

Neues Qualifizierungschancengesetz

Einfacharbeiter weiterbilden – ein Mittel gegen den Fachkräftemangel?

60.000 Lehrstellen blieben 2020 unbesetzt. Durch die demografische Entwicklung verschärft sich der Fachkräftemangel, wenn die Babyboomer bald in Rente gehen. Eine mögliche Auffangstrategie könnte die Weiterbildung von Einfacharbeitern sein. Mit dem neuen Qualifizierungschancengesetz finanziert der Staat neben den Bildungsmaßnahmen jetzt sogar das Arbeitsentgelt.

MARKUS DOHM, BEREICHSVORSTAND
ACADEMY & LIFE CARE, UND
HANS-BJÖRN GLOCK, KOORDINATOR
BERUFLICHE BILDUNG,
TÜV RHEINLAND AKADEMIE



Markus Dohm



Hans-Björn Glock

Als Einfacharbeiter bezeichnen Arbeitsmarktforscher an- und ungelernete Hilfskräfte ohne formalen Berufsabschluss, die Helfertätigkeiten übernehmen. Unter ihnen sind Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher sowie Menschen mit Studienabschlüssen. Sie arbeiten in fast allen Branchen. Die Quote der Einfacharbeiter lag nach einer Erhebung des Statistischen Bundesamts 2019 in Deutschland bei etwa 15 Prozent der Arbeitnehmer, das sind insgesamt 6,25 Millionen Menschen. Sie sind am Arbeitsmarkt häufig nur in einem sehr eingeschränkten Zusammenhang einsetzbar, weil sie tätigkeitsorientiert geschult arbeiten. Auffallend ist, dass Beschäftigte in Einfacharbeit in bis zu 63 Prozent der Fälle überqualifiziert sind, wie das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer 2020 veröffentlichten Untersuchung festgestellt hat.

Diese Erkenntnis deutet darauf hin, dass viele Einfacharbeiter über nutzbare Kompetenzen verfügen, die ihre aktuellen Tätigkeiten nicht von ihnen fordern. Wie hoch das Missverhältnis tatsächlich ist, zeigt sich in einem Vergleich zu qualifiziert Beschäftigten. Hier liegt der Anteil der Überqualifizierten bei nur 14 Prozent. Gerade im Bereich Einfacharbeit ist großes Potenzial, die Kompetenzen dieser Arbeitskräfte durch qualifiziertere Weiterbildung für betriebliche Wertschöpfung zu erschließen. Diese über sechs Millionen Einfacharbeiter könnten durch qualifizierende Weiterbildungen künftig Fachkräften noch stärker entlasten oder selbst zu Fachkräften qualifiziert werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat dafür Förderinstrumente entwickelt, die Unternehmen nutzen sollten. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen

(KMU) sollte damit eine Qualifizierungsoffensive für ihre Belegschaft starten.

*Wertvolles Wissen
mit Kompetenzmodell sichern*

Denn sie werden den Fachkräftemangel und die sinkende Bereitschaft der nachkommenden Generationen für eine Ausbildung am deutlichsten spüren. 2019 berechnete das Statistische Bundesamt, dass die Zahl der Schulabsolventen in den letzten zehn Jahren um neun Prozent sank und die der Auszubildenden um 17 Prozent. Die Folgen spüren Betriebe, die zum Ausbildungsjahr 2020/21 rund 60.000 ihrer Ausbildungsplätze nicht vergeben konnten. Mit der Verrentung der Babyboomer-Generation, deren Höhepunkt ab 2025 noch bevorsteht, wird sich der Fachkräftemangel zusätzlich verschärfen. Und mit ihrem Ausscheiden gehen Fachkompetenzen und Wissen in den Betrieben verloren.

KMU sollten daher zwei Strategien verfolgen: Einerseits sollten sie die in ihrem Betrieb notwendigen Kompetenzanforderungen detailliert analysieren und andererseits ungelernete Hilfskräfte für diese systematisch weiterqualifizieren. Dafür ist es unerlässlich, das Prozesswissen und die betriebsspezifischen Kompetenzen der älteren Mitarbeiter rechtzeitig und strukturiert zu erfassen, bevor sie ausscheiden. Denn diese Faktoren sind es, die Betriebe erfolgreich machen. Noch ist es so, dass eine Wissensübergabe in vielen Fällen ungeplant stattfindet. Wissen geht so verloren. Ein probates Gegenmittel dazu ist das Kompetenzmodell. Es ermöglicht die Definition und Beschrei-

bung der Tätigkeitsanforderungen und einen Abgleich mit den aktuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Belegschaft. Tätigkeiten lassen sich so gezielt betrachten, neue Inhalte oder Querschnittskompetenzen einfügen sowie Niveaustufen und Beherrschungsgrade festlegen. Dies schafft die Grundlage für einen Qualifizierungsplanung von Hilfs- und Fachkräften. Denn neben dem Fachkräftemangel müssen Unternehmen und ihre Mitarbeitenden parallel eine rasante technologische Transformation wie die Digitalisierung bewältigen, um in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben.

Kooperationen zwischen Unternehmen und Kompetenzpartnern

Für die Zukunft wird es noch wichtiger sein, Bildung und Qualifizierung permanent mit der betrieblichen Entwicklung zu verknüpfen. Jeder Betrieb muss vom Verständnis geprägt sein, dass er nur zukunftssicher ist, wenn sich seine Mitarbeitenden weiterentwickeln. Für dieses Ziel müssen Unternehmen eine Lernkultur entwickeln und pflegen. Damit sie technologische Veränderungen erfolgreich bewältigen und Kompetenzdefizite im Team durch Weiterbildung individuell kompensieren können, sollten Arbeitgeber mit dem Kompetenzmodell präzise ermitteln, welche aktuelle Tätigkeit ihre Mitarbeitenden ausüben und was diese genau beinhalten. Erst auf dieser Basis können sie sicher entscheiden, welche Weiterbildungsangebote im Interesse des Mitarbeiters und des Unternehmens sinnvoll sein könnten.

Allerdings brauchen Unternehmen dafür die entsprechenden personellen Kapazitäten und das Fachwissen in ihren HR-Abteilungen. Und daran mangelt es bisweilen gerade bei KMU. Doch sie müssen diese Kompetenzen zur Personalentwicklung nicht im eigenen Betrieb vorhalten. Kompetenzpartner wie TÜV Rheinland Akademie haben sich darauf spezialisiert, Unternehmen und ihre Mitarbeitenden auf diesem Weg professionell zu begleiten. Auch kurzfristig, wie bei Corona-bedingter Kurzarbeit oder bereits drohendem Arbeitsplatzabbau, bieten sie individuelle Beratung oder kurze Qualifizierungen an, die Beschäftigten wie Arbeitgebern neue Perspektiven aufzeigen.

Unternehmerische Resilienz aufbauen

Denn methodische und technologische Innovationen durch die Digitalisierung gehören heute in Industrie, Handwerk und Dienstleistung zur Realität. Um die damit verbundenen Transformationsprozesse zu bewältigen, müs-

sen an- und ungelernete Einfacharbeiter schnell und parallel zur eigentlichen Tätigkeit Neues lernen und ihr Handlungs- oder Umsetzungswissen erweitern. Häufig zeigt sich in der Praxis, dass einmal erlernte Routinen zu Qualitäts- und Präzisionsverlusten führen. Gerade in der handwerklichen Fertigung sind die Toleranzparameter immer enger geworden. Die manuelle Fertigung wurde längst um CAD oder additive Fertigung (3D-Druck) ergänzt. In der maschinellen Fertigung führte das dazu, dass die Präzision zunimmt und die Toleranzen geringer wurden. Hierfür mussten und müssen Einfacharbeiter „on the Job“ weitergebildet werden. Generell geht in der handwerklichen Produktion fast nichts mehr ohne IT-Kompetenzen: Das Einbeziehen von Systemen zum Monitoring führte nicht nur zu zusätzlichen Arbeitsschritten, sondern es fordert auch die Beherrschung schriftlicher Ausdrucksweisen.

Einfacharbeiter zur Weiterentwicklung motivieren

Erfahrungsgemäß ist es bei Einfacharbeitern eine Herausforderung, sie zu einer Weiterbildung zu motivieren. Für viele gehören Bildung und Ausbildung in die Phase der schulischen Ausbildung und der beruflichen Erstausbildung. Als Erwachsene verstehen sie Arbeit als Mittel zum Gelderwerb, nicht jedoch als lebenslanges Lernen, das dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dient. Eine Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die individuelle und berufliche Entwicklung findet nur selten statt. Eine zentrale Aufgabe nach der Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen ist daher die Qualifizierungsberatung. Sie stellt die Mitarbeitenden in den Fokus. Qualifizierungsberatung oder Entwicklungsgespräche dienen dazu, sich mit dem Arbeitnehmer zu beschäftigen und ihm eine Einschätzung über Leistungen und mögliche Entwicklungswege zu vermitteln. Zudem soll sie ihn zur persönlichen Entwicklung motivieren. Darüber hinaus gilt es, limitierende Faktoren wie Alter, Gesundheit, private Lebensumstände und Suchtproblematiken näher zu betrachten. Auch hier sollten sich KMU auf kompetente Kooperationspartner stützen, die auf den Umgang mit individuell belasteten Zielgruppen spezialisiert sind.

Das Geld liegt auf der Straße

Mit der Feststellung von Qualifizierungsbedarfen in Betrieben und der Beratung von Einfacharbeitern sind hohe Kosten verbunden. Viele KMU haben dafür neben fehlender Kom-

petenz häufig nicht die Mittel, um diese oft monatelangen Prozesse zu finanzieren. Deshalb hat die Bundesagentur für Arbeit speziell für Einfacharbeiter in KMU entsprechende Förderprogramme aufgelegt, darunter das „Arbeit von morgen“-Gesetz oder das Qualifizierungschancengesetz (QCG). Diese staatlichen Programme basieren auf dem Sozialgesetzbuch und stellen Mittel in Millionenhöhe bereit. Betriebe können daraus Zuschüsse von bis zu 75 Prozent der Weiterbildungskosten erhalten, je nach Bildungstyp und bei Anpassungs- oder Erweiterungsqualifizierung. Bis zu maximal 100 Prozent sind es sogar bei Abschlussorientierung. Für Betriebsgrößen unter zehn Personen gibt es Sonderregelungen. So können Arbeitgeber ihren Beschäftigten damit unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße eine Aufstiegsqualifizierung ermöglichen und sich selbst mit staatlicher Unterstützung ein noch fähigeres Team für die Zukunft aufbauen. Die Förderleistungen aus dem QCG wurden zudem verbessert, indem neben den Weiterbildungskosten außerdem Zuschüsse zum Arbeitsentgelt an den Arbeitgeber gezahlt werden können. Die Förderung steht so einer größeren Zielgruppe zur Verfügung und fördert nicht nur die Weiterbildungskosten an sich, sondern auch den durch die Weiterbildung bedingten Ausfall der Arbeitszeit. Das Geld liegt also auf der Straße. KMU müssen sich lediglich mit den richtigen Kompetenzpartnern vernetzen, um diese Fördermittel in Anspruch zu nehmen.

Mehr dazu hält TÜV Rheinland Akademie unter www.tuv.com bereit. (sc) ■

Seminaranzeige

Altium Designer Training
High Speed Design Course with Lee Ritchey
 Dec. 07/08/09, 2021 Bad Homburg

Altium Designer Enduser Seminare 2021
Face-to-Face vor Ort UND Virtual Classroom

Intermediate Kurs, Bitburg	18.05. - 21.05.2021
Intermediate Kurs, Bitburg	15.06. - 18.06.2021
Master Kurs, Bitburg	29.06. - 01.07.2021
Intermediate Kurs, Bitburg	13.07. - 16.07.2021
Intermediate Kurs, Bitburg	17.08. - 20.08.2021
Intermediate Kurs, Bitburg	14.09. - 17.09.2021
Administration+Templates, Bitburg	05.10. - 06.10.2021
Librarian Kurs, Bitburg	07.10. - 08.10.2021
Intermediate Kurs, Bitburg	12.10. - 15.10.2021
High Speed Design, Bitburg	18.10. - 21.10.2021
Master Kurs, Bitburg	19.10. - 21.10.2021
Intermediate Kurs, Bitburg	16.11. - 19.11.2021
Intermediate Kurs, Bitburg	14.12. - 17.12.2021

authorized Altium Training Center
www.Leonardy.com Training@Leonardy.de

LEONARDY Electronics
 Leonardy Electronics GmbH
 Westpark 2c
 D-54634 Bitburg
 fon: + 49-6561 4201
 fax: + 49-6561 4313