

Fachkräftemangel

Azubi- und Fachkräftemangel mit Weiterbildung für Einfacharbeiter*innen auffangen

Von Angela Recino

Handwerk, Handel, Dienstleistung und Industrie klagen über fehlende Azubis. Allein 60.000 Lehrstellen blieben 2020 unbesetzt. Wenn die Babyboomer bald in Rente gehen, wird sich der Fachkräftemangel noch verschärfen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden deshalb immer öfter keine Bewerbungen auf ihre Stellenausschreibungen erhalten. Eine mögliche Auffangstrategie ist die Weiterbildung von EinfacharbeiterInnen. Mit dem neuen Qualifizierungschancengesetz finanziert der Staat neben den Bildungsmaßnahmen jetzt sogar das Arbeitsentgelt. Qualifizierungsberater unterstützen Betriebe, um diese Förderung in Anspruch zu nehmen und helfen bei der Qualifikation der an- und ungelernten Hilfskräfte.

Als EinfacharbeiterInnen bezeichnen Arbeitsmarktforscher an- und ungelernte Hilfskräfte ohne formalen Berufsabschluss, die Helfertätigkeiten übernehmen. Unter ihnen sind Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher

sowie Menschen mit Studienabschlüssen. Sie arbeiten in fast allen Branchen, vor allem in Handwerk, Handel, Dienstleistung und industrieller Produktion sowie Logistik. 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 Ein-

facharbeit in bis zu 63 Prozent der Fälle überqualifiziert sind, wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer 2020 veröffentlichten Untersuchung festgestellt hat. Diese Erkenntnis deutet darauf hin, dass viele EinfacharbeiterInnen 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 Einfacherbeiterinnen könnten durch qualifizierende Weiterbildungen künftig Fachkräfte 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

Experten wie die TÜV Rheinland Akademie empfehlen KMU zwei Strategien: 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 Beschreibung der Tätigkeitsanforderungen und einen

Abgleich mit den aktuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Belegschaft. Tätigkeiten lassen sich so gezielt betrachten, neue Inhalte oder Querschnittkompetenzen einfügen sowie Niveaustufen und Beherrschungsgrade festlegen. Dies schafft die Grundlage für eine 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.

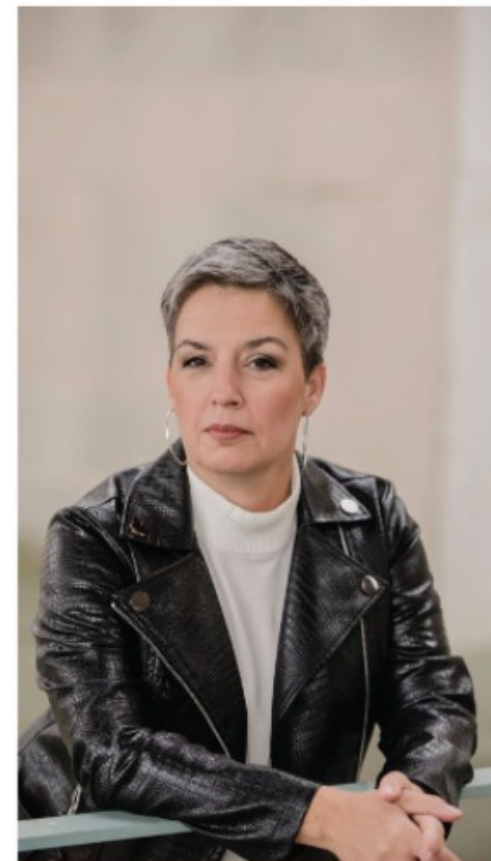
Allerdings brauchen Unternehmen dafür die entsprechenden personellen Kapazitäten und das Fachwissen in ihren HR-Abteilungen. Und daran mangelt es bisweilen gerade bei KMU. Doch sie müssen diese Kompetenzen zur Personalentwicklung nicht im eigenen Betrieb vorhalten. Kompetenzpartner haben sich darauf 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.

Qualifizierungschancengesetz: Das Geld liegt auf der Straße

Mit der Feststellung von Qualifizierungsbedarfen in Betrieben und der Beratung von Einfacherbeitern sind hohe Kosten verbunden. Viele KMU haben dafür neben fehlender Kompetenz häufig nicht die Mittel, um diese oft monatelangen Prozesse zu finanzieren. Deshalb hat die Bundesagentur für Arbeit speziell für Einfacherbeiter in KMU entsprechende Förderprogramme aufgelegt, darunter das „Arbeit von Morgen“-Gesetz oder das Qualifizierungschancengesetz (QCG). Diese staatlichen Programme

basieren auf dem Sozialgesetzbuch (SGB) 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 10 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 Informationen unter <https://www.tuv.com/germany/de/lp/academy-lifecare/arbeitsmarktdienstleistungen/>



Angela Recino / Foto Regina Brodehser www.angelinpr.de

Angela Recino, Kommunikationsberaterin, Expertin für Inbound-PR, ausgebildete Tageszeitungsredakteurin, hat mehrere Jahre das Ressort eines bundesweiten Magazins geleitet. Als freie TV-Produzentin hat sie nahezu ein Jahrzehnt eine der bekanntesten Sendungen des Deutschen Fernsehens produziert, für das chinesische Fernsehen eine mehrteilige Verkehrssicherheitsserie etabliert, über die die auch hier in Deutschland renommierte Medien wie DIE WELT berichteten. Für hervorragende journalistische Arbeit wurde sie mehrfach ausgezeichnet: unter anderem mit dem Christophorus-Autorenpreis und dem Silbernen Ottocar des IAA-Filmfestivals. Als freie PR-Beraterin und Expertin für Unternehmenskommunikation begleitet Unternehmen und Selbständige auf dem Weg zu mehr Sichtbarkeit erfolgreich am Markt.