



Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar (ZFS)

**Berufliche Qualifizierung ungelernter und älterer Arbeitsuchender
sowie von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

– Aktionsprogramm –

Beschlossen vom Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar am 15.06.2018

1. Ziele des Aktionsprogramms

Wirtschaft und Arbeitsmarkt sind im Umbruch. Zunehmende wirtschaftliche Globalisierung, komplexe internationale Wertschöpfungsketten, schnelle technologische und betriebsorganisatorische Innovationszyklen, steigende Vernetzung und Digitalisierung der Arbeitsprozesse – und insbesondere der rasche demographische Wandel gehören zu den großen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen der Zukunft. In einigen Branchen ist es bei gleichzeitig hoher Unterbeschäftigung jetzt schon außerordentlich schwierig, Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Vor diesem Hintergrund ist das Thema Fachkräftesicherung für das Saarland weiterhin von zentraler Bedeutung.

Ziel des Aktionsprogramms ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs der saarländischen Wirtschaft durch Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Älteren und Geringqualifizierten. Im Fokus steht die Erhöhung der Beteiligung geringqualifizierter und älterer Arbeitsuchender sowie von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Angebote und Maßnahmen zu Erhalt und Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit sowie Verbesserung der Integration in den Arbeitsmarkt werden entwickelt bzw. weiterentwickelt, insbesondere im Hinblick auf berufliche Qualifizierung. Neben der wirtschaftspolitischen Funktion der Verbreiterung der Fachkräftebasis entfalten die Maßnahmen dieses Aktionsprogramms auch positive arbeitsmarktpolitische Wirkung und lassen eine breitere gesellschaftliche Akzeptanz erwarten.

2. Zielgruppen des Aktionsprogramms

Angesichts vergleichbarer Rahmenbedingungen für die Beschäftigung werden folgende Personenkreise in das Aktionsprogramm einbezogen:

- ältere Arbeitslose (ab 50 Jahren),
- geringqualifizierte Arbeitslose,
- ältere, von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte und
- geringqualifizierte, von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte.

3. Analyse der Situation Älterer und Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt

Zwar hat sich die Arbeitsmarktsituation der zwischen 50- bis unter 65-Jährigen in den letzten Jahren bundesweit entspannt, die Arbeitslosenquote liegt mittlerweile auf durchschnittlichem Niveau. Die Arbeitslosigkeit bei über 55-Jährigen ist dagegen weiterhin hoch. Allerdings gelingt es nur wenigen älteren Arbeitslosen, wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. In der Folge sind sie deutlich überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Ältere profitieren nicht ausreichend von arbeitsmarktpolitischen Vermittlungs- und Qualifizierungsstrategien – und das Alter kann oftmals nach wie vor ein großes Vermittlungshemmnis sein. Tatsächliche und vermutete „altersbedingte“ Einschränkungen werden mitunter von Betrieben als Ablehnungsgrund genannt, insbesondere in Bezug auf Belastbarkeit, Flexibilität und Einsatzfähigkeit.

Ebenso wie das Alter ist auch eine geringe formale berufliche Qualifikation nach wie vor ein großes Beschäftigungshemmnis. Geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind viermal so oft von Arbeitslosigkeit betroffen wie Arbeitskräfte mit Berufsabschluss. Entsprechend hoch ist das Verbleibrisiko in Arbeitslosigkeit oder das Risiko einer Beschäftigung in atypischen Arbeitsverhältnissen. Im Saarland war im Jahr 2016 mehr als jede/r zweite Arbeitslose ohne Berufsausbildung – und die Tendenz ist weiter steigend.

Andererseits sind in Deutschland rund 21 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oberhalb ihrer formalen Qualifikation beschäftigt („formale Unterqualifikation“). So übernimmt mehr als jeder zweite Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss (rund 54 %) Tätigkeiten von gelernten Fachkräften. Aber auch fast jede fünfte gelernte Fachkraft übt Arbeiten auf Meister- oder Akademikerniveau aus. Diese Beschäftigten verfügen über Kompetenzen, die für die Ausübung der betreffenden Tätigkeit erforderlich sind, ohne dass diese jemals auf formalen Weg gelernt wurden. Dabei wird ein großer Teil der beruflichen Handlungskompetenz unmittelbar am Arbeitsplatz erworben.

Formale Berufs- und Bildungsabschlüsse dienen Personalverantwortlichen im Auswahlprozess üblicherweise als Filter, um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten von ungeeigneten zu unterscheiden. Zugrunde liegt die häufig berechtigte Annahme, dass Zertifikate eindeutige Belege für berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten sind. Das aktuell abnehmende Angebot an formal qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern führt dazu, dass Unternehmen bei der Bewerberauswahl nicht mehr strikt nach formalen Abschlüssen differenzieren und Kompromisse eingehen. Allerdings erwarten Betriebe im Niedriglohnsegment stets passende Kenntnisse und Fertigkeiten, weil Arbeitsaufgaben angereichert werden, um das neue höhere Lohnniveau am Arbeitsplatz durch steigende Produktivität zu sichern.¹

Die Beteiligung Älterer an beruflicher Weiterbildung ist vielfach unterdurchschnittlich ausgeprägt, obwohl die Unternehmen die Kompetenzen Älterer positiv einschätzen. Spezielle Weiterbildungsangebote oder die alter(n)sgerechte Gestaltung von Fortbildung spielen bei der Förderung älterer Beschäftigter eher eine geringe Rolle. Es

¹ IAB-Kurzbericht 12/2016; <https://www.iab-forum.de/neueinstellungen-zum-mindestlohn-hoehere-anforderungen-schwierigere-personalsuche/>

scheint insgesamt nur mäßiges Interesse an der Weiterqualifizierung Älterer zu bestehen, entsprechend gering fällt die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung aus. Die Gründe liegen sowohl im Bereich betrieblicher Faktoren als auch im Verhalten der Älteren selbst.² Ähnliche Befunde existieren auch in Bezug auf die Weiterbildung Geringqualifizierter; zudem sind hier oftmals bildungsferne Gruppen wie Teile der geringqualifizierten Arbeitslosen anzutreffen.

Fazit der Analyse: Nach wie vor bestehen große Unterschiede bei der Teilnahme an beruflicher Qualifizierung. Über 50-Jährige und Geringqualifizierte nehmen vielfach deutlich seltener an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil.

4. Schlussfolgerungen aus der Situation Älterer und Geringqualifizierter

Angesichts wachsender internationaler Wertschöpfung und Digitalisierung der Arbeitswelt in Verbindung mit dem demografischen Wandel sowie weiterer Verknappung des Arbeitskräftepotenzials müssen zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs auch Ältere und Geringqualifizierte deutlich stärker als bisher in den Fokus der betrieblichen Personalpolitik wie auch der Arbeitsmarktpolitik rücken.

Erforderlich sind neue Strategien zur Erschließung zusätzlicher Erwerbspotentiale, denn eine Konzentration auf formal qualifizierte Fachkräfte ist nicht ausreichend, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Deshalb nehmen die am ZFS beteiligten Akteure Ältere und Geringqualifizierte in den Blick, indem sie deren Beschäftigungspotentiale ebenso identifizieren wie die Qualifizierungsbedarfe, um ihre Beteiligung an passgenauer, zielgruppenspezifischer beruflicher Weiterbildung deutlich zu verbessern.

Im Mittelpunkt der Strategie zur Erschließung zusätzlicher Erwerbspotentiale stehen insbesondere Angebote und Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung für alle Zielgruppen. Damit verbunden sind drei verschiedene Handlungsfelder in Bezug auf das Ergebnis der Qualifizierung:

- Handlungsfeld 1: Stabilisierung der bedarfsgerechten Beschäftigung sowie Erhalt und Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit mit dem Ziel einer verbesserten Personalallokation.
- Handlungsfeld 2: Berufliche Qualifizierung, angepasst an konkrete betriebliche Bedarfe (ohne Voraussetzung des Abschlusses).
- Handlungsfeld 3: Abschlussorientierte berufliche Qualifizierung, angepasst an konkrete betriebliche Bedarfe.

Diese drei Handlungsfelder bilden gemeinsam das Rückgrat des Aktionsprogramms, wobei alle beteiligten Partner des ZFS ihre Angebote und Maßnahmen an ihrer jeweiligen Zuständigkeit ausrichten.

² Bellmann, Dummert, Leber in WSI-Mitteilungen, 71. JG, 1/2018, S. 22 f.

(1) Aktionsprogramm – Erfolgsfaktoren für die Beschäftigung

Wesentliche Erfolgsfaktoren für die Stabilisierung der bedarfsgerechten Beschäftigung Älterer und Geringqualifizierter sowie Erhalt und Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit mit dem Ziel einer verbesserten Personalallokation sind:

- Verstärkte Anerkennung informell erworbener beschäftigungsrelevanter Kompetenzen.³
- Verstärkte Unterstützung der Arbeitgeber bei der Kompetenzfeststellung und Personalgewinnung.
- Beratung Arbeitsuchender und Beschäftigter zu Bedeutung beruflicher (Weiter)bildung und konkreter Bildungsbereitschaft.
- Identifikation von geringqualifiziert Beschäftigten, die höherwertige Tätigkeiten als Fachkraft ausüben und deren weitere Kompetenzentwicklung durch gezielte berufliche Weiterbildung.⁴
- Bereitstellung von zielgruppenspezifischen und an individuellen Lernvoraussetzungen angepassten Qualifizierungsangeboten.
- Präventive Anpassungsqualifikation Beschäftigter.
- Verstärkte Berücksichtigung älterer und geringqualifizierter Arbeitsloser bei der Stellenausschreibung sowie im anschließenden Bewerbungsverfahren.
- Zukunftsorientierte Organisationsentwicklung und alter(n)sgerechtes Personalmanagement:
 - Etablierung einer kontinuierlichen „Weiterbildungskultur“ in den Betrieben sowie lernförderlichen Arbeitsumgebungen.⁵
 - Einrichtung von gemischten Teams zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer.
 - Einrichtung altersgerechter Arbeitsumgebungen und -bedingungen: Ältere sind leistungsfähiger, wenn der Arbeitsplatz altersgerecht ausgestattet ist und die Tätigkeit ihre Stärken berücksichtigt.

(2) Aktionsprogramm – Bestehende Angebote und Maßnahmen

Bestehende Angebote und Maßnahmen für Ältere und Geringqualifizierte im Hinblick auf die optimale Ausschöpfung des Beschäftigungspotentials im Saarland im Überblick (siehe Anlage zur ausführlichen Darstellung und Quellenangabe):

- Förderung der beruflichen Weiterbildung (mit oder ohne formalen Abschluss) von Arbeitslosen, von Arbeitslosigkeit bedrohten älteren und/oder geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

³ Bürger, M., Studie: „Jeder zweite ungelernte Arbeitnehmer arbeitet als Fachkraft“, Bertelsmann-Stiftung, 01/2018.

⁴ Bürger, M.; Studie: „Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt“, Bertelsmann-Stiftung, 01/2018.

⁵ Bellmann, L., Dummert, S., Leber, U.: „Konstanz altersgerechter Maßnahmen trotz steigender Beschäftigung Älterer“, WSI, 01/2018.

- Weiterbildungsförderung Beschäftigter in Unternehmen.
- Bildungsprämie.
- Organisatorische Unterstützung von (Weiter-)Bildungsarbeit.
- Qualifizierungsberatung für Unternehmen.
- Demografiesensible Maßnahmen.
- Gründungsberatung und –unterstützung.
- Besondere Förderung schwerbehinderter Menschen.
- Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Ministerium für Umwelt- und Verbraucherschutz.
- Demographie Netzwerk Saar.

(3) Aktionsprogramm – Neue Angebote und Maßnahmen

Alle am ZFS beteiligten Partner

- Erkenntnisse über Verbesserungspotentiale von bereits bestehenden Angeboten und Maßnahmen, soweit sie im Einflussbereich saarländischer Akteure liegen.
- Einrichtung bedarfsgerechter Qualifizierungsmaßnahmen mit zielgruppenspezifischen Praxis- und Sprachanteilen sowie Modulen zur Kompetenzfeststellung und -entwicklung, abgestimmt mit den Bedarfen der Wirtschaft und in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen; Pilotkooperation ist das „SGB-II-Qualifizierungsprojekt für Geflüchtete in der der Energie- und Versorgungswirtschaft“.

MWAEV

- Das Landesarbeitsmarktprogramm „ASaar“.
- Das neue Landesarbeitsmarktprogramm „Frauen in Arbeit“.
- Die konzeptionell weiterentwickelte „Servicestelle Ü 55“.
- Politische Initiativen zur aufgabenadäquaten Mittelausstattung insbesondere der Jobcenter.

Arbeitgeber

- Ein Fünftel der deutschen Fachkräfte weist eine für die ausgeübte Tätigkeit zu niedrige formale Qualifikation aus. Darüber hinaus arbeitet jeder zweite Beschäftigte ohne formalen Berufsabschluss als Fachkraft und wird auch so bezahlt. Vor diesem Hintergrund sollten potentielle künftige Arbeitgeber Bewerberinnen und Bewerber ohne formalen Abschluss oder zu niedriger Formalqualifikation Möglichkeiten einräumen, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, da informell erworbene Kompetenzen nur schwer zu erkennen sind. Mit einer weiterentwickelten „Chancen- und Anerkennungskultur“ könnte die Fachkräftebeschäftigung gestärkt werden.

- Tradierte Strukturen bei der Personalrekrutierung verstärkt überdenken und Geringqualifizierte stärker in den Blick nehmen.
- Ältere Arbeitslose im Bewerbungsverfahren berücksichtigen, denn eine Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringt Erfahrungswissen und schafft Möglichkeiten eines Transfers von Wissen an Jüngere.
- Intensive Nutzung von Betriebspraktika und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zwecks betrieblicher Erprobung und praktischer Kompetenzfeststellung.
- Arbeitgeber sollten über die bereits bestehenden Aktivitäten hinaus verstärkt in die Weiterbildung ihrer älteren sowie geringqualifizierten Beschäftigten investieren und ihnen spezifische, an ihren individuellen Lernvoraussetzungen ausgerichtete Qualifizierungsmöglichkeiten bieten.
- Verbesserung der Bildungsberatung, speziell für bildungsbenachteiligte Menschen, um so den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern und dafür zu werben.
- Erhalt und Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer, denn Ältere sind leistungsfähiger, wenn ihr Arbeitsplatz altersgerecht ausgestattet ist und die Tätigkeit ihre Stärken berücksichtigt.
- Kontinuierliche Stärkung von Ressourcen wie Fach- und Methodenkompetenz, Selbstwirksamkeit und Kooperationsfähigkeit Älterer und Geringqualifizierter.

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland (RD RPS)

- Umsetzungsbegleitung der Initiative „Zukunftsstarter“ mit dem Angebot von abschlussorientierten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW). Dabei werden im speziellen junge Erwachsene im Alter von 25 bis 35 Jahren angesprochen, die mit der Weiterbildung ihren Berufsabschluss nachholen möchten.
- Weitere Etablierung von zielgruppenspezifischen Angeboten der beruflichen Weiterbildung in Verbindung mit Praxis- und Sprachmodulen sowie Vermittlung von Allgemeinwissen und Sozialkompetenz in enger Zusammenarbeit mit Betrieben.
- Öffentlichkeitswirksame Vermarktung des Beratungs- und Förderangebotes für alle Lebensphasen insbesondere beim Übergang von der Schule in den Beruf, abschlussorientierte Qualifizierungen und Fortbildungen im Berufsleben sowie beim Wiedereinstieg in das Berufsleben.
- Koordination gemeinsamer Aktivitäten der Arbeitsverwaltung mit allen Akteuren auf der Landesebene.

Agentur für Arbeit (AA) Saarland

- Intensive Weiterbildungsberatung durch die Agentur für Arbeit Saarland und Weiterentwicklung des lebensbegleitenden Beratungsangebotes insbesondere für bildungsbenachteiligte Menschen, um den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern.
- Umsetzung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW), insbesondere solcher, mit denen ein Berufsabschluss nachgeholt werden kann. Gezielt wird das

Potenzial der jungen Erwachsenen im Alter von 25 bis 35 Jahren ohne Berufsabschluss angesprochen. Wenn erforderlich, können zur Vorbereitung Grundkompetenzmaßnahmen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologie gefördert werden.

- Verstärkte Akquise von Arbeitgebern zur Einwerbung von betrieblichen Praktika, Maßnahmen zur betrieblichen Erprobung und praktischer Kompetenzfeststellung für die Zielgruppen.
- Nutzung des Instruments MySkills zur Kompetenzfeststellung von Geringqualifizierten.
- Förderung der Weiterbildung bei Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in Unternehmen durch das Programm WeGebAU.
- Umsetzung von zielgruppenspezifischen Angeboten der beruflichen Weiterbildung, insbesondere in Kooperation mit Unternehmen.

Jobcenter (zugelassene kommunale Träger und gemeinsame Einrichtungen)

Die saarländischen Jobcenter und ihre Träger verstärken die Förderung von beruflicher Weiterbildung für Geringqualifizierte sowie für ältere Arbeitsuchende durch folgende Maßnahmen.

- Intensive Weiterbildungsberatung durch die Jobcenter, insbesondere für die Gruppe der bildungsbenachteiligten sowie bildungsfernen Personen mit dem Ziel ihnen den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern und ihnen dadurch neue berufliche Perspektiven zu eröffnen.
- Ausweitung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, insbesondere solcher, mit denen ein Berufsabschluss nachgeholt werden kann, dabei im Bedarfsfall vorgeschaltete Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen in den Bereich Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologie.
- Kompetenzfeststellung bei Geringqualifizierten u. a. durch Nutzung des Instruments MySkills.
- Verstärkte Akquise von Arbeitgebern zur Einwerbung von betrieblichen Praktika, Maßnahmen zur betrieblichen Erprobung und praktischer Kompetenzfeststellung für die Zielgruppe.

IHK

- Intensive Weiterbildungsberatung gezielt für ältere Arbeitnehmer/-innen und Arbeitsuchende.
- Gemeinsam mit den rd. 50 IHK Bildungspartnern wurden gezielte Weiterbildungsangebote für die Zielgruppen entwickelt und durchgeführt.
- Die IHK Saarland ist seit 2014 zuerst in der Modellphase, seit 2017 dauerhaft in das neue Qualifizierungsangebot der Teilqualifikation eingestiegen. Dabei können (ältere) Weiterbildungsinteressierte einzelne Bausteine eines Ausbildungsberufes

sowohl theoretisch wie auch praktisch absolvieren mit der Möglichkeit, nach der Ablegung aller Bausteine mit den Praxisphasen auch die Zulassung zur Ausbildungsabschlussprüfung zu erhalten. Die Einmündung in den Arbeitsmarkt ist überdurchschnittlich gut.

HWK

- Intensivierung der Bildungsberatung, Verbreitung der Informationen über Weiterbildungsangebote sowie über Fördermöglichkeiten, z. B. Kompetenz durch Weiterbildung.
- Gezielte Beratung von Mitgliedsbetrieben über die Beschäftigungsmöglichkeiten von älteren Beschäftigten sowie zur Aus- und Weiterbildung von Ungelernten oder zu Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.

Arbeitskammer, Gewerkschaften

- Systematische Identifikation und Motivation älterer und geringqualifizierter Beschäftigter für „Lebenslanges Lernen“ und stetige Weiterbildung. Neben fachlicher Qualifizierung sollte dabei die Stärkung sozialer Kompetenzen wie Fach- und Methodenkompetenz, Selbstwirksamkeit, Selbstlern- und Kooperationsfähigkeit bei der betrieblichen Weiterbildung von Beschäftigten inhärent sein. Dabei soll die Eigeninitiative der Betroffenen und die Bereitschaft, auch eigenverantwortlich in die eigene Qualifikation außerhalb der Arbeit zu investieren, gefördert werden.
- Abbau der Bildungsbenachteiligung bestimmter Arbeitnehmergruppen und Fokussierung darauf, dass von Weiterbildung „abgehängten“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (z.B. Geringverdienende, atypisch Beschäftigte, Personen ohne Schulabschluss, Migranten etc.) ausreichende und adäquate Bildungsangebote unterbreitet werden.

Bildungsträger:

- Methodisch-didaktische sowie inhaltlich-organisatorische Gestaltung von Qualifizierungsangeboten, die speziell auf die Lern- und Leistungsfähigkeit Älterer und Geringqualifizierter zugeschnitten sind.