Newsletter

Ausgabe Herbst 2026

Akademie der Deutschen Medien 2
Online-Konferenz „Social Media 2027: KI in der Praxis“
Angebote aus dem Themenfeld „Social Media“

Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG) 3
Neu in Führung: Vom Kollegen zur Führungskraft
Wirksam führen in der Kommunalverwaltung
Leadership Essentials: Führung neu denken – branchenübergreifend

bbw-Gruppe: bbw gGmbH / bfz gGmbH 3
Bayern und Tadschikistan bauen Bildungszusammenarbeit aus
Bildungskooperation zwischen Bayern und Dubai
Auszeichnung für bbw gGmbH und f-bb

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. 4
Nachhaltigkeit in der Berufsbildung der Versicherungswirtschaft gestärkt
Ausbildungsumfrage 2026
WissenVersichert – der Podcast des BWV

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. 5
Gesundheit und Rehabilitation: Menschen stärken, Fachkräfte sichern
BIWE Analytics Suite: Mit Daten Transformation gezielt gestalten
ZukunftsFest MACHEN 2.0: Vom Wissen zur Wirkung

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. 5
10 JAHRE „WIRTSCHAFT INTEGRIERT“ – eine Erfolgsgeschichte für Hessen

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V. 6
Startschuss für die KI.Werkstatt Ausbildung NRW

Bitkom Servicegesellschaft mbH 6
Weiterbildungsstudie 2026: Strategischer Anspruch trifft betriebliche Wirklichkeit

DEKRA Akademie GmbH 7
Neue OKR-Trainings für wirksame Strategieumsetzung
DEKRA Arbeitsmarktreport 2026: Stellenmarkt mit Überraschungen
DEKRA Neo GmbH: Neue Unterweisungsplattform Neo+ Safety geht an den Start

Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting 8
Die Lernstation treibt den Wandel der Lernkultur bei der DB voran
DB Training und IT Campus: Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt
Gesund bleiben, in Krisen handlungsfähig sein

Deutsche Gesellschaft für Qualität – DGQ Weiterbildung GmbH 8
ISO 9001:2026 veröffentlicht
DGQ-Weiterbildungsprogramm 2027 online
KI-Systeme in der Produktion normengerecht bewerten und einsetzen
DGQ und BVL bringen Experten aus Qualitätsmanagement und Logistik zusammen
1. European Quality Leader Round Table

Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH 10
*Versicherungsunternehmen entwickeln Spezialist*innen zunehmend im eigenen Haus*
Digitales Versicherungsmarketing: KI, Customer Journey & Social Media im Fokus
Insurance Fundamentals

Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. (DVS) 11
DVS unterstützt die Reform der deutschen Akkreditierungspraxis
Susanne Szczesny-Oßing erneut zur DVS-Präsidentin gewählt
Netzwerk CONNECT HLB für handgeführte Laserstrahlmaterialbearbeitung
Neustart der Arbeitsgruppe „Fügen im Handwerk“
DVS-PersZert: Notifizierung für die Druckgeräterichtlinie erneuert

Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW) 12
Das neue DVGW-Bildungsprogramm 2027
Kostenfreies Impulsforum Bildung am 12.11.2026: Erfolgsfaktor Führungskultur
Neuer Meisterstandort in Kaiserslautern
DVGW und HTI Eisen-Rieg besiegeln Kooperation

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH 13
KI und die Transformation der Berufs- und Bildungsberatung
Sozialpartnerschaft stärkt Demokratie und Gesundheit im Betrieb
KI in der Grundbildung?!

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw) gGmbH 15
*„Fachberater*in für Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz (FPG)“*
Nebenamtliche betriebliche Suchtarbeit (BSA)
Certified Disability Management Professional (CDMP)
Neuer Imagefilm der Beruflichen Trainingszentren (BTZ)
TQ als Weiterbildungsinstrument – am Beispiel faw und REWE

TÜV SÜD Akademie GmbH 16
Neues Jahresprogramm der TÜV SÜD Akademie
Virtual Reality für Berufsschüler
Arbeitssicherheit für das Bedienen von Hochvolt- und Gasantriebssystemen

Impressum 18

Akademie der Deutschen Medien

Online-Konferenz „Social Media 2027: KI in der Praxis“

Mithilfe Künstlicher Intelligenz ist in kürzester Zeit ein Social Media-Post erstellt, ein Visual generiert oder ein Inhalt für unterschiedliche Social Media-Kanäle aufbereitet. Für Social Media-Verantwortliche heißt das, schneller mehr Inhalte produzieren und verschiedene Plattformen effizienter bespielen zu können. Doch mehr Content bedeutet nicht automatisch eine bessere Kommunikation. Denn je leichter Inhalte in großer Menge entstehen, umso wichtiger ist es, als Marke wirklich erkennbar und für die eigenen Zielgruppen relevant zu bleiben. Entscheidend ist deshalb, was vor und nach dem Tool-Einsatz passiert: Themen bewerten, Inhalte an Zielgruppen und Zielen ausrichten, KI-Ergebnisse kritisch prüfen und überarbeiten sowie die Markenstimme sichern. Dafür gewinnen Kreativität, redaktionelles Urteilsvermögen, Zielgruppenverständnis und ein gutes Gespür für die Community an Bedeutung.

Hier setzt die kostenfreie Online-Konferenz „Social Media 2027: KI in der Praxis“ am 3. März 2027 an. Die Veranstaltung der Akademie der Deutschen Medien zeigt nicht nur, was mit KI heute möglich ist, sondern auch, welche Kompetenzen wichtiger werden, je selbstverständlicher KI im Arbeitsalltag eingesetzt wird. Die Teilnehmenden erfahren, welche Trends relevant sind, wie KI Content-Produktion, Storytelling und Community Management unterstützen kann und wie sie Qualität, Markenstimme und Wirkung von KI-generierten Inhalten sichern. Zudem lernen sie, wie sich einzelne KI-Anwendungen zu effizienten Workflows verbinden lassen und welche rechtlichen und organisatorischen Leitplanken beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz zu beachten sind. Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/ki-konferenz/.

Angebote aus dem Themenfeld „Social Media“

Social Media Manager

Ein Intensivkurs mit Zertifikat
3-tägig | u.a. 23.-25.11.2026 | live-online

Der Zertifikatskurs vermittelt fundiertes, aktuelles und sofort einsetzbares Social Media-Know-how. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie passende Plattformen und Formate für ihre Zielgruppe auswählen, überzeugenden Content planen und erstellen, erfolgreiche Kampagnen umsetzen, den Erfolg ihrer Maßnahmen messen und KI unterstützend einsetzen. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/social-media-manager/

LinkedIn Manager

Ein Intensivkurs mit Zertifikat
3-tägig | u.a. 16.-18.2.2027 | live-online

Der Intensivkurs vermittelt den Teilnehmenden, wie sie LinkedIn für unterschiedliche Zwecke rechtssicher einsetzen können. Sie erfahren, wie sie sich oder andere als Experten positionieren, ihre Angebote vermarkten oder neue Mitarbeitende gewinnen. Sie lernen, wie sie – auch mit KI – eine erfolgreiche Content-Strategie entwickeln, relevante Inhalte erstellen, Anzeigen schalten und den Erfolg ihrer Aktivitäten messen. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/linkedin-manager/

Instagram Manager

Ein Intensivkurs mit Zertifikat
3-tägig | u.a. 17.-19.3.2027 | live-online

Der Zertifikatskurs vermittelt die zentralen Funktionalitäten und Möglichkeiten von Instagram als Kommunikations-, PR- und Marketing-Tool. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie eine erfolgreiche Instagram-Strategie entwickeln, zielgruppenspezifischen Content produzieren und eine aktive Community aufbauen. Sie lernen, wie KI bei der Erstellung von Inhalten unterstützen kann und wie sie auf Instagram rechtssicher auftreten. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/instagram-manager/

Social Media-Toolschulung für Einsteiger

Meta Business Suite und LinkedIn
1-tägig | 2.2.2027 | live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden die Grundlagen für den Einstieg in die wichtigsten Social Media-Tools. Dabei arbeiten sie direkt in der Meta Business Suite für Facebook und Instagram sowie in LinkedIn. Sie lernen, wie sie Profile und Unternehmensseiten professionell einrichten, Beiträge erstellen, planen und veröffentlichen, erste Werbeanzeigen schalten und ihre Social Media-Aktivitäten auswerten. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/social-media-toolschulung/

Social Media-Strategie

Ziele definieren, Content steuern, Erfolge messen
1-tägig | u.a. 26.10.2026 | live-online

Das Seminar vermittelt den Teilnehmenden, wie sie eine Social Media-Strategie entwickeln und strukturiert umsetzen. Sie lernen, wie sie relevante Plattformen auswählen und ihre Marke überzeugend positionieren. Sie erfahren, wie sie Inhalte, Storytelling und visuelle Gestaltung wirkungsvoll kombinieren, Communities aufbauen und professionell mit ihren Followern kommunizieren. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/social-strategie/

Texten für Social Media

Erfolgreiche Posts für Facebook, Instagram, LinkedIn & Co.
1-tägig | u.a. 30.10.2026 | live-online

Das Seminar zeigt, wie Inhalte in sozialen Netzwerken funktionieren. Die Teilnehmenden entwickeln ein Gefühl für Tonalität, Länge und Aufbau von Botschaften für Facebook, Instagram, LinkedIn und Co. Sie üben unterschiedliche Textformen ein, erfahren, welcher Content Chancen auf eine virale Verbreitung hat und wie sie KI-Tools für das Erstellen von Posts nutzen können. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/texten-fuer-social-media/

Social Media-Designs professionell gestalten

Visuals, Grafiken und Posts für soziale Netzwerke
2-tägig | u.a. 18.-19.11.2026 | live-online

Das Seminar zeigt den Teilnehmenden praxisnah, wie sie professionelle visuelle Strategien für Social Media entwickeln und umsetzen. Sie lernen, wirkungsvolle Visuals für

die verschiedenen Kanäle zu gestalten und Vorgaben aus ihrem Corporate Design zu integrieren. Zudem erhalten sie hilfreiche Tipps zu Apps und (KI-)Tools für einen effizienteren Designprozess. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/social-media-design-werkstatt/

Social Media und Recht

Rechtliche Rahmenbedingungen rund um Instagram, Facebook & Co.
1-tägig | u.a. 30.11.2026 | live-online

Das Seminar vermittelt einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen rund um Social Media. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie rechtliche Risiken vermeiden und die verschiedenen digitalen Kanäle wie Instagram und Facebook rechtssicher für ihr Unternehmen verwenden können. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/social-media-und-recht/

Künstliche Intelligenz und Recht

Wie Sie KI-Tools rechtskonform einsetzen
1-tägig | u.a. 3.12.2026 | live-online

Das Seminar vermittelt, welche gesetzlichen Vorgaben bei der Nutzung von KI zu beachten sind – insbesondere im Urheber- und Datenschutzrecht. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie KI in Online Marketing, Social Media und Werbung sowie im Arbeits- und Vertragsrecht rechtssicher einsetzen können. Weitere Informationen: https://www.medien-akademie.de/seminarangebot/kuenstliche-intelligenz-und-recht/

Mehr zum Programm auf www.medien-akademie.de.

Akademie der Deutschen Medien
Salvatorplatz 1
80333 München
Tel.: (089) 291953 - 0
Fax: (089) 291953 - 69
www.medien-akademie.de

Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. (ADG)

Neu in Führung: Vom Kollegen zur Führungskraft

Der Schritt in die erste Führungsrolle verändert den Arbeitsalltag grundlegend. Aus Kollegen werden Mitarbeitende, Verantwortung bekommt eine neue Dimension und gewohnte Beziehungen müssen neu sortiert werden. Gerade in dieser Übergangsphase entstehen häufig Spannungsfelder. Erwartungen verändern sich, Entscheidungen müssen getroffen und die eigene Rolle erst gefunden werden. Diese Veranstaltungsreihe richtet sich an neue Führungskräfte und vermittelt praxisnahe Methoden und Werkzeuge, die dabei helfen, mit diesen Herausforderungen sicherer umzugehen und den Führungsalltag von Beginn an bewusst zu gestalten.

Weitere Informationen: https://shop.adg-campus.de/ktgr000277?utm_source=Externer+Referrer&utm_medium=Link&utm_campaign=2026-0715

Wirksam führen in der Kommunalverwaltung

Kommunale Führung lebt vom Zusammenspiel zwischen Politik und Verwaltung. Bürgermeisterinnen und Bürgermeister setzen den politischen Rahmen, Büroleiterinnen und Büroleiter sorgen für die Umsetzung im Verwaltungsalltag. Gerade unter hohem Veränderungsdruck braucht es klare Rollen, abgestimmte Erwartungen und eine gemeinsame Führungssprache. Genau hier setzt „W wie wirksam“ an. Das Programm richtet sich an Bürgermeister und Büroleiter aus Gemeinden eines Landkreises oder einer Region. Im Fokus stehen Führung, Kommunikation, Steuerung und die Zusammenarbeit mit politischen Gremien.

Weitere Informationen: https://shop.adg-campus.de/indikommunal?utm_source=Externer+Referrer&utm_medium=Link&utm_campaign=2026-0715

Leadership Essentials: Führung neu denken – branchenübergreifend

Dieses Programm stärkt Führungspersönlichkeiten in allen zentralen Dimensionen wirksamen Leaderships. Die Teilnehmenden gewinnen Klarheit über sich selbst, um auch in komplexen Systemen stabil, fokussiert und resilient zu handeln. Sie lernen, strategisches Denken als Teil ihres Führungsverständnisses zu verankern, entschlossen zu entscheiden und Menschen für gemeinsame Ziele zu gewinnen. Es geht darum, Kultur bewusst zu gestalten sowie Vertrauen, Verantwortung und Veränderungsbereitschaft zu fördern. Effizienz und Anpassungsfähigkeit sollen im Gleichgewicht stehen. Das Ergebnis: Führung, die Orientierung gibt, Zusammenarbeit ermöglicht und nachhaltige Wirkung entfaltet.

Weitere Informationen: https://shop.adg-campus.de/rt27-00038?utm_source=Externer+Referrer&utm_medium=Link&utm_campaign=2026-0715

Akademie Deutscher
Genossenschaften e.V. (ADG)
Schloss Montabaur
56410 Montabaur
Tel.: (02602) 14 - 0
Fax: (02602) 14 - 121
www.adg-campus.de

bbw-Gruppe: bbw gGmbH / bfz gGmbH

Bayern und Tadschikistan bauen Bildungszusammenarbeit aus

Eine neue Kooperation will junge Menschen aus Tadschikistan für eine Ausbildung in Bayern gewinnen und damit zur Fachkräftesicherung beitragen.

Eine Delegation aus Politik, Wirtschaft und Bildung reiste im Mai nach Duschanbe, um die Bildungszusammenarbeit zwischen Bayern und Tadschikistan auszubauen. Grundlage ist eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Bayerischen Wirtschaftsministerium und dem tadschikischen Arbeitsministerium. Die ersten jungen

Menschen aus Tadschikistan haben im September eine handwerkliche Ausbildung in Bayern begonnen.

Die bbw gGmbH begleitet das Vorhaben organisatorisch und qualifiziert in Tadschikistan Migrationsberater*innen, die die Teilnehmer*innen auf Ausbildung, Migration und Leben in Deutschland vorbereiten. Bereits vor der Einreise absolvieren die künftigen Auszubildenden Deutschkurse und Sprachprüfungen. In Bayern begleiten die Arbeitsagenturen aus Traunstein, Deggendorf und Schwandorf die jungen Teilnehmer*innen bei Integration, Alltag und Ausbildung.

Bildungskooperation zwischen Bayern und Dubai

Die Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) und die Hamdan Bin Mohammed Smart University (HBMSU) haben eine Absichtserklärung für eine langfristige Zusammenarbeit unterzeichnet.

Mit dieser Vereinbarung wollen die beiden Hochschulen den internationalen Austausch stärken und gemeinsame Entwicklungen in den Bereichen Studium, Weiterbildung und Forschung vorantreiben. Im Mittelpunkt stehen Themen wie Führungskräfteentwicklung, lebenslanges Lernen, Unternehmenskooperationen sowie innovative Bildungsangebote.

Besonderes Potenzial sehen die Hochschulen in den Bereichen Entrepreneurship, industrielle Transformation und Künstliche Intelligenz. Begleitet wurde der Austausch von Vertreter*innen der Deutsch-Arabischen Freundschaftsgesellschaft (DAFG).

Auszeichnung für bbw gGmbH und f-bb

Das Kunststoff-Zentrum SKZ hat die bbw gGmbH und das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) als „Premiumpartner Bildung 2025“ ausgezeichnet.

Die Auszeichnung würdigt die langjährige Zusammenarbeit sowie die gemeinsamen Aktivitäten in der beruflichen Weiterbildung und Fachkräftesicherung. Seit 2022 setzen die bbw gGmbH und das f-bb gemeinsam Projekte in verschiedenen Zukunftsfeldern um.

Dazu zählen

- das „Batterie Bildungsnetzwerk Bayern (B³)“ zur Qualifizierung für die Batteriewirtschaft,
- das internationale Recyclingprojekt „RECAP“ zur Förderung nachhaltiger Wertschöpfungsketten sowie
- die Initiativen „Kompetenzen für die Kreislaufwirtschaft von Kunststoffen aufbauen“ (KARE) und „Wandel Begleiten - Weiterbildungsmentor*innen in der Kunststoffindustrie“ (WBMplusK) zur Kreislaufwirtschaft und Weiterbildung in der Kunststoffindustrie.

Mit diesen Projekten unterstützen sie Unternehmen und Beschäftigte bei den Anforderungen technologischer und wirtschaftlicher Transformationsprozesse. Die Auszeichnung „Premiumpartner“ wird vom SKZ seit 2020 an Organisationen vergeben, die die Weiterentwicklung der Kunststoffbranche aktiv mitgestalten.

bbw-Gruppe: bbw gGmbH / bfz gGmbH
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel.: (089) 44108 - 400
Fax: (089) 44108 - 499
www.bbw-seminare.de
www.bfz.de

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

Nachhaltigkeit in der Berufsbildung der Versicherungswirtschaft gestärkt

Nach zwei Jahren Laufzeit zieht das Projekt „Nachhaltigkeit in Versicherungs- und Beratungsberufen (NaVeBb)“ des BWV, das das Ziel hatte, Nachhaltigkeit systematisch in der Berufsbildung der Versicherungswirtschaft zu verankern und praxisnahe Unterstützungsangebote bereitzustellen, eine positive Bilanz: Mit vielfältigen Qualifizierungsformaten wie kostenfreien Workshops, E-Learnings und Impulsvorträgen und Integration des Themas in den Ausbildungsalltag wurden mehr als 1.000 Ausbildungsbeteiligte in der Versicherungswirtschaft erreicht. Damit ist ein bedeutender Schritt gelungen, Nachhaltigkeit in der Versicherungsbranche über den Weg der Erstausbildung zu etablieren.

Zentrale Erkenntnisse aus dem Vorhaben zeigen: Die Fachbereiche in den Unternehmen tun bereits viel für Nachhaltigkeit – häufig fehlt jedoch die Sichtbarkeit. Zudem erzielen praxisnahe Impulse in der Umsetzung oftmals deutlich mehr Wirkung als theoretische Konzepte.

NaVeBb wurde im Rahmen des Förderprogramms „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden (NiB)“ durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) der Europäischen Union gefördert. Die Projektlaufzeit erstreckte sich auf zwei Jahre. Große Anerkennung erhielt das Projekt durch die Auszeichnung mit dem nationalen Preis für Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in der Kategorie „Newcomer“ der deutschen UNESCO-Kommission.

Auch nach Abschluss der Initiative bleibt das Thema präsent: Der BWV führt bestehende Bildungsformate zur Nachhaltigkeit fort und bereitet ein Folgevorhaben zur Demokratiebildung in der Versicherungswirtschaft vor. Berufliche Bildung soll als zentraler Hebel für verantwortungsbewusstes Handeln in Wirtschaft und Gesellschaft gestärkt werden. Demokratiekompetenz gilt dabei als Schlüsselqualifikation für nachhaltige, resiliente und zukunftsfähige Arbeits- und Wirtschaftssysteme, zu deren Förderung die berufliche Bildung maßgeblich beiträgt.

Die Projektdokumentation sowie die Qualifizierungsangebote zur Nachhaltigkeit sind unter www.bwv.de/nachhaltigkeit zu finden.

Ausbildungsumfrage 2026

Von der täglichen Kommunikation bis zur konkreten Lernsituation: Ausbilder*innen brauchen ein breites Spektrum digitaler Kompetenzen, um zeitgemäß auszubilden. Deshalb standen sie im Mittelpunkt der gemeinsam vom Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) und dem BWV Bildungsverband durchgeführten Ausbildungserhebung 2026. In der Versicherungswirtschaft zeigt sich ein erfreuliches Bild. Die Unternehmen stellen ihren Ausbilder*innen eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Stärkung und Vertiefung der eigenen digitalen Kompetenzen zur Verfügung (z.B. Austausch in Fachnetzwerken, Tutorials, interne Schulungen), was u.a. zur Effizienzsteigerung und Zeitersparnis,

Erweiterung der didaktischen Möglichkeiten und letztlich zu einer Erhöhung der Motivation bei den Auszubildenden führt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Fragen lag auf dem Thema mentale Gesundheit. Versicherer messen diesem Thema eine hohe Bedeutung bei: Für rund drei Viertel der befragten Unternehmen (76 Prozent) ist die mentale Gesundheit ihrer Azubis von hoher Bedeutung. Nahezu ebenso hoch (74 Prozent) ist der Anteil der Unternehmen, die entsprechende Maßnahmen zur Stärkung der mentalen Gesundheit anbieten, vornehmlich im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, weitere 14 Prozent planen, dies zu tun.

In der jährlichen Umfrage werden auch die Standardkennzahlen zur Ausbildung in der Versicherungsbranche erhoben, zum Beispiel zum Bewerbungs- und Auswahlprozess, zum Erfolg in der Abschlussprüfung und zur Übernahme der fertig Ausgebildeten. Detaillierte Darstellungen der Ergebnisse finden sich unter www.bwv.de/ausbildungsumfrage.

WissenVersichert – der Podcast des BWV

Aktuelle Bildungs- und Zukunftsthemen sowie spannende Perspektiven und Gespräche mit Expert*innen greift der Podcast des BWV auf. Er macht Wissen hörbar und bringt relevante Themen der Versicherungswirtschaft in den Dialog. Die aktuelle Episode befasst sich mit dem Thema Barrierefreiheitsstärkungsgesetz, weitere Titel sind: Mitarbeitende binden, Beratung neu gedacht oder Nachhaltigkeit ist kein Sprint. Der Podcast ist hier zu finden: www.bwv.de/podcast.

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.
Arabellastraße 29
81925 München
Tel.: (089) 922001 - 830
Fax: (089) 922001 - 844
www.bwv.de

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Gesundheit und Rehabilitation: Menschen stärken, Fachkräfte sichern

Mit dem Geschäftsfeld „Gesundheit und Rehabilitation“ hat die BIWE Gruppe ihr Portfolio in den letzten Jahren gezielt erweitert. Im Mittelpunkt stehen Angebote, die Beschäftigte bei persönlichen und gesundheitlichen Belastungen unterstützen und Menschen nach Erkrankungen oder längeren Auszeiten den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern. Eine zentrale Säule ist das Employee Assistance Program (EAP) mit professioneller Beratung bei beruflichen, gesundheitlichen und privaten Fragestellungen. Ergänzt wird das Angebot durch die berufliche Rehabilitation an verschiedenen Standorten. Ein Schwerpunkt ist das Berufliche Trainingszentrum (BTZ) in Offenburg. So stärkt die BIWE Gruppe Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Teilhabe und unterstützt Unternehmen bei der Fachkräftesicherung. Weitere Informationen unter https://www.biwe-bbq.de/employee-assistance-program. Kontakt: Markus Walter, Mobil 0171 3054904, walter.markus@biwe.de

BIWE Analytics Suite: Mit Daten Transformation gezielt gestalten

Viele Unternehmen kennen ihren Veränderungsbedarf, verfügen jedoch nicht immer über eine belastbare Standortbestimmung. Mit der BIWE Analytics Suite bieten Management Analytics und die BIWE Gruppe ein KI-gestütztes Analyse- und Lösungsinstrument für eine strategisch fundierte Unternehmensentwicklung. Die Suite verbindet wissenschaftsbasierte Software mit praxiserprobten Beratungs- und Weiterbildungsangeboten. Das Management Audit Tool futurebility und themenspezifische Fokus-Cockpits liefern Einblicke in zentrale Handlungsfelder. Die Ergebnisse werden mit mehr als 130.000 Benchmark-Datensätzen verglichen und in konkrete Maßnahmen für die betriebliche Praxis überführt. Weitere Informationen: https://www.biwe.de/unternehmensberatung/biwe-analytics-suite. Kontakt: Christiane Drägert, Mobil 0152 09230193, drägert.christiane@biwe.de

ZukunftsFest MACHEN 2.0: Vom Wissen zur Wirkung

Rund 200 Teilnehmende aus Wirtschaft, Gesellschaft und Hochschulen kamen am 23. Juli 2026 in Stuttgart zum „ZukunftsFest MACHEN 2.0“ zusammen. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Wissen aus der berufsbegleitenden Weiterbildung wirksam in die Praxis übertragen werden kann. Zahlreiche Best-Practice-Beispiele zeigten, wie Unternehmen und Hochschulen gemeinsam passgenaue Weiterbildungsangebote entwickeln. Im Tandem-Format stellten Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen und Hochschulen ihre Kooperationsprojekte vor. Mit SÜDWISSEN wurde zudem eine zentrale Anlaufstelle für wissenschaftliche Weiterbildung präsentiert. Auf suedwissen.de stehen mehr als 1.000 Angebote staatlicher Hochschulen zur Verfügung. Weitere Informationen: https://www.biwe.de/zukunftsfest-machen-2026. Kontakt: Ilze Skuja, Mobil 015208638873, skuja.ilze@biwe.de

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
Türlenstraße 2
70191 Stuttgart
Tel.: (0711) 7682 - 147
Fax: (0711) 7682 - 210
www.biwe.de

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

10 JAHRE „WIRTSCHAFT INTEGRIERT“ – eine Erfolgsgeschichte für Hessen

Mit dem Ziel, Menschen mit Sprachförderbedarf den Weg in eine reguläre Berufsausbildung zu ebnen und so einen Beitrag zur hessischen Fachkräftesicherung zu leisten, startete das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum vor einer Dekade die Landesinitiative „Wirtschaft integriert“. Was als

ambitioniertes Vorhaben begann, hat sich zu einer in Hessen fest etablierten und bundesweit beachteten Initiative zur beruflichen Integration entwickelt.

Das Besondere an „Wirtschaft integriert“ ist seine durchgehende Förderkette mit flexiblen Ein- und Ausstiegsmöglichkeiten: vom ersten Kontakt mit der Arbeitswelt in der Berufsorientierung über ein betriebliches Langzeitpraktikum in der Einstiegsqualifizierung bis zur begleiteten regulären Berufsausbildung mit Abschluss. In allen Phasen erhalten die Teilnehmenden individuelle Sprach- und Lernförderung sowie sozialpädagogische Begleitung. In zehn Jahren hat sich das Programm stetig weiterentwickelt – von der Förderung digitaler Kompetenzen bis hin zur Vermittlung von Qualifikationen für grüne Berufsfelder. Aktuell wird „Wirtschaft integriert“ an 28 Standorten in ganz Hessen angeboten, durch das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. koordiniert und gemeinsam mit Bildungseinrichtungen des Handwerks und vergleichbaren Trägern in ganz Hessen umgesetzt.

Seit 2016 wurden über 13.000 Teilnahmen in den drei Bausteinen der Förderkette realisiert: 6.725 Teilnehmende nutzten die Berufsorientierung BOplus; 2.055 Männer und Frauen konnten über die Einstiegsqualifizierung EQplus den Weg in Ausbildung finden und 4.261 Azubis wurden mit der Ausbildungsbegleitung ABplus auf dem Weg zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss unterstützt.

Die Zahlen zeigen: Das Konzept wirkt. 70 Prozent der Teilnehmenden wechseln nach der Einstiegsqualifizierung direkt in Ausbildung oder Arbeit. Bei durchgehender Begleitung bis zum Ausbildungsende liegt die Erfolgsquote bei 83 Prozent – und 87 Prozent bleiben anschließend in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Rund 3.500 Ausbildungsbetriebe in Hessen haben bislang von der Unterstützung profitiert.

Gefeiert wurde und wird das Jubiläum mit 10 Feiern an unterschiedlichen Projektstandorten. Impressionen, spannende Einblicke sowie die Foto- und Video-Serie 10 Jahre – 10 Geschichten sind auf der Homepage www.wirtschaft-integriert.de zu finden.

„Wirtschaft integriert“ ist ein Projekt des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum und wird gemeinsam vom Land Hessen, den Agenturen für Arbeit sowie den Jobcentern finanziert. Kooperationspartner sind neben den genannten fördernden Institutionen die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit, der Hessische Handwerkstag und der Hessische Industrie- und Handelskammertag.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt/Main
Tel.: (069) 95808 - 0
Fax: (069) 95808 - 259
www.bwhw.de

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.

Startschuss für die KI.Werkstatt Ausbildung NRW

Mit der KI.Werkstatt Ausbildung NRW bringen die Universität Siegen und das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V. (BWNRW) Wissenschaft und betriebliche Praxis zusammen. Gemeinsam mit zehn Modellbetrieben und Einrichtungen aus Industrie, Handwerk sowie Gesundheit & Pflege werden praxisnahe KI-Anwendungen für konkrete Lern- und Arbeitssituationen in der beruflichen Ausbildung entwickelt und erprobt.

Ausgangspunkt sind dabei die Ausbildungspraxis und die konkreten Bedarfe, Ideen und Rahmenbedingungen der beteiligten Betriebe und Einrichtungen vor Ort. Gemeinsam mit Auszubildenden und Ausbildungspersonal wird betrachtet, wo KI im Ausbildungsalltag sinnvoll unterstützen kann. Darauf aufbauend werden passende Anwendungsfälle entwickelt, praktisch erprobt und wissenschaftlich begleitet.

Das BWNRW organisiert den Aufbau der Projektinfrastruktur, die Vernetzung der Modellbetriebe und die kontinuierliche Kommunikation von Erfahrungswerten und konkreten Ergebnissen aus dem Projekt. Erkenntnisse und erprobte Ansätze aus der KI.Werkstatt werden – unter Berücksichtigung der jeweiligen Datenschutzbestimmungen – sukzessive so aufbereitet, dass sie von weiteren Ausbildungsbetrieben genutzt werden können.

Interessierte Betriebe und Einrichtungen können sich bis zum 15. Oktober als Modellbetrieb bewerben. Weitere Informationen, die Ausschreibung und eine Bewerbungsmaske stehen auf der Webseite des Projekts zur Verfügung: www.kiwerkstatt.nrw. Ansprechpartnerin: Dr. Heike Hunecke, hunecke@bwnrw.de

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.
Uerdinger Straße 58-62
40474 Düsseldorf
Tel.: (0211) 4573 - 246
Fax: (0211) 4573 - 144
bwnrw.de

Bitkom Servicegesellschaft mbH

Weiterbildungsstudie 2026: Strategischer Anspruch trifft betriebliche Wirklichkeit

82 Prozent der Unternehmensleitungen sehen Weiterbildung als zentralen Hebel für die Transformation, 85 Prozent der Berufstätigen betrachten sie als zentralen Bestandteil ihrer Arbeit. Die neue Weiterbildungsstudie 2026 der Bitkom Akademie zeigt jedoch auch deutliche Umsetzungslücken: Nur 51 Prozent der Unternehmensleitungen haben Weiterbildung in der Unternehmens- oder Personalstrategie verankert.

Unterschiede zeigen sich auch bei den Kompetenzprioritäten: Auf Unternehmensseite haben in den vergangenen drei Jahren insbesondere KI-Kompetenz (79 Prozent) und Veränderungsfähigkeit (54 Prozent) an Bedeutung gewonnen. Berufstätige wiederum bewerten für ihre eigene berufliche Weiterentwicklung Kommunikationsfähigkeit und Selbstorganisation (je 93 Prozent) sowie fachliche Expertise (91 Prozent) besonders hoch. Gleichzeitig möchten 79 Prozent ihre Kompetenzen im Umgang mit KI aktiv ausbauen.

Trotz zunehmender KI-Nutzung bleibt menschliche Expertise gefragt: 84 Prozent würden sich bei freier Wahl für ihre nächste Weiterbildung für einen menschlichen Experten entscheiden.

Die Ergebnisse zeigen: Die Lernbereitschaft ist vorhanden. Jetzt kommt es darauf an, strategische Kompetenzbedarfe und individuelle Entwicklung stärker zusammenzubringen und Weiterbildung mit den notwendigen Strukturen, Zeit und Ressourcen zu hinterlegen. Link zur Studien-Seite: Weiterbildungsstudie | Bitkom Akademie

Bitkom Servicegesellschaft mbH
Albrechtstraße 10
10117 Berlin
Tel.: (030) 275 76 - 0
www.bitkom.org/Themen/Services-des-Bitkom

DEKRA Akademie GmbH

Neue OKR-Trainings für wirksame Strategieumsetzung

Mit Objectives and Key Results (OKR) lassen sich strategische Ziele transparent machen und konsequent in messbare Ergebnisse übersetzen. Die neuen Live-Online-Trainings der DEKRA Akademie richten sich an unterschiedliche Rollen: von Anwenderinnen und Anwendern über Führungskräfte bis zu OKR Champions, die das Framework im Unternehmen einführen und begleiten. Praxisnahe Übungen unterstützen dabei, gute Objectives und Key Results zu formulieren, Rollen und Routinen sicher anzuwenden und Strategie, Teamziele und Tagesgeschäft besser zu verbinden.

Damit bieten die Trainings einen strukturierten Einstieg ebenso wie eine gezielte Vertiefung für Organisationen, die ihre Strategieumsetzung verbessern möchten. Die Teilnehmenden lernen, wie aus ambitionierten Zielen konkrete, überprüfbare Ergebnisse entstehen und wie regelmäßige Abstimmungen Fokus, Transparenz und Zusammenarbeit stärken können.

DEKRA Arbeitsmarktreport 2026: Stellenmarkt mit Überraschungen

Der DEKRA Arbeitsmarktreport 2026 zeichnet auf Basis von 9.301 ausgewerteten Stellenangeboten ein differenziertes Bild: Trotz konjunktureller Schwäche bleibt der Bedarf an gewerblich-technischen Fachkräften und Metallberufen hoch. Zugleich hellt sich der Stellenmarkt für Ingenieur- und IT-Berufe wieder auf. Auffällig ist der gestiegene Anteil an Führungspositionen und das Comeback der Wirtschaftswissenschaften unter den zehn meistgesuchten Berufen. Künstliche Intelligenz ist zwar ein dominierendes Zukunftsthema, wird in Stellenprofilen bislang jedoch nur selten ausdrücklich verlangt. Vertiefungen beleuchten zudem Berufskraftfahrer, Bürokaufleute und die Verteidigungsindustrie.

Der Report zeigt damit nicht nur, in welchen Berufsfeldern Unternehmen aktuell besonders intensiv suchen. Er verdeutlicht auch, wie sich Qualifikationsanforderungen und fachliche Schwerpunkte verändern. Für Bildungsanbieter und Personalverantwortliche liefern die Ergebnisse wichtige Anhaltspunkte, um Weiterbildungsangebote, Personalentwicklung und Recruiting noch gezielter am tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarktes auszurichten. Zum DEKRA Arbeitsmarktreport 2026: https://www.dekra-arbeitsmarktreport.de/

DEKRA Neo GmbH: Neue Unterweisungsplattform Neo+ Safety geht an den Start

Bereits seit mehr als zehn Jahren unterstützt das Online-Unterweisungsportal DEKRA Safety Web Unternehmen bei ihren jährlichen Unterweisungspflichten. Nun hat das Team von DEKRA Neo die Plattform grundlegend weiterentwickelt und präsentiert mit Neo+ die nächste Generation von digitalem Arbeitsschutz. Die neue Lösung vereint bewährte Inhalte mit einer modernen technischen Basis und einem zukunftsorientierten Plattformkonzept.

Neben einem vollständig überarbeiteten Design profitieren Kunden von einer intuitiveren Benutzerführung, individuell anpassbaren Inhalten, optimierten Verwaltungsfunktionen sowie erweiterten Reporting- und Auswertungsmöglichkeiten. Der Verwaltungsaufwand für Kunden wird damit noch weiter reduziert und die Zeitersparnis steigt.

Eine wesentliche Anpassung ist auch das neue Lizenzmodell. Unternehmen benötigen künftig pro Mitarbeitendem nur noch eine Lizenz und erhalten damit Zugang zum vollständigen Unterweisungsangebot. Individuelle Lizenzen müssen nicht mehr für jedes Thema einzeln erworben werden.

Gleichzeitig schafft die neue technische Plattform die Grundlage für zahlreiche zukünftige Erweiterungen und zusätzliche digitale Arbeitsschutzlösungen. Ziel ist es, in Zukunft neben den bestehenden Unterweisungsinhalten ein vollwertiges Management-System rund um Arbeitssicherheit bereitzustellen. So soll beispielweise künftig auch ein Tool zur digitalen Gefährdungsbeurteilung über Neo+ gebucht werden können. Neo+ soll so nicht nur eine moderne Unterweisungsplattform sein, sondern ein umfassendes digitales Ökosystem für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Compliance.

Neo+ wird zum 1. November 2026 an den Start gehen, zunächst mit dem Unterweisungsmodul Neo+ Safety. Weitere Module werden in 2027 folgen. Bei Fragen oder Interesse: Sales.neo@dekra.com

DEKRA Akademie GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Tel.: (0711) 7861 - 2191
Fax: (0711) 7861 - 2655
www.dekra-akademie.de

Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting

Die Lernstation treibt den Wandel der Lernkultur bei der DB voran

Seit über einem Jahr verändert die Lernstation das Lernen im DB-Konzern: Mehr als 58.000 Mitarbeitende nutzen die Lernerlebnisplattform bereits, rund 24.000 Inhalte stehen zur Verfügung. Im Mittelpunkt stehen flexible, individuelle und selbstgesteuerte Lernangebote – vom kurzen Lernimpuls bis zur vertieften fachlichen Weiterbildung. Funktionen wie Pinnwände und Wiedergabelisten fördern zudem den Austausch und helfen, Wissen konzernweit zu vernetzen. Eine differenzierte Suche erleichtert es, passende Inhalte schnell zu finden.

Für DB Training bedeutet die Lernstation zugleich einen Rollenwandel: vom Bildungsanbieter hin zum Betreiber und Gestalter einer digitalen Lernplattform. Dazu gehören die konzernweite Kuratierung und Qualitätssicherung von Inhalten sowie die Verknüpfung klassischer Trainings mit modularen und digitalen Formaten. Als „lebendes System“ wird die Lernstation kontinuierlich weiterentwickelt. Seit August können Lernende freiwillig skill-basierte Profile anlegen und mit Zielprofilen vergleichen. Anschließend erhalten sie automatisch passende Lernangebote, um fehlende Skills zu erwerben.

Außerdem geplant sind unter anderem personalisierte Lernpfade, der Einsatz eines KI-Assistenten und ein noch vielfältigeres Content-Angebot. So entsteht Schritt für Schritt eine Lernkultur, die die Mitarbeitenden des DB-Konzerns stärkt und sie gezielt auf neue Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet. Mehr Infos im Blogbeitrag: Lernstation DB Training: Ein Jahr kollaboratives Lernen.

DB Training und IT Campus: Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt

DB Training macht mit dem IT Campus die Beschäftigten des DB-Konzerns fit für die digitale und KI-gestützte Arbeitswelt. Das Angebot reicht von Grundlagen bis zu rollen- und tätigkeitsbezogenen Lernpfaden. Im Fokus steht praxisnahes Lernen, das sich direkt in den Arbeitsalltag übertragen lässt. Formate wie KI-Jeopardy vermitteln spielerisch Begriffe, Konzepte und Einsatzmöglichkeiten. Beim Promptathon entwickeln Teams anhand eigener Aufgaben wirksame Prompts und konkrete Lösungen. Das Copilot-Festival begleitet den konzernweiten Einsatz von Microsoft Copilot mit vielfältigen Lern- und Austauschformaten.

Der IT Campus bündelt als zentrale Anlaufstelle Wissen und Qualifizierungsangebote rund um IT, Digitalisierung und KI. Modulare Angebote, intelligente Lernassistenten, adaptive Empfehlungen und skill-basiertes Lernen schaffen Orientierung und berücksichtigen unterschiedliche Vorkenntnisse. Darüber hinaus gibt es spezielle Angebote für Führungskräfte und die Learning & Development-Community. Dadurch verbindet DB Training strategische Kompetenzentwicklung mit Lernen im Arbeitsprozess – flexibel, wirksam und nah an der Praxis.

Gesund bleiben, in Krisen handlungsfähig sein

Psychische Gesundheit und professionelles Krisenmanagement gehören heute eng zusammen. Gerade in sicherheitsrelevanten Arbeitsfeldern können Unfälle, Gewaltvorfälle, persönliche Verluste oder komplexe Krisenlagen Mitarbeitende und Organisationen stark belasten. Entscheidend ist deshalb ein ganzheitlicher Ansatz, der bereits vor einem Ereignis beginnt und auch danach verlässlich trägt.

DB Training verbindet Gesundheitsmanagement und Krisenmanagement entlang des gesamten Krisenzyklus: Präventive Qualifizierungen zu Stressbewältigung, Achtsamkeit und Resilienz stärken die persönliche Belastbarkeit. Angebote zur Psychischen Ersten Hilfe vermitteln Sicherheit darin, seelische Belastungen frühzeitig zu erkennen, sensibel anzusprechen und Betroffene auf geeignete Hilfsangebote hinzuweisen. Für den Ernstfall bereiten Trainings zur Krisenstabsarbeit und deeskalierenden Kommunikation darauf vor, auch unter hohem Zeitdruck strukturiert und besonnen zu handeln.

Ergänzt wird das Angebot durch psychologische Unfallbetreuung, Beratung von Führungskräften sowie die Begleitung von Teams nach belastenden Ereignissen oder Trauerfällen. So entsteht ein tragfähiges Unterstützungssystem, das Menschen stärkt, Orientierung gibt und Organisationen widerstandsfähiger macht. Denn gute Prävention bedeutet nicht, Risiken auszublenden, sondern Kompetenzen aufzubauen, bevor sie gebraucht werden.

Mehr Infos dazu: Nicht allein im Ernstfall: Wie DB Training Menschen in Krisen stärkt

Deutsche Bahn AG
DB Training, Learning & Consulting
Solmsstraße 18
60486 Frankfurt/Main
Tel.: (069) 265 - 30010
Fax: (069) 265 - 57790
www.db-training.de

Deutsche Gesellschaft für Qualität – DGQ Weiterbildung GmbH

ISO 9001:2026 veröffentlicht

Am 16. September 2026 hat die International Organization for Standardization (ISO) die sechste Ausgabe der ISO 9001 veröffentlicht. ISO 9001:2026 löst die Ausgabe von 2015 ab. Bereits zu Monatsbeginn sind mit der DIN EN ISO 9000:2026-09 und der DIN EN ISO 19011:2026-09 zwei zentrale Begleitnormen in deutscher Fassung erschienen.

ISO 9001 legt die Anforderungen an Qualitätsmanagementsysteme fest und ist branchenübergreifend für Organisationen jeder Größe anwendbar. Die Revision greift aktuelle Rahmenbedingungen auf und richtet die Norm an der aktuellen Harmonized Structure der ISO-Managementsystemnormen aus. Zertifizierte Organisationen sollten außerdem Übergangsregelungen beachten und das

weitere Vorgehen mit ihrer Zertifizierungsstelle abstimmen.

Die neue DIN EN ISO 9000 trägt den Titel „Qualitätsmanagement – Grundlagen und Begriffe“ und ersetzt die Ausgabe von 2015. Begriffe und grundlegende Konzepte wurden überarbeitet, neu geordnet und um aktuelle Themen ergänzt. Die neue Begriffswelt ist auf ISO 9001:2026 abgestimmt und unterstützt ein einheitliches Verständnis innerhalb der Normenfamilie.

Auch die Leitlinien zur Auditierung von Managementsystemen wurden neu veröffentlicht: DIN EN ISO 19011:2026-09 löst die Fassung von 2018 ab. Ergänzt und erweitert wurden insbesondere die Hinweise zu Remote-Auditmethoden, virtuellen Standorten und Audits in Lieferketten. Die Norm bietet damit eine aktualisierte Grundlage für Auditprogramme und für die Kompetenzentwicklung von Auditor*innen.

DGQ-Weiterbildungsprogramm 2027 online

Online und buchbar – die DGQ hat ihr Trainingsprogramm 2027 veröffentlicht. Damit können Unternehmen ihre betrieblichen Weiterbildungen für alle Trainings rund um Qualitätsmanagement, Qualitätssicherung und Managementsysteme für das kommende Jahr bei der DGQ planen.

Das bewährte Bestandsportfolio aus übergreifenden und branchenspezifischen Angeboten wurde in ausgewählten Bereichen aktualisiert und um neue Trainings ergänzt. Darüber hinaus setzt das DGQ-Weiterbildungsprogramm gezielte Schwerpunkte bei Themenfeldern, die Unternehmen und Fachkräfte zunehmend beschäftigen. Neben dem erforderlichen Wissen vermittelt es auch die erforderliche Kompetenz für die wirksame Umsetzung in der Praxis.

Künstliche Intelligenz (KI)

Kaum eine Entwicklung wird die Arbeitswelt in den kommenden Jahren so prägen wie Künstliche Intelligenz. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf bislang bewährte Arbeitsweisen, Prozesse und Managementsysteme. Dabei gilt es, sowohl die Chancen als auch die Risiken im Blick zu behalten und zu managen. Die DGQ-Trainings zum Schwerpunkt KI vermitteln den Teilnehmenden, wie sie die neuen Möglichkeiten praxisnah und wirksam nutzen können.

Prozessmanagement

Das Prozessmanagement ist traditionell ein zentraler Bestandteil des Qualitätsmanagements. Dennoch ist auch dieser Bereich einem kontinuierlichen Wandel unterworfen. Mit den DGQ-Weiterbildungen können die Teilnehmenden Prozesse effizienter, robuster und zukunftsfähiger gestalten. Damit schaffen sie eine wichtige Grundlage für Kosteneffizienz und nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Audit

Wenn es um Audits geht, bleibt die Revision von ISO 19011 ein bestimmendes Thema des laufenden Jahres. Dies hat auch Auswirkungen auf die Durchführung interner und externe Audits. Die DGQ baut ihr Weiterbildungsangebot in diesem Themenfeld kontinuierlich aus.

Sicherheits- und Verteidigungsindustrie

Sicherheit und Verteidigung haben seit einiger Zeit aufgrund der geopolitischen Verwerfungen auch in Deutschland eine neue Bedeutung erlangt. Große Teile der Industrie stehen vor einem Strukturwandel, der durch geänderte Sicherheitslagen, technologische Entwicklungen und die wirtschaftliche Stagnation in anderen Sektoren getrieben wird. Die DGQ antwortet auf den wachsenden Bedarf und erweitert ihr Angebot für Fach- und Führungskräfte aus der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie und berücksichtigt dabei spezifische Anforderungen der Branche.

DGQ-Klassiker

Auch das bewährte Kernsortiment an Weiterbildungen hält die DGQ kontinuierlich auf dem aktuellen Stand des Wissens. Es lohnt immer ein Blick in das Angebot, um vorhandenes Wissen aufzufrischen, branchenspezifisch zu erweitern oder unter einem neuen Schwerpunkt zu ergänzen.

KI-Systeme in der Produktion normengerecht bewerten und einsetzen

Die DGQ Weiterbildung erweitert ihr Angebot ab Oktober 2026 um das neue Online-Training „KI-Systeme in der Produktion normengerecht bewerten und einsetzen“.

In der Produktion werden KI-Systeme zunehmend für industrielle Anwendungen wie Fehlererkennung, Prozessüberwachung und vorausschauende Instandhaltung eingesetzt. Neben ihrer Leistungsfähigkeit müssen KI-Systeme jedoch auch die Anforderungen an einen sicheren, nachvollziehbaren und normgerechten Einsatz erfüllen.

In dem Seminar lernen die Teilnehmenden, KI-Systeme in der Produktion nachvollziehbar zu bewerten. Sie erhalten einen praxisnahen Überblick über relevante Verordnungen, Normen und Standards. Außerdem erfahren sie, wie sich Datenqualität, Leistungsfähigkeit, Robustheit, Erklärbarkeit und Risiken zuverlässig beurteilen lassen und wodurch das Vertrauen in KI-Systeme gestärkt wird.

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte, Qualitätsmanager, Qualitätssicherer, Qualitätsplaner, Prozessverantwortliche und Auditoren, welche die Qualitätsanforderungen an KI-Systeme im Produktionsumfeld verstehen wollen.

DGQ und BVL bringen Experten aus Qualitätsmanagement und Logistik zusammen

Unter dem Titel „SmartMoves 2026 – KI trifft Logistik: Qualität als Erfolgsfaktor“ luden DGQ und die Bundesvereinigung Logistik (BVL) am 8. Juli 2026 zur einer gemeinsamen Fachveranstaltung ein. Rund 30 Teilnehmende kamen in den Räumlichkeiten der DGQ in Frankfurt am Main zusammen. Sie informierten sich über den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) in Logistik und Qualitätsmanagement, tauschten Erfahrungen aus und knüpften neue Kontakte.

Die Veranstaltung richtete sich an Fach- und Führungskräfte aus Logistik, Supply Chain Management und Qualitätsmanagement sowie an alle Interessierten, die den verantwortungsvollen Einsatz von KI in ihren Organisationen vorantreiben möchten.

Das Veranstaltungsformat kombinierte Fachvorträge, Praxisberichte und interaktive Workshops mit zahlreichen Gelegenheiten zum persönlichen Austausch. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen konkrete Anwendungsbeispiele aus der Unternehmenspraxis. Sie zeigten, wie Künstliche Intelligenz erfolgreich eingesetzt wird und welche Voraussetzungen für eine nachhaltige Implementierung geschaffen werden müssen. Damit bot SmartMoves 2026 den Teilnehmenden die Möglichkeit, wertvolle Impulse für die tägliche Arbeit mitzunehmen.

Die Kooperation zwischen DGQ und BVL basiert auf einer langjährigen, vertrauensvollen Zusammenarbeit und gegenseitigen Mitgliedschaft. Seit rund 20 Jahren verbindet beide Organisationen eine enge Partnerschaft mit dem Ziel, Qualitätsmanagement und Logistik stärker miteinander zu verknüpfen.

1. European Quality Leader Round Table

Um die Bedürfnisse von Unternehmen in Zeiten des Wandels besser zu verstehen, haben sich die Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ), France Qualité, die Schweizerische Vereinigung für Qualität (SAQ), das Chartered Quality Institute (CQI, Großbritannien) und Excellence Finland zusammengeschlossen. Gemeinsam suchen diese fünf europäischen Qualitätsgesellschaften nach Wegen der Kooperation und nach Möglichkeiten, Chancen für europäische Qualitätsführer zu schaffen. Zusammen vertreten diese Organisationen Tausende von Qualitätsexperten in ganz Europa und verfolgen das gemeinsame Ziel, die internationale Zusammenarbeit innerhalb der Qualitätsgemeinschaft zu stärken.

Vor diesem Hintergrund führten sie im April 2026 den ersten „European Quality Leader Round Table“ als Pilotprojekt durch. Das Ziel bestand darin, ein Forum zu bieten, in dem erfahrene Qualitätsfachleute Erfahrungen austauschen, Ansätze vergleichen, neue Herausforderungen thematisieren und voneinander lernen können. Durch Kombination unterschiedlicher Sichtweisen aus verschiedenen Ländern und Branchen konnten die Teilnehmenden Erkenntnisse gewinnen, die sie in ihren Organisationen anwenden können.

Beim ersten European Quality Leader Round Table waren erfahrene Qualitätsverantwortliche aus verschiedenen Branchen, wie Fertigung, Technologie, Logistik, Telekommunikation, Ingenieurwesen und Unternehmensdienstleistungen, vertreten. Ein zentrales Thema der Diskussion bildete die Tatsache, dass Qualitätsverantwortliche in einem zunehmend volatilen und vernetzten Umfeld agieren. Die Teilnehmenden betonten die Auswirkungen technologischer Umbrüche, geopolitischer Unsicherheiten, Bedenken hinsichtlich der Cybersicherheit, klimabedingter Risiken und sich wandelnder Erwartungen der Stakeholder.

Deutsche Gesellschaft für Qualität
DGQ Weiterbildung GmbH
August-Schanz-Straße 21 A
60433 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 95424 - 333
Fax: (069) 95424 - 280
www.dgq.de

Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH

Versicherungsunternehmen entwickeln Spezialist*innen zunehmend im eigenen Haus

Der Fachkräftemangel stellt Versicherungsunternehmen zunehmend vor die Herausforderung, qualifizierte Spezialist*innen zu gewinnen und langfristig zu binden. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Mitarbeitenden. Produkte werden komplexer, regulatorische Vorgaben anspruchsvoller und die Erwartungen der Kundinnen und Kunden wachsen. Immer mehr Unternehmen setzen deshalb auf den gezielten Aufbau eigener Fachkompetenz.

Mit den „Spezialisten/-innen Inhouse-Schulungen“ bietet die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) Versicherungsunternehmen ein modulares Qualifizierungskonzept, das sich individuell an den jeweiligen Kompetenzbedarf anpassen lässt. Ziel ist es, Fachwissen systematisch im Unternehmen aufzubauen, Spezialist*innen gezielt weiterzuentwickeln und Fachkarrieren nachhaltig zu stärken.

Im Mittelpunkt steht ein modulares Cafeteria-System, mit dem Unternehmen individuelle Lernpfade für unterschiedliche Fachbereiche zusammenstellen können. Gleichzeitig können die „Spezialisten/-innen Inhouse-Schulungen“ auch als klassisches Inhouse-Konzept nach bundesweit etabliertem DVA-Standard durchgeführt werden. Die Inhouse-Schulungen decken zahlreiche Spezialisierungen der Versicherungswirtschaft ab – darunter Underwriting, Schadenmanagement, betriebliche Altersversorgung, Kranken- und Pflegeversicherung sowie weitere Fachgebiete.

Neben der fachlichen Qualifizierung bietet das Konzept Unternehmen die Möglichkeit, bestehende Weiterbildungsmaßnahmen zu ergänzen und unternehmensspezifische Inhalte in die Schulungen zu integrieren. Die Umsetzung erfolgt flexibel – als Präsenzveranstaltung, digitales Lernangebot oder in einer individuell abgestimmten Kombination verschiedener Lernformate.

Weitere Informationen zu den „Spezialisten/-innen Inhouse-Schulungen“ unter: https://www.versicherungsakademie.de/seminar/spezialisten-innen-inhouse-v7692

Digitales Versicherungsmarketing: KI, Customer Journey & Social Media im Fokus

Mit dem neuen Online-Zertifikatslehrgang „Digital Marketing Manager/-in (DVA)“ startet die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) eine Qualifizierung, die KI-Anwendungen, Customer-Journey-Logik und digitale Kanäle im Versicherungskontext zusammenführt – für Marketingteams ebenso wie für vertriebsnahe Funktionen. Im Fokus steht der Transfer in die Praxis: von der strategischen Einordnung aktueller Entwicklungen bis zur umsetzungs- und steuerungsfähigen Aktivierung über Content, Social Media und Controlling. Der Lehrgang ist modular aufgebaut, umfasst 6 Online-Tage und startete erstmals ab 22.9.2026.

Versicherungsmarketing ist kein klassisches Konsumgütermarketing: erklärungsbedürftige Produkte, mehrere Vertriebswege und sensible Daten machen konsistente Customer Journeys – und eine saubere Steuerung digitaler Maßnahmen – zur Schlüsselkompetenz. Gleichzeitig steigt der Druck, KI-Anwendungen so einzusetzen, dass sie entlang von Touchpoints tatsächlich Wirkung entfalten.

In vielen Unternehmen laufen KI-Pilotprojekte, Social-Aktivitäten und Kampagnenplanung noch nebeneinander her – mit uneinheitlichen Zielen, KPIs und Schnittstellen in Vertrieb und Service. Hier setzt der Zertifikatslehrgang „Digital Marketing Manager/-in (DVA)“ an: Er stärkt versicherungsspezifische Umsetzungskompetenz für digitale Kanäle und KI-Use-Cases – mit einer durchgängigen

Logik entlang der Customer Journey und klarem Transfer in Marketing- und vertriebsnahe Praxis.

Was vielen fehlt, ist die Klammer: eine Journey-Logik, die KI, Content, Kanäle und Steuerung in der Versicherungspraxis zusammenbringt – und dabei die Besonderheiten der Branche von der Zielgruppenansprache bis zu rechtlichen Leitplanken mitdenkt.

Inhaltlich bündelt der Lehrgang die folgenden drei Module:

- Versicherungsmarketing Trends: Digitale Ökosysteme, Embedded Insurance & Omnichannel: Das Modul ordnet aktuelle Entwicklungen im Versicherungsmarketing ein – von veränderten Kundenerwartungen bis zu Omnichannel-Ansätzen und neuen Wertschöpfungslogiken wie Embedded Insurance.
- KI entlang der Customer Journey: Der Baustein fokussiert KI-Anwendungen entlang von Touchpoints – von Use Cases über Prompting bis zur Frage, wie sich Personalisierung und Automatisierung sinnvoll in Marketingprozesse integrieren lassen.
- Online-Marketing, Content Marketing und Social Media: Hier geht es um operative Umsetzung – Plattformwahl, Kampagnenplanung, Content-Strategien und Social-Media-Einsatz – ergänzt um Controlling/Optimierung über digitale Kennzahlen sowie rechtliche Rahmenbedingungen im Online-Marketing.

Der Lehrgang ist als berufsbegleitende Online-Qualifizierung konzipiert und richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus Marketing, Kommunikation, Online-Kommunikation, Produktentwicklung, Marktforschung sowie vertriebsnahen Funktionen in Versicherungsunternehmen.

Die drei Module sind einzeln buchbar und können flexibel kombiniert werden. Nach erfolgreichem Abschluss aller drei Module erhalten Teilnehmende das Zertifikat „Digital Marketing Manager/-in (DVA)“. Ergänzend stellt die DVA ein digitales Open Badge als Kompetenznachweis zur Verfügung. Weitere Informationen und Kontakt: Theresa Röder, theresa.roeder@versicherungsakademie.de, Tel. 089 455547-750, https://www.versicherungsakademie.de/seminar/digital-marketing-manager-in-dva-update-fuer-versicherer-ki-customer-journey-social-media-v7697

Insurance Fundamentals

Die Deutsche Versicherungsakademie (DVA) startete am 9. September 2026 das neue englischsprachige Online-Seminar „Insurance Fundamentals“ für internationale Mitarbeitende ohne Versicherungshintergrund, die in ihrer Rolle regelmäßig mit Versicherungsprozessen und -anforderungen arbeiten.

Das Format reagiert auf die wachsende Internationalisierung in Versicherungsunternehmen: Wo internationale Kolleg*innen ohne Insurance-Background in IT, Data oder Finance an versicherungsnahen Themen arbeiten, wird ein gemeinsames Verständnis zentraler Begriffe und Mechanismen zur Grundlage für reibungsärmere Zusammenarbeit.

Mit dem Online-Seminar „Insurance Fundamentals for Professionals new to the Insurance Industry“ bietet die DVA erstmals ein englischsprachiges Grundlagenformat an. Die Reihe läuft vom 9. September bis 18. November 2026 und umfasst acht Online-Sessions à vier Stunden. Sie richtet sich an internationale Mitarbeitende in IT, Data, Finance sowie angrenzenden Projekt- und Prozessrollen, die regelmäßig mit Versicherungs- oder versicherungsnahen Themen arbeiten, ohne selbst Versicherungsspezialist*innen zu sein.

Die Reihe vermittelt ein strukturiertes Verständnis der Versicherungslogik und unterstützt internationale Teams dabei, zentrale Insurance-Begriffe und Zusammenhänge im Arbeitsalltag – insbesondere an Schnittstellen zwischen Business, Technologie und Steuerung – besser einzuordnen. Weitere Informationen und Kontakt: Theresa Röder, theresa.roeder@versicherungsakademie.de, Tel. 089 455547-750 https://www.versicherungsakademie.de/seminar/insurance-fundamentals-for-professionals-new-to-the-insurance-industry-v7694

Deutsche Versicherungsakademie
(DVA) GmbH
Arabellastraße 29
81925 München
Tel.: (089) 455547 - 0
Fax: (089) 455547 - 710
www.versicherungsakademie.de

Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. (DVS)

DVS unterstützt die Reform der deutschen Akkreditierungspraxis

Eine Allianz aus insgesamt 40 Verbänden hat im Januar 2026 ein gemeinsames Positionspapier zur Weiterentwicklung der Deutschen Akkreditierungsstelle GmbH (DAkkS) und der deutschen Akkreditierungspraxis veröffentlicht.

Die Allianz fordert eine zukunftsfähige Ausrichtung des Systems und benennt darin zentrale Herausforderungen im bestehenden Akkreditierungsprozess. Auch der DVS unterstützt die Initiative. Die beiden Zertifizierungsstellen des DVS – die Zertifizierungsstelle für Personalqualifizierung (DVS-PersZert) sowie die Zertifizierungsstelle für Managementsysteme und Produkte (DVS ZERT GmbH) – sind selbst durch die DAkkS akkreditiert und damit direkt von der aktuellen Akkreditierungspraxis betroffen.

Das Positionspapier legt zahlreiche strukturelle Hürden offen, darunter lange Bearbeitungszeiten, hohe bürokratische Aufwände, nationale Sonderwege und fehlende Serviceorientierung. Diese Faktoren beeinträchtigen laut den beteiligten Verbänden zunehmend die Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

Als technisch maßgeblicher Fachverband der Füge-, Trenn- und Beschichtungstechnik stellt der DVS heraus, dass funktionierende Akkreditierungsstrukturen insbesondere für sicherheitsrelevante Branchen unerlässlich sind. Verzögerte oder übermäßig komplexe Verfahren können technologische Weiterentwicklungen behindern und den Marktzugang unnötig erschweren.

Susanne Szczesny-Oßing erneut zur DVS-Präsidentin gewählt

Dipl.-Betriebsw. Susanne Szczesny-Oßing ist am 14. September vom Vorstandsrat des DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. erneut

zur Präsidentin gewählt worden. Sie verlängert damit ihre Amtszeit um weitere vier Jahre.

Bereits seit dem Jahr 2005 engagiert sich Susanne Szczesny-Oßing aktiv in verschiedenen Führungsgremien des Verbandes. Im Jahr 2018 wurde sie erstmals zur Präsidentin des DVS gewählt. Während ihrer Amtszeit hat der DVS seine Strukturen auf Landesverbands- und Bezirksverbandsebene strategisch neu ausgerichtet und damit die Voraussetzungen für eine zukunftsfähige und nachhaltige Verbandsarbeit geschaffen. Außerdem hat sie sich für eine noch engere Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt eingesetzt und die Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements innerhalb des DVS gestärkt.

Susanne Szczesny-Oßing war mehr als 40 Jahre im Familienunternehmen EWM tätig, das 1957 von ihrem Großvater gegründet wurde. Im Jahr 2005 trat sie in die Geschäftsführung ein und führte die EWM-Gruppe von 2020 bis Oktober 2025 als Vorsitzende der Geschäftsleitung zusammen mit ihrer Familie. Seit November 2025 steht sie dem Unternehmen als externe Senior Advisorin zur Seite.

Darüber hinaus übernimmt sie ehrenamtlich Verantwortung in zentralen wirtschaftlichen Gremien und Verbänden, unter anderem als Präsidentin des DVS und der IHK Koblenz sowie als Vorsitzende des DIHK-Ausschusses für Industrie und Forschung. Sie engagiert sich zudem für die Förderung junger Menschen und wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie als „Vorbild Unternehmerin“ berufen, um die Initiative „FRAUEN unternehmen“ bundesweit zu unterstützen. Für ihr wirtschaftliches und gesellschaftliches Engagement wurde Susanne Szczesny-Oßing Anfang des Jahres mit der Wirtschaftsmedaille des Landes Rheinland-Pfalz ausgezeichnet.

Netzwerk CONNECT HLB für handgeführte Laserstrahlmaterialbearbeitung

Fachleute für handgeführte Laserstrahlmaterialbearbeitung treffen sich künftig im DVS. Unter dem Namen „CONNECT HLB“ entsteht ein neues Kompetenznetzwerk, in dem Teilnehmende aus Industrie und Forschung das aufstrebende Verfahren weiterentwickeln und technische Standards regeln. Das handgeführte Laserstrahlmaterialbearbeiten von metallischen Werkstoffen ist ein Verfahren, das bereits lange bekannt ist, jedoch erst seit kurzer Zeit durch seine Verfügbarkeit immer häufiger eingesetzt wird. Insbesondere das handgeführte Laserstrahlschweißen setzt sich zunehmend als Alternative zu klassischen Schweißverfahren durch und etabliert sich in der Branche. Doch Laserstrahlverfahren umfassen ein breites Spektrum der Materialbearbeitung: Vom Schweißen über das Trennen bis zum Reinigen reichen die Einsatzmöglichkeiten.

Der DVS wird seine Aktivitäten in diesem Themenfeld weiter intensivieren und ein starkes Netzwerk aufbauen, das die Technologie nachhaltig für den Einsatz am Industriestandort Deutschland etabliert. Ziel ist es, praxisnahe Lösungen für die handgeführte Laserstrahlmaterialbearbeitung zu entwickeln und Wissen aus der Technik, Bildung und Forschung zu bündeln. Darüber hinaus wird „CONNECT HLB“ Qualifizierung sichtbarer machen und die sichere, produktive Anwendung in Betrieben unterstützen.

Neustart der Arbeitsgruppe „Fügen im Handwerk“

Die DVS-Arbeitsgruppe AG A 10 „Fügen im Handwerk“ knüpft wieder an ihre frühere Arbeit an. Im Fokus steht die Aktualisierung der bestehenden Richtlinien für das Handwerk. Zudem sollen neue Fachleute aus dem Handwerk, aus Verbänden, Handwerkskammern, Innungen oder Instituten gewonnen werden, die die AG A 10 bei diesem Vorhaben unterstützen. Insgesamt liegen zehn DVS-Richtlinien vor, die überarbeitet werden.

Die Themengebiete sind Schweißen, Kleben und Löten in der handwerklichen Anwendung sowie Qualitätssicherung beim Schweißen. Derzeit werden die Richtlinien DVS 1902-1 und 1902-2 gemeinsam mit dem ZVSHK – Zentralverband Sanitär Heizung Klima, dem DVGW - Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. sowie einem Heizungs- und Sanitärfachbetrieb überarbeitet.

DVS-PersZert: Notifizierung für die Druckgeräterichtlinie erneuert

DVS-PersZert hat seine Notifizierung als Personalzertifizierungsstelle für die Druckgeräterichtlinie erfolgreich verlängert. Die Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik (ZLS) hat DVS-PersZert erneut berechtigt, Personal im Anwendungsbereich der Druckgeräterichtlinie zu qualifizieren und zu zertifizieren. Mit der erfolgten Verlängerung gilt die Anerkennung bis zum 18. Juli 2031. Damit bestätigt die ZLS abermals, dass alle Einrichtungen im DVS-PersZert-System zuverlässig, fachkundig und leistungsfähig arbeiten. Unternehmen und Fachkräfte können sich auch in den kommenden fünf Jahren auf das anerkannte Zertifizierungsverfahren verlassen. Die verlängerte Notifizierung sichert die kontinuierliche Qualifizierung und Zertifizierung von Personal im Bereich der Druckgeräterichtlinie.

DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V.
Aachener Straße 172
40223 Düsseldorf
Tel.: (0211) 1591 - 0
Fax: (0211) 1591 - 200
www.dvs-home.de

Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW)

Das neue DVGW-Bildungsprogramm 2027

Kompetenzen für die Versorgungswelt von morgen

Das neue DVGW-Bildungs- und Qualifikationsprogramm 2027 unterstützt Fachkräfte und Unternehmen dabei, die Herausforderungen von Energietransformation, Digitalisierung, KI und dem demografischen Wandel erfolgreich zu meistern. Das Angebot bündelt aktuelle Weiterbildungen zu den zentralen Zukunftsthemen der Energie- und Wasserwirtschaft und verknüpft technisches Regelwerk, Forschung und Praxis. Neu sind unter anderem Schulungen zur Rohrnetz- und Methanemissionsüberprüfung, erweiterte internationale Angebote der H_2 Academy by DVGW sowie digitale Lernformate für Onboarding und Systemverständnis. Insgesamt stehen mehr als 300

Präsenz-, Online- und E-Learning-Angebote zur Verfügung: dvgw-veranstaltungen.de/bildungsprogramm

Kostenfreies Impulsforum Bildung am 12.11.2026: Erfolgsfaktor Führungskultur

Die kostenlose Informationsveranstaltung beleuchtet am 12.11.2026 von 9-12 Uhr die wachsende Bedeutung einer modernen Führungskultur in der Versorgungswirtschaft. Sie zeigt, wie Führungskräfte Mitarbeitende stärken, Veränderungen erfolgreich begleiten und Vertrauen als Erfolgsfaktor etablieren können. Fachimpulse und Praxisbeispiele vermitteln konkrete Ansätze zur Gestaltung einer leistungsfähigen Unternehmenskultur. Die Veranstaltung wird gemeinsam mit dem AGFW durchgeführt: dvgw-veranstaltungen.de/impulsforum

Neuer Meisterstandort in Kaiserslautern

Ab März 2027 wird Kaiserslautern neuer Standort für die Netzmeisterfortbildung in den Bereichen Gas, Wasser und Fernwärme. In Kooperation mit den SWK Stadtwerken Kaiserslautern entsteht ein regionales Qualifizierungsangebot, das Fachkräften wohnortnahe Aufstiegschancen eröffnet und die Fachkräftesicherung in der Versorgungswirtschaft unterstützt. Die Lehrgänge werden im Blockunterricht durchgeführt und bereiten gezielt auf Fach- und Führungsaufgaben sowie die Meisterprüfung vor. Mit dem neuen Standort stärkt der DVGW sein Weiterbildungsangebot in Rheinland-Pfalz und setzt ein Zeichen für die Zukunft der beruflichen Bildung in der Westpfalz.

DVGW und HTI Eisen-Rieg besiegeln Kooperation

Der DVGW und die HTI Eisen-Rieg KG haben auf der IFAT 2026 in München eine Kooperation zur Stärkung der praxisnahen Fachkräftequalifizierung im Energie- und Wassersektor vereinbart. Ziel ist es, bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildungsangebote für die Gas-, Wasser- und Energieversorgung sowie erneuerbare Energien weiter auszubauen. In der HTI-Praxiswelt Rhein-Main-Neckar sollen künftig Theorie- und Praxisschulungen noch enger verzahnt und gezielt auf die Anforderungen der Branche ausgerichtet werden. Die Zusammenarbeit umfasst die Regionen Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland und reagiert auf den steigenden Fachkräftebedarf in kritischen Infrastrukturen.

Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW)
Josef-Wirmer-Straße 1-3
53123 Bonn
Tel.: (0228) 9188 - 5
Fax: (0228) 9188 - 990
www.dvgw.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

KI und die Transformation der Berufs- und Bildungsberatung

Erkenntnisse aus der Evaluation des E-KI-B-Projekts

In vielen Berufsfeldern steigt seit Jahren der Anteil an Tätigkeiten, die theoretisch von Künstlicher Intelligenz übernommen werden könnten (Grienberger et al., 2024). Gleichzeitig wächst das Potenzial, KI gezielt als Unterstützung im Arbeitsalltag einzusetzen. Bereits 2025 gab eine Mehrheit der befragten Beschäftigten in Deutschland an, generative KI als hilfreiches Tool am Arbeitsplatz zu nutzen (Arntz, 2025). Mit Blick auf die Berufs- und Bildungsberatung ist Künstliche Intelligenz daher zweifach von Bedeutung: zum einen, weil KI die Berufslandschaft in Deutschland nachhaltig verändern wird, zum anderen aber auch, weil KI für die Beratungstätigkeit selbst vielfältige neue Potenziale eröffnet, um Beratung effizienter und besser zu gestalten.

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) evaluierte für die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) einen KI-Prototyp, der im Projekt „Einbindung von KI in die Berufsberatung und in die Ausbildung von Beraterinnen und Beratern auf der Basis von Spracherkennung“ (E-KI-B) entwickelt wurde.

Der Prototyp hilft Beratenden dabei, ihr Vorgehen stärker an den Bedürfnissen und Erwartungen der Ratsuchenden auszurichten. Zu diesem Zweck simuliert er ein Beratungsgespräch mit einer fiktiven Person. Im Rahmen der Simulation kann sich mit der ratsuchenden Person unterhalten werden (analog zu einem klassischen Beratungsgespräch), wobei man im Laufe des Gesprächs Unterstützung durch einen KI-Avatar namens „Nova“ einholen kann.

Nova analysiert z.B. im Hintergrund den bisherigen Gesprächsverlauf und schlägt auf dieser Basis Kriterien für eine Suche auf BERUFENET – dem Informationsportal der Bundesagentur für Arbeit – vor oder liefert auf Anfrage Vorschläge für weitere Fragen, wenn das Gespräch ins Stocken kommt. Die Suche auf BERUFENET selbst lässt sich im Rahmen des Prototyps auf Knopfdruck durchführen, wobei eine Auswahl vielversprechender Berufe auf dem Bildschirm präsentiert wird. Nach einer Suche auf BERUFENET erstellt Nova wiederum eine Zusammenfassung der Suchergebnisse oder schlägt auf Wunsch eine Reihe von Fragen vor, über die sich die Suchergebnisse mit den Eigenschaften der ratsuchenden Person in Einklang bringen lassen (wobei Nova auch konkrete Antwortvorschläge macht, wenn sich eine Frage auf Basis des bisherigen Gesprächsverlaufs bereits beantworten lässt).

Dabei ist Nova bewusst so konzipiert, dass sie Vorschläge macht, die von dem/der Beratenden validiert und nach eigenem Ermessen in den Gesprächsverlauf einbezogen werden können. Beispielsweise lassen sich die Suchbegriffe, die Nova auf Basis des Gesprächsverlaufs vorschlägt, manuell editieren, bevor man eine Suche nach passenden Berufen in Auftrag gibt. Auch Annahmen über die ratsuchende Person werden von Nova lediglich als Antwortvorschläge unterbreitet und nicht automatisch übernommen.

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit erprobte den Prototyp rund um KI-Avatar Nova u.a. in Veranstaltungen mit Beratenden, Expert*innen und Studierenden der HdBA. Auf dieser Basis wurde der Prototyp vom f-bb evaluiert. Insgesamt gingen in die Evaluation neben einer eigenständigen Erprobung des Prototyps durch das f-bb qualitative Angaben aus Fokusgruppeninterviews mit insgesamt 43 Teilnehmenden ein, sowie quantitative Angaben von insgesamt 97 befragten Personen. Im Rahmen der Evaluation konnten zahlreiche Anregungen für die Weiterentwicklung des Prototyps herausgearbeitet werden (von konkreten Design-Vorschlägen bis zu ergänzenden Funktionen).

Die Ergebnisse belegen das Potenzial des gewählten Ansatzes: Beispielsweise stimmten 86,63% der Befragten zu, dass die KI-Anwendung in ähnlicher Form ein sinnvoller Bestandteil hybrider Beratung sein könnte – ganze 92,71% gaben an, der Einsatz von KI könne Impulse für das Beratungsgespräch bieten. Große Bedenken, KI in der Beratung einzusetzen, äußerte mit 20,83% nur eine Minderheit der Befragten – darunter Studierende vergleichsweise häufiger als Beratende und Expert*innen.

Insgesamt bescheinigt die Evaluation dem Ansatz ein großes Potenzial, die Zukunft der Berufsberatung maßgeblich zu beeinflussen – ein Ansatz, bei dem KI als hilfreiches Tool konzipiert wird, nicht als automatisierter Ersatz für menschliche Beratung. Ausführliche Details liefert der Evaluationsbericht zur „Einbindung von KI in die Berufsberatung und in die Ausbildung von Beraterinnen und Beratern auf der Basis von Spracherkennung (E-KI-BB)“.

Sozialpartnerschaft stärkt Demokratie und Gesundheit im Betrieb

Demokratie ist kein abstraktes Konzept, sondern wird dort erfahrbar, wo Menschen ihren Arbeitsalltag gemeinsam gestalten. Das bundesweite Modellprojekt „Demokratie, Gleichstellung und Vielfalt im Betrieb“, umgesetzt von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF) und begleitet von der Regiestelle „Wandel der Arbeit“ – einer Arbeitsgemeinschaft des f-bb und des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben e.V. – setzt genau hier an. Der Betrieb wird als Lern- und Erfahrungsraum für demokratische Kompetenzen verstanden. Ziel ist es, demokratische Werte wie Beteiligung, Fairness und gegenseitigen Respekt nachhaltig im Arbeitsalltag zu verankern und so die Demokratiekompetenz von Beschäftigten zu stärken.

Im Projekt werden Demokratie, Gleichstellung und Vielfalt nicht isoliert betrachtet, sondern als eng miteinander verbundene Voraussetzungen für eine demokratische Unternehmenskultur. Demokratische Beteiligung ermöglicht Teilhabe, Gleichstellung schafft faire Zugänge zu Entscheidungsprozessen und Vielfalt erweitert Perspektiven innerhalb betrieblicher Aushandlungsprozesse. In praxisnahen Modulen bearbeiten die teilnehmenden Unternehmen u.a. Themen wie Haltung, kollegiales Miteinander und werteorientierte Führung. Beschäftigte unterschiedlicher Hierarchieebenen wirken aktiv mit und entwickeln gemeinsam Lösungen für ihren betrieblichen Kontext.

Nachhaltige Stärkung demokratischer Handlungskompetenzen

Durch Qualifizierungen, betriebliche Modellprojekte und den Austausch mit weiteren Unternehmen und Sozialpartnern werden demokratische Prozesse nicht nur reflektiert, sondern konkret erprobt. Manche der teilnehmenden Betriebe planen zum Beispiel betriebseigene Demokratie-Aktionstage oder erarbeiteten konkrete Argumentationshilfen gegen (rechts-)populistische Parolen. Die im Betrieb gemachten Erfahrungen wirken dabei über den Arbeitsplatz hinaus. Wer Beteiligung, Mitsprache und respektvollen Umgang im Arbeitskontext erlebt, überträgt diese Haltung auch in andere gesellschaftliche Bereiche. Der sozialpartnerschaftliche Ansatz spielt dabei eine zentrale Rolle: Neben der IG Metall und Verdi sind auch regionalspezifische Unternehmensverbände in das Vorhaben eingebunden, um Projekterkenntnisse zukünftig auch branchenübergreifend sichtbar zu machen.

Betriebliche Partizipation als Schlüssel nachhaltiger Gesundheitsförderung

Besonders der Zugang und die aktive Einbindung der Bundes- und Landesinnungen als Sozialpartner spielt auch in den Projekten von Basiknet Gesellschaft für Arbeitsschutz mbH eine zentrale Rolle. Gesundheit und Arbeitssicherheit im Handwerk sind eng mit der konkreten Ausgestaltung betrieblicher Arbeitsprozesse verbunden. Vor diesem Hintergrund setzt das Projekt „Gemeinsam für gesundes Arbeiten im Handwerk“ von Basiknet an, um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in kleinen und mittelständischen Handwerksbetrieben systematisch zu etablieren.

Das Projekt qualifiziert bundesweit Beschäftigte, Führungskräfte und betriebliche Interessenvertretungen in den Gewerken Gerüstbau, Dachdecker sowie Maler und Lackiererhandwerk für sicheres und gesundes Arbeiten. Methodisch basiert der Ansatz auf einem dreistufigen Verfahren aus Bestandsaufnahme, gemeinsamer Maßnahmenplanung und begleiteter Umsetzung. Zentrale Instrumente sind dabei unter anderem Betriebsbegehungen, anonyme Beschäftigtenbefragungen sowie moderierte Ideen- und Strategie-Workshops. Diese Formate ermöglichen es, arbeitsbedingte Belastungen aus Sicht der Beschäftigten sichtbar zu machen und praxisnahe Lösungen gemeinsam zu entwickeln.

Besondere Bedeutung kommt der Qualifizierung sogenannter Gesundheitslotsen zu. Als innerbetriebliche Ansprechpersonen fungieren sie als Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene und tragen dazu bei, gesundheitsbezogene Anliegen dauerhaft im Betrieb zu verankern.

Beide Projekte verdeutlichen, wie zentral Sozialpartnerschaft für die Gestaltung zukunftsfähiger Arbeitswelten ist. Durch die aktive Einbindung von Beschäftigten, Interessensvertretungen und Verbänden entstehen tragfähige Lösungen, die sowohl demokratische Kompetenzen als auch Gesundheit nachhaltig stärken. Die Erfahrungen zeigen: Gemeinsames Handeln auf Augenhöhe ist eine wesentliche Voraussetzung für wirksame und langfristige Veränderungen im Betrieb.

Mehr Infos:

- Demokratie, Gleichstellung und Vielfalt im Betrieb
- Gemeinsam für gesundes Arbeiten im Handwerk

KI in der Grundbildung?!

Mehrwert für Lernende und Lehrende

Menschen mit Schreibschwäche schreiben, wie sie sprechen, und beachten dabei nicht die Regeln der Groß- und Kleinschreibung. Satzzeichen verwenden sie kaum. Aus Scham vermeiden sie vor allem im offiziellen Kontext den Schriftverkehr und haben so Nachteile im Umgang mit Behörden und im Arbeitsleben. KI-Schreibassistenten wie „DeepL Write“ können ihnen dabei helfen, E-Mails an Kolleg*innen, Nachrichten an die Lehrkräfte ihrer Kinder oder

die Kündigung eines Abos fehlerfrei zu formulieren. Bei richtiger Nutzung können solche KI-Tools für gering literalisierte Erwachsene zu einer wichtigen Stütze im Alltag werden.

Betroffene besitzen zwar meist ein Smartphone, nutzen dieses jedoch häufig nur zum Telefonieren und zum Versenden von Sprachnachrichten. Das bedeutet, dass sie erst an die digitale Technik herangeführt werden müssen, um das Angebot an frei zugänglichen Alltags- und Lernhilfen für sich nutzen zu können. Lehrkräfte in Grundbildungskursen begleiten sie dabei. Auf der Lernplattform DIGIalpha erfahren Lehrkräfte, wie sie (digitale) Grundkompetenzen von Lernenden fördern können. Über einen Methodenkoffer mit Filterfunktion erhalten sie Zugang zu Tools und Apps, die kostenlos und ohne Anmeldung genutzt werden können. Unterrichtsleitfäden zeigen ihnen, wie sie solche digitalen Werkzeuge in ihren Unterricht integrieren können. In einem Learning Nugget werden Lehrkräfte dazu angeregt, KI-Schreibassistenten wie "DeepL Write" bei Lernenden zur Korrektur von Texten und zum Üben einzuführen.

Die Nutzung solcher Hilfsmittel in einem geschützten Rahmen kann Hemmschwellen abbauen. Sie bereitet Lernende jedoch nur bedingt auf den Umgang mit textgenerierenden KI-Systemen wie ChatGPT vor. Denn zum reflektierten Einsatz von Chatbots auf Basis künstlicher Intelligenz gehört auch das Wissen um deren Grenzen und Risiken. KI-Antworten können fehlerhaft sein, selbst wenn sie sprachlich einwandfrei formuliert sind. Dies zu erkennen, ist insbesondere für gering literalisierte Erwachsene eine Herausforderung. Denn Personen ohne kritische Lese- und Schreibkompetenz können nur schwer mit den Anforderungen des Datenschutzes, stereotypen Verzerrungen und Falschmeldungen umgehen, die mit der Nutzung von textgenerierender KI einhergehen. Umso wichtiger ist es deshalb, einen zielgerichteten Umgang mit KI in Grundbildungsangebote zu integrieren. Die Lernenden sollen aber digitale Medien nicht nur zum Ausgleich von Grundbildungsdefiziten nutzen, sondern durch den Gebrauch solcher Hilfsmittel gleichzeitig ihre (digitalen) Grundkompetenzen ausbauen. Dies gelingt durch eine grundbildungssensible Lernbegleitung, die darauf ausgelegt ist, die Selbstwirksamkeitserwartung der Lernenden zu stärken.

Für Kursleitungen und Lernbegleitende selbst kann generative KI eine spürbare Entlastung im Arbeitsalltag sein. Dabei ersetzt sie nicht die pädagogische Erfahrung, sondern ist ein praktisches Werkzeug zur Unterrichtsvorbereitung und -gestaltung. KI-Systeme können dabei helfen, Zeit zu sparen, Materialien passgenauer aufzubereiten und Lernangebote besser an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen. Wie das funktioniert, zeigt der TAXI-Leitfaden (kurz für: Trainings-Ansprechpartner*in + Innovation). Die im Rahmen des Projekts „AoG-plus-TQ“ entwickelte Handreichung mit einer umfangreichen Materialsammlung unterstützt pädagogische Fachkräfte dabei, Lernende gezielt zu fördern, bestehende Hürden abzubauen und auch jene zu erreichen, deren Potenziale bislang ungenutzt bleiben. Der Ansatz ist in verschiedene Maßnahmenformate integrierbar. Er wurde entwickelt, um für Menschen mit Grundbildungsbedarf in Zeiten einer sich wandelnden Arbeitswelt den Grundbildungspfad bis zur beruflichen (Teil-)Qualifizierung (TQ) zu ebnen.

Der Einsatz von KI in der Grundbildung bietet einen Mehrwert für Lernende und Lehrende. Für Lernende wirkt sie einerseits als Lern- und Alltagshilfe und fördert andererseits AI-Literacy. Lehrkräfte werden vor allem bei der Unterrichtsvorbereitung entlastet.

Weitere Infos:
Projekt „DIGIalpha“: Lernen lernen – digital und literal
Projekt „AoG-plus-TQ“: Konzertierte Kommunikations- und Vertriebsstrategie für innovative Maßnahmenformen: Grundbildungspfad zur beruflichen (Teil-)Qualifizierung Arbeitsloser und Beschäftigter (AoG-plus-TQ)

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
Tel.: (0911) 27779 - 0
Fax: (0911) 27779 - 50
www.f-bb.de

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw) gGmbH

„Fachberater*in für Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz (FPG)“

Psychische Belastungen und Erkrankungen gehören zu den größten Herausforderungen in der modernen Arbeitswelt. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist ein wichtiges Instrument, um Gefährdungen zu identifizieren und zu reduzieren. Unternehmen benötigen deshalb qualifizierte Ansprechpartner*innen, die Beschäftigte professionell unterstützen und präventive Strukturen wirksam mitgestalten können.

Die Online-Ausbildung vermittelt in 6 Modulen (20.10.-17.11.2026) umfassendes Grundlagenwissen und anerkannte Methoden zur praktischen Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und zur Entwicklung geeigneter Präventionsmaßnahmen im Unternehmen. Information und Anmeldung

Nebenamtliche betriebliche Suchtarbeit (BSA)

Das Ausbildungsprogramm versetzt Mitarbeitende in die Lage, nebenamtlich ein Angebot zur Suchtprävention und zur Unterstützung Betroffener im Unternehmen umzusetzen. Der Basiskurs, der den Qualitätskriterien der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) folgt, findet im Großraum Hamburg in verschiedenen Suchthilfeeinrichtungen statt: 11.11.2026-27.5.2027. Informationen: https://www.faw.de/kurs/eca-92657/betriebliche-suchtarbeit

Für ausgebildete Suchthelfer*innen bietet das Aufbauseminar: „Partydrogen und die Relevanz für die betriebliche Suchtarbeit & Stressbewältigung ist Suchtprävention“ neue Impulse und Austausch: 25.11.-27.11.2026 im EBH Hermannsburg.

Certified Disability Management Professional (CDMP)

Der Lehrgang Certified Disability Management Professional (CDMP) bildet BEM-Berater*innen zu Experten im Betrieblichen Eingliederungsmanagement aus und schließt mit einer Zertifizierung durch die DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) ab.

Die Anmeldephase für 2027 läuft:

Online-Kurs in 17 Modulen (Tage) zwischen dem 16.3.27 und dem 29.9.27.

Kompaktkurs „Sommerakademie CDMP“ – Präsenzschulung in Hamburg – 10 Module (Tage) zwischen dem 31.5.27 und dem 2.7.27. Information und Anmeldung: https://www.faw.de/kurs/eca-91622/ausbildung-zum-certified-disability-management-professional-cdmp

Neuer Imagefilm der Beruflichen Trainingszentren (BTZ)

Menschen nach einer psychischen oder neurologischen Erkrankung zurück ins Arbeitsleben zu begleiten, gelingt in den BTZ der faw in multiprofessionellen Teams. Der neue Imagefilm der Beruflichen Trainingszentren der faw zeigt aus Sicht der Mitarbeitenden, wie berufliche Rehabilitation diesen Weg unterstützt und welche Menschen und Professionen dahinterstehen.

https://www.youtube.com/watch?v=PHBXj5zPQmI

TQ als Weiterbildungsinstrument – am Beispiel faw und REWE

Teilqualifizierungen (TQ) bieten einen modularen, praxisnahen und flexiblen Weg, um (wieder) erfolgreich ins Berufsleben einzusteigen. Das Beispiel TQ Verkauf in Kooperation mit REWE Deutschland zeigt in einem Video einen Einblick in die Teilqualifikationen der faw.

https://www.youtube.com/watch?v=bbG13vxOQ3I

Fortbildungsakademie der
Wirtschaft (faw) gGmbH
Burgmauer 60
50667 Köln
Tel.: (06021) 44478 - 90
Fax: (06021) 44478 - 99
www.faw.de

TÜV SÜD Akademie GmbH

Neues Jahresprogramm der TÜV SÜD Akademie

Künstliche Intelligenz, neue regulatorische Anforderungen, nachhaltiges Wirtschaften und der Wandel industrieller Prozesse verändern die Anforderungen an Fach- und Führungskräfte. Um Unternehmen und Beschäftigte bei dieser Transformation zu unterstützen, hat die TÜV SÜD Akademie ihr Jahresprogramm 2027 zusammengestellt.

Chief AI Officer: KI strategisch steuern

Künstliche Intelligenz entwickelt sich zunehmend zu einem strategischen Erfolgsfaktor für Unternehmen. Neu im Programm der TÜV SÜD Akademie ist deshalb die modulare Ausbildung zum Chief AI Officer (CAIO). Die Qualifizierung richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die KI-Initiativen systematisch bewerten, priorisieren und in ihre Organisation integrieren möchten. Der Lehrgang vermittelt Kompetenzen für die strategische Steuerung von KI-Projekten und schließt mit einem Zertifikat ab.

Nachhaltiges Wirtschaften und Elektromobilität weiterhin im Fokus

Nachhaltiges Wirtschaften bleibt auch 2027 ein Schwerpunkt des Jahresprogramms. Die neuen Angebote zu Carbon Management und Kreislaufwirtschaft unterstützen Unternehmen dabei, Nachhaltigkeitsstrategien umzusetzen und sich auf regulatorische Anforderungen vorzubereiten. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Anforderungen der EU-Batterieverordnung (EUBR). Sie stellt entlang des gesamten Batterielebenszyklus konkrete Anforderungen an Nachhaltigkeit, Sicherheit, Kennzeichnung, Kreislauffähigkeit und Recycling. Für Unternehmen der Batterieindustrie sind insbesondere die Konformitätsbewertung und CE-Kennzeichnung, der Carbon Footprint sowie der digitale Batteriepass relevant. Ab dem 18. Februar 2027 ist dieser für bestimmte Batteriekategorien verpflichtend.

Im Bereich Hochvolt bietet die TÜV SÜD Akademie kompakte Trainingsformate nach DGUV-Vorgaben an, die theoretische Grundlagen mit praxisnahen Übungen in einem Kurs verbinden. Damit unterstützt sie Unternehmen bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden für die Anforderungen einer zunehmend elektrifizierten Mobilität.

Photovoltaik: Fachwissen für Planung, Installation und Betrieb

Mit einem neuen Themenfeld zur Photovoltaik erweitert die TÜV SÜD Akademie ihr elektrotechnisches Weiterbildungsangebot. Die Kurse vermitteln Fachwissen für unterschiedliche Aufgaben entlang des Lebenszyklus von Photovoltaikanlagen, von der fachgerechten Planung und Installation bis zum sicheren Betrieb. Damit unterstützt das Angebot Fachkräfte und Unternehmen dabei, Kompetenzen für den weiteren Ausbau erneuerbarer Energien aufzubauen.

Maschinensicherheit: Training und Personenzertifizierungen

Auch im Bereich Maschinensicherheit wird das Angebot ausgebaut. Hintergrund sind die Anforderungen der EU-Maschinenverordnung (EU) 2023/1230. Das neue Training „Experte für Maschinensicherheit“ vermittelt praxisorientiertes Wissen für die sichere und rechtskonforme Gestaltung von Maschinen. Ergänzend unterstützen neue Personenzertifizierungen Fachkräfte dabei, ihre Kompetenzen in Risikobeurteilung, Konformitätsbewertung und Maschinensicherheit nachzuweisen. Unternehmen können so Know-how für die Umsetzung regulatorischer Anforderungen systematisch aufbauen und sichtbar belegen.

Für Bau- und Immobilienverantwortliche – neue Aus- und Weiterbildungen

Auch für Bauverantwortliche, Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Planer und Projektleiterinnen bietet das Jahresprogramm neue Qualifizierungen. Dazu zählen die Ausbildung zum freien Brandschutz-Sachverständigen, die Ausbildung zum Bauleiter – TÜV, neue Schulungen zum Baurecht sowie eine Ausbildungsreihe zur Gebäudeautomation. Die Angebote bündeln technisches, rechtliches und organisatorisches Wissen für verantwortungsvolle Aufgaben in Planung, Ausführung und Betrieb von Gebäuden.

Zwischen Regulierung und Innovation: Neues Themenfeld Pharma

Mit dem Ausbau des Angebots im Bereich Good Manufacturing Practice (GMP) reagiert die TÜV SÜD Akademie auf die hohen Qualitäts- und Regulierungsanforderungen in der pharmazeutischen Industrie. Die Schulungen vermitteln praxisnahes Wissen zu den regulatorischen

Anforderungen der pharmazeutischen Herstellung und Qualitätssicherung – von Grundlagenkursen bis hin zur Qualifizierung als GMP-Auditorin oder GMP-Auditor.

Teilnehmende erwerben die Kompetenz, nationale und internationale Vorgaben sicher anzuwenden und in ihre betriebliche Praxis zu integrieren. Die neue Seminarreihe unterstützt Unternehmen dabei, Compliance sicherzustellen und Qualitätsstandards nachhaltig zu verankern.

Praxisnahe Weiterbildung für die Logistik von morgen

Gemeinsam mit der Technischen Universität München erweitert die TÜV SÜD Akademie ihr modulares Weiterbildungsangebot für die Logistik. Zur modularen Weiterbildung „Technologiemanager Logistik TÜV/TUM“ und „Prozessmanager Logistik TÜV/TUM“ kommt neu der Lernpfad „Logistikplaner TÜV/TUM“ hinzu. Er befähigt Fach- und Führungskräfte, Logistiksysteme strukturiert zu planen, Varianten methodisch zu entwickeln und die Wirtschaftlichkeit von Lösungen zu bewerten. Ein Einführungsmodul, fünf Vertiefungsmodule, eine Projektarbeit und ein Praxistag am Lehrstuhl für Fördertechnik Materialfluss Logistik der TUM verbinden theoretische Grundlagen mit einem durchgängigen Planungsbeispiel. Ab Mitte 2027 können alle drei Weiterbildungspfade durch einen gemeinsamen Abschluss kombiniert werden.

Alle Themen und Termine des Seminarprogramms 2027 der TÜV SÜD Akademie gibt es online unter www.tuvsud.com/akademie/seminare-a-z.

Virtual Reality für Berufsschüler

Einen Hallenkran sicher zu bedienen, gehört in vielen Fertigungsindustrien zur beruflichen Praxis. Die Berufsschule Regen hat jetzt in Zusammenarbeit mit der TÜV SÜD Akademie ein Ausbildungskonzept umgesetzt, das den Erwerb eines Hallenkranscheins bereits während der regulären Berufsausbildung ermöglicht.

Kern des Ansatzes ist ein VR-gestütztes Trainingssystem, das theoretische Lerninhalte mit simulationsbasierter Praxis verbindet. Im Rahmen des Schulversuchs „clever clustern – gut vernetzt in den Beruf“ durchliefen Auszubildende aus den drei beruflichen Fachrichtungen Metalltechnik, Bau/Holz sowie Lagerlogistik ein strukturiertes Trainingsprogramm mit virtuellen Übungsszenarien.

Die eingesetzte Kombination aus VR-Brille und digitaler Simulation bildet typische Arbeitsabläufe beim Einsatz von Hallenkranen ab. Dazu zählen insbesondere die korrekte Lastaufnahme, das sichere Verfahren von Lasten sowie die Navigation durch vorgegebene Parcours.

Das VR-Training schafft eine kontrollierte Lernumgebung, in der Abläufe standardisiert, reproduzierbar und ohne Gefährdung trainiert werden können. Dadurch werden grundlegende Sicherheitsprinzipien frühzeitig vermittelt und Fehlhandlungen ohne reale Risiken korrigierbar. Gleichzeitig ermöglicht der simulationsbasierte Ansatz eine schrittweise Kompetenzentwicklung, bevor der Übergang in reale Arbeitsumgebungen erfolgt.

Nach Abschluss der virtuellen Trainingsphasen legten die Teilnehmenden der Berufsschule Regen eine praktische Prüfung unter Realbedingungen ab, die von einem TÜV SÜD-Kranausbilder durchgeführt wurde. Bewertet wurden unter anderem die normgerechte Lastaufnahme, die sichere Lastführung sowie die präzise Steuerung des Krans im definierten Prüf-Parcours. Alle Teilnehmenden bestanden die Prüfung und erhielten ein Zertifikat zum Führen von Hallenkranen. Weitere Informationen zu den virtuellen Trainings der TÜV SÜD Akademie gibt es unter ivee.me.

Arbeitssicherheit für das Bedienen von Hochvolt- und Gasantriebssystemen

Mit der zunehmenden Verbreitung von Elektro-, Hybrid- und wasserstoffbetriebenen Fahrzeugen steigen die Anforderungen an die Arbeitssicherheit. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) schreibt vor, dass Beschäftigte, die Fahrzeuge mit Hochvolt- oder Gasantriebssystemen in einem ähnlichen Umfang wie ein Fahrer bedienen, im Sinne der Arbeitssicherheit zu sensibilisieren sind. Ziel ist es, Gefährdungen, die durch Elektrizität und Gas entstehen können, zu erkennen und Unfälle zu vermeiden. Die entsprechende Befähigung muss aktuell sein und den Tätigkeiten entsprechen. TÜV SÜD informiert, wer von den Sensibilisierungen betroffen ist und was sie inhaltlich umfassen.

Die DGUV-Verpflichtung zur Sensibilisierung betrifft eine breite Zielgruppe: Mitarbeitende in Service-Werkstätten, bei Automobilherstellern und Zulieferern ebenso wie Beschäftigte in Forschung und Entwicklung. Denn auch Personen, die keine direkten Arbeiten an den Systemen durchführen, können Risiken ausgesetzt sein – etwa beim Bedienen, Prüfen oder Bewegen der Fahrzeuge. Eine grundlegende Sensibilisierung bildet daher die Basis für sicheres Arbeiten im Umfeld dieser Antriebstechnologien.

Qualifizierung für Arbeiten an Fahrzeugen mit Hochvoltsystemen – DGUV Information 209-093

Im Bereich der Bedienung von Hochvoltsystemen stehen insbesondere elektrische Gefährdungen, typische Fahrzeugkomponenten sowie grundlegende Schutzmaßnahmen im Fokus. Wenn Hochvoltkomponenten nicht erkannt oder falsch eingeschätzt werden, ist die Gefahr für Elektrounfälle gegeben. Die DGUV fordert daher eine entsprechende Unterweisung, bevor Tätigkeiten wie das Bedienen, Reinigen oder Laden der Fahrzeuge aufgenommen werden.

Qualifizierung für Arbeiten an Fahrzeugen mit Gasantrieb – DGUV FBHM-099 (E/1E/1S)

Auch Gasantriebssysteme, insbesondere mit Wasserstoff, erfordern spezielles Grundwissen. Die physikalischen Eigenschaften der eingesetzten Gase, der Aufbau der Systeme sowie das richtige Verhalten im Normal- und Störfall unterscheiden sich deutlich von konventionellen Antrieben. Sensibilisierungen für die Bedienung von Fahrzeugen mit Gasantrieb vermitteln hier ein grundlegendes Verständnis für potenzielle Gefahren und notwendige Sicherheitsvorkehrungen.

Die Sensibilisierung für das Bedienen von Hochvolt- und Gasantriebssystemen ist jetzt auch über das Unterweisungsportal der TÜV SÜD Akademie verfügbar. Dort können Unternehmen kostengünstig und effizient die jährlichen und gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen rechtssicher online durchführen. Die Online-Plattform beinhaltet über 100 verschiedene Unterweisungen in digitaler Form. Weitere Informationen zur Sensibilisierung für das Bedienen von Hochvolt- und Gasantriebssystemen:

- tuvsud.com/akademie/3615179
- tuvsud.com/akademie/5117313

TÜV SÜD Akademie GmbH
Westendstraße 160
80339 München
Tel.: (089) 5791 - 2835
Fax: (089) 5791 - 2073
www.tuvsud.com/akademie

Impressum

Erscheinungsweise

Mit dem halbjährlich erscheinenden Newsletter informiert der Bundesverband betriebliche Weiterbildung – Wuppertaler Kreis e.V. über aktuelle Entwicklungen aus seinen Mitgliedsunternehmen. Der Newsletter ist für jeden Interessierten in elektronischer Form auf den Internet-Seiten des Wuppertaler Kreises kostenlos erhältlich. Dort können auch frühere Ausgaben abgerufen werden. Weiterhin kann der Newsletter in einem kostenlosen E-Mail-Abonnement bezogen werden.

Für den Inhalt und die Richtigkeit der Beiträge sind ausschließlich die jeweiligen Mitglieder verantwortlich.

Die nächste Ausgabe Frühjahr 2027

Die nächste Ausgabe wird im April 2027 erscheinen. Redaktionsschluss für Nachrichten aus den Mitgliedsunternehmen ist der 31. März 2027.

Herausgeber:

Bundesverband betriebliche Weiterbildung
Wuppertaler Kreis e.V.
Widdersdorfer Straße 217
50825 Köln
Tel.: (0221) 372018
info@wkr-ev.de
www.wkr-ev.de

V.i.S.d.P. Peter Schäfer (Geschäftsführer)