

# Leitfaden 2012

für Betriebe, Beschäftigte,  
Beratende und Betriebsräte

Perspektive  
Berufsabschluss

Modulare  
Nachqualifizierung  
Frankfurt

## Nachqualifizierung: Chancen verbessern – Fachkräfte sichern

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Bildungswerk  
der Hessischen Wirtschaft e.V.



Verein für Kultur und Bildung e.V.  
Kültür ve Eđitim Derneđi



## Impressum

### Herausgegeben von:

Abschlussorientierte Modulare Nachqualifizierung Frankfurt – MoNa  
c/o Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.  
Heddernheimer Landstr. 147, 60439 Frankfurt am Main  
Tel. 069 580909-0  
info@mona-frankfurt.de  
www.mona-frankfurt.de

### MoNa ist ein gemeinsames Projekt von:

- BWHW, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., [www.bwhw.de](http://www.bwhw.de)
- FAPRIK gGmbH, gemeinnützige Ausbildungs- und Handels GmbH, [www.faprik.com](http://www.faprik.com)
- KUBI, Verein für Kultur und Bildung e. V., [www.kubi.info](http://www.kubi.info)
- VbFF, Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V., [www.vbff-ffm.de](http://www.vbff-ffm.de)
- ZfW gGmbH, Zentrum für Weiterbildung gemeinnützige GmbH, [www.zfw.de](http://www.zfw.de)

### Autoren und Autorinnen:

Karl-Heinz Lüke, BWHW e.V. (verantwortlich)  
Zülfü Caglar, KUBI e.V.  
Karin Cherib, BWHW e.V.  
Beate Fuhrich, FAPRIK gGMBH  
Jutta Göbel, BWHW e.V.  
Henriette Hunger, VbFF e.V.  
Ilona Lohmann-Thomas, ZfW gGmbH

### Redaktion und Layout:

Andrea Thode

© Frankfurt am Main, Februar 2012

# Inhaltsverzeichnis

<b>Grußwort von den Kammern HWK und IHK</b> .....	4
<b>1. Vorwort</b> .....	6
1.1 MoNa wünscht viel Erfolg!.....	8
<b>2. Ein Leitfaden für Betriebe, Beschäftigte, Beratende und Betriebsräte</b> .....	9
<b>3. Schritte zur Externenprüfung</b> .....	12
3.1 Nachzuqualifizierende Externenprüfung.....	16
3.2 Externenprüfung: Wie Sie als Betrieb helfen können.....	18
<b>4. Wie fülle ich meine Wissenslücken?</b> .....	19
<b>5. Wie bereite ich mich auf die Prüfung vor?</b> .....	20
<b>6. Vereinbarkeit und Verträglichkeit</b> .....	21
6.1 Vereinbarkeit für Nachzuqualifizierende.....	23
6.2 Vereinbarkeit für Betriebe.....	25
<b>7. Finanzierung</b> .....	26
<b>8. Querschnittsthema in der Beratung: Interkulturalität und Internationalität</b> .....	32
<b>Anhänge</b>	
I Nachqualifizierungspass.....	37
II Kinderbetreuung in Frankfurt.....	38
III Nützliche Adressen.....	39

## Grußwort von den Kammern

# Handwerkskammer Frankfurt Rhein-Main und Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main



Qualifizierte Fachkräfte sind für Wachstum und Wohlstand in Deutschland unerlässlich.

Einflussfaktoren wie der demografische Wandel, aber auch das zunehmende Tempo der Innovationen im Wirtschaftsleben und unterschiedliche Lebensbiografien machen es notwendig, möglichst alle Kompetenzen der Menschen zu erfassen und sichtbar zu machen.

Neben der formalen Qualifikation durch allgemeine, berufliche oder hochschulische Abschlüsse gilt es in Zukunft, auch das Wissen, welches non-formal beziehungsweise informell erworben wurde, zu sichern und transparent zu machen. Eine berufsbegleitende Nachqualifizierung führt dann zu dem angestrebten Berufsabschluss.

Die abschlussorientierte Nachqualifizierung ist eine gute Möglichkeit sich vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Ob an- oder ungelernt, mit ausländischem Abschluss oder auch mit dualer Ausbildung, das Konzept der modularen Nachqualifizierung ermöglicht eine passgenaue Qualifizierung für aktuelle und künftige Herausforderungen.

Für viele Unternehmen kann dieses Instrument die nachhaltige Sicherung des Fachkräftebedarfs gewährleisten.

Menschen mit unterschiedlichen Bildungsbiografien haben die Möglichkeit, sich zielgerichtet für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, ohne dass bereits bestehende Erfahrungen und Kenntnisse unberücksichtigt bleiben. Angefangen mit einer Teilqualifizierung mit Zertifikat bis hin zur Externenprüfung vor einer Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer: jeder sollte hier etwas für sich finden.

Der Weg ist das Ziel, heißt es. Machen Sie sich auf den Weg, ob in kleinen oder großen Schritten, es lohnt sich in jedem Fall.

*Sieber*

Bernd Sieber

Geschäftsbereichsleiter  
Berufliche Bildung  
HWK Frankfurt-Rhein-Main

*Ziemer*

Frank Ziemer

stv. Geschäftsführer  
Geschäftsfeld Aus- und Weiterbildung  
IHK Frankfurt am Main

# 1. Vorwort

Sind Sie in einem Unternehmen für die Personalplanung zuständig und interessieren sich für die Qualifizierung Ihrer Beschäftigten?

Oder: Arbeiten Sie in einem Bereich, für den Sie keine abgeschlossene Ausbildung haben und möchten Sie sich qualifizieren?

Oder: Beraten Sie andere rund um das Thema Qualifizierung?

Dann halten Sie das richtige Informationsmaterial in den Händen.

Hinter dem Namen „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ verbirgt sich eine große Chance für Unternehmen und für ihre Beschäftigten. Das gilt besonders heutzutage bei zunehmendem Fachkräftebedarf, sinkenden Schülerzahlen und älter werdenden Belegschaften. In vielen Unternehmen gibt es Arbeitsplätze, die angelernte Arbeitskräfte verrichten können. Doch auch diese Arbeitsplätze sind dem schnellen Wandel ausgesetzt und erfordern immer mehr Qualifikationen von den Beschäftigten. Eine zukunftsgerichtete Personalplanung greift das Potenzial dieser Personengruppe auf und sichert sich mit der modularen Nachqualifizierung zukünftige Fachkräfte.

Ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist das Risiko groß, immer wieder erwerbslos zu werden, denn eine abgeschlossene Berufsausbildung ist der beste Schutz vor Erwerbslosigkeit. Die Arbeitswelt von heute erfordert, dass man sich im Laufe seines Lebens immer wieder neuen Herausforderungen stellt und neue Dinge erlernt, und die Basis dafür wird in der Ausbildung gelegt. Daher ist es nie zu spät, einen Berufsabschluss nachzuholen. Für Menschen, die mehr aus sich machen wollen, bietet die modulare Nachqualifizierung die Möglichkeit, nachträglich – und zum Teil berufsbegleitend – einen anerkannten Abschluss in dem Beruf zu erwerben, den sie bereits langjährig ausüben.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert gemeinsam mit der Europäischen Union/Europäischer Sozialfonds im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ bundesweit Projekte für die berufliche Nachqualifizierung von Beschäftigten. Hier im Rhein-Main-Gebiet haben sich

fünf Bildungsträger zum Projekt MoNa „Modulare Nachqualifizierung“ zusammengeschlossen (Näheres im Internet):

- BWHW, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.
- FAPRIK gGmbH, gemeinnützige Ausbildungs- und Handels GmbH
- KUBI, Verein für Kultur und Bildung e. V.
- VbFF, Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V.
- ZfW gGmbH, Zentrum für Weiterbildung gemeinnützige GmbH

[www.mona-frankfurt.de](http://www.mona-frankfurt.de) ●

[www.bwhw.de](http://www.bwhw.de) ●

[www.faprik.com](http://www.faprik.com) ●

[www.kubi.info](http://www.kubi.info) ●

[www.vbff-ffm.de](http://www.vbff-ffm.de) ●

[www.zfw.de](http://www.zfw.de) ●

Zu Ihrer schnelleren Orientierung haben wir Inhalte, die sich überwiegend an eine bestimmte Gruppe wenden, farblich gestaltet: Die orangefarbenen Bereiche richten sich an Menschen, die einen Berufsabschluss erwerben wollen und Antworten auf ihre Fragen suchen, wie zum Beispiel:

- Was ist der „passende“ Berufsabschluss für mich?
- Was kommt genau auf mich zu?
- Wie geht das mit der Abschlussprüfung?
- Wie kann ich das neben meiner Berufstätigkeit schaffen?
- Gibt es finanzielle Zuschüsse?
- Wie lange wird das dauern?
- Wer kann mich dazu beraten?

**Orange für Beschäftigte**

Mit hellgrau sind Inhalte gekennzeichnet, die sich an Betriebe richten, die

- ihren zukünftigen Fachkräftebedarf aus eigenen Reihen sichern,
- das Potenzial ihrer Beschäftigten besser nutzen,
- eine langfristige Personalplanung betreiben
- und ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterentwickeln wollen.

**Hellgrau für Betriebe**

Schließlich richtet sich der Leitfaden an

- Beraterinnen und Berater und
- Arbeitnehmervertretende,

die Ratsuchende in Bezug auf einen Berufsabschluss umfassend informieren wollen. Sie alle finden hier wertvolle Tipps über Wege zum Berufsabschluss.

**Beratende: beide Farben**

Eine informative Lektüre wünscht  
Ihr MoNa-Team

# 1. Önsöz

Çalıştığınız şirkette, İnsan Kaynakları Planlaması'ndan sorumlusunuz ve Çalışan'larınızın kalifikasyonu ilginizi mi çekiyor?

Ya da: Mesleki eğitiminizin olmadığı bir alanda çalışıyorsunuz ve kendinizi bu alanda kalifiye mi etmek istiyorsunuz?

Ya da: Başkalarına mesleki yeterlilik konusunda danışmanlık mı yapıyorsunuz?

Öyleyse elinizde tam da doğru bilgi kaynağını tutuyorsunuz.

'Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung' yani Mezuniyet Odaklı Meslek İçi Eğitim adının arkasında işverenler ve çalışanları için büyük bir şans saklı. Özellikle günümüzde giderek artan kalifiye işgücü ihtiyacı, azalan öğrenci sayısı ve yaşlanan nüfus kendini bir sorun olarak göstermektedir. Birçok işyerinde vasıfsız işgücü tarafından yapılabilecek işler mevcuttur. Ancak bu vasıfsız işgücü tarafından yapılan işler de artık meslek eğitimi istemektedir. Bu nedenle günümüze ayak uydurmak zorundayız.

Gelecek odaklı bir İnsan Kaynakları Planlaması bu gruptaki potansiyeli görüp, Modüler Meslek Eğitimi geliştirerek, geleceğin yetişmiş insan gücünü garantiye alır. Tamamlanmış bir meslek eğitimi olmaksızın işsiz kalma riski yüksek olup, mesleki bir eğitim bu anlamda olası işsizliğe karşı da büyük bir koruma sağlamaktadır. Bugünün iş hayatı, insanın yaşamı boyunca sürekli kendisini geliştirmesini, yeni şeyler öğrenmeye açık olmasını beklemektedir ve bunun temeli de eğitimde yatmaktadır. Bu nedenle, sonradan, bir mesleki eğitim yapmak için asla geç değildir. Modüler Meslek İçi Eğitim, kendisini hala geliştirmek isteyen, uzun bir zamandır belli bir meslekte çalışan ve mesleki eğitimi bitirerek, alanında kabul edilen bir eğitime sahip olmak isteyenlere, mesleklerinin yanında yapabilecekleri bir eğitim şansı sunmaktadır.

Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, Avrupa Sosyal Fonları ile birlikte tüm Almanya çapında 'Perspektive Berufabschluss' adlı projeyi, çalışanların mesleki eğitimlerini tamamlayabilmeleri için desteklemektedir. Rhein-Main Bölgesi'nde ise beş Eğitim Kurumu MoNa Projesi için iş birliği yaptı. (Yakında internette bulabilirsiniz):

● [www.mona-frankfurt.de](http://www.mona-frankfurt.de)



- BWHW, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.
- FAPRIK gGmbH, gemeinnützige Ausbildungs- und Handels GmbH
- KUBI, Verein für Kultur und Bildung e. V.
- VbFF, Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V.
- ZfW gGmbH, Zentrum für Weiterbildung gemeinnützige GmbH

- [www.bwhw.de](http://www.bwhw.de)
- [www.faprik.com](http://www.faprik.com)
- [www.kubi.info](http://www.kubi.info)
- [www.vbff-ffm.de](http://www.vbff-ffm.de)
- [www.zfw.de](http://www.zfw.de)

Daha hızlı ve pratik bir kullanım için, içerikle ilgili alanları, belli gruplar için farklı renklerle biçimlendirdik: Turuncu ile belirtilmiş alanlar, bir mesleki eğitim almak isteyen ve bir takım sorularının cevabını arayan kişiler için olup, örneğin:

- Benim için uygun olan mesleki eğitim nedir?
- Beni ne bekliyor?
- Eğitim sonunda yapılan sınav nasıl oluyor?
- İş hayatımın yanı sıra bu eğitimi nasıl başarabilirim?
- Finansal yardımlar var mı?
- Bu eğitim aşaması ne kadar sürecek?
- Bu konuda bana kim danışmanlık yapabilir?

Açık gri ile taranmış alanlar, aşağıda belirtilen hedefleri olan işyerlerine yöneliktir:

- Gelecekle ilgili yetişmiş işgücü ihtiyacını kendi kaynakları ile garantiye almak isteyen
- Çalışanlarının potansiyelini daha iyi kullanmak isteyen
- Uzun vadeli bir İnsan Kaynakları Planlaması'nı işler hale getirmeyi amaçlayan
- Çalışanlarını geliştirmek isteyen

Sonuç olarak bu kitapçık

- Danışmanlar
- İşçi Temsilcileri ve

kendilerine mesleki eğitim konusunda tavsiye ve öğüt arayan, bilgilendirilmek isteyenler içindir. Burada, mesleki eğitime giden yol hakkında, değerli bilgileri bulabilirsiniz.

Saygılarımızla,  
MoNa Ekibi

**Turuncu: Çalışanlar için**

**Açık Gri: İşyerleri için**

**Danışmanlar: Her iki renk**

## 1.1 MoNa wünscht viel Erfolg!

Es kostet die meisten Menschen erst einmal eine große Überwindung, sich als Erwachsener zu einer Weiterbildung aufzuraffen. Alle möglichen Dinge scheinen dagegen zu sprechen, sich für einen längeren Zeitraum auf eine Nachqualifizierung einzulassen.

Gedanken wie diese haben viele:

- Werde ich es schaffen?
- Was ist, wenn sich Steine in den Weg rollen?
- Kann ich das überhaupt – oder überschätze ich meine Fähigkeiten?
- Was sagen die Familie – Freunde – Bekannte – Arbeitskollegen – der Arbeitgeber?

Alle diese Fragen und Zweifel sind durchaus berechtigt. Trotzdem möchten wir Ihnen mit auf den Weg geben, dass sich Ihr Mut, sich auf ein Abenteuer einzulassen, lohnen wird. Denn am Ende des Weges wartet ein zufriedenstellender Arbeitsplatz auf Sie.

Neben Ihrem Qualifizierungserfolg werden Sie auch persönliche Erfolge erringen. Es werden sich viele neue Fähigkeiten, Erfahrungen und Erkenntnisse offenbaren, die vorher in Ihnen geschlummert haben, und von denen Sie noch gar nicht wussten.

- „Hurra, ich habe es geschafft.“
- „Ich freue mich schon jetzt darauf, eigene Entscheidungen im Beruf treffen zu dürfen!“
- „Ich lerne zusammen mit meinen Kindern, die stolz darauf sind, dass auch die ‚Mama‘ zur Schule geht und sie freuen sich, dass auch ich Hausaufgaben machen muss.“
- „Das (die Nachqualifizierung) ist das Beste, was mir passieren konnte!“

Dies sind nur einige wenige Aussagen von Menschen, die diesen Weg schon beschritten haben.

Viel Erfolg wünscht Ihr MoNa-Team!

---

## 2. Ein Leitfaden für Betriebe, Beschäftigte, Beratende, Betriebsräte

Dieser Leitfaden richtet sich an Betriebe, die bereits jetzt oder in Zukunft mehr gut ausgebildete Fachkräfte benötigen und die zurzeit auch an- und ungelernte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beschäftigen.

Durch den demografischen Wandel fehlen in immer mehr Bereichen gut ausgebildete Fachkräfte. Sie können dieser Entwicklung begegnen, indem Sie Ihren an- und ungelernten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern passende Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten, damit sie sich zu Fachkräften weiterbilden können.

### Warum An- und Ungelernte qualifizieren?

Die eigenen Angestellten bringen bereits viele Kompetenzen und Erfahrungen aus ihren bisherigen Aufgabenbereichen mit. Ihnen fehlen meist nur noch einzelne Teilbereiche der gesamten Ausbildungsinhalte, zum Beispiel der theoretische Hintergrund. Sie können also relativ schnell zu einem Berufsabschluss kommen.

Darüber hinaus kennen sie die Besonderheiten der Firma, sind mit den Abläufen vertraut und wissen, worauf es ankommt. Wenn sich bislang Ungelernte zu einem solchen Schritt entscheiden, wollen sie den Abschluss ernsthaft schaffen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Möglichkeit, an einer vom Arbeitgeber initiierten Qualifizierung teilzunehmen, ein Vertrauensvorschuss auf die eigenen Fähigkeiten. Es erhöht die Motivation und die Loyalität.

Ein Grund für die Nachqualifizierung von Mitarbeiter/innen oder für den/die Inhaber/in selbst kann auch der Wunsch sein, verstärkt auszubilden. Dafür benötigen Sie Personal mit Ausbildungseignung. Wenn Sie hierfür kompetente, aber fachfremde Angestellte einsetzen möchten, müssen diese sich zunächst formal nachqualifizieren.

### Können An- und Ungelernte die Anforderungen schaffen?

Es gibt viele Gründe für eine Beschäftigung als ungelernete Kraft. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen im Betrieb können Sie sicher einschätzen, wer gute Voraussetzungen mitbringt und wer nicht. Im Kammerbezirk Rhein-Main bestehen 70 bis 80 % der externen Prüfungsanwärter/innen die Berufsabschlussprüfung erfolgreich. Auch wenn die Erfolgsquote in der regulären dualen Ausbildung höher ist, so ist dies doch ein beachtlicher Wert, der zeigt, dass sich ein Versuch auf alle Fälle lohnt.

---

### **Bewerben sich die Mitarbeiter/innen nach der Qualifizierung woanders oder werden Sie mehr Lohn fordern?**

Die Erfahrung zeigt bislang, dass die Bindung der Angestellten an den Betrieb, der ihnen diese Möglichkeit geboten hat, sehr hoch ist. Die qualifizierte Person weiß, dass sie bei der nächsten Gelegenheit eine adäquate Position besetzen wird, schließlich war das der Ausgangspunkt für die Anstrengungen des Betriebes. Eine anspruchsvollere Tätigkeit mit mehr Entscheidungsbefugnissen erhöht die Zufriedenheit und damit in aller Regel auch die Leistungen der qualifizierten Angestellten und den Wert für den Betrieb. Dann ist – bei entsprechender ökonomischer Situation des Betriebes – auch ein höheres Gehalt durchaus gerechtfertigt.

### **Wer ist an- und ungelernt?**

Zu der Gruppe der An- und Ungelernten werden Jugendliche oder Erwachsene gezählt, die eine Tätigkeit ausüben, für die sie keine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Es ist eine sehr heterogene Gruppe: junge Menschen mit abgebrochenem Studium, mit abgebrochener Berufsausbildung, Berufsrückkehrende, erwerbslose An- und Ungelernte, beschäftigte An- und Ungelernte, Erwachsene mit einem nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss oder Personen, die ihren Berufsabschluss in einem anderen Land erworben haben, und dieser Abschluss wird nun in Deutschland nicht anerkannt. Gemeinsam ist dieser Gruppe, dass sie aus Altersgründen und/oder persönlichen (familiären, sozialen) Gründen keine Ausbildung mehr beginnen können oder wollen.

### **Wie verläuft eine Nachqualifizierung?**

Die Qualifizierung kann zum Teil im Betrieb durchgeführt werden. Die Agentur für Arbeit finanziert unter bestimmten Umständen einen Teil der Kosten. Begleitet wird das Lernen am Arbeitsplatz durch strukturierte Lerneinheiten bei einem Bildungsträger. Im Unternehmen sind Arbeiten nach Sachnotwendigkeiten zusammengestellt und nicht nach Lehrbucheinheiten. Dementsprechend sind die Ausbildungsabschnitte praxisorientiert zugeschnitten. Sollen Ihre Angestellten, die an einer Nachqualifizierung teilnehmen, die zusätzliche Belastung gut bewältigen, benötigen sie Ihr Entgegenkommen als Arbeitgeber im Sinne von zeitlich und inhaltlich flexiblerer Arbeitsgestaltung.

---

Dieser Leitfaden richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits jetzt oder in Zukunft einen Berufsabschluss erwerben wollen.

Durch den demografischen Wandel fehlen in immer mehr Bereichen gut ausgebildete Fachkräfte.

Sie bringen bereits viele Kompetenzen und Erfahrungen aus Ihren bisherigen Aufgabenbereichen mit, kennen die Firma, in der Sie arbeiten, und wissen, was Sie an Ihrem Arbeitgeber haben. Vielleicht haben Sie sogar bereits einen Berufsabschluss aus einem anderen Land, der aber in Deutschland nicht anerkannt wird.

#### **Sie verbessern Ihre beruflichen Zukunftsaussichten**

Mit einem Berufsabschluss ist die Gefahr, die Arbeitsstelle zu verlieren, statistisch gesehen wesentlich kleiner als ohne Berufsabschluss. Und falls es doch zum Arbeitsplatzverlust kommen sollte, finden Sie viel schneller wieder eine neue Arbeitsstelle.

Die Arbeitsstellen für ausgebildete Personen sind meistens interessanter; wenn Sie eine Ausbildung abgeschlossen haben, erhalten Sie mehr Entscheidungsbefugnisse und verdienen eventuell auch besser.

In eine Nachqualifizierung können Sie Ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse einbringen und dadurch die Vorbereitungszeit bis zur Abschlussprüfung auf ein Mindestmaß beschränken.

Falls Sie sich nicht sicher genug in der deutschen Sprache fühlen, können Sie begleitend oder vorbereitend einen Deutschkurs, zum Beispiel auch für berufsbezogenes Deutsch besuchen. Informationen finden Sie u. a. hier:

- Volkshochschule Frankfurt in Kooperation mit dem Amt für Multikulturelle Angelegenheiten
- berami Frankfurt – Deutsch und Beruf mit integriertem Praktikum

[www.vhs.frankfurt.de](http://www.vhs.frankfurt.de) ●

[www.berami.de](http://www.berami.de) ●

## 3. Schritte zur Externenprüfung

### Was ist eine Externenprüfung?

Personen, die noch über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, haben seit Ende der 60er Jahre über das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und über die Handwerksordnung (HwO) die Möglichkeit, einen anerkannten Berufsabschluss in Form einer externen Abschlussprüfung zu erwerben.

Der Externenprüfung liegt keine klassische Berufsausbildung nach dem dualen System zugrunde. Da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Abschlussprüfung eben nicht in einer betrieblichen Ausbildung und in der Berufsschule integriert sind, gelten sie als „Externe“, die aber denselben Bestimmungen der für den jeweiligen Beruf zuständigen Stellen unterliegen, also zum Beispiel den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern oder den Anwaltskammern. Da der Abschluss ansonsten die gleichen Anforderungen vorsieht, ist er auf dem Arbeitsmarkt gleichrangig mit einem Abschluss nach einer dualen Ausbildung. An- und Ungelernte können also über die Externenprüfung ihren Arbeitsplatz sichern beziehungsweise ihre beruflichen Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern.

Aber nicht nur deshalb, sondern auch aufgrund des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels in unserer Gesellschaft sollte der Fokus mehr denn je auf diesen Weg der Nachqualifizierung gelenkt werden.

Im Gesundheits- und Pflegebereich ist bis jetzt noch keine Externenprüfung möglich. Jedoch können vorangegangene Ausbildungszeiten angerechnet werden, so zum Beispiel die einjährige Ausbildung zur Altenpflegehelfer/in auf die Fachkräfteausbildung zur Altenpfleger/in.

Die Möglichkeit, als Erwachsener, unabhängig von Alter und Geschlecht, über einen „Umweg“ doch noch einen Berufsabschluss zu erlangen, ist auch nach fünfzig Jahren nur wenigen Menschen bekannt, da die zuständigen Stellen keine direkte Werbung hierfür vorsehen. Doch in jüngster Zeit beraten Arbeitsagenturen und Weiterbildungsträger zunehmend über den anerkannten externen modularen Berufsabschluss, und immer mehr Menschen interessieren sich für diese Alternative zu Umschulungen.

### Wer kann eine Externenprüfung ablegen?

Grundsätzlich kann in allen Berufsbildern der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern, der Anwaltskammern und anderen Kammern eine Externenprüfung abgelegt werden. Jedoch ist die Umsetzung bei Berufsbildern mit einem hohen Praxisanteil schwieriger. Aus diesem Grund sind Externenprüfungen im gewerblichen Bereich relativ selten. Ausnahmen sind der Gastronomiebereich, Kauffrau/-mann im Einzelhandel und die Lagerlogistik, wobei ein Schwerpunkt auf der Nachqualifizierung im kaufmännischen Bereich liegt.

### Zulassungsvoraussetzungen

Um die Externenprüfung ablegen zu können, muss die Person nachweisen, dass sie mindestens die 1 ½-fache Dauer der vorgeschriebenen Regelausbildungszeit in dem Beruf tätig war, in dem sie die Prüfung ablegen möchte. Diese nachzuweisende Dauer muss zeitlich nicht an einem Stück, sondern kann in den letzten zurückliegenden Jahren ab Antragstellung erworben worden sein.

Bei einer regulären Ausbildungszeit von drei Jahren müssten 4,5 Jahre Betriebspraxis anhand von ausgeübten Tätigkeiten in dem gewählten Berufsbild nachgewiesen werden.

Neben den zeitlichen Aspekten legt die Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufsbildes auch die Inhalte fest, die nachzuweisen sind, um zur Externenprüfung zugelassen zu werden.

Dazu gehören ein tabellarischer Lebenslauf und als weitere Voraussetzung schriftliche Nachweise in Form von Tätigkeitsnachweisen, Arbeitszeugnissen, Bescheinigungen und Zertifikaten, die einen detaillierten Überblick über die jeweiligen Aufgabengebiete und ausgeführten Tätigkeiten geben. Nachweise über besuchte Lehrgänge oder Seminare, die Ausbildungsinhalte des angestrebten Berufsbildes berücksichtigen, runden das Zulassungsverfahren ab. Ein allgemeinbildender Schulabschluss ist übrigens für die Zulassungsentscheidung nicht notwendig. Sollte eine inhaltliche Bewertung nicht ausreichend sein, kann über eine Einzelfallentscheidung dennoch eine Zulassung ermöglicht werden. Mit dem Nachweis aller notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten kann eine Zulassung zur Abschlussprüfung sofort erfolgen.

#### **Antrag auf Zulassung zur Externenprüfung IHK:**

- [www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/pruefung/externenpruefung/index.html](http://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/pruefung/externenpruefung/index.html)

#### **IHK-**

#### **Prüfungsvorbereitungskurse:**

- [www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/pruefung/vorbereitungslehrgaenge/index.html](http://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/ausbildung/pruefung/vorbereitungslehrgaenge/index.html)

#### **Gültigkeitsdauer**

Eine erteilte Zulassung zur Externenprüfung behält so lange ihre Gültigkeit, so lange es keine gravierenden Änderungen in der Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufsbildes gibt. Die Abschlussprüfung kann sofort oder zu einem späteren Prüfungstermin abgelegt werden. Ein „Verfallsdatum“ gibt es nicht.

Für die Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen und für die Abnahme der Abschlussprüfungen sind die Kammern zuständig, die sich im Einzugsgebiet des Wohnortes der Prüfungsanwärterin/des -anwärters beziehungsweise am Standort des Arbeitgebers befinden. Über einen Freistellungsantrag kann die Prüfung auch bei einer anderen als der zulassenden Kammer abgelegt werden.

#### **Prüfungstermine**

Die Abschlussprüfungen bei den Kammern (IHK, HWK, Anwaltskammer und andere) finden in der Regel einmal im Sommer und einmal im Winter statt. Hierbei ist ein Anmeldeschluss zu beachten, bis zu dem die Unterlagen zur Überprüfung der Zulassung eingereicht werden müssen. Die genauen Termine sind bei der jeweiligen Kammer zu erfragen.

#### **Vorbereitung auf die Abschlussprüfung**

Die schriftlichen Prüfungsteile eines jeden Berufsbildes beinhalten neben den praxisbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten auch umfangreiches theoretisches Wissen, das aktualisiert werden muss.

Der Stoffkatalog für Abschlussprüfungen des jeweiligen Berufsbildes gibt Auskunft über die Gewichtung der Schwerpunkte in den jeweiligen Bereichen sowie den Anteil der Prüfungsaufgaben in Prozent. Diese Informationen sind wichtige Hinweise für die Prüfungsvorbereitung.

Die Vorbereitung kann im Eigenstudium erfolgen, was jedoch sehr viel Selbstdisziplin erfordert. Wir raten daher dazu, sich gemeinsam mit anderen in einem Prüfungsvorbereitungskurs auf die Abschlussprüfung vorzubereiten, um unmittelbare Antworten auf alle Fragen zu erhalten und um den



Lernprozess zeitnah zu gestalten. Erlebter Lernerfolg fördert den Spaß am Lernen und mindert die Angst, in der Prüfung zu versagen. Außerdem vermitteln die Kursleiterinnen und Kursleiter das jeweils relevante, aktuelle Wissen und viele wertvolle Tipps zur Prüfungsvorbereitung und zum Prüfungsverlauf.

Diese speziellen Prüfungsvorbereitungskurse werden von unterschiedlichen Bildungsdienstleistern angeboten. Die Kammern informieren auf Anfrage über Anbieter. Auch die Bundesagentur für Arbeit bietet über ihr Suchportal die Möglichkeit, sich bei entsprechenden Anbietern über deren Angebote zu informieren.

[www.kursnet.arbeitsagentur.de](http://www.kursnet.arbeitsagentur.de) ●

Je nach Beruf besteht die Abschlussprüfung aus einem schriftlichen, einem praktischen und/oder aus einem mündlichen Teil, die alle vor der jeweiligen Kammer abgelegt werden müssen.

### Entwicklung der Externenprüfung

Wer sich wie, wo und wie lange auf die Externenprüfung vorbereitet, darüber gibt es bisher keine statistischen Daten. Jedoch kann für den IHK-Kammerbezirk Rhein-Main berichtet werden, dass 70 bis 80 % der externen Prüfungsanwärter die Prüfung erfolgreich bestehen. Dies ist ein beachtliches Ergebnis, auch wenn es unter den Durchschnittswerten der Prüflinge der regulären, dualen Ausbildung liegt.

In der Winterprüfung 2010/2011 und der Sommerprüfung 2011 gab es insgesamt 250 „Beste“, von denen 15 „Externe“ waren.

Statistische Erhebungen des Kammerbezirks Frankfurt haben ergeben, dass bereits 10 % eines Jahrgangs externe Prüflinge sind.

Die Kammern stehen heutzutage der Externenprüfung offen gegenüber, so dass Interessierte zunehmend Unterstützung erfahren, wenn sie diesen Weg verfolgen. Jedoch sollten Menschen, die eine Externenprüfung anstreben, mit Augenmaß beraten werden, damit sie auf ihrem Weg zum Berufsabschluss nicht mutlos werden oder straucheln.

## 3.1 Nachzuqualifizierende Externenprüfung

### Unterlagen für die Prüfungszulassung

Um zur Externenprüfung zugelassen zu werden, müssen Sie der für Ihren Beruf zuständigen Kammer folgende Unterlagen vorlegen:

- tabellarischer Lebenslauf (aktuell, unterschrieben),
- Tätigkeitsnachweise,
- Arbeitszeugnisse,
- Bescheinigungen und Zertifikate (berufsbezogen),
- Nachweise: besuchte Lehrgänge oder Seminare (berufsbezogen).

Ein allgemeinbildender Schulabschluss ist für die Zulassungsentscheidung unerheblich, das heißt auch ohne einen Schulabschluss können Sie sich zur Externenprüfung anmelden. Und falls einzelne Inhalte fehlen, könnten Sie als Einzelfallentscheidung dennoch zugelassen werden. Hier gilt: bei der zuständigen Kammer nachfragen!

### Vorbereitung auf die Abschluss-Prüfung

Der Weg zur Externen-Prüfung erfordert von Ihnen viel Eigeninitiative und Selbstdisziplin und Sie sollten ihn nicht ohne Vorbereitungskurs beschreiten. Auch sollten Sie bei der Prüfungsvorbereitung berücksichtigen, dass Sie wahrscheinlich das Lernen erst wieder lernen müssen. Deshalb sollten Sie auch eine angemessene Vorbereitungszeit einplanen, um die Prüfungsinhalte ohne Druck und Stress bearbeiten zu können.

Auch wenn es zu Beginn anstrengend und mühsam für Sie sein sollte und der Berg von Lernstoff sehr hoch erscheint, machen Sie sich klar, dass Sie nicht die erste Person sind, die diese Aufgabe in Angriff genommen hat. Außerdem ist es sinnvoll, wenn Sie sich Personen suchen, die Sie unterstützen können.

### Die Abschlussprüfung bestehen

Zum Bestehen der Abschlussprüfung müssen Ihre Leistungen mindestens mit „ausreichend“ bewertet werden.

---

### **Die Prüfung wiederholen**

Die Abschlussprüfung können Sie zweimal komplett beziehungsweise in den Teilen wiederholen, die Sie nicht bestanden haben. Sie können erst beim nächsten Abschlussprüfungstermin die Prüfung wiederholen; einen Sondertermin für eine Wiederholungsprüfung gibt es nicht.

Wenn Sie beide Wiederholungsprüfungen nicht bestehen, können Sie in diesem Berufsbild leider keinen Berufsabschluss mehr erwerben.

### **Kosten der Externenprüfung**

Für das Ablegen der Abschlussprüfungen wird von den Kammern eine Abschlussprüfungsgebühr erhoben, die Sie als Prüfling zahlen müssen. Zurzeit beträgt die Gebühr etwa 200,00 bis 250,00 €.

### **Fördermittel**

Bildungsprämie oder Qualifizierungsscheck (siehe hierzu Kapitel 7 Finanzierung).

---

## 3.2 Externenprüfung: Wie Sie als Betrieb helfen können

Wie können Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer geplanten Nachqualifizierung unterstützen? Hier einige Tipps:

- Sie können Ihre Beschäftigten für das Lernen und auch für den Vorbereitungskurs freistellen. Oft besteht eine besondere Herausforderung darin, sich wieder in das Lernen einzufinden und dazu benötigt es neben Motivation auch Zeit.
- Überlegen Sie sich, in welchem Umfang und Zeitraum es Ihnen und Ihrem Betrieb möglich wäre, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter freizustellen.
- Als Unterstützung und Anerkennung für Ihre engagierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können Sie die Kosten des Prüfungsvorbereitungskurses und die Prüfungsgebühr übernehmen oder sich daran beteiligen.
- Für eine weitere Unterstützung ist es gut, wenn Ihren Beschäftigten im Betrieb Ansprechpersonen für Fragen zur Verfügung stehen können, damit die Verknüpfung von Theorie und Praxis gewährleistet ist.
- Eine zusätzliche Möglichkeit könnte es sein, den lernenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen „Weiterbildungspaten“ oder eine „Weiterbildungspatin“ an die Seite zu stellen, also eine Person zu benennen, die unterstützend, antwortend und beratend zur Verfügung steht.

## 4. Wie fülle ich meine Wissenslücken?

In Frankfurt und dem Rhein-Main-Gebiet gibt es eine Fülle von Bildungsanbietern von Kursen und Seminaren, in denen die theoretischen Inhalte von Berufsabschlüssen vermittelt werden. Sie können sich darüber im Internet informieren.

### Bundesweite Angebote:

Agentur für Arbeit – Kursfinder (Falls die Agentur für Arbeit die Kosten für die Qualifizierung übernehmen soll, wählen Sie nur Angebote mit Bildungsgutschein!)

[www.kursnet.arbeitsagentur.de](http://www.kursnet.arbeitsagentur.de) ●

### Hessische Angebote:

Bildungsnetz Rhein-Main

[www.bildungsnetz-rhein-main.de](http://www.bildungsnetz-rhein-main.de) ●

Hessische Weiterbildungsdatenbank

[www.hessen-weiterbildung.de](http://www.hessen-weiterbildung.de) ●

Beratungsstelle für Weiterbildung Rhein-Main der Walter-Kolb-Stiftung

[www.walter-kolb.de](http://www.walter-kolb.de) ●

Bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse unterstützt Sie berami Frankfurt. Dort befindet sich auch MiQua, die Qualifizierungsberatungsstelle für beschäftigte MigrantInnen.

[www.berami.de](http://www.berami.de) ●  
(mit MiQua)

Sollten Sie zurzeit Arbeit suchen, können Sie sich auch an den Frankfurter Weg zum Berufsabschluss wenden. Zuständig für den kaufmännischen Bereich ist das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (BWHW) e.V. und für den gewerblichen Arbeitsbereich die Werkstatt Frankfurt.

[www.bwhw.de/angebote/frankfurter-weg-zum-berufsabschluss-b-rokaufleute](http://www.bwhw.de/angebote/frankfurter-weg-zum-berufsabschluss-b-rokaufleute) ●

[www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter\\_weg.html](http://www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter_weg.html) ●

Und natürlich bekommen Sie Unterstützung von MoNa Frankfurt und den an MoNa beteiligten Bildungsträgern:

[www.mona-frankfurt.de](http://www.mona-frankfurt.de) ●

- BWHW, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. [www.bwhw.de](http://www.bwhw.de) ●
- FAPRIK gGmbH, gemeinnützige Ausbildungs- und Handels GmbH [www.faprik.com](http://www.faprik.com) ●
- KUBI, Verein für Kultur und Bildung e. V. [www.kubi.info](http://www.kubi.info) ●
- VbFF, Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V. [www.vbff-ffm.de](http://www.vbff-ffm.de) ●
- ZfW gGmbH, Zentrum für Weiterbildung gemeinnützige GmbH [www.zfw.de](http://www.zfw.de) ●

## 5. Wie bereite ich mich auf die Prüfung vor?

Wenn Sie erwägen, sich auf einen Berufsabschluss vorzubereiten, sollten Sie sich über mögliche vorbereitende Kurse informieren. Fachliche Vorbereitungskurse finden Sie unter den angegebenen Datenbanken in Kapitel 4. Wie fülle ich meine Wissenslücken?

Neben den rein fachlichen Gesichtspunkten ist es gut, wenn Sie sich im Vorfeld über Ihre Lernbedingungen, -organisation und -motivation im Klaren sind. Dabei können folgende Fragen und Tipps helfen:

- Holen Sie sich Hilfe im persönlichen und beruflichen Umfeld. Wer kann Sie unterstützen?
- Richten Sie sich einen festen Lernplatz ein; eine kleine Ecke reicht schon!
- Schaffen Sie sich zeitliche Freiräume, in denen Sie ohne Störungen lernen können.
- Fangen Sie möglichst bald mit dem Lernen an.
- Nehmen Sie sich nicht zu viel Lernstoff auf einmal vor.
- Lernen Sie kontinuierlich in kleinen Einheiten.
- Lassen Sie sich bei fachlichen Fragen von Kolleg/innen oder anderen Kursteilnehmer/innen helfen.
- Organisieren Sie sich Lerngruppen, denn gemeinsames Lernen ist leichter.
- Wiederholen Sie den Stoff, zum Beispiel mit Hilfe einer Lernkartei, die Sie sich anlegen.
- Stellen Sie Fragen, bis Sie etwas genau verstehen.
- Welcher Lerntyp sind Sie? Können Sie etwas besser behalten, wenn Sie es sehen, hören oder selbst aufschreiben?
- Wer könnte Ihr „Lernpate“, Ihre „Lernpatin“ sein, die Sie in schwierigen Situationen unterstützt und motiviert?
- Wer unterstützt Sie in Ihrer Firma?
- Besorgen Sie sich über den Kursanbieter Lernmaterialien, Bücher, Prüfungen aus den Vorjahren.
- Fragen Sie beim Kursanbieter nach, ob „Lernen lernen“ Bestandteil des Kurses ist.

## 6. Vereinbarkeit und Verträglichkeit

„Ist sie berufstätig –  
ist sie eine Rabenmutter,  
bleibt sie zuhause –  
verkommt sie hinter dem Kochtopf.“ (aus: Frauen, kaj-Zeitung 1982)

Wenn ein Familienmitglied eine Nachqualifizierung absolviert, dann beansprucht das Zeit und Kraft und wirkt sich auf das gesamte Familienleben aus. Je nachdem, wer das in der Familie ist und wie die Aufgaben verteilt sind, kann sich das unterschiedlich auswirken, aber auf alle Fälle wird die gemeinsame Familienzeit knapper.

Auch 30 Jahre nach dem oben aufgeführten Zitat sind in vielen Familien die Aufgaben immer noch so verteilt, dass Frauen, ob alleinerziehend oder in einer Partnerschaft, einen großen Teil der familienbezogenen Arbeiten, der Verantwortung und des Familienmanagements übernehmen. Kommt eine Nachqualifizierung hinzu, entsteht eine Dreifachbelastung.

Wenn ein Familienmitglied eher die Ernährerrolle hat und weniger in die Familienarbeit eingebunden ist, ist eine geplante Nachqualifizierung trotzdem nicht automatisch familienverträglich. Denn wenn „der Ernährer“ (ob Familienvater oder -mutter) bei Familienarbeiten ganz wegfällt und stattdessen sogar noch neue Belastungen mit nach Hause bringt, belastet dies auch die anderen Familienmitglieder.

Anstatt die Dreifachbelastung oder den Totalausfall eines Familienmitglieds hinzunehmen, ist es besser, die anstehenden Aufgaben und Verantwortungen auf mehrere Schultern zu verteilen und vorher gemeinsam die neue Aufgabenteilung zu besprechen.

Seit 1996 hat jedes Kind ab drei Jahren einen gesetzlichen Anspruch auf einen Kindergartenplatz. Der gesetzliche Anspruch auf einen Krippenplatz für Kinder unter drei Jahren gilt ab 2013 (wobei Stundenumfang, Finanzierung und tatsächliches Platzangebot dabei noch keineswegs gesichert sind). Für Schulkinder gibt es teilweise noch Hortplätze bis zum 12. Lebensjahr. Diese werden aber zugunsten von betreuten Grundschulen immer weniger gefördert. Insgesamt stellt sich die Betreuungssituation im

Rhein-Main-Gebiet sehr unterschiedlich dar. Weitere Informationen und viele Adressen zum Thema Kinderbetreuung finden Sie im anhängenden Adressteil.

Die Finanzierung der Kinderbetreuung sollte mit der jeweiligen Betreuungsinstitution besprochen werden. Bei der Pflege von Angehörigen gibt es auch verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung durch Pflegedienste und -einrichtungen. Sinnvoll ist es, vor der Nachqualifizierung mit den zuständigen Personen zu sprechen und dann die Vorgehensweise zu organisieren.

- [www.g-k-v.de/gkv](http://www.g-k-v.de/gkv)
- [www.buergerinstitut.de](http://www.buergerinstitut.de)

Krankenkassen, Pflegekassen, Seniorenberatungsstellen oder das Sozialamt/Sozialrathaus des jeweiligen Wohnorts sind hilfreiche Anlaufstellen. Auf der gemeinsamen Website der gesetzlichen Krankenkassen (GKV) sowie beim Bürgerinstitut finden Sie mehr Informationen

Ab dem 1. Januar 2012 ist die Familienpflegezeit gesetzlich verankert. „Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren können, wenn sie einen Angehörigen pflegen. Wird z. B. die Arbeitszeit in der Pflegephase von 100 auf 50 Prozent reduziert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie später wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts – so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Um die Risiken einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit gerade für kleinere und mittlere Unternehmen zu minimieren, muss jeder Beschäftigte, der die Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, zu diesem Zeitpunkt eine Versicherung abschließen. Die Prämien sind lediglich gering; die Versicherung endet mit dem letzten Tag der Lohnrückzahlungsphase der Familienpflegezeit.“

(Pressemitteilung des BMFSFJ, Oktober 2011)



---

## 6.1 Vereinbarkeit für Nachzuqualifizierende

Wenn Sie Kinder oder pflegebedürftige Personen versorgen müssen, berufstätig sind und zu Hause und im Kurs lernen müssen, haben Sie viel zu bewältigen und in Einklang zu bringen. Dann ist es auf jeden Fall gut und wichtig, folgende Fragen vorher im Familienkreis mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin und den Kindern oder den zu pflegenden Personen an- und abzusprechen und alles organisatorisch zu klären:

- Was halten Ihre Partner/Ihre Partnerin und die Kinder davon, dass Sie noch einmal „zur Schule“ gehen möchten? Sind sie bereit, Sie emotional zu begleiten und zu motivieren, falls es schwierig wird?
- Wo sehen Sie für sich und die anderen Familienmitglieder Möglichkeiten, Sie zu entlasten und Familienarbeiten anders zu verteilen?
- Worin sehen Sie und die Anderen die Vorteile, wenn Sie in Zukunft einen Berufsabschluss haben? Egal, ob es um aktuelle materielle Gründe, die finanzielle Sicherung im Alter, das eigene Selbstwertgefühl oder die Sicherung des derzeitigen Arbeitsplatzes geht, in schwierigen Zeiten der Nachqualifizierung können diese Vorteile die nötige Motivation sein weiterzumachen!
- Wo sehen Ihr Partner/Ihre Partnerin sowie Ihre Kinder weitere Unterstützungsmöglichkeiten?
- Sind die Großeltern noch rüstig genug und dazu bereit, Sie während der Nachqualifizierung zu unterstützen?
- Welche Freundinnen und Freunde könnten Sie um Hilfe bitten und für welche Tätigkeiten?
- Gibt es Freunde Ihrer Kinder, deren Eltern Ihre Kinder beim Bringen oder Abholen mitnehmen können?
- Haben Sie Nachbarn/Nachbarinnen, die helfen können?
- Wenn Ihre Kinder schon in einer Krippe, einem Kindergarten oder Hort betreut werden (eventuell sogar in einer Betriebskindertagesstätte), ist es möglich, die Betreuungszeiten vorübergehend zu erweitern?

Ebenfalls im Vorfeld zur geplanten Nachqualifizierung besprechen Sie am besten auch die Finanzierung der Betreuungs- oder Pflegeleistungen mit der jeweiligen Institution, die Ihnen sicher weiterhelfen kann.

### Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

Falls ein ambulanter Pflegedienst Sie heute schon bei der Pflege von Angehörigen unterstützt, können die Betreuungszeiten neu organisiert oder erweitert werden, um Sie zu entlasten. Sprechen Sie mit den zuständigen Personen vor der Weiterbildung, wie dies organisiert werden kann.

Ist die zu pflegende Person noch in keine Pflegestufe eingeordnet, fragen Sie bei der Seniorenberatung oder dem Sozialamt/Sozialrathaus Ihres Wohnorts nach weiteren Unterstützungsmöglichkeiten. Auch in diesem Fall ist es sinnvoll, vor der Weiterbildung mit den zuständigen Personen zu sprechen und dann die Vorgehensweise zu organisieren.

Die Krankenkassen beziehungsweise die Pflegekasse des zu Pflegenden geben weitere Auskünfte, so z. B. zur Rentenversicherung und zu Pflegeurlaubszeiten.

Seit dem 1. Januar 2012 ist die Familienpflegezeit gesetzlich geregelt. Beschäftigte können nun ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen Angehörigen pflegen.

In dem stetigen Bemühen, Beruf, Familie, Weiterbildung und soziales Umfeld zu vereinen, kann es passieren, dass Sie an die Grenze Ihrer Belastbarkeit geraten oder sie auch mal überschreiten. Um die Balance wieder nachhaltig herzustellen und die Dreifachbelastung durchzustehen, müssen Sie Ihr Familien-, Weiterbildungs- und Berufsleben klar strukturieren.

Neben einem hohen Organisations- und Planungstalent mit Weitsicht (was Sie schon besitzen, da Sie meistens schon seit Jahren diese Balancearbeiten leisten), sollten Sie über ein gutes Zeitmanagement verfügen und in der Lage sein, auf unvorhergesehene Ereignisse flexibel und gelassen zu reagieren.

Immer den Überblick zu behalten und der „Fels in der Brandung“ zu sein, kostet viel Energie und Kraft. Um die „Akkus“ wieder aufzuladen, ist die Unterstützung der Familie, des Partners bzw. der Partnerin sowie der Kinder unabdingbar. Ohne die Akzeptanz der einzelnen Familienmitglieder ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie beruflicher Qualifizierung auf Dauer nicht durchzustehen.

---

## 6.2 Vereinbarkeit für Betriebe

Auch kleine und mittelständische Betriebe (KMU, bis 500 Beschäftigte) müssen sich darum bemühen, ihren Bedarf an Fachkräften langfristig zu sichern. Besonders für die mittleren Jahrgänge ihrer Beschäftigten ist es wichtig, Beruf und Familie vereinbaren zu können. Sowohl die Betreuung der Kinder als auch die Pflege von Familienangehörigen sind für immer mehr Menschen alltägliche Herausforderungen. Untersuchungen zeigen immer wieder, dass auch für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens wichtig bei der Wahl eines Arbeitsplatzes ist. Für Unternehmen, die Fachkräfte akquirieren, halten und fördern wollen, ist es daher wichtig, dass sie ihren Angestellten ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Eine Betriebskindertagesstätte können Großunternehmen eher einrichten als KMUs. Doch auch interessierte KMUs können mit sogenannten „Poolinglösungen“ Plätze für Kinderbetreuung anbieten. Hierbei schließen sich mehrere Firmen zusammen und gründen oder nutzen gemeinsam an einem Ort eine Kindertagesstätte. Das Wirtschaftsförderungsamt der jeweiligen Gemeinde oder Stadt kann bei der Finanzierung solcher Einrichtungen und auch schon im Vorfeld bei der Kontaktaufnahme zu anderen Unternehmen unterstützen.

Des Weiteren können Unternehmen in manchen städtischen oder kirchlichen beziehungsweise anderen freien Kindertagesstätten Plätze für die Kinder der eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen reservieren lassen.

Ein offener Umgang mit dem Thema der Pflege von Angehörigen entlastet die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und unterstützt sie dabei, andere Betroffene zu finden, um sich auszutauschen und zu informieren. Das Intranet, Gesprächsrunden und auch Mitarbeitergespräche sind Möglichkeiten, das Thema anzusprechen.

Eine zusätzliche sinnvolle Sozialleistung sind Schulungen zur Pflege von Angehörigen. In Frankfurt bietet beispielsweise die Firma Merz ein „Kompetenz-Training Pflege“ für Ihre pflegenden Beschäftigten an und übernimmt dafür auch die Kosten.

## 7. Finanzierung

Die Kosten für Fort- und Weiterbildungen können die Arbeitnehmer/innen selbst oder ihre Arbeitgeber oder beide gemeinsam übernehmen. Diese Kosten sind möglicherweise steuerlich absetzbar. Hierfür ist die Unterscheidung zwischen Ausbildung und Fortbildung wichtig. Eine Fortbildung können Sie steuerlich absetzen. Sie liegt vor, wenn eine Weiterbildung in einem bereits ausgeübten Beruf erfolgt. Es muss ein objektiver Zusammenhang mit dem ausgeübten Beruf bestehen und die Fortbildung muss der Förderung dieses Berufes dienen. Dann können Fortbildungskosten bei den Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit als Werbungskosten abgesetzt werden. Erkundigen Sie sich bitte diesbezüglich bei Ihrem Steuerberater oder Ihrer Steuerberaterin oder direkt beim Finanzamt.

- [www.mona-frankfurt.de](http://www.mona-frankfurt.de)

Wenn die Kosten nicht steuerlich absetzbar sind, kann es Finanzierungshilfen vom Staat geben. Das Projekt MoNa Frankfurt berät zu allen aufgeführten Finanzierungsmöglichkeiten.

- [www.qualifizierungsschecks.de](http://www.qualifizierungsschecks.de)

### **Qualifizierungsscheck Hessen**

Das Land Hessen fördert gezielt im gleichnamigen Programm die „Qualifizierung von Beschäftigten in KMU“ noch bis 2013. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU, bis 500 Beschäftigte) können „Qualifizierungsschecks“ erhalten, wenn sie für ihre derzeitige Tätigkeit keinen anerkannten Abschluss haben oder in Teilzeit mit bis zu 30 Wochenstunden beschäftigt oder älter als 45 Jahre sind. Gefördert werden berufliche Weiterbildungen, die die Beschäftigungsfähigkeit langfristig erhalten und verbessern. Mit dem Qualifizierungsscheck werden 50 % der Weiterbildungskosten bis maximal 500,00 € pro Person und Jahr gefördert.

Weiterbildungsmaßnahmen, die länger als ein Jahr dauern, können nur einmalig (mit maximal 500,00 €) gefördert werden.

**Wichtig:** Wenn Sie den Qualifizierungsscheck in Anspruch nehmen wollen, müssen Sie vor der Anmeldung zu einer Weiterbildung eine kostenlose Beratung zum Qualifizierungsscheck in Anspruch genommen haben.

#### Beratung und Antrag in Frankfurt am Main

- IHK Frankfurt am Main, 60313 Frankfurt a. M., Tel. 069 2197,1519
- Walter-Kolb-Stiftung e. V., Tel. 069 212409-00
- Volkshochschule Frankfurt, Initiative Hessencampus, Tel. 069 21246703

s.emir@frankfurt-main.ihk.de ●  
info@walter-kolb-stiftung.de ●  
carina.lamberti.vhs@  
stadt-frankfurt.de ●

#### Bildungsprämie – Bundesministerium für Bildung und Forschung

Die Bildungsprämie wurde von der Bundesregierung eingeführt, um Weiterbildung zu fördern. Hierfür gibt es zwei Instrumente:

- den (einkommensabhängigen) Prämiegutschein
- und das (einkommensunabhängige) Weiterbildungssparen.

[www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info) ●

**Prämiegutschein:** Arbeitnehmer und Selbständige werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds bei der Weiterbildung mit 50 % der Weiterbildungskosten, maximal 500,00 € unterstützt. Das zu versteuernde Einkommen darf bei Alleinvertienern 25.600,00 € und bei gemeinsam Veranlagten 51.200,00 € nicht überschreiten, um die Prämiegutscheine in Anspruch nehmen zu können.

Die aktuelle Förderperiode des Programms „Bildungsprämie“ endet am 30.11.2013. Abgerechnet werden nur Maßnahmen, die zu dem Zeitpunkt bereits begonnen haben und für die der Eigenanteil bezahlt wurde.

**Wichtig:** Wenn Sie die Bildungsprämie in Anspruch nehmen wollen, müssen Sie vor der Anmeldung zu einer Weiterbildung eine kostenlose Beratung zur Bildungsprämie in Anspruch genommen haben.

**Weiterbildungssparen:** Unabhängig vom Einkommen können alle aktuell erwerbstätigen Personen Weiterbildungssparen wahrnehmen, wenn sie über ein Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz verfügen („vermögenswirksames Sparen“). Durch eine Änderung des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) vom 1. Januar 2009 ist es nun möglich, vorzeitig vor Ablauf der Sperrfrist Geld aus dem Guthaben zu entnehmen, um den Eigenanteil einer beruflichen Weiterbildung zu finanzieren.

**Wichtig:** Auch hierfür müssen Sie zunächst eine kostenlose Beratung in Anspruch genommen haben.

- Über 500 Beratungsstellen:  
[www.bildungspraemie.info/de/170.php](http://www.bildungspraemie.info/de/170.php)
- [www.walter-kolb-stiftung.de](http://www.walter-kolb-stiftung.de)
- [beratung@walter-kolb-stiftung.de](mailto:beratung@walter-kolb-stiftung.de)
- [www.vhs.frankfurt.de](http://www.vhs.frankfurt.de)
- [www.hessencampus-frankfurt.de](http://www.hessencampus-frankfurt.de)
- [carina.lamberti.vhs@stadt-frankfurt.de](mailto:carina.lamberti.vhs@stadt-frankfurt.de)
- [www.btq-kassel.de](http://www.btq-kassel.de)
- [nadja.gabriel@btq-kassel.de](mailto:nadja.gabriel@btq-kassel.de)
- [www.farbe-hessen.de](http://www.farbe-hessen.de)
- [ingeborg.totzke@farbe-hessen.de](mailto:ingeborg.totzke@farbe-hessen.de)

Zur Bildungsprämie mit ihren Komponenten Prämiegutschein und Weiterbildungssparen können Sie sich über Ihre Möglichkeiten in einer von über 500 Beratungsstellen in Deutschland beraten lassen. In Frankfurt am Main beraten die folgenden Stellen, über die auch die Anträge gestellt werden:

- Walter-Kolb-Stiftung e. V.  
Kurt-Schumacher-Straße 41, 60313 Frankfurt am Main  
Herr Alexander J. Kochem, 069 21240-900 und  
Frau Ruth Woldemariam, 069 21240-900
- Volkshochschule Frankfurt,  
Initiative Hessencampus  
Sonnemannstraße 13  
60314 Frankfurt am Main  
Frau Carina Lamberti, 069 21246-703
- BTQ Kassel, Büro Frankfurt  
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt am Main  
Frau Nadja Gabriel, 069 2569-1901
- Qualifizierungsberatungsstelle  
im Verband Farbe Gestaltung Bautenschutz Hessen  
Kettenhofweg 14-16, 60325 Frankfurt am Main  
Frau Ingeborg Totzke, 069 9712130

## Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit für beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

### **WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen**

WeGebAU richtet sich an Beschäftigte, die gering qualifiziert sind oder aber das 45. Lebensjahr vollendet haben (beziehungsweise in sogenannten KMU-Betrieben, also in kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten, auch jüngere Beschäftigte). Wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind, übernehmen die Arbeitsagenturen die Weiterbildungs-

kosten und unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Der Antrag wird an den Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur am Firmensitz gestellt. Folgende Bedingungen werden von der Arbeitsagentur überprüft:

- Der Erwerb des letzten Berufsabschlusses des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und die letzte öffentlich geförderte Weiterbildung liegen mindestens vier Jahre zurück.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wird für die Teilnahme an der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt und das Arbeitsentgelt wird für diese Zeit weitergezahlt.
- Die Weiterbildung findet während der betriebsüblichen Arbeitszeiten statt.
- Der durchführende Bildungsträger und der Kurs/die Maßnahme sind durch eine fachkundige Stelle für die Weiterbildungsförderung zugelassen (AZWV-zertifiziert).
- Die Weiterbildung erhöht die Kompetenz der Beschäftigten für den allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### Qualifizieren statt entlassen

Sie sind von Kurzarbeit betroffen und beziehen Kurzarbeitergeld? Die Weiterbildungsförderung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld soll Anreize schaffen, Zeiten der Nichtbeschäftigung für berufliche Weiterbildung zu nutzen. Für eine Weiterbildungsförderung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld müssen die folgenden Kriterien erfüllt sein:

- Sie sind gering qualifiziert, haben also keine abgeschlossene Berufsausbildung. Als gering qualifiziert gilt auch, wer eine abgeschlossene Berufsausbildung hat, aber seit mindestens vier Jahren in an- oder ungelernter Tätigkeit beschäftigt wird und die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann.
- Ihre Weiterbildung findet während der betriebsüblichen Arbeitszeiten statt.
- Die Dauer Ihrer Weiterbildung soll möglichst die voraussichtliche Dauer der Kurzarbeit nicht überschreiten.

- Sowohl der Bildungsträger als auch die Maßnahme sind durch eine fachkundige Stelle für die Weiterbildungsförderung zugelassen.
- Die Weiterbildung erhöht Ihre Kompetenz für den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Werden eine oder mehrere der vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt, kann die Qualifizierung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld gegebenenfalls trotzdem bezuschusst werden, und zwar aus dem Europäischen Sozialfonds. Über die genauen Fördermodalitäten berät Sie gerne Ihre örtliche Agentur für Arbeit.

Wichtig ist, dass Sie vor Beginn einer Weiterbildungsmaßnahme durch die Agentur für Arbeit beraten wurden. Ziel des Beratungsgesprächs ist es, gemeinsam mit Ihnen das optimale Bildungsziel und die notwendige Dauer der Weiterbildungsförderung zu erarbeiten.

## **Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit für Arbeitssuchende oder von Erwerbslosigkeit bedrohte Personen**

### **IFLAS – Initiative zur Flankierung des Strukturwandels**

Den Agenturen für Arbeit stehen finanzielle Mittel zur Verfügung, um gering qualifizierten Arbeitssuchenden zu ermöglichen, anerkannte Berufsabschlüsse oder Teilqualifikationen zu erwerben. Diese Qualifizierungsinitiative wendet sich an Arbeitssuchende oder an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Erwerbslosigkeit bedroht sind, wenn sie entweder keinen Berufsabschluss haben oder ihr Berufsabschluss nicht mehr „verwertbar“ ist, weil die Personen ausbildungsfremd gearbeitet haben. Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Wohnsitz.

### **Bildungsgutschein**

Wenn bestimmte Fördervoraussetzungen vorliegen, können die Agenturen für Arbeit Bildungsgutscheine aushändigen, die für die Teilnahme an Weiterbildungen bei Bildungsträgern eingelöst werden können. Die Voraussetzungen beinhalten, dass die Weiterbildung notwendig ist, um den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beruflich einzugliedern, um eine konkret drohende Erwerbslosigkeit abzuwenden oder weil ein Berufsabschluss



fehlt und daher die Weiterbildung nötig ist. Bildungsgutscheine werden immer für bestimmte, in einer individuellen Beratung festgestellte Bildungsbedarfe ausgestellt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit am Wohnsitz.

### Meister-BAföG

Über das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) haben bestimmte Personen einen Rechtsanspruch auf das sogenannte „Meister-BAföG“ und die Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, also von Meisterkursen oder Lehrgängen, die auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereiten. Das Meister-BAföG unterstützt damit die Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses und schafft Anreize zum erfolgreichen Abschluss und den Schritt in die Selbstständigkeit. Die Aufstiegsförderung beantragen können:

- Handwerker/innen und andere Fachkräfte, die sich auf einen Fortbildungsabschluss zu Handwerks- oder Industriemeistern, Techniker/innen, Fachkauleuten, Fachkrankenschwester/innen, Betriebsinformatiker/innen, Programmierer/innen, Betriebswirte/Betriebswirtinnen oder eine vergleichbare Qualifikation vorbereiten
- und die über eine nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannte, abgeschlossene Erstausbildung oder einen vergleichbaren Berufsabschluss verfügen.
- Auch Fortbildungen in der ambulanten und stationären Altenpflege, die auf den beruflichen Aufstieg zielen, werden gefördert.

Wenn es für Fortbildungen in Ihrem Bereich in Ihrem Bundesland keine Regelung gibt, ist eine Förderung trotzdem möglich. In dem Fall muss bei Präsenzlehrgängen die fachlich zuständige Landesbehörde am Sitz des Trägers und bei Fernunterricht die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht bestätigen, dass die Fortbildung inhaltlich im Wesentlichen einer Fortbildungsregelung eines anderen Bundeslandes in diesem Bereich entspricht.

Antragstellende dürfen noch keine berufliche Qualifikation haben, die dem angestrebten Fortbildungsabschluss mindestens gleichwertig ist (z. B. einen Hochschulabschluss). Mehr Informationen finden Sie im Internet.

[www.meister-bafog.info](http://www.meister-bafog.info) ●

## 8. Querschnittsthema in der Beratung: Interkulturalität und Internationalität

- [www.frankfurt-main.ihk.de](http://www.frankfurt-main.ihk.de)
- [www.frankfurt.de](http://www.frankfurt.de)
- [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Frankfurt und das Rhein-Main-Gebiet bilden eine sehr international geprägte Wirtschaftsregion. Eine Erhebung von 2010 für eine Studie der IHK Frankfurt führt auf, dass im IHK-Bezirk Frankfurt am Main unter den IHK-zugehörigen Unternehmen rund jedes siebte Unternehmen ein ausländisches Unternehmen ist. Im produzierenden Gewerbe sind es sogar 44 % der Unternehmen. Polen, Türkei, USA und Italien sind die wichtigsten Herkunftsländer (*Wirtschaft International 2011*. Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, Hrsg. Februar 2011.).

Gleichzeitig hat die Stadt Frankfurt einen Ausländeranteil von gut 24 % ([www.frankfurt.de](http://www.frankfurt.de), Statistisches Jahrbuch, Stand 2010) gegenüber rund 8,5 % bundesweit (Statistisches Bundesamt).

Während Frankfurt/Rhein-Main also innerhalb Deutschlands besonders international ist, führen Globalisierung und Mobilität weltweit zu multikulturellen Gesellschaften. Nicht von ungefähr gibt es daher etwa seit Beginn der 2000er Jahre die Ansätze von Diversity Management (als Unternehmensstrategie) und Cultural Mainstreaming (als Ansatz in Politik und Verwaltung), die diese Vielfalt in den Mittelpunkt stellen und die enormen Potenziale, die damit verbunden sind, hervorheben. Gleichzeitig werben beide Ansätze für einen kulturell geschärften Blick bei allen Handlungen, Vorhaben, Projekten und Aufgaben.

Wo so viele Unternehmen und damit auch Arbeitgeber sowie zahlreiche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Ländern zusammenkommen wie im Frankfurter Raum, müssen sich auch Beratende hierauf einstellen. Wenn sie möchten, dass ihr Rat zum Themenkomplex Qualifikation von Mitarbeiter/innen gut verstanden wird, müssen sie unterschiedliche kulturelle Einstellungen berücksichtigen.

Zum einen müssen sich Beratende auf sprachliche Barrieren einstellen. In diesem Zusammenhang ist oft ein persönliches Treffen sinnvoller als ein Telefonat, da eine fremde Sprache am Telefon schwieriger zu verstehen ist. Außerdem ist zu prüfen, ob Dolmetscher/innen eingesetzt werden können oder sollten oder ob es alternativ Berater/innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen gibt. Und schließlich gibt es auch mehrsprachiges Informationsmaterial, auf das Beratende zurückgreifen können. Das Projekt iuba – Internationale Unternehmen bilden aus (siehe auch unten) stellt

zum Thema Ausbildung sowohl für die Eltern/Familien der Auszubildenden als auch für potenzielle Ausbildungsbetriebe mehrsprachiges Infomaterial auf seiner Website zur Verfügung. Die Programmwebsite von Perspektive Berufsabschluss stellt ebenfalls mehrsprachiges Material bereit.

[www.iuba.de](http://www.iuba.de) ●  
[www.perspektive-berufsabschluss.de](http://www.perspektive-berufsabschluss.de) ●

Neben der Sprache sind noch andere Faktoren für eine Verständigung über das Thema wichtig. Ein interkulturell sensibler Ansatz klärt allgemeine Fragen, wie zum Beispiel:

**NQ-Materialsammlung:**  
[http://download.f-bb.de/download/nq/20100630\\_NQ-Produkte.pdf](http://download.f-bb.de/download/nq/20100630_NQ-Produkte.pdf) ●

- Erreiche ich in meiner gegenwärtigen Arbeit überhaupt Menschen, die aus anderen Kulturen stammen? Wenn nicht, wie und wo kann ich sie erreichen?
- Ist meinem Gegenüber klar, in welcher Funktion (beratend, im Gegensatz zu kontrollierend, regulierend, überwachend oder kommerziell), für welche Institution und mit welchem Ziel ich für ihn/sie tätig werden kann? Weiß mein Gegenüber, dass ich kostenfreie Beratung über staatliche oder andere Fördermöglichkeiten für das Unternehmen oder den/die Arbeitnehmer/in biete, dass ich selbst aber nicht über die Förderung befinde?
- Vertraut mein Gegenüber mir als Berater/Beraterin? Oder gibt es kulturell bedingte Vorbehalte, die dem Vertrauen im Wege stehen (zu alt/zu jung, weiblich, männlich, falsche Qualifikation...)

In Bezug auf Nachqualifizierung sollte die beratende Person klären:

- Welches Faktenwissen hat mein Gegenüber über das deutsche Berufsbildungswesen?
- Welchen Stellenwert hat eine formale Qualifikation in der Herkunftskultur meines Gegenübers überhaupt? Oder zählt dort viel mehr, dass sich jemand im Berufsleben bewährt (wie es zum Beispiel im anglophonen Raum eher der Fall ist)?
- Wer wird in der Herkunftskultur als zuständig/verantwortlich für Qualifizierung betrachtet? Die Arbeitnehmer/innen selbst oder deren Familien, die Betriebe oder der Staat?

Gegebenenfalls muss in der Beratung weiter ausgeholt werden, um die Situation in Deutschland verständlich zu machen und die Vorteile, die in einer Nachqualifizierung sowohl für Unternehmen als auch für die Angestellten liegen, deutlich herauszustellen.

Weitere Informationen zu den Themen Diversity, Interkulturalität und (Nach-)Qualifizierung gibt es im Internet beim bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das von den Bundesministerien für Arbeit und Soziales und für Bildung und Forschung sowie der Agentur für Arbeit gefördert wird.

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb gGmbH hat die wissenschaftliche Programmbegleitung von Perspektive Berufsabschluss inne, dem Programm, in dem MoNa Frankfurt zusammen mit 41 anderen Projekten bundesweit gefördert wird. Auf der Programmwebsite stellt f-bb umfangreiche Materialien mit theoretischen Grundlagen, Konzepten, aktuellen Informationen und Praxishilfen aus der Begleitforschung und aus den Projekten zusammen. Hier gibt es sowohl zu Nachqualifizierung als auch zu Cultural Mainstreaming zahlreiche Veröffentlichungen.

In Frankfurt gibt es ebenfalls kompetente Anlaufstellen. beramí berufliche integration e. V. begleitet seit 1990 Migrantinnen und Migranten bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven und „Verweisberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen“. In Kooperation mit DiKoM Agentur für Diversity Management und Interkulturelle Kompetenz e. V. betreibt beramí auch MiQua, die Qualifizierungsberatungsstelle für beschäftigte MigrantInnen, die als hessenweite Leitstelle fungiert.

- beramí berufliche Integration e. V.  
Burgstraße 106, 60389 Frankfurt am Main  
Ansprechpartnerin für MiQua: Rosina Walter, Tel. 069 913010-11

- DiKoM Agentur für Diversity Management  
und Interkulturelle Kompetenz e. V.  
Berger Straße 69, 60316 Frankfurt am Main  
Ansprechpartner für MiQua: Martin Wagner, Tel. 069 913988-11

- [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

- [www.perspektive-berufsabschluss.de](http://www.perspektive-berufsabschluss.de)

- [www.berami.de](http://www.berami.de)

- [www.dikom-frankfurt.de](http://www.dikom-frankfurt.de)

- MiQua (auf [www.berami.de](http://www.berami.de))

- [www.berufliche-erkennung.de](http://www.berufliche-erkennung.de)

- [walter@berami.de](mailto:walter@berami.de)

- [miqua@online.de](mailto:miqua@online.de)

iuba – Internationale Unternehmen bilden aus ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Handwerkskammer Rhein-Main als federführender Projektpartner, der IHK Frankfurt am Main und dem Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH). iuba berät kleine und mittlere Betriebe (KMU), die von nicht-deutschen Unternehmer/innen oder von Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund geführt werden, über das Ausbildungssystem. Einerseits wirbt iuba für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen bei diesen Unternehmen, andererseits unterstützt iuba Jugendliche mit einem Migrationshintergrund dabei, eine duale Ausbildung zu absolvieren. Viele nützliche Materialien aus nunmehr 10 Jahren Projektarbeit stehen auf der Website von iuba bereit. Die Ansprechpartner finden Sie bei der Handwerkskammer und der IHK:

- HWK Frankfurt Rhein-Main  
Bockenheimer Landstr. 21, 60325 Frankfurt am Main  
Herr Zeynel Tekin, Tel. 069 97172-238, Fax 069 97172-5238
- IHK Frankfurt am Main  
Börsenplatz 4, 60313 Frankfurt am Main  
Herr Hasan Kara, Tel. 069 21971-381, Mobil: 0175 2675307,  
Fax: 069 2197-1396

Die Wirtschaftsförderung Frankfurt GmbH der Stadt Frankfurt schließlich betreibt eine mehrsprachige Website mit Informationen für Unternehmen aus unterschiedlichen Ländern, die bereits in Frankfurt ansässig sind, oder sich hier niederlassen möchten und stellt sich als Anlaufstelle für diese Unternehmen zur Verfügung.

[www.iuba.de](http://www.iuba.de) ●  
[www.hwkrheinmain.de](http://www.hwkrheinmain.de) ●  
[www.frankfurt-main.ihk.de](http://www.frankfurt-main.ihk.de) ●  
[www.inbas.com](http://www.inbas.com) ●

[tekin@hwk-rhein-main.de](mailto:tekin@hwk-rhein-main.de) ●

[h.kara@frankfurt-main.ihk.de](mailto:h.kara@frankfurt-main.ihk.de) ●

[www.frankfurt-business.net](http://www.frankfurt-business.net) ●

## Anhang I: Nachqualifizierungspass

- [internationaler-bund.de](http://internationaler-bund.de)
- [www.inbas.com](http://www.inbas.com)

In Kooperation mit dem Internationalen Bund in Darmstadt und dem Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik INBAS GmbH in Offenbach entstand ein Nachqualifizierungspass, der hauptsächlich für Beratungspersonen in der Nachqualifizierung entwickelt wurde.

In dem Pass werden zuerst die Stammdaten der Nachzuqualifizierenden festgehalten. Diese beinhalten die Einwilligungsbestätigung, sämtliche Informationen zur Erfassung des Lebenslaufes und zusätzliche Informationen, wie zum Beispiel Angaben zu Migrationshintergrund, Führerschein, Kinder etc.

Im zweiten Teil wird der bisherige Qualifizierungsverlauf festgehalten und dann die Planung der Nachqualifizierung, also welche weiteren Qualifizierungsschritte notwendig sind, um zu einer Externenprüfung bei den Kammern zugelassen zu werden und diese auch erfolgreich zu bestehen.

- [www.frankfurt-main.ihk.de](http://www.frankfurt-main.ihk.de)
- [www.darmstadt.ihk.de](http://www.darmstadt.ihk.de)
- [www.hwkrheinmain.de](http://www.hwkrheinmain.de)

Dieser Pass ist mit der IHK Frankfurt Rhein-Main und Darmstadt und der HWK Rhein-Main abgestimmt worden und soll einheitlich in Hessen eingesetzt werden, so dass jeder Beratungsperson alle benötigten Eckdaten vorliegen und gleichzeitig alle wichtigen Daten und Unterlagen der Nachzuqualifizierenden übersichtlich zusammengefasst sind, auch wenn mehrere Anlaufstellen beteiligt sind.

- [www.mona-frankfurt.de](http://www.mona-frankfurt.de)

Der Nachqualifizierungspass soll voraussichtlich bis Mitte März 2012 fertig abgestimmt sein und eingesetzt werden. Er wird dann auf der MoNa-Website zur Verfügung stehen.

## Anhang II: Kinderbetreuung in Frankfurt

Die Stadt Frankfurt stellt auf Ihrer Website in einem Kitawegweiser eine Übersicht über alle städtischen Kindertageseinrichtungen sowie einen Schulwegweiser zur Verfügung.

**Kitawegweiser:**

[www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=3507&\\_ffmpar\[\\_id\\_elparen\]=2765](http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=3507&_ffmpar[_id_elparen]=2765) ●

**Schulwegweiser:**

[www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=8668&\\_ffmpar\[\\_id\\_elparen\]=4095](http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=8668&_ffmpar[_id_elparen]=4095) ●

Die LandesArbeitsGemeinschaft Freie Kinderarbeit Hessen e.V. führt die selbstorganisierten Kindertageseinrichtungen (unter anderen auch die anderer Kulturen) und deren Träger auf.

[www.laghessen.de](http://www.laghessen.de) ●

Die Babysitter- und Tagespflegevermittlung finden Sie unter nebenstehendem Link.

[www.btv-frankfurt.de](http://www.btv-frankfurt.de) ●

Bei der pme Familienservice Gruppe finden Sie u.a. organisierte Kinderbetreuung im Auftrag von Unternehmen und Beratung und Vermittlung zum Thema Pflege.

[www.familienservice.de](http://www.familienservice.de) ●

Das Frankfurter Kinderbüro ist eine kommunale Informations-, Beratungs-, und Kontaktbörse für Kinder und Eltern.

[www.kinderbuero-ffm.de](http://www.kinderbuero-ffm.de) ●

## Anhang III: Nützliche Adressen

- [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)
- [www.berami.de](http://www.berami.de)
- [kontakt@berami.de](mailto:kontakt@berami.de)
- [www.walter-kolb.de](http://www.walter-kolb.de)
- [info@walter-kolb-stiftung.de](mailto:info@walter-kolb-stiftung.de)
- [www.berufliche-erkennung.de](http://www.berufliche-erkennung.de)
- [www.bwhw.de](http://www.bwhw.de)
- [zentrale@bwhw.de](mailto:zentrale@bwhw.de)
- [www.bildungsnetz-rhein-main.de](http://www.bildungsnetz-rhein-main.de)
- [www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info)
- [www.buergerinstitut.de](http://www.buergerinstitut.de)
- [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)
- [www.dikom-frankfurt.de](http://www.dikom-frankfurt.de)
- [dikom@online.de](mailto:dikom@online.de)
- [www.faprik.com](http://www.faprik.com)
- [info@faprik.com](mailto:info@faprik.com)
- [www.frankfurt.de](http://www.frankfurt.de)
- Agentur für Arbeit
- berami berufliche Integration e. V.  
Burgstraße 106, 60389 Frankfurt am Main  
Tel. 069 91 30 10-0
- Beratungsstelle für Weiterbildung Rhein-Main  
der Walter-Kolb-Stiftung  
Kurt-Schumacher-Straße 41, 60313 Frankfurt am Main  
Tel. 069 212409-00
- Berufliche Anerkennung  
in Ausland erworbener Bildungsabschlüsse
- BWHW, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.  
Tel. 069 95808-251, MoNa-Bildungsträger
- Bildungsnetz Rhein-Main
- Bildungsprämie
- Bürgerinstitut, Arbeit für älter werdende Menschen
- Bundesministerium für Bildung und Forschung
- DiKoM Agentur für Diversity Management  
und Interkulturelle Kompetenz e. V.  
Berger Straße 69, 60316 Frankfurt am Main  
Tel. 069 91318811
- FAPRIK gGmbH, gemeinnützige Ausbildungs- und Handels GmbH  
Geschäftsstelle Arnsburger Straße 70, 60385 Frankfurt am Main  
Tel. 069 43051978, MoNa-Bildungsträger
- Stadt Frankfurt



- Frankfurter Weg zum Berufsabschluss  
c/o BWHW (kaufmännische Berufe)  
c/o Werkstatt Frankfurt (gewerbliche Berufe)  
[www.bwhw.de/angebote/frankfurter-weg-zum-berufsabschluss-b-rokaufleute](http://www.bwhw.de/angebote/frankfurter-weg-zum-berufsabschluss-b-rokaufleute) ●  
[www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter\\_weg.html](http://www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter_weg.html) ●
- GKV – Die gesetzlichen Krankenkassen  
[www.g-k-v.de/gkv](http://www.g-k-v.de/gkv) ●
- Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main  
Bockenheimer Landstr. 21, 60325 Frankfurt am Main  
[www.hwkrheinmain.de](http://www.hwkrheinmain.de) ●
- Hessencampus c/o Volkshochschule Frankfurt  
Tel. 069 21246703  
[www.hessencampus-frankfurt.de](http://www.hessencampus-frankfurt.de) ●
- Hessische Weiterbildungsdatenbank  
[www.hessen-weiterbildung.de](http://www.hessen-weiterbildung.de) ●
- IHK Darmstadt  
Rheinstraße 89, 64295 Darmstadt  
Tel. 06151 8710  
[www.darmstadt.ihk.de](http://www.darmstadt.ihk.de) ●
- IHK Frankfurt am Main  
Börsenplatz 4, 60313 Frankfurt am Main  
Tel. 069 2197-0  
[www.frankfurt-main.ihk.de](http://www.frankfurt-main.ihk.de) ●
- Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik  
INBAS GmbH, Herrnstraße 53, 63065 Offenbach am Main  
Tel. 069 27224-0  
[www.inbas.com](http://www.inbas.com) ●
- Internationaler Bund IB, Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit  
[internationaler-bund.de](http://internationaler-bund.de) ●
- iuba – Internationale Unternehmen bilden aus  
Ansprechpartner HWK Frankfurt-Rhein-Main:  
Herr Zeynel Tekin, Tel. 069 97172-238, Fax 069 97172-5238  
Ansprechpartner IHK Frankfurt am Main:  
Herr Hasan Kara, Tel. 069 21971-381, Mobil: 0175 2675307,  
Fax: 069 2197-1396  
[www.iuba.de](http://www.iuba.de) ●  
[tekin@hwk-rhein-main.de](mailto:tekin@hwk-rhein-main.de) ●  
[h.kara@frankfurt-main.ihk.de](mailto:h.kara@frankfurt-main.ihk.de) ●

- [www.kubi.info](http://www.kubi.info)
- [mail@kubi.info](mailto:mail@kubi.info)
- [www.kursnet.arbeitsagentur.de](http://www.kursnet.arbeitsagentur.de)
- MiQua (auf [www.berami.de](http://www.berami.de))
- [walter@berami.de](mailto:walter@berami.de)
- [miqua@online.de](mailto:miqua@online.de)
- [www.mona-frankfurt.de](http://www.mona-frankfurt.de)
- [info@mona-frankfurt.de](mailto:info@mona-frankfurt.de)
- [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)
- [www.perspektive-berufsabschluss.de](http://www.perspektive-berufsabschluss.de)
- [www.qualifizierungsschecks.de](http://www.qualifizierungsschecks.de)
- [www.destatis.de](http://www.destatis.de)
- [www.vbff-ffm.de](http://www.vbff-ffm.de)
- [info@vbff-ffm.de](mailto:info@vbff-ffm.de)
- [www.vhs.frankfurt.de](http://www.vhs.frankfurt.de)
- [vhs@frankfurt.de](mailto:vhs@frankfurt.de)
- KUBI, Verein für Kultur und Bildung e. V. – Kültür ve Eđitim Derneđi  
Burgstr. 106, 60389 Frankfurt  
Tel. 069 94592084, MoNa-Bildungsträger
- Kursfinder der Agentur für Arbeit
- MiQua – Qualifizierungsberatungstelle für beschäftigte MigrantInnen  
Ansprechpartnerin für MiQua bei berami:  
Rosina Walter, Tel. 069 913010-11  
Ansprechpartner für MiQua bei DiKom:  
Martin Wagner, Tel. 069 913988-11
- MoNa  
Abschlussorientierte Modulare Nachqualifizierung Frankfurt  
c/o Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.  
Hedderheimer Landstr. 147, 60439 Frankfurt am Main  
Tel. 069 580909-0
- Netzwerk Integration durch Qualifikation IQ
- Perspektive Berufsabschluss, BMBF-Programm
- Qualifizierungsscheck Hessen zur Förderung von Weiterbildung
- Statistisches Bundesamt
- VbFF, Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V.  
Walter-Kolb-Straße 1-7, 60594 Frankfurt am Main  
Tel. 069 7950990, MoNa-Bildungsträger
- Volkshochschule Frankfurt am Main  
Sonnemannstraße 13, 60314 Frankfurt am Main  
Tel. 069 21271501

- Walter-Kolb-Stiftung e. V.  
Kurt-Schumacher-Straße 41, 60313 Frankfurt am Main  
Tel. 069 212409-00  
[www.walter-kolb.de](http://www.walter-kolb.de) ●  
[info@walter-kolb-stiftung.de](mailto:info@walter-kolb-stiftung.de) ●
- Wirtschaftsförderung Frankfurt GmbH der Stadt Frankfurt am Main  
Hanauer Landstraße 126, 60314 Frankfurt am Main  
Tel. 069 21236209  
[www.frankfurt-business.net](http://www.frankfurt-business.net) ●
- ZfW gGmbH, Zentrum für Weiterbildung gemeinnützige GmbH  
Elbinger Straße 7, 60487 Frankfurt am Main  
Tel. 069 97776-300, MoNa-Bildungsträger  
[www.zfw.de](http://www.zfw.de) ●  
[info@zfw.de](mailto:info@zfw.de) ●



Perspektive  
Berufsabschluss

Modulare  
Nachqualifizierung  
Frankfurt