



Bundesverband betriebliche Weiterbildung e.V.

Wuppertaler Kreis

Weiterbildung und Transformation

Praxisberichte und Erfahrungen aus der Weiterbildung der Wirtschaft

Bundesverband betriebliche Weiterbildung e.V.
Wuppertaler Kreis
Widdersdorfer Straße 217
50825 Köln

Parlamentarischer Abend
Berlin, 11. Juni 2024

www.wkr-ev.de

Weiterbildung und Transformation

Positionen des Wuppertaler Kreises

Die deutsche Wirtschaft befindet sich mitten in einer umfangreichen Transformation, die sich in vier Dimensionen - Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und Diversifizierung - abspielt.

Die Digitalisierung in den Unternehmen führt unter Nutzung neuer digitaler Technologien zur effizienteren Gestaltung komplexer Geschäftsprozesse und neuen digitalen Geschäftsmodellen. Mit der Dekarbonisierung wird der Wechsel zu einer postfossilen Wirtschaft und Gesellschaft angestrebt. Alte fossile Industrien fallen weg, neue Greentech-Industrien werden geschaffen. Der demografische Wandel verstärkt den bereits bestehenden Fachkräftemangel und erfordert die Hebung aller Erwerbspersonenpotenziale.

Geopolitische Veränderungen schließlich führen zu immer neuen Anpassungserfordernissen, die die Unternehmen zwingen, Beschaffung, Produktionsorte und Absatzmärkte zu diversifizieren, um Risiken zu streuen und resilienter gegen Störungen im Lieferantennetzwerk und der Marktbearbeitung zu werden.

Die Herausforderung der Transformation für den Standort Deutschland liegt in der Gleichzeitigkeit dieser überwiegend disruptiven Veränderungen. Noch nie war der Transformationsdruck so hoch wie heute.

Transformation betrifft jeden Mitarbeiter und jedes Unternehmen

Die Transformation ist eine Herausforderung, die jeden Mitarbeiter und jedes Unternehmen betrifft. Allerdings variieren Chancen und Risiken und der Grad der Betroffenheit durch die Auswirkungen der Transformationsprozesse je nach Branche und Unternehmen sehr stark. Die Transformation wird daher Gewinner und Verlierer hervorbringen – bei den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt. Sie fordert alle Arbeitsmarktakteure und führt – abhängig von Branche und Unternehmen – gleichzeitig zu Beschäftigungsabbau einerseits und massivem Fachkräftemangel andererseits.

Die Betroffenheit von Beschäftigten und Arbeitssuchenden ermittelt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Form des Substituierbarkeitspotenzials eines jeden Berufes. Betrachtet wird, welcher Anteil der Einzelaufgaben, die typischerweise im Rahmen eines bestimmten Berufes zu erledigen sind, schon heute durch Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder digitale Prozesse ersetzt werden könnten. Von den rund 34,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland hatten 32,2 Mio. im Jahr 2023 ein niedriges bis hohes Substituierbarkeitspotenzial, mit 11,2 Mio. jeder dritte Arbeitnehmer sogar ein hohes. Bei den 2023 im Jahresdurchschnitt re-

gistrierten 2,61 Mio. Arbeitslosen war mit 2,6 Mio. Menschen nahezu jede Person von Substitution bedroht. Auch hier lag der Anteil der Arbeitssuchenden mit hohem Risiko bei einem Drittel. Dies zeigt die Dimension der Transformation: Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich am Anfang eines gewaltigen Umbruches.

Die Transformation der Wirtschaft wird in den kommenden Jahrzehnten zahlreiche Branchen und Berufsbilder intensiv verändern. Es geht nicht nur darum, neue Technologien zu implementieren, sondern eine Kultur der Anpassungsfähigkeit und des lebenslangen Lernens zu etablieren. Benötigt werden Future Skills – neue Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen, wie sie der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft definiert: Branchenübergreifende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften, die in den kommenden fünf Jahren neben den Fachkompetenzen in allen Bereichen des Berufslebens und darüber hinaus wichtiger werden.

Bedarf an betrieblicher Weiterbildung wird massiv steigen

Neben dem Bildungssystemkomponenten der schulischen Bildung, der Ausbildung und der hochschulischen Bildung wird die Fort- und Weiterbildung der Unternehmen stark an Bedeutung gewinnen. Die vier Dimensionen der Transformation führen zu komplexer werdenden Qualifikationsprofilen und Tätigkeitsfeldern für die Beschäftigten. Die Geschwindigkeit der Veränderungen der Anforderungen in der Arbeitswelt und der dafür notwendigen Fähigkeiten überfordert jedoch die formalen Bildungssystemstrukturen und deren lange Entscheidungsprozesse. Die Halbwertszeit von beruflicher Bildung wird mit der Transformation immer kürzer.

1. Betriebliche Weiterbildung in der Transformation

- Um mit den Veränderungen der Wirtschaft und des Umfeldes Schritt zu halten, ist die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifikation der Mitarbeiter in und durch die Unternehmen erforderlich. In vielen Unternehmen und Branchen werden Beschäftigte durch die Transformation mit beruflichen Umbruchsituationen konfrontiert.
- Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist originäre Aufgabe der Unternehmen. Arbeitnehmerqualifizierung ist eine Führungsaufgabe. Flexibilität und Schnelligkeit der betrieblichen Weiterbildung entscheiden in der Transformation über den Unternehmenserfolg. Daher können nur Unternehmen darüber entscheiden, welche Qualifizierung für die Mitarbeiter betrieblich erforderlich ist. Der Lernort Unternehmen wird immer wichtiger.
- In zunehmendem Maße müssen Transfers zwischen Berufen und Branchen organisiert und bewältigt werden, ohne dass es zu Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie und Phasen der Arbeitslosigkeit kommt. Die Bewältigung von politisch induziertem Strukturwandel ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe bei der die Zusammenarbeit von Wirtschaft und Politik erforderlich ist.
- Der Bundesverband betriebliche Weiterbildung setzt sich daher für eine präventive Weiterbildungspolitik ein, in der die Transformation vorausschauend und aktiv gestaltet wird

Geförderte Weiterbildungsangebote sind dort erforderlich, wo Beschäftigte, von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffene Menschen und Unternehmen vom Strukturwandel und Transformation massiv betroffen sind. Hier sind Politik und Wirtschaft gleichermaßen gefragt, um innovative Lösungsansätze durch intelligente, bedarfsgerechte Förderinstrumente und praxisorientierte berufliche Weiterbildungs- und Transferangebote zu schaffen.

Durch eine zukunftsorientierte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik mit bedarfsorientierten, konkreten Unterstützungsangeboten setzt der Staat die Rahmenbedingungen für die Bewältigung der Transformation und die Sicherung und Erweiterung der Fachkräftebasis.

Praxisbeispiele zur betrieblichen Weiterbildung in der Transformation

Unter dem Motto „Weiterbildung und Transformation“ haben die Bildungsträger im Bundesverband betriebliche Weiterbildung – Wuppertaler Kreis e.V. eine Vielzahl an innovativen Angeboten geschaffen, die den Unternehmen, den Mitarbeitern und den Beschäftigungssuchenden dabei helfen, die Transformation der Wirtschaft erfolgreich zu bewältigen. Exemplarisch zeigen aus dem Mitgliederkreis des Wuppertaler Kreis e.V. das *Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.*, der *Deutsche Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V.*, die *New Elements GmbH*, das *Stahlinstitut VDEh*, das *Unternehmen SAP SE* und die *TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG* wie sie die Herausforderungen der Transformation branchenübergreifend oder branchenspezi-

fisch angenommen haben und welche innovativen Lösungsansätze und betrieblichen Weiterbildungsangebote entwickelt worden sind, damit die Transformation in den Unternehmen erfolgreich bewältigt werden kann.

Stärkung des Bildungssystems als Fundament betrieblicher Weiterbildung

Die Vermittlung von Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen beginnt in der frühkindlichen Erziehung, wird fortgeführt in der allgemeinen schulischen Bildung, dem dualen Berufsausbildungssystem sowie den Fach- und Hochschulen. Der Bundesverband betriebliche Weiterbildung befürwortet die Stärkung aller der betrieblichen Weiterbildung vorgelagerten Bildungsstufen, um Menschen für ein erfolgreiches Arbeitsleben bestmöglich zu qualifizieren.

Dieser Aufgabe kommt das Bildungssystem immer weniger nach: Laut PISA sind 30 Prozent der Schülerinnen und Schüler in Deutschland auf dem untersten Kompetenzniveau. Das heißt: Sie können nicht ausreichend lesen, rechnen und schreiben. Der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss ist im Jahr 2022 erneut gestiegen. Waren im Jahr 2021 rund 2,64 Millionen Personen (17,8 Prozent) betroffen, so stieg diese Zahl im Jahr 2022 auf 2,86 Millionen an (19,1 Prozent). Das ist jeder fünfte junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren. Eine besondere Rolle kommt der betrieblichen Ausbildung zu, denn sie sichert den Fachkräftenachwuchs und vermittelt durch die Einbettung in den Lernort Unternehmen berufspraktische Qualifikationen. Doch immer mehr Schülern fehlt die Ausbildungsreife.

2. Betriebliche Weiterbildung nicht mit den Defiziten vorgelagerter Bildungsstufen überlasten

- Die Transformation erfordert eine Qualifizierungsoffensive der Unternehmen. Für die Bewältigung schnellen technologischen Wandels und Veränderungen des Umfeldes brauchen wir Führungskräfte und Mitarbeiter mit Agilität und Resilienz und einer positiven Einstellung zu Leistung.
- Basic Skills, aber auch Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen müssen in der Kita und Schule vermittelt werden und dürfen die betriebliche Weiterbildung nicht überlasten.
- Das Bildungspersonal in der frühkindlichen Erziehung und den Schulen muss dazu befähigt werden, diese Kompetenzen auch zu unterrichten. Die in der Transformation stark geforderten Unternehmen sind keine bildungspolitische Resterampe zur Kompensation allgemeiner bildungspolitischer Defizite.
- Wir brauchen mehr Start-up-Mentalität. Beschäftigte und Unternehmen erwirtschaften mit ihren Steuern und Abgaben den Wohlstand in Deutschland. Mehr Vernetzung zwischen Schule und Wirtschaft fördert das Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge bei Schülern und Lehrern. Unternehmerisches Denken sollte nicht erst im Berufsleben, sondern viel früher vermittelt und gefördert werden. .

Mit der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes ist die berufliche Weiterbildung weiter gestärkt worden. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Betriebliche Weiterbildung ist Voraussetzung für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit. Fachkräfte sichern Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Strukturwandel und Transformation erfordern von Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernfähigkeit und Offenheit für Veränderungen. Um den Wandel erfolgreich zu bewältigen, investieren Unternehmen in Deutschland aktiv in Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung. Im Jahr 2020 gaben die Betriebe 41 Mrd. Euro für die Weiterbildung aus. Der weit überragende Teil der betrieblichen Weiterbildung ist unternehmensfinanziert.

Vor dem Hintergrund der Transformation tritt ein sich vergrößerndes Fachkräfteparadox auf, das heißt die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Arbeitsplatzabbau. Ergänzend zur Regel, dass die Unternehmen für die adäquate betriebliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden selbst Sorge zu tragen haben, braucht es hier Förderinstrumente, die durch Strukturwandel und Transformation bedingte disruptive Veränderungen für betroffene Beschäftigte und Unternehmen abfedern.

Im Bereich der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) existierte bereits vor Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes ein umfangreiches Angebot. Qualifizierungschancengesetz und Arbeit-von-Morgen-Gesetz haben für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer den Einstieg in eine präventive Weiterbildung vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eingeleitet. Mit dem Ziel, Förderlücken zu schließen und finanzielle Anreize zur beruflichen Qualifizierung zu setzen, hat die Ampelkoalition diese Entwicklung fortgesetzt.

Mit dem Weiterbildungsgesetz wurde die Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III verschlankt sowie die Einführung eines Qualifizierungsgeldes, eine Ausbildungsgarantie umgesetzt und die Verlängerung der bestehenden Regelung zur beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeit vorgenommen.

3. Beschäftigtenförderung in der Transformation weiter vereinfachen und flexibilisieren

- Der stark fragmentierten und komplexen Förderkulisse in der beruflichen Weiterbildung weitere Förderinstrumente hinzuzufügen, ist der falsche Weg, um die Weiterbildungsbeeteiligung insgesamt zu steigern und ungleiche Zugangschancen abzubauen.
- Das neue Förderinstrument des Qualifizierungsgeldes als Entgeltersatzleistung an die Beschäftigten, deren Arbeitsplatz durch den Strukturwandel bedroht ist, wird kaum nachgefragt, ist überflüssig und wegen der Zugangsvoraussetzungen (Tarifbindung oder Betriebsvereinbarung), der komplexen und teuren Abrechnung unattraktiv.
- Das Mindestanfordernis der 120 Stunden für eine FbW-Maßnahme wurde beibehalten. Dies macht die FbW gerade für kleine und mittelständische Unternehmen, die sich lange Abwesenheiten der Arbeitnehmer vom Betrieb nicht leisten können oder diese mit der verbleibenden Belegschaft nicht kompensieren können, wenig attraktiv. Eine weitere Flexibilisierung durch Absenkung der Untergrenze unter 120 Stunden bleibt wünschenswert.

Anspruch des Gesetzgebers bei der Modernisierung der Regelungen des § 82 SGB III war es, die durch die Vielzahl bestehender Fördervarianten, Fördersätze und Fallkonstellationen bedingte Komplexität der Förderkulisse zu reduzieren und damit die Akzeptanz der Beschäftigtenqualifizierung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung zu erhöhen. Diesem Anspruch wurde die Reform nur zum Teil gerecht. Vereinfachungen in der Förderung der beruflichen Weiterbildung wurden durch die Einführung des neuen Förderinstrumentes Qualifizierungsgeld konterkariert.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt die Vereinfachungen wie die Festschreibung der Fördersätze ohne Auswahlermessen, die Pauschalierung der Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse und Zuschüsse zu den Lehrgangskosten und die Streichung von Sondertatbeständen. Gleichzeitig kritisiert er, dass mit der Einführung des neuen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentes des Qualifizierungsgeldes mehr Komplexität geschaffen worden ist.

Keine Notwendigkeit für die Einführung des Qualifizierungsgeldes

Die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen für Beschäftigte, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, wurde bereits durch den § 82 SGB III aF abgedeckt.

Das Qualifizierungsgeld enthält ferner eine Reihe von Fördervoraussetzungen, die kritisch zu betrachten sind. Es stellt sich die Frage, wann ein „starker Transformationsdruck“ vorliegt und wie der „erhebliche Teil der Belegschaft“ ohne Definition der konkreten Bezugsgröße (Gesamtunternehmen, Unternehmenssparte, Tochtergesellschaft, etc.) korrekt berechnet werden soll.

Auch die starre zeitliche Untergrenze von mindestens 120 Stunden Dauer für eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme wird den Anforderungen vieler Betriebe nicht gerecht. Zwar sind im Strukturwandel auch längere Qualifizierungen erforderlich, jedoch können in vielen Fällen auch kürzere Maßnahmen zielführend sein. Unternehmen im Strukturwandel können sich zudem in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels zu lange Abwesenheitszeiten von Beschäftigten zu Qualifizierungszwecken oftmals nicht leisten. Dem gilt es Rechnung zu tragen, wenn die Beschäftigtenqualifizierung erfolgreich vorangebracht werden soll. Bezüglich der Untergrenze von 120 Stunden bleibt nach der Reform vor der Reform.

Eine Fördervoraussetzung für das Qualifizierungsgeld ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrages. Die Verknüpfung eines arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentes mit tarifpolitischen Vorgaben ist eine nicht sachgemäße Einmischung in die Tarifautonomie. Sie schließt ferner einen erheblichen Anteil von Klein- und Mittelbetrieben von der Förderung aus, die aus verschiedensten Gründen nicht tarifgebunden sind und auch keine Betriebsvereinbarung abschließen können.

Teilqualifizierung ausbauen: Mehr niedrigschwellige Bildungs- und Unterstützungsangebote

Für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte hat das Weiterbildungsgesetz bei knappen Kassen im SGB II nicht genug Unterstützungsangebote hervorgebracht, um die Weiterbildungsbeteiligung in dieser Zielgruppe nachhaltig zu steigern und ungleiche Zugangschancen abzubauen.

Beschäftigte, Arbeitslose und Unternehmen benötigen passgenaue Fördermöglichkeiten. Der Zugang von Bildungsfernen, Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten zu beruflicher Qualifizierung und die Integration in den Arbeitsmarkt erfordert niederschwellige Angebote.

Es bedarf mehr Teilqualifizierungsangeboten sowie modularer Bildungsangebote für Lernentwöhnte und mittelständische Unternehmen, die nicht die personellen Ressourcen haben, längere Abwesenheitszeiten von Beschäftigten zu organisieren und zu finanzieren. Bürokratische Auflagen in der Dokumentation und Stundenabrechnung erschweren den Bildungsträgern ihre Arbeit auch nach der Neuvergabe in der assistierten Ausbildung im Herbst 2023.

Nach Auffassung des Bundesverbandes betriebliche Weiterbildung tragen alle Beschäftigten in erster Linie selbst Verantwortung dafür, ihre Qualifikationen aktuell gehalten, weiterentwickelt und damit ihre eigene Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) erhält. Der Verband hat stets betont, dass es Prämisse der Weiterbildungspolitik sein soll, dieses Prinzip der Eigenverantwortung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zu stärken und zu unterstützen.

Er begrüßt deshalb ausdrücklich das in der Fachkräftestrategie festgelegte Ziel, einen neuen Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung zu erzeugen und die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Beschäftigten durch Qualifizierung zu erhalten bzw. zu steigern.

4. Arbeitspotenziale und Erwerbstätigkeit erhöhen

- Die Erwerbstätigkeit hat in Deutschland in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich zugenommen, insbesondere bei Frauen und bei Älteren, bei Menschen mit Migrationshintergrund sowie bei Menschen mit Schwerbehinderungen.
- Um den Fachkräftemangel vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zu bewältigen, bedarf es aller Stellschrauben, um die Erwerbsbeteiligung weiter zu erhöhen. Neben attraktiven Arbeitsbedingungen, flexibleren Arbeitszeitmodellen sowie Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bedarf es auch verbesserter gesetzlicher Rahmenbedingungen.

Zum 1. Juli 2023 wurde das Förderinstrument der ganzheitlichen Betreuung nach § 16 k SGB II umgesetzt. Das neue Förderinstrument wird grundsätzlich begrüßt. Beschäftigungshemmnissen im privaten, familiären, sozialen oder finanziellen Umfeld, die einer erfolgreichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt entgegenstehen, seien es prekäre Wohn- und Familienverhältnisse, fehlende Kitaplätze für die Kinder Alleinerziehender, Drogenabhängigkeit oder Überschuldung, können mit dem neuen Förderinstrument angegangen werden. Die Ganzheitliche Betreuung kann die Teilhabechancen nachhaltig verbessern und den Weg zur Beschäftigungsfähigkeit ebnen.

Die gesamtwirtschaftliche Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik ist es, die zusätzlich aufgebrachten finanziellen Mittel für Weiterbildung und für den Lebensunterhalt während der Weiterbildung so zu investieren, dass höhere Löhne, stabilere und bessere Beschäftigung für die Menschen, eine Entlastung der Sozialversicherung und steigende Steuereinnahmen für den Staat erzielt werden. Um diese zukünftigen Erträge zu erreichen, müssen die Förderinstrumente in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik sich an die tatsächlichen Bedürftigen richten sowie attraktiv, praktikabel und nachvollziehbar gestaltet sein.

Zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren, bei Menschen mit Migrationshintergrund sowie bei Menschen mit Schwerbehinderungen bedarf es individueller und verstärkter Betreuung und Förderung. Haupthindernis bei der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, der Steigerung der Erwerbsquote und Reduzierung der in Europa überdurchschnittlichen Teilzeitquote von Frauen sind nach wie vor fehlende Betreuungsangebote und Kitaplätze für Familienangehörige und Kinder.

5. *Verbesserung der Arbeitsqualität und Wandel der Arbeitskultur*

Eine gute Arbeitsqualität, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur sind zentral, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Hierfür tragen in erster Linie die Unternehmen die Verantwortung.

Unternehmen in Deutschland konkurrieren national und international intensiv um die besten Mitarbeitenden. Employer Branding, Work-Life-Balance und New Work sind aus der Arbeitswelt nicht mehr weg zu denken. Motivierte und engagierte Mitarbeitende, die sich mit den Unternehmenszielen identifizierten, sind der beste Garant für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Hierzu zählt auch, dass die Unternehmen den Mitarbeitenden attraktive Angebote für die berufliche Weiterqualifizierung und -entwicklung unterbreiten. Fachkräftebindung wird zur zentralen Aufgabe der Personalplanung.

Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur schafft dabei den "Sense of Ownership": Mitarbeiter fühlen sich verantwortlich und haben den Willen, betriebswirtschaftliche Projekte zu denken und voranzubringen, als wäre es ihr Unternehmen. Langfristig werden am Markt nur Betriebe überleben, die eine solche Unternehmenskultur zu etablieren verstehen. Dies kann und muss in der unternehmerischen Verantwortung liegen.

Betriebliche Weiterbildung muss bei den Beschäftigten und den Unternehmen noch mehr als Chance und weniger als Belastung verstanden werden. Dieses positive Weiterbildungs-Mindset zu fördern und zu kommunizieren, ist eine gemeinsame Anstrengung aller Arbeitsmarktakteure.

Die Sensibilisierung für lebenslanges Lernen als Errungenschaft in der persönlichen Entwicklung und die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten ist eines unserer langjährigen Kernanliegen.

Die Zukunft und Innovationsfähigkeit Deutschlands baut darauf, dass junge Menschen mit ihren Qualifikationen und persönlichen Fähigkeiten gefördert werden, um sich in Beruf und Gesellschaft entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten optimal einzubringen. Insofern ist es unbedingt erforderlich im Bereich der allgemeinen Bildung zu investieren und strukturelle Grenzen zu überwinden.

Auch auf eigenen Wunsch ohne konkrete Arbeitsplatzgefährdung und ohne Beteiligung der Unternehmen sollte individuelle Weiterbildung unterstützt werden. Individuelle Weiterbildung ist jedoch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Förderung sollte dementsprechend steuerfinanziert sein.

Wie auch in anderen Politikfeldern muss sich Weiterbildungspolitik an dem ordnungspolitischen Grundprinzip orientieren, dass der private Markt für Weiterbildungsdienstleistungen von weiterbildungspolitischen Überlegungen nicht beeinträchtigt bzw. durch Überregulierung belastet werden darf.

Staatliches Handeln im Bereich der Weiterbildung sollte sich deshalb auf die in öffentlicher Verantwortung liegenden Segmente wie Arbeitsmarktpolitik und die allgemeinbildenden Bereiche konzentrieren. Die Verschiebung der finanziellen Belastung für die RehaMaßnahmen und beruflichen Weiterbildungen von Langzeitarbeitslosen vom steuerfinanzierten Rechtskreis des SGB II in den von Arbeitnehmern und Arbeitgeber finanzierten Rechtskreis des SGB III ist ein weiterer Wackerstein versicherungsfremder Leistungen in der Arbeitslosenversicherung. Beitragsmittel der Arbeitslosenversicherung sollten nicht sachfremd verwendet werden dürfen. Die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung muss sich auf das konzentrieren, was ihre Aufgabe ist: Die Abwendung von drohender Arbeitslosigkeit der versicherten Arbeitnehmer.

6. Moderne Einwanderungspolitik und Reduzierung der Abwanderung

- Hemmnisse in der Fachkräfteeinwanderung konsequent abbauen
- Digitale Administration vorantreiben
- Angebot von Deutschsprachkursen im Herkunftsland
- Verfahrensbeschleunigung in der Anerkennung durch Zentralisierung
- Mehr Kundenorientierung in der Betreuung qualifizierter Fachkräfte
- Einheitliche Standards bei Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen
- Den Wandel zu einer Willkommens- und Bleibekultur fördern

Die Erschließung inländischer Arbeits- und Fachkräftepotenziale allein wird nicht reichen, um den steigenden Fachkräftebedarf vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der steigenden Herausforderungen des Strukturwandels und der Transformation zu sichern. Es bedarf einer strukturierten Steuerung der Fachkräfteeinwanderung, die sich am Bedarf orientiert.

Mit der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes aus dem Jahr 2020 hat das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung diesen Weg eingeschlagen und es in bestimmten Berufen ermöglicht – bei Berufserfahrung, einem ausländischen Berufs- oder Hochschulabschluss und einem Arbeitsvertrag mit ausreichend hohem Gehalt – auch ohne einen in Deutschland anerkannten Abschluss als Fachkraft eine Beschäftigung aufzunehmen.

Zwischen dem in Deutschland anerkannten Abschluss und der ausgeübten Tätigkeit muss kein Zusammenhang mehr vorliegen: Wer Fachkraft ist, kann nun jede qualifizierte Beschäftigung ausüben. Es wurden verbesserte Möglichkeiten eröffnet, um das Anerkennungsverfahren in bestimmten Fällen auch vom Inland aus zu betreiben. Beispielsweise können geeignete Betriebe im Rahmen von Anerkennungspartnerschaften Personen mit einem ausländischen Abschluss beschäftigen und das Anerkennungsverfahren binnen drei Jahren nach Beschäftigungsaufnahme nachholen.

Ziel ist, die Einwanderung einer breiteren Zielgruppe von Auszubildenden, Fachkräften und Arbeitskräften zugänglich zu machen, die Einwanderung familienfreundlicher zu gestalten und die administrativen aufenthaltsrechtlichen Prozesse zu beschleunigen. So soll die jährliche Zahl zuwandernder qualifizierter Arbeitsmigrant*innen um 50.000 bis 65.000 gesteigert werden.

Hemmnisse in der Fachkräfteeinwanderung weiter abbauen

Die Intention, die Arbeits- und Fachkräfteeinwanderung als eine Säule zur Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels auszubauen und als Investition in die Stärkung der Sozialsysteme und den Standort Deutschland zu betrachten, ist richtig. Viele Neuregelungen, um die Erwerbsmigration zu fördern und familienfreundlicher zu gestalten, sind begrüßenswert.

Nach Auffassung des Wuppertaler Kreises gehen die Regelungen jedoch nicht weit genug. Unternehmen, die ausländische Fachkräfte gewinnen wollen, benötigen Planungssicherheit. Dies schließt ein, dass der Zeitraum, innerhalb dessen eine Fachkraft ein Visum zur Einreise nach Deutschland erhält, einen Anerkennungsbescheid über die im Ausland erworbene Berufsqualifikation, ggf. eine Nachqualifizierung bei einem Weiterbildungsträger erfolgreich absolviert und eine Arbeitserlaubnis zur Aufnahme der qualifizierten Beschäftigung erhält, kalkulierbar ist und der Ausgang des Verfahrens in der Mehrzahl der Fälle auch den Erwartungen von Fachkraft und Arbeitgeber entspricht.

Einem KMU ist es kaum vermittelbar, dass dieser Prozess der Erwerbsmigration bis zu zwei Jahre Zeit in Anspruch nimmt. Auch die Bildungsträger, die Anpassungsqualifizierungen, Sprachkurse oder Vorbereitungskurse auf Prüfungen anbieten, benötigen mehr Planungssicherheit. Um den Prozess der Fachkräftegewinnung, -einwanderung und -arbeitsmarkt-integration zu beschleunigen, müssen noch immer bestehende Hemmnisse abgebaut werden:

Digitale Administration vorantreiben

Die Digitalisierung insbesondere beim Austausch von Dokumenten im Rahmen des Aufenthaltsrechts und der beruflichen Anerkennung steht am Anfang. Der Dokumentenaustausch erfolgt überwiegend analog in Papierform. Das stellt die ausländischen Fachkräfte vor Probleme: Die postalische Übermittlung von unterschriebenen Qualifikationsnachweisen wie Lebensläufen, Apostil-

len und beglaubigten Zeugnisdokumenten ist zeit-, kostenintensiv und risikoreich. Der digitale Austausch von Dokumenten funktioniert nur in Ausnahmefällen wie bei der elektronischen Übermittlung der Vorabzustimmung der BA zur Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme für zukünftige Mitarbeitende an die deutsche Auslandsvertretung im Rahmen des (kostenpflichtigen) beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Auch hier beteiligen sich längst nicht alle Auslandsvertretungen.

Die Digitalisierung macht auch vor der Verwaltung nicht halt: Das gesamte Anerkennungsverfahren sollte als digitaler Prozess aufgesetzt werden – eine Bringschuld der öffentlichen Verwaltung, die seit dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen“ – *Onlinezugangsgesetz (OZG)* im Jahr 2017 aussteht. Stattdessen ist auch sieben Jahre nach Inkrafttreten des OZG der postalische Austausch von Dokumenten zwischen Ausländerbehörden und Botschaften bzw. Konsulaten der Regelfall.

Angebot von Deutschsprachkursen im Herkunftsland

Bereits 25 Prozent der Bevölkerung in Deutschland haben Migrationshintergrund und beherrschen mehr als eine Sprache. In vielen Start-ups und internationalen Konzernen ist die Arbeitssprache bereits Englisch. Daher sollte, wie bei der Blauen Karte EU bereits möglich, der Arbeitgeber die Entscheidung in größerem Umfang als bisher fällen können, ob auf den Sprachnachweis der deutschen Sprache zu Beginn des Arbeitsverhältnisses verzichtet werden kann. Für englischsprachige Fachkräfte sollten alle Informationsangebote und Formulare im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsprozesses ebenfalls in englischer Sprache vorliegen.

Im Bereich der Reglementierten Berufe, in denen der Patientenschutz im Vordergrund steht, ist die Beherrschung der Sprache, nachgewiesen durch eine Fachsprachprüfung, Voraussetzung für die Berufszulassung. Entsprechend ist das Erlernen der deutschen Sprache für eine ausländische Gesundheitsfachkraft und den designierten Arbeitgeber ein limitierender Faktor. Um die Zeitspanne von der Einreise bis zur Berufserlaubnis zu reduzieren, wäre die stärkere Verlagerung von Deutschsprachkursen in die Herkunftsländer wünschenswert.

Berücksichtigt man, dass die Weiterbildungslandschaft beschleunigt durch die Pandemie eine digitale Transformation durchlaufen hat und heute digitale Angebote in der Vermittlung von fach- und branchenspezifischen Kenntnissen bereits den größten Marktanteil haben, sind auch virtuelle Sprachkursangebote ohne Präsenzpersonal im Herkunftsland längst eine Option.

Eine Förderung von Sprachkursen im Ausland – unabhängig vom Angebotsformat – ist aktuell jedoch nur in wenigen Ausnahmefällen der Entwicklungspolitischen Zusammenarbeit (EPZ) möglich. Die Förderung des BAMF beschränkt sich nach wie vor auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Während große Träger wie Klinikkonzerne und Pflegeheimbetreiber im Ausland Sprachkurse z.B. für Pflegefachkräfte finanzieren, steht dieses Instrument KMU nicht zur Verfügung.

Verfahrensbeschleunigung durch Zentralisierung

Die Verfahren in der Fachkräfteeinwanderung dauern zu lange und haben oft einen für die Antragsteller wenig erstrebenswerten Ausgang. So liegt die Wartezeit für eine Terminvergabe zur Beantragung eines Visums zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Durchschnitt aktuell bei 12 Monaten. Aufgrund der hohen Terminnachfrage und langen Wartezeiten wird Antragstellern die Durchführung des kostenpflichtigen beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a AufenthG. empfohlen.

Statt abnehmender Komplexität des Arbeitsmigrationsrechts und dessen Anwendung ist in der Fachkräfteeinwanderung eine Zunahme an Bürokratie und Länge der Verfahren zu verzeichnen. Selbst in ein und demselben Herkunftsland unterscheiden sich die Anforderungen der dortigen deutschen Auslandsvertretungen an Art und Beschaffenheit der einzureichenden Unterlagen.

Analog den in einigen Bundesländern bereits geschaffenen Zentralen Ausländerbehörden wie der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung (ZFE NRW) in Nordrhein-Westfalen sollte auch die Visabearbeitung im Rahmen der Erwerbsmigration beim Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten in Deutschland weitreichend konzentriert werden. Durch hohe Fallzahlen und Spezialisierung kann den Besonderheiten der Herkunftsländer und -regionen besser Rechnung getragen werden. Besonders stark frequentierte Auslandsvertretungen könnten durch ein zentrales Kapazitätsmanagement entlastet werden und so eine effizientere und schnellere Visabearbeitung gewährleistet werden.

Auch im Bereich der Reglementierten Berufe ist eine Zentralisierung zielführend, wie die Einrichtung der Zentralen Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe (ZAG) bei der Bezirksregierung Münster zeigt. Aufgrund der deutlich steigenden Antragszahlen wurde die ZAG in 2022 massiv personell verstärkt. Im Ergebnis dauert die Wartezeit für eine Prüfung dort nur noch 21 Tage, während in anderen Bundesländern mit dezentralen Anlaufstellen die Wartezeiten bis zum Termin für die zur Berufszulassung erforderliche Kenntnisprüfung bei 6 bis 12 Monaten lag.

Mehr Kundenorientierung in der Betreuung qualifizierter Fachkräfte

Hat die ausländische Fachkraft das Anerkennungsverfahren aus dem Ausland erfolgreich absolviert und von der Auslandsvertretung ein Einreisevisum erhalten, steht in Deutschland die Meldung bei der Ausländerbehörde am neuen Wohnsitz an. Um den ausländischen Fachkräften entsprechende Wertschätzung zukommen zu lassen, wäre es wünschenswert, wenn für Erwerbsmigranten eigene Welcome Points als regionale Anlaufstellen geschaffen würden, die eine Verwaltungskultur leben, die Erwerbszuwanderung begrüßt und fördert und den Fachkräften und deren Familienangehörigen mit entsprechender Kunden- und Serviceorientierung begegnet.

Einheitliche Standards bei Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen

Für die Anerkennungsverfahren sind konkrete Entscheidungsfristen zwar gesetzlich festgelegt, doch gelten diese Bearbeitungszeiten erst ab Vorliegen des vollständigen Antrages bei der zuständigen Stelle. Im Vorfeld der Antragstellung bei der Abstimmung, Zusammenstellung und Übermittlung der Qualifikationsnachweise gehen oft bereits Monate ins Land, besonders wenn Nachforderungen seitens der Anerkennenden Stelle gestellt werden. Das eigentliche Antragsverfahren bis zum ersten Bescheid hat sich bei steigenden Antragszahlen in den letzten Jahren zwar verkürzt. Bei nicht reglementierten Berufen ging die Bearbeitungszeit von durchschnittlich 133 Tagen (2017) auf 69 Tage (2022), bei reglementierten Berufen für Berufsqualifikationen aus Drittstaaten von durchschnittlich 129 Tage (2017) auf 97 Tage (2022) zurück.

Doch liegen die weiteren Herausforderungen in der Erfüllung von Auflagen zu Ausgleichsmaßnahmen. Die Zeitspanne von einem Bescheid mit Auflage einer Ausgleichsmaßnahme bis zum finalen Bescheid nach absolvierte Ausgleichsmaßnahme vergrößerte sich 2022 weiter auf durchschnittlich rund 17 Monate.

Jedes erfolgreiche Anerkennungsverfahren bedeutet zugleich die individuelle Anerkennung einer persönlichen Lebensleistung. Dabei sind längst nicht alle Anerkennungsverfahren von Erfolg beschieden. Im Jahr 2022 endeten zwar 47 % der Verfahren zu Bundesberufen mit einer vollen Gleichwertigkeit und nur rund 2 % der Anträge wurden gänzlich abgelehnt. Bei 51 % der Verfahren wurden jedoch wesentliche Unterschiede festgestellt, so dass nur eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt werden konnte oder der Bescheid bei reglementierten Berufen mit einer Auflage erging.

Bei den 51 % der Antragsverfahren in Deutschland, die mit dem sogenannten Defizitbescheid enden, wird eine Nachqualifizierung erforderlich. Hierfür muss ein individueller Qualifizierungsplan aufgestellt werden. Für die Bildungsträger ist es bei den individuellen Qualifizierungsplänen schwierig, genügend Teilnehmer für Kurse zusammen zu bekommen, um die Qualifizierungsmaßnahme entsprechend durchzuführen. Fehlt es nur an Berufspraxis, kann die Nachqualifizierung auch im (aufnehmenden) Unternehmen erfolgen. Wegen der Individualität sind passende Qualifizierungsangebote teuer und oft auch nicht zeitnah verfügbar. Es entstehen Wartezeiten und Kosten, weil bundesweit anerkannte Standards für die Nachqualifizierung fehlen. Daher sollten entsprechende Standards für entsprechende Nachqualifizierungsbausteine entwickelt werden. Für duale Ausbildungsberufe würde sich nach unserer Auffassung das Instrument der Teilqualifizierung eignen.

Ein pragmatischeres Herangehen bei der Berufsanerkennung wäre ebenfalls wünschenswert. Der Umfang der im Defizitbescheid festgestellten Unterschiede zum Referenzberuf ist oft so groß, dass eine Nachqualifizierung aus Sicht des Antragstellers und des (wartenden) Unternehmens sich nicht lohnt und die Fachkräftemigration deshalb scheitert. Im Falle der Ausgleichsmaßnahmen, die bei Defiziten in reglementierten Berufen erforderlich werden, bestehen noch die Hürden des fördera-

len Systems, denn diese dürfen nur in dem Bundesland absolviert werden, in dem der Antrag auf Anerkennung gestellt worden ist. Für Bildungsträger wie Pflegefachschulen erschwert auch dies die Kursplanung. Das hürdenreiche Anerkennungsverfahren in Deutschland hat daher für alle Beteiligten einen abschreckenden, demotivierenden Charakter und gehört entschlackt.

Den Wandel zu einer Willkommens- und Bleibekultur fördern

Erwerbszuwanderung ist ein Zugewinn. Uneinheitliche Rechtsanwendung durch beteiligte Behörden, häufige Defizitbescheide und geringe Teilanerkennungsquoten bei vorgelegten Berufskennnissen im Rahmen der Anerkennungsverfahren durch Anerkennende Stellen, denen auf Grund geringer Fallzahlen Erfahrungswerte beim Vergleich der Bewerberunterlagen und der Referenzberufe fehlen, zeigen das Verbesserungspotenzial auf.

Bei internationalen Fachkräften befindet sich Deutschland in einem globalen Wettbewerb mit anderen Weltregionen, die (ebenfalls händeringend) Fachkräfte suchen. Deutschland braucht neben einer Willkommenskultur auch eine Bleibekultur, damit die einmal gewonnenen Fachkräfte nicht weiter ziehen in klassische Einwanderungsländer.

7. Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen und Validierung von Handlungskompetenzen

- Wir begrüßen grundsätzlich den Entwurf des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDIG). Die Möglichkeit der Feststellung und Bescheinigung (Validierung) beruflicher Handlungsfähigkeit, die unabhängig von einem formalen Berufsausbildungsabschluss erworben wurde, aber einer Berufsausbildung vergleichbar ist, und im System der beruflichen Bildung anschlussfähig zu machen, erhöht die Transparenz.
- Die Nutzung von digitalen Dokumenten und medienbruchfreien digitalen (Verwaltungs-) Prozessen in der beruflichen Bildung zu ermöglichen, ist zu begrüßen.
- Für das deutsche Berufsbildungssystem wird ein neuer Weg eröffnet, die Zielgruppe der Geringqualifizierten im Erwachsenenalter für eine Höherqualifizierung zu erreichen.
- Leider bleibt der Entwurf hinter den Möglichkeiten, die Verbreiterung der Fachkräftebasis durch das Instrument der Validierung konsequent zu fördern, zurück. Das Procedere der Validierung ist komplex, bürokratisch, unflexibel, zeitaufwändig und teuer.
- Aus Sicht unseres Verbandes sollte auf Basis des vorliegenden Entwurfes für die Validierung auf ein gesetzlich normiertes Verfahren zur Feststellung informeller oder non-formaler Kompetenzen verzichtet werden

Für das deutsche Berufsbildungssystem eröffnet die berufliche Validierung einen neuen Weg, die Zielgruppe der Geringqualifizierten im Erwachsenenalter für eine Höherqualifizierung zu erreichen.

Aus der Perspektive des Antragstellers für eine Validierung stellt sich auf der Basis des vorliegenden Gesetzentwurfes die Frage nach Aufwand und Ertrag. Ergebnis der Validierung ist die Bescheinigung, dass die berufliche Handlungsfähigkeit überwiegend oder vollständig mit der für die Ausübung des Referenzberufs erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit vergleichbar ist.

Der Anreiz, sich dem komplexen Verfahren zu stellen, ist für Geringqualifizierte gering, denn am Ende einer erfolgreichen Validierung der Kompetenzen bleibt die Person damit formal immer noch ohne qualifizierten Berufsabschluss.

Keine Perspektivische Entwicklung zur Validierung im Kontext der Fachkräfteeinwanderung

Die Begrenzung der Antragsberechtigung auf Personen, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben oder mindestens die Hälfte der notwendigen Berufstätigkeit im Inland absolviert haben, schließt die Fachkräftepotenziale ausländischer Zielgruppen aus. Validierungsverfahren zur Feststellung beruflicher Kompetenzen sind ein probates Instrument, um gerade Personen, die im Ausland beruflich tätig waren und sind, auf eine Fachkräfteeinwanderung vorzubereiten. Ein Manko der do-

kumentenbasierten Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist ja gerade, dass die ausländischen Bildungssysteme i.d.R. nicht mit dem deutschen vergleichbar sind und daher die Zuweisung von Referenzberufen im Rahmen der beruflichen Anerkennung an ihre Grenzen stößt.

Ausländische Fachkräfte verfügen ferner oft nicht (mehr) über die Zeugnisse und Urkunden oder Curriculae der ausländischen Bildungseinrichtungen, die datiert auf den Zeitpunkt sein müssen, zu denen der Erwerbsmigrant diese besucht und den Abschluss gemacht hat. Fehlen die erforderlichen Dokumente ist der Vergleich mit dem deutschen Referenzberuf nicht möglich. Dies gilt insbesondere für die Länder des arabischen Frühlings und Krisen- oder Kriegsgebiete.

Fehlende Verzahnung mit Instrumenten wie der Teilqualifizierung

Der rasant steigende Anteil Geringqualifizierter an der erwerbsfähigen Bevölkerung und der steigende Fachkräftemangel sowie das Ziel, für diese Gruppen die berufliche Teilhabe nachhaltig zu ermöglichen, verlangen nach mehr niederschweligen Bildungsangeboten. Teilqualifizierungsmaßnahmen werden diesem Anspruch der Modularisierung und des niederschweligen Angebotes für Geringqualifizierte und bildungsferne Adressaten gerecht. Auch im Rahmen des QCG haben sich Teilqualifizierungen bewährt. Eine Regelung zu Teilqualifizierungen im BBIG und damit der Ansatz TQ im System der beruflichen Bildung anschlussfähig zu machen, fehlt jedoch.

Dabei liegen mit den vom federführenden Ministerium für das BVaDIG geförderten Projekten *ETAPP* und *Chancen nutzen* und mit den von der Bundesagentur für Arbeit bereits erarbeiteten Konstruktionsprinzipien zur berufsbefähigenden Teilqualifizierung wegweisende Muster für Bildungsstandards vor. Auch über diverse Arbeitgeberinitiativen wie der Arbeitgeberinitiative TQ (AGI TQ) der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Wirtschaft (ADBW) sind eine Reihe von Teilqualifizierungen mit bundesweiter Verbreitung aufgesetzt worden und es liegen langjährige positive Erfahrungen zur Arbeitsmarktintegration von Geringqualifizierten vor.

Auf ein gesetzlich normiertes Verfahren zur Feststellung informeller oder non-formaler Kompetenzen auf Basis des vorliegenden Entwurfes für die Validierung sollte daher verzichtet werden.

8. *Europäischer Bildungsraum und betriebliche Weiterbildung*

- In der Bildungspolitik hat die EU keine Kompetenzen. Bildung ist Sache der Mitgliedstaaten und sollte dies nach Auffassung des Wuppertaler Kreises auch bleiben. Dessen ungeachtet legen die Bildungsministerinnen und Bildungsminister der EU seit 2002 die Ziele der europäischen Bildungszusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung fest.
- Über den Umweg der Kompetenzfelder der EU in der Rahmensetzung für – wahlweise – Nachhaltigkeit, Digitalisierung oder europäischen Freizügigkeit befassen sich die Gremien der EU zunehmend mit der Schaffung dieses europäischen Bildungsraumes und schaffen damit Fakten für die Mitgliedstaaten.
- Die Europäische Kommission hat im Herbst 2020 ihre Vision der europäischen Bildungszusammenarbeit dargelegt, die der EU-Rat aufgenommen hat. Zu den fünf Prioritäten für den europäischen Bildungsraum zählen sie *Inklusion und Bildungsqualität, Lebenslanges Lernen und Mobilität, Lehrende, Hochschulen sowie den Grünen und digitalen Wandel*.
- Angesichts der Heterogenität der nationalen Bildungssysteme und der Besonderheiten des deutschen Bildungssystems, insbesondere mit dem im Ausland kaum verbreiteten dualen Ausbildungssystem und den darauf aufbauenden Aufstiegs- und Fortbildungsprogrammen sollte das Prinzip der Subsidiarität gewahrt werden.

Nach Auffassung der EU-Kommission sollte eine zukunftsorientierte Bildungspolitik nicht allein nationalstaatlich gedacht werden, sondern muss auch europäische und internationale Entwicklungen einbeziehen. Seit 2002 arbeitet der EU-Rat der Bildungsminister*innen an der Umsetzung dieser Vision und damit der Schaffung eines europäischen Bildungsraumes.

Es ist zu begrüßen, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit durch die bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationen im europäischen Bildungsraum gefördert wird. Mehr Transparenz und Vergleichbarkeit zu den verschiedenen beruflichen Qualifikationen zu schaffen, wie es der EQR und sein deutsches Pendant, der DQR ermöglichen, ist sinnvoll.

Die EU geht jedoch weiter und befasst sich mit dem Übergang zwischen allgemeiner, beruflicher und Hochschulbildung, den Bedingungen für Lebenslanges Lernen, der Förderung der Mobilität von Lernenden und Beschäftigten in Europa sowie europäischer Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung. (EQAVET - European Quality Assurance in Vocational Education and Training).

Regulierung der betrieblichen Weiterbildung durch die EU-Hintertür

Allein im Zeitraum von 2019 bis 2024 gab es fast drei Dutzend Ratsentschlüsse, Ratsschlussfolgerungen und Ratsempfehlungen. Diese sind für die Mitgliedstaaten zwar nicht bindend, setzen aber den nationalen Gesetzgeber unter Zugzwang, beispielsweise wenn Quoten für Weiterbildungen pro Arbeitnehmer / Jahr vereinbart werden.

Mit EU-Richtlinien, wie dem „Net Zero Act“, dem „Artificial Intelligence Act“ oder der Praktikantenrichtlinie schafft die EU unmittelbar in den Mitgliedstaaten geltendes Recht und nimmt unter dem Deckmantel der Harmonisierung des Binnenmarktes Einfluss auf benachbarte Politikbereiche außerhalb ihrer Kompetenzen, wie im Falle der beruflichen Bildung, wenn z.B. der Einsatz von KI im Bereich Human Resources oder der schulischen, universitären und betrieblichen Bildung reguliert wird. Zahlreiche Aktionspläne wie die „Skills Agenda“ und der „Digital Education Action Plan“ und Initiativen wie das „Europäische Jahr der Kompetenzen“ zeugen von dem wachsenden Portfolio der EU im Bereich des europäischen Bildungsraumes.

Der Bundesverband betriebliche Weiterbildung e.V. sieht es mit Sorge, dass die EU auch im Bereich der Bildungspolitik immer mehr Aufgaben an sich zieht. Über den Umweg der Kompetenzfelder der EU in der Rahmensetzung für Nachhaltigkeit, Digitalisierung, europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit, Qualität oder Inklusion arbeitet Brüssel an der Schaffung dieses europäischen Bildungsraumes - und der Schaffung von Fakten für die Mitgliedstaaten.

Betriebliche Weiterbildung in der Transformation braucht Flexibilität, Schnelligkeit und Agilität. Kleinteilige gesetzliche Regelungen aus Brüssel werden der Heterogenität der betrieblichen Weiterbildung nicht gerecht. Dies zeigt gut der vorliegende Regierungsentwurf zum Jahressteuergesetz 2024, in dem in Anpassung an die Mehrwertsteuersystemrichtlinie aus dem Jahr 2006 mit der Neufassung des § 4 Nr. 21 Neu-E eine Umsetzung der Vorgaben der EU für die umsatzsteuerliche Behandlung von Bildungsträgern aufgenommen worden ist, die der Praxis der betrieblichen Weiterbildung und der Realität der Unternehmen nicht gerecht wird und die Bildungsträger gegenüber dem Status quo deutlich schlechter stellen würde.

Betriebliche Weiterbildung braucht kreative Gestaltungsräume

Unser Verband hat sich immer gegen Ansatzpunkte gewendet, den Weiterbildungsmarkt zu regulieren oder über z.B. ausgeweitete Akkreditierungs- oder Zertifizierungsinstrumente, die Fixierung von individuellem Recht auf Weiterbildung oder Zielvorgaben für Weiterbildungsquoten konkreten staatlichem Einfluss zu unterziehen. Während der nationale Gesetzgeber entsprechende Anstalten auch im Weiterbildungsgesetz nicht unternommen hat, steht zu befürchten, dass die Regulungsdichte aus Brüssel weiter zunimmt.

Der Wuppertaler Kreis hatte sich in der Vergangenheit mehrfach sehr deutlich gegen entsprechende Regelungsvorhaben in der privaten betrieblichen Weiterbildung ausgesprochen. Der Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen ist überwiegend von kleinen und mittelgroßen Unternehmen geprägt, die ihre Dienstleistungen unmittelbar für die Personalentwicklungsbedarfe der Unternehmen anbieten. Staatliche Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung, indem z.B. Weiterbildungsinhalte und -umfang nicht am betrieblichen Bedarf festgelegt werden, sondern primär arbeitsmarktpolitische oder bildungspolitische Ziele verfolgt werden, unterminieren die Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

Viele der von der EU vorgeschlagenen Maßnahmen, insbesondere im Feld des europäischen Bildungsraumes greifen direkt in den betrieblichen Verantwortungsbereich ein. Zur Verantwortung der Unternehmen gehört es selbstverständlich auch, die Finanzierung für ihre personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu übernehmen, denn nur durch Investition in Weiterbildung und Personalentwicklung können Unternehmen ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Durch arbeitsmarkt- oder bildungspolitische Motive der EU wird der unmittelbare Zusammenhang der betrieblichen Weiterbildung mit den betrieblichen Aufgaben verwässert und die Bürokratielast der Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung erhöht. Der Wiederherstellung europäischer Wettbewerbsfähigkeit ist das nicht dienlich.

Weiterbildung und Transformation

Erfahrungsberichte aus der Praxis der Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft

Anhand von Berichten zu aktuellen Herausforderungen informiert der Wuppertaler Kreis über die Arbeit der wirtschaftsnahen Weiterbildungsdienstleister und gibt Anregungen zur weiterbildungspolitischen Diskussion.

Erfahrungsberichte von Mitgliedern des Wuppertaler Kreises

- Transformationsbegleitung für den industriellen Mittelstand
Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
- Ausbildung in der Füge-, Trenn- und Beschichtungstechnik – Status Quo in der digitalen Ausbildung
DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V.
- Coding Bootcamps: ein innovativer Baustein der betrieblichen Weiterbildung in der digitalen Transformation
New Elements GmbH
- Die Transformation der Stahlindustrie – Wie können wir die grüne, CO2-neutrale Stahlherstellung lehren?
Stahlinstitut VDEh
- Zusammenarbeit mit akademischen und schulischen Einrichtungen zur Unterstützung einer Talent-Pipeline für das eigene Unternehmen und das Ökosystem
SAP SE
- Bildung und Qualifizierung für die Transformation
TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG

Transformationsbegleitung für den industriellen Mittelstand

Die BIWE Gruppe ist vor ziemlich genau fünf Jahren angetreten, Transformationsbegleiter für den industriellen Mittelstand zu werden. Zwei Hauptgründe waren dafür ausschlaggebend: 1. Das Wissen darüber, dass Veränderungen in der Größenordnung der Transformation, in der wir uns befinden, nur mit veränderungsbereiten und gut qualifizierten Menschen gelingen kann und 2. Die klare Erwartungshaltung der Unternehmen in Baden-Württemberg, dass „ihr“ Bildungswerk die passenden Konzepte liefert.

Unsere Strategie baute von Beginn an auf zwei Säulen auf:

- Entwicklung von fachlichen und überfachlichen „Future Skills“ und
- Transformations- und Qualifizierungsberatung von KMU

Im Mittelpunkt stehen dabei Unternehmen aus Automotive, Maschinenbau, Elektroindustrie, Chemie, Textil und Energieversorgung mit bis zu 2500 Mitarbeitenden, die wir durch betriebliche Weiterbildung, berufliche Qualifizierung, Beratung und zahlreiche Möglichkeiten der Vernetzung unterstützen. Bei den Formaten steht die Kundenorientierung und Flexibilität im Mittelpunkt – Hybrid, Live-Online, E-Learning, Blended Learning und Präsenz sind allesamt zu finden. Dabei entwickeln wir sowohl Konzepte für Führungs- als auch für Fachkräfte. Unter den Führungskräften befinden sich nicht nur Geschäftsführung und Top-Management, sondern z.B. auch Produktionsleitungen, Personal- und Ausbildungsleitungen, Weiterbildungsbeauftragte oder Change Manager.

Bei Fachkräften hängt die konkrete Zielgruppe entscheidend vom jeweiligen Themencluster ab. Von diesen Themenclustern gibt es sechs, die wir in unserem **Transformationshub** organisieren und die sich wie folgt darstellen:



1. IT Basics

Hier geht es darum, dass sich Menschen und Beschäftigte in der digitalen Welt – einschließlich der Arbeitswelt – zurechtfinden und diese aktiv mitgestalten sowie mit neuen Arbeitsformen umgehen können. Zielgruppe unserer digitalen Grundbildung sind Mitarbeitende mit wenig Computererfahrung.



2. Agile Methoden

Der Schwerpunkt liegt hier auf der Verankerung eines agilen Mindsets und einer Veränderungsbereitschaft als Teil einer Entwicklung hin zu einer neuen Unternehmenskultur mit veränderten Prozessen und flexiblen Arbeitsformen. Zielgruppe unserer Angebote sind hier Mitarbeitende in Softwareentwicklung, Projektmanagement und Produktentwicklung.



3. Technologische Kompetenzen

Die Zielgruppe Ingenieure, Versuchsspezialisten, Technische Vertriebler sowie Mitarbeitende in Produktion und Planung sollen dabei unterstützt werden, Technologietrends proaktiv mitzugestalten. Ein konkretes Beispiel bietet unsere Modulreihe zur Grundlagenschulung der Elektrifizierung von Fahrzeugantriebssystemen in Kooperation mit dem Institut für Produktentwicklung am KIT.



4. Datenmanagement

Strategisches Datenmanagement mit der Speicherung und Nutzung von Daten ebnet als Transformationsmotor den Weg für fundierte Entscheidungen und innovative Entwicklungen. Das schlägt durch auf Planung, Organisation, Steuerung und Überwachung aller Prozesse. Zielgruppe hier sind Analysten, IT-Fachkräfte, Verwaltungskräfte und HR-Spezialisten.



5. Digitale Arbeitswelt und KI

KI verstehen und integrieren wird essenziell, um Prozesse zu optimieren, Entscheidungen zu schärfen und Geschäftsmodelle zu revolutionieren. Daher zielen wir hier mit unseren Qualifizierungsangeboten auf verschiedene Funktionsbereiche und -ebenen sowie auf ein breites Themenspektrum ab. Das reicht vom „Einsatz von KI-Werkzeugen“ über „KI im Recruiting“ bis hin zu „KI und Automatisierung“.



6. Digitale Kollaboration

Digitale Zusammenarbeit ist das Herzstück effizienter Unternehmenskommunikation und essenziell für schnellen und umfassenden Wissenstransfer in einer agilen Organisation. Das gilt für alle, die digital arbeiten, vor allem aber für Mitarbeitende, die Teil eines Teams oder an Projekten beteiligt sind.

www.biwe.de/transformation-hub

Unseren Transformationshub mit diesen sechs Themenclustern koppeln wir eng mit den von EU, Bund und Land geförderten **Transformationsprojekten**, die wir für die Erprobung neuer Weiterbildungs- und Beratungsformate in relevanten Zukunftsthemen wie Digitalisierung, Alternative Antriebssysteme, KI, Neue Technologien oder Data Science nutzen.

**FORTSCHRITT
BRAUCHT
ANTRIEB**

Wir nennen diesen Raum der Entwicklung und Erprobung unser **Innovationslabor**. Unter dem Leitspruch „Fortschritt braucht Antrieb“ unterstützen wir hier kleine und mittlere Unternehmen in besonderer Weise. Zwei Beispiele, bei denen die BIWE Gruppe mit weiteren Partnern zusammenarbeitet, verdeutlichen die Herangehensweise, mit der an der Zukunftsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gearbeitet wird.

www.biwe.de/innovationslabor



Das Zukunftszentrum Süd begleitet Unternehmen in Bayern und Baden-Württemberg Schritt für Schritt auf dem Weg der digitalen Transformation. Das Angebot des Zukunftszentrums Süd ist bewusst branchenübergreifend ausgerichtet und wendet sich sowohl an Führungskräfte als auch an Mitarbeitende und Interessensvertretungen. Mit den richtigen Impulsen werden Selbstlern- und Gestaltungskompetenzen gefördert. Kernstück sind für Unternehmen kostenfreie Beratungs- und Qualifizierungsangebote für die digitale Transformation, unter anderem auch zu Künstlicher Intelligenz (KI).

www.biwe.de/innovationslabor/zukunftszentrum-sued



Um den Herausforderungen der Automobilwirtschaft - insbesondere durch die Veränderung im Antriebsstrang und den steigenden Bedarf an Batteriezellen - gerecht zu werden und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Batteriezellfertigung zu stärken, werden derzeit bedeutende Investitionen in den Aufbau von Kompetenzen entlang der gesamten Batterie-Wertschöpfungskette und im Ökosystem getätigt. Durch die Vernetzung relevanter Akteure aus Forschung, Bildung und Innovationsnetzwerken im Bereich der Batterie werden Qualifizierungsbedarfe ermittelt. Anschließend werden modulare Qualifizierungsbausteine entwickelt, die die gesamte Wertschöpfungskette der Batterie abdecken - von der Zellchemie bis zum Recycling. Diese Bausteine bieten sowohl Grundlagen- als auch Vertiefungsmodule, um die Bedürfnisse unterschiedlicher Beschäftigten-Gruppen zu erfüllen. Ein einheitliches Beratungskonzept soll Unternehmen bei der Bedarfsermittlung und Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen.

www.biwe.de/innovationslabor/qualibattbw

Über die BIWE Gruppe

Die BIWE Gruppe ist seit über 50 Jahren Partner für Unternehmen und ihre Verbände, für Schulen und Hochschulen, für Politik und Verwaltung. Mit dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. und den Unternehmen Apontis GmbH, BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH und BKZ Berufliches Reha- und Kompetenzzentrum Baden-Württemberg gGmbH verstehen wir uns als strategischer Bildungs- und Personaldienstleister.



Kontakt

BIWE Gruppe / Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
Türlestraße 2
70191 Stuttgart

Tel: (0711) 7682-147
www.biwe.de

Stefan Küpper
Geschäftsführer
kuepper.stefan@biwe.de

Ausbildung in der Füge-, Trenn- und Beschichtungs- technik – Status Quo in der digitalen Ausbildung

Der DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren ist ein noch recht neues Mitglied im Wuppertaler Kreis, daher möchten wir einleitend einige allgemeine Informationen über den DVS geben. Der DVS ist eine technisch, wissenschaftlich orientierte Organisation mit einer langen Tradition. Zu Beginn auf die klassischen manuellen Schweißtechniken fokussiert, ist der Anwendungsbereich heute deutlich erweitert in Richtung der Füge-, Trenn- und Beschichtungs-techniken von Metallen, Nicht-Metallen und Werkstoffverbänden. Im Wesentlichen machen drei Tätigkeitsschwerpunkte den DVS aus:

Forschung: Der DVS unterhält eine Forschungsvereinigung, in der anwendungsbezogene Forschung für die Fügetechnik betrieben wird. Das jährliche Förderungsvolumen beträgt aktuell ca. 11 Mio. Euro, mit dem ca. 120 Forschungsprojekten durch 50 Forschungseinrichtungen bearbeitet werden.

Technik: Der Ausschuss für Technik des DVS besteht aus einem fachlich breiten Feld von Arbeitsgruppen, die Merkblätter und Richtlinien für die Fügetechnik formulieren. Diese Gruppen sind ebenfalls an der Erstellung europäisch und internationaler Fachnormen aus dem Anwendungsbereich beteiligt.

Bildung: Der DVS unterhält ein akkreditiertes Bildungssystem mit aktuell 280 Standorten in Deutschland und Europa. Rund 15 % dieser Standorte sind als DVS-eigene Bildungseinrichtungen am Markt tätig, der weitaus größere Anteil sind vertraglich gebundene fremde Träger, die nach den Regeln des DVS ausbilden und am DVS-Prüfungssystem teilnehmen.

Das Portfolio umfasst praktische und fachtheoretische Bildungs-, Prüfungs- und Zertifizierungsprogramme in der Füge-, Trenn- und Beschichtungstechnik. Highlights sind dabei die Ausbildung von Schweißern mit rund 80.000 Prüfungen pro Jahr. In unterschiedlichen Qualifizierungsebenen werden außerdem Schweißaufsichtspersonen von der Meister- bis zur Ingenieursebene, mit etwa 1.500 bis 2.000 Teilnehmer pro Jahr, ausgebildet. Neben den Schweißverfahren für Metalle nimmt mittlerweile die Kunststofftechnik einen weiteren wichtigen Bereich ein, mit erfreulich steigenden Ausbildungszahlen. Qualifikationen in der Klebtechnik, sowohl praktisch als auch fachtheoretisch, runden das Profil ab.

Corona Nachlese

Die Auswirkungen der Corona Pandemie sind bis zum heutigen Tag nicht vollständig überwunden. Es gab einen deutlichen Rückgang bei der Anzahl an DVS-zugelassenen Bildungseinrichtungen. Eine Erholung ist seit 2024 erkennbar.

Die praktische Ausbildung war von Rückgängen bei den Teilnehmerzahlen deutlich stärker betroffen im Vergleich zu fachtheoretischen Lehrgängen. Insgesamt gab es einen Rückgang bei den Prüfungszahlen von ca. 15%.

Akkreditierung

Die Zertifizierungsgesellschaften im DVS sind seit mehreren Jahrzehnten akkreditiert, waren es auch schon bei den Vorgängerorganisationen der DAkkS. Die Akkreditierung als Kompetenznachweis für Zertifizierungsorganisationen ist heute fest im Markt etabliert. Tendenziell haben sich die Anforderungen der DAkkS, auch bezogen auf die Anzahl an notwendigen Begutachtungstagen, mit den damit verbundenen Kosten kontinuierlich über die Jahre gesteigert.

Einschätzungen des Bildungsmarktes

Der DVS unterhält zahlreiche Kontakte zu technischen Lehrstühlen an Universitäten und technischen Hochschulen. Die Leitungen berichten von aktuell massiven Einbrüchen der Studienanfängerzahlen in den Ingenieurdisziplinen, die scheinbar nicht alleine durch den Demographie Wandel zu erklären sind. Die Auswirkungen werden zeitversetzt zu erwarten sein, sowohl für die deutsche Industrie durch den mangelnden Nachwuchs von Ingenieuren als auch für Bildungsanbieter, die im postgradualen Bereich tätig sind.

Der DVS versucht durch die breitere Aufstellung und Diversifizierung des Bildungsangebots diesem Trend vorbeugend entgegenzuwirken. Aktuell werden Programme im Bereich der Additiven Fertigungsverfahren vorbereitet, die weitere Potenziale erschließen werden.

Von besonderer Bedeutung ist heute die Digitalisierung der Ausbildung.

Blended Learning Programme ermöglichen den Teilnehmenden und Betrieben deutlich mehr Flexibilität und eine Reduzierung der Anwesenheitszeiten in den Bildungseinrichtungen. Besonders in Zeiten der Pandemie waren diese Vorteile richtungsweisend.

In diesem Zuge kann das aktuell abgeschlossene EU-Projekt „DDBSL-The Distant, Demonstration-Based, Skill Learning Method“ genannt werden – das als Ergebnis einen online „Train the Trainer“-Kurs und die Entwicklung einer Methodik für das Fernlernen handwerklicher Fertigkeiten hervorgebracht hat. (www.ddbsl-project.eu)

Ein weiteres spannendes Feld, das die GSI-Gesellschaft für Schweißtechnik, als vom DVS getragene Bildungsorganisation, seit vielen Jahren intensiv abbildet und ausbaut, ist das E-Learning. Die Digitalisierung bietet enorme Möglichkeiten, Weiterbildung flexibler und zugänglicher zu gestalten. Es wurde kontinuierlich eine Reihe von online-Kursen (SFI, ST, SFM) entwickelt, die es unseren internationalen Teilnehmenden ermöglichen, unabhängig von Zeit und Ort zu lernen. Wir führen diese Weiterbildungsinteressierten in online Kursen zusammen. Dies ist besonders wertvoll in einer Arbeitswelt, die oft mit räumlichen und zeitlichen Herausforderungen konfrontiert ist.

Die digitale Transformation beeinflusst maßgeblich die Geschwindigkeit, mit der wir als Unternehmen operieren. Sie beeinflusst allerdings auch die Geschwindigkeit, mit der die Märkte sich verändern. Kleine und mittlere Unternehmen stehen heute vor besonderen Herausforderungen, da sie oft über begrenzte Ressourcen in Bezug auf Zeit, Geld und technisches Know-how sowie Personal verfügen.

Infolgedessen reagieren jene Unternehmen auf neue oder geänderte Angebote des Gesetzgebers mit Überforderung und mit einem großen Wissensrückstand, z.B. in Bezug auf das Qualifizierungschancengesetz (01/2019) oder das Arbeit-von-morgen-Gesetz (05/2020). Mit großer Anstrengung leisten wir hier Überzeugungsarbeit.

Das Sanktionsmoratorium (07/2022), die Einführung des Bürgergelds und die spürbare Erhöhung der Regelsätze (01/2023) erzeugten Unsicherheiten sowohl bei Unternehmen bei der Mitarbeiter-suche, bei den öffentlichen Mittelgebern als auch bei Mitbewerbern in der Aus- und Weiterbildung.

Wie Sie sicherlich wissen, folgte auf die Einführung des Bürgergeldbonus (07/2023), welcher durchaus das Potenzial hatte, kleine Anreize für das Thema Weiterbildung zu schaffen, unmittelbar ein Diskurs, der zum Wegfall des Bürgergeldbonus (03/2024) führte. Zudem tragen die Bemühungen unter dem Stichwort „Job-Turbo“ (11/2023) sowie die bevorstehende Übertragung der Verantwortung für die Vergabe von Bildungsgutscheinen von den Jobcentern zu der Agentur für Arbeit (2025) zu Störungen und Unsicherheiten im Bereich der geförderten Weiterbildung bei.

Mit der Reform des Qualifizierungschancengesetzes (04/2024) und dem Weiterbildungsgesetz (04/2024) liegen uns neue Arbeitsgrundlagen vor, die wir in unsere heutige Arbeit und Beratungen einfließen lassen.

Unsere Erfahrung zeigt, dass der Erfolg solcher Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur von der Qualität der Kurse abhängt, sondern auch von der Bereitschaft der Teilnehmenden, sich auf Neues einzulassen. Es ist eine beidseitige Bereitschaft, die sowohl von den Lernenden als auch von den Akteuren in der Weiterbildung getragen wird, notwendig.

Abschließend möchte ich betonen, dass es unsere Aufgabe als Weiterbildungsdienstleister ist, nicht nur Fachwissen zu vermitteln, sondern auch Räume für persönliche Entwicklung zu schaffen.

Unsere Arbeit ist ein zentraler Baustein für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen und der gesamten Wirtschaft.

Kontakt:

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

Dipl.-Ing. M. Lehmann
Abteilungsleiter Bildung und Zertifizierung
Martin.Lehmann@dvs-home.de
Dr.-Ing. J. Vogelsang
Vorsitzender des Ausschusses für Bildung
Vogelsang@gsi-slv.de

Coding Bootcamps: ein innovativer Baustein der betrieblichen Weiterbildung in der digitalen Transformation

Herausforderungen und Chancen

Die digitale Transformation beeinflusst die deutsche Wirtschaft zunehmend und steigert die Nachfrage nach qualifizierten IT-Experten erheblich. Zugleich sehen sich viele gut ausgebildete Fachkräfte mit beruflichen Unsicherheiten konfrontiert, da ihre herkömmlichen Arbeitsrollen sich rapide wandeln oder sogar vollständig wegfallen.

Angesichts dieser Dynamik sind innovative Lösungen gefragt, die sowohl die Anforderungen der Unternehmen erfüllen als auch berufliche Sicherheit für Fachkräfte bieten.

Coding Bootcamps bieten einen wesentlichen Beitrag zur Lösung dieser Herausforderungen. Sie stellen eine schnelle und effektive Möglichkeit dar, den IT-Fachkräftemangel deutlich zu reduzieren und neue Fachkräfte effektiv auf die Herausforderungen der digitalen Ära vorzubereiten.

Was ist ein Coding Bootcamp?

Coding Bootcamps sind intensive Trainingsprogramme, die darauf ausgelegt sind, schnell und effektiv Kompetenzen in der Informationstechnologie zu vermitteln. Ursprünglich in den 2010er Jahren in den USA als Antwort auf die schnell wachsende Nachfrage nach qualifizierten IT-Experten entwickelt, haben sich Bootcamps mittlerweile auch in Deutschland als effektive Ausbildungsform etabliert.

Diese Programme fokussieren sich auf Kernthemen und Kompetenzen, die besonders bei Unternehmen nachgefragt sind, wie beispielsweise Data Science, Datenanalyse, Cloud Computing, Softwareentwicklung und Cybersicherheit.

Coding Bootcamps bieten sowohl erfahrenen Tech-Profis als auch Neu- und Quereinsteigern in die IT-Branche eine effiziente und kostengünstige Möglichkeit, spezielle IT-Fähigkeiten schnell zu entwickeln und zu vertiefen. Die Dauer der meisten Bootcamps variiert zwischen zwei und sechs Monaten und ist abhängig davon, ob die Kurse in Vollzeit oder berufsbegleitend angeboten werden.

Erfahrungsberichte aus der Praxis zu Coding-Bootcamps

Seit mehreren Jahren entwickeln wir maßgeschneiderte Bootcamps für unsere Unternehmenskunden. Lassen Sie mich Ihnen anhand von zwei Kundenprojekten Einblicke in die praktische Umsetzung und die Ergebnisse unserer Coding Bootcamps geben:

1. Data Analyst für IT-Quereinsteiger

Für einen Kunden aus der Automobilbranche haben wir ein Coding-Bootcamp für IT-Anfänger konzipiert, deren aktuelle Jobrollen gefährdet waren. Ziel war es, diese Mitarbeiter zu Data Analysts auszubilden, da sich das Unternehmen zu einem datengetriebenen Unternehmen entwickeln möchte. In einer Zeit, in der Daten zunehmend als kritisches Kapital angesehen werden, ist die Fähigkeit zur effektiven Datenanalyse und -aufbereitung eine äußerst zukunftssträchtige Kompetenz.

Beschäftigte ohne IT-Kompetenzen konnten sich für dieses Bootcamp bewerben. Die Teilnehmer kamen aus verschiedenen Abteilungen wie Produktion, Forschung, Marketing und Controlling. Das Bootcamp umfasste zwanzig Teilnehmer und erstreckte sich über 25 Tage, in denen zwei Dozenten das notwendige Wissen vermittelten. Wir haben eine motivierende Lernreise zusammengestellt, in der intensiv sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Anwendung vermittelt wurden.

Alle Teilnehmer haben das Bootcamp erfolgreich absolviert und sind jetzt als Data Analyst tätig. Aufgrund dieses Erfolges führt das Unternehmen dieses Bootcamp nun jährlich mehrfach durch.

2. Data Science für erfahrene Softwareentwickler

Ein weiterer Kunde stand vor der Herausforderung, seinen hohen Bedarf an Data Scientists nicht durch Neueinstellungen decken zu können und zu wollen. Das Unternehmen verfügte über zahlreiche interessante Daten und hatte das Ziel, diese gewinnbringend zu nutzen. Daher sollten erfahrene Softwareentwickler zu Data Scientists „transformiert“ werden. Im Gegensatz zu Data Analysts nutzen Data Scientists Machine Learning und KI-Technologien, um Daten zu analysieren.

Passend zu den gewünschten Technologien und Zielsetzungen haben wir ein maßgeschneidertes Data Science Bootcamp für den Kunden konzipiert. Zwanzig Teilnehmer nahmen an diesem 20-wöchigen Bootcamp teil. Geeignete Kandidaten wurden durch ein Assessment ausgewählt, wobei insbesondere die notwendigen Vorkenntnisse in Mathematik berücksichtigt wurden. Das Bootcamp war berufsbegleitend konzipiert, da es für das Unternehmen problematisch war, wenn die benötigten Softwareentwickler aufgrund des IT-Fachkräftemangels nicht zur Verfügung standen.

Das Wissen wurde in einem Mix aus Präsenztrainings und vielen Projektphasen vermittelt. Zur Kostenminimierung und Förderung der Selbstlernkultur mussten sich die Teilnehmer auch relevantes Wissen anhand ausgewählter Lernvideos aneignen. In intensiven Projektphasen arbeiteten die Teilnehmer in Gruppen an immer komplexeren Data-Science-Projekten. Unsere Experten, die nicht nur theoretisches Wissen gut vermitteln konnten, sondern auch umfangreiche Projekterfahrung hatten, unterstützten die Teilnehmer dabei.

Obwohl nicht alle Teilnehmer das Bootcamp bis zum Ende absolvierten, war es für das Unternehmen erfolgreich. Im Vergleich zu neu eingestellten Data Scientists hatte die Weiterbildung beste-

hender Mitarbeiter den Vorteil, dass diese bereits umfassendes Wissen über das Unternehmen und seine Produkte besaßen, was für Data Science sehr wichtig ist. Angesichts dieses Erfolgs wird das Bootcamp nun regelmäßig durchgeführt.

Vorteile von innerbetrieblichen Coding Bootcamps

Coding Bootcamps bieten sowohl Arbeitgebern als auch Beschäftigten signifikante Vorteile.

Unternehmen, die mit einem Mangel an verfügbaren IT-Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, können durch diese Bootcamps schnell, zielgerichtet und kosteneffizient neue IT-Fachkräfte ausbilden und bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterentwickeln.

- **Upskilling von IT-Professionals:** Unternehmen können ihre IT-Mitarbeitenden effizient in hochgefragten Bereichen wie Künstliche Intelligenz weiterbilden. Dies ermöglicht es, schnell auf neue Technologietrends zu reagieren und die Fachkompetenz im eigenen Haus zu stärken.
- **Qualifizierung von Quereinsteigern:** Nicht-IT-Mitarbeitenden können durch gezielte Bootcamps zu gefragten Spezialisten wie Data Analysten, Data Scientisten oder Softwareentwicklern weitergebildet werden. Diese Transformation nutzt das langjährige Unternehmens- und Produktwissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Loyalität zum Unternehmen.

Durch den Einsatz von innerbetrieblichen Coding Bootcamps können Unternehmen ihre Innovationskraft stärken und eine zukunftsfähige Belegschaft aufbauen, die in der Lage ist, den digitalen Herausforderungen von morgen effektiv zu begegnen.

Für die **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** bieten diese Bootcamps eine einzigartige Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln, ohne das Unternehmen verlassen zu müssen. Sie erhalten die Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu erlernen und sich innerhalb ihrer aktuellen beruflichen Laufbahn neu zu positionieren. Dies kann zu höherer Arbeitszufriedenheit führen, da sie neue Herausforderungen und Karrieremöglichkeiten innerhalb des vertrauten Unternehmensumfelds erkunden können. Darüber hinaus stärkt es das Gefühl der Wertschätzung durch den Arbeitgeber, was die Motivation und das Engagement am Arbeitsplatz erhöht.

Staatliche Förderung von Coding Bootcamps

In Deutschland unterstützen das Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz die berufliche Weiterbildung, indem sie finanzielle Anreize für die Weiterbildung in digitalen Kompetenzen bieten. Unternehmen können umfangreiche finanzielle Unterstützung für solche Weiterbildungsmaßnahmen beantragen, was die Kosten deutlich senkt und die digitale Transformation vorantreibt.

Besonders die Schwerpunktsetzung auf digitale Kompetenzen macht Coding Bootcamps zu einer ausgezeichneten Option innerhalb dieser staatlichen Förderprogramme. Einige unserer Kunden

nutzen diese Gelegenheit, um die digitale Transformation ihrer Unternehmen aktiv voranzutreiben und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertvolle neue Fähigkeiten zu vermitteln.

Kurzvorstellung New Elements GmbH / IT-Schulungen.com

IT-Schulungen.com, das Education Center der New Elements GmbH, ist seit 25 Jahren die erste Anlaufstelle für praxisnahe Fortbildung für IT-Fach- und Führungskräfte im deutschsprachigen Raum.

Unter dem Motto „Praxisnahe Fortbildung mit Kompetenz, Leidenschaft und Kreativität“ bieten wir über 1.500 Seminare zu essenziellen IT-Themen wie Analytics, Business Intelligence, Cloud Computing, Data Science, Digitalisierung, Cyber-Security, Künstliche Intelligenz und Softwareentwicklung an.

Unser Erfolg basiert auf der Kombination aus über 450 projekterfahrenen Dozenten, modernen Lernformaten, kundenorientierter Beratung und einzigartigen Services, die einen nachhaltigen Schulungserfolg garantieren.

Mehr Infos unter www.IT-Schulungen.com.

Kontakt

New Elements GmbH
Thurn-und-Taxis-Straße 20
90411 Nürnberg
Tel: (0911) 65008 - 325
www.IT-Schulungen.com

Michael Deinhard
Geschäftsführer
m.deinhard@neuelements.de

Die Transformation der Stahlindustrie – Wie können wir die grüne, CO₂-neutrale Stahlherstellung lehren?

Stahlinstitut VDEh – Wer sind wir?

„Engagement und Leidenschaft für Stahl“. Das Stahlinstitut VDEh ist die zentrale Institution für die technisch-wissenschaftliche Zusammenarbeit rund um den Werkstoff Stahl in Deutschland und Europa. Als technischer Wegbegleiter der Stahlindustrie zur Klimaneutralität haben wir die „Interdisziplinäre Plattform zur Transformation der Stahlindustrie“ gegründet, betreiben praxisorientierte Forschung für die Produktion, definieren als DIN-Partner die Normung für Eisen und Stahl, fördern den Branchennachwuchs, besitzen mit der Stahl-Akademie den Marktführer in der metallurgischen Weiterbildung und veranstalten nationale sowie internationale Leitkonferenzen. Zudem verwalten wir mit unserer Europäischen Stahlregistratur über 2.000 Stahlsorten und veröffentlichen im Bereich Standardisierung weltweit anerkannte technische Regelwerke. Das Stahlinstitut VDEh ist eine Gemeinschaftsorganisation der Stahlindustrie – unsere Mitglieder sind sowohl Stahlunternehmen in Deutschland und Europa als auch 2.500 Ingenieure und Techniker als persönliche Mitglieder. Unsere Mission ist die Stärkung und Erhaltung der Stahlindustrie in Deutschland und Europa.

Die deutsche Stahlindustrie ist mit knapp 40 Mio. t Rohstahl der größte Stahlproduzent Europas. Gut 80.000 Beschäftigte arbeiten direkt in den Werken, weitere 4 Mio. Arbeitsplätze sind in sogenannten stahlintensiven Branchen angesiedelt (Automobil-, Maschinen-, Anlagenbau u. ä.).

Die Transformation der Stahlindustrie – Worum geht's?

Die Vorgaben der EU sind eindeutig: Europa soll bis 2050 klimaneutral werden und bis 2030 55 Prozent der Treibhausgase im Vergleich zu 1990 einsparen. Das EU-Klimagesetz legt diese Ziele erstmals gesetzlich fest. Die Stahlindustrie ist für 7 Prozent des CO₂-Ausstoßes verantwortlich – somit ist der Hebel hier besonders groß. Da die bestehenden Produktionsanlagen bereits am technischen und ökologischen Optimum arbeiten, bedeutet dies für große Teile der europäischen Stahlindustrie einen tiefgreifenden Technologiewandel: Die Abschaffung der Hochofentechnologie. Die technische Lösung ist gefunden und lautet: Ersetze Kohle durch Wasserstoff! Dies geschieht in sogenannten Direktreduktionsanlagen, die die Hochöfen ersetzen werden – und statt CO₂ zukünftig Wasserdampf emittieren. Die deutsche Stahlindustrie schreitet dabei voran und ist zusammen mit Schweden europa- und weltweiter Vorreiter.

Das schöne Motto „Wasserdampf statt CO₂“ verliert in der Realität allerdings seine Leichtigkeit. Neben neuralgischen Punkten wie Investitionskosten, Bezahl- und Verfügbarkeit von erneuerbarem Strom und grünem Wasserstoff gibt es zahlreiche prozesstechnische Aufgaben, vor die uns die

grüne Stahlherstellung stellt. Alles dreht sich um die Fragen: Klappt die Theorie auch in der Praxis – und vor allem im großen Maßstab?

Die Transformation in der Weiterbildung – Wie packen wir es an?

Wie kann man in einem Seminar einen Prozess erklären, der noch gar nicht existiert? Die Antwort der Stahl-Akademie ist eine Kombination aus technischen Übersichtsvorträgen, die sich aus vorhandener Grundlagenforschung und gerade entstehendem Know-how speisen, und einer Darstellung und Sensibilisierung für die Herausforderungen der Transformation. Ziel ist es, dass die Teilnehmer die Transformation technisch verstehen und eine Vorstellung von der Tragweite der Herausforderungen haben. Die resultierenden Seminarformate sind also für die allgemeine technische, branchenübergreifende Community konzipiert.

Bereits seit 2020 wurden Kurzversionen der Seminare online aus dem Filmstudio der Stahl-Akademie als Stream gesendet. Seit 2022 finden Präsenzseminare in Deutsch und Englisch statt, die aufgrund der großen Resonanz regelmäßig wiederholt werden. Die Teilnehmer kommen nicht allein aus der Stahlindustrie, sondern vor allem auch aus den Zuliefer- und Verarbeitungsbranchen, die wissen wollen, welche Auswirkungen die Transformation auf sie haben könnte: Bergbau, Schrott und Recycling, Zement, Maschinen- und Anlagenbau, Automobil, Energie u.a.

Zu den internationalen und den Online-Varianten melden sich insbesondere die Stakeholder der betreffenden europäischen Länder sowie Interessierte aus Asien und Amerika an. Neben diesen neu entwickelten Veranstaltungen wurden so gut wie alle bestehenden Seminare im Portfolio der Stahl-Akademie um Transformations-Themen erweitert.

Stahl | Stahlinstitut VDEh

Stahl-Akademie

Seminar

Transformation der Stahlindustrie

Technologie und Herausforderungen der CO₂-neutralen Stahlherstellung

6.-8. März 2024
Düsseldorf

ZIELSETZUNG

Europa will bis 2050 klimaneutral werden und bis 2030 bereits 55 % der Treibhausgase im Vergleich zu 1990 einsparen. Das EU-Klimagesetz legt diese Ziele erstmals gesetzlich fest. Für große Teile der europäischen Stahlindustrie bedeuten diese Vorgaben einen tiefgreifenden Technologiewandel. Die technische Lösung ist gefunden und lautet: Ersetze Kohle durch Wasserstoff! Doch wie funktioniert die neue Prozessroute im Detail? Und wie sehen die Herausforderungen aus? Das Seminar gibt in drei Tagen einen umfassenden technischen Überblick zum größten Technologiewandel der Stahlindustrie seit 200 Jahren.

FACHLICHE SEMINARLEITUNG

Jochen Schütler

ORGANISATION / ANMELDUNG

Stahl-Akademie ■ Stahlinstitut VDEh
Sohnstraße 65 • 40237 Düsseldorf
Fon +49 (0)211 6707-458
seminare@vdeh.de • www.stahl-akademie.de

INHALTE

- Wege zur CO₂-neutralen Stahlerzeugung
- Technologien und aktuelle Konzepte der Direktreduktion
- Technologie des Elektrolichtbogenofens (AC / DC)
 - ▶ Exkurs: Versorgungssicherheit und Netzstabilität
- Open Bath Furnace (Smelter) for hot metal production
- Salzgitter-Projekt SALCOS: Route DR – EAF
- tH2Steel: Route DR – Einschmelzer – Konverter
- Eisenerze für die wasserstoffbasierte Direktreduktion
- Wasserstoff als herausfordernde Atmosphäre für feuerfeste Werkstoffe
- Schlacken der CO₂-neutralen Stahlerzeugung
- Erzeugung, Transport und Lagerung von Wasserstoff
- Dekarbonisierung von Downstream-Prozessen
- Grüne Leitmärkte und Grünstahl-Definition

VERANSTALTUNGSORT

Stahl-Akademie
Stahlinstitut VDEh
Sohnstr. 65
40237 Düsseldorf

Bild: Auszug aus einem Seminarflyer

Mit dem in der Weiterbildung erworbenen Know-how und Netzwerk hat das Stahlinstitut VDEh im Januar 2024 die „Interdisziplinäre Plattform zur Transformation der Stahlindustrie“ ins Leben gerufen, um diesen technologischen Wandel zu begleiten und durch gemeinsame Aktivitäten zu forcieren. Nahezu alle Stahlunternehmen im deutschsprachigen Raum sowie niederländische und schwedische Unternehmen sind der Plattform beigetreten.

Die Transformation als Instrument der Nachwuchsgewinnung – Wer möchte die Zukunft gestalten?

So groß die Herausforderung der Transformation ist, so faszinierend ist sie auch. Das Stahlinstitut VDEh will diese spannende Aufgabe nutzen, um junge kreative Köpfe für die Stahlindustrie zu gewinnen. Die Botschaft ist einfach: In der Stahlindustrie kann man wirklich etwas bewegen, den Klimawandel bekämpfen und die Zukunft gestalten! Und nebenbei warten ausgezeichnete Karrierechancen auf die Absolventen. So können wir zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: dem Nachwuchskräftemangel an Metallurgen und Werkstofftechnikern begegnen – und dabei auch das Image der Stahlindustrie verbessern. Aus diesem Grunde hat das Stahlinstitut VDEh die Initiative „Studier‘ Metallurgie“ ins Leben gerufen (www.studier-metallurgie.vdeh.de), um die Studentenzahlen zu erhöhen und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Ansprache erfolgt dabei über drei idealistische Appelle: „Ersetze Kohle durch Wasserstoff!“ – „Arbeite nachhaltig in der erfolgreichsten Circular Economy weltweit!“ – „Koch‘ den Werkstoff, der die Welt bewegt!“

Kontakt

Stahlinstitut VDEh
Sohnstraße 65
40237 Düsseldorf
Tel: (0211) 6707-478
www.vdeh.de
www.studier-metallurgie.vdeh.de

Peter Schmieding
Leiter Kommunikation / Leiter Stahl-Akademie
peter.schmieding@vdeh.de

Zusammenarbeit mit akademischen und schulischen Einrichtungen zur Unterstützung einer Talent-Pipeline für das eigene Unternehmen und Qualifizierung für die Transformation

Die SAP SE unterstützt als Marktführer für Unternehmenssoftware Kundenunternehmen jeder Größe und Branche dabei, ihre Abläufe zu verbessern, indem wir ERP neu definieren und Netzwerke mit intelligenten Unternehmen aufbauen, die für Transparenz, Resilienz und Nachhaltigkeit in allen Lieferketten sorgen. Unsere End-to-End-Suite mit Anwendungen und Services ermöglicht es unseren Kunden, rentabel zu arbeiten, sich kontinuierlich anzupassen und sich weltweit vom Wettbewerb abzuheben.

SAP ist einer der weltweit führenden Anbieter von Software für die Steuerung von Geschäftsprozessen und entwickelt Lösungen, die die effektive Datenverarbeitung und den Informationsfluss in Unternehmen erleichtern.

SAP wurde im Jahr 1972 gegründet und nannte sich zunächst „Systemanalyse Programmentwicklung“ – später abgekürzt zu SAP. Das Softwarehaus begann als Fünf-Personen-Unternehmen und wuchs schnell zu einem multinationalen Konzern mit Sitz in Walldorf, der heute mehr als 105.000 Mitarbeiter rund um die Welt beschäftigt.

Lernen in einem sich stetig weiterentwickelnden Technologieumfeld

Die heutige Wirtschaft ist zunehmend geprägt von Cloud-Anwendungen, die durch häufigere Updates und Anpassungen eine Herausforderung für klassische Lernansätze darstellt. Daher muss sich Lernen, Weiterbildung sowohl extern bei Kunden und Partnern als auch intern bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ändern. Ein Cloud-Mindset ist notwendig.

Dieses ist geprägt von agilen Arbeitsweisen, die zu agilem Lernen führen. Mitarbeitende müssen autonomer, iterativer und gemeinschaftlicher an ihre täglichen Aufgaben herangehen. Wenn sie in einer agilen Cloud-Umgebung arbeiten, müssen die Teammitglieder auch ihr persönliches Wachstum unabhängiger als bislang gewohnt vorantreiben. Sie entscheiden selbst, was sie lernen, wann sie es tun – und wie. Weniger formalisiert als früher und stärker bedarfsorientiert. Lernen wird explorativer, kollaborativer und iterativer.

Die Software, mit der Anwender täglich arbeiten, wird in der Cloud permanent weiterentwickelt. Mitarbeitende brauchen also eine regelmäßige, verständliche und schnelle Möglichkeit, ihre Kenntnisse auf den aktuellen Stand zu bringen. Lebenslanges Lernen ist entscheidend, um dranzubleiben.

Neben den Lerninhalten entscheidet auch das Lernerlebnis wesentlich darüber, ob eine neu eingeführte Software überhaupt angenommen wird. Grundsätzlich müssen Lern-Tools anwenderfreundlich und individualisierbar sein. Und egal, ob Mitarbeitende nach ihrem eigenen Zeitplan und mit einem Gerät ihrer Wahl lernen oder direkt Fragen innerhalb ihrer SAP-Anwendung klären möchten: Das Training muss sich dem Anwender und seinem aktuellen Arbeitskontext anpassen. Lernen muss Teil des Arbeitens werden.

Kooperation mit Bildungspartnern seit 25 Jahren

Das Erlernen von SAP Skills findet on-the-Job bei Kunden und Partnern statt, aber SAP kümmert sich im Rahmen des SAP University Alliances Programms auch um die Gewinnung und Ausbildung von Talenten und der nächsten Generation im SAP Umfeld für Kunden, Partner und SAP selbst.

Das globale Programm gibt es seit 25 Jahren und es umfasst mehr als 2.800 Einrichtungen in 100+ Ländern. Wir fördern Lernen in Bezug auf digitale Technologien, Fähigkeiten des einundzwanzigsten Jahrhunderts und Geschäftsanwendungen in Schulen (SAP Young Thinkers) und akademischen Einrichtungen weltweit.

Wir ermöglichen Forschung in Zusammenarbeit mit Universitäten und Organisationen im SAP-Ökosystem, die sich mit Anwendungsfällen in der Industrie befassen. Gerne regen wir zu Innovationen mit SAP an, um der nächsten Generation deren positiven Einfluss auf die Welt zu zeigen. Es finden Projekte und Formate für Studierende mit Kunden und Partnern der SAP statt.

Kontakt

SAP SE
George-Stephenson-Straße 7-13
10557 Berlin
Germany
www.sap.com

André Biener
Director DACH, SAP University Alliances
andre.biener@sap.com

Bildung und Qualifizierung für die Transformation

Der deutsche Arbeitsmarkt steht vor einem gewaltigen Umbruch. Die Transformation der Wirtschaft wird in den kommenden Jahrzehnten zahlreiche Branchen und Berufsbilder tiefgreifend verändern. Herausforderungen wie der akute Fachkräftemangel, verursacht durch den demografischen Wandel, sowie die fortschreitende Digitalisierung, erfordern von Wirtschaft und Politik ein hohes Maß an lösungs- und zukunftsorientiertem Handeln.

Die COVID-19-Pandemie hat die Digitalisierung weiter beschleunigt, wodurch die Kompetenzen im Umgang mit digitalen Tools umso elementarer geworden sind. Für die Beschäftigten bringt das Veränderungen und Unsicherheiten mit sich. Denn für viele werden sich mit der neuen Arbeitswelt durch zunehmend komplexer werdende Qualifikationsprofile und Tätigkeitsfelder, die Anforderungen und die dafür notwendigen Fähigkeiten verändern. Angesichts eines sich stetig wandelnden Umfelds ist es von entscheidender Bedeutung, zu erkennen, dass kontinuierliche Weiterbildung und Qualifikation nur der Weg sein können, um mit den Veränderungen Schritt zu halten. Es ist anzunehmen, dass eine steigende Anzahl von Beschäftigten vermehrt mit beruflichen Umbruchsituationen konfrontiert sein wird. Um sicherzustellen, dass solche Transfers zwischen Berufen und Branchen nicht mit Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie und Phasen der Arbeitslosigkeit einhergehen, sollte künftig eine präventive Weiterbildungspolitik einen klaren Fokus erhalten. Die TÜV NORD Akademie setzt sich aktiv für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften ein, die entscheidend für den Erfolg der Transformation sind.

Transformation in der Bildung durch Technologie – Ein Praxisbeispiel

Durch die Zusammenarbeit mit 3spin Learning, dem führenden Anbieter einer Software zur Erstellung immersiver Lernerlebnisse mit Hilfe von Virtual Reality (VR) und Künstlicher Intelligenz (KI), hat die TÜV NORD Akademie einen wichtigen Schritt in Richtung digitaler Lern- und Weiterbildungsformate unternommen. Die Einsatzmöglichkeiten von Virtual Reality (VR) in der beruflichen Erwachsenen- und Weiterbildung sind äußerst vielfältig und bieten beträchtliches Potenzial. Die dahingehend identifizierten Vorteile dieser Technologie beruhen auf einer Reihe von technologiegebundenen Einsatz- und Visualisierungsmöglichkeiten. VR-Umgebungen ermöglichen beispielsweise die Schaffung immersiver Lern- und Trainingsumgebungen, selbst wenn echte Trainingsszenarien unzugänglich, zu kostenintensiv oder zu riskant sind. Dies wird besonders deutlich bei Schulungen in risikoreichen Bereichen wie Brandschutztrainings, Notfall-Evakuierungsschulungen oder Wartungstrainings in der Dampf- und Elektrotechnik. Auf diese Weise können die Nutzer:innen ihre Handlungskompetenzen entwickeln und die gemachten Erfahrungen leichter in der Praxis umsetzen und anwenden. Nicht nur die gesteigerte Effizienz von Schulungs- und Weiterbildungsprozessen sowie der verbesserte Lernerfolg machen VR zu einer zukunftsweisenden Methode für

Unternehmen und Mitarbeiter:innen. Auch die Möglichkeit, unabhängig von Zeit und Ort zu lernen, trägt zur Attraktivität von VR als Lerninstrument bei.

Als TÜV NORD Akademie haben wir erkannt, dass die Integration von VR in unsere Bildungsangebote einen bedeutenden Fortschritt in Richtung innovativer Lernformate darstellt. Wir investieren kontinuierlich in Technologien, die es uns ermöglichen, unseren Kunden transformative Bildungserlebnisse und Perspektiven zu bieten und sie optimal auf die Anforderungen der digitalen Welt vorzubereiten.

Bildung und Qualifikation als Treiber der Transformation

Die TÜV NORD Akademie sieht sich als Transformationsbegleiter in einer Zeit des rasanten technologischen Wandels, globaler Vernetzung und sich ändernden Marktbedingungen. Bildung gewinnt an noch größerer Bedeutung und spielt eine zentrale Rolle in der Transformation. Sie ist nicht nur wichtig für den Einzelnen, sondern auch für Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes. Durch gezielte Investitionen in Weiterbildung und Qualifizierung können Arbeitnehmer:innen besser auf Veränderungen in ihren Berufen und Branchen reagieren. Gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter:innen bilden die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens und tragen zur Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit bei. In diesem Zusammenhang ist es von hoher Relevanz, Bildung und Qualifikation als entscheidenden Treiber der Transformation zu erkennen. Es ist wichtig, mögliche Disruptionen auf dem Arbeitsmarkt proaktiv anzugehen. Beschäftigte durch innovative Bildungsansätze und Investitionen in Weiterbildungsprozesse vorausschauend und zielgerichtet auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten, ist von grundlegender Bedeutung.

Über die TÜV Nord Akademie

Die TÜV NORD Akademie, als Teil der TÜV NORD GROUP, präsentiert ein vielfältiges Portfolio an Ausbildungen, Seminaren und Fortbildungsmöglichkeiten in verschiedenen Fachbereichen und Formaten. Ob Präsenzseminar, Webinar, E-Learning oder Online-Unterweisung – unser Weiterbildungsangebot zeichnet sich durch seine hohe Flexibilität aus. Unser Themenspektrum reicht von Unternehmensführung und Qualitätsmanagement über technische Sicherheit bis hin zu Umwelt und Energie, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Logistik. Mit mehr als 20 Geschäftsstellen in ganz Deutschland bietet die TÜV NORD Akademie ein umfangreiches und individuelles Bildungsangebot.

Kontakt

TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG
Große Bahnstraße 31
22525 Hamburg
www.tuev-nord.de

Dr. Roland Bursy
Geschäftsführer
rbursy@tuev-nord.de

Aufgaben und Profil des Wuppertaler Kreises

Der Wuppertaler Kreis ist der Verband der führenden Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft. Mehr als eine Million Teilnehmerinnen und Teilnehmer, überwiegend Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft, nehmen jährlich an einem der über 100.000 Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungsveranstaltungen der Mitglieder des Wuppertaler Kreises teil. Mit ihren Weiterbildungsdienstleistungen erzielen die Unternehmen im Wuppertaler Kreis gemeinsam einen Jahresumsatz von deutlich mehr als einer Milliarde Euro.

Der Wuppertaler Kreis wurde im Jahre 1955 durch den Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI) im Einvernehmen mit den anderen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK) und von dem Verband DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V. gegründet.

Erfahrungsaustausch

Der Wuppertaler Kreis stellt den Erfahrungsaustausch der wirtschaftsnahen Weiterbildungseinrichtungen sicher. Zu den Aussprachetreffen des Wuppertaler Kreises werden ebenfalls Personalverantwortliche aus Unternehmen und Vertreterinnen und Vertreter aus Behörden und Verbänden eingeladen.

Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Der Wuppertaler Kreis setzt sich für Qualitätssicherung in der Weiterbildung ein. Die Mitglieder des Wuppertaler Kreises haben sich zur Einhaltung eines gemeinsamen hohen Qualitätsstandards in der Weiterbildung verpflichtet. Er ist Mitgesellschafter der CERTQUA Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH.

Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit

Der Wuppertaler Kreis ist der Interessenvertreter der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft, er berät Ministerien, Behörden und Politik.

Durch regelmäßige Pressekontakte, seine Veröffentlichungen, die Beteiligung an Messen und die Beantwortung von Anfragen aus Unternehmen zu Weiterbildungsthemen tritt der Wuppertaler Kreis in der Öffentlichkeit für seine Mitglieder und die Weiterbildung von Fach- und Führungskräften ein.

Mitglieder des Wuppertaler Kreises

ADG	Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. Schloss Montabaur 56410 Montabaur Tel: (0 26 02) 14 - 0 Fax: (0 26 02) 14 - 1 21 https://www.adg-akademie.de	BNW	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH Höfestraße 19-21 30163 Hannover Tel: (05 11) 9 61 67 - 0 Fax: (05 11) 9 61 67 - 70 www.bnw.de
ADM	Akademie der Deutschen Medien Salvatorplatz 1 80333 München Tel: (089) 29 19 53 - 0 Fax: (089) 29 19 53 - 69 www.medien-akademie.de	bsw	Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V. Rudolf-Walther-Straße 4 01156 Dresden Tel: (03 51) 4 25 02 - 0 Fax: (03 51) 4 25 02 - 50 www.bsw-ev.de
BAVC	Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. Abraham-Lincoln-Straße 24 65189 Wiesbaden Tel: (06 11) 7 78 81 - 0 Fax: (06 11) 7 78 81 - 23 www.bavc.de	BWHW	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. Emil-von-Behring-Straße 4 60439 Frankfurt/Main Tel: (069) 9 58 08 - 0 Fax: (069) 9 58 08 - 259 www.bwhw.de
BAYER	Bayer AG 51368 Leverkusen Tel: (02 14) 30 - 6 72 26 www.bayer.com	BWNRW	Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V. Uerdinger Straße 58-62 40474 Düsseldorf Tel: (02 11) 45 73 - 246 Fax: (02 11) 45 73 - 144 www.bwnrw.de
BBUG	Baden-Badener Unternehmer Gespräche e.V. Lichtentaler Straße 92 76530 Baden-Baden Tel: (0 72 21) 97 89 - 0 Fax: (0 72 21) 97 89 - 15 www.bbug.de	BWSA	Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. Halberstädter Straße 42 39112 Magdeburg Tel: (03 91) 7 44 69 - 618 Fax: (03 91) 7 44 69 - 609 www.bwsa.de
bbw	Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH Infanteriestraße 8 80797 München Tel: (089) 4 41 08 - 400 Fax: (089) 4 41 08 - 499 www.bbww-seminare.de	BW UN	Bildungswerk Unternehmerschaft Niederrhein GmbH Ostwall 227 47798 Krefeld Tel: (0 21 51) 62 70 - 19 Fax: (0 21 51) 62 70 - 719 www.un-bw.de
bbw	bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e.V. Am Schillertheater 2 10625 Berlin Tel: (030) 31005-0 Fax: (030) 31005-120 www.bbww-weiterbildung.de	BWV	Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. Arabellastraße 29 81925 München Tel: (089) 92 20 01 - 830 Fax: (089) 92 20 01 - 844 www.bwv.de
bfz	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH Infanteriestraße 8 80797 München Tel: (089) 4 41 08 - 200 Fax: (089) 4 41 08 - 399 www.bfz.de	ComTeam	ComTeam AG Academy + Consulting Erlkammer Straße 4 83607 Holzkirchen Tel: (0 80 22) 96 66 - 0 Fax: (0 80 22) 96 66 - 96 www.comteamgroup.com
BIWE	Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. Türlestraße 2 70191 Stuttgart Tel: (07 11) 76 82 - 147 Fax: (07 11) 76 82 - 210 www.biwe.de		

DB Training	Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting Solmsstraße 18 60486 Frankfurt/Main Tel: (069) 26 5 - 30 010 Fax: (069) 26 5 - 57 790 www.db-training.de	Endriss	Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG Lichtstraße 45-49 50825 Köln Tel: (02 21) 93 64 42 - 0 Fax: (02 21) 93 64 42 - 33 www.endriss.de
DEKRA	DEKRA Akademie GmbH Handwerkstraße 15 70565 Stuttgart Tel: (07 11) 78 61 - 21 91 Fax: (07 11) 78 61 - 26 55 www.dekra-akademie.de	DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.	Tuteur Haus Charlottenstraße 24 10117 Berlin Tel: (030) 3 00 65 - 0 Fax: (030) 3 00 65 - 500 www.familienunternehmer.eu
DGQ	Deutsche Gesellschaft für Qualität DGQ Weiterbildung GmbH August-Schanz-Straße 21 A 60433 Frankfurt am Main Tel: (069) 9 54 24 - 333 Fax: (069) 9 54 24 - 280 www.dgq.de	FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Burgmauer 60 50667 Köln Tel: (0 60 21) 44 47 89 - 0 Fax: (0 60 21) 44 47 89 - 9 www.faw.de
DIIR	Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Theodor-Heuss-Allee 108 60486 Frankfurt Tel: (069) 71 37 69 - 0 Fax: (069) 71 37 69 69 www.diir.de	FS	Frankfurt School of Finance & Management gemeinnützige GmbH Adickesallee 32-34 60322 Frankfurt am Main Tel: (069) 15 40 08 - 0 Fax: (069) 15 40 08 - 650 www.frankfurt-school.de
DVA	Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH Arabellastraße 29 81925 München Tel: (089) 45 55 47 - 0 Fax: (089) 45 55 47 - 710 www.versicherungsakademie.de	GESAMTMETALL	Arbeitgeberverband GESAMTMETALL e.V. Voßstraße 16 10117 Berlin Tel: (030) 5 51 50 - 0 Fax: (030) 5 51 50 - 400 www.gesamtmetall.de
DVGW	Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. Josef-Wirmer-Straße 1 - 3 53123 Bonn Tel: (02 28) 91 88 - 5 Fax: (02 28) 91 88 - 990 www.dvgw.de	GfW	Gesellschaft für Wirtschaftskunde e.V. Martin-Luther-King-Straße 1 63452 Hanau Tel: (0 61 81) 9 97 52 - 0 Fax: (0 61 81) 9 97 51 11 www.gfw-hu-of.de
DVS	DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. Aachener Straße 172 40223 Düsseldorf Tel: (02 11) 15 91 - 0 Fax: (02 11) 15 91 - 200 www.dvs-home.de	HDT	Haus der Technik e.V. Hollestraße 1 45127 Essen Tel: (02 01) 18 03 - 1 Fax: (02 01) 18 03 - 269 www.hdt.de
DWA	Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e.V. (DWA) Theodor-Heuss-Allee 17 53773 Hennef Tel: (0 22 42) 872 - 0 Fax: (0 22 42) 872 - 135 www.dwa.de	ISWA	Institut für Sozial- und Wirtschaftspolitische Ausbildung e.V. Berlin Breite Straße 29 10178 Berlin Tel: (030) 20 33 - 19 53 Fax: (030) 20 33 - 19 55 www.iswa-online.de
EBZ	Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft EBZ Akademie Springorumallee 20 44795 Bochum Tel: (02 34) 94 47 - 530 Fax: (02 34) 94 47 - 599 www.e-b-z.de	MORAVIA	MORAVIA Akademie + Verlag GmbH Rostocker Straße 10 65191 Wiesbaden Tel: (0611) 95 02-0 Fax: (0611) 95 02-200 www.moravia.de

New Elements	New Elements GmbH Thurn-und-Taxis-Straße 20 90411 Nürnberg Tel: (0911) 650083-0 www.IT-Schulungen.com	VDMA	Maschinenbau-Institut Gesellschaft für Weiterbildung und Einzelberatung mbH Lyoner Straße 18 60528 Frankfurt/M. Tel: (069) 66 03 - 13 34 Fax: (069) 66 03 - 13 33 www.maschinenbau-institut.de
Provadis	Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH Industriepark Höchst Gebäude B845 65926 Frankfurt am Main Tel: (069) 3 05 - 14 190 Fax: (069) 3 05 - 8 39 98 www.provadis.de	VW	Volkswagen AG Volkswagen Group Academy Brieffach 011/1325 38436 Wolfsburg Tel: (0 53 61) 9 - 7 77 70 Fax: (0 53 61) 9 - 4 71 78 www.volkswagen.de
REA	Rhein-Erft Akademie GmbH Chemiepark Knapsack 50354 Hürth Tel: (0 22 33) 48 - 64 05 Fax: (0 22 33) 48 - 60 41 www.rhein-erft-akademie.de	WVIB	Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden e.V. Merzhauser Straße 118 79100 Freiburg i.Br. Tel: (07 61) 45 67 - 0 Fax: (07 61) 45 67 44 500 www.wvib-akademie.de
SAP	SAP Deutschland SE & Co. KG Training and Adoption Dietmar-Hopp-Allee 20 69190 Walldorf Tel: (0 62 27) 74 - 1300 www.sap.de/training		
Stahl-Akademie	Sohnstraße 65 40237 Düsseldorf Tel: (02 11) 67 07 - 458 Fax: (02 11) 67 07 - 655 www.stahl-akademie.de		
TAE	Technische Akademie Esslingen e.V. An der Akademie 5 73760 Ostfildern (Nellingen) Tel: (07 11) 3 40 08 - 0 Fax: (07 11) 3 40 08 - 27 www.tae.de		
TF	Tannenfelde Bildungs- und Tagungszentrum Tannenfelde 1 24613 Aukrug Tel: (0 48 73) 18 - 0 Fax: (0 48 73) 18 - 88 www.tannenfelde.de		
TÜV NORD	TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG Große Bahnstraße 31 22525 Hamburg Tel: (040) 85 57 - 27 57 Fax: (040) 85 57 - 29 58 www.tuev-nord.de/de/unternehmen/bildung/		
TÜV SÜD	TÜV SÜD Akademie GmbH Westendstraße 160 80339 München Tel: (089) 57 91 - 28 35 Fax: (089) 57 91 - 20 73 www.tuev-sued.de/akademie		