

Bildungsblatt

Wissenswertes für Bildungsunternehmen



Sind Ihre Daten etwas wert?

Kommentar von Robert Fischer

Die Sicherung von Unternehmenswerten gehört zu den grundlegenden Aufgaben von Führungskräften. Insbesondere in Dienstleistungsunternehmen stellen Wissen, Kompetenzen und Daten wichtige Unternehmenswerte dar, die es unbedingt zu schützen gilt. Dieser Kommentar liegt mir sehr am Herzen, denn wir lernen in vielen Unternehmen, wie dokumentierte und gelebte Datensicherheit auseinander liegen. Doch beginnen möchte ich mit einer eigenen schmerzhaften Erfahrung aus 1. Hand.

Vor rund 4 Wochen erhielt ich eine E-Mail auf eine von uns ausgeschriebene Stelle, die sich tatsächlich auf die Stellenausschreibung bezog. Meine Kollegin öffnete den Link zur Dropbox und sah sich binnen Sekunden vor einem verschlüsselten Rechner wieder. Ein Piratenkopf lachte uns entgegen und wir hatten die Möglichkeit unseren Rechner gegen Zahlung an einen russischen Account wieder freischalten zu lassen. Da die Unternehmensdaten extern gesichert waren, musste glücklicherweise lediglich der betroffene Rechner neu aufgesetzt werden, aber die Daten auf diesem Rechner waren damit verschwunden.

Was hier im kleinen Beispiel berichtet wird, kann deutlich brisantere Ausmaße annehmen. Wenn solche Erpressungsviren z. B. [die Server in Krankenhäusern](#) lahmlegen, dann sind zentrale Patientendaten, aber auch der Betrieb von Versorgungseinrichtungen gefährdet.

In fast jeder QM-Dokumentation gibt es Abschnitte zum Umgang mit Daten, zu Datensicherheit und Schutz von Daten. Sehr oft fehlen die gelebten Maßnahmen und damit bleiben die Regelungen oft nur blanke Theorie. Vor dem Hintergrund der Relevanz von IT-Anlagen sollten Sie die Sicherheitsvorkehrungen im Umgang mit Daten und der IT-Infrastruktur in den Vordergrund rücken und überprüfen. In Begutachtungen von zertifizierten QM-Systemen treffen wir regelmäßig auf folgende relevante Schutzprobleme.

Themen:

- Sind Ihre Daten etwas wert?
- Kleingruppenregel für Teilqualifikationen
- 6. Geburtstag – Profitieren Sie von unseren Erfahrungen
- Neues Modellprojekt für den Zuzug ausländischer Fachkräfte



Wünsche oder Hinweise?
Schreiben Sie mir!

[robert.fischer\[at\]strategiehorizont.de](mailto:robert.fischer[at]strategiehorizont.de)

1. Dezentrale Datenhaltung und damit keine Einbeziehung in die Sicherungsroutinen

Die Freiheit von mobiler Arbeit oder Home-Office bedingen oftmals, dass die Daten auf den dezentralen Rechnern gespeichert und vorgehalten werden. Die doppelte Sicherung auf zentralen Speichermedien beim Arbeitgeber erfolgt nur selten und ungeplant. Dazu fehlt oftmals auch eine Dokumentation der Datensicherung. Sicherungsroutinen und der notwendige Sicherungsumfang sind nicht immer geregelt und werden oftmals eher „bei Bedarf“ durchgeführt. Ein Erpressungstrojaner wie in unserem Fall trifft dann schnellst direkt ins Herz.

2. Sorglose Freischaltung von Zugängen

Wir beobachten eine immer stärkere Sorglosigkeit bei der Freischaltung von Unternehmensdatenbanken oder Software-Systemen, die z. B. personenbezogene Teilnehmerdaten enthalten. Die Freigabe und der Anschluss an das eigene Internet scheint bereits ein Akt der Nächstenliebe zu sein. Bitte behalten Sie die Kontrolle und legen Freischaltungsregeln und Administrationsverantwortlichkeiten fest, denn der Verlust von Sozialdaten ist kein Kavaliersdelikt mehr.

Nehmen Sie die Themen IT- und Datensicherheit in den Fokus, denn die IT-Geräte und Möglichkeiten werden immer komplexer und Sie sollten den Überblick über die IT und Ihre Daten behalten.

Kleingruppenregel für berufsanschlussfähige Teilqualifikationen

FbW-Maßnahmen müssen prinzipiell für eine Gruppe von 15 Teilnehmer kalkuliert werden. Da es im ländlichen Raum teilweise kaum möglich ist, eine solche Teilnehmerzahl zu gewinnen und Träger mit niedrigeren Teilnehmerzahlen nicht kostendeckend arbeiten können, wurde vor einem Jahr eine Ausnahmeregel geschaffen. So ist es u. a. in strukturschwachen Regionen möglich, Umschulungen auch für Kleingruppen zuzulassen. Die Folge: Bedingt durch die Gruppengröße liegen die Kostensätze dann über dem relevanten Bundesdurchschnittskostensatz.

Nun ist eine solche B-DKS Überschreitung der Kostensätze aufgrund von [kleinen Gruppen auch bei berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen](#) möglich. Wichtig dabei: Diese müssen aber den [Konstruktionsprinzipien der BA](#) entsprechen.

Den Referenzrahmen für berufsanschlussfähige Teilqualifikationen bilden die geregelten Ausbildungsberufe. Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sind also zu berücksichtigen. In der Summe sollen die Teilqualifikationen alle Positionen eines Berufsbildes abdecken, ein schrittweiser Erwerb des Berufsabschlusses wird dadurch möglich. Durch den Abschluss von Teilqualifikationen soll bereits eine berufliche Handlungsfähigkeit möglich werden. Die BA gibt hierbei klare zeitliche Rahmenbedingungen vor. So ist eine Länge von mindestens zwei und maximal sechs Monaten je Teilqualifikation möglich. Berufe dürfen in fünf bis acht Teilqualifikationen unterteilt werden. Auch soll der gesamte zeitliche Umfang, wie bei einer normalen Umschulung, etwa zwei Drittel der Erstausbildungszeit betragen. Eine Durchführung ist in Vollzeit und Teilzeit möglich. Eine betriebliche Praxisphase muss Bestandteil jeder Teilqualifikation sein. Ob die Teilnehmer an einer solchen Maßnahme am Ende tatsächlich eine verwertbare Qualifikation erlangt haben, muss der Träger in einer individuellen Kompetenzfeststellung herausfinden. Dabei müssen Qualitätsstandards, wie sie auch bei Berufsabschlussprüfungen gelten, eingehalten werden. Eine Zusammenarbeit mit Kammern und ein Nachweis über die Eignung des Trägers für eine solche Kompetenzfeststellung sind notwendig.

Die Zulassung einer Kleingruppe für berufsanschlussfähige Teilqualifikationen und die damit einhergehende Überschreitung des B-DKS muss immer ausführlich begründet werden. Trotzdem beweist die neue Regelung, dass berufsanschlussfähige Teilqualifikationen weiter in den Fokus der BA rücken. Maßnahmen dieser Form sind gerade auch für die neue Zielgruppe der Flüchtlinge sehr interessant. Sie haben Fragen oder brauchen Anregungen, dann rufen Sie uns gern an: 030 – 9441 39 34.

6. Geburtstag - Profitieren Sie von unseren Erfahrungen

Strategiehorizont® hatte im März Geburtstag: Damit sind wir jetzt schon im sechsten Jahr als Berater und Unterstützer für Bildungsunternehmen, Arbeitsmarktdienstleister sowie für Träger der Jugend- und Behindertenhilfe aktiv. Dieser Erfolg beruht auf Ihrem Vertrauen – Sie als unsere Kunden haben eine stetige Entwicklung möglich gemacht. Darauf sind wir besonders stolz.

Genau deshalb legen wir auch Wert auf die Feststellung, dass wir solide und Schritt für Schritt gewachsen sind. Kunden vom eigenen Angebot überzeugen, Win-Win-Situationen finden, echtes Vertrauen aufbauen, eine Marke am Markt zu etablieren - all das erfordert seine Zeit. Expansion um jeden Preis ist nicht unsere Taktik. Wir machen das, was wir am Besten können: Strategien, Produkte und QM-Systeme entwickeln, speziell für Bildungs- und Arbeitsmarktdienstleister.

Diese Kompetenzen geben wir gern weiter und wollen Ihre Institution noch besser machen. Schauen Sie noch einmal in unser [Seminarangebot und die aktuellen Starttermine](#). Bis bald.

Neues Modellprojekt für den Zuzug ausländischer Fachkräfte

Als Reaktion auf den Fachkräftemangel in Deutschland wird ab Herbst 2016 in Baden-Württemberg ein [neues Modellprojekt](#) gestartet. Durch ein punktebasiertes Bewertungsmodell soll der gezielte Zuzug von ausländischen Fachkräften gesteuert werden.

Das Projekt ermöglicht (Nicht-Europäern) einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt auch ohne Blaue Karte für Hochqualifizierte oder einen Beruf der in der Positivliste der Engpassberufe gelistet ist. Das Projekt ist offen für alle Personen mit einem qualifizierten Berufsabschluss in einem Ausbildungsberuf. Dieser Berufsabschluss muss in Deutschland anerkannt sein. Die ausländischen Fachkräfte müssen zudem eine hinreichende Integrationsfähigkeit nachweisen, die anhand eines festgelegten Punktekatalogs eingeordnet wird. Zentrales Kriterium dabei sind bestehende Deutschkenntnisse. Darüber hinaus ist ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorzuweisen.

Eine Erleichterung der Zuwanderung von Fachkräften besteht demnach lediglich durch eine Öffnung gegenüber weiteren Berufsfeldern. Als zusätzliche Einschränkung stehen demgegenüber Nachweise der Integrationsfähigkeit insbesondere der deutschen Sprache. Ob diese Regelungen dazu beitragen, ausländische Fachkräfte für Deutschland zu gewinnen wird sich erst noch zeigen müssen.