

Fachkräfte –
Potenziale entdecken, Zukunft sichern.



DEKRA Akademie – die
Bildungsexperten.

Vorwort	3
Einleitung	4
Eigene Mitarbeiter zu Fachkräften entwickeln	6
Geflüchtete Menschen einstellen	10
Langzeitarbeitslosen eine Chance geben	12
Mehr Frauen Erwerbsarbeit ermöglichen	13
Selbst ausbilden und dabei unterstützt werden	14
Fachkräfte mit Erfahrung – das Potential älterer Arbeitnehmer/-innen nutzen	16
Das Qualifizierungschancengesetz	18
Das Teilhabechancengesetz	20
Weitere Fördermöglichkeiten	21
Über DEKRA / Kontakt	22



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundesagentur für Arbeit rät Unternehmen eindringlich, im Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende die Potenziale aller Beschäftigten wie Arbeitsuchenden stärker in den Blick zu nehmen. Dazu gehören Beschäftigte ohne Berufsabschluss genauso wie geflüchtete Jugendliche ohne Ausbildungsplatz oder ältere, arbeitslose Fachkräfte mit Erfahrung.

Ein Ansatz, den die DEKRA Akademie mit ihrem Leistungsportfolio aus Überzeugung unterstützt. Und besonders in Anbetracht des Fachkräftemangels lohnt es sich, in die berufliche Integration aller Menschen, die erwerbstätig sein wollen, zu investieren. Dazu gehört es auch, mögliche Probleme vorab zu erkennen und zu lösen. Hier sollten Arbeitgeber über die viel-

fältigen Unterstützungsmöglichkeiten informiert sein, um deren Spielräume optimal nutzen zu können.

Diese Broschüre soll Ihnen mit kompakten Informationen einen Einstieg in das Thema ermöglichen. Wenn Sie darüber hinaus eine individuelle Beratung wünschen, stehen wir als Ihr Bildungspartner gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "Katrin Haupt". The signature is written in a cursive, flowing style.

Katrin Haupt
Geschäftsführerin DEKRA Akademie GmbH

Einleitung



Die Nachfrage nach Arbeitskräften hält ungebrochen an. Auch unabhängig von konjunkturellen Einflüssen wird sich der Wettbewerb um Fachkräfte mittel- und langfristig weiter verschärfen. Denn Fachkräftemangel, Engpassberufe, demographischer Wandel und Passungsprobleme sind seit einigen Jahren fester Bestandteil der Arbeitsmarktdebatte. Die Zahl der Arbeitslosen sinkt und die der offenen Stellen steigt.

Mit einem genaueren Blick auf die Zahlen aber zeigen sich brachliegende Potenziale: Den aktuell 1,5 Mio. offenen Stellen stehen ca. 5 Mio. Menschen gegenüber, die gern einen festen Arbeitsplatz hätten, zurzeit aber arbeitslos oder unterbeschäftigt sind. Die Lösungen zur Gewinnung von Fachkräften sind genauso vielfältig wie die Menschen, deren verborgene Ressourcen noch zu entdecken sind.

1. Eigene Mitarbeiter zu Fachkräften entwickeln

Kennen Sie das Potenzial Ihrer Beschäftigten? Von den aktuell 44 Mio. Erwerbstätigen in Deutschland sind über 10% formal geringqualifiziert, sie haben keinen verwertbaren Berufsabschluss. Das bedeutet allerdings nicht, dass sie nichts können! Im Gegenteil, jeder zweite angelehrnte Mitarbeiter arbeitet in seinem Betrieb auf Fachkraftniveau.

Machen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mut! Vielen ist gar nicht bekannt, dass es im Erwachsenenalter kürzere Wege zum Berufsabschluss gibt, als sich noch einmal einer dreijährigen Ausbildung mit geringem Einkommen zu unterziehen. *Mehr dazu ab Seite 6.*

2. Geflüchtete Menschen einstellen

Die beruflichen Kompetenzen von geflüchteten Menschen sind so unterschiedlich wie die Menschen selbst. Das Spektrum reicht von der gut ausgebildeten Akademikerin bis zum Kleinbauern, der keine Schule besuchen konnte. Die Mehrheit ist aber hoch motiviert, sich über eine stabile berufliche Position wieder eine sichere Lebensgrundlage aufzubauen. Das zeigt auch die Tatsache, dass sich die Quote der erwerbstätigen Geflüchteten innerhalb des letzten Jahres mit 35 % fast verdoppelt hat. Mehr Zeit zum Lernen, integrierte Sprachförderung und arbeitsplatzbezogener Sprachunterricht sind die Erfolgsfaktoren für die Fachkräfte von morgen. *Mehr dazu ab Seite 10.*

3. Langzeitarbeitslosen eine Chance geben

Gehören Sie zu den Skeptikern, die lieber einen beschäftigten Bewerber einladen als einen Arbeitslosen? Damit sind Sie Teil der großen Mehrheit von Unternehmen, die in der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen eher ein Risiko als eine Chance sehen. Viele Gründe sprechen dafür, hier über Ihren Schatten zu springen und es trotz Vorbehalten

zu versuchen. Einer der Gründe ist das neue Teilhabechancengesetz, das es Ihnen ermöglicht, Ihre spezialisierte Fachkraft durch einen Helfer von allen zeitaufwendigen Routinearbeiten zu entlasten. Und das bei 100 % Übernahme der Lohnkosten. *Mehr dazu ab Seite 12.*

4. Mehr Frauen die Erwerbsarbeit ermöglichen

Seit der Jahrtausendwende steigt der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen deutlich, denn viele Unternehmen haben Wege gefunden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Trotzdem zögern noch viele Frauen, nach einer Familien- oder Pflegepause die Berufstätigkeit wieder aufzunehmen. Gelänge es, das gesamte Potenzial zu erschließen, entspräche dies rund 1 Mio. zusätzlicher Fachkräfte! *Mehr dazu ab Seite 13.*

5. Selbst ausbilden und dabei unterstützt werden

Jedes Jahr bleiben 100.000 junge Menschen dauerhaft ohne Berufsabschluss (Bertelsmann Stiftung 2019) und gehören fortan zu der Gruppe von Arbeitnehmern, die am stärksten von Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung bedroht sind. Es ist verständlich, dass sich nicht alle Unternehmen der pädagogischen Aufgabe „Ausbildung“ annehmen wollen – wahr ist aber auch, dass keine noch so gute au-

ßerbetriebliche Ausbildung die betriebliche „Wirklichkeit als Erziehungsmoment“ nachbilden kann. In den letzten Jahren wurde von der Agentur für Arbeit ein feindifferenzierter Instrumentenkoffer entwickelt, mit dem externe Fachkräfte dem ausbildenden Betrieb tatkräftig zur Seite springen können. *Mehr dazu ab Seite 14*

6. Fachkräfte mit Erfahrung – das Potential älterer ArbeitnehmerInnen nutzen

Längst ist erwiesen, dass Sprachkompetenz, soziale Intelligenz und emotionale Weisheit mit dem Alter zunehmen. Ältere können sich besser auf ihre Aufgaben konzentrieren, Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden, sich eher in andere hineinversetzen und im Problemfall gelassener bleiben. Die „kristalline Intelligenz“, wie man die Verbindung aus Experten- und Erfahrungswissen nennt, nimmt im Alter sogar noch zu. Arbeit hat für die 50+ Generation einen hohen Stellenwert. Aufgrund ihres Erfahrungsschatzes treffen sie in komplexen Situationen schneller die richtigen Entscheidungen. *Mehr dazu ab Seite 16.*

1. Eigene Mitarbeiter zu Fachkräften entwickeln



Für Ihre langjährigen Praktiker, die Erfahrungen in vielen Tätigkeitsfeldern eines Berufes sammeln konnten, ist die Externenprüfung die schnellste Möglichkeit, einen Berufsabschluss zu erreichen. Auch für Ihre jüngeren angeleiteten Kräfte liegen hier Chancen sich weiter zu entwickeln. Und die Bundesagentur für Arbeit krönt den Erfolg obendrein mit 1.500 € Weiterbildungsprämie für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei bestandener Prüfung.

Während in früheren Zeiten von den Kammern noch mindestens sechs Jahre Berufserfahrung erwartet wurden, um die externe Prüfung abzulegen, reicht heute die 1,5-fache Zeit im Verhältnis zur gesetzlich vorgesehenen Ausbildungsdauer. Das heißt, dass zum Beispiel eine angeleitete Verkäuferin schon nach drei Jahren Berufspraxis (1,5 x 2 Jahre gesetzlich vorgesehene Ausbildungsdauer) für ihren Fachbereich bei der IHK eine Zulassung zur Prüfung beantragen kann.

Die DEKRA Akademie stellt anschließend die vorliegenden Kompetenzen anhand des Berufsbildes fest und schließt mit einem Vorbereitungskurs auf die Externenprüfung in max. sechs Monaten die letzten Lücken. Ein Vorteil: unsere prüfungserfahrenen Ausbilderinnen und Ausbilder wissen genau, worauf es ankommt!

In folgenden Berufe können wir Ihre Beschäftigten auf die Externenprüfung vorbereiten:

- Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin
- Fach- und Servicekraft für Schutz und Sicherheit
- Fachlagerist/Fachlageristin
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Industriekaufmann/Industriekauffrau
- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement
- Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandel
- Kaufmann/Kauffrau für Spedition u. Logistikdienstleistung
- Kaufmann/Kauffrau für Personaldienstleistung
- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
- Maschinen- und Anlagenführer/ -führerin
- Verkäufer/Verkäuferin

Fünf Jahren Berufserfahrung in der Logistik

Anerkennung der Zeiten IHK (1,5 x 3 Jahre)

Beratung/Kompetenzfeststellung bei DEKRA

Erwerb fehlender Kompetenzen bei DEKRA

Externenprüfung Fachkraft für Lagerlogistik

Abbildung 1/Externenprüfung: in sechs Monaten zur Fachkraft für Lagerlogistik

Wer erst noch Vertrauen ins eigene Können fassen muss, ist bei den **abschlussorientierten Teilqualifikationen** richtig aufgehoben. Hierfür werden abgeschlossene Tätigkeiten eines Berufes als einzelne, eben „Teilqualifikationen in Etappen“ ausgebildet: Theorie und praktische Übungen bei DEKRA, Praxisanwendung in Ihrem Unternehmen. Nach der ersten erfolgreichen Kompetenzfeststellung vor der IHK oder bei uns haben Sie schon eine „Teilfachkraft“, die sich Schritt für Schritt weiter entwickeln kann.

Der Erwerb einer Teilqualifikation dauert mindestens zwei und höchstens sechs Monate.

Teilqualifikationen am Beispiel Fachlagerist

TQ 1	Wareneingang
TQ 2	Innerbetrieblicher Transport
TQ 3	Lagerhaltung
TQ 4	Kommisionieren
TQ 5	Versand
Abschlussprüfung	




Abbildung 2/Teilqualifikation am Beispiel Fachlagerist

Berufsziel	Fachkraft für Lagerlogistik
Angebot	Teilqualifikation: Innerbetrieblicher Transport (TQ 2)
Dauer	11 Wochen
Förderung	WeGebAU
Voraussetzungen	Hauptschulabschluss oder vergleichbare Kenntnisse, praktische Erfahrung im Lager von Vorteil
Abschluss/ Prüfung	Zertifikat „Fachkraft für Lagerlogistik - Teilqualifikation innerbetrieblicher Transport“, Gabelstaplerfahrerausweis
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> - Güter lagern - Güter bearbeiten - Güter im Betrieb transportieren - Gabelstapler bedienen - Ausbildung für Fahrpersonal - Güter verladen - Dokumente und Ladegüter vorbereiten - Güter bearbeiten - Container kontrollieren - praktische Prüfungsvorbereitung

Tabelle 1/Beispiel für eine Teilqualifikation



Teilqualifikationen bieten wir für folgende Berufe an:

- Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin
- Fach- und Servicekraft für Schutz und Sicherheit
- Fachlagerist/Fachlageristin
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement
- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
- Kfz-Mechatroniker/ Kfz-Mechatronikerin
- Maschinen- und Anlagenführer/-führerin
- Verkäufer/Verkäuferin

Sie haben einen hochmotivierten erfahrenen Mitarbeiter im Einsatz, dem aber die Grundlagen für eine abschlussorientierte Qualifizierung fehlen? In diesem Fall können Sie ihn oder sie auch für einen Kurs zum **Erwerb von Grundkompetenzen** freistellen, damit der zweite Schritt nicht vor dem ersten kommt.

Gut zu wissen

Mit dem WeGebAU-Programm der Bundesagentur für Arbeit und dem Qualifizierungschancengesetz können abhängig vom Einzelfall bis zu 100% der Weiterbildungskosten und bis zu 75% der Lohnkosten gefördert werden. Mehr dazu auf Seite 18.

Ziel	Vorbereitung auf eine Umschulung oder Teilqualifikation
Angebot	Erwerb von Grundkompetenzen
Dauer	max. 5 Monate
Förderung	Qualifizierungschancengesetz
Voraussetzungen	Hauptschulabschluss oder vergleichbare Kenntnisse, praktische Erfahrung im Lager von Vorteil
Abschluss/Prüfung	Teilnahmebescheinigung der DEKRA Akademie
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> - Umgang mit Fachtexten - Internetrecherchen - Office-Programme - Online Zusammenarbeit - Textverarbeitung - Tabellenkalkulation - Fachrechnen - Lern- und Arbeitstechniken - Teamarbeit

Tabelle 2/Übersicht des Erwerbs von Grundkompetenzen



2. Geflüchtete Menschen einstellen



Die Integration in den Arbeitsmarkt wächst stetig, doch bei genauerem Hinschauen zeigt sich ein Problem: Viele geflüchtete Menschen arbeiten in Anlernbeschäftigungen, obwohl sie in ihrem Heimatland anspruchsvollere Tätigkeiten ausgeübt haben. Ihre Fähigkeiten liegen brach.

Dieses Potenzial könnten Sie nutzen! Gemischte Teams sind nachweislich produktiver und kreativer. Die Deutschkenntnisse der in den letzten Jahren Zugezogenen haben sich dank vielfältiger Angebote deutlich und kontinuierlich verbessert. Jetzt bieten Qualifizierungen, die das erreichte Sprachniveau berücksichtigen, eine realistische Perspektive zukünftig:



- einen Arbeitsplatz mit komplexeren Aufgaben ausfüllen zu können
- fachlich und im Team zielgerichteter zu kommunizieren
- die Anforderungen Ihres Qualitäts- und Arbeitssicherheitsmanagements voll zu erfüllen.

In diesem Prozess können Sie an jeder Stelle auf uns zählen, denn

- mit bildgestützten **Kompetenzfeststellungen** erfassen wir auch bei Sprachanfängern alle Berufserfahrungen, Fertigkeiten und Potenziale.
- unsere **Sicherheitseinweisung in einfacher Sprache** garantiert, dass Sie Ihrer unternehmerischen Verpflichtung zur Unterweisung gemäß den Grundsätzen der Prävention nachkommen.
- für maßgeschneiderte Seminare „**Deutsch am Arbeitsplatz**“ erheben wir Ihren Bedarf vor Ort und lassen anschließend Ihre Beschäftigten in berufstypischen Handlungen ihre deutschen Sprachfertigkeiten trainieren.

Den Einstieg in eine Berufsausbildung ermöglicht unser Programm „Teilqualifikationen“, in diesem Fall mit einem „Plus“ ausgestattet. Alle **TQ plus** nehmen sich etwas mehr Zeit für die Fachthemen und arbeiten nach dem Prinzip der integrierten Sprachförderung: Fachliches Lernen ist zugleich Sprachlernen. Der Aufbau von Fachbegriffen oder die komplizierte

Struktur eines Fachtextes werden im Fachunterricht gleich mit behandelt. Integrierte Sprachförderung schafft Sprachbewusstsein und vermittelt Strategien, mit denen sprachliche Probleme eigenständig gelöst werden können. Damit legen wir den Grundstein für die zukünftige Teilnahme an Weiterbildungen und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit.

Teilqualifikationen mit integrierter Sprachförderung (TQ plus)

Berufskraftfahrer/in	TQ Güter befördern	(TQ 1 plus)
Lagerlogistik:	TQ Kommissionieren	(TQ 4 plus)
Lagerlogistik	TQ Innerbetrieblicher Transport	(TQ 2 plus)
Handel/ Verkauf	TQ Kassensysteme	(TQ 3 plus)

In einer TQ plus erweitern die Teilnehmenden ihre Sprachkenntnisse genau dort, wo sie sie in ihrer zukünftigen Aufgabe brauchen: Für eine Busfahrerin ist die Kommunikation mit den Fahrgästen wichtiger Bestandteil der Berufstätigkeit. Ein Kommissionierer muss fit im Lese- und Hörverständnis sein, muss aber keine komplizierten Berichte schreiben.



Gut zu wissen

In unserem kostenlosen Online-Angebot „Integrationsbeauftragte/-r“ halten wir für Sie Lernmodule von Arbeitserlaubnis bis Zuwanderung bereit, mit denen Sie Ihr Know-how zur Beschäftigung von Migranten und Geflüchteten vervollständigen können.

3. Langzeitarbeitslosen eine Chance geben



Zu den „Langzeitarbeitslosen“ zählen alle, die länger als ein Jahr keine Stelle gefunden haben, und je länger die Suche dauert, umso wahrscheinlicher wird die nächste Ablehnung. Nur wenige Betriebe laden Langzeitarbeitslose zu einem Vorstellungsgespräch ein, solange es andere Bewerber gibt.

Es ist unbestritten, dass eine längere Arbeitslosigkeit häufig zu einer Zunahme weiterer Probleme führt. Die Befürchtung, nicht mehr wettbewerbsfähig zu sein, wächst mit jeder Absage, während die Motivation sinkt. Mit den Finanzen, der Gesundheit und den menschlichen Kontakten sieht es oft nicht allzu rosig aus. Haben Sie auch die Erfahrung gemacht, dass das Arbeitsverhältnis häufig die ersten sechs Monate nicht überdauert? Deshalb können Langzeitarbeitslose, die länger als zwei bzw. sechs Jahre ohne Job sind, seit Anfang 2019 nach dem „**Teilhabechancengesetz**“ Coaches an die Seite gestellt bekommen. Und Sie bekommen einen Mitarbeiter, dessen Gehalt im Maximalfall zwei Jahre zu 100% vom Jobcenter übernommen wird. Sogar notwendige Weiterbildung wird bis zu einer Höhe von 3.000,- € übernommen.

Der Coach hilft über die ersten Stolperstellen der Eingewöhnung hinweg, berät sich mit Ihnen zur Einarbeitung und moderiert auf Wunsch auch Konfliktgespräche mit Kollegen. Ihrem neuen Mitarbeiter steht er mit Rat und Tat zur Seite, wenn es darum geht, die Hilfebedürftigkeit abzustreifen und zufrieden und motiviert in ein anderes Leben aufzubrechen.

Ihre weiteren Vorteile:

- Ihre Fachkräfte werden von Hilfsarbeiten entlastet und produktiver eingesetzt.
- Sie sparen Zeit bei der Einarbeitung Ihrer neuen Hilfskräfte, denn wir unterstützen dabei nach Ihren Vorgaben.
- Sollte es Unstimmigkeiten geben, lassen wir Sie damit nicht allein: Sie profitieren von unserem begleitenden Coaching. Wir setzen uns mit allen Beteiligten zusammen und finden Lösungen.
- Wir bieten Ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf weiterführende Qualifizierungsangebote, die ebenfalls gefördert werden können.
- Nicht zuletzt beweisen Sie Ihr soziales Engagement und eröffnen einem Menschen eine neue Perspektive

Gut zu wissen

Sie bekommen einen Mitarbeiter, dessen Gehalt im Maximalfall zwei Jahre zu 100% vom Jobcenter übernommen wird. Sogar notwendige Weiterbildung wird bis zu einer Höhe von 3.000,- € übernommen

4. Mehr Frauen Erwerbsarbeit ermöglichen

Brückenteilzeit, Gleitzeit oder Home-Office – es gibt inzwischen viele Wege, Frauen nach einer Familien- oder Pflegephase zurück in den Betrieb zu holen. Glücklicherweise, denn die meisten von ihnen (etwa 80%) haben einen Berufsabschluss. Doch der Übergang in den Job nach einer längeren Pause ist mit einigen Herausforderungen verbunden. Die häusliche Situation muss neu organisiert, Kenntnisse aufgefrischt und adäquate Beschäftigungsbedingungen ausgehandelt werden.

Manche Frau zweifelt daran, ob sie der externen Arbeitswelt wieder standhalten könnte und fürchtet eine Überforderung. Sie als Arbeitgeber können auch nur begrenzte Zeit in die Einarbeitung investieren. Deshalb bieten unsere Coaches eine ganzheitliche Unterstützung für die erste Zeit an. Wir begleiten Sie und Ihre neue Mitarbeiterin vor und nach der Einstellung mit Qualifizierung und Coaching bis zu sechs Monaten.

Von unserem Angebot „**Stabil im Job**“ profitieren besonders Frauen, die lange Zeit ausgesetzt haben und Alleinerziehende oder Frauen, denen die Berufserfahrung nach dem Abschluss fehlt. Unser Coach hilft dabei, den Alltag neu zu organisieren, motiviert bei Anfangsschwierigkeiten und schlägt bei Bedarf eine Brücke zwischen der neuen Kollegin und dem erfahrenen Kollegenteam vor Ort.



Gut zu wissen

Das Coaching kann mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) nach § 45 Absatz 1 Nr. 5 „Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme“ gefördert werden. Eine fachliche Weiterbildung zur Anpassung an aktuelle und zukünftige Entwicklungen im jeweiligen Beruf fördert das Qualifizierungschancengesetz.

5. Selbst ausbilden und dabei unterstützt werden



Die besten Fachkräfte bilden Sie selbst aus! Niemand wird sich so gut an seinem Arbeitsplatz auskennen und Ihren Betrieb als „seinen Betrieb“ begreifen wie junge Menschen, die ihre Ausbildung bei Ihnen mit allen Höhen und Tiefen geschafft haben. Den Standard-Auszubildenden mit einem soliden Hauptschulabschluss, der seine Berufswahl gut abgewogen hat und sich mit 16 auf einen Ausbildungsplatz bewirbt, gibt es aber immer weniger. Da sind stattdessen junge Menschen ohne Schulabschluss oder mit einer einfachen Berufsbildungsreife, die schon länger auf der Wartebank sitzen; da sind junge Menschen zwischen 25 und 35, die nach Zeiten von Jobs und „Chillen“ doch noch eine reguläre Erstausbildung machen möchten. Sie alle sollten ihre Chance bekommen.

Wenn Sie sich für (zusätzliche) Auszubildende entscheiden, können Sie auf Unterstützung zählen! Die Bundesagentur bietet Betreuungsmodelle von unterschiedlicher Intensität an.

In der **Variante BaE koop**¹ sind Sie nur für den betrieblichen Ausbildungsteil verantwortlich. Um alle anderen Fragen wie Berufsschule, ggfs. Stützunterricht, Verträge, Finanzierung kümmert sich ein ortsansässiger Bildungsträger. In den Varianten der **Assistierten Ausbildung (AsA)** und den **Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)**

¹ Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung - kooperatives Modell

nehmen Sie die Auszubildenden selbst unter Vertrag und diese bekommen von Fachkräften eines Bildungsträgers Hilfe bei Alltagsproblemen, zusätzlichen Deutschunterricht, Nachhilfe in Fachtheorie etc. In allen Varianten ist es gelungen, die Abbruchquoten während der Ausbildung deutlich zu senken.

Wenn es darauf ankommt, vor der Abschlussprüfung, wird der Lernbedarf immer individueller und ausdifferenzierter. Jetzt passt Gruppenunterricht nicht mehr. Lassen Sie Ihre Auszubildenden stattdessen bei uns genau die Themen wiederholen und trainieren, die noch nicht sicher genug „sitzen“. Knapp 2.000 Themen aus unterschiedlichen Berufsbereichen sind in unserem **Lernsystem „profi +“** praxisnah und lernerfreundlich aufgearbeitet und können von überall aufgerufen werden. So sorgen Sie für eine optimale Förderung Ihrer Auszubildenden bei gleichzeitiger Entlastung Ihres Ausbilders.

Sie haben zu wenig oder gar kein Personal, das ausbildungsberechtigt ist? Bei uns finden Seminare zur **Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung** am Wochenende, in Teilzeit und als Blockunterricht statt – einige Termine auch mit Startgarantie!



6. Fachkräfte mit Erfahrung – Das Potential älterer ArbeitnehmerInnen nutzen



Längst sind viele Bedenken und Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern überholt. Die Generation der „neuen Alten“ ist agil, lebensfroh und wissbegierig. Lernbereitschaft und der Umgang mit IT- und sozialen Medien sind oft stärker ausgeprägt als vermutet. So können Arbeitgeber bei der Suche nach Fachkräften getrost auf ältere Arbeitnehmer zurückgreifen. Sie gewinnen Personal mit Lebenserfahrung und fundiertem Wissen.

Viele positive Eigenschaften entwickeln sich erst aufgrund von Reife und Erfahrungen, insbesondere soziale Kompetenzen. Möglicherweise sind sie weniger anpassungsfähig, dafür aber diszipliniert und zuverlässig. Ältere Arbeitnehmer können, leichter als Jüngere, Entscheidungen treffen, Verantwortung übernehmen und Zusammenhänge im Blick behalten. Dadurch eignen sie sich besonders für Sonderaufgaben, wie die Beauftragten für Datenschutz, Brandschutz und Arbeitssicherheit sie wahrnehmen.

Befürchtungen vor höheren Ausfallzeiten können in der Praxis nicht bestätigt werden. Diese Faktoren hängen nur bedingt vom Alter ab. Viel entscheidender sind Arbeits- und Lebensbedingungen, (Weiter)-Bildung und Motivation. Zu guter Letzt sollte nicht vergessen werden, dass altersgemischte Teams effektiver arbeiten und erfolgreicher sind, weil Erfahrungswissen und aktuelles Knowhow miteinander kombiniert werden.

Das Qualifizierungschancengesetz bietet Ihren älteren Arbeitnehmern die Chance, sich für die wachsende Digitalisierung zu wappnen und durch Qualifizierung mit den veränderten Arbeitsbedingungen Schritt zu halten. Sie profitieren von besser ausgebildetem und zufriedener Personal und steigern die Bindung an Ihr Unternehmen.

Für die Einstellung älterer Arbeitnehmer können Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit einen Eingliederungszuschuss beantragen. Weitere Informationen unter:

www.arbeitsagentur.de

Bei der Qualifizierung Ihrer MitarbeiterInnen, kann die Agentur für Arbeit auch unter dem Thema „Förderung der Weiterbildung“ unterstützen:

www.arbeitsagentur.de

Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden leicht unterschätzt. Oft bedarf es nur einer Anpassung ihres Arbeitsplatzes, damit sie ihr ganzes Knowhow einsetzen können. Sie werden insbesondere auch von den Rehabilitationssträgern zur Teilhabe am Arbeitsleben gefördert.

www.deutsche-rentenversicherung.de

www.integrationsaemter.de

Mit kurzen Qualifizierungen für die Zielgruppe der „Fachkräfte mit Erfahrung“ bietet die DEKRA Akademie passgenau zugeschnittene Weiterbildungsangebote in Voll- und Teilzeit an.

- Arbeitswelt 4.0 – Arbeitsorganisation und Arbeitsmethodik im digitalen Zeitalter
- Datenschutzbeauftragte/-r
- Sicherheitsbeauftragte/-r
- Befähigte Personen für die Prüfung von Arbeitsmitteln (gem. §10 BetrSichV)
- Brandschutzbeauftragte/-r, Brandschutzhelfer/-in
- Evakuierungshelfer/-in
- Ausbildereignung AEVO
- Kaufmännisch/IT (SAP ERP, ITIL, MS Office, Buchhaltung, DATEV)
- Assistent/-in der Geschäftsleitung (DEKRA)
- Büroassistent/-in (DEKRA)
- Betriebswirtschaftliches Kernwissen (DEKRA)
- Assistent/-in für Marketing und Vertrieb (DEKRA)
- Personalsachbearbeiter/in (DEKRA)
- Sachbearbeiter/in im Einkauf (DEKRA)
- Qualifizierte/-r Buchhalter/in (DEKRA)
- Sachbearbeiter/in im Speditionswesen (DEKRA)
- Projektassistent/-in



Gut zu wissen

Gern unterstützt die DEKRA Akademie mittels „DEKRA Developer Modul System“ Unternehmen bei der Personalbeschaffung und -entwicklung:

Weitere Informationen finden Sie hier:
www.dekra-akademie.de/de/weiterbildung-personal

Das Qualifizierungschancengesetz



Bisher förderte die Bundesagentur für Arbeit vor allem die Qualifizierung von Arbeitslosen, geringqualifizierten und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Mit dem Qualifizierungschancengesetz unterstützt die Bundesagentur für Arbeit nun auch verstärkt Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten angesichts des digitalen Wandels im Umgang mit neuen Technologien.

Die Beschäftigten von heute fit zu machen für die Arbeit von morgen, ist erklärtes Ziel der Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz. Daher erhalten nun alle Beschäftigten grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße, sofern sie als Folge des digitalen Strukturwandels Weiterbildungsbedarf haben oder in sonstiger Weise vom

Strukturwandel betroffen sind. Auch im Rahmen einer Weiterbildung in einem Engpassberuf, kann die Förderung gewährt werden. Darüber hinaus werden die Förderleistungen verbessert: Neben der Zahlung von Weiterbildungskosten werden die Möglichkeiten für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der Teilnahme an einer Weiterbildung erweitert.

Was ist das Ziel der Förderung?

Ziel der Förderung ist es, Beschäftigte – unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße – dabei zu unterstützen, ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern und sich für den digitalen Wandel zu wappnen

Wer kann den Zuschuss in Anspruch nehmen?

Beschäftigte, die sich der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt stellen wollen. Auch für sogenannte Engpassberufe, in denen ein Fachkräftemangel besteht oder erwartet wird, etwa im IT-Bereich, gilt das Gesetz.

Was sind die Voraussetzungen für eine Förderung?

- Eine geförderte Weiterbildung nach dem Qualifizierungschancengesetz muss min. vier Jahre zurückliegen.



- Die Weiterbildung muss mehr als 160 Stunden dauern und durch einen zertifizierten Träger umgesetzt werden.
- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die vermittelt werden, müssen über ausschließlich arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.

Wie wird die Förderung beantragt?

Beschäftigte können eine Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes nur in Absprache mit ihrem Arbeitgeber durchführen, zumal er in der Regel einen Teil der Kosten tragen muss. Ist er mit der Weiterbildung einverstanden, muss eine Förderung bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Die Arbeitsagentur entscheidet dann darüber, ob diese gefördert wird, und gibt bei Zustimmung einen Bildungsgutschein aus.

Art, Höhe und Umfang der Förderung

Den Anteil an der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit bestimmt die jeweilige Betriebsgröße:

- Bei Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten übernimmt die Bundesagentur für Arbeit bis zu 100 Prozent für die Weiterbildung und die Lohnfortzahlungskosten bis zu 75 Prozent.
- Unternehmen mit 10 bis 249 Mitarbeitern bekommen bis zu 50 Prozent der Kosten für Weiterbildung und Arbeitsentgelt erstattet.
- Unternehmen mit 250 bis 2500 Mitarbeitern bekommen ein Viertel der Kosten erstattet.

- Für geringqualifizierte Beschäftigte erfolgt der Arbeitsentgeltzuschuss unabhängig von der Unternehmensgröße bis zu einer Höhe von 100%.
- Noch größere Unternehmen bekommen bis 15 Prozent der Kosten als Zuschuss. Besteht ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung, kann der Zuschuss auf 20 Prozent der Kosten steigen.
- Bei Beschäftigten, die über 45 oder schwerbehindert sind und in einem Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten arbeiten, können die Weiterbildungen bis zu 100 Prozent bezuschusst werden. Die Bundesagentur für Arbeit beteiligt sich zudem an den Lohnfortzahlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während der Weiterbildung.

Gut zu wissen

Arbeitgeber werden durch die Förderung finanziell entlastet, profitieren von besser ausgebildeten Mitarbeitern und schaffen eine engere Mitarbeiterbindung.

Beschäftigte haben nun erstmals das Recht auf eine Weiterbildungsberatung und die Möglichkeit sich im Rahmen einer Weiterbildung auf zukünftiges Arbeiten vorzubereiten, um möglichst lange Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Zudem sind

Das Teilhabechancengesetz



Trotz guter Konjunktur gelingt vielen Langzeitarbeitslosen der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt nicht. Selbst wenn ein einstellungsbereiter Arbeitgeber gefunden wurde, überdauert das neue Arbeitsverhältnis häufig nicht einmal die Probezeit. Eine beschäftigungsbegleitende Betreuung von Anfang an könnte Abbrüche verhindern, indem anstehende Probleme gleich beim Schopf gepackt werden. Finanzielle Zuschüsse könnten die Entscheidung für einen Mitarbeiter, der im Unternehmen erst „langsam Fahrt aufnehmen“ muss, erleichtern. Mit der Einführung des neuen Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sollen Menschen erreicht werden, die seit vielen Jahren arbeitslos sind und Grundsicherung beziehen.

Was ist das Ziel der Förderung?

Langzeitarbeitslose Menschen sollen die Chance für einen Neustart am Arbeitsmarkt bekommen, indem sie an einem geeigneten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz in betriebliche Abläufe eingebunden und fachlich angeleitet werden. Ziel ist der Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung.

Wer kann den Zuschuss in Anspruch nehmen?

Unternehmen, die Personen einstellen, die in den letzten sieben Jahren sechs Jahre arbeitslos waren. Sind Kinder unter 18 Jahren im Haushalt der Arbeitslosen, kann die Zeit auf fünf Jahre verkürzt werden. Der Vertrag kann in Vollzeit oder Teilzeit und in jeder Branche abgeschlossen werden.

Was sind Voraussetzungen für eine Förderung?

Die betroffenen Personen dürfen in den letzten sechs Jahren nicht oder nur kurzzeitig versicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt gewesen sein. Ebenso dürfen sie keine oder nur eine kurzzeitige Selbständigkeit ausgeübt haben. Sie müssen über 25 Jahre alt sein.

Die Mitarbeiter müssen in den ersten zwölf Monaten für die begleitende Betreuung in der Arbeitszeit freigestellt werden.

Wie wird die Förderung beantragt?

Interessierte Unternehmen stellen einen Antrag beim Jobcenter, bevor ein Arbeitsvertrag geschlossen wird.

Art, Höhe und Umfang der Förderung

- Lohnkostenzuschuss bis zu 5 Jahre, in den ersten beiden Jahren 100 %. Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach dem Tarifvertrag oder dem gesetzlichen Mindestlohn.
- Kostenübernahme für ein Coaching, das die Beschäftigung begleitet. Gecoacht wird der neue Mitarbeiter und auf Wunsch auch der Betrieb.
- Kostenübernahme für notwendige Weiterbildungen bis zur Höhe von 3.000 €.

Weitere Fördermöglichkeiten

Qualifizierungschancengesetz

Info & Voraussetzungen:

- Berufsausbildung muss 4 Jahre zurück liegen
- Arbeitsbezogene Weiterbildung
- Kurzfristige Anpassungsfortbildung
- Externer Bildungsträger
- Dauer von min. 160 Stunden (4 Wochen)

Behörde:

Agentur für Arbeit (Bildungsgutschein)
www.dekra-akademie.de/de/wegebau-foerderung

Teilhabechancengesetz (SGB II § 16e u. i)

Info & Voraussetzungen:

- Einstellung von Langzeitarbeitslosen, die min. 2 Jahre (§ 16e) oder sechs Jahre (§ 16i) ohne Beschäftigung sind
- Förderung der Lohnkosten bis zu 100%
- Übernahme notwendiger Weiterbildungskosten bis 3.000 €
- Kostenübernahme für ein begleitendes Coaching

Behörde:

Jobcenter

BAG-Förderung

Info & Voraussetzungen:

- Für Unternehmen des Güterkraftverkehrs
- Weiterbildungsmaßnahmen für Rechtsverordnungen, Gesetze & Verwaltungsvorschriften
- Förderung von Transportunternehmen, Eigentümer oder Halter von min. 1 Nutzfahrzeug
- Mindestens 4 UE à 45 Minuten
- Förderung zwischen 50-70 %

Behörde:

Bundesamt für Güterverkehr
www.dekra-akademie.de/de/bag-foerderung

IQ-Netzwerke

Info & Voraussetzungen:

- Übergreifende und länderspezifische Angebote unter www.netzwerk-iq.de/angebote/unternehmen.html

Behörden:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BAMF

Weitere länderspezifische Angebote

Mit Hilfe des Förderassistenten unter:

- www.foerderdatenbank.de
- www.dekra-akademie.de/de/foerderprogramme

DEKRA Akademie – die Bildungsexperten



Qualität

Bei der DEKRA Akademie steht die Qualität der Ihnen angebotenen Dienstleistungen im Vordergrund sämtlicher Bemühungen – selbstverständlich unter Beachtung aktuellster gesetzlicher Anforderungen und neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse.

- **Qualifizierte Beratung durch Fachpersonal:**
Unsere Dozenten und Trainer verfügen über entsprechende Ausbildungen und Zusatzqualifikationen.
- **Langjährige Erfahrung in der Weiterbildung:**
In unserem bundesweiten Netz von Bildungszentren werden jährlich mehr als 120.000 Menschen auf veränderte oder gänzlich neue berufliche Anforderungen vorbereitet.
- **Anerkannte Seminare:**
Unsere von den Behörden anerkannten Seminare verbessern Ihre Effizienz und sparen Kosten.

- **Vielfältige Angebote:**
Unsere Bildungsangebote reichen vom eintägigen Seminar bis zur mehrjährigen Umschulung, von der individuellen Qualifizierung bis zum unternehmensspezifischen Aus- und Weiterbildungskonzept.
- **Kosten- und Leistungstransparenz:**
Sie als unser Kunde buchen einen auf Ihren Bedarf abgestimmten Umfang an Qualifizierungen, Seminaren und Schulungen.
- **DEKRA Hochschule für Medien:**
Die private Fachhochschule in Berlin ist seit Juli 2009 staatlich anerkannt und berechtigt, den staatl. Hochschulabschluss Bachelor of Arts (B. A.) eigenständig durchzuführen.

Kompetenz

- Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2015 und AZAV
- Mitglied im Wuppertaler Kreis
- SAP Bildungspartner seit 1996
- IT Service Management mit ITIL®
- EPG Partner
- Goethe-Test Pro Partner
- Telc Partner

Unser Gesamtangebot

Einen Überblick über unser gesamtes Bildungsangebot erhalten Sie unter:

www.dekra-akademie.de

Der DEKRA Konzern

Informationen zu allen Geschäftsbereichen der DEKRA SE finden Sie unter:

www.dekra.de

**Sprechen Sie uns an.
Wir beraten Sie gerne!**

DEKRA Akademie GmbH

Infotelefon: 0711.7861-3939

Internet: www.dekra-akademie.de

E-Mail: service.akademie@dekra.com

Handwerkstraße 15

70565 Stuttgart

Alle Standorte finden Sie unter:

www.dekra-akademie.de



Impressum

Geschäftsführung

Katrin Haupt
DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Tel.: 0711.78 61-0
www.dekra-akademie.de

Marketing

Diotima Neuner-Jehle
DEKRA Akademie GmbH

Grafik

DEKRA Akademie GmbH

Fotos

DEKRA Akademie, fotolia.de, i-stock

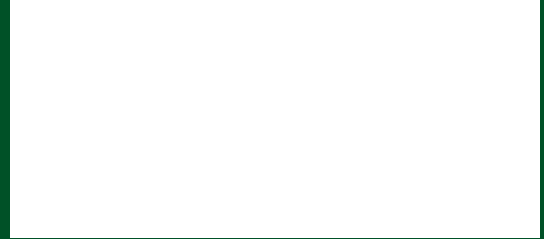
© Copyright 2019, 1. Auflage

DEKRA Akademie GmbH,
alle Rechte vorbehalten.

Sie haben Fragen?
Hier bekommen Sie Antworten!



Ihr Ansprechpartner vor Ort



DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstraße 15
D-70565 Stuttgart
Infotelefon 0711.7861-3939
Internet www.dekra-akademie.de
E-Mail service.akademie@dekra.com



Änderungen vorbehalten.

87131/B1 September 2019