

MEINUNGSBAROMETER.INFO

DAS FACHDEBATTENPORTAL

DOKUMENTATION

FACHDEBATTE

QUALIFIZIERUNG GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Wie der Arbeitsmarkt zukunftsfest gemacht werden kann

Die Dokumentation beinhaltet alle Positionen, ausführliche Analysen und Prognosen zu dieser Fachdebatte sowie eine übersichtliche Management Summary.

Debattenlaufzeit: 28.07.2023 - 03.11.2023

INHALTSVERZEICHNIS

DEBATTENBESCHREIBUNG	4
AKTIVE DEBATTENTEILNEHMER	5
MANAGEMENT SUMMARY	7
DEBATTENBEITRÄGE	12
VOM VERMEINTLICHEN PARADOXON VON FACHKRÄFTEMANGEL UND ARBEITSLOSIGKEIT Und wie dem Mittelstand geholfen werden sollte	12
DR. LUDWIG VELTMANN Hauptgeschäftsführer DER MITTELSTANDSVERBUND	
STÄRKER MIT STATT AN MASCHINEN ARBEITEN Wie Rheinland-Pfalz dem Fachkräftemangel begegnet	15
ALEXANDER SCHWEITZER Minister für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Landesregierung Rheinland-Pfalz	
PERSPEKTIVEN AUF DEM ARBEITSMARKT REALISTISCH VERMITTELN Wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann	19
STEFFEN KAWOHL Experte für Arbeit und Bildung Deutscher Mittelstands-Bund (DMB)	
TEILQUALIFIKATION UND ANDERE LÖSUNGEN FÜR MISMATCH AM ARBEITSMARKT Warum Mecklenburg-Vorpommern an einer Fachkräftestrategie arbeitet	23
REINHARD MEYER Minister für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit, Mecklenburg-Vorpommern Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern	
ÜBER INDIVIDUELLE WEGE ZUM BERUFSZIEL Wie Thüringen gegen den Fachkräftemangel vorgeht	27
HEIKE WERNER Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Thüringer Staatsregierung	

50 MILLIONEN FÜR DIE FACHKRÄFTEOFFENSIVE NRW Wie das größte Bundesland den komplexen Arbeitsmarkt angeht KARL-JOSEF LAUMANN Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales Landesregierung Nordrhein-Westfalen	31
GEGEN DEN ARBEITSKRÄFTEMANGEL AN VIELEN SCHRAUBEN DREHEN Was in Österreich getan werden muss - und schon passiert KARLHEINZ KOPF Generalsekretär Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)	35
WEITERBILDUNG ALS POTENTIALHEBER IN ZEITEN VON FACHKRÄFTEENGPÄSSEN Wie Brandenburg in der Transformation agiert PROF. DR. JÖRG STEINBACH Minister für Wirtschaft, Arbeit und Energie Landesregierung Brandenburg	39
DER WEITERBILDUNGSMARKT UND DER DIGITALE WANDEL Warum Bayern ein Chancenland ist ULRIKE SCHARF Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales Bayerische Staatsregierung	45
ÜBER DIE 3D-TRANSFORMATION AUF DEM ARBEITSMARKT Was Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel für den Arbeitsmarkt bedeuten DR. CLAUDIA SCHILLING Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration Freie Hansestadt Bremen	49
IMPRESSUM	53

DEBATTENBESCHREIBUNG



INITIATOR

UWE SCHIMUNEK

Freier Journalist

Meinungsbarometer.info

QUALIFIZIERUNG GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Wie der Arbeitsmarkt zukunftsfest gemacht werden kann

Der Fachkräftemangel wird zu einem immer größeren Problem für die hiesige Wirtschaft. Nicht allein der demografische Wandel wird zu immer einer größeren Herausforderung - zunehmend verändern sich durch die digitale Transformation auch die Anforderungsprofile auf dem Arbeitsmarkt. Auch bei der Zuwanderung von Arbeitskräften läuft, trotz neuer rechtlicher Regelungen, nicht alles reibungslos.

In der Fachdebatte zeigen die Experten, wie die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen aufgelöst werden kann. Auch das Problem der vielen Menschen ohne Berufsausbildung kommt zur Sprache.

Zudem zeigen die Experten aus Politik und Wirtschaft auf, wie ausländische Abschlüsse in hiesige Standards überführt werden können. Und nicht zuletzt, wie digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel helfen können.

AKTIVE DEBATTENTEILNEHMER



STEFFEN KAWOHL

Experte für Arbeit und Bildung
Deutscher Mittelstands-Bund (DMB)



KARLHEINZ KOPF

Generalsekretär
Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)



KARL-JOSEF LAUMANN

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Landesregierung Nordrhein-Westfalen



REINHARD MEYER

Minister für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und
Arbeit, Mecklenburg-Vorpommern
Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern



ULRIKE SCHARF

Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales
Bayerische Staatsregierung



DR. CLAUDIA SCHILLING

Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Freie Hansestadt Bremen



ALEXANDER SCHWEITZER

Minister für Arbeit, Soziales, Transformation und
Digitalisierung
Landesregierung Rheinland-Pfalz



PROF. DR. JÖRG STEINBACH

Minister für Wirtschaft, Arbeit und Energie
Landesregierung Brandenburg



DR. LUDWIG VELTMANN

Hauptgeschäftsführer
DER MITTELSTANDSVERBUND



HEIKE WERNER

Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und
Familie
Thüringer Staatsregierung

MANAGEMENT SUMMARY

03.11.2023 | SUMMARY

STRATEGIEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Wie Qualifizierung hilft - und welche Stellschrauben es noch gibt



Uwe Schimunek - Freier Journalist, Meinungsbarometer.info [Quelle: Meinungsbarometer.info]

Die hiesige Wirtschaft steht vor einem Problem: Es gibt zu wenige Fachkräfte. Da ist der demografische Wandel, und dann verändert die digitale Transformation auch noch die Anforderungsprofile im Job. Zugleich sind aber immernoch Millionen Menschen ohne Arbeitsplatz.

Dr. Ludwig Veltmann, Hauptgeschäftsführer beim MITTELSTANDSVERBUND spricht in der Debatte auf Meinungsbarometer.info von einem vermeintlichen Paradoxon. „Abgesehen davon, dass oft die Kompatibilität der Qualifikationsprofile zwischen Angebot und Nachfrage fehlt, bestehen auch die regionalen Diskrepanzen in der Bedarfsdeckung.“ Die Ansatzpunkte für eine Verbesserung durch ein staatliches Anreizsystem seien vielfältig - angefangen bei einer mobilitätsfreundlichen Steuerpolitik über die Verbesserung der Verkehrslogistik, einer transparenteren Darstellung

der Details auf den Arbeitsmärkten bis hin zu einer Sonderförderung der Qualifikation in den Betrieben. Im Übrigen könne der Mangel an Fachkräften zu einem nicht unerheblichen Teil durch eine Verschlankung der Bürokratie erreicht werden, denn wer sich um das Ausfüllen von Formularen und Einreichen von Statistiken und Reports kümmern müsse, habe die Hände für fachliche Arbeit nicht mehr frei.

Steffen Kawohl, Experte für Arbeit und Bildung Deutscher Mittelstands-Bund (DMB) nennt Zahlen: „Der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung an der Gruppe der 20- bis 34-Jährigen lag zuletzt bei 17,8 Prozent und war damit deutlich zu hoch.“ Da sich hierunter auch einige Ausbildungsabbrecher befinden, sollten Ausbildungsbetriebe aus seiner Sicht durch finanzielle Förderung und weitere Beratungs- bzw. Unterstützungsmaßnahmen dazu befähigt werden, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Bei der vorherigen Berufsorientierung sollte jungen Menschen zudem bereits in der Schule realistisch vermittelt werden, welche Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt mit der Wahl eines bestimmten Berufes verbunden sind.

„Unternehmen sind aber auch selbst dafür verantwortlich, die Beschäftigten für ihre – oft sehr speziellen – Bedarfe weiterzubilden“, betont NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann (CDU). Seine Landesregierung unterstützt das etwa mit der Potentialberatung und der Transformationsberatung. Mit dieser können Unternehmen bis zu 4.800 Euro erhalten, um die Kompetenzbedarfe ihrer Beschäftigten und passende Lösungen für die Weiterentwicklung zu identifizieren. Mit dem Bildungsscheck werde darüber hinaus die Teilnahme der Bürgerinnen und Bürger an beruflicher Weiterbildung gefördert. !Auch Unternehmen können den Scheck für ihre Beschäftigten einsetzen. Allein 2022 wurden gut 28.500 Schecks ausgegeben.“

Auch Bayerische Arbeitsministerin Ulrike Scharf berichtet von Bemühungen, das Matching zwischen Arbeitgebern und Arbeitskräften zu verbessern. „2018 haben wir den Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0 ins Leben gerufen, zusammen mit der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bayern, der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, dem Bayerischen

Industrie- und Handelskammertag und dem Bayerischen Handwerkstag. Damit unterstützen wir die Menschen, beruflich durchzustarten.“ Ein zentrales Weiterbildungsportal kommweiter.bayern.de hilft etwa bei Orientierung und Finanzierung. Und in einer ZD.B-Themenplattform Arbeitswelt 4.0 vernetzen sich Wirtschaft, Arbeitnehmerschaft und Forschung.

Bremens Arbeits-Senatorin Dr. Claudia Schilling (SPD) weist auf die Herausforderungen der Zukunft hin und nennt diese „3D-Transformation“ - Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel. Das werde in vielen Branchen dazu führen, dass sich die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Ausbildungen und Qualifikationen ändern. Es werde Jobs geben, die wegfallen, Jobs, die sich verändern, es werden aber auch ganz neue Jobs entstehen. Aus ihrer Sicht ist Weiterbildung und Qualifizierung neben Ausbildung ein sehr wichtiger Schlüssel, mit dem wir die Transformation meistern können. „Wir haben deshalb für Bremen und Bremerhaven neben vielen anderen Projekten Ausbildungsverbünde und die Landesagentur für berufliche Weiterbildung (LabeW) ins Leben gerufen. Sie ist die zentrale, unabhängige und kostenlose Anlaufstelle für alle Fragen zum Thema beruflicher Weiterbildung.“

Mecklenburg-Vorpommerns Arbeitsminister Reinhard Meyer (SPD) bringt modulare Teilqualifikation (TQ) ins Gespräch, die schrittweise zu einem formalen Abschluss in einen anerkannten Beruf führen kann. TQ werde durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) angeboten. Auch der Beginn einer dualen Ausbildung könne eine Lösung sein, da es dafür keine Altersgrenze gibt. „Die Landesregierung plant eine Informationskampagne zur Aufwertung der (dualen) Berufsausbildung sowie die Stärkung der Berufsschulstruktur. Die Unternehmen sind aufgerufen, diese vielfältigen Möglichkeiten zu nutzen und verstärkt in die Qualifizierung und Weiterentwicklung dieser Gruppe von Arbeitnehmern zu investieren.“ Hierbei könne die Qualifizierungsförderung des Landes unterstützend in Anspruch genommen werden.

Der Thüringer Arbeitsministerin Heike Werner (Die Linke) ist es wichtig, Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern, um ihre Beschäftigungsfähigkeit in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu erhalten. Die Entwicklung von neuen Technologien sei ein wichtiges Thema in Thüringen. „Die Transformation in der Automobilindustrie hin zur emissionsarmen E-Mobilität und zur automatisierten und digitalisierten Produktion führt beispielsweise zu erheblichen Veränderungen in diesem Berufsfeld.“ Es besteht die Notwendigkeit, durch bedarfsorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote frühzeitig und zielgerichtet Kompetenzen von Beschäftigten zu entwickeln.

Brandenburgs Arbeitsminister Prof. Dr. Jörg Steinbach (SPD) geht auf Angebote von E-Learning oder Blended-Learning ein, die mehr zeitliche Flexibilität bei der Weiterbildung bringen können und Weise Fachkräfte langfristig an Firmen zu binden. Allerdings bedürfe in vielen Fällen jedoch keiner Lösungen, die allein auf Digitalisierung setzen, sondern solcher, die auch sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung beinhalten.

Alexander Schweitzer Arbeitsminister in Rheinland-Pfalz (SPD) betont, dass die Antwort auf die Fachkräftelücke nicht allein Qualifizierung sein kann. „Deshalb berücksichtigen wir auch das Potenzial älterer Beschäftigter genauso wie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Daneben fördern wir die Erwerbsbeteiligung von Frauen, stärken Jugendliche am Übergang von der Schule in den Beruf und unterstützen die Rekrutierung internationaler Fachkräfte.“ Als Landesregierung habe man zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit, den Sozialpartnern und Kammern unter anderem diese Ziele in einer gemeinsamen Fachkräftestrategie vereinbart und setzen diese in Form von konkreten Vorhaben gemeinsam um.

Auch für Österreich gilt aus Sicht von Karlheinz Kopf, Generalsekretär Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), an vielen Schrauben zu drehen, um den Arbeitskräftemangel zu lindern. „Das beginnt beim Ausbau der Kinderbetreuung, um mehr Frauen Vollzeitarbeit zu ermöglichen, geht über Anreize, damit die Menschen im Alter länger in Beschäftigung bleiben, und reicht hin bis zur aktiven Anwerbung von internationalen

Fachkräften.“ Zusätzlich müsse man an der angesprochenen Diskrepanz bei den Qualifikationen arbeiten. Hier geschehe auch bereits einiges, etwa wurde auf Initiative der Sozialpartner im Vorjahr die Umweltstiftung ins Leben gerufen. Diese qualifiziere Arbeitslose in Form einer verkürzten, sehr betriebsnahen Ausbildung in Green Jobs. Aber man werde noch mehr gezielte, praxisnahe Weiterbildung hin zu gesuchten Zukunftsjobs brauchen. Ebenso gelte es, die überregionale Vermittlung zu verstärken. „Denn auch regional gibt es große Unterschiede am Arbeitsmarkt im qualifikatorischen und regionalen Mismatch.“

DEBATTENBEITRAG

02.08.2023 | INTERVIEW

VOM VERMEINTLICHEN PARADOXON VON FACHKRÄFTEMAMANGEL UND ARBEITSLOSIGKEIT

Und wie dem Mittelstand geholfen werden sollte



Dr. Ludwig Veltmann, Hauptgeschäftsführer DER MITTELSTANDSVERBUND [Quelle: Mathias Richter]

Tatsächlich erreicht der Fachkräftemangel, aber mittlerweile auch der Mangel an weniger qualifizierten Kräften, in der weit größten Zahl der Branchen Rekordhöhen", betont Dr. Ludwig Veltmann, Hauptgeschäftsführer des Mittelstandsverbundes. Er hat eine Reihe von Anregungen zur Lösung des Problems.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Anreize sollte die Politik setzen, um das zu lösen?

Tatsächlich erreicht der Fachkräftemangel, aber mittlerweile auch der Mangel an

weniger qualifizierten Kräften, in der weit größten Zahl der Branchen Rekordhöhen. So klingt es nach einem vermeintlichen Paradoxon, dass immer noch viele Menschen arbeitslos sind. Abgesehen davon, dass oft die Kompatibilität der Qualifikationsprofile zwischen Angebot und Nachfrage fehlt, bestehen auch die regionalen Diskrepanzen in der Bedarfsdeckung. Die Ansatzpunkte für eine Verbesserung durch ein staatliches Anreizsystem sind vielfältig. Angefangen bei einer mobilitätsfreundlichen Steuerpolitik über die Verbesserung der Verkehrslogistik, einer transparenteren Darstellung der Details auf den Arbeitsmärkten bis hin zu einer Sonderförderung der Qualifikation in den Betrieben lassen sich Möglichkeiten finden. Im Übrigen kann der Mangel an Fachkräften zu einem nicht unerheblichen Teil durch eine Verschlinkung der Bürokratie erreicht werden, denn wer sich um das Ausfüllen von Formularen und Einreichen von Statistiken und Reports kümmern muss, hat die Hände für fachliche Arbeit nun mal nicht mehr frei.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Menschen ohne Berufsausbildung, von denen es in Deutschland ebenso zu viele gibt wie Schulabgänger ohne Schulabschluss – letzteres bedingt ja häufig ersteres – stellen eine große Gruppe der Arbeitslosen. Hier gilt es, sie mit motivierenden modularen Qualifikationsmaßnahmen, die betrieblich durchgeführt und staatlich gesondert gefördert werden könnten, so fit zu machen, dass sie mit technologischer Hilfe einen produktiven Beitrag für den Arbeitgebenden leisten können.

Manche ausländische Abschlüsse müssen in hiesigen Standards überführt werden – welche Instrumente sollte die Politik dafür schaffen?

Hier wäre eine gezielte systematische synoptische Erfassung der jeweiligen Qualifikationsinhalte der betreffenden Länder hilfreich. Soweit Übereinstimmungen zur inländischen Qualifikation vorliegen, müssen diese anerkannt werden. Wo Lücken bestehen, müssen diese durch modulare Qualifizierungsangebote gezielt und vor allem zeitnah geschlossen werden. Den Institutionen, die jeweils die akademischen oder fachberuflichen Abschlüsse verantworten, müssen mit den entsprechenden

gesetzlichen Rahmenbedingungen dazu ausgestattet werden.

Wie können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Digitale Lösungen können in der beruflichen Qualifizierung den entscheidenden Fortschritt bieten, wenn es um fachliche Inhalte geht. Online-Kurse ersparen Anfahrtswege und -zeiten sowie erhebliche Kosten. Je nach Qualifizierungsziel kommen sowohl zeitechte Webinare in Betracht als auch digitale Konserven. Letztere haben den Vorteil, dass sie sich in der Regel zeitlich besser in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Ebenso wichtig ist es, das kollektive Lernen zu fördern, welches bei Präsenz-Veranstaltungen im Bereich der Persönlichkeitsbildung ansetzt. Entscheidend hierbei ist gerade der Vernetzungscharakter, weil Menschen sich bei solchen Veranstaltungen persönlich begegnen und über den Tag hinaus voneinander und miteinander freiwillig im Austausch lernen.

DEBATTENBEITRAG

08.08.2023 | INTERVIEW

STÄRKER MIT STATT AN MASCHINEN ARBEITEN

Wie Rheinland-Pfalz dem Fachkräftemangel begegnet



Alexander Schweitzer - Minister für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung in Rheinland-Pfalz [Quelle: MASTD/ Jana Kay]

"Wir alle erleben aktuell, wie sich unsere Arbeitswelt verändert", konstatiert Alexander Schweitzer, Arbeitsminister in Rheinland-Pfalz. Sein Land setzt für die Zukunft auf eine gemeinsame Fachkräftestrategie mit verschiedenen Partnern und umfangreiche konkrete Maßnahmen.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Bestrebungen gibt es in Ihrem Land, das zu lösen?

Wir alle erleben aktuell, wie sich unsere Arbeitswelt verändert. Angesichts der zunehmenden Digitalisierung, unserem Weg zur Klimaneutralität und des demografischen

Wandels zeichnen sich auf dem Arbeitsmarkt zunehmend Fachkräftelücken ab: In der Transformation stellen geänderte Produktionsprozesse und innovative Technologien neue Anforderungen an die Qualifikation von Beschäftigten. Gleichzeitig lässt der demografische Wandel die Erwerbsbevölkerung weiter sinken.

Rheinland-Pfalz setzt in der Transformation der Arbeitswelt auf die enge Verzahnung einzelner Maßnahmen zur Sensibilisierung von Beschäftigten und Betrieben für die Chancen der Transformation, der individuellen Beratung von Erwerbstätigen zu Weiterbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten und der Förderungen der beruflichen Weiterbildung.

Die Antwort auf die Fachkräftelücke kann aber nicht allein Qualifizierung sein. Deshalb berücksichtigten wir auch das Potenzial älterer Beschäftigter genauso wie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Daneben fördern wir die Erwerbsbeteiligung von Frauen, stärken Jugendliche am Übergang von der Schule in den Beruf und unterstützen die Rekrutierung internationaler Fachkräfte. Als Landesregierung haben wir uns zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit, den Sozialpartnern und Kammern unter anderem diese Ziele in einer gemeinsamen Fachkräftestrategie vereinbart und setzen diese in Form von konkreten Vorhaben gemeinsam um.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Deutschland, wie auch Rheinland-Pfalz verfügt noch über ungenutztes Fachkräftepotenzial. Dieses ist in weiten Teilen schon in den Betrieben vorhanden, bleibt aber oft ungenutzt. Teilqualifikationen bieten hier die Möglichkeit, neben dem Beruf einzelne Module eines Ausbildungsberufs zu erlernen. Mit einer Externenprüfung kann dann auch der Ausbildungsberuf vollständig anerkannt werden. Dabei ist wichtig, dass die Menschen nicht am Bedarf der Betriebe vorbei oder gar aus den Betrieben heraus qualifiziert werden.

Wir müssen aber auch auf die Menschen an der Schwelle zum Arbeitsmarkt schauen.

Die Bundesagentur für Arbeit bietet mit Bildungsgutscheinen Arbeitslosen und Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, die Möglichkeit zur Umschulung oder zum Nachholen eines Berufsabschlusses. Hierbei werden Menschen ab 25 Jahren von der Initiative „Zukunftsstarter“ unterstützt. Speziell Jugendliche, bei denen ein Ausbildungsabbruch droht, begleiten wir mit Landesprojekten zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Dabei werden auch die Betriebe, die Berufsschulen und die Eltern eingebunden.

Unser Ziel muss es sein, die Zahl derer, die ohne Berufsabschluss sind, nachhaltig zu senken. Das erfordert teilweise auch ein Umdenken in den Unternehmen: Wir brauchen mehr Vertrauen in die Menschen ohne Berufsabschluss, damit diese ihr Potenzial im Betrieb voll entfalten können. Das Land und der Bund unterstützen beide Seiten dabei.

Manche ausländischen Abschlüsse müssen in hiesige Standards überführt werden – welche Instrumente gibt es in Ihrem Bundesland dafür?

Mit der Einrichtung einer Zentralen Ausländerbehörde für Fachkräfteeinwanderung Rheinland-Pfalz (ZAB) zum 1. Januar 2021 hat die Landesregierung für Unternehmen einen zentralen Ansprechpartner für die Einreise von Fachkräften geschaffen. Sie berät Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Fragen der Einwanderung und ist für die Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens zuständig. Im Rahmen dieses Verfahrens leitet sie unter anderem auch das Verfahren zur Anerkennung beziehungsweise Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen Berufsqualifikation ein. Darüber hinaus gibt es in Rheinland-Pfalz bei den vier Industrie- und Handelskammern angesiedelte Welcome Center. Sie sind Ansprechpartner zu Themen wie der Einreise oder Anerkennung von Abschlüssen. Ferner unterstützt Rheinland-Pfalz das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ). Hier werden Beratungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie gegebenenfalls notwendige Nachqualifizierungen zur Anerkennung angeboten.

Was können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbil-

ung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Die zunehmende Digitalisierung bietet vielfältige Möglichkeiten für die Weiterentwicklung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung. Insbesondere für Betriebe stellen hier ortsunabhängige und zeitlich flexible (online-) Schulungen einen kostengünstigen und effizienten Weg dar, der auch für die Beschäftigten Vorteile bietet: Weiterbildungen lassen sich leichter in den (Berufs-)Alltag integrieren und können im eigenen Tempo abgeschlossen werden. Auch können Beschäftigte vor Anschaffung von neuen Maschinen oder Anlagen mit Hilfe von VR-Brillen Arbeitsabläufe proben und ihre Erfahrungen zur Verbesserung der Prozesse frühzeitig einbringen.

In Zukunft werden wir stärker mit statt an Maschinen arbeiten. Deshalb ist es wichtig, dass diese Inhalte auch bereits in die Ausbildung integriert werden, wie zum Beispiel beim digitalen Schweißen. Gleichzeitig müssen aber auch die bestehenden Beschäftigten die Möglichkeit haben, die Veränderungen der Arbeitswelt mitzugestalten. Deshalb fördert Rheinland-Pfalz die berufliche Weiterbildung – analog wie digital – unabhängig davon, ob sie von den Beschäftigten selbst angestrebt oder von den Betrieben angeboten wird. Wir unterstützen aber auch die Menschen, die den Weg in die Digitalisierung gerade erst angetreten haben, etwa durch die Förderung der digitalen Grundbildung.

DEBATTENBEITRAG

10.08.2023 | INTERVIEW

PERSPEKTIVEN AUF DEM ARBEITSMARKT REALISTISCH VERMITTELN

Wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann



Steffen Kawohl, Experte für Arbeit und Bildung beim Deutschen Mittelstands-Bund (DMB) [Quelle: DMB/ Jochen Rolfes]

"Für den deutschen Arbeitsmarkt ist künftig entscheidend, dass nicht nur zahlenmäßig mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen, sondern diese Personen auch die Qualifikationen aufweisen, die gebraucht werden", betont Steffen Kawohl vom Deutschen Mittelstands-Bund (DMB). Er hat daher klare Forderungen an die Politik.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Anreize sollte die Politik setzen, um das zu lösen?

Für den deutschen Arbeitsmarkt ist künftig entscheidend, dass nicht nur zahlenmäßig

ßig mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen, sondern diese Personen auch die Qualifikationen aufweisen, die gebraucht werden. Der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung an der Gruppe der 20- bis 34-Jährigen lag zuletzt bei 17,8 Prozent und war damit deutlich zu hoch. Da sich hierunter auch einige Ausbildungsabbrecher befinden, sollten Ausbildungsbetriebe durch finanzielle Förderung und weitere Beratungs- bzw. Unterstützungsmaßnahmen dazu befähigt werden, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Bei der vorherigen Berufsorientierung sollte jungen Menschen zudem bereits in der Schule realistisch vermittelt werden, welche Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt mit der Wahl eines bestimmten Berufes verbunden sind.

Unternehmen sollte es außerdem erleichtert werden, Fachkräfte mit der erforderlichen Qualifikation aus anderen Regionen Deutschlands oder aus dem Ausland für sich zu gewinnen, wenn sie in ihrer Region keine geeigneten Mitarbeiter finden. Dazu gehören neben Visa-Erleichterungen für ausländische Fachkräfte und vereinfachten Verwaltungsprozessen auch bezahlbarer Wohnraum, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ein dem Bedarf entsprechend ausgebauter öffentlicher Personennahverkehr.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Durch technologische und gesellschaftliche Entwicklungen befindet sich die Arbeitswelt in einem stetigen Wandel. Insbesondere die Digitalisierung und ihre Anwendungen wie Künstliche Intelligenz verändern ganze Tätigkeits- und Anforderungsprofile. Die Halbwertszeit des Wissens ist dadurch gesunken. Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen eine Kultur des lebenslangen Lernens etablieren und ihre Beschäftigten dazu ermuntern und dabei unterstützen, sich regelmäßig fort- und weiterzubilden. Dies gilt nicht nur für Fachkräfte und Akademiker, sondern auch für ungelernte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei Menschen ohne Berufsausbildung geht es darum, sie zu befähigen, den formalen Berufsabschluss nachzuholen und mögliche Hürden auf dem Weg dorthin gemeinsam zu beseitigen.

Manche ausländischen Abschlüsse müssen in hiesigen Standards überführt werden – welche Instrumente sollte die Politik dafür schaffen?

Wenn internationale Fachkräfte nach Deutschland kommen, ist allerdings eine Überprüfung erforderlich, ob ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse mit denen der hiesigen Fachkräfte in einem Beruf übereinstimmen.

Arbeitgeber sollten insgesamt mehr Eigenverantwortung erhalten, wenn es um die Frage geht, ob eine ausländische Fachkraft für eine Tätigkeit im eigenen Betrieb geeignet ist. Handwerksbetriebe etwa können sich durch einen Probearbeitstag oder ein Praktikum recht schnell ein Bild davon machen, ob die Person die notwendigen fachlichen und auch sozialen Kompetenzen mitbringt. Es ist daher sinnvoll, dass die Bundesregierung mit der Reform des Gesetzes zur Fachkräfteeinwanderung eine Anerkennungspartnerschaft eingeführt hat, die es vorqualifizierten Personen aus Staaten außerhalb der Europäischen Union ermöglicht, in Deutschland in ihrem Beruf zu arbeiten, bevor das Anerkennungsverfahren ihrer Qualifikation abgeschlossen ist. Die Berufsbilder und damit auch die Anforderungen, die an Fachkräfte in einem bestimmten Beruf gestellt werden, können sich in anderen Ländern auch von denen hierzulande unterscheiden. Daher sollte es grundsätzlich auch darum gehen, zu prüfen, welche Fähigkeiten eine Fachkraft für eine bestimmte Tätigkeit zwingend mitbringen muss und welche Kenntnisse weniger relevant sind.

Wie können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Die Digitalisierung verändert neben Tätigkeits- und Anforderungsprofilen der Beschäftigten auch Arbeitsabläufe und Produktionsprozesse in Unternehmen. Digitale Lösungen eröffnen gleichzeitig aber auch neue Möglichkeiten, sich individuell und zeitlich flexibel weiterzubilden. Da Mitarbeiter durch digitale Tools von jedem Ort aus und zu jeder Zeit lernen können, ermöglicht ihnen dies die Fort- und Weiterbildung neben der Arbeit und erleichtert es, dies mit den beruflichen und privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Da dank digitaler Tools bei innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht mehr alle Lerninhalte durch einen Ausbilder vermit-

telt werden müssen, sind außerdem nicht mehr so viele personelle Kapazitäten notwendig.

Virtual Reality- bzw. Augmented Reality-Anwendungen können außerdem dabei helfen, die Sicherheit in der Aus- und Weiterbildung zu erhöhen und Schäden zu vermeiden, da bestimmte Abläufe und Handgriffe zunächst geübt werden können, ohne dass ein Mechaniker zum Beispiel tatsächlich auf eine Windenergieanlage steigen muss.

Insgesamt prägt die Digitalisierung die Arbeitswelt bereits heute und wird sie auch künftig weiter verändern. Daher tragen auch die Nutzung und Auseinandersetzung mit digitalen Lösungen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung unabhängig von den Lerninhalten dazu bei, dass Beschäftigte für die Arbeitswelt notwendige Fähigkeiten erlangen.

DEBATTENBEITRAG

14.08.2023 | INTERVIEW

TEILQUALIFIKATION UND ANDERE LÖSUNGEN FÜR MISMATCH AM ARBEITSMARKT

Warum Mecklenburg-Vorpommern an einer Fachkräftestrategie arbeitet



Reinhard Meyer, Minister für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern. [Quelle: MW]

"Die Arbeitswelt von morgen wird unter anderem geprägt durch die Trends der Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und De-Globalisierung", erklärt MV-Arbeitsminister Reinhard Meyer. Der SPD-Politiker setzt für die damit verbundenen Anforderungen auf ein ganzes Bündel von Maßnahmen.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Bestrebungen gibt es in Ihrem Land, das zu lösen?

Mismatch ist ein typisches Phänomen, wenn Angebot und Nachfrage am Markt auf-

einandertreffen. Um dem dargestellten Problem entgegenzuwirken, erarbeitet die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern derzeit – zusammen mit Sozialpartnern, Unternehmen, Expertinnen und Experten – eine Fachkräftestrategie. Diesbezügliche Lösungsansätze konzentrieren sich auf die Erstausbildung und Weiterbildung von Arbeits- und Fachkräften. Voraussetzung ist, dass die Unternehmen ihre Kompetenzlücke kennen. Konkret unterstützt das Land Unternehmen bei Maßnahmen der Kompetenzfeststellung und Analysen des Qualifizierungsbedarfs. Wenn sich Unternehmen daraufhin für Qualifizierungsmaßnahmen entscheiden, die am Markt verfügbar sind, können für die Beschäftigten Bildungsschecks beantragt werden. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, speziell auf die Bedürfnisse des Unternehmens ausgerichtete Weiterbildungen zu entwerfen.

Dazu sucht sich das Unternehmen geeignete Weiterbildungsdienstleister, mit deren Hilfe unternehmensspezifische Maßnahmen im In-House-Format organisiert und durchgeführt werden können. Bei diesen drei Möglichkeiten werden im Rahmen der Qualifizierungsrichtlinie grundsätzlich 50 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben als Förderung bereitgestellt. Die Weiterbildungsdatenbank M-V hält eine Fülle von Informationen für Weiterbildungsinteressierte bereit und berät zu speziellen Fragen.

Darüber hinaus hat die Landesregierung eine regionalspezifische Arbeitsmarktanalyse in Auftrag gegeben, um die zukünftigen Fachkräftebedarfe für Mecklenburg-Vorpommern besser einschätzen und die Bildungsangebote verstärkt in künftige Qualifikationsbedarfe lenken zu können.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Die Arbeitswelt von morgen wird unter anderem geprägt durch die Trends der Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und De-Globalisierung, die neue Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Bewerberinnen und Bewerber mit sich bringen. Berufsbilder wandeln sich oder fallen weg. Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger, insbesondere um in einer sich verändernden

den, digitalen Arbeitswelt die eigenen Erwerbschancen zu erhalten. Das gilt ebenso für Menschen ohne Berufsausbildung. In Zeiten des Fachkräftemangels stellen Menschen ohne Berufsausbildung ein nicht zu unterschätzendes Potenzial dar. Sie müssen über Bildungsangebote, die auf die zukünftigen Anforderungen zugeschnitten sind, befähigt werden, am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Es gilt, jeden da, wo er steht, individuell abzuholen.

Das kann beispielsweise über die modulare Teilqualifikation (TQ) gelingen, die schrittweise zu einem formalen Abschluss in einen anerkannten Beruf führt. TQ wird durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) angeboten. Auch der Beginn einer dualen Ausbildung kann eine Lösung sein, da es dafür keine Altersgrenze gibt. Die Landesregierung plant eine Informationskampagne zur Aufwertung der (dualen) Berufsausbildung sowie die Stärkung der Berufsschulstruktur. Die Unternehmen sind aufgerufen, diese vielfältigen Möglichkeiten zu nutzen und verstärkt in die Qualifizierung und Weiterentwicklung dieser Gruppe von Arbeitnehmern zu investieren. Hierbei kann die Qualifizierungsförderung des Landes unterstützend in Anspruch genommen werden. Auch die Arbeitsagenturen und Jobcenter bieten sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber intensive Beratungen und verschiedene Fördermöglichkeiten zu diesem Zweck an.

Manche ausländische Abschlüsse müssen in hiesigen Standards überführt werden – welche Instrumente gibt es in Ihrem Bundesland dafür?

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es drei Servicestellen „Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“. Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen können sich zu Fragen der Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse sowie zu Möglichkeiten der Nachqualifizierung beraten lassen. Darüber hinaus werden im Rahmen des Förderprogramms IQ Qualifizierungsbegleitung und Individualförderung sowie Anpassungsqualifizierung für ausländische Pflegefachkräfte (IQ Cura) und in den Berufsfeldern, Energie, Umwelt, Nachhaltigkeit (IQ Grün) angeboten. Sofern es für eine bestimmte Berufsgruppe keine Fördermöglichkeiten im Land, können Förderangebote des IQ-Förderprogramms in anderen Bundesländern genutzt werden. Ein Kompetenztraining

zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung für ausländische Ärztinnen und Ärzte wird durch die Ärztekammer M-V angeboten. Die Industrie- und Handelskammern in Rostock und Neubrandenburg vermitteln an ihre Mitgliedsunternehmen ausländische Personen mit einer Teilerkennung, sofern diese zur Vollerkennung ausschließlich die Vermittlung von praktischen Kenntnissen benötigen. Dieses Projekt nennt sich „UBAconnect“ (Unternehmen Berufsanerkennung) und wird über das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Wie können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Die voranschreitende Transformation bewirkt die ständig zunehmende Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen. Um in diesem Prozess bestehen zu können, müssen Unternehmen ihre Arbeitnehmer kontinuierlich qualifizieren. Dabei kommt der digitalen Weiterbildung eine doppelte Bedeutung zu. Einerseits lassen sich digitale Kompetenzen nur anwendungsorientiert auf digitaler Basis vermitteln. Dabei sind hochwertige digitale Ausstattungen und Konzepte Voraussetzung. Andererseits ermöglichen Weiterbildungen, die in modernen digitalen Formaten vermittelt werden, eine erhöhte zeitliche und räumliche Flexibilität insbesondere für Arbeitnehmer, denen eine Teilnahme in Präsenz sonst eher schwerfallen oder unmöglich wäre (Teilzeitbeschäftigte, Frauen, Alleinerziehende, Pflegende). Daher können mit digitalen Lösungen breiter gefächerte Zielgruppen und zusätzliche Potenziale erreicht werden, was für die Sicherung des Fachkräftebedarfs von Vorteil ist. Bei Vorhaben, die in diesem Kontext die Modernisierung von Bildungsinfrastruktur, auch in Form von digitalen Technologien bei entsprechenden Bildungsanbietern beinhalten, ist eine Förderung durch die Landesregierung mit Mitteln der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) möglich.

DEBATTENBEITRAG

16.08.2023 | INTERVIEW

ÜBER INDIVIDUELLE WEGE ZUM BERUFSZIEL

Wie Thüringen gegen den Fachkräftemangel vorgeht



Heike Werner - Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie [Quelle: TMASGFF/ Delf Zeh]

"Im Zuge sich ändernder und steigender Anforderungen sind Weiterbildungen entscheidend, um Kompetenzen laufend und berufsbegleitend weiterzuentwickeln", betont die Thüringer Arbeitsministerin Heike Werner (Die Linke). Das Land ist auf diesem Feld aktiv, aber etwa auch bei der Qualifikation von jungen Menschen.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Bestrebungen gibt es in Ihrem Land, das zu lösen?

Im Zuge sich ändernder und steigender Anforderungen sind Weiterbildungen entscheidend, um Kompetenzen laufend und berufsbegleitend weiterzuentwickeln. Thü-

ringen ergreift hier eine Reihe von Maßnahmen. Das ist zum einen die Entwicklung von Weiterbildungsagenturen, um die Angebote der Weiterbildungsförderung und -beratung der Agenturen für Arbeit „aus einer Hand“ individuell und bedarfsorientiert anzubieten. Zum anderen begleiten wir die Thüringer Projekte im Bundesprogramm ‚Weiterbündungsverbände‘ (WBV). Ziel dabei ist es, dezentrale Weiterbündungsverbände und regionale Kooperationen zwischen Unternehmen und Akteuren der Weiterbildungslandschaft voranzutreiben und im Rahmen von Modellprojekten finanziell zu unterstützen. Auf diese Weise helfen wir Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Auch die gesetzlich geregelte Bildungsfreistellung leistet in Thüringen einen wichtigen Beitrag zum lebenslangen Lernen und ermöglicht es Beschäftigten, sich Fach- und Schlüsselkompetenzen anzueignen, vorhandene Fähigkeiten auszubauen und berufliche Kenntnisse aufzufrischen.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Angesichts der demografischen Entwicklung muss alles getan werden, um junge Menschen für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen. Dies betrifft sowohl Anstrengungen zur Attraktivitätssteigerung des eigentlichen Ausbildungsberufes und -betriebes als auch eine weitere Verbesserung der Ausbildungsqualität in den Unternehmen. Eine hohe Qualität in der Ausbildung trägt entscheidend zur umfassenden Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses und zur Vermeidung vorzeitiger Ausbildungsabbrüche bei.

Unabdingbar ist es in diesem Zusammenhang, Schülerinnen und Schülern durch eine reflektierte und selbstverantwortliche Berufswahlentscheidung individuelle Wege zu ihrem Berufsziel zu eröffnen. Im Rahmen der Berufsorientierung soll Schülerinnen und Schülern ausgehend von ihren Interessen und Kompetenzen ein reibungsloser Übergang von der Schule in den Beruf ermöglicht werden. Unterstützend kann hier das von den Allianzpartnern entwickelte Online Portal ‚Deine Ausbildung in Thüringen‘ genutzt werden. Dort haben junge Menschen die Möglichkeit, sich über Bera-

tungs- und Ausbildungsstellenangebote der Arbeitsagenturen, der Kammern, von SCHULE.WIRTSCHAFT, der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung und der LIGA der freien Wohlfahrtspflege zu informieren. Das Portal ist abrufbar unter <https://www.deine-ausbildung-in-thueringen.de/>.

Manche ausländischen Abschlüsse müssen in hiesigen Standards überführt werden – welche Instrumente gibt es in Ihrem Bundesland dafür?

Derzeit gibt es in Thüringen keine „Zentrale Ausländerbehörde“ im Sinne des Aufenthaltsgesetzes. Gleichwohl fungiert die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) ähnlich einer zentral agierenden Ausländerbehörde. Die Agentur berät und informiert in Abstimmung mit dem Thüringer Migrationsministerium die Ausländerbehörden, Arbeitgeber und Einzelpersonen passgenau zu den Themen Aufenthaltsrecht und Arbeitsmarktzugang. Zudem wurde seitens des Bundes eine Novellierung der Fachkräfteanerkennung in dessen Fachkräftestrategie angekündigt. Bezüglich der Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse strebt der Freistaat Thüringen zudem die Gründung eines Landesamtes für Migration an, in dem alle Kompetenzen rund um das Wohnen, Leben und Arbeiten in Thüringen für ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger gebündelt werden sollen. Das soll auch dazu beitragen, Anerkennungsprozesse zu beschleunigen.

Wie können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Die Digitalisierung wird künftig vor allem für eine Veränderung im Charakter der Berufe sorgen, die einen entsprechenden Anpassungsbedarf an die Fachkräfte erfordert. Es ist daher wichtig, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern, um ihre Beschäftigungsfähigkeit in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu erhalten. Auch die Entwicklung von neuen Technologien ist ein wichtiges Thema in Thüringen. Die Transformation in der Automobilindustrie hin zur emissionsarmen E-Mobilität und zur automatisierten und digitalisierten Produktion führt beispielsweise zu erheblichen Veränderungen in diesem Berufsfeld. Es besteht die Notwendigkeit, durch bedarfsorientierte Qualifizierungs-

und Weiterbildungsangebote frühzeitig und zielgerichtet Kompetenzen von Beschäftigten zu entwickeln. Zur gemeinsamen Bewältigung dieser Herausforderungen wurde vom Thüringer Arbeitsministerium, dem Thüringer Wirtschaftsministerium, der Bundesagentur für Arbeit, der IHK Erfurt, der Thüringer Stiftung für Bildung und Berufliche Qualifizierung, dem Automotive Thüringen e.V. und der IG Metall ein Thüringer Kompetenzverbund Automotive ins Leben gerufen, der in seiner Umsetzung von der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) unterstützt wird und sich mit weiteren kompetenten Bildungseinrichtungen und geeigneten Partnern in diesem Feld vernetzt. Ziel des Thüringer Kompetenzverbunds Automotive ist es unter anderem, die zukünftigen Kompetenzprofile der Beschäftigten zu ermitteln, konkrete Angebote zur Anpassungsqualifizierung zu erarbeiten, passende Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln und perspektivisch den Erlass von entsprechenden Verordnungen und Fortbildungsregelungen auf Kammerebene voranzutreiben.

DEBATTENBEITRAG

17.08.2023 | INTERVIEW

50 MILLIONEN FÜR DIE FACHKRÄFTEOFFENSIVE NRW

Wie das größte Bundesland den komplexen Arbeitsmarkt angeht



Karl-Josef Laumann - Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [Quelle: Land NRW / Ralph Sondermann]

"Der Mangel an Fachkräften ist eine große Herausforderung", weiß NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann (CDU). Er sieht die Pflicht auch bei den Unternehmen, will diese aber mit dem Problem nicht allein lassen.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Bestrebungen gibt es in Ihrem Land, das zu lösen?

Junge Menschen müssen ihre eigenen Wünsche, Vorstellungen und Fähigkeiten mit den Anforderungen der Arbeitswelt abgleichen können. Genauso wichtig ist es, dass Unternehmen und Betriebe die Möglichkeit haben ihre Anforderungen an die Zielgruppe heranzutragen. Mit unserem landesweiten Übergangssystem „Kein Abschluss

ohne Anschluss“ (KAoA) in Nordrhein-Westfalen wird genau das ermöglicht. Unternehmen und junge Menschen werden zusammengeführt: Schülerinnen und Schüler ab der Klasse 8 sammeln bis zu ihrem Schulabschluss vielfältige praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt.

Darüber hinaus nehmen wir als Landesregierung gezielt das Matching zwischen Ausbildungssuchenden und Ausbildungsbetrieben in den Blick. Mit unserem neuen Programm „Ausbildungswege NRW“ bekommen Betriebe Unterstützung bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Und Ausbildungsinteressierten wird bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz geholfen. Ziel ist für beide Seiten einen erfolgreichen Ausbildungsstart zu ermöglichen.

Unternehmen sind aber auch selbst dafür verantwortlich, die Beschäftigten für ihre – oft sehr speziellen – Bedarfe weiterzubilden. Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen lässt sie damit jedoch nicht alleine und bietet Unterstützungsmöglichkeiten.

Mit der Potentialberatung und der Transformationsberatung können Unternehmen bis zu 4.800 Euro erhalten, um die Kompetenzbedarfe ihrer Beschäftigten und passende Lösungen für die Weiterentwicklung zu identifizieren.

Mit dem Bildungsscheck wird darüber hinaus die Teilnahme der Bürgerinnen und Bürger an beruflicher Weiterbildung gefördert. Auch Unternehmen können den Scheck für ihre Beschäftigten einsetzen. Allein 2022 wurden gut 28.500 Schecks ausgegeben.

Grundsätzlich ist wichtig, dass Unternehmen nicht nur nach neuen Beschäftigten mit ganz passgenauen Qualifikationen suchen, sondern ihr vorhandenes Personal systematisch weiter qualifizieren.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Der Mangel an Fachkräften ist eine große Herausforderung. Zugleich bietet die Situation jungen Menschen - auch denen ohne Berufsausbildung - eine gute Gelegenheit,

auf dem Ausbildungsmarkt Fuß zu fassen. Gerade eine Ausbildung bietet vielfältige Tätigkeiten, sichere Perspektiven, gute Verdienstmöglichkeiten und ermöglicht damit ein selbstbestimmtes Leben.

Leider münden noch zu wenige junge Menschen in eine Ausbildung. Hier stecken Potenziale, die es zu heben gilt. Oft hilft es jungen Menschen schon, eine Ansprechperson zu haben, die ihnen Perspektiven aufzeigt und sie begleitet. Die Landesregierung investiert deshalb im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW insgesamt rund 50 Millionen Euro, vor allem in Coaching-Angebote für junge Menschen im Übergangssektor, um Ausbildungssuchende und Ausbildungsbetriebe passgenau zusammen zu bringen. Die Wirtschaft flankiert dies ihrerseits mit Praktikums- und Ausbildungsangeboten.

Für Beschäftigte ohne Berufsabschluss gibt es mit der Teilqualifizierung eine gute Möglichkeit sich weiterzubilden und einen Berufsabschluss nachzuholen. Hier sehe ich eine Chance, die noch stärker genutzt werden sollte. Denn die Teilqualifizierung bietet mit einzelnen berufsanschlussfähigen Modulen einen niederschweligen Einstieg in Qualifizierung.

Wichtig ist mir die Botschaft: „Jeder wird gebraucht!“. Die Landesregierung hat eine Fachkräfteoffensive initiiert, die auch das Potential der Menschen in den Blick nimmt, die langzeitarbeitslos sind und bislang noch nicht auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten. Für sie wollen wir gezielt neue Perspektiven schaffen und Chancen eröffnen. Dazu haben wir unsere Initiative „Chancenperspektive“ gestartet. Gemeinsam mit den Jobcentern erproben wir neue Wege der Kooperation mit Unternehmen, um offene Stellen zeitnah mit langzeitarbeitslosen Menschen zu besetzen.

Manche ausländische Abschlüsse müssen in hiesigen Standards überführt werden – welche Instrumente gibt es in Ihrem Bundesland dafür?

Im Rahmen einer Berufsanerkennung von ausländischen Berufsausbildungen oder Studiengängen werden die in- und ausländische Ausbildung jeweils miteinander verglichen. Hier können theoretische und auch praktische Unterschiede ersichtlich werden. So sind dann z.B. praktische Nachqualifizierungen in der Grundpflege erforder-

lich, wenn im Ausland ein komplett theoretisches Pflegestudium absolviert wurde. Zum Ausgleich von theoretischen Unterschieden gibt es - je nach Beruf - Qualifizierungen. Zusätzlich kann man aber auch in einigen Berufen Eignungs- und Kenntnisprüfungen ablegen. Das ist insgesamt immer abhängig vom jeweiligen Beruf und der Art des Unterschieds sowie den berufsgesetzlichen Regelungen.

Klar ist: Der überall spürbare Mangel an Fachkräften, egal ob im Handwerk, der Industrie oder der Pflege kann durch die Hebung inländischer Potenziale allein nicht mehr aufgefangen werden. Qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland werden zur Deckung der Fachkräftelücke dringend benötigt. Wir stehen im Wettbewerb um die besten Köpfe – und viele Länder sind hier weiter als Deutschland. Auch deshalb wollen wir im Rahmen unserer Fachkräfteoffensive Nordrhein-Westfalen weitere Hürden abbauen und Anerkennungs- und Visaverfahren beschleunigen.

Wie können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Spätestens seit der Corona-Pandemie wissen wir, welche Potenziale in digitalen Angeboten stecken. Webinare und andere digitale Angebote schaffen Flexibilität und erleichtern damit vielen Menschen, zum Beispiel Berufstätigen oder Eltern, den Zugang zu einer Weiterbildung. Insgesamt sehe ich durch die digitalen Möglichkeiten, auch durch Augmented oder Virtual Reality ganz klar Chancen für bestimmte Bildungsangebote und Personengruppen. Sie können beispielsweise auch Menschen im ländlichen Raum einen leichteren Zugang zu gewissen Bildungsangeboten eröffnen.

Neben der digitalen Gestaltung von Bildungsangeboten halte ich es auch für wichtig, dass wir die Zugänge zu Förderangeboten vereinfachen und digitalisieren. Lange Zeit musste man Beratungsstellen aufsuchen oder Papieranträge einreichen, um Fördermittel zu beantragen. Dies stellt eine unnötige Hürde dar, die durch Digitalisierung Stück für Stück abgebaut werden kann.

DEBATTENBEITRAG

18.08.2023 | INTERVIEW

GEGEN DEN ARBEITSKRÄFTEMANGEL AN VIELEN SCHRAUBEN DREHEN

Was in Österreich getan werden muss - und schon passiert



Karlheinz Kopf - Generalsekretär der Wirtschaftskammer Österreich [Quelle: WKÖ/ Marek Knopp]

Der Fachkräftemangel hat sich längst zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel entwickelt", konstatiert Generalsekretär Karlheinz Kopf von der Wirtschaftskammer Österreich. Zur Lösung berichtet er von verschiedenen Initiativen. Er hat aber auch Erwartungen an die Politik.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Anreize sollte die Politik setzen, um das zu lösen?

Es ist richtig, dass es hier Diskrepanzen gibt. Vorweg ist aber zu sagen, dass die der-

zeitigen Probleme am Arbeitsmarkt darüber hinaus gehen. Der Fachkräftemangel hat sich längst zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel entwickelt, nahezu alle Branchen haben große Schwierigkeiten, ausreichend Personal zu finden. Und diese Situation wird sich durch die demografische Entwicklung noch verschärfen.

Um den Arbeitskräftemangel zu lindern, ist daher an vielen Schrauben zu drehen. Das beginnt beim Ausbau der Kinderbetreuung, um mehr Frauen Vollzeitarbeit zu ermöglichen, geht über Anreize, damit die Menschen im Alter länger in Beschäftigung bleiben, und reicht hin bis zur aktiven Anwerbung von internationalen Fachkräften. Zusätzlich müssen wir an der angesprochenen Diskrepanz bei den Qualifikationen arbeiten. Hier geschieht auch bereits einiges, etwa wurde auf Initiative der Sozialpartner im Vorjahr die Umweltstiftung ins Leben gerufen. Diese qualifiziert Arbeitslose in Form einer verkürzten, sehr betriebsnahen Ausbildung in Green Jobs. Aber wir werden noch mehr gezielte, praxisnahe Weiterbildung hin zu gesuchten Zukunftsjobs brauchen. Ebenso gilt es, die überregionale Vermittlung zu verstärken. Denn auch regional gibt es große Unterschiede am Arbeitsmarkt im qualifikatorischen und regionalen Mismatch.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Auch hier gibt es die besten Erfahrungen mit betriebsnahen Schulungen, etwa hat das Arbeitsmarktinstrument der sogenannten AQUA-Ausbildungen (arbeitsmarktnahe Qualifizierungen) sehr hohe Erfolgsquoten. Hier sollten verstärkt auch Menschen ohne Berufsausbildung angesprochen werden. Aber auch die bereits erwähnte Umweltstiftung steht Menschen ohne Ausbildung offen. Wir haben zum Beispiel einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ursprünglich eine Lehrausbildung abgebrochen haben, und jetzt im Rahmen der Umweltstiftung in verkürzter Form eine abgeschlossene Ausbildung erhalten. Eine gute Möglichkeit ungelernte erwachsene Arbeitskräfte zu Fachkräften zu machen, besteht auch über die AMS-Lehrstellenförderung. Hier unterstützt das AMS jene Betriebe, die bereit sind ihren erwachsenen Lehrlingen während der Lehrausbildung den Hilfsarbeiterlohn zu zahlen, indem es die

Differenz zwischen Lehrlingseinkommen und Hilfsarbeiterlohn zum Teil oder zur Gänze fördert.

Darüber hinaus ist präventive Arbeitsmarktpolitik, d.h. die Förderung der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten, wichtig. Hier unterstützt das AMS insbesondere jene Betriebe, die Aus- und Weiterbildungen für geringqualifizierte Mitarbeiter:innen anbieten. Diese Förderung sollte ausgebaut werden.

Manche ausländischen Abschlüsse müssen in hiesigen Standards überführt werden – welche Instrumente sollte die Politik dafür schaffen?

Die oft fehlende Anerkennung ausländischer Ausbildungen stellt tatsächlich eine massive Hürde am Arbeitsmarkt dar, sowohl für Geflüchtete aus der Ukraine, die nun ja ohne Arbeitsbewilligung in Österreich arbeiten können, als auch für potenzielle Bewerber:innen für die Rot-Weiß-Rot-Karte. Hier hat es vergangenen Herbst bereits eine Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte gegeben, die sehr viele Wünsche der Wirtschaft berücksichtigt hat, aber bezüglich der Anerkennung von Ausbildungen braucht es weitere Verbesserungen. Als Wirtschaftskammer fordern wir eine Erleichterung bei der Punktevergabe für formale Berufsausbildungen, der Bedarf am Arbeitsmarkt sollte ein stärkeres Gewicht bekommen. Das könnte man durch die Einführung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung lösen. Dazu gilt es passende digitale Tools zu entwickeln.

Als Wirtschaftskammer forcieren wir im Rahmen unserer Internationalen Fachkräfte-Offensive außerdem Kooperationen mit ausländischen Ausbildungsstätten und versuchen dabei solche zu identifizieren, deren Qualifikationen das AMS anerkennt.

Was können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Digitale Lösungen sind der Schlüssel, wenn es darum geht, arbeitsplatznahe Qualifizierung sicherzustellen und passgenaue Lösungen für Betrieb und Mitarbeiter:innen zu schaffen. Nicht umsonst investierten Großkonzerne hohe Summen in die Qualifi-

zierung Beschäftigter und weiten firmeninterne Trainingsprogramme aus. Die WKÖ hat hierzu mit WiseUp eine digitale Aus- und Weiterbildungsplattform gelauncht, die Unternehmen jeder Größe den Einstieg ins digitale Lernen und in die Wissenssicherung im Betrieb ermöglicht. Das Besondere an WiseUp ist, dass ein Schwerpunkt bei digitalen Ausbildungsinhalten für Lehrlinge liegt, also mobiles Lernen am Smartphone möglich wird. Das ist enorm wichtig für Österreich als starken Standort in der Lehrlingsausbildung. Generell ist digitales lebenslanges Lernen angesichts der massiven Transformation unserer Arbeitswelt für Unternehmen ebenso wie für Beschäftigte wichtig, und das wollen wir als Wirtschaftskammer fördern.

DEBATTENBEITRAG

21.08.2023 | INTERVIEW

WEITERBILDUNG ALS POTENTIALHEBER IN ZEITEN VON FACHKRÄFTEENGPÄSSEN

Wie Brandenburg in der Transformation agiert



Prof. Dr.-Ing. Jörg Steinbach - Minister für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg [Quelle: MWAE/ Till Budde]

"Das Thema bedarfsgerechte berufliche Weiterbildung ist ein zentrales Thema in Brandenburg", erklärt Brandenburgs Arbeitsminister Prof. Dr. Jörg Steinbach (SPD). Er nennt wichtige Maßnahmen, um die Wirtschaft in seinem Land in Sachen Fachkräftemangel zu unterstützen.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Bestrebungen gibt es in Ihrem Land, das zu lösen?

Das Thema bedarfsgerechte berufliche Weiterbildung ist ein zentrales Thema in

Brandenburg, das angesichts des fortschreitenden digitalen, ökologischen und demographischen Wandels immer größere Bedeutung erlangt.

Es geht dabei sowohl um nicht mehr ausreichende Qualifikationen/Kompetenzen Beschäftigter in den Betrieben als auch um das Fitmachen für künftige veränderte Geschäftsfelder oder wie in der Lausitz um tiefgreifende Transformation der Unternehmen im Zuge des Kohleausstiegs. Natürlich kommt es auch darauf an, beschäftigungslose Menschen optimal auf die Anforderungen in den Unternehmen vorzubereiten und diese Potentiale möglichst auszuschöpfen.

Das Wirtschafts- und Arbeitsministerium in Brandenburg ist ein wichtiger „Player“, wenn es darum geht, die berufliche Weiterbildung als Kernelement der Lösung zu fördern und zu bewerben. Es tut das unter anderem mittels der Brandenburger Weiterbildungsrichtlinie, mit der themen- und branchenoffen u.a. die betriebliche Kompetenzentwicklung, aber auch die individuelle berufliche Weiterbildung gefördert wird. Insbesondere fördern wir dort, wo die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit nicht greift. Um es Unternehmen und Beschäftigten zu erleichtern „die richtige“ Weiterbildung zu finden, bieten wir gemeinsam mit dem Land Berlin ein Weiterbildungsportal mit einem tagesaktuellen, umfassenden und transparenten Überblick über Angebote der beruflichen Weiterbildung an. Das Team „Fachkräfte & Qualifizierung“ der landeseigenen Wirtschaftsfördergesellschaft (WFBB) bietet Beratung zu allen Themen der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen und Beschäftigte.

Damit es gelingt diese „Lücken“ besser zu schließen und damit einen wichtigen Stellhebel bei der Fachkräftesicherung zu bedienen, sind viele Akteure und „Förderer“ gefragt. Ein wichtiger Hebel ist dabei die Weiterentwicklung der Weiterbildungsverbände. Zu den Zielen und Aufgaben der sieben Weiterbildungsverbände in der Hauptstadtregion gehören:

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung besonders von KMU und deren Beschäftigten, Entwicklung und Erprobung innovativer Formen der Weiterbildung im Verbund,

Verzahnung von Arbeits- und Lernprozessen, Beratung und Begleitung bei der betrieblichen Weiterbildung, Kooperation mit Bildungsanbietern.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie bündeln Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit ihre Anstrengungen für Weiterbildung und Qualifizierung und entwickeln diese weiter. All dies ist nur eine Teilmenge der Aktivitäten in Brandenburg, nicht zu vergessen sind auch die vielfältigen Aktivitäten beispielsweise der Wirtschaftskammern. Fazit: Es ist noch viel zu tun, aber es wird auch bereits viel getan!

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Um dies zu erreichen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten und Wegen, wobei gilt: Die Maxime sollte immer sein, dass am Ende ein anerkannter Abschluss steht. Je nach Ausgangssituation kann dies auf ganz unterschiedlichen Wegen erreicht werden. Insbesondere sind das:

1. Anerkennung erworbener Kompetenzen

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „ValiKom Transfer“ (Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen) wird Menschen mit Hilfe eines standardisierten Validierungsverfahrens die Möglichkeit geboten, ihre beruflich erworbenen Kompetenzen von Berufsexpertinnen und Berufsexperten erfassen, bewerten und zertifizieren zu lassen. Diese Zertifikate verbessern einerseits die Beschäftigungsmöglichkeiten und motivieren häufig auch „weiterzumachen“ – zum Beispiel mit der Absolvierung der Externenprüfung für einen Berufsabschluss. In Brandenburg beteiligen sich mehrere Kammern an „ValiKom Transfer“.

2. Teilqualifizierung als Alternative zur Umschulung

Das „klassische“ Nachholen einer Berufsausbildung im Wege einer Umschulung dauert recht lang. Insbesondere für Menschen, die im Erwerbsleben stehen und bereits

über Berufserfahrung verfügen, ist dieser Weg oftmals nicht attraktiv. Hier können Teilqualifizierungen (TQ) eine gute Alternative darstellen.

Unter berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen werden modulare Bildungsangebote verstanden, die in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss vorbereiten. Grundlage bilden somit Ausbildungsberufe, die in mehrere Teile (Module) „zerlegt“ werden. Jedes Modul entspricht einer TQ. In der Summe decken die Module alle Aspekte eines Berufsbildes ab. Der Berufsabschluss wird dann über eine Externenprüfung ermöglicht.

Bereits der Abschluss einzelner TQ verbessert die Beschäftigungsmöglichkeiten erheblich; TQ werden auch berufsbegleitend angeboten. Sie stehen mittlerweile für eine Vielzahl von Ausbildungsberufen zur Verfügung

3. Angebote für Studienabbrecher/innen

Nach einem Studienabbruch stehen junge Menschen häufig zunächst ohne Ausbildung da. Das vom BMBF geförderte Projekt „Beratungsnetzwerk Queraufstieg“ zeigt unter anderem Studienabbrecher/innen Möglichkeiten in einen erfolgreichen Einstieg für eine passende Berufsausbildung auf, z.B. unter Anrechnung von Ausbildungszeiten als auch insbesondere mit der Möglichkeit diese Zielgruppe mit interessierten Unternehmen zusammenzubringen. Queraufstieg wird auch in Brandenburg angeboten.

Manche ausländische Abschlüsse müssen in hiesigen Standards überführt werden – welche Instrumente gibt es in Ihrem Bundesland dafür?

Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen können unabhängig vom Aufenthaltstitel die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen beantragen. Für alle bundesrechtlich geregelten Berufe (z.B. Berufe nach Bundesbildungsgesetz oder Handwerksordnung, Bundesärzteordnung, Krankenpflegegesetz) gilt das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG).

Für alle landesrechtlich geregelte Berufe (z.B. Erzieher/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Lehrer/-innen) gilt das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Berufsqualifikationen in Brandenburg (Brandenburgisches Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BbgBQFG).

Der Antrag auf Anerkennung der Berufsqualifikationen ist in der Regel bei der für die jeweilige Berufsbildung örtlich zuständigen Kammer (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Landwirtschaftskammer usw.) bzw. bei reglementierten Berufen bei der für die Erlaubnis zur Aufnahme oder Ausübung des Berufes zuständigen Stelle zu stellen.

Erste Anlaufstellen sind Beratungsstellen des Regionalen Integrationsnetzwerkes im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung - (IQ)“. Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung ist in Brandenburg in vielen Sprachen möglich (DE/EN/RU/UA/PL/AR).

Die Voraussetzungen für ein Anerkennungsverfahren sind eine mindestens einjährige berufliche Ausbildung an einer im Ausland anerkannten Bildungseinrichtung (Vollzeit), ein Abschlusszeugnis (oder Dokumente, die den Abschluss bestätigen, z.B. ein Beschluss, Zweitausfertigung usw.). Zum Teil gilt es weitere landes- und berufsspezifische Voraussetzungen zu beachten (Beispiel: mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und Fortbildungen für Architekten im Land Brandenburg).

Wie können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Es ist längst keine Neuigkeit mehr, dass die sich in Zeiten der Digitalisierung verändernden Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsprofile auch umfangreiche Kompetenzbedarfe bei den Beschäftigten zu Folge haben. In diesem Zusammenhang wird immer wieder betont, dass neben technischer Expertise, Prozesswissen, Interdisziplinarität, Kommunikations-Knowhow und die Fähigkeit zum eigenverantwortlichen Handeln an Bedeutung gewinnen.

Jedoch zeigen die aktuellen Zahlen zur Weiterbildungsbeteiligung der Brandenburger Betriebe, dass dies zumindest keinen Schub bei der betrieblichen Weiterbildung ausgelöst hat. Weiterbildung findet zwar statt, dabei stehen jedoch der innerbetriebliche Wissenstransfer und Anwenderschulungen im Vordergrund. Betriebe bemängeln oft, dass für umfangreiche Weiterbildungen keine Zeit vorhanden sei. Insofern können Angebote von E-Learning oder Blended-Learning eine Möglichkeit darstellen, mehr zeitliche Flexibilität bei der Weiterbildung zu gewinnen und auf diese Weise Fachkräfte zu entwickeln, langfristig an Firmen zu binden und dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Weiterbildung kann also ein Potentialheber in Zeiten von Fachkräfteengpässen sein. Das gilt im Übrigen auch ganz besonders dann, wenn es gelingt, durch Weiterbildung Personengruppen zu aktivieren, die bisher nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Dafür bedarf es dann in vielen Fällen jedoch keiner Lösungen, die allein auf Digitalisierung setzen, sondern solcher, die auch sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung beinhalten.

DEBATTENBEITRAG

07.09.2023 | INTERVIEW

DER WEITERBILDUNGSMARKT UND DER DIGITALE WANDEL

Warum Bayern ein Chancenland ist



Ulrike Scharf - Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales [Quelle: StMAS/ Elias Hassos]

"Die Bayerische Staatsregierung setzt alles daran, das Matching zwischen Arbeitgebern und Arbeitskräften zu verbessern – in allen Branchen", erklärt Ulrike Scharf, Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales (CSU). Sie erläutert, wie Bayern die Menschen unterstützt, beruflich durchzustarten.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Bestrebungen gibt es in Ihrem Land, das zu lösen?

In Bayern leben über 13 Millionen Menschen, zwei Drittel davon sind im erwerbsfähigen Alter. Das ist ein großes Reservoir an Kompetenz, Fleiß und Talent. Die Bayeri-

sche Staatsregierung setzt alles daran, das Matching zwischen Arbeitgebern und Arbeitskräften zu verbessern – in allen Branchen. 2018 haben wir den Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0 ins Leben gerufen, zusammen mit der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bayern, der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, dem Bayerischen Industrie- und Handelskammertag und dem Bayerischen Handwerkstag. Damit unterstützen wir die Menschen, beruflich durchzustarten. Unser zentrales Weiterbildungsportal kommweiter.bayern.de schafft Klarheit: Welche Weiterbildung passt zu mir? Wer hilft mir bei der Finanzierung? Und an wen kann ich mich bei Fragen wenden? Unsere Weiterbildungsinitiatorinnen und -initiatoren beraten Beschäftigte und Betriebe ganz individuell und kostenfrei. Und in unserer ZD.B-Themenplattform Arbeitswelt 4.0 vernetzen sich Wirtschaft, Arbeitnehmerschaft und Forschung. Damit zusammenfindet, was zusammengehört, um die Arbeitswelt von morgen zu gestalten.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Ich bin überzeugt: Wer mit einer Ausbildung ins Berufsleben startet, steht später sicher und solide auf eigenen Beinen. Arbeit bietet mehr als nur finanzielle Sicherheit. Sie gibt uns das Gefühl, gebraucht zu werden, stiftet Sinn und bettet uns in soziale Beziehungen ein. Wir helfen den Menschen, diese Erfahrung zu machen. Bayern ist Chancenland! Mit früher Berufsorientierung unterstützen wir Schülerinnen und Schüler, denn niemand soll die Schule ohne konkrete berufliche Perspektive verlassen. Die Bundesagentur für Arbeit und die Jugendämter bieten Jugendlichen proaktiv ihre Hilfe an. Der Arbeitsmarktfonds (AMF) fokussiert auf Menschen, die es schwerhaben am Arbeitsmarkt. Sie können sich mithilfe unserer Projekte für berufliche Aufgaben qualifizieren. Betriebe, die benachteiligten jungen Menschen eine Ausbildung ermöglichen, fördern wir über den Europäischen Sozialfonds Plus mit bis zu 5.720 Euro. Das Programm heißt „Fit for work – Chance Ausbildung“. Die Investition lohnt sich – für die jungen Talente, für die Betriebe, für die ganze Gesellschaft! Wir alle wachsen mit unseren Aufgaben.

Manche ausländischen Abschlüsse müssen in hiesige Standards überführt werden – welche Instrumente gibt es in Ihrem Bundesland dafür?

Wer einen Berufsabschluss im Ausland gemacht hat, kann ihn seit 2013 in Bayern anerkennen lassen. Voraussetzung ist, dass er gleichwertig zu unserem Standard ist – etwa hinsichtlich der Inhalte und Dauer der Ausbildung. Mein Ministerium koordiniert das Thema innerhalb der Staatsregierung. Die konkrete Prüfung übernimmt aber immer das Ressort, das auch für die jeweilige Ausbildung zuständig ist. Damit bei über 300 Ausbildungsberufen schnell die richtige Anerkennungsstelle feststeht, haben wir eine Koordinierungs- und Beratungsstelle Berufsanerkennung geschaffen – kurz: KuBB. Sie berät Betriebe und Anerkennungssuchende in allen wichtigen Fragen, zum Beispiel welche Unterlagen nötig sind. Daneben gibt es noch acht weitere Anerkennungsberatungsstellen in Bayern, von denen fünf durch mein Haus und drei vom Bund gefördert werden. Damit ausländische Fachkräfte möglichst schnell nach Deutschland einreisen können, gibt es zudem die Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften (ZSEF), die – neben den örtlichen Ausländerbehörden – insbesondere für das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach Artikel 81a des Aufenthaltsgesetzes zuständig ist. Für Pflegefachkräfte hat die Staatsregierung zum 1. Juli 2023 eine „Fast-Lane“ eingerichtet. Sie sehen: Viele Wege führen auf den bayerischen Arbeitsmarkt.

Wie können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung Abhilfe gegen den Fachkräftemangel leisten?

Auf zwei Arten: zum Einen mit virtuellen Weiterbildungen vom Schreibtisch aus, zum Anderen mit neuen digitalen Tools als Lernmethode. Ob wir einen Urlaub planen oder den nächsten Karriereschritt: Wir informieren uns meist zuerst im Internet. Die Zugriffszahlen auf unser zentrales Weiterbildungsportal zeigen es. Der Weiterbildungsmarkt macht sich den digitalen Wandel zunutze – und das ist gut so. Denn viele Menschen sind motivierter, wenn sie eine virtuelle Fortbildung zeitlich flexibel von zuhause aus machen können. Online-Kurse lassen sich oft besser in den Alltag integrieren. Gerade als Familienministerin ist mir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Herzensthema. Den anderen großen Vorteil von virtuellen Lösungen sehe ich in

den neuen Möglichkeiten. Digitale Tools können Wissen vermitteln – denken Sie an ChatGPT. Einsatzkräfte trainieren schwierige Situationen mithilfe von Augmented Reality, damit im Ernstfall jeder Handgriff sitzt. Ein digitaler Zwilling eines Konzerns kann vorab Fehler im Produktionsprozess offenlegen und so den realen Betriebsablauf optimieren. Digitalisierung gibt den Menschen noch mehr Chancen, sich Fähigkeiten und Wissen anzueignen. Wir müssen sie nur klug und verantwortungsvoll nutzen.

DEBATTENBEITRAG

25.09.2023 | INTERVIEW

ÜBER DIE 3D-TRANSFORMATION AUF DEM ARBEITSMARKT

Was Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel für den Arbeitsmarkt bedeuten



Dr. Claudia Schilling - Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration beim Land Bremen [Quelle: SASJI/Hornung]

"Aus meiner Sicht ist Weiterbildung und Qualifizierung neben Ausbildung ein sehr wichtiger Schlüssel, mit dem wir die Transformation meistern können", sagt Bremens Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, Dr. Claudia Schilling (SPD). Dafür tut das Land viel, manche Modelle aus Bremen sind bundesweit übernommen worden.

Als eine Herausforderung beim Fachkräftemangel gilt die Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und dem Profil-Bedarf der Unternehmen – welche Bestrebungen gibt es in Ihrem Land, das zu lösen?

Die Beschäftigung im Land Bremen liegt mit zuletzt mehr als 340.000 Menschen in

sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen auf Rekordniveau. Wir müssen uns aber darauf einstellen, dass sich die Arbeitswelt rasant verändert. Womöglich stehen wir erst am Anfang einer neuen industriellen Revolution. Das, was wir „3D-Transformation“ nennen, also Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel, wird in vielen Branchen dazu führen, dass sich die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Ausbildungen und Qualifikationen ändern. Es wird Jobs geben, die wegfallen, Jobs, die sich verändern, es werden aber auch ganz neue Jobs entstehen.

Aus meiner Sicht ist Weiterbildung und Qualifizierung neben Ausbildung ein sehr wichtiger Schlüssel, mit dem wir die Transformation meistern können. Wir haben deshalb für Bremen und Bremerhaven neben vielen anderen Projekten Ausbildungsverbünde und die Landesagentur für berufliche Weiterbildung (LabeW) ins Leben gerufen. Sie ist die zentrale, unabhängige und kostenlose Anlaufstelle für alle Fragen zum Thema beruflicher Weiterbildung.

Aus unserer neuen Fachkräftestrategie wird auch deutlich, dass wir als Bundesland einen ressortübergreifenden Ansatz verfolgen. Um in der Transformation erfolgreich zu sein, dürfen wir nicht nur auf die arbeitsmarktpolitischen Instrumente schauen. Wir müssen ebenso angrenzende Politikfelder wie die Wirtschafts- und Innovationspolitik sowie die Bildungs- und Wissenschaftspolitik einbeziehen. Auch Aspekte der Gesundheitspolitik werden berührt, genauso die Sozial- und Integrationspolitik und nicht zuletzt die Umweltpolitik.

Wie können auch Menschen ohne Berufsausbildung für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen fit gemacht werden?

Menschen ohne Berufsausbildung stehen in Bremen und Bremerhaven viele Wege offen, um ihre Qualifikationen zu erweitern. Für die bis 25-Jährigen ist die Jugendberufsagentur zuständig, die individuell berät, welcher Weg zum Berufsabschluss jeweils der geeignetste ist. Alle über 25-Jährigen können sich an die Landesagentur für berufliche Weiterbildung wenden. Sie werden von der LabeW im gesamten Prozess unterstützt, auch zum Beispiel bei allen Prüfungsbelangen.

Ausbildung ist der beste Weg, um Arbeitslosigkeit auf Dauer zu vermeiden und

genauso brauchen wir möglichst hochqualifizierte Fachkräfte als Rückgrat der bremischen Wirtschaft. Zur Antwort, wie wir dem Fachkräftemangel entgegentreten, gehört aber auch, dass wir noch viel stärker vorhandene Potenziale erschließen. Wir müssen die Integration von Personen weiter fördern, die bisher noch nicht deutlich genug auf dem Zettel von Personalverantwortlichen stehen: Menschen, die eine lange Zeit arbeitslos waren, Personen mit körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen, zugewanderte Menschen, alleinerziehende Frauen, Schulabbrecher und Schulabbrecherinnen und einige mehr. Auf diesem Gebiet arbeiten wir als Landesregierung mit verschiedenen Instrumenten. Zum Beispiel wurde das vom Land Bremen erprobte erfolgreiche Modellprojekt eines monatlichen Qualifizierungsbonus für arbeitslose Menschen während der Teilnahme an einer abschlussorientierten Weiterbildung auf Bundesebene übernommen.

Oder nehmen wir den Übergang von der Schule in den Betrieb, auch ein ganz neuralgischer Punkt. Hier setzen wir neben anderen Maßnahmen klischeesensible Berufsorientierungsmaßnahmen für die Bereiche IT/KI um, um gerade auch junge Frauen für diese immer stärker nachgefragten Themen zu begeistern und ihnen neue Chancen aufzuzeigen. Auch während der Ausbildung fördern wir Maßnahmen wie Sprachförderung/Fachunterricht und sozialpädagogische Begleitung, und wir haben über die Ausbildungsverbünde zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze, mit denen junge Menschen auf den Übergang in betriebliche Ausbildungen oder ihre spätere Fachkrafttätigkeit in Unternehmen vorbereitet werden

Manche ausländischen Abschlüsse müssen in hiesigen Standards überführt werden – welche Instrumente gibt es in Ihrem Bundesland dafür?

Seit 2014 regelt das Bremische Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen die Feststellung der Gleichwertigkeit in landesrechtlich geregelten Berufen. Die zuständigen Behörden stellen durch Bescheid fest, ob eine Gleichwertigkeit mit dem jeweiligen Referenzberuf vorliegt und erlegen für den Fall nicht festgestellter Gleichwertigkeit Anpassungsmaßnahmen auf.

Für die wichtigsten landesrechtlich geregelten Berufe werden in Bremen entsprechende Maßnahmen angeboten, die zu einer vollen Gleichwertigkeit führen. Zudem

unterhält das Land in beiden Städten Anlaufstellen für diese wichtige Beratungsarbeit, die ausländische Fachkräfte bei der Orientierung und Qualifizierung im Rahmen der beruflichen Anerkennung unterstützen: Projekt IQ – Anerkennung Plus in Bremen und die Anerkennungsberatung in Bremerhaven.

Was können digitale Lösungen bei der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel leisten?

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Möglichkeiten, wie wir lernen. Digitale Lernformate können mehr Flexibilität in Zeit, Ort und Tempo eröffnen. Das bedeutet einerseits, dass dadurch bestimmte gesellschaftliche Gruppen leichter Zugang zu den verschiedenen Formen des Lernens finden können und wir mehr an Weiterbildung Interessierte in die für sie passenden Formate bringen können. Das sind zum Beispiel alle diejenigen, die sich aufgrund von Care-Arbeit nicht Vollzeit in Fort- und Weiterbildungen begeben können.

Andererseits dürfen wir jedoch auch diejenigen, die aufgrund von fehlenden digitalen Kompetenzen an diesen Formaten nicht teilhaben können, zum Beispiel viele Geringqualifizierte und gering literarisierte Menschen, nicht aus dem Fokus verlieren. Sie brauchen sowohl bei der beruflichen Weiterbildung und auch beim Erwerb notwendiger digitaler Kompetenzen Unterstützung.

Didaktische Konzepte müssen aus meiner Sicht die Vielfalt der Bedarfe sinnvoll und zielgruppengerecht einbinden. Das bedeutet, dass sich Aus- und Weiterbildung auch den Unternehmen und den verschiedenen Zielgruppen anpassen muss. Es gibt dazu im Land Bremen bereits einige gute Beispiele wie „Digital Media Women“, „SMALO Smartes Lernen in der Logistik“, „Digitale Selbstlernangebote für den Mittelstand“.

Auch das Personal in der Weiterbildung muss für die neuen Anforderungen gut qualifiziert sein. Um Weiterbildung und berufliche Qualifizierung gezielt gegen den Fachkräftemangel einsetzen zu können, bedarf es einer gut austarierten Mischung von Formaten auf Grundlage der Stärken von analogen, digitalen und hybriden Ansätzen.

IMPRESSUM

Herausgeber

Barthel Marquardt GbR
Merseburger Straße 200
04178 Leipzig
Tel: 0341 24 66 43 72
E-Mail: marquardt@meinungsbarometer.info
www.meinungsbarometer.info

V.i.S.d.P.

Dipl.-Journ. Nikola Marquardt

Idee, Konzept, Projektleitung

Dipl.-Journ. Thomas Barthel

Redaktion

Barthel Marquardt GbR

Diese Dokumentation darf nicht - auch nicht in Auszügen - ohne schriftliche Erlaubnis der Redaktion vervielfältigt und verbreitet werden. Die Dokumentation wurde mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem können wir für die enthaltenen Informationen keine Garantie übernehmen. Die Redaktion schließt jegliche Haftung für Schäden aus, die aus der Nutzung von Informationen dieser Dokumentation herrühren.