

Schlussbericht gemäß Anlage 2 (zu Nr. 3.2 BNBest-BMBF 98)

## **Move it Mannheim – auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt**

Förderinitiative 2: „Abschlussorientierte Modulare Nachqualifizierung“ im  
Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“

Laufzeit: 01.10.2010 - geplant: 30.09.2013, vorzeitig beendet zum 31.05.2013

**Antragsteller:** DB Mobility Logistics AG, DB Training, Learning & Consulting (FKZ: 01NT1008)

### **Autoren:**

Dr. Ina Schreiner, DB Training

Leipzig, 30. November 2013

# Inhalt

<b>I.</b>	<b>Kurzfassung des Abschlussberichts zu „Move it – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt“ .....</b>	<b>3</b>
	1. Aufgabenstellung .....	3
	2. Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde.....	4
	3. Planung und Ablauf des Vorhabens.....	5
	4. Wissenschaftlicher und technischer Stand.....	7
	5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen.....	9
<b>II.</b>	<b>Eingehende Darstellung .....</b>	<b>11</b>
	1. Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses.....	11
	1.1 Move it Mannheim – Teilprojekt 1- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit .....	12
	1.2 Move it Mannheim – Teilprojekt 2 – Bedarfsanalyse zum Fachkräftebedarf bei Unternehmen im Verkehrsmarkt .....	14
	1.3 Move it Mannheim – Teilprojekt 3 – Gewinnung von Teilnehmern für nachgefragten Fachkräftebedarf .....	22
	1.4 Move it Mannheim – Teilprojekt 4 – Beantragung von Fördergeldern .....	29
	1.5 Move it Mannheim – Teilprojekt 5 – Organisation und Durch- führung der Nachqualifizierung .....	31
	1.6 Move it Mannheim - Teilprojekt 6 – Controlling und Monitoring ..	36
	1.7 Cultural und Gender Mainstreaming .....	37
	2. Darstellung wichtigster Positionen des zahlenmäßigen Nachweises.....	38
	3. Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit.....	38
	4. Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere der Verwertbarkeit des Ergebnisses.....	39
	5. Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen.....	40
	6. Erfolge oder geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses.....	41

# I. Kurzfassung des Abschlussberichts zu „Move it – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt“

## 1. Aufgabenstellung

„Move it – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt“ ist eines von 42 Projekten der Förderinitiative 2, Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ für die Metropolregion Rhein-Neckar und Mannheim. Hauptanliegen des Projektes ist die gezielte Erschließung von Fachkräftepotenzialen durch die Akquise, Beratung und Qualifizierung von an- und ungelernten Beschäftigten und Arbeitslosen, um dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Bedarf der Unternehmen im Verkehrs- und Logistikmarkt nach qualifizierten Mitarbeitern Rechnung zu tragen. Um diesen Anspruch gerecht zu werden, ist ein strategisches Netzwerk entsprechender regionaler Akteure zu etablieren, die die berufliche Nachqualifizierung für junge Erwachsene fördern und umsetzen. Regionale Akteure aus Wirtschaft, Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungsförderung, Bildung und verschiedener Interessensverbände sollen für das Thema „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ sensibilisiert und dauerhaft vernetzt werden. Bereits vorhandene Beratungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote zur beruflichen Nachqualifizierung sollen gebündelt, ausgebaut und ergänzt werden. Das Vorhaben zielt vordergründig darauf ab, stabile Netzwerkstrukturen zwischen den Institutionen und Bildungsträgern, die an der beruflichen Nachqualifizierung beteiligt sind herzustellen, das Anliegen zu kommunizieren, Bedarfe zu erfassen und geeignete Angebote zur Verfügung zu stellen. Für die Zielgruppe der beschäftigten oder arbeitslosen An- und Ungelernten sollen über das Projektende hinaus qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Beratungs- und Koordinierungsangebote bereit gestellt werden und abgestimmte, anerkannte und verwertbare modulare Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Folgende Handlungsfelder standen im Fokus des Projektes:

- Vernetzung regionaler Akteure
- Auf- und Ausbau von regionalen Serviceangeboten
- Erhebung regionaler Bedarfe an abschlussorientierten Nachqualifizierungen im Verkehrsmarkt
- Beratung von Unternehmen und Beschäftigten/Arbeitslosen ohne verwertbaren Berufsabschluss zu Angeboten der modularen Nachqualifizierung und Förderung
- Auf- und Ausbau des regionalen Nachqualifizierungsangebotes
- Gewinnung von Teilnehmern für nachgefragten Fachkräftebedarf, Organisation und Durchführung sowie Begleitung der Nachqualifizierung
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- Cultural und Gender Mainstreaming

Das Projekt wurde in 6 Teilprojekte untergliedert und stand unter der Regie einer Projektleitung. Des Weiteren wurde für das Vorhaben ein Projektbüro in Mannheim eingerichtet.

- TP 1 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- TP 2 Bedarfsanalyse – Fachkräftebedarf bei Unternehmen im Verkehrsmarkt
- TP 3 Gewinnung von Teilnehmern (Beschäftigte/ Arbeitslose) für nachgefragten Fachkräftebedarf
- TP 4 Beratung bei der Beantragung der Fördergelder für Nachqualifizierung
- TP 5 Organisation und Begleitung bei der Durchführung der Nachqualifizierung
- TP 6 Controlling und Monitoring

## 2. Voraussetzung, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist eine wichtige Voraussetzung für einen dauerhaften Einstieg ins Erwerbsleben und somit auch für eine erfolgreiche Integration von Menschen. Zurzeit verfügt z. B. über eine Million Jugendliche über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Für An- und Ungelernte wird es jedoch zunehmend schwieriger, in den Unternehmen weiterhin beschäftigt zu werden oder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Moderne Technologien erfassen zunehmend Arbeitsbereiche, die vorwiegend für die Beschäftigung An- und Ungelernter zur Verfügung standen. Gewichtige Gründe sprechen für ein Engagement der An- und Ungelernten, sowie der beteiligten Unternehmen und Institutionen für eine Erlangung des Berufsabschlusses. Der Fachkräftebedarf in Deutschland steigt seit 2008 ständig an. Die Altersstruktur der Bevölkerung und die Altersstruktur in den Betrieben sowie geburtenschwache Jahrgänge verschärfen das Problem in den nächsten Jahren weiterhin. Um betriebliches Wissen und Erfahrungen in den Unternehmen zu sichern und die Kenntnisse und Fähigkeiten rechtzeitig an jüngere MitarbeiterInnen weitergeben zu können, müssen an- und ungelernete Beschäftigte oder Arbeitslose, die keinen verwertbaren Abschluss mehr haben, die Chance zur Weiterbildung bekommen.

Vor dem Projektvorhaben gab es in der Metropolregion Rhein-Neckar und Mannheim nur vereinzelt Angebote zur abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung für die Zielgruppe der An- und Ungelernten mit oder ohne Beschäftigung. Ein Netzwerk oder eine ausgeprägte Kompetenzstruktur auf diesem Gebiet war nicht vorhanden, die Nachqualifizierung war bei Arbeitsagenturen, Jobcentern, Kammern oder Unternehmen noch kein Kernthema. Hier setzt das Vorhaben des Antragstellers an und versucht die Nachqualifizierung bei Verbänden der Wirtschaft, Institutionen, Verwaltungen und Bildungsträgern zu etablieren und entsprechende Kompetenzen aufzubauen.

### a) Wirtschaftliche Situation

Das Rhein Neckar-Gebiet ist geprägt durch einen Rückgang im industriellen Sektor einhergehend mit einer Zunahme im Dienstleistungssektor. Sehr wohl von Bedeutung sind dabei immer noch die Metallindustrie und die chemische Industrie.

Mannheim ist ein großer Verkehrsknotenpunkt im Schienenverkehr Deutschlands. In Mannheim und im Rhein-Neckar Gebiet liegen Schwerpunkte der Verkehrsbranche in den Segmenten Bau- und Sicherungsdienst, sowie in der Herstellung von Bahntechnik (z. B. Bombardier Transportation). Zudem hat die Bahntochter DB Schenker Rail eine große Niederlassung in Mannheim. Im Zusammenhang mit wichtigen Bahnstrecken (Rheintalstrecke Mannheim –Basel, Hochgeschwindigkeitstrecke Mannheim Stuttgart) haben sich viele Unternehmen des Verkehrsmarktes in der Rhein-Neckar Region angesiedelt – sowohl Firmen die auf den

Schienenverkehr zugeschnitten sind, als auch Firmen die auf den Straßengüterverkehr (Speditionen) fokussieren.

Dabei ist es nicht nur vordergründig wichtig, aktuell bestehende Bedarfe an Fachkräften zu decken, sondern es muss ein Netzwerk auf Arbeitgeberseite kreiert werden, das nachhaltig für diese Problematik sensibilisiert und Systeme errichtet um Nachqualifizierungen zu ermöglichen.

#### b) Arbeitsmarktpolitische Situation

Ein wichtiger Grund zur Qualifizierung zum Berufsabschluss ist die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit für An- und Ungelernte. Aus Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ist erkennbar, dass ungelernete Personen prozentual häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die soziale Integration ist damit gefährdet, besonders auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Laut Entwurf des Berufsausbildungsberichts 2010 sind Jugendliche mit Migrationshintergrund wesentlich seltener an einer Ausbildung beteiligt, als gleichaltrige Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Nur 32,2 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund absolvieren eine Berufsausbildung. Der Prozentsatz der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist mit 68,2 % wesentlich höher, aber immer noch zu wenig. Dabei spitzt sich die Situation bei den ungelernen jugendlichen Personen zu, trifft aber auch auf erwachsene ungelernete Personen jeglichen Alters zu. Insofern wurde keine explizite Altersbeschränkung im Projekt vorgenommen.

#### c) Bildungspolitische Situation

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt fand die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung bildungspolitisch eine breite Unterstützung durch alle Akteure in Politik und Wirtschaft. Lange Zeit ein Sorgenkind, begann sich ab 2010 mit steigender Konjunktur die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu entspannen. Unternehmen klagten über fehlende Fachkräfte und erste Ausbildungsplätze blieben unbesetzt. Diese Situation hat sich während der 3 Jahre Projektlaufzeit nicht verändert. Move it nahm diese Entwicklung auf und unterbreitete Vorschläge für die Ausbildung und Nachqualifizierung von sogenannten Altwerbern, An- und Ungelernten und Arbeitslosen ohne Berufsabschluss im Verkehrsmarkt. Im Unterschied zur jetzigen Situation und zu anderen Bundesländern gab es in der Projektregion 2010 keine Form der Weiterbildungsberatung, die auch die Beratung zur Nachqualifizierung hätte leisten können. Durch die bundesweite Präsenz des Projektnehmers DB Training konnte dieses Know how aufgebaut und nach Projektende verankert werden.

### **3. Planung und Ablauf des Vorhabens**

Dem Antrag entsprechend wurden die Teilprojekte (TP) in folgender zeitlicher und inhaltlicher Abfolge bearbeitet:

#### **4. Quartal 2010**

- Organisation und Durchführung einer öffentlichkeitswirksamen Auftaktveranstaltung zu Projektbeginn
- Vorbereitende Arbeiten zur Kommunikation des Projektanliegens

- Kontaktaufnahme zu Unternehmen und Branchenverbänden und Erhebung von Qualifizierungsbedarfen im Verkehrsmarkt
- Durchführung Arbeitsmarktanalysen und Stellenrecherchen
- Erste Produktplanung und Produktrecherchen zu modularen Ausbildungsbausteinen

#### **1.-4. Quartal 2011**

- Entwicklung von Beratungskonzepten, Erstellung Infomaterialien und Formularen
- Organisation und Durchführung erster Fachkonferenzen und Netzwerktreffen
- Entwicklung und Vertrieb von Flyern und Informationsmaterial für verschiedene Zielgruppen des Projektes
- Vorbereitung von Radiospots und Mailingaktionen
- Regionale berufsbezogene Bedarfs- und Stellenanalysen, Expertengespräche mit Zielgruppen und Vereinen
- Durchführung von Informationsveranstaltungen, Teilnahme an regionalen Weiterbildungsmessen und Jobbörsen
- Etablierung eines Beratungsbüros mit kontinuierlichen Beratungsterminen und Beratung von an- und ungelernten Beschäftigten oder Arbeitslosen
- Präsentation des Projektanliegens bei Personalverantwortlichen oder Geschäftsführern von regionalen Verkehrsunternehmen
- Identifizierung und Produktentwicklung nachgefragter abschlussorientierter modularer Ausbildungsbausteine
- Anerkennung entwickelter Bausteine bei der regionalen IHK
- Vermittlung An- und Ungelernter oder Arbeitsloser in anerkannte Ausbildungsbausteine
- Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung , aktive Teilnahme an den Veranstaltungen des Projektträgers

#### **1-4. Quartal 2012**

- Aufbau einer Move-it Projekthomepage und Pflege der Internetpräsenz
- Fortsetzung Presse- und Medienarbeit
- Organisation „Runder Tische“ mit Netzwerkpartnern, Darstellung des Projektanliegens bei Arbeitsagenturen, Jobcentern, Migrantenvereinen, Branchenvereinigungen im Verkehrsmarkt und Unternehmen des Schienen- und Güterverkehrs
- Entwicklung von Handlungskonzepten mit Netzwerkpartnern zur Umsetzung der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung in der Region
- Erhebung von Qualifizierungsangeboten für die Verkehrs- und Logistikbranche und Ausbau der Kooperation mit regionalen Bildungsdienstleistern
- Recherche und Einbindung bundes-, landes- und kommunalpolitische Fördermöglichkeiten und Entwickeln eines „Förderkatalogs“
- Produktentwicklung modularer Ausbildungsbausteine abschließen
- Ausweitung der Anerkennung der Ausbildungsbausteine durch weitere IHK und DIHK
- Kontinuierliche Qualifizierungsberatung und Vermittlung von An- und Ungelernten sowie Arbeitslosen in anerkannte Ausbildungsbausteine
- Betreuung von Teilnehmern in modularen Qualifizierungen

- Zusammenarbeit mit wiss. Begleitung und Projektträger
- Erhebung von Kennzahlen und Evaluation der erreichten Ergebnisse

#### **1.-2. Quartal 2013**

- Konsolidierung der Netzwerkarbeit
- Medien und Öffentlichkeitsarbeit zu den Ergebnissen
- Teilnahme an Job- und Weiterbildungsmessen
- Fortsetzung der Qualifizierungsberatung und Teilnehmerbetreuung
- Erhebung von Kennzahlen und Auswertung der erreichten Ergebnisse
- Organisation einer öffentlichkeitswirksamen Abschlussveranstaltung

Die Bewilligung des Projektes erfolgte am 16.11.2010. Die ersten vorbereitenden Arbeiten des Projektleiters begannen am 01.10.2010 mit organisatorischen Aufgaben und der Etablierung einer Projektleitung. Einen Monat später nahm die erste Qualifizierungsberaterin ihre Arbeit in Mannheim auf. Trotz einer zeitnahen Ausschreibung blieb die 2. geplante Stelle einer/eines Qualifizierungsberaterin/Qualifizierungsberaters bis zum Beginn des 2. Quartals 2011 vakant. Der Projektträger DLR wurde über diese ersten Anlaufschwierigkeiten informiert. Die vorgesehene volle personelle Besetzung war ab 01.04.2011 gegeben.

Trotz der anfangs etwas schwierigen Bedingungen konnten alle im Projektplan vorgesehenen Arbeitsschwerpunkte in Bezug auf Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Bedarfsanalysen, Information und Beratung von Netzwerkpartner (vorrangig Agentur für Arbeit, Unternehmen und IHK) und Gewinnung und Beratung erster Teilnehmer umgesetzt werden.

Nach genau 2 Jahren Projektlaufzeit ergaben sich nochmals personelle Veränderungen, die dem PT-DLR zeitnah kommuniziert wurden. Zum 30.09.2012 verließen der Projektleiter und eine Qualifizierungsberaterin das Projekt Move it Mannheim. Des Weiteren beendete zum 31.12.2012 die 2. Qualifizierungsberaterin ihre Arbeit im Projekt. Die Aufgaben des Projektleiters wurden ab dem 01.10.2012 nahtlos von einer neuen Projektleiterin übernommen. Eine Nachbesetzung der Stellen der Qualifizierungsberater gestaltete sich aufgrund der Befristung des Projektes bis September 2013 schwieriger. Für den Zeitraum vom 01.10.2012 bis zum 31.05.2013 konnte eine befristete, teilweise Nachbesetzung erfolgen.

## **4. Wissenschaftlicher und technischer Stand**

Eine Basis des Projektes Move it war das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem ESF geförderte Projekt „JOBSTARTER CONNECT“, das das Ziel verfolgte, Lösungsansätze für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine zu entwickeln und zu erproben. Einer der vier Anwendungsbereiche zur Erprobung der Ausbildungsbausteine in der Praxis sind Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung. Mit diesem Programm knüpfte das BMBF an die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) an. Dieser hatte 2007 in zehn Leitlinien Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge für eine mittelfristig wirksame Modernisierung

und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung vorgelegt. Der Leitgedanke dabei war, die Übergänge zu optimieren und Wege in die betriebliche Ausbildung zu sichern. Die Mitglieder des IKBB waren neben Vertretern der Bundes- und Landesministerien auch Vertreter aus Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften sowie Vertreter von Unternehmen, Berufsschulen, Bundesagentur für Arbeit und Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Wichtigste Ziele waren, die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch eine Verbesserung des Übergangs in das duale System der betrieblichen Ausbildung und ein verbesserter Zugang zur Externenprüfung für Altbewerber sowie An- und Ungelernte. In diesem Rahmen hat das BiBB im Auftrag des BMBF auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine entwickelt und erprobt. Für insgesamt 14 Ausbildungsberufe im Bereich Industrie, Handel und Handwerk liegen zeitlich begrenzte, standardisierte Ausbildungsbausteine, die alle Inhalte aus dem jeweiligen Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan abbilden und in ihrer Gesamtheit auf einen Berufsabschluss vorbereiten, als Produkte zu Erprobung vor.

Des Weiteren wurde auf die zertifizierten Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit, die in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung im Projekt „Optimierung der Qualifikationsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ entwickelt wurden, zurückgegriffen. Für den Verkehrs- und Logistikmarkt waren hier die Module zum Berufskraftfahrer von besonderer Bedeutung.

[www.jobstarter.de/media/Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur fuer Arbeit f-bb.pdf](http://www.jobstarter.de/media/Zertifizierte_Teilqualifikationen_der_Bundesagentur_fuer_Arbeit_f-bb.pdf)

Handlungsleitend für die praktische Arbeit an den Projektzielen waren weiterhin Ergebnisse und Erfahrungen aus den folgenden Projekten und Programmen:

- Neue Wege zum Berufsabschluss – berufsbegleitende Nachqualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener  
<http://www.berufsabschluss.de>
- BiBB-Standards zur modular gestalteten beruflichen Nachqualifizierung  
<http://www.good-practice.de/3342.php>
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung  
<http://www.forum-beratung.de>
- BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“  
<http://www.kompetenzen-foerdern.de>

Weitere genutzte Informationsangebote:

- Internetangebot des BMBF zum Programm „Perspektive Berufsabschluss“
- Newsletter und Schriftenreihe des Programmträgers DLR zum Programm „Perspektive Berufsabschluss“
- Internetangebot des Bundesinstitutes für Berufsbildung
- BiBB-Reports
- Berichte zur wissenschaftlichen Begleitung der Förderinitiative 2 durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
- Internetangebote des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und der regionalen Industrie- und Handelskammern

- Internetangebot des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und der regionalen Handwerkskammern
- Internetangebot der Bundesagentur für Arbeit und der regionalen Agenturen und Jobcenter
- Publikationen und Internetangebot des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Internetangebote verschiedener Projekte der Förderinitiative zur Abschlussorientierten beruflichen Nachqualifizierung des Programms Perspektive Berufsabschluss (z.B.: NANO-Nachqualifizierung Nordbayern, Perspektive Südbayern, SENO – Service Nachqualifizierung Oberrhein)

## 5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

In der Netzwerkstruktur des Projektes Move it Mannheim und Metropolregion Rhein-Neckar waren folgende Akteure aus Wirtschaft, Organisationen und Verbänden, Bildungsträgern und arbeitsmarktpolitischen Akteuren verankert:

### Arbeitsagenturen:

- Mannheim
- Ludwigshafen
- Frankfurt Main
- Darmstadt
- Limburg
- Mainz
- Ludwigsburg

### Jobcenter:

- Darmstadt
- Ludwigshafen
- Offenbach
- Limburg-Weilburg
- Frankfurt Main Süd
- Mainz
- Worms

### Bildungsträger:

- WAS Schulung GmbH
- BZE –Bildungszentrum des Einzelhandels Mannheim gGmbH
- Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH
- Bildungszentrum Thilo Müller Ludwigshafen
- Donner +Partner GmbH Bildungszentren Baden- Württemberg
- DAA – Deutsche Angestellten Akademie Mannheim
- Bildungsakademie der Handwerkskammer Mannheim
- dguv job – Arbeitsvermittlung der gesetzlichen Unfallversicherung

### Netzwerke:

- Netzwerk für berufliche Fortbildung Heidelberg und Mannheim
- Arbeitsgemeinschaft berufliche Bildung, regionale Vereinigung von Bildungsträgern
- Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar e.V.

Migrantenvereine:

- IKUBIZ – Beratungs- und Qualifizierungsstelle für Migrantinnen und Migranten
- Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim

Branchenverbände:

- Verband des Verkehrsgewerbes Nordbaden e.V.
- LogBW – Logistiknetzwerk Baden-Württemberg

IHK:

- Rhein-Neckar in Mannheim
- IHK Karlsruhe
- IHK Rheinhessen in Mainz

Auf regionaler und überregionaler Ebene bestand weiterhin eine enge Zusammenarbeit mit den anderen Projekten zur Nachqualifizierung und der wissenschaftlichen Begleitung im Rahmen der Förderinitiative 2 „Abschlussorientierte Nachqualifizierung“ des Programmes „Perspektive Berufsabschluss“ sowie mit dem Programmträger im DLR.

## **II. Eingehende Darstellung**

### **1. Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses**

Das Projekt „Move it Mannheim –Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt“ ist ein regionales und auf die Verkehrs- und Logistikbranche zugeschnittenes Projekt der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ des Programmes „Perspektive Berufsabschluss“ und verfolgt das Ziel, durch regionale Strukturentwicklung die Nachqualifizierung als Regelangebot zu etablieren. Die Arbeit dieses Förderschwerpunktes bezieht sich dabei auf vier zentrale Handlungsfelder der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung.

- Aufbau, Verstetigung und Optimierung regionaler Netzwerkstrukturen der relevanten Akteure aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Aus- und Weiterbildung
- Auf- und Ausbau von regionalen Serviceangeboten auf Grund von Bedarfsanalysen, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen und qualitativ hochwertigen, anrechenbaren und abschlussorientierten Weiterbildungsangeboten
- Auf- und Ausbau von regionalen Nachqualifizierungsangeboten und Verankerung von entsprechenden Qualitätsstandards zur Durchführung von abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung in Kooperation mit Unternehmen, Bildungsanbietern, Kostenträgern und zuständigen Stellen
- Bekanntmachung des Anliegens und der Angebote der abschlussorientierten Nachqualifizierung durch konzertierte Öffentlichkeitsarbeit bei Personalverantwortlichen von Unternehmen, an- und ungelernten jungen Erwachsenen mit oder ohne Beschäftigung, arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Bildungsanbietern, um auf Nachqualifizierung als Chance zur Fachkräftegewinnung aufmerksam zu machen

Zu berücksichtigen sind weiterhin die Querschnittsthemen Gender und Cultural Mainstreaming als Qualitätskriterium für die Umsetzung der zentralen Handlungsfelder.

Durch den Ansatz von Cultural Mainstreaming sollen Menschen mit Migrationshintergrund gleichermaßen Zugang zu Nachqualifizierung erhalten, und er zielt damit auf die Sicherung gleicher Teilhabechancen und damit auf die Gleichberechtigung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund hin. Im Projekt ist zu prüfen, ob eventuell spezifische Voraussetzungen, Lebensbedingungen oder Orientierungen der Migrantinnen und Migranten berücksichtigt werden müssen. Es ist zu gewährleisten, dass diese Personen in gleicher Weise wie Personen ohne Migrationshintergrund erreicht und gleichberechtigt in die Planung, Beratung und Durchführung der Nachqualifizierung einbezogen werden.

Im Kontext der Nachqualifizierung bedeutet Gender Mainstreaming, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und die Geschlechterperspektive in alle Handlungsfelder zu integrieren, um Bedürfnisse und Lebensverhältnisse von Frauen und Männer in Bezug auf Nachqualifizierung gleichermaßen zu berücksichtigen.

Die nachfolgende Darstellung beschreibt bezogen auf die oben aufgeführten Zielvorgaben ihre Umsetzung in den Teilprojekten 1 bis 6, die quantitativen und qualitativen Ergebnisse und die Verwendung der Zuwendung.

## **1.1 Move it Mannheim – Teilprojekt 1 – Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit**

Folgende Schwerpunkte waren über die gesamte Projektlaufzeit zu bearbeiten:

- Kick-off Veranstaltung zur Projekteröffnung durchführen
- Presseartikel verfassen
- Flyer für Arbeitgeber/ Personalverantwortliche in Unternehmen entwickeln
- Flyer für Arbeit Suchende sowie für An- und Ungelernte in Firmen erarbeiten
- Internetauftritt – Projekthomepage erstellen
- Projekt mit Abschlussveranstaltung öffentlichkeitswirksam beschließen

Für die Bildung von Strukturen zur Umsetzung der Nachqualifizierung in der Region Mannheim und Metropolregion Rhein-Neckar war eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit zur Kommunikation des Projektanliegens bei den Zielgruppen und den Akteuren im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung von Anfang an als zwingend notwendig erachtet worden.

Dazu zählten Unternehmen mit ihren Personalverantwortlichen und ihren Beschäftigten, junge Erwachsene ohne Berufsabschluss mit oder ohne Beschäftigung, Mitarbeiter/innen von Arbeitsagenturen und Jobcentern, regionale Weiterbildungsanbieter und zuständige Stellen wie IHK und Handwerkskammern. Auch Migrantenorganisationen, Branchenverbände und Netzwerke der Politik, der Wirtschaft und der Bildungsanbieter gehörten zum Adressatenkreis. Erreicht wurden sie durch Veranstaltungen in Form von Foren und Runden Tischen, Expertengesprächen, Jobmessen, Workshops und Informationsveranstaltungen sowie Netzwerktreffen. Auch Printmedien wie Flyer, Zeitungen und Fachpublikationen wurden genutzt, um das Projektanliegen darzustellen und die relevanten Zielgruppen anzusprechen. Moderne Medien wie Internet und Radio eigneten sich ebenfalls sehr gut, um das Thema Abschlussorientierte Nachqualifizierung regional zu kommunizieren. Im Projekt entwickelte Werbeträger wie Messe- oder Posterwände gehörten, wie auch kleine Werbeatikel, zu den Produkten der Öffentlichkeitsarbeit dazu. Um das Vorhaben bekannt zu machen und Netzwerkpartner zu gewinnen, fand eine große Kick-off Veranstaltung am 24. Februar 2011 in der IHK Mannheim statt. Daran nahmen Vertreter der wissenschaftlichen Begleitung f-bb, Unternehmen der Verkehrs- und Logistikbranche, IHKn, Bildungsträger, Arbeitsagenturen und Jobcenter der Region und verschiedene Verbände teil. Durch die Einladung der Presse zu größeren Veranstaltungen oder Zusendung von Artikeln, in denen Teilnehmer und Teilnehmerinnen über ihre Erfolge bei der Nachqualifizierung berichten, wurde eine kontinuierliche Pressearbeit über die Laufzeit von Move it geleistet und damit für hohe Bekanntheit in der Region gesorgt.

Zu den Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit gehörte auch die Entwicklung von Flyern für die beiden Hauptzielgruppen der jungen arbeitssuchenden Erwachsenen ohne Berufsabschluss sowie der Unternehmen mit an- und ungelernten Beschäftigten. Diese waren auch online auf der Homepage abrufbar.

Nicht unerwähnt sollen Präsentationen zum Projektanliegen Move it bleiben, die zu Informationsveranstaltungen mit Interessenten der Nachqualifizierung oder Mitarbeitern der Arbeitsagenturen, Jobcenter oder Arbeitgebern eingesetzt wurden.

Diese Informationsveranstaltungen bieten gute Möglichkeiten einer Vielzahl von Interessenten die Perspektive auf einen Berufsabschluss darzustellen oder Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten im Verkehrs- und Logistikmarkt aufzuzeigen. Die Einladung der Teilnehmer erfolgt dann nicht nur über das Projekt sondern auch über solche Netzwerkpartner wie Arbeitsagenturen und Jobcenter und das Anliegen der Nachqualifizierung lässt sich dabei einem großen Teilnehmerkreis von 10 – 100 Personen vorstellen. Auch Mitarbeitern und Führungskräften der Agenturen, Jobcenter und IHKn wurden die Möglichkeiten und Chancen, die die Nachqualifizierung bietet, vorgestellt. Damit wurde die Akzeptanz gegenüber dem Projekt erhöht und eine gewisse „Multiplikatorenwirkung“ erzielt. 12 Veranstaltungen dieser Art wurden durchgeführt.

Auch die jährliche Organisation von Berufskundetagen, mit denen die Berufsbilder der Bahn erklärt und durch Besichtigungen greifbar gemacht wurden, stand auf der Agenda der Qualifizierungsberaterinnen. So wurde der Beruf des/der Eisenbahners/in im Betriebsdienst in den beiden Fachrichtungen am 29.06.2011 im Eisenbahnbetriebsfeld in Darmstadt den Netzwerkpartnern vorgestellt. 2012 fand eine ähnliche Veranstaltung mit der Vorstellung weiterer nachgefragter Bahnberufe im Hauptbahnhof in Frankfurt Main statt. Auch hier war die Resonanz der Netzwerkpartner auf diese Veranstaltung und deren Format sehr gut. Im Zeitrahmen 2011 – 2013 nahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Projekt an vier Job- bzw. Bildungsmessen in der Region teil, 2012 sogar gemeinsam mit der Arbeitsagentur Mannheim an einem Messestand.

Die erste Version der Homepage Move it wurde im Februar 2011 online geschaltet. Ein Redesign fand im Jahr 2012 statt .

Das Projekt Move it Mannheim hat in der lokalen Presse und in Publikationen von Branchenverbänden, Netzwerkpartnern und Unternehmen eine Reihe von Artikeln zur Nachqualifizierung und zum Vorhaben sowie Best Practice – Beispiele veröffentlicht und damit für einen hohen Bekanntheitsgrad in der Region gesorgt.

Um die Hauptzielgruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss für abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung zu interessieren und Sie auf die Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die ihnen durch das Projekt Move it geboten werden, aufmerksam zu machen, wurden 2011 beim Radiosender bigFM Werbespots produziert und über den Zeitraum von sieben Tagen über die Bundesländer Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Saarland, Hessen und NRW ausgestrahlt. Die sich daraufhin ergebenden Nachfragen der Interessenten, die sich für eine Qualifizierung zum Berufskraftfahrer, Lagerist, Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter oder Eisenbahner im Betriebsdienst interessierten, kann quantitativ als gut und die Aktion damit als erfolgreich eingeschätzt werden.

Aufgrund der schwierigen Personalsituation im Projekt ab dem 4. Quartal 2012, die sich ab dem 2. Quartal 2013 noch zuspitzte, wurde Move it Mannheim Ende Mai 2013 beendet.

Der offizielle und öffentlichkeitswirksame Abschluss des Projektes Move it Mannheim wurde mit dem Parallelprojekt Move it Köln am 27.09.2013 in Köln durchgeführt. Dazu wurden Netzwerkpartner und Akteure aus der Region Mannheim eingeladen und die Erfolge aus beiden Projekten in einer sehr gelungenen Veranstaltung vorgestellt.

## **Unterstützung der Aktivitäten des Programmträgers und der wissenschaftlichen Begleitung sowie Evaluation**

Das Projekt Move it Mannheim nahm an allen Programmveranstaltungen, Netzwerktreffen und den Workshops der wissenschaftlichen Begleitung durch f-bb teil. Auch entsprechende Berichte und Zuarbeiten wurden termingerecht erbracht.

Den Programmträger im DLR unterstützte das Projekt darüber hinaus insbesondere durch folgende Aktivitäten:

- Veröffentlichung zum Projekt im Newsletter des Programmträgers
- Veröffentlichungen zum Projekt auf der Programm-Homepage „Perspektive Berufsabschluss“
- Veröffentlichung des Vorhabens auf der Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung im Good-Practice-Center 2011
- Erstellung von 2 Beiträgen für Band 5 „Standards in der Nachqualifizierung“ des Programmträgers DLR
- Mitwirkung an der Programm-Jahrestagung 2011 des BMBF in Frankfurt, Teilnahme an der Projektmesse

Der Programmevaluation stand das Projekt Move it für vertiefende Interviews 2011 und 2012 zur Verfügung.

## **1.2 Move it Mannheim - Teilprojekt 2 – Bedarfsanalyse zum Fachkräftebedarf bei Unternehmen im Verkehrsmarkt**

Folgende Schwerpunkte waren in der Projektlaufzeit zu bearbeiten:

- Erstellen von detaillierten regionalen Analysen (Branchenstatistiken zum Qualifizierungsbedarf und Fachkräftebedarf im Verkehrsmarkt)
- Zusammenarbeit mit regionalen Kammern (IHK) und Verbänden
- Zusammenarbeit mit Firmen der Zeitarbeit
- Umfragen bei den Betrieben des Verkehrsmarktes
- Ansprache von Firmen mit ausgewiesenen Fachkräftebedarf
- Ansprache von Zulieferfirmen der DB AG
- Bedarfe von mindestens 50 Fachkräften erheben

Um das Projekt zu einem nachhaltigen Erfolg zu führen, wurde sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite berücksichtigt. Zur Angebotsseite gehören die Arbeitgeber mit explizitem Fachkräftebedarf und die Bildungsträger, die nach AZWV/AZAV zertifizierte Qualifizierungsangebote unterbreiten. Die Nachfrageseite besteht aus Arbeit suchenden und arbeitenden Hilfskräften, die einen Berufsabschluss anstreben. Diese zwei Seiten müssen in Teilen deckungsgleiche Interessen haben, um die Zahl der Berufsabschlüsse steigern zu können. Eine wichtige Komponente ist daher die Bedarfsanalyse bei den Unternehmen und zur wirtschaftlichen Entwicklung in der Region.

**Arbeitsmarktanalysen und Branchenstatistiken** wurden zu Projektbeginn 2010 und dann halbjährlich wiederkehrend von den Qualifizierungsberatern und Qualifizierungsberaterinnen für ihre Region durchgeführt. Erfasst wurden dabei ausgeschriebene freie Stellen, der Verkehrs- und Logistikbranche in verschiedenen Internetportalen wie stepstone.de, monster.de, job24.de, kimeta.de, jobrapido.de und der Stellenbörse der Arbeitsagentur. Auch Stellenbörsen regionaler Anbieter, der Deutschen Bahn AB und ihrer Bahntöchter wie z. B. DB Schenker wurden genutzt. Des Weiteren wurden die Ausschreibungen im Internet und in der Presse regionaler Unternehmen wie Speditionen, Bus- und Nahverkehrsunternehmen, externer Eisenbahnverkehrsunternehmen, Gleisbau- und Eisenbahninfrastrukturunternehmen und Großhandelsfirmen in die Analyse mit einbezogen. Wichtig war es dabei zu erkennen,

- in welche Größenordnungen die Branche Personalbedarfe hat,
- für welche Aufgaben und Tätigkeiten Mitarbeiter gesucht werden,
- welche Qualifizierungen und Voraussetzungen die Bewerber und Bewerberinnen vorweisen sollen und
- welche Anforderungen an die Bewerber/innen gestellt werden und welche Leistungen die Arbeitgeber anbieten.

Die Ergebnisse wurden in folgender Weise im Projekt genutzt werden:

- Personalbedarfe konnten für die einzelnen Branchensegmente quantitativ erfasst werden.
- Auf Unternehmen konnte gezielt zugegangen werden.
- Fachkräftebedarfe aber auch Bedarfe an Mitarbeitern, die für eine Tätigkeit nur angelernt werden, wurden sichtbar.
- Qualifikationsanforderungen für die angebotenen Tätigkeiten wurden erfasst.
- Weiterbildungsangebote konnten an den Anforderungen und den Bedarfen ausgerichtet werden (Weiterbildungen, anerkannte modulare Ausbildungsbausteine, Berufsabschlüsse).
- Neue bedarfsgerechte Angebote konnten zeitnah entwickelt und umgesetzt werden.
- Anforderungen an die Bewerber wurden sichtbar, was die Beratung der Interessenten qualitativ verbesserte und zu konkreten Angeboten führte.
- Qualifizierungsbedarfe konnte den Kostenträgern wie Arbeitsagenturen und Jobcentern für die Bildungszielplanung rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, damit Fördermittel genutzt werden können.

Generell konnte festgestellt werden, dass im Verkehrsmarkt eine hohe Nachfrage nach Fachkräften und ihrer entsprechenden Qualifizierung existiert. Die Nachfrage umfasste eine große Bandbreite, z.B. Eisenbahnfahrzeugführer, Rangierbegleiter, Wagenprüfer im Güterverkehr, Fahrdienstleiter und Kundenbetreuer im Nahverkehr als Bestandteile des Ausbildungsberufes „Eisenbahner im Betriebsdienst“. Auch Gleisbauer oder Gleisbauhelfer oder Schutz- und Sicherheitskräfte werden gesucht, hier wiederum mit Berufsabschluss aber auch in modularer Ausprägung. Gleiches gilt in der Region im Bereich Lager und Logistik. Hier sind häufig ein oder mehrere Ausbildungsbausteine für die Aufnahme einer Tätigkeit ausreichend, in einigen Fällen werden aber auch Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung benötigt. Ähnlich verhält es sich bei der Teilqualifizierung „Güter befördern mit Fahrerlaubniserwerb“ als ein Teil der Ausbildung zum Berufskraftfahrer und bei Gebäudereinigern.

Agenturen und Jobcenter schauen bei ihren Kunden sehr darauf, welche verwertbaren Abschlüsse existieren, oder dass sie bei einer Qualifizierung erworben werden und für eine zügige Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt sorgen.

Auch Beratungsgespräche bei Unternehmen wurden regelmäßig zu Analysen genutzt. Dabei wurden die Personalverantwortlichen der Firmen nicht nur nach ihrem Bedarf an qualifizierten Fachkräften befragt, sondern auch zu den Möglichkeiten der Qualifizierung ihrer an- und ungelerten Beschäftigten beraten. Erfahrungen haben aber gezeigt, dass sich Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer geringqualifizierten Mitarbeiter zurückhalten (s. auch Ausführungen in II, Punkt 1.5).

Bei der DB AG wurde der Kontakt zum neu gegründeten Bereich Personalrekrutierung aufgebaut, um von dieser Organisationseinheit die gebündelten Personalbedarfe zu erhalten. Auch die Kontakte zu den regionalen Personalverantwortlichen der Geschäftsfelder der DB AG wurden ausgebaut.

Die Arbeitsmarktanalysen bezogen sich auf folgende Schwerpunktbereiche:

- Straßengüterverkehr
- Lager und Logistik
- Personenverkehr Bus
- Güterverkehr Schiene
- Personennah- und –fernverkehr Schiene
- Schutz und Sicherheit im Bahnverkehr
- Servicetätigkeiten im Verkehrsmarkt
- spezielle technische Bahnberufe

Zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres erfolgte durch die Qualifizierungsberater/innen eine Auswertung der Bildungszielplanung der Arbeitsagenturen und Jobcenter um zu erkennen, für welche Schwerpunktbereiche der Weiterbildung die jährlich festgelegten Fördermittel ausgereicht werden. Die Qualifizierungen in der Verkehrs- und Logistikbranche der Region Mannheim, Rhein-Neckar gewannen dabei zunehmend an Bedeutung.

Die **Zusammenarbeit mit regionalen Kammern** gestaltete sich im Projekt unterschiedlich. Ein bedeutsamer Partner und Vorreiter bei der Anerkennung der Nachqualifizierungsmodule des Berufsbildes „Eisenbahner/in im Betriebsdienst“ war die IHK Rhein-Neckar in Mannheim. Dabei erhielt das Projekt Move it durch intensive Beratung mit dem Bereich Aus- und Weiterbildung vielfältige Hinweise zu den Anerkennungsvoraussetzungen, lernte wichtige Ansprechpartner zur Erweiterung des Netzwerkes kennen und organisierte gemeinsam mit den Qualifizierungsberatern und –beraterinnen Veranstaltungen zur Kommunikation der Anliegen Perspektive Berufsabschluss durch modulare Nachqualifizierung von an- und ungelerten erwachsenen Personen. Im Juni 2012 führten die Mitarbeiter des Projektes, der IHK Mannheim und des Verband des Verkehrsgewerbes Nordbaden e.V. eine gemeinsame Veranstaltung für Logistikunternehmen durch, bei der Wege zur Nachqualifizierung von (Berufs-)Kraftfahrern aufgezeigt wurden. Die Resonanz der 40 Teilnehmer war ausgesprochen positiv.

Eher skeptisch wurde allerdings von der IHK Mannheim die Möglichkeit betrachtet, auch jungen Erwachsenen unter 25 Jahren eine Nachqualifizierung anzubieten.

Die IHK Mannheim bewilligte als erste IHK bundesweit die insgesamt 6 Qualifizierungsbausteine des Eisenbahners im Betriebsdienst und bestätigte dem Projekt, dass die in den Qualifizierungsmodulen vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse Bestandteil des Ausbildungsrahmenplanes für die Berufsausbildung im Berufsbild „Eisenbahner/in im Betriebsdienst“ sind. Weitere IHKn in der Region, denen die Nachqualifizierungsmodule vorgelegt und auch bewilligt wurden, waren die IHK Karlsruhe und die IHK Rheinhessen in Mainz und die IHK Saarland.

Äußerst hilfreich bei der Anerkennung der Qualifizierungsmodule des/der Eisenbahner/in im Betriebsdienst bei den weiteren IHKn war, dass der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in Berlin dem Anliegen des Projektes sehr positiv gegenüber stand. In einem Rundschreiben an seine Mitglieder forderte er dazu auf, die Module unter Wahrung der Bedingungen des § 45 BBiG für die Zulassung zur Externenprüfung anzuerkennen.

Sowohl in die Arbeitsmarktanalysen als auch in die Beratung der Unternehmen und in die Veranstaltungen der Netzwerkpartner wurden die **Firmen der Zeitarbeit und Personaldienstleistung** einbezogen. Im Projekt bestanden Kontakte zu mehr als 10 solcher Unternehmen wie randstad, Manpower und DB Zeitarbeit. Aufgrund der guten Konjunktur, nicht nur in der Verkehrs- und Logistikbranche, sind sie aber größtenteils nicht mehr so bedeutend am Arbeitsmarkt wie noch vor einigen Jahren. Ursache dafür ist die gestiegene Bereitschaft der Firmen das benötigte Personal wieder selbst einzustellen. Auch Arbeitsagenturen und Jobcenter reagieren eher skeptisch, wenn Personaldienstleister Einstellungsbereitschaft signalisieren. Ähnliche Erfahrungen wurden von den Qualifizierungsberatern und-beraterinnen gemacht, wenn sie geringqualifizierten Arbeitslosen vorschlugen, nach Ende der Qualifizierung bei einem Zeitarbeitsunternehmen zu beginnen. Ausnahme bildete das Geschäftsfeld DB Zeitarbeit der DB AG. Mit guten tarifvertraglichen Regelungen und Perspektiven im Unternehmen Deutsche Bahn konnten auch hier Arbeitsagenturen und Interessenten überzeugt werden.

Im Teilprojekt 2 zur Fachkräftebedarfsanalyse wurde das Hauptaugenmerk auf folgende Schwerpunkte gerichtet:

- **Umfragen bei den Betrieben des Verkehrsmarktes**
- **Ansprache von Firmen mit ausgewiesenen Fachkräftebedarf**
- **Ansprache von Zulieferfirmen der DB AG**

Insgesamt wurden im Projektzeitraum 346 Beratungsgespräche mit Unternehmen hinsichtlich des Anliegens des Projektes und konkreten Nachqualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte geführt. Künftige Personalbedarfe, die über zu qualifizierende Arbeitslose abgedeckt werden könnten, wurden bei diesen Gesprächen im Rahmen einer Bedarfsanalyse ebenfalls mit erfasst. Das Unternehmensnetzwerk mit 86 Firmen der Verkehrs- und Logistikbranche und 18 Konzerngesellschaften der Deutschen Bahn aus der Region wurde sukzessive ausgebaut.

Firmen des Netzwerkes sind:

1. Abax GmbH
2. Achatz GmbH
3. Air cargo wings GmbH
4. Aldi GmbH & co. KG
5. Allgemeine Gleis- und Tiefbauunternehmung GmbH (AGT)
6. Argo Aviation GmbH Main airport center
7. Argo Personal Service GmbH
8. AS Logistik
9. Autobus Sippel
10. BRN Busverkehr Rhein-Neckar
11. Corona Reisen
12. DACHSER GmbH & Co KG
13. Daimler
14. DIEBEL Speditions GmbH
15. Diringer + Scheidel Bauunternehmung
16. Dürk Reisen
17. Fa. Krebs Gleisbau
18. First Group Rhein-Neckar GmbH
19. FOKUS Personalservice GmbH
20. Fritz-Fels GmbH
21. Gleisbau-Union
22. Globus Logistik GmbH & Co. KG
23. Güternahverkehr Maas-Vögele
24. Hans Kaiser GmbH & Co. KG, Gleis- und Tiefbau
25. Heidenreich Gebäudereinigung
26. Heinz Schneider Speditionsgesellschaft
27. Hellermann-Hoffmann Busunternehmen
28. Henkel AG & Co. KaA
29. HLB (Hessische Landesbahn)
30. Ikea deutschland GmbH & co. KG
31. International Time Solutions GmbH
32. i-staff Personaldienstleistungen
33. KargWetterauer GmbH&Co.KG Spedition
34. Keifert Gebäudereinigung
35. Kistenpfennig Aktiengesellschaft
36. Knettenbrech Gurdulic
37. Kühne + Nage AG & Co. KG
38. Kuhnert Reisen
39. LAT Strecken- u. Gleisbau
40. Lehr's Reisen Günther Lehr
41. Ludwig Meyer GmbH&Co. KG Spedition
42. Mainzer Verkehrsgesellschaft (mvg)
43. Mamaco Gebäudereinigung
44. Manpower

45. Mayer GmbH Omnibusbetrieb
46. MGL METRO Group
47. MM-Transporte GmbH
48. MTG Logistik GmbH
49. Netto Marken-Discount AG
50. News-Log Airline Logistics GmbH
51. Omnibus Karl Lehr GmbH & Co. KG
52. Omnibusbetrieb Bernd Trierweiler
53. Omnibusbetrieb Gfrerer
54. Otto Dambach GmbH & Co. KG
55. PalatinaBus GmbH
56. Pepperl+Fuchs
57. Peter Nowak Transporte
58. Pfeifer-Reisen
59. randstad
60. RauTouristik
61. Refood GmbH
62. Reinhard Graf GmbH Omnibusbetrieb
63. Reisebüro und Busunternehmen Nahegold
64. Reisebüro und Omnibusbetrieb Kollerer
65. Reisedienst Joachim Werners GmbH
66. Rhein-Neckar-Verkehr rnv
67. Rhenus veniro
68. Roche Diagnostics GmbH
69. S&F Tours GmbH & Co. KG
70. Schmidt Omnibusreisen
71. Schwälbchen Frischdienst GmbH
72. Select GmbH
73. Socco Group GmbH
74. standby Süd GmbH
75. Strabag Rail Bereich Süd
76. Strukton Rail
77. Team Piening GmbH Mannheim
78. Trans-Regio
79. Unternehmensgruppe Spitze AG
80. Veolia Verkehr Rhein-Main GmbH
81. Verkehrsgesellschaft mbH Bad Kreuznach
82. Wagner-Tours
83. Werner Schneider Omnibusbetrieb
84. Weser-Ems-Bus
85. WIBUS
86. Zellstoff Stendal

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in der Branche verfügt über mehr als 250 Mitarbeiter. Lediglich ein Viertel der Firmen sind als „KMU“ einzustufen.

Am häufigsten wurden Unternehmen im Bereich Lager- und Logistikqualifizierungen beraten. Bezüglich einzelner Module der Ausbildung Fachlagerist bzw. Fachkraft für Lagerlogistik ist festzuhalten, dass nur in sehr wenigen Fällen Interesse an einzelnen Modulen innerhalb der Metropolregion Rhein-Neckar besteht. Personalbedarf besteht durchaus, auch ist das Thema Nachqualifizierung bei den Personalverantwortlichen angekommen; allerdings kann aufgrund der guten Auftragslage nur vereinzelt in Richtung Berufsabschluss nachqualifiziert werden. Es bedarf umfangreicher Absprachen und Planungen bzgl. der Organisation, von der Umstellung von Schichtplänen angefangen bis zur Ersatzplanung der Mitarbeiter, die so manchen Personalverantwortlichen davon abhält, mehrere Mitarbeiter für eine Nachqualifizierung ganz oder teilweise freizustellen.

Das Belegen einzelner Lagermodule (bspw. Kommissionieren) ist für die Betriebe oftmals nicht attraktiv. Bei guter Auftragslage werden vorrangig arbeitsplatzbezogene Einweisungen vorgenommen und kaum auf berufsabschlussfähigen Teilqualifikationen gesetzt. Oft erfolgen die Einstellungen zeitlich befristet und werden über Zeitarbeitsfirmen vorgenommen. Durch die Firmenleitung oder die Personalverantwortlichen wird oft die Meinung vertreten, dass die Initiative zur Nachqualifizierung/ Weiterbildung vom Mitarbeiter selbst ausgehen muss. Allerdings mussten die Qualifizierungsberaterinnen im Projekt die Erfahrung machen, dass die Unternehmen nur sehr eingeschränkt Bereitschaft gezeigt haben, ihre An- und Ungelernten über die Möglichkeiten der Nachqualifizierung zu informieren oder beraten zu lassen. In diesem Zusammenhang musste über andere Kommunikationswege nachgedacht werden, um diese Zielgruppe zu erreichen.

Ein weiterer Beratungsschwerpunkt waren die Qualifizierungen in Richtung Berufskraftfahrer für den Bereich Güter- und Personenverkehr.

Der Fahrermangel im Güterverkehr ist in nahezu allen beratenen Unternehmen ein großes Problem, da die Rekrutierung neuen Personals sich häufig als schwierig herausstellt. Die Tätigkeit des Berufskraftfahrers hat nicht das Ansehen in der Gesellschaft, wie andere anerkannte Berufsbilder. Viele Speditionen gehen davon aus, dass Sie aufgrund des schlechten Images große Schwierigkeiten bekommen werden, geeignete Fachkräftemangel zu gewinnen. Einige Unternehmen und Verbände sprechen über die Notwendigkeit von Imagekampagnen. Sehr positiv angenommen werden Qualifizierungen, die deutlich mehr vermitteln als den Führerscheinerwerb (inkl. Beschleunigte Grundqualifizierung). Lediglich mit dem Führerschein Klasse C/CE ausgebildete Mitarbeiter können in den Unternehmen nur nach langer Einarbeitungszeit eingesetzt werden, da das notwendige Fachwissen und die Sicherheit im Straßenverkehr fehlen. Diese Tatsache ist auch für Busfahrerqualifizierungen, die nur den Führerscheinerwerb D/DE umfassen, zutreffend. Erst nach aufwendigen Tarifschulungen und der Vermittlung besonderer Fahrerkenntnisse und Perfektionstrainings können diese eigenständig eingesetzt werden.

DB Schenker Logistics als Anbieter von Speditions- und Logistikdienstleistungen vergibt beispielsweise bis auf wenige Ausnahmen alle Aufträge an Fremdfirmen. Somit besteht intern kein relevanter Nachqualifizierungsbedarf. Bei den Subunternehmen ist dieser hingegen, abhängig von der Auftragslage, durchaus als groß zu bezeichnen.

Ein weiterer Teil der beratenen Firmen sind Zulieferer oder Auftragnehmer von DB-Gesellschaften, die oftmals in sehr spezialisierten Bereichen tätig sind (z.B. Gleisbau).

Bei der Deutschen Bahn betraf die Beratung folgende Konzerngesellschaften:

1. DB Zeitarbeit GmbH
2. DB Sicherheit
3. DB Schenker Rail
4. DB Netz AG, Regionalbereich Mitte
5. DB Regio AG Rhein-Neckar
6. DB Netz AG, Regionalbereich Südwest
7. DB Services GmbH
8. DB Fernverkehr AG
9. DB Regio AG Hessen
10. DB Schenker Logistics
11. DB Regio Bus (diverse Busunternehmen des DB-Konzerns)
12. DB Regio Südwest
13. DB Fernverkehr AG
14. DB Fahrwegdienste
15. DB RegioBus, Südbadenbus
16. DB Regiobus Stuttgart
17. DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee
18. Omnibusverkehr Rhein-Nahe (ORN)

Alle Konzerngesellschaften sind der Branche „Verkehr und Logistik“ zuzuordnen. Bei der Betriebsgröße handelt es sich ausschließlich um Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Zu Beginn der Projektlaufzeit haben zunächst Informationsgespräche stattgefunden, die die Inhalte des Projektes, das Thema Nachqualifizierung und auch die Möglichkeiten der Förderung von Qualifizierung umfassten. Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf sind innerhalb des DB-Konzerns viel diskutierte Themen. Bei einzelnen Geschäftsfeldern existieren bereits interne Weiterbildungsprogramme, wie bspw. bei der DB Regio AG.

Die Beratungsthemen orientieren sich an den Personalbedarfen der Firmen. In Gesprächen mit der DB Netz AG ging es vorrangig um die Funktionsausbildung zum „Fahrdienstleiter/ Zuglotse“ als ein Modul der Ausbildung zum „Eisenbahner im Betriebsdienst, Fachrichtung Fahrweg“.

Mit der DB Regio AG Südwest wurde eine Qualifizierung „Kundenbetreuer im Nahverkehr mit betrieblichen Aufgaben“ (ebenfalls ein Ausbildungsmodul auf dem Weg zum Berufsabschluss als Eisenbahner im Betriebsdienst) geplant und durchgeführt.

Des Weiteren besteht anlassbezogen Kontakt zur zentralen Personalrekrutierung des DB-Konzerns (Bewerbermanagement professionals/ Quereinsteiger/ nicht-akademische Berufserfahrene). Es finden gemeinsame Gespräche zu Personalbedarfen statt und auch gemeinsame Messeauftritte haben bereits stattgefunden.

Als letzter Schwerpunkt in diesem Teilprojekt war vorgesehen, **die Bedarfe von mind. 50 Fachkräften zu erheben**. Bei den durchgeführten und dokumentierten 346

Beratungsgesprächen wurden auch die Fachkräftebedarfe immer wieder abgefragt und aktualisiert. Eine genaue zahlenmäßige Aufbereitung ist nicht möglich da sich Nachfragen überschneiden und zwischenzeitlich angepasst werden. Allerdings wurde das gesetzte Ziel weit übertroffen.

**Fachkräftenachfrage nach Berufsbilder/Qualifizierungsabschlüssen:**

Berufskraftfahrer	>50
Busfahrer	>100
Straßenbahnfahrer	<10
Triebfahrzeugführer	>50
Eisenbahner im Betriebsdienst	>10
Fahrdienstleiter	>50
Bordsteward Personenfernverkehr	>10
Kundenbetreuer im Nahverkehr	>10
Sicherheitskräfte	>50
Gleisbauer	>10
Gebäudereiniger	>10
Fachlageristen	>10
Industriemechaniker	>10
Elektroniker	>10
Call Center-Agent	>10

### **1.3 Move it Mannheim – Teilprojekt 3 – Gewinnung von Teilnehmern für nachgefragten Fachkräftebedarf**

Folgende Schwerpunkte waren im Teilprojekt zu bearbeiten:

- Zusammenarbeit mit Agenturen für Arbeit und Institutionen der Grundsicherung zur Gewinnung von Arbeit suchenden Personen
- Durchführung von Informationsveranstaltungen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern
- Beratung von Arbeit suchenden Personen – Einrichten von kontinuierlichen Beratungsterminen
- Gespräche mit Personalleitern zur Personalentwicklung von ungelernten Mitarbeitern
- Gewinnung von mindestens 40 an- und ungelernten Teilnehmern, die zu 90% einen Berufsabschluss erreichen.

**Die regionalen Jobcenter und Agenturen haben sich bis auf wenige Ausnahmen sehr gut im NQ-Netzwerk etabliert** und das Anliegen des Projektes unterstützt. Passen die Faktoren

1. Einstellungsbeabsichtigung des Arbeitgebers,
2. Verwertbarkeit und Qualität der Weiterbildung,
3. und Motivation und Eignung des Teilnehmers

zusammen, sind sie nach individueller Prüfung der Voraussetzungen gewillt eine Förderzusage zu erteilen. Unter diesen Bedingungen sind sie auch bereit, potenzielle Teilnehmer auszusuchen und den Arbeitgebern und Projektmitarbeitern die Chance zu geben, ihr Angebotsspektrum in Informationsveranstaltungen vorzustellen. Grundlegende Voraussetzung ist aber auch, dass hohe Vermittlungserfolge nachgewiesen werden können oder die Qualifizierung eine dauerhafte Vermittlung in Arbeit erwarten lässt.

Sehr viele Teilnehmer, die an Beratungsgesprächen interessiert waren und später in Qualifizierungsmaßnahmen mündeten, wurden durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter ausgewählt. Im Laufe der Zeit stieg die Zahl der Bewerber mit dem Bekanntheitsgrad des Projektes kontinuierlich an. Grund dafür war die Durchführung z. B. „Runder Tisch - Veranstaltungen“ zu denen Kostenträger oder Vertreter aller Mitwirkenden im Netzwerk aus der gesamten Region eingeladen wurden. Hauptbestandteil dieser **Informationsveranstaltungen** waren die Berufskunde über die Verkehrs- und Logistikberufe, Besichtigungen vor Ort und die Einbeziehung von Personalverantwortlichen von Unternehmen, die ihre Fachkräftebedarfe vorstellten.

So wurde vom Projekt jeweils 2011 und 2012 eine große Informations- und Berufskundetagung mit den Netzwerkpartnern durchgeführt. Dabei dienten das Eisenbahnbetriebsfeld in Darmstadt und der Hauptbahnhof in Frankfurt/Main dazu, die verschiedensten Bedarfe und Anforderungen der Bahn- und der Logistikunternehmen zu verdeutlichen und die bisher nicht im Fokus gestandenen Berufe zu erläutern.

Mit folgenden Institutionen der Arbeitsförderung wurde zusammengearbeitet (Aufzählung nicht abschließend):

- Arbeitsagentur Mannheim
- Jobcenter Mannheim
- Arge Rhein-Main-Jobcenter Frankfurt
- Arbeitsagentur Ludwigshafen
- Arbeitsagentur Heidelberg
- Arbeitsagentur Mainz
- Arbeitsagentur Darmstadt
- Jobcenter Ludwigshafen
- Jobcenter Mainz
- Arbeitsagentur Wiesbaden
- Arbeitsagentur Frankenthal
- Jobcenter Seckenheim
- Jobcenter Wiesbaden/ Amt für soziale Arbeit (Optionskommune)
- Kommunales Jobcenter Odenwaldkreis (Optionskommune)
- Arbeitsagentur Mannheim, Geschäftsstelle Weinheim
- Jobcenter Karlsruhe
- Jobcenter Heidelberg

- Arbeitsagentur Karlsruhe
- Kreisagentur für Beschäftigung Darmstadt-Dieburg (Optionskommune)
- Arbeitsagentur Frankfurt/ Main
- Jobcenter Darmstadt
- Jobcenter Worms
- Jobcenter Frankfurt Nord
- Jobcenter Frankfurt Ost
- Jobcenter Frankfurt West
- Jobcenter Frankfurt Süd
- Jobcenter Frankfurt Höchst
- Jobcenter Mainz-Bingen
- Arbeitsagentur Kaiserslautern
- Arbeitsagentur Mönchengladbach
- Arbeitsagentur Saarbrücken
- Arbeitsagentur Stuttgart
- Jobcenter Mönchengladbach
- Arbeitsagentur Bad Kreuznach
- Arbeitsagentur Pirmasens
- Arbeitsagentur Trier
- Arbeitsagentur Saarlouis
- Kommunales Jobcenter Landkreis Südwestpfalz
- Arbeitsagentur Frankenthal
- Jobcenter Speyer
- Jobcenter Esslingen
- Arbeitsagentur Ulm

Weitere: - BFD, Kreiswehrrersatzamt Karlsruhe

Insgesamt wurden über den Projektzeitraum 308 Kontakte zur Projektvorstellung , Beratung und Umsetzung von Nachqualifizierungsangeboten mit Agenturen für Arbeit und Trägern der Grundsicherung dokumentiert.

Je nach Arbeitsmarktsituation und Arbeitslosenquote sind in den Regionen bei Arbeitsagenturen und Jobcentern unterschiedliche Fördergebaren und Förderbereitschaften zu erkennen. Fördermittel stehen in unterschiedlichem Umfang und in verschiedenen Förderprogrammen (IFlaS, WegebAU), die auch das Anliegen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung passgenau unterstützen, zur Verfügung. Gesprächsschwerpunkte waren:

- Sensibilisierung für das Anliegen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung und der Deckung des Fachkräftebedarfs
- Anzeigen von Personalbedarfen mit Arbeitgebern verschiedener Verkehrs- und Logistikunternehmen
- Vorstellen von Qualifizierungs- und Nachqualifizierungsangeboten
- Abstimmungen zu Fördermöglichkeiten
- Organisation gemeinsamer Veranstaltungen
- Planung und Organisation von Nachqualifizierungsangeboten

Die **Beratung von Arbeit suchenden Personen** und das **Einrichten von kontinuierlichen Beratungsterminen** war Schwerpunkt der Arbeit der Qualifizierungsberater/innen.

*Statistische Auswertung der dokumentierten qualifizierten Beratungsgespräche:*

Die Anzahl der dokumentierten qualifizierten Beratungsgespräche betrug im Projekt Move it Mannheim **538**. Die über die Laufzeit des Projektes durchgeführten Gespräche mit Interessenten auf Messen, zu Informationsveranstaltungen und erste Kontaktgespräche persönlicher, telefonischer oder schriftlicher Art sind dabei nicht erfasst worden.

Bei der Betrachtung des **Alters der Beratenen** konnte festgestellt werden, dass 60% der Interessenten über 35 Jahre alt war. 35% der Beratenen konnte der Altersgruppe zw. 25-35 Jahre zugeordnet werden und nur etwa 5% der Interessenten war unter 25 Jahren.

Der **„Beschäftigungsstatus“** der Beratenen wurde ebenfalls erhoben und betrug zu 91% (470) Arbeitslose (SGB II, SGB III, Nichtleistungsbezieher) und nur zu 9% (68) an- und ungelernte Beschäftigte.

Ebenfalls erfasst wurde in jedem Beratungsgespräch, welcher **Berufsabschluss** bei den Interessenten vorlag. Insgesamt konnten 319 Beratene (59,5%) einen Berufsabschluss oder Fachschulabschluss (9 Beratene) vorweisen. Davon hatten allerdings 39 Interessenten keinen in Deutschland anerkannten Abschluss. Die Anzahl der Ausbildungs- bzw. Studienabbrecher betrug 46 (8,5%). Des Weiteren hatten 173 Beratene keinen verwertbaren Abschluss (32%).

Unter dem Aspekt Cultural Mainstreaming wurde auch erfasst, wie viele Interessenten einen **Migrationshintergrund** besitzen. Von den 538 Beratenen hatten 44,2% (237) einen solchen Hintergrund.

Weiterhin wurde die **Verteilung der Beratungsgespräche auf die Geschlechter** erhoben. Dabei waren unter den 538 Beratenen nur 65 Frauen, was gerade einmal einen Anteil von 12,1% ausmacht und in gewisser Weise zeigt, dass das Interesse an einer Qualifizierung in der Transport- und Logistikbranche vorwiegend bei Männern besteht.

*Wie wurden die Zielgruppen für eine abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung angesprochen?*

1. Bei nachgewiesenem Personalbedarf der Unternehmen wurde der Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen, Jobcenter oder Optionskommunen aufgesucht und in die Akquise geeigneter Interessenten einbezogen. Unterstützten die Kostenträger das Vorhaben, wurden Arbeitslose mit unterschiedlichsten Zugangsvoraussetzungen, Interessen und Motivationen in Größenordnungen von 5-200 Teilnehmern zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, auf der die Berufs- und Qualifizierungsanforderungen vorgestellt wurden. Auch das Thema der abschlussorientierten Nachqualifizierung und der Erwerb von anerkannten Abschlüssen spielte dabei immer eine große Rolle. Im Anschluss oder im Nachgang dieser Informationsveranstaltungen fanden dann die Beratungsgespräche statt.
2. Die Vorstellung des Projektanliegens und die Gewinnung von Teilnehmern durch Job- oder Bildungsmessen verschiedener Veranstalter wurde von den Qualifizierungsberatern und Qualifizierungsberaterinnen immer genutzt, da bei diesen Veranstaltungen eine große Anzahl von Interessenten gewonnen werden konnten. Die Mitarbeiter im Projekt beteiligten sich auch an den Messeforen, zum Teil in Gemeinschaft mit Netzwerkpartnern, wie z.B. der IHK Mannheim.
3. Eine weitere Form An- und Ungelernte und Arbeitslose für Nachqualifizierung zu gewinnen, ist die Nutzung verschiedener Werbeformen, wie Radiowerbung, Anzeigen in Printmedien und Flyeraktionen. Im Nachgang zu diesen Aktionen wurden die Bewerber/ Interessenten größtenteils im persönlichen Gespräch beraten. Auch telefonische oder schriftliche (E-Mail) Erstberatung gehörten zum Tagesgeschäft.

Neben einem ersten ausführlichen Beratungsgespräch waren bei einem Großteil der Interessenten weitere Gespräche bis zu einer Entscheidung notwendig. Häufig mussten auch die Qualifizierungsberater bei den Bewerbern „nachfassen“, um zeitnah Entscheidungen oder Unterlagen zu erhalten.

*Welche Schwerpunkte umfasste die Beratung?*

Eine Beratung der An- und Ungelernten mit dem ausschließlichen Schwerpunkt der Möglichkeiten der Nachholung eines Berufsabschlusses durch abschlussorientierte modulare Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen war aus Sicht der Qualifizierungsberater/innen und mit Blick auf die Ziele des Projektes nicht ausreichend. Eine Weiterbildungsberatung muss sehr individuell gestaltet sein und Voraussetzungen, Ambitionen und persönliches Umfeld der Menschen berücksichtigen und einbeziehen und Angebote zu einer realistischen und zeitnahen Umsetzung unterbreiten. Folgende Beratungsschwerpunkte sind zu nennen:

- Aufzeigen von Vorteilen, die ein Berufsabschluss langfristig bietet
- Überzeugen der Interessenten, dass die Nachholung eines Berufsabschlusses realisierbar und machbar ist

- Erläutern der rechtlichen Rahmenbedingungen der Nachqualifizierung
- Feststellen der Motivation und Interessenlage der Interessenten in Bezug auf die berufliche Ausrichtung
- Feststellen der Bereitschaft zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Erfassen der persönlichen Voraussetzungen und individuellen Rahmenbedingungen (Mobilität, Bereitschaft zur Schichtarbeit, Gehaltsvorstellungen, Tauglichkeit und Eignung für die Tätigkeit oder den Beruf, Arbeiten in Voll- oder Teilzeit, Schulabschluss, Vorkenntnisse, vorhandene berufliche Erfahrungen u.a.)
- Unterbreiten von Stellenangeboten
- Unterbreiten von passenden Weiterbildungsangeboten vorrangig mit der Option der Nachholung eines Berufsabschlusses und bezogen auf die Fachkräftenachfrage der Arbeitgeber im Verkehrsmarkt und Beratung dazu
- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Herstellen von Kontakten zu Arbeitgebern und Weiterleitung von Bewerbungen
- Beratung zu Möglichkeiten der Anerkennung von Berufsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden
- Herstellung von Kontakten zu Netzwerkpartnern (z.B. Bildungsträger, IHKen, Beratungsstellen, Vereine, Arbeitsagenturen u.a.)
- Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten und Förderungen
- Unterstützung und berufliche Neuorientierung, wenn angestrebter Beruf oder Tätigkeit nicht realisiert werden kann (z.B. körperlich oder gesundheitliche Eignung nicht vorliegt)
- Information über erforderliche Vorschaltmaßnahmen, z.B. Sprachqualifizierungen

*Zu welchen Qualifizierungen im Verkehrsmarkt wurde beraten bzw. welche Qualifizierungen wurden nachgefragt?*

- Triebfahrzeugführer/in
- Fahrdienstleiter/in
- Kundenbetreuer/in im Nahverkehr
- Rangierbegleiter/in
- Bremsproberechtigte/r
- Wagenprüfer/in
- Eisenbahner/in im Betriebsdienst
- Busfahrer/in
- Kraftfahrer/in
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Fachlagerist/in
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Gebäudereiniger/in
- Mauer/in
- Kaufmännische Berufe und Qualifizierungen

Speziell für das Projekt Move it und zur **Sicherstellung kontinuierlicher Beratungsangebote** wurde ein Büro für die beiden Qualifizierungsberaterinnen im Mannheimer Hauptbahnhof eingerichtet. Damit wurde gewährleistet, dass weitestgehend täglich während der Dienstzeit von

8.00 – 16.00 Uhr nach telefonischer oder persönlicher Vereinbarung oder nach Verfügbarkeit auch sofort vor Ort Qualifizierungsberatungen durchgeführt werden konnten.

Für die Beratung zur abschlussorientierten beruflichen Nachqualifizierung standen folgende personelle Ressourcen zur Verfügung:

01.11.2010 – 31.03.2011	1,0 P.
01.04.2011 – 30.09.2012	2,0 P.
01.10.2012 – 31.12.2012	1,5 P.
01.01.2013 – 28.02.2013	0,5 P.
15.02.2013 – 31.05.2013	0,8 P.

Die Durchführung von **Gesprächen mit Personalleitern zur Personalentwicklung von ungelernten Mitarbeitern** war ebenfalls Bestandteil dieses Teilprojektes.

Über die Projektlaufzeit wurden **366 Beratungsgespräche** mit Vertretern der Geschäfts- und Personalleitung dokumentiert. Die Konzentration erfolgte, bis auf wenige Ausnahmen auf die Branchen Transport und Logistik und die damit im Zusammenhang stehenden Dienstleistungsbereiche wie Gastronomie, Sicherheit und Gebäudemanagement.

Inhalt der Gespräche war, neben der Vorstellung der Möglichkeiten der Nachholung eines Berufsabschlusses für an- und ungelernete Beschäftigte, auch die Erfassung des benötigten Fachkräftebedarfs in den nächsten 1-2 Jahren und des sich daraus ableitenden Qualifizierungs- bzw. Handlungsbedarfs. Ausführlich beraten ließen sich dabei die Unternehmen zu den Möglichkeiten der Förderung beruflicher Bildung über die verschiedenen Kostenträger und die Gewinnung von Fachkräften über geförderte Weiterbildung. Zurückhaltender verhielten sich die Firmen, bei dem Angebot, ihre an- oder ungelernen Beschäftigten zu Fachkräften qualifizieren zu lassen. Die Bereitschaft diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzusprechen, ggf. freizustellen und zu Fachkräften weiter zu entwickeln, ist nur im geringen Umfang vorhanden. Hier wird oft Eigeninitiative der Betroffenen erwartet, die die betrieblichen Belange möglichst nicht berühren sollen (berufsbegleitende Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit).

Als weitere Gründe können die geringere Bezahlung von An- und Ungelernten und die zu verrichtenden Tätigkeiten, die zur Ausübung nur ein Anlernen erfordern, genannt werden. Bei dem Vorhaben, Geringqualifizierte mit Zielrichtung Berufsabschluss weiterzubilden, erhielten die Qualifizierungsberater/innen Unterstützung durch die Förderprogramme „**Weiterbildung geringqualifizierter beschäftigter Arbeitnehmer im Unternehmen**“ (WegebAU) und „**Initiative zur Flankierung des Strukturwandels**“ (IFlaS), durch die die Weiterbildungskosten und unter bestimmten Voraussetzungen auch Lohnkosten oder Kinderbetreuungskosten von den Arbeitsagenturen übernommen werden können. Besonders hervorzuheben war hier das Geschäftsfeld DB Netz AG, das geringqualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für eine Weiterbildung gewann und die Förderungen beantragte.

Das Ziel der Gewinnung von **mindestens 40 an- und ungelernen Teilnehmern, die zu 90% einen Berufsabschluss erreichen**, konnte so nicht umgesetzt werden.

Es konnten zwar mit 74 Teilnehmern fast doppelt so viele Teilnehmer für eine Qualifizierung, die ein oder mehrere Module auf dem Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss umfasst, gewonnen werden, aber zu 90% einen Berufsabschluss im vorgegebenen Zeitrahmen zu erwerben, ist keinem der Teilnehmer gelungen. Die Gründe dafür sind vielfältig. So ist die dem Projekt zur Verfügung stehende Zeit dafür nicht ausreichend. Um das Anliegen der Nachqualifizierung bekannt zu machen, die entsprechenden NQ-Produkte zu entwickeln und für

eine Förderung zu zertifizieren und durch die IHK anerkennen zu lassen und letztendlich die Umsetzung zu forcieren bedarf es ca. 12 Monate Anlaufzeit. Dies wurde auch bei Move it Mannheim deutlich. Wurden im 1. Projektjahr 11 Teilnehmer gewonnen, waren es im 2. Projektjahr bereits 60 Teilnehmer. Des Weiteren haben die anerkannten Ausbildungsmodulare unterschiedliche Dauer von 2 – 11 Monaten, wobei ein Großteil der TN für mindestens 4-5 Monate in ein bis drei Modulen eingebunden war und eine oder mehrere Modulprüfungen ablegten. Im Anschluss an die erfolgreiche Qualifizierung wurden 90 – 100% der Teilnehmer in Arbeit vermittelt, wo sie jetzt praktische Berufserfahrungen sammeln. Unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen, die für eine Anmeldung zur externen Berufsabschlussprüfung vorgesehen sind, ist das Sammeln von Berufserfahrungen im angestrebten Beruf unerlässlich. Eine Zulassung zur Prüfung erfolgt regulär erst nach Zurücklegen des Anderthalbfachen der regulären Ausbildungszeit, also im Regelfall nach 4,5 Jahren. Die Initiative zur Nachholung des Berufsabschlusses liegt nun bei den ehemaligen Teilnehmern und Arbeitgebern, die im Rahmen des Projektes zu Möglichkeiten der Nachholung beraten wurden.

#### **1.4 Move it Mannheim – Teilprojekt 4 – Beantragung von Fördergeldern**

Das Teilprojekt 4 beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Beratung über SGB-Förderung oder Sonderprogramme
- Recherche und Einbindung von landesspezifischen und kommunalpolitischen Förderungen

Um Fördermöglichkeiten bei der abschlussorientierten Nachqualifizierung nutzen zu können, setzt das das Wissen über aktuelle Programme, die durch den Gesetzgeber erlassen und regelmäßig angepasst werden, voraus. Auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit werden die Programme dargestellt und die Regelungen zur Umsetzung veröffentlicht. Dazu gehören die Definition des förderfähigen Personenkreises, der Zugangsvoraussetzungen und der Kostenübernahmemöglichkeiten. Auch die Anforderungen an die Qualifizierungsmaßnahmen und die durchführenden Träger werden dargestellt.

Drei Programme sind als relevant für die Förderung von Nachqualifizierung zu benennen:

##### Förderung der beruflichen Weiterbildung:

Rechtsgrundlage bildet § 16 Abs. 1 SGB II i. V. mit § 81 ff SGB III

Es werden berufliche Weiterbildungen in folgender Form angeboten:

- a) Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf
- b) Berufsbezogene und berufsübergreifende Weiterbildung ohne Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf
- c) Weiterbildung, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation in einem anerkannten Berufsbild führen und
  - durch die zuständigen Stellen (Kammern) im Einzelfall anerkannt sind,

- als zertifizierte Teilqualifikationen aus den Forschungsprojekt der BA stammen oder
- als ministerielles Sonderprogramm (Jobstarter Connect) eingerichtet wurden

Auf die Teilnehmer/innen bezogen, dient die berufliche Weiterbildung dazu, die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, anzupassen oder den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, einen Berufsabschluss zu erwerben oder zu einer anderen beruflichen Tätigkeit zu befähigen. Vordergründig wird hier den Personenkreis der Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen angesprochen, um ihnen durch die Qualifizierung neue Chancen der dauerhaften beruflichen Integration zu ermöglichen. Im Rahmen der Projektvorstellung und der Beratung der Personalverantwortlichen von Unternehmen wurden Wege der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte aus dem Bereich motivierter Arbeitsloser deutlich gemacht und diese Variante der Förderung weit häufiger genutzt als die Förderung der eigenen Geringqualifizierten über WeGebAU-Förderung.

#### WeGebAU – Förderung:

Rechtsgrundlage bilden § 81 Abs. 2 SGB III, § 82 SGB III und § 131a SGB III

Das Programm wendet sich an geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Ganz im Sinne des Projektes Move it können Geringqualifizierte bei Teilnahme an Weiterbildungen gefördert werden, die zu einem Berufsabschluss oder einer berufsabschlussfähigen Teilqualifikation führen. Dies findet Anwendung bei Geringqualifizierten in allen Unternehmen egal welcher Größe. Dies gilt allerdings nicht für Geringqualifizierte in KMU. Diese können auch bei der Teilnahme an anderen Weiterbildungen gefördert werden. Dieses Förderprogramm für Beschäftigte bildete die Basis für die Beratung der Unternehmen in der Verkehrs- und Logistikbranche, die häufig nicht den KMU zuzurechnen waren und Fachkräftebedarf signalisierten. Wichtig war es den Qualifizierungsberaterinnen und -beratern dabei, die Firmen für die Möglichkeiten der Qualifizierung ihrer eigenen Mitarbeiter zu sensibilisieren und ihnen die finanziellen Unterstützungen, die der Gesetzgeber geschaffen hat, zu unterbreiten.

#### IFlaS – Förderung:

Das Sonderprogramm „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) soll dafür genutzt werden, Geringqualifizierten den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. berufsabschlussfähiger Teilqualifikationen zu ermöglichen. Des Weiteren soll die Initiative Berufsrückkehrern bzw. Wiedereinsteigern die Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern. Dabei soll durch die Arbeitsagentur der in einzelnen Bereichen und Regionen stattfindende Strukturwandel Berücksichtigung finden und den Erfordernissen des jeweiligen regionale Arbeitsmarktes entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden und regionale Bedarfe an Fachkräften gedeckt werden. In der Beratung der Unternehmen des Verkehrsmarktes also ein weiteres Angebot qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Da bei dem IFlaS-Programm erst 2012 festgelegt wurde, wie berufsabschlussfähige Teilqualifikationen zu gestalten sind und Konstruktionsprinzipien festgelegt wurden, mussten die im Projekt 2010 und 2011 entwickelten Ausbildungsbausteine für den/die Eisenbahner/in im Betriebsdienst zum Teil neu konzipiert und entwickelt werden, da sie von Aufbau und der Dauer nicht mehr förderfähig waren.

Quelle IFlaS:

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_166482/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufli-Qualifizierung/Dokument/HEGA-12-2012-VA-IFlaS.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_166482/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufli-Qualifizierung/Dokument/HEGA-12-2012-VA-IFlaS.html)

Quelle WeGebAU:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufli-Qualifizierung/Dokument/HEHA-02-2012-WeGebAU-Anlage-2.pdf>

Quelle FbB:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufli-Qualifizierung/Dokument/HEGA-10-2012-Verbesserung-Eingliederung-Arbeitsmarkt-FbW-Anlage.pdf>

---

### **Recherche und Einbindung von landesspezifischen und kommunalpolitischen Förderungen**

Nicht nur die Länder und Kommunen sondern auch der Staat bietet mit Prämien, Gutscheinen und Stipendien vielfältige Möglichkeiten der Unterstützung für die berufliche Weiterbildung für verschiedene Zielgruppen. Hier sind Prämiengutschein, Weiterbildungssparen, Meister-Bafög und Weiterbildungsstipendien zu nennen. Bei den Ländern Hessen und Rheinland-Pfalz, stellvertretend für das Projekt benannt, gibt es die „Qualichecks“, die aber für eine abschlussorientierte Nachqualifizierung nicht zum Einsatz kamen, da sie an viele Vorbedingungen geknüpft sind und die max. Fördersumme ausgesprochen niedrig ausfällt.

Das Projekt Move it Mannheim hatte sich auf die Agenda geschrieben, einen Katalog mit Fördermöglichkeiten für die Teilnehmer und Unternehmen zu entwickeln. Dieses Vorhaben wurde nicht umgesetzt, da es solche Zusammenstellungen bereits gibt, z. B die Broschüre „Weiterbildung finanzieren“ der Stiftung Warentest, die jährlich aktualisiert und kostenfrei angeboten wird.

Neben der Beratung der Unternehmen zu Fördermöglichkeiten stand dieses Thema natürlich auch immer im Fokus der Beratungsgespräche mit Interessenten und Teilnehmern.

## **1.5 Move it Mannheim – Teilprojekt 5 - Organisation und Durchführung der Nachqualifizierung**

Die Bearbeitung nachfolgender Schwerpunkte war für das Teilprojekt vorgesehen:

- Erstellen eines Datenpools von kooperierenden Bildungsträgern – Zusammenarbeit mit mindestens 10 regionalen Bildungsanbietern
- Produktplanung und Einstellung in Systeme
- Entwicklung/Neuentwicklung von Modulen in der Nachqualifizierung
- Einbuchen der Teilnehmer
- Sicherstellen der Mindestteilnehmerzahl

- Durchführen der Trainings
- Evaluation der Trainings

Es besteht ein **Datenpool mit 6 verlässlichen Bildungsträgern** in der Region, mit denen auch in Bezug auf Teilnehmergebung und Teilnehmeraustausch zusammengearbeitet wird. Zu Beginn des Projektes 2010/2011 gab es vielfältige weitere Kontakte zu Bildungsträgern in der Region im Rahmen der Netzwerkarbeit. Stabile Arbeitsbeziehungen konnten aber nur mit folgenden Bildungsträgern aufgebaut werden.

- WAS Schulung GmbH, Heidelberg
- BZE Mannheim gGmbH
- Bildungszentrum Thilo Müller, Ludwigshafen
- Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH
- Donner + Partner GmbH, Baden-Württemberg Bildungszentren
- dguv job, Heidelberg

Im Beratungsgespräch werden die Interessenten auf das Portfolio der anderen Bildungsträger hingewiesen, wenn keine entsprechenden eigenen Angebote zur Qualifizierung unterbreitet werden können.

Bei der Beratung der Interessenten wird auf folgende Schwerpunkte eingegangen:

1. Vorstellung der Angebote zur Nachqualifizierung im Verkehrsmarkt mit Perspektive Berufsabschluss
2. Abgleich mit den Interessen, Voraussetzungen und Vorkenntnissen des Teilnehmers. Möchte der Interessent keine Qualifizierung in der Verkehrs- und Logistikbranche aufnehmen, Empfehlung an anderen geeigneten Bildungsträger in der Region
3. Abklärung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, bei Arbeitgebern und der persönlichen Mobilität
4. Beratung zu Fördermöglichkeiten und Antragstellung
5. Vereinbarung zur weiteren Verfahrensweise
6. Bewerbung und Vorstellung bei Arbeitgebern
7. Abklärung der Eignung und Tauglichkeit
  
8. *Nach Entscheidung des TN, Arbeitgebers und Vorlage der Finanzierungszusage, Eingliederung in Qualifizierung*
9. *Betreuung der Teilnehmers während der Weiterbildung*
10. *Unterstützung bei der Integration in Arbeit*

In Projekt Move it – Mannheim ist es nur 2011 gelungen 2 Kurse mit **wirtschaftlichen Teilnehmerzahlen** umzusetzen. Die Teilnehmer wurden zu Busfahrern und Fahrdienstleitern qualifiziert mit der Option, sich später, nach Belegen weiterer Module, der Externenprüfung zum Berufskraftfahrer oder Eisenbahner/in im Betriebsdienst zu stellen. 2012 und 2013 ist es nicht gelungen, einen kompletten Qualifizierungskurs mit der wirtschaftlich notwendigen Teilnehmerzahl von 12 zu starten. Um die Einzelteilnehmer (1-4 TN) zeitnah in den verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen unterzubringen, war ein hoher Koordinierungsaufwand durch die Qualifizierungsberaterinnen erforderlich. Von den 74 Teilnehmern an den Nachqualifizierungsmaßnahmen erhielten 28 TN eine finanzielle Förderung. Die TN wurden während

der Maßnahme betreut, die entsprechenden Unterlagen geführt und die Vermittlung in Praktikum oder Arbeit sichergestellt.

Zurückblickend auf den Gesamtzeitraum des Projektes ist festzustellen, dass es eine große Herausforderung für die Qualifizierungsberater war, alle Interessen und Vorgaben der Partner im Qualifizierungsnetzwerk, bei den Unternehmen und unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer zusammen zu bringen. Gelingt dies aber, bringt dies Vorteile für alle Seiten.

Die **Produktplanung** richtet sich an den Fachkräftebedarfen der Unternehmen, den Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes, den Vorgaben des Gesetzgebers und den Vorgaben der Kostenträger zum Aufbau modularer Nachqualifizierungsangebote aus. Durch Arbeitsmarkt- und Stellenmarktanalysen wurde jährlich die Planung und Entwicklung neuer und die Umsetzung vorhandener Module fundiert vorbereitet.

2010 wurden die Module zu Teilqualifizierung 1 „Güter befördern“ zertifiziert

2011 wurden die fünf Module, die auf den Berufsabschluss „**Eisenbahner/in im Betriebsdienst**“ vorbereiten, entwickelt, zertifiziert und durch die IHK Rhein-Neckar als berufsabschlussfähige Bausteine anerkannt. Des Weiteren erfolgte die Entwicklung und Zertifizierung der sechs Ausbildungsbausteine zum **Fachlageristen/in** und der acht Ausbildungsbausteine zur **Fachkraft Lagerlogistik** auf der Basis der Vorgaben des BiBB.

2012 war es erforderlich ein Teil der Module des Eisenbahners im Betriebsdienst (Fahrdienstleiter/in, Eisenbahnfahrzeugführer/in) aufgrund von Regelwerksänderungen und Rückmeldungen der Lernenden und Lehrenden zu überarbeiten und erneut zertifizieren zu lassen.

2013 wurde mit der Überarbeitung der Module Bremsproberechtiger, Rangierbegleiter/in, Wagenprüfer/in und Kundenbetreuer/in im Nahverkehr begonnen, da die Module nicht den neuen zeitlichen Festlegungen in den Konstruktionsprinzipien für „Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen“ der Arbeitsagentur entsprachen. Damit schränkte sich die Nutzung von Fördermitteln aus der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels ein.

Die geplanten Qualifizierungen im Rahmen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung wurden jährlich für jeden Qualifizierungsberater/in festgeschrieben, fortlaufend ergänzt und aktualisiert. Regelmäßige Jour fixe oder Quartalsreviews gaben Auskunft über den Stand der Umsetzung des Projektes und wurden unter der Regie des Projektleiter/in durchgeführt.

**Einstellung in Systeme/ Einbuchen der Teilnehmer** ist ein Regelprozess bei DB Training.

Es werden Maßnahmen und Teilnehmer in die verschiedenen Systeme zur Planung, Verwaltung und Abrechnung bei DB Training eingestellt. Darüber hinaus werden für alle Teilnehmer Maßnahme- und Teilnehmerunterlagen wie Anwesenheitslisten, Klassenbücher und ggf. Prüfungsakten geführt.

Den Vorgaben der AZWV bzw. neu AZAV zur Führung weiterer Unterlagen und Nachweise bei geförderten Teilnehmern wird entsprochen. Zusätzlich im Projekt Move it wurden statistische Erhebungen über die gesamte Projektlaufzeit erstellt. Inhalte waren:

- Netzwerkpartner (Unternehmen, Kostenträger, Bildungsträger,...) und Gesprächs- bzw. Beratungsinhalte

- Angaben zu den beratenen An- und Ungelernten ( Alter, Beschäftigungsstatus, Berufs- bzw. Schulabschluss, Geschlecht, Migrationshintergrund, Beratungsinhalte,...)
- Teilnehmer, die in Qualifizierungen gemündet sind (Beginn, Ort, Qualifizierungsziel, erreichte Abschlüsse, ggf. Abbrüche,.....)

Um ein einheitliches Vorgehen der Qualifizierungsberater/innen zu gewährleisten, wurden im Projekt 2011 Unterlagen entwickelt, die ein einheitliches Vorgehen bei der Beratung von Interessenten und Unternehmen gewährleisten.

- a) Formular „Erstgespräch“ mit notwendigen Angaben zur Person des/der Beratenen, berufliche Situation, Qualifizierungsbedarf, Mobilität, schulischer und beruflicher Werdegang, Berufserfahrungen und besonderen Kenntnissen
- b) Formular „Beratungsprotokoll – fortlaufend“ zur Dokumentation des Beratungsprozesses
- c) Checkliste für die Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen und zur Erstellung eines tabellarischen Lebenslaufes
- d) Formular „Erhebungsbogen für Beratungsgespräche in Unternehmen“ mit notwendigen Angaben zur Firma, zu Ansprechpartnern, Fachkräftebedarfen und Qualifizierungsbedarfen  
Für die Protokollierung von Gesprächen wurden die Formulare von DB Training genutzt, die als gelenkte Dokumente des Trägers allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen.
- e) Formular „Individuelles Curriculum – abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ mit Teilnehmer- und Maßnahmeangaben sowie Qualifizierungsplan

Die **Durchführung und Evaluation der Trainings** erfolgen nach vorgegebenen Standardprozessen bei DB Training. Qualifizierungsangebote, die zur Nachholung eines Berufsabschlusses beitragen oder hinführen, orientierten sich an den Fachkräftebedarfen der Region. Sie werden jährlich im Rahmen des Planungsprozesses überprüft und angepasst. Notwendige Neuentwicklungen oder Aktualisierungen aufgrund geänderter gesetzlicher Rahmenbedingungen und inhaltlicher Anforderungen werden vorgenommen und die Zertifizierung eingeholt. Die Teilnehmer werden in die Maßnahmen eingebucht und während der Laufzeit betreut. Als zertifizierter Bildungsträger unterliegt DB Training vorgegebenen Qualitätsanforderungen und lässt monatlich Maßnahme und Trainer/innen evaluieren. Die Auswertung der Evaluation erfolgt ebenfalls monatlich, so dass sehr zeitnah auf Abweichungen reagiert wird.

**Module der abschlussorientierten Nachqualifizierung wurden im Jahr 2011 entwickelt und durch IHK und Fachkundige Stelle anerkannt.**

Folgende Berufsabschlüsse standen im Mittelpunkt:

- Eisenbahner im Betriebsdienst, FR Transport und Logistik
- Eisenbahner im Betriebsdienst, FR Fahrweg
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist

Eine Anerkennung durch die IHK war nur für die Module des EiB in beiden Fachrichtungen erforderlich, da die Ausbildungsbausteine vom Projekt entwickelt wurden und die IHK bestätigen musste, dass sie alle Inhalte des Ausbildungsberufes EiB abbilden. Um nicht auf jede IHK einzeln zugehen zu müssen, wurde der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) darum gebeten, eine bundesweite Anerkennung vorzunehmen, was aber nicht möglich war. Allerdings wurden mit

Rundschreiben alle IHKn über die Ausbildungsbausteine, die Möglichkeit der Zulassung zur Externenprüfung und das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ des BMBF informiert.

Anerkennungen liegen von folgenden IHKn vor:

- IHK Rhein-Neckar in Mannheim
- IHK Karlsruhe
- IHK Rheinhessen in Mainz
- IHK Saarland



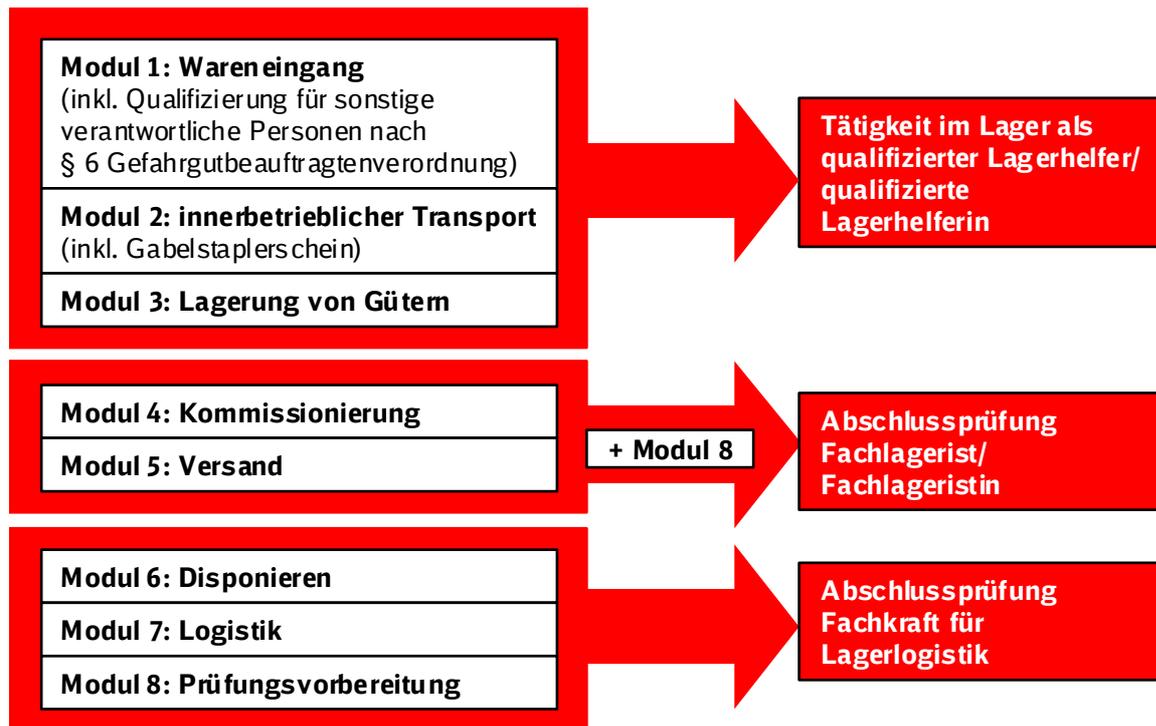
DB Training, GE Förderung beruflicher Bildung, 2011, 22.11.2013

10

Bei den Ausbildungsbausteinen FK Lagerlogistik und Fachlagerist handelt es sich um Bausteine, die vom BiBB entwickelt wurden und im Rahmen von „Jobstarter Connect“ bundesweit erprobt und anerkannt wurden.

<http://www.jobstarter.de/media/1. Fachkraft-fuer-Lagerlogistik.pdf>

<http://www.jobstarter.de/media/1. Fachlagerist.pdf>



Eine Zertifizierung jedes Ausbildungsbausteines war als Voraussetzung einer Förderung trotzdem immer erforderlich und wurde im Rahmen des Projektes durchgeführt.

Zur **Auswertung des Projekterfolges** wurden auch die Beratungsaktivitäten im Netzwerk und mit den Interessenten einer Nachqualifizierung dokumentiert und statistisch ausgewertet.

Insgesamt wurden **538 Beschäftigte und Arbeitsuchende beraten**

- davon waren 68 erwerbstätig und 470 arbeitslos
- darunter waren 472 Männer und 66 Frauen
- darunter waren 237 mit Migrationshintergrund (44%)
- davon hatten 284 einen Berufsabschluss (52%)

Es wurden **366 Beratungsgespräche mit Unternehmen** der Verkehrs-, Logistik- und Dienstleistungsbranche geführt.

**74 Teilnehmer** haben **ein oder mehrere Module der Nachqualifizierung absolviert**

- davon haben 72 Teilnehmer erfolgreich abgeschlossen

## 1.6 Move it Mannheim – Teilprojekt 6 – Controlling und Monitoring

Das Teilprojekt gliederte sich in die folgenden Arbeitspakete:

- Durchführen einer kontinuierlichen Abrechnung
- Mittelabforderung
- Mittelüberwachung
- Zwischenberichte und Abschlussbericht erstellen

- Fristgemäße Abschlussrechnung
- Monitoren der Kennzahlen der Teilprojekte

Es erfolgte über die gesamte Projektlaufzeit eine kontinuierliche Abrechnung und in etwa eine quartalsweise Mittelabforderung durch die Projektsachbearbeiterin. Ab Februar 2012 wurde dazu auch Profi-Online genutzt.

Die Mittelüberwachung mit Prüfung in den einzelnen Positionen auf Einhaltung der Mittel im Jahres- und Gesamtzeitraum und unter Beachtung des Projektfortschrittes erfolgte regelmäßig durch Projektleiter/in und Sachbearbeiterin.

Notwendige Korrekturen wurden zeitnah veranlasst.

Zwischenberichte wurden termingerecht entsprechend den Vorgaben verfasst und dem Projektträger zur Verfügung gestellt. Der Termin für die Übergabe des Abschlussberichtes zum 30.11.2013 wird eingehalten.

Ebenso erfolgt eine fristgemäße Abschlussrechnung für Move it Mannheim zum 30.11.2013. Das Monitoring der Kennzahlen der Teilprojekte, sofern in diesen hinterlegt, wurde in den Zwischenberichten und im Abschlussbericht durchgeführt.

## **1.7 Cultural und Gender Mainstreaming**

Im Rahmen der Beratungsarbeit mit den Interessenten der Nachqualifizierung und der Netzwerkarbeit mit Personalverantwortlichen von Unternehmen, mit Arbeitsvermittlern, Arbeitsberatern und Teamleitern der Arbeitsagenturen und Jobcenter aber auch mit Vertretern von Bildungsträgern und anderen Netzwerkpartnern waren beide Themen integraler Bestandteil. Für die Gruppe der Migranten, die 44% aller beratenen Personen ausmachte, zeigte sich, dass abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung eine sehr gute Chance darstellt, um einen Berufsabschluss zu erwerben. Diese Interessenten erhielten diskriminierungsfreie Beratung, Auswahlprozesse und Einbindung in Qualifizierung sowie Hinweise zur Verbesserung ihrer Eingliederungschancen. Durch Ausbildungsbausteine, die Modul für Modul zu einem Berufsabschluss führen, erwerben die Teilnehmer das notwendige Wissen und durch Berufspraxis die erforderliche Berufserfahrung, um zur externen Prüfung nach § 45 BBiG bei den IHKn zugelassen zu werden und gute Chancen auf das Bestehen der Prüfungen zu haben. Voraussetzung dafür sind allerdings gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, die leider ein Teil der beratenen Personen nicht vorweisen konnte. Da die Vermittlung von umfassenden Deutschkenntnissen im Rahmen beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen nicht gefördert wird, musste dieser Personenkreis auf Deutschkurse hingewiesen werden, die z.B. vom Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge angeboten werden. Denn nur wenn fundierte Deutschkenntnisse vorhanden sind, ist eine berufliche Integration und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und zur beruflichen Weiterentwicklung gegeben. Um die Angebote der Nachqualifizierung und Beschäftigung im Verkehrs- und Logistikmarkt vorzustellen, wurden vielfältige Kontakte zu regional ansässigen Migrantenorganisationen und –vereinen aufgenommen. Die Resonanz war allerdings sehr verhalten.

Zusammenfassend kann aber festgestellt werden, dass gerade die Tätigkeiten in der Verkehrs- und Logistikbranche wie Triebfahrzeugführer, LKW-Fahrer, Busfahrer, Metall- und Elektroberufe bei männlichen Personen mit und ohne Migrationshintergrund stark nachgefragt werden.

Der Anteil an Frauen (14% der Beratenden), die eine Tätigkeit in dieser Branche aufnehmen möchten, ist aufgrund der Anforderungen eher gering. Schichtarbeit und teilweise schwere körperliche Anforderungen sind Hauptgrund dafür. Trotzdem wurde alle Frauen der Zugang zu diesen Berufen erläutert, die grundsätzlich auch von Frauen ausgeübt werden können.

Ein Großteil der Frauen entschied sich allerdings gegen eine Qualifizierung für den Verkehrsmarkt. Von den 74 Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen, waren allerdings 20 Frauen, die einen Abschluss als Fahrdienstleiterinnen erworben haben und damit beste Voraussetzungen haben, um einen Berufsabschluss als Eisenbahnerin im Betriebsdienst zu erreichen. Darüber hinaus wurde allen erfolgreichen Teilnehmerinnen ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten.

## **2. Darstellung wichtigster Positionen des zahlenmäßigen Nachweises**

Dieser Teil ist vertraulich und wird daher nicht veröffentlicht.

## **3. Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit**

Mit Move it – Auf dem Weg zum Berufsabschluss im Verkehrsmarkt – sollten geeignete Rahmenbedingungen für abschlussorientierte modulare Nachqualifizierungen geschaffen werden, so dass der Anteil an an- und ungelernten Personen mit und ohne Beschäftigung verringert wird und junge Erwachsene eine Chance auf einen Berufsabschluss haben.

Im Projekt ist es gelungen, die regional einzubindenden Netzwerkpartner zu identifizieren, für das Vorhaben zu sensibilisieren und zu Akteuren im Sinne des Vorhabens zu machen.

Vorbehalte gegenüber anderen Formen der Berufsausbildung oder Erlangung eines Berufsabschlusses konnten, ebenso wie Vorurteile gegenüber der Zielgruppe der Ungelernten oder Arbeitslosen abgebaut werden. Damit eröffneten sich neue Perspektiven für die Deckung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen in den nächsten Jahren in der Region.

Im Projekt entwickelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende Beratungskompetenz in Bezug auf die Zielgruppen und errichteten ein Netzwerk der Akteure der Nachqualifizierung.

Beides können die Projektmanager FbB nach Projektende nachhaltig nutzen und weiter ausbauen.

Auch die Entwicklung und Umsetzung modular aufgebauter Nachqualifizierungsangebote war Bestandteil des Projektes. Hierbei wurde deutlich, wie schwierig es ist, die Anforderungen von Kammern, Kostenträgern, Unternehmen und Bildungsträgern in entsprechenden Qualifizierungsangeboten zusammen zu führen und entsprechend umzusetzen. Umfassende Aufklärungs-, Überzeugungs- und Öffentlichkeitsarbeit und unermüdliches Netzwerken waren dabei unerlässlich und wurde über die Laufzeit von den Projektmitarbeiterinnen übernommen.

Die Nutzung von Fördermöglichkeiten, die qualitätsgerechte und wirtschaftliche Organisation der Nachqualifizierung und die Begleitung der Teilnehmer bis zum erfolgreichen (Teil)Abschluss oder einer dauerhaften Integration auf dem Arbeitsmarkt war ein weiterer Arbeitsschwerpunkt im Projekt.

Die ausgeführten Aktivitäten und Entwicklungsarbeiten im Projektvorhaben wären ohne die Zuwendungen nicht leistbar gewesen, da sie über die originären Aufgaben des Antragstellers hinausgingen, zusätzlich erbracht wurden und im öffentlichen Interesse lagen.

## 4. Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere der Verwertbarkeit des Ergebnisses

Die Indikatoren zur Beurteilung des Projekterfolges waren:

- Auf- und Ausbau eines Netzwerkes regionaler Akteure der abschlussorientierten Nachqualifizierung
- Aufbau regionaler Serviceangebote
- Aufbau regionaler Nachqualifizierungsangebote
- Öffentlichkeitsarbeit

**Der Aufbau eines etablierten NQ-Netzwerkes** in der Region Rhein-Neckar und Mannheim mit Unternehmen, Agenturen, Jobcentern, zuständigen Stellen, Bildungsträgern, regionalen Branchenverbänden, Migrantenorganisationen und Stakeholdern ist erfolgt und die aufgebauten Kontakte werden außerhalb des Projektes weiter intensiv genutzt.

Weiterhin verwendet wird das **Know-how**, das **beim Aufbau der Serviceangebote** entstanden ist. Es ist ein Beratungsbüro mit einem Projektmanager/Qualifizierungsberater für die Region Frankfurt bis Mannheim im Aufbau. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Beratung von Unternehmen in Bezug auf die Qualifizierung ihrer Beschäftigten, Personalgewinnung und erforderlicher Weiterbildung. DB Training weit ist die **Überführung in die Regelstrukturen** gesichert, indem alle Projektmanager von DB Training bundesweit die Teilnehmer, Interessenten und Netzwerkpartner zu Nachqualifizierungsangeboten beraten und diese bei Bedarf umsetzen.

Die Beratung von Interessenten hinsichtlich Weiterbildungsmöglichkeiten, Nachqualifizierung mit dem Ziel Berufsabschluss, Vermittlung von Ansprechpartnern im Netzwerk und die Eruerung von Fördermitteln wird fortgesetzt. Dazu werden die entwickelten Beratungsinstrumente wie Erhebungsbögen und Beratungsleitfäden weiterhin Verwendung finden.

Auch die Betreuung und Beratung während der Qualifizierung bis zum Abschluss oder bis zur dauerhaften Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt wird weiterhin in hoher Qualität gewährleistet werden.

Während der Projektlaufzeit wurden ca. 30 Ausbildungsbausteine in 6 Berufsbildern identifiziert. 7 Bausteine für das Berufsbild Eisenbahner/in im Betriebsdienst wurden entwickelt und durch die zuständigen IHKn bestätigt. Diese müssen aber weiterhin auf dem aktuellen Entwicklungsstand gehalten und ggf. angepasst werden. Für die verbliebenen **Nachqualifizierungsangebote** in der Lagerlogistik (Ausbildungsbausteine des BiBB) oder bei den Teilqualifikationen für Berufskraftfahrer gilt dies ebenfalls. Weitere Ausbildungsbausteine (Industriemechaniker, Elektroniker) können in das Angebot aufgenommen werden, so dass eine Fortsetzung der Angebotsentwicklung erfolgen wird. Damit wird den sich ständig verändernden Bedarfen der An- und Ungelernten und der Unternehmen nach Fachkräften entsprochen und die **NQ-Bausteine durch die Projektmanager von DB Training bundesweit ausgerollt**.

Um den Bekanntheitsgrad der Nachqualifizierung, der bestehenden Fördermöglichkeiten und der Angebotsstrukturen weiter zu erhöhen, werden wie bisher im Projekt unterschiedliche Medien als Instrumente der **Öffentlichkeitsarbeit genutzt**.

Auf der Homepage und den Flyern von DB Training wird das Thema abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung weiter publiziert. Bei der Schaltung von Hörfunkspots wird, soweit passend auf die Möglichkeit der Erlangung eines Berufsabschlusses hingewiesen. Die Projektmanager werden auf Jobmessen und Branchenforen weiterhin das Anliegen der Nachqualifizierung kommunizieren und Interessenten diesbezüglich beraten. Auch bei Veranstaltungen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern und bei Gesprächen mit Personalverantwortlichen von Unternehmen wird das Thema Nachqualifizierung bundesweit eingebunden.

## **5. Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen**

Mit der Vorstellung des Projektanliegens bei den regional zuständigen Arbeitsagenturen und Jobcentern stießen die Qualifizierungsberaterinnen fast ausschließlich auf großes Interesse, was auch darauf zurückzuführen ist, dass die Förderprogramme zur Weiterbildung geringqualifizierter beschäftigter Arbeitnehmer im Unternehmen (WeGebAU) und die Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) speziell für den Personenkreis der An- und Ungelernten und mit dem Ziel der Deckung des Fachkräftebedarfs durch Förderung entsprechend konzipierter Qualifizierungsangebote, ausgerichtet sind. Durch die gute Konjunktorentwicklung ab 2011 wurden Fachkräfte im Bereich Verkehr und Logistik stark nachgefragt und Qualifizierungen mit der Option auf einen Berufsabschluss oder eine dauerhafte Integration auf dem Arbeitsmarkt gefördert. Weitere Ansatzpunkte in der Zusammenarbeit ergaben sich bei der Durchführung von gemeinsamen Veranstaltungen, die vom Projekt organisiert wurden und die Vertreter des Arbeitgeberservices, Teamleiter der Agenturen und Jobcenter und Personalverantwortliche von Unternehmen der Branche zusammenbrachte. Dabei wurden Berufsbilder und ihre Anforderungen vorgestellt und Personalbedarfe und Fördermöglichkeiten abgeklärt. Auch Informationsveranstaltungen zum Thema Nachqualifizierung mit konkreten Job- und Qualifizierungsangeboten wurden gemeinsam durchgeführt.

Auch die zahlreichen mit Industrie- und Handelskammern geführten Gespräche zur Anerkennung der im Projekt entwickelten Ausbildungsbausteine für den/die Eisenbahner/in im Betriebsdienst führten zu einer engen Zusammenarbeit und gemeinsamen Auftritten bei Weiterbildungs- oder Jobmessen, um das Thema abschlussorientierte modulare NQ in größerem Umfang zu kommunizieren. Veranstaltungen der IHK für Unternehmen boten den Projektmitarbeitern eine Plattform, um die Firmen über NQ-Möglichkeiten zu informieren und in einen gemeinsamen Austausch zu kommen.

Von großem Interesse für die inhaltliche Ausrichtung der Projektarbeit waren die vom BiBB entwickelten Ausbildungsbausteine und ihre Erprobung für die Nachqualifizierung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT und die in einem Pilotprojekt der Bundesagentur für Arbeit mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) entwickelten Teilqualifikationen.

Im Rahmen des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“, Förderinitiative 2 profitierte Move it Mannheim, wie die anderen Projekte auch, vom fachlichen Austausch bei gemeinsamen Workshops, Arbeitstreffen und Jahrestagungen des Projektträgers DLR.

s. auch Gliederungspunkte I, Pkt. 5 und II Pkt. 1.2

## 6. Erfolge oder geplante Veröffentlichungen des Ergebnisses

Die im Laufe des Projektes entwickelten Publikationen sind nachfolgend aufgeführt:

-Flyer für Interessenten:

[https://www.db-training.de/file/3203018/data/Informationen\\_fuer\\_Interessenten\\_Mannheim.pdf](https://www.db-training.de/file/3203018/data/Informationen_fuer_Interessenten_Mannheim.pdf)

-Flyer für Unternehmen

[https://www.db-training.de/file/3203020/data/Informationen\\_fuer\\_Unternehmen\\_Mannheim.pdf](https://www.db-training.de/file/3203020/data/Informationen_fuer_Unternehmen_Mannheim.pdf)

-Liste der Nachqualifizierungsangebote

[https://www.db-training.de/file/3203024/data/unsere\\_Nachqualifizierungsangebote.pdf](https://www.db-training.de/file/3203024/data/unsere_Nachqualifizierungsangebote.pdf)

-Homepage DB Training

[https://www.db-training.de/dbtraining-de/esf-projekte/move-it/die\\_Projekte\\_koeln\\_und\\_mannheim.html](https://www.db-training.de/dbtraining-de/esf-projekte/move-it/die_Projekte_koeln_und_mannheim.html)

-Internet Perspektive Berufsabschluss

<http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/736.php>

-Standards der Nachqualifizierung, Transfer und Verstetigung , Bd.5

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG, Bielefeld 2013

Herausgeber: Projektträger im DLR e.V.

ISBN 978-3-76394762-1

-Radiospots bei big FM und Veröffentlichung auf der Homepage von big FM mit Ansprache versch. Interessentengruppen vom 12.-18-09.2011