

Arbeitsmarkt

Teilqualifizierung

Position

Stand: Januar 2023

Die bayerischen Arbeitgeberverbände

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Qualifikation neu denken – viele Wege führen zum Ziel

Lebenslanges Lernen und die Qualifizierung von Mitarbeitern ist das Gebot der Stunde. In Anbetracht eines deutlichen Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland und Bayern wird es zunehmend schwieriger, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Die vbw engagiert sich daher bereits seit vielen Jahren für ganzheitliche Ansätze, die alle Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt in den Blick nehmen.

Teilqualifizierungen können hier wichtige Bausteine sein, denn oftmals sind die etablierten Berufsabschlüsse für gering qualifizierte Beschäftigte und Langzeitarbeitslose in einem ersten Schritt schwieriger erreichbar. Durch ihren modularen Aufbau gibt die Teilqualifizierung den Teilnehmern die Möglichkeit, sich – gegebenenfalls auch berufsbegleitend – für Teilbereiche der Facharbeitertätigkeit weiterzubilden. Auf diesem Weg können sie ihr Einsatzfeld erweitern oder grundlegend verändern. Wer alle Bausteine durchläuft, hat anschließend die Möglichkeit, die externe Facharbeiterprüfung zu absolvieren.

bayme vbm vbw bieten daher in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. seit 15 Jahren Teilqualifizierungen an, um angelernte oder ungelernete Beschäftigte und Arbeitssuchende fit zu machen für den Arbeitsmarkt. Unser Positionspapier erläutert die Qualifizierungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Chancen.

Bertram Brossardt
Januar 2023



Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Ausgangslage	3
1.1 Fachkräftebedarf und Arbeitsmarkt der Zukunft	3
1.2 Teilqualifizierungen als wichtige Bausteine	4
2 Wie Teilqualifizierungen wirken	6
2.1 Geringqualifizierte aktivieren	6
2.2 Brücke zu mehr Qualifikation schlagen	7
3 Teilqualifizierung konkret	10
3.1 Teilqualifizierung in der Praxis	10
3.2 Aufbau und Inhalte einer Teilqualifizierung an zwei Beispielen	12
3.3 Fördermöglichkeiten nutzen – Fachkräftebedarf sichern	14
Ansprechpartner/Impressum	17



Position auf einen Blick

Teilqualifizierung: Erfolg auf der ganzen Linie

Teilqualifizierungen, wie sie von den Bayerischen Arbeitgeberverbänden in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e. V. aufgelegt wurden und fortlaufend weiterentwickelt werden, bilden einen wichtigen Baustein der *Initiative Fachkräftesicherung+ (FKS+)* der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. Die hier entwickelten Maßnahmen haben sich über Jahre bewährt. Der sich aus Teilqualifizierungen ergebende Nutzen hilft allen Beteiligten: Geringqualifizierten oder Arbeitssuchenden werden neue Chancen eröffnet. Unternehmen gewinnen qualifizierte Arbeitskräfte.

Um die Teilqualifizierung zukunftsorientiert aufzustellen, empfiehlt die vbw:

- Das bereits bestehende Angebot zur Teilqualifizierung muss mit Blick auf die Herausforderungen der Zukunft konsequent und bedarfsgerecht ausgebaut werden.
- Es ist notwendig, Standards und Qualitätskriterien kontinuierlich weiterzuentwickeln, um eine bundesweite Anschlussfähigkeit der Angebote gewährleisten zu können.
- Zudem sind die Vorgaben für das Angebot der Teilqualifizierung weiter zu entwickeln. Wichtig ist dabei vor allem, dass bayern- und deutschlandweit die Anerkennung von Teilqualifizierungs-Zertifikaten bei der Zulassung zur Externenprüfung von den zuständigen Kammern einheitlich umgesetzt wird. Mit den Dachverbänden der zuständigen Stellen und der Bundesagentur für Arbeit (BA) sollten daher bundesweit einheitliche Regelungen von der fachlichen Kompetenzfeststellung über die Vergabe und Anerkennung der Zertifikate der Einzelmodule bis zur Zulassung zur Externenprüfung vereinbart werden. Durch eine Änderung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sollte gewährleistet werden, dass künftig Personen zu einer Externenprüfung zuzulassen sind, die ihre berufliche Handlungsfähigkeit durch Vorlage aller Teilqualifizierungs-Zertifikate eines Berufes nachweisen können. Für Teilnehmende an Umschulungen gilt dies bereits entsprechend.
- Wie alle Weiterbildungsmaßnahmen sind auch Teilqualifizierungen grundsätzlich in Phasen des Arbeitsausfalles durchführbar. Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde für die Qualifizierung in Kurzarbeit Ende 2020 sogar ein eigener Förderstrang in § 106a SGB III geschaffen. Zu beachten ist, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld (KuG) nach § 95 ff. SGB III – insbesondere ein unvermeidbarer Arbeitsausfall – weiter vorliegen. Sollen Tage des Arbeitsausfalles, in denen Beschäftigte KuG beziehen, für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden, ist aufgrund des fehlenden Direktionsrechtes des Arbeitgebers auf Freiwilligkeit zu setzen, sofern keine entsprechende Betriebsvereinbarung dazu vorliegt.
- Durch den Förderanspruch auf Nachholen eines Berufsabschlusses sollten abschlussorientierte Förderketten bei Geringqualifizierten noch stärker in den Fokus rücken, wenn persönliche Eignung und Arbeitsmarktorientierung des Weiterbildungszieles gegeben sind.



- Die bestehende Regelung zur Gesamtdauer aller Teilqualifizierungs-Module eines Berufes auf etwa zwei Drittel der Dauer einer Erstausbildung sollte durch Unterstützung vonseiten der BA aufgehoben werden. Dies wäre insbesondere für Personen hilfreich, die eine intensive Lern- und Sprachförderung benötigen oder Unterstützungsbedarf haben. Neben einer Verlängerung der Gesamtdauer ist für die Zielgruppe der Geringqualifizierten in Beschäftigung auch eine Verkürzungsmöglichkeit der Teilqualifizierung analog den Regelungen im Umschulungsbereich wünschenswert.
- Zudem sollten Teilqualifizierungs-Einzelmodule durch Unterstützung vonseiten der BA auch als Bestandteile modularer Umschulungen zugelassen werden können.
- Nachsteuerungsbedarf besteht zudem im Bereich der unterschiedlichen Lernmethoden. Durch die Corona-bedingten Einschränkungen für Präsenzmaßnahmen hat sich gezeigt, dass digitale Lernformen für die Nachqualifizierung gut funktionieren. Hybride Angebote sind zukünftig in der Angebotsgestaltung erforderlich. Hier sollte für den Bereich der geförderten Aus- und Weiterbildung eine Vereinfachung im AZAV-Zulassungsprozess geschaffen werden, um die methodische Flexibilität in der Umsetzung (in Präsenz, als Blended Learning- oder reines Onlineangebot von zu Hause aus beziehungsweise am Arbeitsplatz) für Bildungsträger zu ermöglichen. Dies würde dem Bedarf an aktuellen und zukünftigen Weiterbildungsformaten je nach Zielgruppe und Rahmenbedingungen Rechnung tragen.
- Grundsätzlich bedarf es einer flächendeckenden Angebotsform von TQ-Angeboten in diversen Berufsbildern. Um hier einen Vorwärtstrend im Bereich geförderter Weiterbildungsangebote erzeugen zu können, wird eine Vereinfachung von bundesweiten AZAV-Zulassungen dringend empfohlen. Aktuell dauert das Zulassungsverfahren für Maßnahmen zu lang, die Anforderungen an das Maßnahmendesign (Gruppengröße, Dauer, Inhalte, Preise) stammen aus der Zeit der Massenarbeitslosigkeit und das Verwaltungsverfahren der BA im Anschluss an die Maßnahmenzulassung ist langwierig und analog. Diese Faktoren gilt es anzupassen.



1 Ausgangslage

Ressourcen noch besser nutzen – warum wir Teilqualifizierung brauchen.

1.1 Fachkräftebedarf und Arbeitsmarkt der Zukunft

Jede erfolgreiche Strategie zur Fachkräftesicherung muss neben einem leistungsfähigen Bildungssystem und einer geregelten Zuwanderung auch neue Wege in der Ausbildung und der beruflichen Bildung enthalten. Die Probleme bei der Besetzung offener Stellen mit qualifizierten Arbeitskräften haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich verschärft.

Qualifiziertes Personal trägt mit seinen Qualifikationen maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand unserer Gesellschaft bei. Verschiedene Entwicklungen sorgen aber dafür, dass diese wichtige Ressource für die Wirtschaft in Deutschland und Bayern zunehmend knapper wird.

- Demografische Entwicklung: Die Zahl der Erwerbspersonen wird hierzulande in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung stark sinken. Rein quantitativ stehen also weniger potenzielle Erwerbspersonen zur Verfügung. Mit einem insgesamt sinkenden und alternden Arbeitskräftepotenzial werden sich die bereits heute erkennbaren strukturellen Fachkräfteengpässe weiter verschärfen. In Bayern wird das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um etwa neun Prozent zurückgehen im Vergleich zu 2020. In absoluten Zahlen entspricht das einem Rückgang von 700.000 Erwerbspersonen, von 6,5 Millionen Personen in 2020 auf dann 5,8 Millionen Personen in 2035. Ein ähnliches Bild zeigt die jährliche Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Mit anderen Worten: In Bayern herrscht Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.
- Berufliche Anforderungen: Die Nachfrage nach qualifizierter Arbeit wächst, gleichzeitig steigen aber auch die Anforderungen an Qualifikation und Können immer weiter an.
- Einstieg in den Beruf: Durch die wachsenden Anforderungen bei vielen Tätigkeiten erhöht sich die Eintrittsschwelle für Geringqualifizierte ohne Berufsausbildung stetig.
- Ausbildungsreife: Schulleistungsvergleichsstudien ergeben, dass rund 15 bis 20 Prozent der Schüler auch weiterhin nur bedingt berufsbildungsfähig sind.
- Migration: Für die Fachkräftesicherung ist der Bedarf an Zuwanderung unbestritten. Viele Zugewanderte benötigen aber nach wie vor eine anerkannte Qualifikation, um in den deutschen Arbeitsmarkt langfristig und erfolgreich integriert werden zu können. Die vorgelegten Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung der Bundesregierung im Dezember 2022 enthalten einige sinnvolle Maßnahmen, die die Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten verbessern können. Das betrifft insbesondere die Ansätze, in Teilen auf die Feststellung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen zu verzichten und die Einschätzung, ob ein ausländischer Bewerber auf die Anforderungen einer Stelle passt, den Arbeitgeber zu überlassen.

Um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu sichern, müssen wir die verfügbaren Arbeitskräfte noch besser qualifizieren. Aus gesellschaftlicher Sicht ist es zwingend erforderlich,



Ausgangslage

die Erwachsenen über 25 Jahre über ihren Bildungs- und Ausbildungsweg näher an den Arbeitsmarkt zu bringen, um das Risiko von Arbeitslosigkeit zu senken und ein Verharren in der Erwerbslosigkeit zu vermeiden.

Über das Modell der Teilqualifizierung bringen sich die bayerischen Arbeitgeber bereits seit 2007 nicht nur aktiv in die Diskussion über erfolgreiche Konzepte zur Fachkräftesicherung ein. Sie haben in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH für mittlerweile über 35 Berufe Teilqualifizierungsmodulare entwickelt und unterstützen die sukzessive Erweiterung des TQ-Portfolios. Das Angebot wird bereits erfolgreich genutzt und hat sich auf vielen Ebenen bewährt.

Das „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“, das Ende Mai 2020 in Kraft getreten ist, sieht den Anspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses vor. Eine Notwendigkeit, dies im Rahmen einer Bildungs(teil-)zeit vorzusehen, besteht nicht. Für Geringqualifizierte wurde ein Anspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses geschaffen, der die persönliche Eignung als auch eine Arbeitsmarkt-orientierung des Weiterbildungszieles voraussetzt.

1.2 Teilqualifizierungen als wichtige Bausteine

Teilqualifizierungen sind auf Basis anerkannter Ausbildungsberufe in modularisierte Ausbildungsabschnitte gegliedert, die einzeln durchlaufen werden können. Die entsprechende Eignung und das Bestehen der Kompetenzfeststellungen vorausgesetzt, wird die Externenprüfung nach Durchlaufen aller Module angestrebt.

Die Teilqualifizierung erfüllt zwei wichtige Aufgaben: Zum einen ermöglicht sie einen qualifizierten Einstieg in Arbeit. Zum anderen dient sie der nachhaltigen Sicherung von Beschäftigung. Beide Faktoren sind gleichermaßen von Bedeutung: Denn Schulabschluss und berufliche Erstqualifikation mögen traditionell den ersten Schritt in die Arbeitswelt darstellen. Aufgrund des anhaltenden Strukturwandels bietet sie jedoch keine Garantie für einen lebenslangen Arbeitsplatz, sondern die persönlichen und fachlichen Kompetenzen müssen fortlaufend angepasst werden. Auch für Personen, die vor einem Neueinstieg stehen, beispielsweise nach einer längeren Phase der Erwerbslosigkeit oder einer beruflichen Veränderung, erweist sich die Teilqualifizierung als Chance. Das gleiche gilt für die Menschen, die als Jugendliche nicht den Zugang zu einer entsprechenden schulischen (Aus-)Bildung hatten, oder den Anforderungen einer dualen Ausbildung nicht gewachsen waren.

Teilqualifizierungen nützen somit allen Beteiligten:

- Der Einzelne kann seinen Qualifikationsstand nachhaltig heben und somit den Einstieg zurück in den Arbeitsmarkt oder in eine höherqualifizierte Stelle schaffen. Er verfügt über eine marktgängige, zertifizierte und ausbaufähige Qualifikation.



Ausgangslage

- Die Unternehmen gewinnen zusätzliche Fachkräfte. Zudem können Mitarbeiter bereits während der modularen Weiterbildung neue Aufgaben übernehmen, die bislang höher qualifizierte Kollegen mit erledigen mussten, die sich nun ihrerseits ihren originären Aufgaben zuwenden oder sich ebenfalls weiterqualifizieren können.
- Menschen ohne oder mit nur geringer Qualifikation werden wieder in den Arbeitsmarkt integriert und die Gesellschaft profitiert von mehr Beschäftigung und höheren Beiträgen zur Sozialversicherung.
- Menschen, deren im Ausland erworbenen Qualifikation nicht oder nur teilweise anerkannt sind, können auf diesem Weg zum Berufsabschluss geführt werden.



2 Wie Teilqualifizierungen wirken

Schritt für Schritt zu einem qualifizierten Berufsabschluss

Teilqualifizierungen richten sich zunächst an an- und ungelernte Arbeitnehmer über 25 Jahre, die sich in einem bestimmten Berufsbereich qualifizieren wollen, aber auch an branchenfremde Arbeitskräfte, die in neuen Aufgabenbereichen eingesetzt werden sollen.

Die Teilqualifizierung steht für einen stufenweisen Einstieg in das Berufsleben bei Arbeit-suchenden. Sie dient als wirkungsvolle Ergänzung zum bestehenden Ausbildungssystem und begleitet Menschen in den ersten Arbeitsmarkt, die Bedarf an zusätzlicher Lern- und Integrationsunterstützung, wie beispielsweise Migranten und Langzeitarbeitslose, haben. Hier ist die Teilqualifizierung eine denkbare Alternative, da sie die Möglichkeit bie-tet, sich parallel zur Erwerbstätigkeit weiterzubilden.

Teilqualifizierung steht aber auch für die Sicherung von Beschäftigung. In der betrieblichen Weiterbildung ermöglicht sie es Unternehmen, ihre Mitarbeiter für einen sich fortent-wickeln den Produktionsprozess weiterzubilden und für künftige Berufsanforderungen zu qualifizieren. In vielen Fällen kann der modulare Aufbau der Teilqualifizierung eine Chance sein, im individuellen Tempo auf neuen Wegen zu beruflichem Erfolg zu gelangen.

Damit erfüllt die Teilqualifizierung nicht nur den Wunsch der Unternehmen nach qualifi-zierten Arbeitskräften, sondern auch einen wichtigen gesellschaftlichen Auftrag: Die wirt-schaftlichen Belange und die gesellschaftlichen Aufgaben werden auf mehrere Schultern verteilt. Zahlreiche Geringqualifizierte oder Arbeitsuchende erhalten eine neue Chance und die Möglichkeit, als Arbeitnehmer zur Sicherung der gesellschaftlichen Sozialstandards beizutragen.

- Teilqualifizierung orientiert sich am real existierenden Bedarf von Fachkräften.
- Teilqualifizierung schafft Freiräume für vorhandene Facharbeiter im Unternehmen.
- Teilqualifizierung hebt brachliegendes Potenzial in der Gruppe Geringqualifizierter.
- Teilqualifizierung öffnet Horizonte und vermittelt Chancen.
- Teilqualifizierung baut Brücken zur Vollqualifikation.
- Teilqualifizierung ergänzt das duale Ausbildungssystem.
- Teilqualifizierung bietet transparent zertifizierte Weiterbildungsmodule.

2.1 Geringqualifizierte aktivieren

Geringqualifizierte tragen ein besonders großes Risiko, arbeitslos zu werden, und Langzeit-arbeitslose finden immer noch schwer zurück in eine Anstellung. Der Anteil der Menschen, die ohne berufliche Ausbildung arbeitslos sind, liegt seit Jahren auf hohem Niveau. Im Jah-resdurchschnitt 2020 waren bundesweit rund 1,41 Millionen Menschen ohne abgeschlos-sene Berufsausbildung arbeitslos. Diese Gruppe stellte damit 52 Prozent aller Arbeitslosen.



Gleichzeitig war die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss auf Bundesebene im Jahr 2020 mit 20,9 Prozent mehr als sechsmal so hoch wie für Personen mit einer beruflichen Ausbildung, deren Quote bei 3,4 Prozent lag. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bestätigt: Das Risiko, arbeitslos zu werden, eng mit der Qualifikation zusammenhängt. Je niedriger die Qualifikation, desto schwieriger ist die Position auf dem Arbeitsmarkt.

Es braucht ein Umdenken bei der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen. Die Berufsabschlüsse sind in der Regel veraltet, dies führt zu zusätzlichen Hürden für die betroffenen Menschen: Sie suchen nicht nur einen neuen Arbeitsplatz, sondern erfahren auch, dass sie in ihrem angelernten Beruf vieles dazu beziehungsweise komplett neu lernen müssen.

Zudem ist der Arbeitsmarkt hierzulande ein Fachkräftemarkt, der viele Positionen für (hoch-)qualifizierte Arbeitskräfte bereithält, aber tendenziell weniger für gering qualifizierte. Entsprechend problematisch erweist sich dann der Umgang mit der Gruppe der An- und Ungelernten. Sie sind Erhebungen des IW Köln zufolge deutlich häufiger von sogenannter Einfacharbeit betroffen. Damit unterliegen ihre Arbeitsplätze gleichzeitig einem höheren Substituierbarkeitspotenzial. Darüber gibt das IAB den Anteil der Tätigkeiten an, der bereits heute von Algorithmen, Computern oder Maschinen übernommen werden könnte. Zwischen 2016 und 2019 ist der Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 Prozent) arbeiten, von 25 Prozent auf rund 34 Prozent gestiegen (IAB, 2021).

Das Substituierbarkeitspotenzial besagt ausdrücklich nicht, dass Beschäftigungsverhältnisse tatsächlich von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzt werden. Doch es zeigt auf, wo technologische Potenziale schlummern und wo Veränderungen beruflicher Tätigkeiten wahrscheinlicher werden. Für Betriebe wie Beschäftigte gilt es, diesen Anpassungsbedarf zu erkennen, zu erörtern und gezielt darauf zu reagieren. Dafür spricht auch, dass das Substituierbarkeitspotenzial bei Helfern am höchsten ist. Kurz gesagt: An- und Ungelernte sind in erhöhtem Maße von dieser Entwicklung betroffen und in letzter Konsequenz auch von Arbeitslosigkeit bedroht. Teilqualifizierungen können einen Beitrag dazu leisten, die individuelle Entwicklung zu fördern.

Für formal Nichtqualifizierte wie für Arbeitslose, die bereits länger nach einer neuen Anstellung suchen, gilt ein ähnliches Prinzip: Sie können über teilqualifizierende und fortbildende Maßnahmen einen neuen oder ersten Weg in den Arbeitsmarkt finden. Immer ist dabei auch eine neue Bildungsmaßnahme involviert, die helfen kann und soll, einen möglicherweise fehlenden Baustein in der beruflichen Bildung zu ergänzen.

Brücke zu mehr Qualifikation schlagen

Die Bezeichnung *gering qualifiziert* ist kein Synonym für mangelnde Bildung. Eine nicht unerhebliche Zahl von Schul- oder Hochschulabgängern ohne Zeugnis oder Aussteigern aus einer Berufsausbildung verfügt über ein beachtliches Bildungsniveau. Teilqualifizierungen



Wie Teilqualifizierungen wirken

können helfen, sich auch fachlich gezielt weiterzubilden und zertifizierte Abschlüsse auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen zu erzielen.

Die Bayerischen Arbeitgeberverbände bieten den Unternehmen mit der Teilqualifizierung bereits seit 2007 ein wirkungsvolles Instrument, um ihren Bedarf an Fachkräften zu sichern. Ein ganzes Bündel an Qualifizierungsmaßnahmen ist detailliert aufeinander abgestimmt. Das Service-Angebot umfasst

- die berufsbegleitende Qualifizierung von Beschäftigten,
- ein modulares Teilqualifizierungskonzept mit hohem Qualitätsstandard,
- eine schnelle betriebs- und bedarfsorientierte Qualifizierung,
- die Vermittlung von Fachkräften mit Teilqualifizierung.

Mit Hilfe dieser Maßnahmen, die auf Wunsch auch nahtlos ineinander übergreifen können, haben Unternehmen die Möglichkeit, ihre Belegschaft auf die Entwicklung des Unternehmens einzustimmen und engagierte wie erfolgreiche Teams zusammenzustellen.

Das Konzept der Teilqualifizierung schafft die Möglichkeit, auch Arbeitsplätze unterhalb der Facharbeiterebene mit bedarfsgerecht qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen. Denn Mitarbeiter, die Teilqualifizierungsmodule abgeschlossen haben, können komplexere und anspruchsvollere Aufgaben übernehmen als Angelernte und voll ausgebildete Fachkräfte wirkungsvoll entlasten. Dies unterstützt sowohl eine möglicherweise erforderliche Spezialisierung von Fachkräften als auch die nachhaltige Sicherung einer für das Unternehmen gut qualifizierten Belegschaft.

Auf Bundesebene haben die Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft mit der *Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung* das gemeinsame Gütesiegel „Eine TQ besser!“ etabliert (www.nachqualifizierung.de). Es garantiert Teilnehmern und Unternehmen, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und mit kompatiblen sowie einheitlichen Standards durchgeführt werden. Sämtliche Teilqualifizierungsmodule schließen mit einer Kompetenzfeststellung und einem Zertifikat ab.

Abbildung 1

Zertifikat: Eine TQ besser!



Die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm und die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. haben in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e. V. bereits für eine Vielzahl von Branchen Teilqualifizierungen entwickelt und erweitern dieses Angebot stetig. Mit dem Gütesiegel „Qualifiziert in Bayern“ von bayme vbm, vbw und bbw gibt es eine Garantie für die Qualität von Teilqualifizierungsangeboten. Jede Teilstufe wird, nach der theoretischen und praktischen Unterweisung, mit einer Kompetenzfeststellung abgeschlossen und die erfolgreiche Teilnahme mit einem bbw-bayme vbm/bfz-bayme vbm oder bbw-vbw/bfz-vbw Zertifikat belegt.

Das Zertifikat weist die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung und Dauer der Teilstufe im Detail aus. Insbesondere werden auch die überfachlichen Kompetenzen sowie der Umfang der betrieblichen Praxisphasen benannt. Ergänzt wird das Zertifikat durch einen Verweis auf die entsprechenden Passagen in Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan des jeweiligen Berufes. Sofern alle TQ-Module eines Berufes absolviert werden, bildet die Summe der Zertifikate das gesamte Berufsbild zu 100 Prozent inhaltlich ab.

Nach erfolgreichem Abschluss aller Module eines Referenzberufes ist eine Anmeldung zur Externenprüfung bei der zuständigen Kammer möglich. Wenn bereits nach Abschluss einzelner TQ-Module die Voraussetzungen für die Externenprüfung erfüllt werden, ist auch der direkte Weg zum Berufsabschluss über die Anmeldung zur Externenprüfung möglich.

3 Teilqualifizierung konkret

Modelle und Initiativen entwickelt in Zusammenarbeit mit dem bbw

Die Fachkräftesicherung gilt in der Wirtschaft heutzutage als eine der vorrangigen Aufgaben. Die Teilqualifizierung stellt ein nachhaltig wirkungsvolles Instrument dar, um bereits bestehende oder sich abzeichnende Qualifikationslücken zu schließen.

Insgesamt wurden bisher rund 15.600 Arbeitskräfte qualifiziert. Seit 2014 ist das Angebot mit dem Gütesiegel „Eine TQ besser!“ in die bundesweite Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung eingebettet. Unter dem genannten Gütesiegel haben sich deutsche Arbeitgeberverbände und Bildungsträger zusammengeschlossen und garantieren eine bundeseinheitliche Durchführung der Teilqualifizierung nach einem gemeinsamen Konzept und festgelegten Standards.

Das TQ-Programm wird fortlaufend durch zielgruppenspezifische Modullinien ergänzt. Diese tragen der Tatsache Rechnung, dass die Angebote für Menschen mit Bedarf an zusätzlicher Lern- und Integrationsunterstützung genauso passen müssen wie für Teilnehmende, die sich über digitale Lernangebote qualifizieren möchten.

Für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund wurde im Jahr 2016 neu die Modullinie „TQplus“ eingeführt. Neben der fachlichen Qualifikation gemäß dem regulären Rahmenlehrplan der Teilqualifizierung beinhaltet „TQplus“ ergänzende Angebote zur individuellen Kompetenzförderung, zum Umgang mit fachlichen Themen, berufsspezifischen Begriffen und komplexen Arbeitsanweisungen. Außerdem werden berufsspezifische Arbeitsabläufe trainiert. Darüber hinaus zeigt das ausgewiesene Fachpersonal den Teilnehmenden von „TQplus“ sinnvolle Strategien auf, um den weiteren Berufsweg aktiv und erfolgreich selbst gestalten zu können. Zur Unterstützung stehen Integrationsbegleiter für Lernende und Praxisbetriebe als Ansprechpartner zur Verfügung.

Seit 2018 wurde das Angebot um die Modullinie „TQdigital“ sukzessive erweitert, die digitale Lernmodule in Form von Blended Learning mit (Theorie-)Unterricht in einem virtuellen Klassenzimmer und einer persönlichen Lernprozessbegleitung am Lernort beinhaltet. Das „TQdigital“-Angebot ist aktuell in vier Berufsbildern verfügbar (Fachlagerist, Fachinformatiker, Kaufleute im E-Commerce sowie Kaufleute für Büromanagement).

3.1 Teilqualifizierung in der Praxis

Durch den modularen Aufbau der einzelnen Teilqualifizierungen kann die Weiterbildung an den Bedarf des Unternehmens und die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Arbeitnehmer angepasst werden. Mitarbeiter können bereits nach dem ersten Modul in der betrieblichen Praxis eingesetzt werden. Im Fall von Arbeitsuchenden ist ebenso ein flexibler Qualifizierungsweg möglich. Durch obligatorische betriebliche Qualifizierungs-



phasen im Rahmen der Teilqualifizierung bei einem Bildungsträger können potenzielle Arbeitskräfte kennengelernt werden. Bei Einstellung ist eine Fortsetzung der TQ möglich.

In zahlreichen Produktions- und Dienstleistungsbranchen hat sich das Modell der Teilqualifizierung bereits sehr erfolgreich bewährt. Beispielsweise im Bereich Metall haben einige Teilqualifizierungen schon heute einen hohen Stellenwert. Die Bandbreite der Module reicht von der manuellen Metallverarbeitung über technische Kommunikation bis hin zur Steuerungstechnik und kann mit einem Vorbereitungslehrgang auf die Facharbeiterprüfung zum Industriemechaniker abgeschlossen werden.

Ähnlich erfolgreich ist die berufsbegleitende Teilqualifizierung Maschinen- und Anlagenführer. Im Bereich Elektro sind die Teilqualifizierungen ähnlich strukturiert. Auch hier können die einzelnen Qualifikationsmodule in einen Vorbereitungslehrgang auf die Externenprüfung Maschinen- und Anlagenführer münden. Genauso sorgfältig strukturierte und betriebsorientierte Teilqualifizierungen stehen zum Beispiel für die Branchen Handel, Hotel und Gaststätten, Kunststoff, Systemgastronomie, Lager und Logistik, Schutz und Sicherheit, Gebäudereinigung, Informatik sowie Büromanagement zur Verfügung.

Derzeit bestehen in Bayern über alle Branchen hinweg für mehr als 35 Berufe Angebote zur Teilqualifizierung (sowohl zwei- als auch dreijährige Ausbildungen; sowohl bayme vbm als auch vbw), wobei bei Bedarf auch weitere Berufe für die Teilqualifizierung aufbereitet werden können. Teilqualifizierung ermöglicht nicht nur die schnelle Lösung eines kurzfristigen Problems, sondern erlaubt dem einzelnen Teilnehmer wie den Unternehmen eine langfristige Lösung für die gemeinsame Bewältigung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Herausforderungen. Damit zeigt sich die Teilqualifizierung als klassische Win-Win-Situation für Teilnehmende und Unternehmen.

In Summe umfassen die Module einer Teilqualifizierung bei einer nahtlosen Qualifizierung analog zu Umschulungen zwei Drittel der regulären Ausbildungszeit. Derzeit ist die bundesweite Anerkennung von Teilqualifizierungs-Zertifikaten bei der Zulassung zur Externenprüfung noch nicht einheitlich geregelt. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht zwar vor, dass die benötigte Berufserfahrung im Umfang der eineinhalbfachen Dauer der Erstausbildung verkürzt werden kann, wenn Nachweise für die berufliche Handlungsfähigkeit vorliegen. Dies wird in der Praxis vonseiten der zuständigen Stellen derzeit unterschiedlich gehandhabt. Obwohl die Qualifizierungszeit der Summe aller Teilqualifizierungs-Module der Dauer einer Umschulung (zwei Drittel der regulären Ausbildungszeit) entspricht, gibt es derzeit zwei unterschiedliche Zugänge zur Abschlussprüfung. Während Teilnehmer einer Umschulung zur Abschlussprüfung zuzulassen sind, können Teilnehmer an Teilqualifizierungen zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Hier gilt es, eine einheitliche Regelung zu schaffen, und auch Teilnehmer an Teilqualifizierungen verbindlich zuzulassen.

Der reguläre zeitliche Gesamtumfang aller Teilqualifikationen von etwa zwei Dritteln der Erstausbildungszeit gemäß den Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit ist für bestimmte Zielgruppen problematisch. Denn einerseits werden Teilqualifizierungen für Personen vorgesehen, die eine Umschulung in der vorgesehenen Zeit voraussichtlich oder möglicherweise nicht erfolgreich absolvieren. Andererseits werden die gleichen zeitlichen



Rahmenbedingungen zugrunde gelegt. Insbesondere für Lernungewohnte, für Langzeitarbeitslose oder für neu zugewanderte Personengruppen würde jedoch eine flexiblere und längere Lernzeit (maximal bis zur Erstausbildungsdauer) Vorteile bieten.

Teilqualifikationen (TQ) werden mittlerweile von einer Vielzahl an Bildungsträgern bundesweit angeboten – allerdings ohne gemeinsame Struktur. Hier setzt das Projekt „ETAPP“ (Etablierung eines TQ-Standards für An- und ungelernte Erwachsene über 25 Jahre unter Praxisrelevanten und Pädagogischen Anforderungen) der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Bildungswerke (ADBW) an, dass bis September 2023 durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. In den Projekten „ETAPP“ und „Chancen Nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“ (DIHK) werden in Kooperation mit dem Projekt „BIBB-TQ“ (BIBB) standardisierte, qualitätsgesicherte Grundlagen für eine Nachqualifizierung durch Teilqualifikationen entwickelt.

Ziel ist, eine bundesweit standardisierte Struktur für die bedarfsgerechte Entwicklung von TQ auf der Basis der Ausbildungsordnungen zu entwickeln, um künftig Parallelentwicklungen zu vermeiden. Ein TQ-Standard bringt zahlreiche Vorteile für die Teilnehmenden, Arbeitgeber, Bildungsträger und Zulassungsstellen. Er gewährleistet die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt und leichte Vergleichbarkeit. Zudem können die Anschlussfähigkeit und schnellere Zertifizierung der TQ-Angebote ermöglicht werden. Auch die Zulassung zur Externenprüfung kann standardisierten Vorgaben folgen.

Obwohl die Inhalte aller Teilqualifikationen eines Berufes identisch sind mit den Inhalten einer Umschulung, werden die jeweiligen Maßnahmen getrennt voneinander zugelassen. Jedes einzelne Teilqualifizierungsmodul wird als eine eigenständige Maßnahme betrachtet. Für einen Bildungsanbieter sind daher weitere Maßnahmenzulassungen notwendig, wenn die Angebote auch in Teilzeit beziehungsweise berufsbegleitend stattfinden sollen. Ebenso müssen Angebote separat zugelassen werden, wenn sie mit unterschiedlichen Lernmethoden (klassisch in Präsenz, als Blended Learning-Konzept oder reines Online-Angebot von zu Hause beziehungsweise am Arbeitsplatz) umgesetzt werden sollen. Dieser Aufwand begrenzt eine weitere Verbreitung des Teilqualifizierungsangebotes.

3.2 Aufbau und Inhalte einer Teilqualifizierung an zwei Beispielen

In jeder Fachrichtung gestaltet sich der Aufbau einer Teilqualifizierung gleich. Jedes einzelne Modul ist nach einem konkreten betrieblichen Einsatzfeld aufgebaut und teilt sich in eine Theorie- und Praxisphase. Je nach den individuellen Zugangsvoraussetzungen und Vorerfahrungen der Teilnehmer ist ein Einstieg in ein höheres Modul möglich. Jedes Modul schließt mit einer theoretischen und praktischen Kompetenzfeststellung vor dem Prüfungsausschuss der bbw gmbH gemäß der gemeinsamen Festlegung zur Kompetenzfeststellung der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung ab. Bei erfolgreicher Kompetenzfeststellung erhalten die Teilnehmenden nach jedem Modul ein bbw bayme vbm beziehungsweise vbw Zertifikat.

Die zwei folgenden Teilqualifizierungsbeispiele verdeutlichen den Ablauf und die Inhalte der schrittweisen Qualifizierung.

Abbildung 2

Teilqualifizierung Fachkraft für Metalltechnik (IHK)

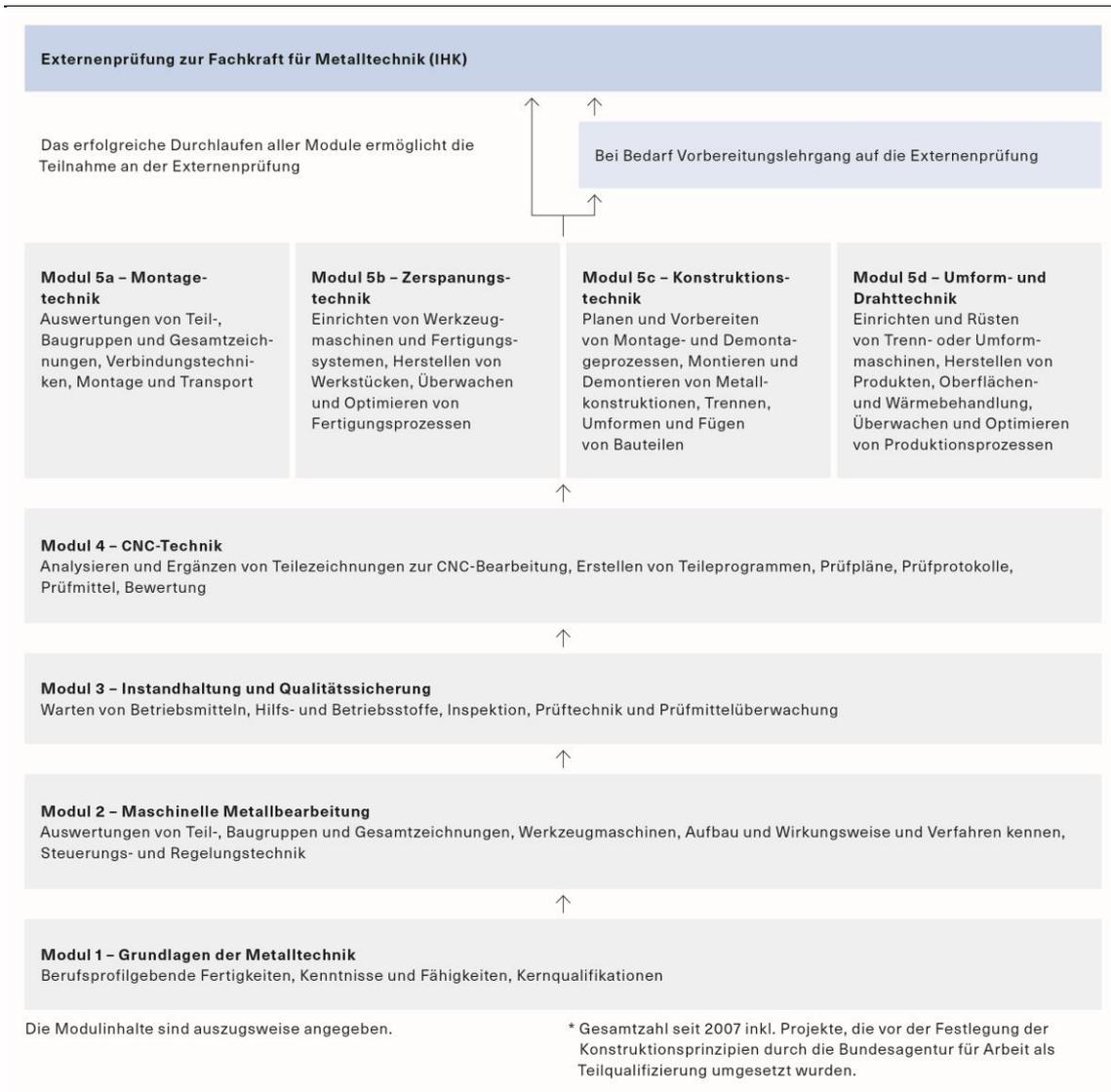


Abbildung 3
Teilqualifizierung Fachlagerist/-in (IHK):



3.3 Fördermöglichkeiten nutzen – Fachkräftebedarf sichern

Die Arbeitgeberverbände informieren ihre Mitglieder schon seit Jahren zu den verschiedenen Angeboten und den mit ihnen verbundenen Fördermöglichkeiten. Seit Januar 2009 wurde als direkter Service zusätzlich eine Telefonhotline zum Thema geschaltet. Sie erreichen die Hotline unter der Telefon-Nummer 089-441 08-435.

Zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung hat die vbw im Oktober 2018 die *Initiative Fachkräftesicherung+ (FKS+)* ins Leben gerufen, welche die bisherigen Anstrengungen nochmals intensiviert. Ziel der gemeinsamen Initiative ist es, in Kooperation mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit bis zum Jahr 2023 250.000 zusätzliche Fachkräfte für Bayern zu mobilisieren. Herzstück der Initiative ist die *Taskforce FKS+*, die mit insgesamt elf Mitarbeitern bayernweit und dezentral ein breites Serviceangebot für Unternehmen im Freistaat bei allen Fragen rund um die Fachkräftesicherung schafft. Dazu gehört auch die individuelle Beratung über betriebsspezifische Qualifizierungsoptionen und die Nutzung von Förderleistungen. Informationen und Kontakt zur *Taskforce FKS+* finden sie unter: www.fks-plus.de.

Im Überblick bestehen folgende Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit: Geringqualifizierte können nach § 81 Abs. 2 und 5 SGB III durch die volle Übernahme der Weiterbildungskosten und für die weiterbildungsbedingte Ausfallzeit mit einem Arbeitsentgeltzuschuss von bis zu 100 Prozent gefördert werden. Seit 2019 stehen über das „Qualifizierungschancengesetz“ (§ 82 SGB III) auch für diejenigen Beschäftigten umfangreiche Förderoptionen zur Verfügung, deren berufliche Tätigkeit vom Strukturwandel betroffen ist. Mit der Weiterbildungsförderung soll den Arbeitnehmern, denen perspektivisch eine Entwertung ihrer Fähigkeiten droht, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht werden. Voraussetzung ist, dass der Erwerb des Berufsabschlusses in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt und solche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

Auf Grundlage des „Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ wurden die Fördersätze ab Oktober 2020 weiter angehoben. Schon mit dem Inkrafttreten Ende Mai 2020 wurde die Mindestzahl der Unterrichtseinheiten von 161 auf 121 gesenkt. Unternehmen erhielten so mehr Flexibilität.

Abbildung 4
 Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III

Zuschüsse nach Unternehmensgröße	Kleinstunternehmen < 10 MA	KMU < 250 MA	Größere Unternehmen > 250 MA	Großunternehmen > 2.500 MA
Lehrgangskosten	bis 100%	bis 50%	bis 25%	bis 15%
Arbeitsentgelt	bis 75%	bis 50%	bis 25%	bis 25%
Transformationszuschuss <small>bei Qualifizierungsbedarf von min. 20% der Beschäftigten bzw. von min 10% der Beschäftigten (bei KMU)</small>	+10%*			
„Mitbestimmungsbonus“ <small>bei Vorliegen von BV / TV</small>	+5%*			

*auf Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt (bis max. 100%)



Dies geht in die richtige Richtung. Dennoch entspricht die zeitliche Vorgabe häufig nicht der betrieblichen Realität und die Fördermöglichkeiten können nicht genutzt werden. Die Bürokratie bei der Weiterbildungsförderung in Betrieben ist daher abzubauen. Die Förderoptionen sollten einfacher und transparenter gestaltet werden. Bei der Förderung von Maßnahmen für Beschäftigte sollten vereinfachte Kriterien gelten, da die anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber bereits Gewähr für die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme bietet. Des Weiteren sollte das Erfordernis, wonach die letzte Förderung vier Jahre zurückgelegen haben muss, auf den Prüfstand gestellt werden. Die Verfahren sollten weiter vereinfacht werden, zum Beispiel durch Sammelanträge für die Förderung Geringqualifizierter oder die einfachere Zulassung von Maßnahmen.

Die (anteilige) Förderung von Beschäftigten durch die Arbeitslosenversicherung ist von der (vollständigen) Förderung von Arbeitslosen und Geringqualifizierten zu trennen. Bestehende Umsetzungshemmnisse aus Unternehmenssicht gilt es, kontinuierlich zu evaluieren und regulatorisch abzubauen. Insbesondere sollte die Zertifizierungspflicht für Maßnahmen der geförderten Weiterbildung Beschäftigter entfallen, da die anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber bereits Gewähr für die Wirtschaftlichkeit der Qualifizierung bietet.

Mit der stetigen und raschen Veränderung von Anforderungsprofilen beruflicher Tätigkeiten kann der Mismatch am Arbeitsmarkt zunehmen, wenn Kompetenzen nicht laufend fortentwickelt werden. Für Arbeitgeber verkleinert sich dadurch rechnerisch das Arbeitsangebot weiter, für Arbeitssuchende und Arbeitslose verringern sich die Jobaussichten. Stärkere Berücksichtigung sollte bei der Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfes künftig die Option finden, offene Stellen mit Bewerbern zu besetzen, deren qualifikatorischer Anpassungsbedarf durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen werden kann. Die Agenturen für Arbeit beteiligen sich hierbei nicht nur an den Lehrgangskosten, sondern leisten auch nach Betriebsgröße gestaffelte Arbeitsentgeltzuschüsse.

Mit dem „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ wurde die bis Ende 2020 befristete Regelung zur Weiterbildungsprämie für Arbeitnehmer verlängert. Bis zum 31. Dezember 2023 erhalten Teilnehmer an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro, beim Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro.



Ansprechpartner/Impressum

Veronika Gehrmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215
veronika.gehrmann@vbw-bayern.de

Isabell Stiefel-Grella

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-278
isabell.stiefel-grella@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de www.vbw-bayern.de

Weiterer Beteiligter

Bildungswerk der Bayerischen
Wirtschaft (bbw) gGmbH

Telefon 089-441 08-850
susanne.mauser-kick@bbw.de