

Große Resonanz auf Pilotprojekt: Gemeinsam Potenziale heben

Die Stiftung flexible Arbeitswelt hat mit einer Qualifizierungs-Offensive mit der Bundesagentur für Arbeit und einem Bildungsträger Anfang dieses Jahres ein Exempel statuiert, mit dem schnell und unbürokratisch gemeinsam mit verschiedenen Partnern Strategien und Projekte entwickelt und umgesetzt werden können. Startschuss war im März 2022 in der Region Nürnberg. Der AIP berichtete in Ausgabe 7/8/2022 über das in dieser Form einzigartige Projekt mit dem Ziel, Politik und Verwaltung bei der Herausforderung, dem Fachkräftemangel zu begegnen, zu unterstützen. Weitere Regionen haben inzwischen ihr Interesse an einer Teilnahme des Qualifizierungsbundes zum Ausdruck gebracht. Dieses Projekt mit unterschiedlichen Institutionen lässt sich auch auf andere Bereiche des Arbeitsmarktes übertragen. Beispiele sind Weiterbildung und die Einbeziehung ausländischer Arbeitskräfte. Im nachfolgenden Interview berichtet der Vorstandsvorsitzende der Stiftung flexible Arbeitswelt Wilhelm Oberste-Beulmann über Fortschritte der Verbund-Initiative.

AIP:

Herr Oberste-Beulmann, im letzten Interview sagten Sie, die Resonanz auf die Kick-Off-Veranstaltung Anfang des Jahres sei ausgezeichnet gewesen. Waren das nur Absichtserklärungen oder hat sich seitdem etwas getan?

Oberste-Beulmann:

Wir waren schon am Anfang überaus rasch über das große Interesse. Mehr als 100 Teilnehmende vor Ort und remote folgten den Einladungen zu den ersten Sitzungen. Seitdem hat der Verbund 15 eingeschriebene Mitglieder gewonnen. Er wird flankiert von einem Netzwerk aus Partnern und Förderern. Unter anderem schlossen sich Bildungsträger und Weiterbildungseinrichtungen an, ebenso das Jobcenter sowie Kammervertretungen. Mit an Bord sind



Wilhelm Oberste-Beulmann

auch der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister – BAP und der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen – iGZ. Alle Beteiligten sind der Überzeugung, dass wir dem Arbeitskräftemangel nur mit Erfolg begegnen können, indem wir gemeinsam massiv, schnell und unkonventionell Methoden zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften analysieren und in Angriff nehmen. Gemeinsam Potenziale heben, muss das Motto sein.

AIP:

Welche Idee stand hinter der Initiative?

Oberste-Beulmann:

Niemand von den beteiligten Institutionen, Verbänden und Unternehmen kann die große Diversität des Arbeits- und Bildungsmarktes alleine abdecken. Im Verbund kann man viel mehr erreichen – das einzelne Unternehmen setzt Schwerpunkte, im Netzwerk wird die Expertise geteilt und der Aufwand auf viele Schultern verteilt. Das Einbinden der verschiedenen Stakeholder stellt sicher, dass das Netzwerk politisch gut eingebunden ist. Gleichzeitig garantiert die Agentur für Arbeit als Koordinator die Überbetrieblichkeit des Verbunds, dessen Mitglieder sich mittels eines gemeinsamen „Letter of Intent“ zur

fairen, transparenten und vertrauensvollen Zusammenarbeit bekennen.

AIP:

Wie sind Sie vorgegangen, bis Sie operativ tätig wurden?

Oberste-Beulmann:

Im ersten Schritt haben wir eine Analyse über die zentralen Mangelberufe erstellt. Bewerber sollen von Mitgliedern gemeinsam weitergebildet werden: Zunächst ging es um die Berufsfelder „Mechatroniker/in“, „Elektroniker/in Betriebstechnik“ und „Berufskraftfahrer/in“. Auch kaufmännische Berufe sind in Vorbereitung. Weitere Berufe, in denen die Unternehmen dringend Fachkräfte benötigen, sind Elektriker, Konstruktionstechniker, Anlagenmechaniker, Fachlageristen und Servicekräfte für Dialogmarketing.

Qualifiziert werden nicht nur arbeitssuchende Bewerber bei den Personaldienstleistern, sondern auch deren Bestandsmitarbeiter in der Überlassung. Es gibt viele fleißige Mitarbeiter im Helferbereich, die noch mehr erreichen könnten, wenn sie den passenden Abschluss hätten. Die Teilnehmenden können bei der Zeitarbeitsfirma angestellt bleiben, während sie von einem Bildungsträger im Netzwerk qualifiziert werden.

AIP:

Wer finanziert die Qualifizierungsmaßnahmen?

Oberste-Beulmann:

Flankiert wird dies durch zielgenaue Förderprogramme. So können etwa Kosten von Bildungsmaßnahmen ganz oder teilweise von der Arbeitsagentur oder vom Jobcenter übernommen werden, ebenso wie die Lohnkosten während einer abschlussorientierten Weiterbildung. Die Fördertöpfe für die Qualifizierung und nachhaltige Integration von Arbeitskräften sind erfreulicherweise gut gefüllt. Der Arbeitgeberservice berät die Firmen gerne, wie man Mittel bean-

trägt und zielgerichtet einsetzt. Als Stiftung stellen wir einen Bonus pro qualifiziertem Mitarbeitenden.

AIP:

Was haben Personaldienstleister davon, Beschäftigte zu qualifizieren?

Oberste Beulmann:

Eine Menge. Personaldienstleister können auf diese Weise ihr Portfolio aufstocken und ihren Kundenunternehmen mehr Mitarbeitende mit gefragten Qualifikationen vermitteln. Nicht zu vergessen: Je höher qualifiziert Mitarbeitende sind und deren Qualifikation am Markt nachgefragt wird, desto höher ist bekanntlich auch der Stundensatz bei der Überlassung, oder im Fall einer Direktvermittlung oder Übernahme die Provision. Hinzu kommt, dass ein Personaldienstleister, der sich um die Qualifizierung seiner Leute kümmert und ihnen aktiv Karrierechancen aufzeigt, auch von den Mitarbeitenden wertgeschätzt wird. Und das steigert automatisch das Image des Arbeitgebers.

AIP:

Haben auch Arbeitsuchende, die lange arbeitslos waren, eine Chance?

Oberste-Beulmann:

Die Qualifizierungszeit kann als eine Art „erweitertes Onboarding“ für Bewerberinnen und Bewerber betrachtet werden. Gerade für Arbeitsuchende, die aus einer längeren Erwerbslosigkeit kommen, ist der Sprung in die Vollbeschäftigung häufig groß. Eine zwischengeschaltete Bildungsphase mit integriertem Betriebspraktikum führt die Menschen behutsam wieder an das Arbeitsleben heran.

Hinzu kommt, dass die in der Zeitarbeit manchmal entstehenden Lücken zwischen den Einsätzen mit einer zusätzlichen Bildungsphase produktiv genutzt werden können. Mitarbeitende können zielgerichtet für den spezifischen Bedarf nachfragender Unternehmen qualifiziert werden.

AIP:

Dann profitieren letztendlich auch Wirtschaft und Gesellschaft?

Oberste-Beulmann:

Das Modell der Qualifizierung im Ver-

bund schafft einen Mehrwert für die sozialen Sicherungssysteme und die Träger der Arbeitslosenvermittlung. Aber auch die teilnehmenden Akteure der (Weiter-)Bildungslandschaft gewinnen durch wertvolle Kontakte in die Arbeitswelt, bekommen aktuelle Informationen zu gefragten Qualifikationen aus erster Hand und profitieren von der gebündelten Nachfrage und berechenbaren Teilnehmerzahlen für ihre Kurse. Die Unternehmenskunden der Personaldienstleister bekommen einen besseren Zugriff auf qualifiziertes Personal, ohne selbst den Aufwand eines eigenen Qualifizierungsangebotes angehen zu müssen. Nicht zuletzt profitieren davon die Menschen selbst, die durch den Qualifizierungsverbund weitergebildet werden. Sie werden höher qualifiziert, haben die Chance, bessere, langfristige und vor allem zukunftsfähige Arbeitsplätze zu erreichen, verbunden mit der Option auf eine höhere Vergütung.

Und gleichzeitig werden in einem agilen Prozess Fachkenntnisse für einen Arbeitsmarkt vermittelt, der immer komplexere Kenntnisse verlangt. Helferjobs werden zunehmend durch automatisierte Prozesse ersetzt. Und die wiederum können nur von ausreichend qualifizierten Kräften gesteuert und überwacht werden.

AIP:

Sie haben bislang nur Vorteile der Initiative aufgezeigt. Worin sehen Sie bei der Umsetzung noch Handlungsbedarf?

Oberste-Beulmann:

Ein Beispiel ist die aktuelle Vergütungsstruktur. Mitarbeitende werden nach einer festen, ihrem aktuellen Qualifikationsniveau entsprechenden Tarifstufe entlohnt. Also beispielsweise nach Entgeltgruppe 2b mit einem Grundgehalt von 12,93 Euro die Stunde für (Helfer-)Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist. Faktisch liegt der Stundenlohn aber meistens weit darüber, etwa durch Branchen- oder Schichtzulagen. Gehen die Mitarbeitenden dann aber in eine mehrmonatige geförderte Bildungsmaßnahme, fallen sie zurück auf das Grundgehalt: Das können sich viele, die sich auf die Zuschläge

verlassen, um ihre Familie zu finanzieren, nicht leisten. Hier müssen wir einen Weg finden, damit Betroffene statt eine Weiterbildung zur Fachkraft mit langfristiger Aussicht auf höheren Verdienst zu absolvieren, sich in den nächsten Helferjob mit Zuschlägen vermitteln lassen. Wir haben unseren Branchenverbänden BAP und iGZ hierzu vorgeschlagen, sich der Problematik anzunehmen. Ziel sollte sein, dass die Mitarbeitenden bereits während der Bildungszeit höher vergütet werden. Das würde natürlich einen zusätzlichen Anreiz schaffen, um noch mehr Menschen für eine Qualifizierung zu gewinnen.

AIP:

Gibt es für Ihren Qualifizierungs-Verbund schon Rückenwind aus Berlin?

Oberste-Beulmann:

Die Nürnberger Initiative bekommt aus dem politischen Berlin in der Tat durchweg positive Resonanz. Das wird unter anderem in den Gesprächen deutlich, die ich mit Abgeordneten des Deutschen Bundestages geführt habe. Parteiübergreifend wird mir dabei immer wieder signalisiert, dass der Verbund nicht nur ein interessantes Modell sei, sondern im Kampf um Fachkräfte ein wirksamer Schritt in die richtige Richtung. Schon beim Bundeskongress des Zeitarbeitsverbands BAP im Juli in Berlin sprach Andrea Nahles, damals noch designierte, mittlerweile amtierende Vorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, von einem vorbildlichen Pilotprojekt. Die Initiatoren des Nürnberger Projektes spornt das an. Unser Ziel sind Qualifizierungsverbünde in ganz Deutschland.

Zum Abschluss möchte ich nochmals auf die engagierte Arbeit der Verantwortlichen der Agentur für Arbeit in Nürnberg verweisen. Ohne die immer sachorientierte und unkonventionelle Arbeitsweise wäre der bisher erzielte Erfolg nicht möglich gewesen.

AIP:

Herr Oberste-Beulmann, vielen Dank für das Gespräch!

**Infos: Stiftung flexible Arbeitswelt,
www.flexible-arbeit.de**