohl Unternehmerinnen und Unternehmer als auch an- und ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Darunter sind sehr viele junge Erwachsene. So haben 35,8% der jungen Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 20 bis 29 keinen Berufsab-

schluss – dem stehen knapp 12% bei denjenigen ohne Migrationshintergrund gegenüber. Das heißt, dass hier akuter Handlungsbedarf besteht, wenn nicht in Zukunft eine große Gruppe von sozial Ausgeschlossenen produziert werden soll, die auf dem Arbeitsmarkt nur wenige Chancen haben. Darüber hinaus haben gerade neu Zugewanderte häufig das Problem, dass ihre im Ausland erworbenen Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse in Deutschland nicht oder nur mit großem bürokratischem Aufwand anerkannt werden. Eine Beratung kann hier dazu beitragen, dass zumindest Teilqualifikationen anerkannt werden. Diese können dann durch Nachqualifizierungen ergänzt werden, um zu einem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss zu gelangen.

Bildungsberatung braucht Fingerspitzengefühl! Persönliche Kontakte sind ausschlaggebend dafür, dass zum Thema Nachqualifizierung überhaupt etwas bewegt werden kann. Das liegt einerseits an der Schwierigkeit des Themas selbst (Zulassungsverfahren; sprachliche Barriere für erfolgreiche Prüfung, Finanzierung / Förderung der Nachqualifizierung u. a.) und andererseits an nicht publikumswirksamen Informationen. Diese müssen passgenau für die Zielgruppe sein. Migrantenorganisationen sind dabei sicher die besten Vermittler! Die Erfolge von KUBI bestätigen das.

---

## Aus der Diskussion: Fragen, Meinungen, Anregungen

### Interesse von Arbeitgebern und von an- und ungelernten Arbeitnehmern an der Nachqualifizierung

Fragen aus dem Publikum:

- Sind Unternehmen wirklich an der Nachqualifizierung interessiert?
- Rechnet sich Nachqualifizierung für Unternehmen? Bei erfolgter Qualifizierung muss der Arbeitnehmer in eine höhere Lohngruppe eingruppiert werden! Welche Vorschlagsargumente haben Sie entgegenzuhalten?

Antwort aus dem Podium:

- Nachqualifizierung richtet sich nicht gegen die Unternehmen, es ist eine Möglichkeit der Fachkräftesicherung. SQN z. B. geht nicht über die Sozialpartner in Beratungsgespräche in Firmen. Eine Erfahrung ist bisher, dass Forderungen nach mehr Lohn, nach mehr Urlaub etc. nicht der Ausgangspunkt für Befürwortung oder Ablehnung der Nachqualifizierung sind. Bedeutender ist, dass mit dem erfolgreichen Berufsabschluss der Arbeitsplatz sicherer wird und der Arbeitnehmer im Unternehmen seine Zukunft sieht. Das erhöht Lebensqualität.
- Es müssen auch Interessen des Arbeitgebers gesehen werden. Fachkräftelücken schließen mit bekannten Arbeitskräften – das ist eine gute Option. Nachqualifizierung – als win-win-Situation für beide!

### Dominierende Motive von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an der Nachqualifizierung

Meinungen / Fragen aus dem Publikum:

- Der Arbeitnehmer muss auch wollen, muss die Motivation haben. Wie sind die Erfahrungen in Ihren Projekten?
- Was steckt hinter der Bereitschaft an der Teilnahme an einer Nachqualifizierung? Was ist die Motivation der Teilnehmer?
- Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber in der Nachqualifizierung eine Lösung für die betroffenen Personen und für das Unternehmen sieht. Wenn der Arbeitgeber sagt, mach das, dann fällt die Recherche in Betrieben weg und die Beratung ist fast nicht nötig, d. h. sie kann gleich auf das Wie der Nachqualifizierung konzentriert werden.

#### Antworten aus dem Podium:

- Das Interesse des Nachholens eines anerkannten Berufsabschlusses muss da sein und mit einer bestimmten Lebens- und Berufserfahrung kommen diese Personen zu dem Entschluss. Aus Erfahrung wissen Arbeitnehmer, dass gerade für Unqualifizierte sehr oft der Arbeitsplatz in Gefahr ist: „Mein Arbeitsplatz ist unsicher! – Was kann **ich selbst** dagegen tun?“
- SQN und MoNa halten sich aus dem Prozess Arbeitnehmer – Arbeitgeber raus. Wir zeigen lediglich die Risiken für die Unternehmen und seine Beschäftigten, wenn die Angestellten über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen.

### Anzahl erfolgter Bildungsberatung in Unternehmen und Zeitaufwand von Bildungsberatung

#### Meinungen / Fragen aus dem Publikum:

- Wie groß ist in den vier vorgestellten Projekten die Anzahl der bisher beratenen Unternehmen?
- Wie groß ist in der Regel der Zeitaufwand pro Beratung?

#### Antworten aus dem Podium:

- Nach dem Begleitkonzept Betriebsberatung hat „Finish For Future“ etwa 5 - 10 Großunternehmen beraten, wo eine komplexe Qualifizierungsmaßnahme laufen könnte.
- Der Zeitaufwand ist sehr unterschiedlich; er kann im Einzelfall mehrere Stunden umfassen. Vieles ist davon abhängig, wie die Grundinformationen in die Firmen kommen. Bei der HWK Dresden werden z. B. die Informationen zur Nachqualifizierung über SQN in die Kreishandwerkerschaften und Innungen und von dort in die Unternehmen gestreut. Es kommen auch Interessenten von selbst. Die Anzahl der beratenen Personen befindet sich im zweistelligen bis dreistelligen Bereich, wobei nicht alle Personen für eine Nachqualifizierung in Frage kommen. Dies erkennt man erst beim Lesen der Erwerbsbiographien bzw. im ersten Gespräch. Da es in Sachsen für Langzeitarbeitslose das Projekt QAB gibt, wird den Personen empfohlen, sich an die zuständigen Arbeitsvermittler bzw. Fallmanager zu wenden. Bei jungen arbeitslosen Interessenten ist die Orientierung immer auf die Vermittlung in eine Berufsausbildung gerichtet.
- Entscheidend sind persönliche Kontakte zu Arbeitgebern. Man muss Gesprächsgelegenheiten suchen! KUBI macht das. Anbahnungsgespräche, z. B. auf einem Gartenfest, können der Start in die Beratung sein.
- 28 Unternehmen stehen mit SQN-Partnern im Kontakt, für die Konzepte entwickelt bzw. denen Nachqualifizierungspläne vorgestellt worden sind. Da es sich hauptsächlich um Ausbildungsbetriebe handelt, die gute Erfahrung in der anteiligen überbetrieblichen Ausbildung bei Bildungsdienstleistern haben, erwarten sie einfach von diesen Partnern erfolgreiches Know-how in der Nachqualifizierung und eine entsprechende Beratung.
- Der SQN-Leadpartner IHK-Bildungszentrum bietet z. B. potentiellen NQ-Teilnehmern aus ihm bekannten Unternehmen ein kostenfreies 3-Tagesprogramm zur Feststellung der berufspraktischen Handlungskompetenz an. Denn es ist eine Erfahrung, dass es nicht einfach ist, aus den vorgelegten Nachweisen das erreichte Niveau der prüfungsrelevanten Fertigkeiten und Fähigkeiten abzuleiten. Um optimistisch in die Nachqualifizierung zu starten, brauchen Unternehmen Anhaltspunkte, welcher Umfang an Theorie und auch an Praxis erforderlich sein wird. Sie müssen Arbeitseinsatz und –ausfall planen können. Das Drei-Tagesprogramm gehört noch zur Beratung.

## **Zusammenarbeit mit Bildungsdienstleistern und Zeitumfang einer Nachqualifizierung**

Fragen aus dem Publikum:

- Wie ist die Zusammenarbeit mit Bildungsdienstleistern?
- Welchen zeitlichen Umfang hat im Regelfall eine Nachqualifizierung?
- In welchem Zeitraum müssen / sollten Teilnehmer auf die Externenprüfung vorbereitet werden?

Antworten aus dem Podium:

- Die vier Projekte sind verschieden in der Zusammensetzung – das reicht vom Verbund zwischen Bildungsträgern bis zu einem Bildungsträger als Projektträger.
- Für SQN ist die trägerneutrale Beratungsarbeit zentrales Anliegen, das hängt auch mit der Kammernähe zusammen. Auf der Website wird das Netzwerk vorgestellt.
- MoNa unterstützt auch durch vielfältige Veranstaltungen die Bildungsdienstleister.
- Der Gesamtumfang einer NQ für beschäftigte An- und Ungelernte reicht von vier Wochen / 160 Stunden (Prüfungsvorbereitung) bis zu 20 Wochen / 800 Stunden. Dazu kommt individueller Aufwand an Lernzeit in der Freizeit.
- Wichtig ist auch, dass potentielle Nachqualifizierungs-Teilnehmer von Beginn an in die Erarbeitung ihrer Nachqualifizierung einbezogen werden. Materialien, wie Selbsteinschätzungsbogen, Qualifizierungsplan, individuelles Curriculum u. a., unterstützen die individuelle Konzeption einer Nachqualifizierung. Zu all diesen Unterlagen erfolgt Rücksprache mit der jeweils zuständigen Stelle.

## **Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten – was wird am häufigsten genutzt?**

Fragen aus dem Publikum:

- Wie kommen betriebswirtschaftliche Fragen einer Weiterbildung zum Tragen?
- Gibt es Finanzierungsmodelle mit Aussicht auf Nachhaltigkeit?

Antworten aus dem Podium:

- Das Thema Finanzierung von Nachqualifizierung ist für Bildungsdienstleister das schwierigste. Die Nachfrage nach frei zu finanzierender Nachqualifizierung ist bis jetzt kaum vorgekommen.
- Die Unternehmen konzentrieren sich auf die Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit, das betrifft vor allem WeGebAU, ein Programm, das Ende 2010 ausläuft. Wenn WeGebAU wegfällt, dann ist Vieles offen.
- Für von Unternehmen finanzierte Nachqualifizierungen hat „Finish for Future“ ein Beispiel vorgestellt.
- Speziell in Sachsen gibt es das vom Freistaat und dem Europäischen Sozialfonds finanzierte Qualifizierungsprogramm für Unternehmen „Einzelbetriebliche Förderung“. Es wird bisher leider kaum von Unternehmen für die Nachqualifizierung genutzt; sie favorisieren die besseren Förderkonditionen bei WeGebAU.
- Es gibt Einzelbeispiele für die Nutzung der Bildungsprämie – vor allem bei der Finanzierung von Prüfungsgebühren.
- Lösungen für die Zukunft? Die Frage bleibt zzt. offen.

## **Betriebsberater – Konkurrent für Unternehmensberater und Bildungsberater der Kammern?!**

Fragen aus dem Publikum:

- Ist der Begriff Betriebsberater etwas Neues und was unterscheidet diesen vom Bildungsberater im bisher bekannten Sinne?
- Wie stehen Kammern zum Betriebsberater?
- Wie werden die Berater selbst qualifiziert, damit sie kompetent in der Bildungsberatung auftreten können?
- Wie viel TN sind aus den Projekten bisher in die Externenprüfung gegangen?

Antworten aus dem Podium:

- Das Konzept „Aufsuchender Betriebsberater“ ist neu; es ist ein Produkt von hiba impulse gmbh berlin. Der Betriebsberater muss Kenntnisse für alle Bereiche im Unternehmen bereithalten. Der Berater kann nur Nachqualifizierungsangebote vermitteln, wenn er sich beim Unternehmen bereits Vertrauen erworben hat!
- Bildungsberater verstehen sich nicht als Konkurrenz zur Weiterbildungsberatung der Kammern; sie sind es auch nicht. Die Bildungsberatung zur Nachqualifizierung erfolgt weit vor der Antragstellung zur Zulassung zur Prüfung. Eine Stellungnahme seitens der Kammern zum „Betriebsberater“ liegt nicht vor.
- Nach bisheriger SQN-Erfahrung konzentriert sich die Beratungsarbeit auf ca. 12 Berufe. Aus Sicht der Unternehmen besteht kaum Bedarf an Nachqualifizierung im kaufmännischen Bereich; es gibt sehr viele gut Ausgebildete auf Arbeitsuche. Die Nachfrage erfolgt überwiegend im Metall- und technischen Bereich; die Interessenten sind meist älter 30 Jahre.
- Zur Prüfung wurden bisher aus den Projekten heraus ca. 20 Personen geführt; die Mehrzahl der TN befindet sich inmitten der Nachqualifizierung. Bei diesen Zahlangaben sind die arbeitslosen Nachqualifizierungsteilnehmer in geförderten Kursen nicht berücksichtigt!