

## PRAXISBEISPIEL

### WEITERBILDUNG, NICHT NUR IN DER WOCHE DER WEITERBILDUNG

#### Ein Betrieb zwischen Ethik und Ökonomie

Grundlagen der unternehmerischen Erfolgsstrategien sind schnell auszumachen – Innovation, Beweglichkeit am Markt, Kostenreduktion zu Gunsten der Umsatzsteigerung und entsprechenden Rentabilitätsforderungen. Wie sind diese Ziele mit der Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichbar? Das Kaufhaus fairKauf in Hannover zeigt, dass die vermeintlich unvereinbaren Ziele von Rentabilität und Weiterbildung nicht als Widerspruch verstanden werden können. Rentabilität im Sinne von fairKauf ist nicht als maximaler Kapitalnutzen zu verstehen, sondern als Erwirtschaftung ausreichender Überschüsse, um ohne laufende Zuwendungen aus öffentlichen Kassen die Qualifizierungsziele auch finanziell zu erreichen. 2007 wurde fairKauf mit den Zielen gegründet, Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu re-integrieren, Waren für einkommensschwache Menschen zu erwerbbarsten Preisen anzubieten und gespendete Ware für die Wiederverwendung anzubieten. Die Re-Integration von Langzeitarbeitslosen wird dabei über die berufliche Qualifizierung in den Bereichen Handel, Logistik und Verwaltung verfolgt.

Durch sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze auf Zeit werden bestehende Kenntnisse aufgefrischt und neues Wissen erworben, dies führt zu einer Stabilisierung und Weiterqualifizierung, die das persönliche Profil für einen (Wieder-)Eintritt in die Arbeitswelt erweitern. Die Qualifizierung der MitarbeiterInnen geschieht vor der ausdrücklichen Zielformulierung, im Anschluss an ihre Tätigkeit bei fairKauf verbesserte Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu haben. Der Ansatz der dabei verfolgt wird, sieht eine ganzheitliche Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Kompetenzen der Menschen vor und basiert auf den Einbezug verschiedener Mitarbeiter in den Qualifizierungsprozess. Die Qualifizierungen zeichnen sich durch absolute Arbeitsmarktnähe und Interdisziplinarität aus, die sich aus der Betreuung von MitarbeiterInnen aus den verschiedensten Bereichen des Betriebes ergibt. Der ganzheitliche Charakter der Qualifizierung sieht auch eine Berücksichtigung der persönlichen Anliegen und der Vermittlung von Lebenserfahrung vor. Professionell unterstützt wird dieser Prozess durch angestellte Fachkräfte, Ehrenamtliche und Sozialarbeiter. Die Qualifizierungsmaßnahmen reichen von Beratungen, Schulungen (wie berufsbezogene Sprachkurse) und Kompetenztrainings bis zur Begleitung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt (unter Einbezug der Kooperation mit großbetrieblichen Arbeitgebern).

Der migrationspezifische Hintergrund der MitarbeiterInnen ist für den Betrieb irrelevant, so Vorstandsvorsitzender Reinhold Fahlbusch. Das primäre Ziel bestehe in der Integration in den Arbeitsmarkt. Zugleich zeigt der Blick auf die Mitarbeiterzusammensetzung, dass im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt, überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund bei fairKauf angestellt sind, bzw. sich weiterqualifizieren. Ein Umstand der sich aus der Tatsache ergibt, dass eben jene Menschen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Dass sich das Konzept von fairKauf, mit dem prioritären Ziel der Arbeitsmarktintegration Langzeitarbeitsloser, auszahlt, zeigen die positiven Finanzbilanzen bei gleichzeitigem Wachstum des Stammpersonals und der Zahl der Auszubildenden. fairKauf zeigt: Rentabilität und berufliche Qualifizierung mit sozialer unternehmerischer Zielsetzung müssen keinen Widerspruch darstellen. fairKauf ist ein soziales Unternehmen. Dominierend sind die sozialen Ziele, die mit unternehmerischen Mitteln erreicht werden. Der Unterschied liegt in der Gewinnverwendung: dort Dividende für den Eigentümer, hier Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen.

#### Reinhold Fahlbusch, Vorstandsvorsitzender fairKauf eG

„Lebenslanges Lernen kann ich schon nicht mehr hören. Das hat die Menschheit von Anfang an gemacht – nur den Zeitläufen entsprechend immer etwas anders. Es geht eher darum, nicht etwas Neues zu machen sondern es richtig zu tun. Berufliche Qualifizierung, die nicht 1:1 zu Arbeitsmarktbedingungen stattfindet, ist Verwahrung von Langzeitarbeitslosen. Das ist wie im Sport: mit Tischfußball kann man keine Bundesligamannschaft trainieren. Hier haben wir alle noch eine Menge zu tun, zuerst der Gesetzgeber. Das Zusätzlichkeits- und Gemeinnützigkeitsgebot lässt Weiterbildungsmaßnahmen entstehen, die selten zielführend sind. Wir müssen schon darauf schauen, was die Personalchefs haben wollen.“

#### Standpunkt