

Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherung – Tipps für Unternehmen

Information
Stand: Januar 2021

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Fachkräftesicherung zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Trotz eines wirtschaftlich schwierigen Umfeldes dürfen wir die Fachkräftesicherung nicht aus den Augen verlieren. Durch die demografische Entwicklung sinkt das Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten Jahren deutlich. Etliche Branchen stehen deshalb auch in einer konjunkturell schwierigen Gesamtlage vor der Herausforderung, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Wenn die Konjunktur wieder anzieht, wird dies umso mehr an Bedeutung gewinnen.

Zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfes der bayerischen Wirtschaft haben die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und die Bayerische Staatsregierung im Jahr 2018 gemeinsam die Initiative Fachkräftesicherung+ gestartet. Neben verschiedenen Projekten, insbesondere in den Themenfeldern digitale Transformation sowie Aus- und Weiterbildung, wurde die *Taskforce Fachkräftesicherung+* eingerichtet. Sie berät die Unternehmen in Bayern und unterstützt sie dabei, ihren spezifischen Fachkräftebedarf zu decken.

Unser Leitfaden beinhaltet einen Überblick zu den Unterstützungsangeboten der Verbände bayme vbm und vbw und zeigt konkrete Möglichkeiten, wie ungenutzte Potenziale für den bayerischen Arbeitsmarkt aktiviert werden können.

Bertram Brossardt
20. Januar 2021



Inhalt

1	Anlaufstellen und Leistungen	1
1.1	Agenturen für Arbeit	1
1.1.1	Arbeitgeberservice	1
1.1.2	Internationaler Personalservice (IPS) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)	2
1.1.3	Fördermöglichkeiten	2
1.2	Jobcenter	3
1.2.1	Arbeitgeberservice	3
1.2.2	Fördermöglichkeiten	3
1.3	Staatliche und kommunale Behörden	3
1.3.1	Fördermöglichkeiten	3
1.3.2	Wirtschaftsförderung	4
1.4	Sekundarschulen	4
1.4.1	SCHULEWIRTSCHAFT Bayern	4
1.5	Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten	5
1.5.1	Messen	5
1.5.2	Absolvent*innen	5
1.5.3	Studienabbrecher*innen	6
1.6	Bildungsträger	8
1.6.1	Qualifizierungen	8
1.6.2	Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen/Teilnehmerpool	9
1.7	Taskforce FKS+	9
1.8	IdA Navigatoren	10
1.9	Arbeitgeberverbände	11
2	Taskforce FKS+	12
2.1	Individuelle Bedarfsanalyse	12
2.2	Qualifizierung von Beschäftigten und Konzeption von Personalstrategien	12
2.3	Beratung zu Fördermitteln	12
2.4	Vermittlung von Fachkräften aus dem Inland und Unterstützung beim Azubi-Recruiting	14



2.5	Unterstützung bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland	15
2.6	Unterstützung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt 4.0	16
3	Mögliche Zielgruppen	17
3.1	Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren	17
3.2	Menschen mit Behinderung	17
3.3	Langzeitarbeitslose	18
3.4	Frauen	18
3.5	Rückkehrer*innen	18
3.6	Studienabbrecher*innen	18
3.7	Ungelernte und geringqualifizierte Beschäftigte	18
3.8	Facharbeiter*innen über 60 Jahre	19
3.9	Internationale Fachkräfte (EU und Drittstaaten)	19
4	Fördermöglichkeiten und Projekte – Ausbildung	20
4.1	Assistierte Ausbildung	20
4.2	Ausbildungsbegleitende Hilfen	20
4.3	Berufseinstiegsbegleitung	21
4.4	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)	21
4.5	Einstiegsqualifizierung	21
4.6	Fit for Work	21
4.7	Weitere Leistungen	22
4.8	Projekte Ausbildung	22
4.8.1	Assistierte Ausbildung digital	22
4.8.2	AusbildungsOffensive-Bayern	22
4.8.3	come with(me)	23
4.8.4	Digital Natives	23
4.8.5	Girls' Day Akademie	23
4.8.6	hochschule dual	24
4.8.7	M+E InfoTruck	24
4.8.8	Sprungbrett Bayern	24



4.8.9	IdA Sprungbrett into work	25
4.8.10	Technik – Zukunft in Bayern 4.0 – Schüler*innencamps	25
5	Fördermöglichkeiten und Projekte – Berufliche Weiterbildung	26
5.1	Fördermöglichkeiten nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	26
5.2	Fördermöglichkeiten durch das Qualifizierungschancengesetz	26
5.3	Fördermöglichkeiten durch das Teilhabechancengesetz	28
5.4	Fördermöglichkeiten durch den Bayerischen Bildungsscheck	29
5.5	Berufsbezogene Deutschförderung	30
5.6	Fördermöglichkeiten für EU-Bürger*innen	31
5.7	Projekt Chance Teilqualifizierung	32
5.8	Frauen in Führungspositionen	33
6	Fördermöglichkeiten und Projekte – Die digitale Transformation gestalten	34
6.1	Fördermöglichkeiten zur Gestaltung der digitalen Transformation	34
6.2	Qualifizierung zum Digitalisierungspädagogen	35
7	Best-Practice-Beispiele aus Unternehmen	37
7.1	Best-Practice-Beispiel aus Oberbayern	37
7.2	Best-Practice-Beispiel aus Oberpfalz	37
7.3	Best-Practice-Beispiel aus Oberfranken (Fachkräfte aus dem Ausland)	38
	Ansprechpartner/Impressum	39



1 Anlaufstellen und Leistungen

Services und Beratungsangebote in Bayern

In einigen Branchen haben Unternehmen auch während der Corona-Pandemie zunehmend Schwierigkeiten, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Entsprechend hoch ist daher der Beratungsbedarf. In Bayern gibt es ein breites Netzwerk von Anlaufstellen, an die sich Unternehmen wenden können, um Unterstützung bei der Gewinnung, Bindung und Sicherung von Fachkräften zu erhalten. Folgende Auswahl von Institutionen, Behörden und Ansprechpartner*innen beraten Unternehmen themenspezifisch mit unterschiedlichen Leistungen.

1.1 Agenturen für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit erbringt für Bürger*innen und Unternehmen umfassende Dienstleistungen rund um den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Ein dichtes regionales Netz aus über 150 Agenturen für Arbeit sorgt dafür, dass das Aufgabenspektrum der Bundesagentur flächendeckend angeboten wird. Nähere Informationen zur nächstgelegenen Dienststelle finden Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit unter dem Link [con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen](https://www.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen).

1.1.1 Arbeitgeberservice

Der Arbeitgeberservice der jeweiligen Agentur für Arbeit vor Ort ist Hauptadressat für alle Fragen und Anliegen von Unternehmen. Die Ansprechpartner*innen der Agenturen für Arbeit stehen den Betrieben mit Auskünften zur Arbeits- und Ausbildungsmarktentwicklung, mit individueller Beratung sowie Vermittlung nach Maß zur Verfügung. Der Arbeitgeberservice agiert auch als Wegweiser zu anderen Institutionen und Behörden. Um ihren jeweiligen Arbeitgeberservice zu kontaktieren, können Unternehmen entweder dem Link www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service folgen oder unter der gebührenfreien Telefonnummer 0800-45555-20 anrufen.

1.1.2 Internationaler Personalservice (IPS) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Für Unternehmen gibt es direkte Ansprechpartner*innen bei der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service). Hier melden Unternehmen ihre offenen Stellen und können dabei angeben, dass die Suche auf ausländische Kandidat*innen erweitert werden soll. Der Arbeitgeberservice leitet die Stellenanzeige an den Internationalen Personalservice (IPS) weiter, eine Abteilung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit. Der IPS kooperiert mit den Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit vor Ort, sucht geeignete Bewerber*innen im Ausland und unterstützt deren soziale und betriebliche Integration in Deutschland.

Unternehmen, die an Fachkräften aus dem Ausland interessiert sind, können sich außerdem direkt an die Taskforce FKS+ wenden (www.fks-plus.de/taskforce). Über ein gesondertes Formular werden offene Stellen an den IPS weitergeleitet. Die Taskforce FKS+ begleitet den Prozess eng und unterstützt bei Fragen zum Thema Fachkräfteeinwanderung.

Der IPS kann aufgrund seines Pools an qualifizierten Kandidat*innen geeignete Vorschläge für Stellenbesetzungen anbieten. Außerdem führt der IPS regelmäßig Rekrutierungsveranstaltungen im Ausland durch und realisiert Vermittlungsprojekte gemeinsam mit den Arbeitgebern beziehungsweise deren Verbänden. Neben der Vermittlung von Fach- und Führungskräften gehört auch die Gewinnung von Auszubildenden für inländische Betriebe zu den Aufgaben des IPS. Der Fokus des IPS liegt derzeit auf der Suche und Gewinnung von Fachkräften für die Branchen Technik und Handwerk, Gesundheit und Hotellerie/Gastronomie.

Der IPS berät die Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen zudem zu den Möglichkeiten und Bedingungen der Beschäftigung einer Fachkraft aus dem Ausland, vor allem zu nachgefragten Berufen sowie zu den Regionen, in denen Fachkräfte besonders gesucht sind. Außerdem informiert der IPS zu Bewerbungsverfahren, zur Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, und zur Arbeitsmarktzulassung in Deutschland. Weiterführende Informationen und Kontaktmöglichkeiten finden Sie online unter dem Link www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533718026985.

1.1.3 Fördermöglichkeiten

Die Berufswelt ist im Wandel: Durch die digitale Transformation ändern sich Stellenprofile, es kommen neue Berufsbilder hinzu und manche Funktionen fallen weg. Um ihre Mitarbeiter*innen fit für die Anforderungen der Zukunft zu machen, können Unternehmen Bildungsangebote und finanzielle Unterstützung für Qualifizierungsmaßnahmen, zum Beispiel über das Qualifizierungschancengesetz, in Anspruch nehmen. Informationen hierzu erhalten die Unternehmen über den Arbeitgeberservice der jeweiligen Agentur für Arbeit oder auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzielle-hilfen-und-unterstuetzung.



1.2 Jobcenter

Die Jobcenter sind gemeinsame Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit und eines kommunalen Trägers. Wie die Agenturen für Arbeit sind sie wichtige Partner im Prozess des beruflichen Wiedereinstieges. Zentrales Anliegen der Jobcenter ist die Vermittlung von arbeitslosen Personen in offene Stellen.

1.2.1 Arbeitgeberservice

Auch die Mitarbeiter*innen in den Arbeitgeberservices der Jobcenter bieten den Unternehmen ein umfassendes Dienstleistungsangebot und unterstützen mit ihrer Expertise im lokalen Arbeitsmarkt. Oftmals sind die Arbeitgeberservices der jeweiligen Jobcenter und Agenturen für Arbeit zusammengelegt. Nähere Informationen zur nächstgelegenen Dienststelle finden Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit unter dem Link con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen.

1.2.2 Fördermöglichkeiten

Die zuständigen Jobcenter fungieren für die Unternehmen als Ansprechpartner, wenn es um Einstellungshilfen für die Beschäftigung und berufliche Weiterbildung von zum Beispiel Langzeitarbeitslosen geht. Die Arbeitgeberservices bieten verschiedene Fördermöglichkeiten an, unter anderem Eingliederungszuschüsse, Zuschüsse für die Dauer einer Einstiegsqualifizierung oder für betriebliche Maßnahmen beim Arbeitgeber. Entscheidet sich ein Unternehmen, einen Langzeitarbeitslosen einzustellen, kann es über das 2019 neu eingeführte Teilhabechancengesetz Lohnkostenzuschüsse von bis zu 100 Prozent erhalten. Weitere Informationen finden Unternehmen über den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit oder unter www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzielle-hilfen-und-unterstuetzung.

1.3 Staatliche und kommunale Behörden

Die Bayerische Landesverwaltung bietet Arbeitgebern im Freistaat über ihre staatlichen und kommunalen Behörden Anlaufstellen, um sich zu Fördermöglichkeiten und anderen Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung beraten zu lassen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen profitieren von diesem niederschweligen Angebot.

1.3.1 Fördermöglichkeiten

Den Unternehmen stehen zahlreiche Fördermittel und Zuschüsse der Europäischen Union, des Bundes und des Freistaates Bayern zur Verfügung, um ihre Wachstumspotenziale zu nutzen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Die jeweiligen Ansprechpartner*in-

nen bei den Regierungen in Bayern verfügen über umfassende Kenntnisse zur Förderlandschaft und zum Investitionsklima in den Regionen. Interessierte Arbeitgeber finden über die Website der Bayerischen Staatsregierung nähere Informationen sowie eine Übersicht der Ansprechpartner*innen für die einzelnen Regierungsbezirke unter www.bayern.de/freistaat/staat-und-kommunen.

1.3.2 Wirtschaftsförderung

Viele Kommunen bieten den ansässigen Unternehmen Anlaufstellen, die sich für die Förderung der regionalen Wirtschaft einsetzen. Die Wirtschaftsförderer betreiben Standortmarketing und sind zentrale Ansprechpartner*innen für alle wirtschafts- und standortrelevanten Fragen. Sie lotsen Unternehmen zu Institutionen und Netzwerken, informieren über aktuelle Veranstaltungen, Projekte und Unterstützungsmöglichkeiten. Teilweise bieten die Wirtschaftsförderungen vor Ort eigene kostenfreie Online-Jobbörsen, um Fachkräfte zu gewinnen. Auf den Websites der Landratsämter finden Unternehmen unter der Rubrik „Wirtschaft“ weiterführende Informationen zu regionalen Angeboten für Unternehmen. Die Homepages aller Landratsämter in Bayern finden Sie auf dem Webauftritt des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration unter www.stmi.bayern.de/min/geschaeftsbereich/landkreise/index.php.

1.4 Sekundarschulen

Ein großes Potenzial für Unternehmen bieten die Schulen. Denn es sind die Schüler*innen von heute, die in wenigen Jahren die Zukunft mitgestalten und in den Unternehmen arbeiten werden. Dazu müssen die jungen Leute zunächst für das Unternehmen gewonnen werden. Das erreicht man am besten, indem die Auszubildenden der Zukunft direkt dort angesprochen werden, wo sie heute ihren „Arbeitstag“ verbringen: in den Schulen.

1.4.1 SCHULEWIRTSCHAFT Bayern

In SCHULEWIRTSCHAFT Bayern engagieren sich Profis aus Schule und Wirtschaft – ehrenamtlich, unabhängig und gut verankert in den Regionen. Unternehmen können Partner dieses starken Netzwerkes werden. Die lokalen Arbeitskreise sind das Herz des Netzwerkes. In Bayern gibt es über 90 Arbeitskreise. Damit ist das Netzwerk flächendeckend in allen Regionen vertreten. Bayernweit engagieren sich in den Arbeitskreisen insgesamt über 5.000 aktive ehrenamtliche Unternehmensvertreter*innen, Personalverantwortliche, Schulleiter*innen und Lehrkräfte. In der Regel finden jährlich bis zu 800 Veranstaltungen mit rund 85.000 Teilnehmer*innen statt. Über 60.000 Schüler*innen profitieren vom Engagement der regionalen Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT. Alle Arbeitskreise finden Sie unter dem Link www.schulewirtschaft-bayern.de/schulewirtschaft-experten. Unternehmen können hier verschiedene Projekte unterstützen und sich so als attraktiver Arbeitgeber für die Jugendlichen präsentieren.

1.5 Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten

Aufgrund der Corona-Pandemie fallen für Hochschulabsolvent*innen einige der klassischen Kanäle zur Jobsuche weg. Gleichzeitig besteht jetzt eine große Chance für den bayerischen Mittelstand, sich bei Absolvent*innen zu positionieren. Es gibt viele Wege, mit Absolvent*innen in Kontakt zu kommen und sie für Schlüsselpositionen in Unternehmen zu gewinnen.

1.5.1 Messen

Job- und Karrieremessen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten bieten Unternehmen eine gute Möglichkeit, die eigene Firma zu präsentieren und potenzielle Fachkräfte schnell und unverbindlich kennenzulernen. Neben allgemeinen Jobmessen gibt es auch Veranstaltungen, die sich auf bestimmte Fachgebiete, etwa den IT-Bereich, spezialisiert haben. Ebenfalls gibt es eine Vielzahl von Messen, die sich ausschließlich an Akademiker*innen wenden. Einen Überblick über verschiedene Jobmessen in Bayern finden Sie beispielsweise unter www.berufsstart.de/jobmessen/bundesland/bayern.php.

1.5.2 Absolvent*innen

Unternehmen können ihre Chancen, qualifizierte Absolvent*innen von Hochschulen zu rekrutieren, mit geringem Aufwand deutlich erhöhen.

– Praktika und Abschlussarbeiten im Unternehmen

Firmen, die Studierenden ein Praktikum im Unternehmen anbieten, oder die Abschlussarbeit begleiten, haben die Möglichkeit, sich während der Praktikumsphase beziehungsweise Abschlussarbeit als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. So kann frühzeitig eine Bindung der Studierenden an das Unternehmen hergestellt werden. Wenn Studierende mit der Erfahrung im Unternehmen zufrieden waren, werden sie zudem auch anderen Studierenden davon berichten. Ein weiterer Vorteil: Während der Praktikumsphase beziehungsweise Abschlussarbeit im Unternehmen besteht die Möglichkeit, potenzielle Arbeitnehmer*innen von morgen unverbindlich kennenzulernen und so die Passgenauigkeit bei späterer Einstellung zu erhöhen.

– Duales Studium

Ein duales Studium bietet Unternehmen die Möglichkeit, engagierte Studierende frühzeitig an das Unternehmen zu binden. Die Einarbeitungszeit entfällt, wenn der dual Studierende nach Studienabschluss übernommen wird. In Bayern informiert die Initiative Hochschule Dual (www.hochschule-dual.de) über die Voraussetzungen und Möglichkeiten eines dualen Studiums, und kann bei Fragen zum ausbildungsintegrierenden Verbundstudium und Studium mit vertiefter Praxis kompetente Auskunft geben.

– Kontakt halten

Die Mitarbeiterbindung endet nicht mit dem Ende des Praktikums oder der Abschlussarbeit. Um potenzielle Mitarbeiter*innen zu halten, ist es wichtig, sie auch weiter ans Unternehmen zu binden. So könnten ehemalige Praktikant*innen in den Verteiler für den Firmennewsletter aufgenommen oder beispielsweise zu Firmenevents eingeladen werden.

– Rechtzeitig rekrutieren

Für Arbeitgeber ist es sinnvoll, nicht zu lange zu warten, bevor sie ehemaligen Praktikant*innen einen Arbeitsplatz anbieten. So kann vermieden werden, dass ein Wettbewerber die Fachkraft einstellt.

– Werben an der richtigen Stelle

Die Stellenanzeige sollte dort geschaltet werden, wo sich die Zielgruppe befindet. Zahlreiche Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften haben eine eigene Praktikumsdatenbank oder eine Stellenbörse, in der die Anzeige platziert werden kann. Der Vorteil: Während die Anzeige auf den großen Karriereportalen unter Umständen in der Masse verschwindet, besteht bei einer solchen Stellenbörse die Möglichkeit, genau die passende Zielgruppe in der Region anzusprechen. Zusätzlich können über die Hochschuljobbörse (www.hochschuljobboerse.de) rund 90.000 Studierende an 15 Partnerhochschulen der insgesamt 17 staatlichen sowie acht nichtstaatlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Bayern angesprochen werden. Und auch eine klassische Printwerbung kann wirksam sein, wenn sie zum Beispiel in einem Studierendenmagazin geschaltet wird, das kostenfrei an den Hochschulen verteilt wird. Zusätzlich empfiehlt es sich in den relevanten Online-Businessnetzwerken als Unternehmen sichtbar und aktiv zu sein.

– Richtig formulieren

Häufig müssen Unternehmen kreativ werden, um ihre Wunschbewerber*innen anzusprechen. Dabei können die Unternehmen die Kreativität ihrer Mitarbeiter*innen nutzen und gemeinsam mit ihnen erarbeiten, warum es Freude macht, genau in diesem Unternehmen zu arbeiten. Eine solche gemeinschaftlich erarbeitete Stellenanzeige wirkt authentischer als die klassischen Formulierungen wie „attraktives Arbeitsumfeld“ und „gute Sozialleistungen“.

– Standortbestimmung

Viele Absolvent*innen kommen aus der Region oder haben eine Bindung zu ihrem Studienort aufgebaut. Sie bevorzugen einen Arbeitgeber, der sich im näheren Umfeld befindet. Für Unternehmen empfiehlt es sich daher, den lokalen Standortvorteil zu nutzen.

1.5.3 Studienabbrecher*innen

Die Abbruchquoten der Studierenden sind in Deutschland weiterhin zu hoch. Nach den aktuellen Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) auf Basis des Absolventenjahrganges 2018, brechen 27 Prozent der Studierenden das Bachelorstudium ab. An Universitäten liegt die Quote bei 32 Prozent, an Hochschulen für angewandte Wissenschaften bei 23 Prozent.

Die Gründe für den Studienabbruch sind vielfältig und reichen von falschen Erwartungen an das Studienfach, Überforderung im Studium, schlechten Studienbedingungen, fehlenden Jobperspektiven, bis hin zu finanziellen Problemen, Krankheit oder familiären Gründen. Zahlreichen Studierenden fehlt im Studium die praktische Herausforderung. Aber selbst wenn Studierende mit den Inhalten ihres Studienfaches überfordert sind, kann sie oder er eine wertvolle Stütze als Fachkraft in einem Unternehmen werden. Studienabbrecher*innen sind oftmals hochmotiviert und bieten Unternehmen entscheidende Vorteile:

– **Vorbildung**

Studienabbrecher*innen kommen zwar nicht als fertige Fachkraft ins Unternehmen, haben während ihrer Zeit an der Universität aber schon wichtige theoretische Fachkenntnisse erworben und verfügen entweder über Abitur oder berufliche Vorbildung.

– **Verfügbarkeit**

Studienabbrecher*innen stehen dem Arbeitsmarkt in der Regel schnell zur Verfügung, da sie keine Kündigungsfristen einzuhalten haben.

– **Verkürzte Ausbildung**

Wenn ein Unternehmen sich entschließt, Studienabbrecher*innen auszubilden, kann die Studienzeit nach Einzelfallprüfung bei der zuständigen Kammer anerkannt werden. Die Ausbildungszeit kann sich dadurch bis maximal auf die Hälfte der regulären Ausbildungszeit reduzieren.

– **Externenprüfung**

Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Studienabbrecher*innen auch ohne die Absolvierung einer Berufsausbildung zu einer Externenprüfung anmelden und so den Berufsabschluss erwerben. Über die Möglichkeiten informiert die zuständige Kammer.

– **Duales Studium**

Da viele Studienabbrecher*innen im Studium den Bezug zur Praxis vermissen, kann ein duales Studium für diese Zielgruppe interessant sein. Der Vorteil für Unternehmen: Die neuen Mitarbeiter*innen sind sofort im Betrieb einsetzbar und stehen dem Unternehmen nach Abschluss des dualen Studiums als Fachkraft mit akademischem Hintergrund zur Verfügung.

Wie können Studienabbrecher*innen rekrutiert werden?

– **Stellenausschreibungen formulieren**

Bei der Stellenausschreibung sollte darauf geachtet werden, konkret zu erwähnen, dass das Unternehmen auch Studienabbrecher*innen gegenüber offen ist. Die Tätigkeiten sollten genau beschrieben werden. Außerdem sollte zwischen den Muss- und den Sollenforderungen differenziert werden. Wenn Studienabbrecher*innen für eine Ausbildung gesucht werden, sollte erwähnt werden, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine Verkürzung der Ausbildung möglich ist.

– Kooperation mit Universitäten

Viele Universitäten bieten spezielle Programme zur Arbeitsvermittlung von Studierenden: die sogenannten Career Services. Die Career Services stehen in engem Austausch mit den Studierenden und somit auch den Studienabbrecher*innen. Unternehmen können sich bei den jeweiligen Ansprechpartner*innen direkt als Arbeitgeber vorstellen, der auch an Studienabbrecher*innen interessiert ist.

– Netzwerkpartner zur Beratung von Studienabbrecher*innen

Auch in den Regionen wirken verschiedene Akteure zusammen, um Studienabbrecher*innen über alternative Karrierewege in der beruflichen Bildung zu informieren und zu beraten. Die Akquisiteur*innen für Studienabbrecher*innen fungieren als Schnittstelle zwischen den Studienabbrecher*innen, den Institutionen beruflicher Bildung und den Unternehmen. Durch die Unterstützungsleistung der Akquisiteur*innen sollen Studienabbrecher*innen einen zügigen Übergang in den Arbeitsmarkt finden. Arbeitgeber können Kontakt zu ihren regionalen Akquisiteur*innen für Studienabbrecher*innen aufnehmen, um potenzielle Auszubildende zu gewinnen und so einem möglichen Fachkräfteengpass entgegen zu wirken. Mehr Informationen finden Sie unter www.studienabbruch.bayern.de/kontakt.

1.6 Bildungsträger

Bildungsträger sind Einrichtungen, die schulische und berufliche Bildungsmaßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung durchführen. In Bayern ist das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. mit über 20 Standorten einer der größten Anbieter. Mit seiner Fachexpertise von über 50 Jahren hält das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) ein ständig aktualisiertes und am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtetes Angebot an Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte und Unternehmen, aber auch für (Langzeit-)Arbeitslose bereit.

1.6.1 Qualifizierungen

Von der abschlussorientierten Weiterbildung über die Anpassungsqualifizierung bis zur Aufstiegsqualifizierung gibt es eine große Bandbreite an Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ (www.fks-plus.de/taskforce) unterstützen Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Angeboten für die eigenen Mitarbeiter*innen und beraten zu Fördermöglichkeiten (www.fks-plus.de/neue-fordermoeglichkeiten-nutzen). Die Taskforce FKS+ informiert Unternehmen kostenlos und entwickelt passgenaue Lösungsstrategien. Im Anschluss werden Unternehmen mit entsprechenden Bildungsträgern in Verbindung gebracht und auch bei der Antragstellung für Fördermittel und bei der Kommunikation mit den Agenturen für Arbeit unterstützt.

1.6.2 Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen/Teilnehmerpool

Viele Bildungsträger bieten Maßnahmen und Weiterbildungen für Arbeitssuchende an. Darüber hinaus nutzen auch Beschäftigte ihre Freizeit und berufsbegleitende Qualifizierungsangebote, um sich proaktiv weiterzubilden und den nächsten Karriereschritt zu gehen. Diesen Pool hochmotivierter Teilnehmer*innen können Unternehmen für die Rekrutierung von Fachkräften nutzen.

Arbeitssuchende Personen werden gezielt durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Verschiedene Bildungsträger bieten Maßnahmen an, um Arbeitssuchende wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für Migrant*innen gibt es zum Beispiel berufsbezogene Deutschkurse, die es den Teilnehmer*innen ermöglichen, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. In diesen Kursen wird auch die Erstellung von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen trainiert. Zudem gibt es weitere Maßnahmen für Arbeitssuchende, wie beispielsweise Kurse für Akademiker*innen, Reha-Maßnahmen oder spezielle Programme für Langzeitarbeitslose. In zahlreichen Maßnahmen ist ein Praktikum vorgesehen, das die Möglichkeit bietet, potenzielle Bewerber*innen zunächst kostenfrei kennenzulernen. Die Taskforce FKS+ ist eng mit Bildungsträgern vernetzt und kann dabei unterstützen, passende Bewerber*innen für Unternehmen zu finden. Einige Bildungsträger bieten auch regelmäßig Jobmessen für arbeitssuchende Teilnehmer*innen an. Während dieser Jobmessen haben Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich über die Tätigkeitsfelder der Unternehmen zu informieren und direkt mit potenziellen Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen.

Für Unternehmen bietet sich hier eine große Chance:

- Arbeitssuchende Personen in Fortbildungsmaßnahmen stehen dem Arbeitsmarkt sofort zur Verfügung und können den Betrieb schnell unterstützen. Zudem haben Unternehmen oft die Möglichkeit, potenzielle Bewerber*innen zunächst in einem Praktikum kennenzulernen. So kann schnell und unverbindlich festgestellt werden, ob der Bewerber zum Unternehmen passt.
- Auch sind Menschen, die sich in ihrer Freizeit fortbilden, oft ehrgeizig und wissbegierig und somit eine Stütze für jedes Unternehmen.
- Mitarbeiter*innen, die sich in einer berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme befinden, zeigen häufig deutlich mehr Engagement.

1.7 Taskforce FKS+

Um zusätzliche Fachkräfte für Unternehmen in Bayern zu gewinnen, haben die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und die Bayerische Staatsregierung die Initiative Fachkräftesicherung FKS+ ins Leben gerufen, die zusammen mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt wird. Herzstück der im Oktober 2018 ins Leben gerufenen Initiative ist die Taskforce FKS+, die Unternehmen gezielt bei der Fachkräftesicherung unterstützt. Die zehn Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ agieren als zentrale Schnittstelle und stehen Betrieben bayernweit mit Rat und Tat zur Seite. Diese

Serviceleistung richtet sich an alle Unternehmen bayernweit und ist kostenfrei. Eine Übersicht der sieben regionalen sowie drei zentralen Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ finden Sie unter www.fks-plus.de/taskforce.

Seit Beginn der Corona-Pandemie hat die Taskforce FKS+ ihr Portfolio um folgende zusätzliche Themen ergänzt:

- Beratung zur Antragstellung für Kurzarbeitergeld (KuG)
- Beratung zu Hinzuverdienstmöglichkeiten während Kurzarbeit und Vermittlung in versorgungsrelevanten Berufen in Kooperation mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit
- Berufliche Weiterbildung/Qualifizierung während Kurzarbeit
- Unterstützung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen und Beratung zum Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“
- Neue Angebote im Bereich Digitalisierung wie beispielsweise mobiles Arbeiten, New Work, Einführen digitaler Kommunikationstools
- Virtuelle Veranstaltungen für Unternehmen: Online-Workshops, Webinare und Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch zu aktuellen Themen, wie beispielsweise: „Das Qualifizierungschancengesetz – Förderungen für berufliche Weiterbildungen nutzen“, „Azubi-Recruiting – funktioniert auch in Zeiten von Corona!“ oder „Psychische Gesundheit – gemeinsam gesund durch die Krise“

1.8 IdA Navigatoren

Im Jahr 2015 stellte der verstärkte Zuzug von Geflüchteten Deutschland vor große Herausforderungen, aber auch Chancen. Die Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu der die Wirtschaft ihren Teil beiträgt.

Im Rahmen der Initiative "Integration durch Ausbildung und Arbeit" hat die vbw das Projekt der *IdA Navigatoren* ins Leben gerufen. Seit 2016 sind sie fester Bestandteil der Aktivitäten zur Integration von Geflüchteten in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Als persönliche Ansprechpartner*innen vor Ort unterstützen sie bei der Vermittlung von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit. Sie leisten eine Rundum-Unterstützung für Geflüchtete und Unternehmen.

Sie beraten unter anderem zu folgenden Themen:

- Wie kommt ein Unternehmen in Kontakt mit Geflüchteten – und umgekehrt?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es für Unternehmen, die Asylbewerber*innen und anerkannte Flüchtlinge beschäftigen möchten?
- Welche Projekte und Kontakte kann ein Unternehmen nutzen, wenn bereits Geflüchtete im Unternehmen beschäftigt sind?

Eine Übersicht der für Ihren Regierungsbezirk zuständigen Ansprechpartnerin finden Sie unter www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Integration-von-Geflüchteten/Beratungsangebote-nutzen/IdA-Navigatoren-Beratung-fur-Unternehmen.jsp



1.9 Arbeitgeberverbände

Die Arbeitgeberverbände bayme vbm und vbw setzen sich sowohl durch direkte Interessenvertretung als auch mit ganz konkreten Serviceangeboten und -projekten für die Interessen der bayerischen Unternehmen ein. Zur Fachkräftesicherung werden im Rahmen der fünf Handlungsfelder Breite Bildungsoffensive, Beschäftigungschancen verbessern, Erwerbsbeteiligung erhöhen, Arbeitspotenziale nutzen, sowie Zuwanderung gezielt gestalten eine Vielzahl an Serviceangeboten gemacht. Einige Projekte aus den Bereichen Aus- und Weiterbildung sowie Digitalisierung werden im vorliegenden Praxisleitfaden konkret vorgestellt. Weitere Informationen zu den einzelnen Projekten sowie den Informationsangeboten finden Sie in den Kapiteln vier und fünf dieses Leitfadens sowie auf den Seiten der Arbeitgeberverbände vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft www.vbw-bayern.de und bayme vbm – die Bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber www.baymevbm.de. Die Website www.fks-plus.de gibt zudem einen Überblick zu den Aktivitäten verschiedener bayerischer Verbände zu dem Thema Fachkräftesicherung.

2 Taskforce FKS+

Service und Beratungsangebote für Unternehmen in Bayern

Die Projektkoordinator*innen der Taskforce Fachkräftesicherung+, sieben für die bayerischen Regionen und drei für die zentralen Themen „Gesamtkoordination“, „Fachkräfte aus dem Ausland“ und „Digitalisierung und Arbeiten 4.0“, unterstützen Unternehmen in Bayern zielgerichtet und kostenfrei bei der Fachkräftesicherung.

2.1 Individuelle Bedarfsanalyse

Die Herausforderungen der Unternehmen sind sehr unterschiedlich. Deshalb bildet eine individuelle Bedarfsanalyse immer den Anfang. Gemeinsam mit den Unternehmen leiten die Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ individuelle Handlungsfelder ab, entwickeln für die Unternehmen Lösungsstrategien und informieren zu Fördermöglichkeiten.

2.2 Qualifizierung von Beschäftigten und Konzeption von Personalstrategien

Die Taskforce FKS+ unterstützt Unternehmen dabei, ihre Fachkräftepotenziale weiter auszuschöpfen. Dazu entwickeln die Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ Qualifizierungsstrategien für Beschäftigte und bieten konkrete, bedarfsgerechte Möglichkeiten zur Weiterbildung an. Die Taskforce FKS+ berät unter anderem zu folgenden Themen:

- Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien für Beschäftigte (Personalentwicklung)
- Modulare, zertifizierte Teilqualifizierungen (TQ) für über 20 Berufsbilder
- Berufsbegleitende Fortbildungen (IHK-Abschluss)
- Qualifizierung während Kurzarbeit
- Diversity Management
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Reha-Management
- Altersstrukturanalysen
- Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Personalmarketing und Employer Branding.

2.3 Beratung zu Fördermitteln

Das Qualifizierungschancengesetz (ehemals WeGebAU) ermöglicht eine Förderung unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. Dabei werden bis zu 100 Prozent der Weiterbildungskosten sowie ein Arbeitsentgeltzuschuss (ebenfalls bis zu 100 Prozent) übernommen. Förderungen von beruflichen Weiterbildungen sind auch während Phasen

von Kurzarbeit möglich. Der Gesetzgeber hat die Fördermöglichkeiten erweitert und angepasst, so dass sie jetzt im Bereich der Anpassungsqualifizierungen noch attraktiver sind. Zum einen wurde die Mindestanzahl der Unterrichtseinheiten von 161 auf 121 gesenkt. Zum anderen wurden die Förderleistungen im Bereich der Lehrgangskosten und des Arbeitsentgeltzuschusses erhöht.

Die Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ beraten und unterstützen bei:

- Abschlussorientierter Weiterbildung für ungelernete und geringqualifizierte Beschäftigte
- Anpassungsqualifizierung für alle Arbeitnehmer*innen (außer Auszubildenden).

Einen Überblick über die Fördermöglichkeiten für Beschäftigte finden Unternehmen im Infoblatt zum Qualifizierungschancengesetz (www.fks-plus.de/Infoblatt-Qualifizierungschancengesetz.pdf).

Die Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ beraten und unterstützen außerdem zu den Fördermöglichkeiten durch das Teilhabechancengesetz:

- Informationen zu Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i, SGB II)
- Informationen zu Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e, SGB II)
- Unterstützung bei der Antragstellung bei den zuständigen Jobcentern.

Mit dem Teilhabechancengesetz profitieren alle Arbeitgeber, die Langzeitarbeitslose sozialversicherungspflichtig beschäftigen, von attraktiven Zuschüssen zum Arbeitsentgelt und zur Weiterbildung bis zu 100% sowie von einem ganzheitlichen Coaching der neuen Beschäftigten. Einen Überblick über die Fördermöglichkeiten gibt das Infoblatt zum Teilhabechancengesetz (www.fks-plus.de/Infoblatt-Teilhabechancengesetz.pdf).

Kurzarbeit ist seit März 2020 für viele Unternehmen zu einem wichtigen Instrument der Beschäftigungssicherung geworden. Kurzarbeit muss aber nicht zwangsweise nur Produktionsausfall und Schadensbegrenzung bedeuten. Unternehmen können im Gegenteil die Kurzarbeit ihrer Beschäftigten nutzen, um ihre Mitarbeiter*innen gezielt zu qualifizieren und auf die zukünftigen Herausforderungen vorzubereiten. Über das Qualifizierungschancengesetz können unter bestimmten Voraussetzungen die Lehrgangskosten sowie weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten bezuschusst werden, auch wenn sich die Teilnehmenden in Kurzarbeit befinden. Die Bundesagentur für Arbeit befürwortet Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte während Kurzarbeitsphasen. Eine zeitgleiche Gewährung von Kurzarbeitergeld und Arbeitsentgeltzuschuss über das Qualifizierungschancengesetz ist jedoch nicht möglich. Die Taskforce FKS+ macht Unternehmen auf Möglichkeiten der Weiterbildung während Kurzarbeit aufmerksam und berät sie von den Fördermöglichkeiten bis hin zur konkreten Umsetzung. Mehr Informationen zu Möglichkeiten der Weiterbildung während Kurzarbeit finden Sie unter www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Kurzarbeit/

2.4 Vermittlung von Fachkräften aus dem Inland und Unterstützung beim Azubi-Recruiting

Die Taskforce FKS+ unterstützt Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Kandidat*innen für die zu besetzenden Stellen. Mit Hilfe ihres regionalen und überregionalen Netzwerkes identifiziert die Taskforce FKS+ potenzielle zusätzliche Arbeitskräfte, qualifiziert diese bei Bedarf und vermittelt sie passgenau und bedarfsgerecht an Unternehmen. Darüber hinaus rekrutiert die Taskforce FKS+ weitere Bewerber*innen aus Projekten der Initiative FKS+: Frauen, Jugendliche (U25), Rückkehrer*innen (back-to-work) und Menschen mit Behinderung.

Alle Kandidat*innen und Unternehmen werden vor, während und nach der Vermittlung begleitet. Die Taskforce FKS+ unterstützt Unternehmen auch beim Erstellen von zielgruppengerechten Anforderungsprofilen und beantwortet Fragen rund um das Thema zeitgemäße Rekrutierungsstrategien.

In Kooperation mit der Transfergesellschaft TRAIN Transfer und Integration GmbH unterstützt die Taskforce FKS+ Unternehmen sowohl beim Abbau als auch beim Aufbau ihrer Belegschaft. Frei gewordene Fachkräfte werden im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung FKS+ passgenau in den Arbeitsmarkt vermittelt.

Unternehmen haben seit einigen Jahren zunehmend Schwierigkeiten, qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden und ihre offenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Insbesondere vor dem Start des Ausbildungsjahres 2020 konnten viele der klassischen Rekrutierungswege, wie beispielsweise Messen an Schulen oder Schnupperpraktika, nicht beziehungsweise nur eingeschränkt genutzt werden. Arbeitgeber sehen sich daher vor der Herausforderung, neue Wege finden zu müssen, wie sie sich bei zukünftigen Auszubildenden positionieren können. Das Team der Taskforce FKS+ unterstützt Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden durch individuelle Services, wie zum Beispiel Beratung zu zeitgemäßen Rekrutierungsstrategien, Tipps zur Optimierung von Stellenanzeigen oder Netzwerkarbeit in der Region.

Seit dem 01. August 2020 ermöglicht das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ eine finanzielle Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die in erheblichem Maße von der Corona-Pandemie betroffen sind. Für dieses Bundesprogramm stehen insgesamt 500 Millionen Euro zur Verfügung.

Ziel der Maßnahmen der ersten Förderrichtlinie ist es, ausbildende Betriebe, die aufgrund der Corona-bedingten Situation in wirtschaftliche Schieflage geraten sind und/oder Ausfälle zu beklagen hatten, dabei zu unterstützen

- Ausbildungskapazitäten aufrecht zu erhalten oder zu steigern (Ausbildungsprämie/Ausbildungsprämie plus)
- Kurzarbeit für Auszubildende zu vermeiden (Zuschuss zur Ausbildungsvergütung)
- Auftrags- und Verbundausbildung zu fördern

- Anreize zur Übernahme von Auszubildenden im Falle einer Insolvenz zu schaffen (Übernahmeprämie)

Ziel der Zweiten Förderrichtlinie ist die Förderung der stärkeren Nutzung von Verbund- oder Auftragsausbildung im Ausbildungsjahr 2020/2021 zugunsten Auszubildender kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU), die ihre Ausbildung temporär nicht im eigenen Betrieb beginnen oder fortführen können.

Einzelne Anpassungen des Bundesprogrammes wurden im Dezember 2020 vorgenommen. Die Übernahmeprämie wurde beispielsweise bis Ende Juni 2021 verlängert und die Beschränkung auf die Betriebsgröße aufgehoben, sowohl beim abgebenden als auch beim aufnehmenden Betrieb. Bei allen anderen Fördermaßnahmen bleibt die Betriebsgrößenbeschränkung auf maximal 249 Beschäftigte bestehen.

Die Taskforce FKS+ steht allen Unternehmen für ihre unternehmensspezifischen Fragen rund um die Maßnahmen der Ausbildungsförderung zur Verfügung. Erfahren Sie mehr zu dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ und zu den zuständigen Ansprechpartner*innen der Taskforce FKS+ unter www.vbw-bayern.de/vbw/Aktionsfelder/Bildung/Ausbildung/Ausbildungsprämie-für-KMU.jsp.

2.5 Unterstützung bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland

Die Corona-Pandemie hat nach neuen Zahlen des statistischen Bundesamtes die Einwanderung nach Deutschland vorübergehend stark zurückgehen lassen. Im ersten Halbjahr 2020 sind rund 29 Prozent weniger Menschen nach Deutschland eingereist als in den ersten sechs Monaten des Vorjahres. Dennoch ist der Fachkräftemangel in vielen Branchen hoch, wie beispielsweise in der Baubranche, im Handwerk, im Gesundheitssystem oder der IT-Branche. Um den Fachkräftebedarf nachhaltig zu sichern, bedarf es weiterhin der zielgerichteten Zuwanderung von Fachkräften aus der EU und Drittstaaten. Die Taskforce FKS+ unterstützt Unternehmen bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland und nutzt dazu die Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, welches zum 01.03.2020 in Kraft getreten ist.

Die Taskforce FKS+ berät und unterstützt außerdem bei:

- Vermittlung von Fachkräften in Kooperation mit dem Internationalen Personalservice (IPS) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
- Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse
- Aufzeigen von Qualifizierungspfaden im Betrieb
- Integration von Fachkräften in Unternehmen
- Individuelle Beratung und Begleitung von der Ausschreibung bis zur Integration im Unternehmen
- Initiierung und Begleitung von Sonderprojekten



2.6 Unterstützung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt 4.0

Mit der Digitalisierung ändern sich nicht nur Anforderungen an Arbeitnehmer*innen, sondern es eröffnen sich auch neue Wege, Fachkräfte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Die Taskforce FKS+ berät zu den Themen Digitalisierung und Arbeiten 4.0 mit folgenden Services:

- Kompetenzfeststellung und Heranführung an digitale Kompetenzen
- Digitale Basis-, Anpassungs- und Teilqualifizierungen
- Begleitung von Führungskräften im Strukturwandel
- Blended Learning
- Lernmanagementsysteme (LMS)
- Digitale Lernfabrik – Industrie 4.0
- Attraktive Fördermöglichkeiten zur Gestaltung der digitalen Transformation
- Mobiles Arbeiten – New Work, Virtuelle Führung

3 Mögliche Zielgruppen

Alle Potenziale heben

Zur langfristigen Fachkräftesicherung müssen alle Potenziale gehoben werden. Die Aktivitäten der Verbände bayme vbm und vbw zur Hebung weiterer Potenziale beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Zielgruppen Jugendliche unter 25 Jahren, Frauen und Rückkehrer*innen, Menschen mit Behinderung, Langzeitarbeitslose, Studienabbrecher*innen, ungelernte und geringqualifizierte Beschäftigte, über Sechzigjährige sowie internationale Fachkräfte aus der EU und Drittstaaten.

3.1 Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren

Kein Jugendlicher darf verloren gehen. Dafür setzen sich bayme vbm und vbw bereits seit Jahren politisch und mit einer Vielzahl von Projekten ein. Eine abgeschlossene Ausbildung – ob eine duale oder eine schulische Ausbildung oder ein Studium – ist nach wie vor die beste Grundlage für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Daher gilt es, die Weichen so zu stellen, dass niemand an den Übergängen verloren geht und die Potenziale der Altersgruppe U25 noch besser zu erschließen. Im Rahmen von Modellprojekten wie *Assistierte Ausbildung digital (AsA digital)*, *Digital Natives* und *empower(me)* unterstützen die Arbeitgeberverbände die Zielgruppe dabei einen Ausbildungsplatz zu finden beziehungsweise eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

3.2 Menschen mit Behinderung

In den letzten Jahren ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gestiegen. Allerdings zeigt sich nach wie vor, dass Menschen mit Behinderung trotz guter Qualifikation und langjähriger Berufserfahrung häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht sind als Menschen ohne Behinderung. Ziel muss es daher sein, weitere Fortschritte bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erzielen und das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderung gezielt zu heben. Die vbw hat hierzu im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ zusammen mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit das Modellprojekt *SoMI – Sozialraumorientierte Integration von Menschen mit Behinderung* gestartet. Durch ein intensives Coaching werden die Teilnehmer*innen einerseits dabei unterstützt, berufsfachliche Defizite abzubauen, gleichzeitig wird andererseits auch die persönliche Situation analysiert, um mögliche Beschäftigungshürden festzustellen und abzubauen.



3.3 Langzeitarbeitslose

Die Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen ist ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung und muss gezielt verfolgt werden. Die vbw setzt sich daher dafür ein, dass Langzeitarbeitslose dazu befähigt werden, wieder eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Dazu wurde im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ das Modellprojekt *Langzeitarbeitslose – Chance zum Wiedereinstieg* initiiert, das 2020 erfolgreich abgeschlossen wurde.

3.4 Frauen

Zur Fachkräftesicherung ist eine höhere Erwerbsbeteiligung vor allem auch von Frauen erforderlich. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt der Förderung von Frauen über alle Positionsebenen hinweg, vom Wiedereinstieg in den Beruf bis zur spezifischen Begleitung in Führungspositionen. Zudem engagieren wir uns mit zahlreichen Projekten dafür, Mädchen und Frauen früher und häufiger für technische Berufe zu begeistern.

3.5 Rückkehrer*innen

Frauen und Männer, die nach der Erziehungszeit in den Job zurückkehren möchten, stellen ein wichtiges Potenzial dar. Hier gilt es, die Zielgruppe gezielt anzusprechen und für die bayerische Wirtschaft zu gewinnen. Das Modellprojekt *Neustart für Frauen* setzt hier an und spricht gezielt Frauen an, die nach der Elternzeit in den Job zurückkehren möchten.

3.6 Studienabbrecher*innen

Die Gruppe der Studienabbrecher*innen stellt sowohl für den Ausbildungs- als auch für den Arbeitsmarkt ein großes Potenzial dar. So verfügt die Zielgruppe bereits über einen theoretischen Wissensschatz und erste Einblicke in das Berufsleben. Studienabbrecher*innen, die Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wünschen, finden diese bei den Akquisiteur*innen für Studienabbrecher*innen. Weitere Informationen zu dem Angebot finden Sie auf der Website www.studienabbruch.bayern.de.

3.7 Ungelernte und geringqualifizierte Beschäftigte

Auch im Zeitalter der Digitalisierung gibt es ein breites Angebot an Tätigkeiten für ungelernete und geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen. Daher gilt es, das vorhandene Potenzial an Ungelernten zu erschließen. Zeitgleich stellt die Zielgruppe ein mögliches Potenzial für Facharbeiterstellen dar, vorausgesetzt, dass die Bereitschaft vorhanden ist, sich beispielsweise durch Teilqualifizierungen (TQ) weiterzubilden.



3.8 Facharbeiter*innen über 60 Jahre

Viele ältere Menschen sind körperlich und geistig fit und wollen in der Berufswelt weiterhin gebraucht werden. Durch langjährige Arbeitserfahrung verfügen Sie über ein hohes Maß an Praxiswissen und Erfahrungen.

3.9 Internationale Fachkräfte (EU und Drittstaaten)

Neben der Erschließung aller heimischen Potenziale brauchen wir zu Fachkräftesicherung auch eine gezielte Zuwanderung, die an den Bedarfen des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist.

4 Fördermöglichkeiten und Projekte – Ausbildung

Mit Unterstützung zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss

Insbesondere für leistungsschwächere Jugendliche gibt es heute vielfältige Maßnahmen und Angebote, die sie auf dem Weg zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss begleiten.

4.1 Assistierte Ausbildung

Bei der Assistierten Ausbildung (AsA) werden sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche in Betrieben während der gesamten Ausbildungszeit und fakultativ noch vor Beginn der Ausbildung begleitet. Das Angebot gilt auch für Jugendliche mit Behinderung. Durch die AsA ist es möglich, dass auch der Betrieb die notwendige Beratung und Unterstützung während der gesamten Ausbildungsdauer erhält. Alle relevanten Informationen zur Assistierten Ausbildung finden Sie im bayme vbm vbw Informationspapier „Assistierte Ausbildung“. Der Arbeitgeberservice (Telefon: 0800-455 55-20) beziehungsweise der persönliche Ansprechpartner in der örtlichen Agentur für Arbeit informiert Arbeitgeber gerne über weitere Details. Weitere Informationen zu dem Instrument finden Sie auch unter www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbildungsbetrieb/assistierte-ausbildung-arbeitgeber.

Am 28. Mai 2020 wurde im Bundesgesetzblatt das „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel“ veröffentlicht. Das Gesetz sieht unter anderem die Weiterentwicklung und Verstetigung der Ausbildungsförderung vor. Die Weiterentwicklung der Assistierten Ausbildung (AsA) erfolgt durch die Zusammenlegung mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Die Angebote der abH werden künftig im Rahmen der AsA flexibel weiterhin zur Verfügung stehen. Die Möglichkeit, bereits im Vorfeld der Ausbildung mit Unterstützungsangeboten anzusetzen, und die Flexibilität der notwendigen Unterstützung bleiben die tragenden Säulen des neuen Instrumentes.

4.2 Ausbildungsbegleitende Hilfen

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Bundesagentur für Arbeit unterstützen Auszubildende, beim Erlernen von Fachtheorie und -praxis sowie dem Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten. Seit 2015 können alle jungen Menschen, die eine entsprechende Unterstützung brauchen, gefördert und unterstützt werden. Die Hilfen zielen darauf ab, die Aufnahme, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen. abH bieten neben dem fachlichen Stütz- und Förderunterricht auch sozialpädagogische Begleitung. Diese Unterstüt-

zungsleistungen können bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Weitere Informationen erhalten Sie bei der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter sowie im Internet unter www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/ausbildungsbegleitende-hilfen.

4.3 Berufseinstiegsbegleitung

Die Aufgabe der Berufseinstiegsbegleitung der Bundesagentur für Arbeit ist es, besonders förderbedürftigen Schüler*innen frühzeitig Unterstützungsmaßnahmen und Hilfen anzubieten und sie beim Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung zu begleiten. Die Berufseinstiegsbegleitung unterstützt Schüler*innen bei der Erreichung des Schulabschlusses, der Berufsorientierung und der Berufswahl sowie bei der Ausbildungsplatzsuche und trägt zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses bei.

4.4 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

Die Agenturen für Arbeit können junge Menschen zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung fördern, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife oder Berufseignung verfügen oder bei denen die Vermittelbarkeit gesteigert werden soll. Dazu gehören auch junge Menschen, bei denen persönliche Rahmenbedingungen und die familiäre Situation verstärkt berücksichtigt werden müssen. Im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) ist es möglich, einen Abschluss der Mittelschule nachzuholen.

4.5 Einstiegsqualifizierung

Bei der Einstiegsqualifizierung (EQ) handelt es sich um ein ausbildungsnahes, betriebliches Praktikum, das von den Jugendlichen bis zu zwölf Monate mit Bezuschussung durchlaufen werden kann. Eine Erweiterung des EQ stellt EQ+ dar, ein Praktikum in Kombination mit ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). EQ und/oder EQ+ können einen zusätzlichen betrieblichen Einstiegsweg darstellen. Gerade auch für die Zielgruppe der Geflüchteten kann eine EQ den Weg in eine Ausbildung ebnen. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-ausbildung.

4.6 Fit for Work

Das Programm Fit for Work beinhaltet eine finanzielle Förderung für Ausbildungsbetriebe. Konkret sieht es vor, dass Unternehmen für die in den Förderhinweisen festgelegten Gruppen von Jugendlichen einen Zuschuss aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zu den Kosten der Ausbildungsvergütung erhalten. Detaillierte Informationen finden Sie auf den Internetseiten des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) unter www.stmas.bayern.de/berufsbildung/fitforwork/chance.php.

4.7 Weitere Leistungen

Für Auszubildende, die während der Ausbildungszeit finanzielle Unterstützung benötigen, können auch die folgenden Leistungen relevant sein: BAföG in der Ausbildung, Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), Wohn- und Kindergeld, Bildungskredit in der Ausbildung, Leistungen nach § 27 SGB II sowie verschiedene Stipendienprogramme.

4.8 Projekte Ausbildung

bayme vbm und vbw setzen sich seit vielen Jahren mit Projekten für eine kontinuierliche Stärkung und Weiterentwicklung der Ausbildung ein. Im Folgenden finden Sie einen Überblick zu den relevanten Ausbildungsprojekten.

4.8.1 Assistierte Ausbildung digital

Das Projekt *Assistierte Ausbildung digital* (AsA digital) der Initiative Fachkräftesicherung+ setzt digitale Tools ein, um so zu einer höheren Wirksamkeit und Attraktivität des Regelinstrumentes Assistierte Ausbildung für Ausbildungsbetriebe und Jugendliche beizutragen. Zielsetzung des Projektes ist es, zum Ausbildungserfolg in Betrieb und Berufsschule beizutragen sowie Ausbildungsabbrüche zu reduzieren. Weitere Informationen zu dem Projekt unter www.bildunginbayern.de/berufliche-bildung/assistierte-ausbildung-digital.html.

4.8.2 AusbildungsOffensive-Bayern

Die Informationskampagne *AusbildungsOffensive-Bayern* weckt durch breit gefächerte Aktionen und Maßnahmen das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung oder einem dualen Studium in der Metall- und Elektroindustrie und zeigt die vielfältigen beruflichen Chancen auf. Beispielsweise informieren die Info-Teams der *AusbildungsOffensive-Bayern* Mittel- und Realschüler*innen sowie Gymnasiast*innen in Schulstunden über die zahlreichen beruflichen Möglichkeiten in der M+E-Industrie. Dabei haben Schulen die Flexibilität, Unterrichtseinheiten sowohl in Präsenz- wie auch in digitaler Form zu buchen. Mitgliedsunternehmen können die Info-Teams für Einsätze auf Berufsinformationsveranstaltungen heranziehen. Kernstück der Kampagne ist die Internetseite www.ausbildungs Offensive-bayern.de. Die Plattform bietet relevante Informationen rund um die Metall- und Elektroindustrie und deren Ausbildungsberufe für Jugendliche, Eltern und Lehrer*innen. Zudem werden vielfältige Informationen zum Thema Bewerbung bereitgestellt und kurze interaktive Informationseinheiten in Form einer interaktiven Webshow zur Verfügung gestellt. Mit ihren Social-Media-Kanälen spricht die AusbildungsOffensive-Bayern Schüler*innen direkt an und gibt ihnen wichtige Hinweise zur beruflichen Orientierung.

4.8.3 come with(me)

„Interessieren – Informieren – Ausprobieren“. So lautet das Motto des Projektes der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm. Mit *come with(me)* unterstützen bayme vbm ihre Mitgliedsunternehmen beim Aufbau langfristiger Schulpartnerschaften. Im Rahmen von gemeinsamen Projektaktivitäten besuchen Auszubildende den Schulunterricht und führen Unterrichtsgespräche mit den Schüler*innen durch oder erstellen gemeinsam Werkstücke. Während des Projektes begleiten Unternehmen aus der Metall- und Elektrobranche die Schüler*innen in allen Phasen der Berufsorientierung ab der 5. Klasse und zeigen ihnen so den Weg in die Technikwelt. Mehr zu *come with(me)* finden Sie auf der Projekt-Website www.bildunginbayern.de/weiterfuehrende-schule/come-withme-interessieren-informieren-ausprobieren.html.

4.8.4 Digital Natives

Das Projekt *Digital Natives* der Initiative FKS+ spricht Jugendliche der Generation Z an, die als Digital Natives häufig umfassende selbsterlernte digitale Kompetenzen mitbringen. Durch Messungen werden diese Kompetenzen sichtbar. Unter Zuhilfenahme von ausbildungsvorbereitenden und/oder -begleitenden Qualifizierungsangeboten sollen die digitalen Kompetenzen bedarfsorientiert ausgebaut werden. Kleine und mittlere Unternehmen werden mit diesem Ansatz dabei unterstützt, ihren Fachkräftebedarf zu decken und Digital Natives als künftige Auszubildende und Fachkräfte von morgen zu gewinnen. Weitere Informationen erhalten Sie unter <https://www.bildunginbayern.de/berufliche-bildung/digital-natives.html>.

4.8.5 Girls' Day Akademie

Im Herbst 2013 haben bayme vbm gemeinsam mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) die *Girls' Day Akademie* ins Leben gerufen. Das Projekt soll das Technikinteresse von Mädchen steigern und die vielfältigen Möglichkeiten in den M+E Berufen aufzeigen. Es adressiert Schülerinnen der 7. bis 9. Jahrgangsstufen an Realschulen sowie der 8. bis 10. Jahrgangsstufen an Gymnasien. Im Schuljahr 2019/2020 wurden 19 Akademien an Realschulen sowie Gymnasien im Freistaat angeboten. Die Teilnehmerinnen treffen sich wöchentlich, um ihre technischen Fähigkeiten zu erproben und Einblicke in die M+E Berufswelt zu bekommen. Sie erstellen bei Kooperationsunternehmen Werkstücke und tauschen sich mit Auszubildenden aus. Außerdem durchlaufen die Teilnehmerinnen der Akademie ein Bewerbungstraining. Das Projekt läuft über ein ganzes Schuljahr und wird seit Herbst 2018 von MINT-Elternabenden ergänzt, um auch die Eltern über die Berufschancen im technischen Bereich aufzuklären. Im Anschluss an die *Girls' Day Akademie* können die ehemaligen Teilnehmerinnen zudem an der standortübergreifenden MINT-Werkstatt teilnehmen. Dort bekommen sie über anderthalb Tage noch einmal ein intensives Bewerbungstraining. Weitere Informationen finden Sie unter www.bildunginbayern.de/weiterfuehrende-schule/girls-day-akademie.html.

4.8.6 hochschule dual

Theorie in der Hochschule mit der Praxis im Unternehmen zu verbinden, und so den akademischen Nachwuchs optimal auf die Anforderungen der Wirtschaft vorzubereiten: dies ermöglicht das duale Studium. Zentrale Koordinierungsstelle für das duale Studium ist in Bayern *Hochschule Dual*. Seit Beginn der Initiative Hochschule Dual fördert die vbw das duale Studium in Bayern. Die vbw ist Hauptsponsor des Dualissimo Preises, der für herausragende dual Studierende verliehen wird. Alle zwei Jahre werden fünf Absolvent*innen für ihre exzellenten Leistungen ausgezeichnet und mit 3.000 Euro Preisgeld belohnt. Der Bewerbungsstart für den Dualissimo 2021 begann am 7. Dezember 2020. Weiterführende Informationen finden Sie auf der Website www.hochschule-dual.de.

4.8.7 M+E InfoTruck

In den *M+E InfoTrucks* informieren die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm Jugendliche über die Faszination und Vielfalt der Metall- und Elektroindustrie. Schüler*innen der siebten bis zehnten Klassen erhalten dabei Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsbilder. Das Interesse an einem Beruf in der Metall- und Elektrobranche wird durch „learning by doing“ geweckt. Deshalb erhalten die Schüler*innen beim Truck-Besuch die Möglichkeit, selbst aktiv zu sein und können ihre technischen Fähigkeiten beispielsweise an einem Cobot testen. Informieren Sie sich zu dem Projekt unter www.bildunginbayern.de/berufliche-bildung/me-infotruck.html.

4.8.8 Sprungbrett Bayern

Die Berufswahl ist für die Jugendlichen eine wegweisende Entscheidung. Die Internetplattform www.sprungbrett-bayern.de, initiiert vom bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft, unterstützt Schüler*innen aller Schularten bei einer zielorientierten Berufsorientierung und der Suche nach einem Praktikumsplatz. Die bayerischen Arbeitgeberverbände fördern die größte bayernweite Praktikumsbörse maßgeblich und leisten damit einen entscheidenden Beitrag zur Nachwuchssicherung der Unternehmen. Von der Plattform profitieren alle: Die Jugendlichen werden bei der Suche nach dem eigenen Berufsweg unterstützt. Unternehmen, die über die Plattform ein Praktikum anbieten, können potenzielle Nachwuchskräfte kennenlernen und rekrutieren. Das Projekt wurde 2005 gestartet und registriert derzeit knapp 25.000 Angebote.

Bei *Sprungbrett hop-on hop-off* haben Schüler*innen im Laufe einer Woche die Möglichkeit, in fünf verschiedene Ausbildungszweige beziehungsweise Berufsfelder hineinzuschnuppern. Mit einem Shuttlebus werden die Jugendlichen von der Schule zu den jeweiligen Unternehmen gebracht. Ausbilder*innen und Personalverantwortliche können in einem kurzen Zeitfenster verschiedene potenzielle Auszubildende kennenlernen. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen profitieren von der Unterstützung bei der Nachwuchsakquise. Die hop-on hop-off Praktikumswochen finden mehrmals im Jahr in allen Regierungsbezirken Bayerns statt.

Mit den Sprungbrett Bayern Speed Dating-Veranstaltungen bieten die Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, mit Schüler*innen aus ihrer Region in persönlichen Kontakt zu kommen. In mehreren Sequenzen von ca. 20 bis 25 Minuten treffen Unternehmensvertreter*innen jeweils ein bis vier Jugendliche und können im kurzen Gespräch herausfinden, ob der Schüler ein potenzieller Praktikant oder Auszubildender für das Unternehmen ist. Die Speed Datings finden drei Mal pro Jahr in unterschiedlichen Regionen Bayerns statt.

4.8.9 IdA Sprungbrett into work

Knüpfen Sie erste Kontakte zu Geflüchteten in den Berufsintegrationsklassen: Unternehmen können seit März 2016 unter www.sprungbrett-intowork.de Praktikumsplätze speziell für berufsschulpflichtige Geflüchtete und Asylbewerber*innen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit einstellen. Zielgruppe der Praktikumsplätze sind insbesondere Schüler*innen der Berufsintegrationsklassen. Geflüchtete können ihrerseits auf der Plattform gezielt nach Praktika suchen. Darüber hinaus werden regelmäßig hop-on hop-off Praktikumswochen organisiert, in denen die Geflüchteten an fünf Tagen in der Woche fünf Unternehmen in Kurzpraktika kennenlernen. Das Projekt wurde 2019 durch die Virtual Work Experience weiterentwickelt: Mittels VR-Brille wird ein virtuelles Praktikum im berufsorientierenden Unterricht absolviert und bereitet die Geflüchteten noch besser auf ein reales Praktikum im Unternehmen vor. Weitere Informationen zum Projekt und den Möglichkeiten, wie Sie aktiv werden können, finden Sie unter www.bildunginbayern.de/weiterfuehrende-schule/sprungbrett-into-work.html.

4.8.10 Technik – Zukunft in Bayern 4.0 – Schüler*innencamps

Die Initiative Technik – Zukunft in Bayern 4.0 fördert Technikinteresse und -kompetenz bei Kindern und Jugendlichen und sichert langfristig Nachwuchskräfte im technischen Bereich. Sie bietet Technikangebote für jede Altersstufe. Unternehmen erhalten so einen direkten Zugang zum Nachwuchs. Die kostenfreien Camps bieten Jugendlichen im Alter von 12 bis 18 Jahren Hilfe bei der persönlichen Berufsorientierung. In allen bayerischen Schulferien verbringen die Schüler*innen eine Woche mit Forschen, Experimentieren und Tüfteln in einem bayerischen Unternehmen. Neben den Technik-Checker Camps, Digi Camps, High-tech Live, Bionik-Camps und Technik trifft Umwelt-Camps gibt es auch spezielle Campformate nur für Mädchen, zum Beispiel die Mädchen für Technik-Camps und die Forscherinnen-Camps. Weiterführende Informationen zu diesem Angebot erhalten interessierte Unternehmen unter <https://www.tezba.de/partner/so-kann-sich-ihr-unternehmen-engagieren/>.

5 Fördermöglichkeiten und Projekte – Berufliche Weiterbildung

Fördermöglichkeiten nutzen, um vorhandene Potenziale weiterzubilden

Lebenslanges Lernen ist wesentlich, um die Kompetenzen fortlaufend an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Doch die berufliche Weiterentwicklung ist meist kostenintensiv. Es gibt jedoch diverse Förderprogramme und Finanzierungshilfen, aus denen Arbeitgeber, Arbeitnehmer*innen und Arbeitssuchende Zuschüsse erhalten können.

5.1 Fördermöglichkeiten nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) fördert die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse. Teilnehmer*innen an Maßnahmen der höheren Berufsbildung, wie beispielsweise Fachwirt*in, Techniker*in, Betriebswirt*in oder Erzieher*in, erhalten alters- und einkommensunabhängig einen Beitrag zu den Kosten der Fortbildung und bei Vollzeitmaßnahmen einen Beitrag zum Lebensunterhalt. Die Förderung ist an persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft und kann als Zuschuss erfolgen oder als zinsgünstiges Darlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Wer gefördert wird und wie gefördert wird, wird auf den Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (www.aufstiegs-bafoeg.de) erklärt. Leistungen nach dem AFBG können bei den AFBG-Förderämtern der Länder beantragt werden. In der Regel handelt es sich dabei um die Ämter für Ausbildungsförderung bei den kreisfreien Städten und Kreisen. Eine Liste der zuständigen Ämter finden Interessierte unter www.aufstiegs-bafoeg.de/foerderaemter-und-beratung.

5.2 Fördermöglichkeiten durch das Qualifizierungschancengesetz

Um Beschäftigte fit für die Anforderungen der Zukunft zu machen, setzt die Bundesregierung auf Qualifizierung und Weiterbildung. Seit dem 01.01.2019 sind alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Qualifikation oder der Unternehmensgröße grundsätzlich förderfähig über das Qualifizierungschancengesetz. In Unternehmen ab 250 Mitarbeiter*innen liegt der Fokus auf:

- Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können
- Beschäftigte, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind
- Beschäftigte, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Gefördert werden Anpassungsqualifizierungen mit einer Dauer von mehr als 120 Unterrichtseinheiten (NEU seit 15.05.2020 – zuvor waren 161 Unterrichtseinheiten nötig) und abschlussorientierte Weiterbildungen: Teilqualifizierungen, Umschulungen oder Vorberei-

tungen auf die Externenprüfung. Bei Anpassungsqualifizierungen werden die Lehrgangskosten grundsätzlich anteilig in Relation zur Betriebsgröße gefördert. Die volle Übernahme der Lehrgangskosten ist bei Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmer*innen sowie bei über 45-Jährigen oder schwerbehinderten Beschäftigten in KMUs (weniger als 250 Mitarbeiter*innen) möglich. Die Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses orientiert sich am Umfang der anlässlich der Teilnahme an der Weiterbildung nicht erbringbaren Arbeitsleistung. Sowohl der durchführende Weiterbildungsträger als auch die gewählte Weiterbildungsmaßnahme müssen AZAV-zertifiziert sein.

Tabelle 1
 Anpassungsqualifizierung –
 Förderhöhen durch das Qualifizierungschancengesetz

Anpassungsqualifizierung											
Bildungsziel	Erweiterung bestehender Kompetenzen, um Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und den Strukturwandel aktiv zu begleiten										
Zielgruppen	<ul style="list-style-type: none"> – Alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter, Betriebsgröße (ausgenommen Auszubildende) – Erwerb des Berufsabschlusses liegt i. d. R. mindestens 4 Jahre zurück 										
Betriebsgröße	<table border="1"> <tr> <td>< 10 MA</td> <td>10 – 249 MA</td> <td>250 – 2.499 MA</td> <td>> 2.500 MA</td> </tr> </table>	< 10 MA	10 – 249 MA	250 – 2.499 MA	> 2.500 MA						
< 10 MA	10 – 249 MA	250 – 2.499 MA	> 2.500 MA								
Förderhöhe	<table border="1"> <tr> <td>Lehrgangskosten*</td> <td>bis 100%</td> <td>bis 65%</td> <td>bis 40%</td> <td>bis 30%</td> </tr> <tr> <td>Arbeitsentgeltzuschuss*</td> <td>bis 90%</td> <td>bis 65%</td> <td>bis 40%</td> <td>bis 40%</td> </tr> </table>	Lehrgangskosten*	bis 100%	bis 65%	bis 40%	bis 30%	Arbeitsentgeltzuschuss*	bis 90%	bis 65%	bis 40%	bis 40%
Lehrgangskosten*	bis 100%	bis 65%	bis 40%	bis 30%							
Arbeitsentgeltzuschuss*	bis 90%	bis 65%	bis 40%	bis 40%							
Hinweise	<ul style="list-style-type: none"> – Die Schulungen müssen mehr als 120 Unterrichtseinheiten umfassen – Modulare Qualifizierungsreihen in unterschiedlichen Lernformaten und mit Unterbrechungen sind möglich – *Voraussetzungen, um die maximale Förderhöhe zu erreichen: <ul style="list-style-type: none"> a) Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung über Weiterbildung (+5%-Punkte) b) Erhebliche Teile der Belegschaft erfüllen betriebliche Anforderung nicht oder teilweise nicht mehr (+10%-Punkte) 										

Quelle: Eigene Darstellung

Die Förderung abschlussorientierter Weiterbildungen ist auf ungelernete und geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen beschränkt, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen oder mehr als vier Jahre als An- oder Ungelernte beschäftigt sind. Unabhängig von der Unternehmensgröße werden bei einer abschlussorientierten Weiterbildung die Lehrgangskosten in voller Höhe und der Arbeitsentgeltzuschuss mit bis zu 100 Prozent, zuzüglich einer Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers, gefördert. Darüber hinaus können Teilnehmer*innen eine Weiterbildungsprämie erhalten, wenn sie ihre Weiterbildung bis zum 31.12.2023 beginnen und diese zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit mindestens zweijähriger Dauer führt.

Weiterbildung kann grundsätzlich während Kurzarbeit durchgeführt und bezuschusst werden. Die Kurzarbeitergeld-Sonderregelungen wurden bis Ende 2021 verlängert. Das zum 01. Januar 2021 in Kraft tretende Beschäftigungssicherungsgesetz sieht Neuregelungen für das Kurzarbeitergeld vor. Diese Änderungen werden insbesondere ab dem 01. Juli 2021 relevant, wenn die derzeitige durch Verordnung festgelegte hundertprozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge auf eine im Regelfall nur noch hälftige Erstattung reduziert wird. Die wesentliche Neuerung besteht darin, dass künftig eine zusätzliche 50-



prozentige Erstattung der vom Arbeitgeber bei Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge gewährt werden kann, wenn während der Kurzarbeit eine Qualifizierung durchgeführt wird. Gleichzeitig entfällt das Erfordernis, dass die Weiterbildungsmaßnahme mindestens 50 Prozent des Arbeitszeitausfalles umfassen muss. So können Unternehmen ab dem 01. Juli 2021 durch die Kombination von Kurzarbeit und Qualifizierung bis Ende 2021 weiterhin eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

Informationen zu den konkreten Förderleistungen für ihre Beschäftigten erhalten Arbeitgeber beim Arbeitgeberservice ihrer regionalen Agentur für Arbeit sowie auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive.

Auch die Bayerischen Arbeitgeberverbände bayme vbm vbw bieten eine zentrale Hotline an. Unternehmen erhalten dort Unterstützung, um Zugang zu Fördermitteln zu erhalten. Die Hotline wird von Expert*innen des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw) betrieben und ist unter folgender Telefonnummer 089-441 08-209 erreichbar.

5.3 Fördermöglichkeiten durch das Teilhabechancengesetz

Für Langzeitarbeitslose ist es oftmals eine Herausforderung, den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Dabei befinden sich auch in dieser Zielgruppe zahlreiche Arbeitssuchende mit großem Potenzial. Um Unternehmen zu motivieren, gezielt Langzeitarbeitslose einzustellen, ist am 01.01.2019 das Teilhabechancengesetz in Kraft getreten. Es beschreibt ein neues Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II (§16i SGB II – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) und erweitert ein bereits bestehendes (§16e SGB II – Teilhabe am Arbeitsmarkt).

Wenn sich Unternehmen entscheiden, Langzeitarbeitslose einzustellen, können sie mit folgenden Fördermöglichkeiten rechnen:

Tabelle 2
 Fördermöglichkeiten durch das Teilhabechancengesetz

	Mind. 2 Jahre arbeitslos (§ 16e)	Mindestens 6 bzw. 5 Jahre arbeitslos (§16i)														
Zielgruppen	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, seit mindestens 2 Jahren arbeitslos	<ul style="list-style-type: none"> – Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 6 Jahre ALG II innerhalb der letzten 7 Jahre bezogen haben – Erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft und mit mindestens 5-jährigem ALG II Bezug – Schwerbehinderte Menschen mit mindestens 5-jährigem ALG II Bezug 														
Förderzeitraum	2 Jahre / Unbefristeter oder befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer von mindestens 2 Jahren	– Bis zu 5 Jahre / Unbefristeter oder befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer von bis zu 5 Jahren (höchstens 1x verlängert)														
Zuschuss zum Arbeitsentgelt¹	<table border="1"> <tr> <td>1. Jahr</td> <td>2. Jahr</td> </tr> <tr> <td>75 %</td> <td>50 %</td> </tr> </table>	1. Jahr	2. Jahr	75 %	50 %	<table border="1"> <tr> <td>1. Jahr</td> <td>2. Jahr</td> <td>3. Jahr</td> <td>4. Jahr</td> <td>5. Jahr</td> </tr> <tr> <td>100 %</td> <td>100 %</td> <td>90 %</td> <td>80 %</td> <td>70 %</td> </tr> </table>	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	100 %	100 %	90 %	80 %	70 %
1. Jahr	2. Jahr															
75 %	50 %															
1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr												
100 %	100 %	90 %	80 %	70 %												
Weitere Zuschüsse BA	Pauschalierter Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ohne Arbeitslosenversicherung)															
Begleitende Betreuung	Coaching des / der Beschäftigten ²	Coaching des Betriebes und des / der Beschäftigten ³														
	<small> 1 Die Festlegung des Degressionszeitpunkts erfolgt taggenau. 2 bis max. Förderzeitraum möglich; Freistellungspflicht durch den Arbeitgeber für die ersten 6 Monate in angemessenem Umfang 3 bis max. Förderzeitraum möglich; Freistellungspflicht durch den Arbeitgeber für die ersten 12 Monate in angemessenem Umfang </small>															

Quelle: Eigene Darstellung

Im geförderten Zeitraum werden die ehemaligen Langzeitarbeitslosen zudem ganzheitlich unterstützt. Damit soll gewährleistet werden, dass den Menschen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert wird.

Arbeitgeber können sich zu den konkreten Förderleistungen direkt bei dem Arbeitgeberservice ihres Jobcenters und ihrer regionalen Agentur für Arbeit erkundigen und beraten lassen.

5.4 Fördermöglichkeiten durch den Bayerischen Bildungsscheck

Seit August 2019 bieten verschiedene Bundesländer als Förderangebote sogenannte Weiterbildungsschecks an. Diese Gutscheine können bei einem zugelassenen Bildungsträger eingelöst werden.

Der Bildungsscheck der Bayerischen Staatsregierung richtet sich an Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in Bayern, die gezielt eine berufliche Weiterbildung zu Themen der Digitalisierung anstreben. Arbeitnehmer*innen, deren Brutto-Jahreseinkommen über 20.000 Euro liegt, können einen Bildungsscheck im Wert von 500 Euro erhalten. Die restlichen Kosten der Weiterbildung dürfen prinzipiell vom Arbeitgeber übernommen werden. Der

Bildungsscheck kann dann eingesetzt werden, wenn die Bildungsprämie und eine Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz nicht greifen. Um Anspruch auf den vom Freistaat Bayern bereitgestellten Scheck zu haben, muss die Weiterbildung einen thematischen Bezug zur Digitalisierung in Bayern aufweisen, mehr als 500 Euro kosten und mindestens acht Stunden dauern. Weiterhin muss der Wohnsitz und/oder Arbeitsort der Teilnehmenden in Bayern sein. Nach einer kostenlosen, persönlichen und anbieterneutralen Beratung und Berechtigungsprüfung durch sogenannte Weiterbildungsinitiator*innen (Berater*innen für digitale Bildung), wird der Scheck ausgestellt. Erfahren Sie mehr zum Bayerischen Bildungsscheck unter www.stmas.bayern.de/arbeit/bildungsscheck/index.php.

Die Weiterbildungsinitiator*innen haben die Aufgabe, Bildungsträger und Beschäftigte, die sich gerne weiterbilden möchten, zu vernetzen. Sie kennen die Angebote der Bildungsträger, können Beschäftigte kompetent beraten und bei der Beantragung des Bildungsschecks unterstützen. Welche*r Weiterbildungsinitiator*in für Ihre Region zuständig ist erfahren Sie in der Übersicht unter www.weiterbildung-initiieren-bayern.de/ansprechpartner.

5.5 Berufsbezogene Deutschförderung

Häufig haben Migrant*innen – parallel zu einer Beschäftigung – weiteren Bedarf an einer sprachlichen Förderung. Berufsbegleitende Sprachkurse können ebenfalls staatlich gefördert werden. Im Bereich der Ausbildung greifen die Förderinstrumente der Assistenten Ausbildung (AsA) und der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Das Online-Portal KURSNET (<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs>) der Bundesagentur für Arbeit bietet die Möglichkeit, sich regional über verfügbare Bildungsangebote zu informieren, insbesondere zur grundlegenden und berufsbezogenen Sprachförderung. In KURSNET werden flächendeckend auch die Angebote für Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung veröffentlicht.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) veröffentlicht unter <http://webgis.bamf.de/BAMF/control> Angebote zu aktuellen Integrationskursen für Migrant*innen. Übergreifende Informationen zu den berufsbezogenen Deutschsprachkursen finden Sie auch auf der Homepage des BAMF unter www.bamf.de/DE/Infothek/BerufsbezogeneFoerderung/berufsbezogenefoerderung-node.html.

Über das Förderprojekt „AlphaGrund qualifiziert“ gibt es die Möglichkeit, Beschäftigte mit einer arbeitsplatzorientierten Grundbildung zu qualifizieren. „AlphaGrund qualifiziert“ bietet einen erfolgversprechenden Ansatz, die vorhandenen Potenziale besser zu erschließen, Mitarbeiter*innen zu qualifizieren und deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Neben Deutschkenntnissen können auch weitere Grundkompetenzen, wie zum Beispiel Rechnen, PC-Grundlagen oder soziale Kompetenzen bedarfsgerecht gefördert werden. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.alphagrund-projekt.de.

5.6 Fördermöglichkeiten für EU-Bürger*innen

„Your EURES Job“ ist ein Programm der Europäischen Union (EU) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Niederlassungen mit bis zu 250 Beschäftigten. Sie können für jede*n aus dem EU-Ausland neu eingestellten Beschäftigte*n Fördermittel in Höhe von 1.500 Euro für die Einrichtung eines Integrationsprogrammes beantragen, um den neuen Mitarbeiter*innen den Start in Deutschland zu erleichtern. Details zu den Förderbedingungen und weitere Informationen finden Sie unter www.eures-deutschland.de/ueber-eures-informieren/programme-und-projekte/tms-fuer-unternehmen.

„Your First EURES Job“ ist eine weitere EURES Fördermöglichkeit, die sich an EU-Bürger*innen von 18 bis 35 Jahren richtet, die in einem anderen EU-Land, in Norwegen oder Island eine Arbeit, ein Praktikum oder eine Ausbildungsmöglichkeit suchen. Das Programm soll Arbeitgebern dabei helfen, qualifizierte Arbeitnehmer*innen zu finden und jungen Arbeitssuchenden bezahlte Beschäftigungen in ganz Europa zu vermitteln. Entsprechende Stellen müssen für eine Dauer von mindestens sechs Monaten (Beschäftigungen oder Ausbildungen) beziehungsweise drei Monaten (Praktika) angeboten werden. Über „Your First EURES Job“ können Bewerber*innen Informationen sowie Unterstützung bei der Arbeitssuche, Personalvermittlung und -einstellung bekommen. Des Weiteren erhalten sie unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Unterstützung für das Bewerbungsgespräch im Ausland, ebenso wie für Sprachunterricht, die Anerkennung von Qualifikationen oder den Umzug in das Zielland. Details zu den Förderbedingungen und weitergehende Informationen finden Interessenten unter www.ec.europa.eu/eures/public/de/your-first-eures-job-js.

„Reactivate“ ist ein ähnliches Programm, das sich an EU-Bürger*innen ab 35 Jahren richtet, die in einem anderen EU-Land eine Beschäftigung, ein Praktikum oder eine Ausbildungsmöglichkeit suchen. „Reactivate“ soll zum einen Arbeitgebern dabei helfen, qualifizierte Mitarbeiter*innen zu finden und zum anderen Arbeitssuchenden – insbesondere arbeitslosen Personen – bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten in ganz Europa zu finden. Stellen und Ausbildungsplätze müssen für eine Dauer von mindestens sechs Monaten vermittelt werden (für Praktika ist unter Umständen eine kürzere Dauer möglich). Über das Programm erhalten Bewerber*innen Informationen, können nach Stellen suchen und Unterstützung bei der Arbeitsplatzvermittlung sowie bei der Einstellung in Anspruch nehmen. Details zu den Förderbedingungen und weitergehende Informationen finden Interessierte unter www.ec.europa.eu/eures/public/de/reactivate-js.

Anerkennungsstellen und Anerkennungsberatung

In bestimmten Berufen ist eine Anerkennung notwendig (zum Beispiel in reglementierten Berufen wie Lehrer oder Altenpfleger). In anderen Berufen erhöht es die Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. Außerdem wird für die Einwanderung häufig ein anerkannter Berufsabschluss verlangt.

Für die Anerkennung müssen Interessierte einen Antrag bei der zuständigen Anerkennungsstelle (Behörde oder Kammer) in Deutschland stellen. Es gibt keine bundesweite Stelle, die für die Bearbeitung der Anträge zuständig ist. Die zuständige Stelle richtet sich nach dem Wohnort und folgt je nach Beruf und Bundesland einer anderen Systematik. Alle Informationen zum Thema finden Sie gebündelt in dem mehrsprachigen Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ unter www.erkennung-in-deutschland.de.

Neben den Anerkennungsstellen (Behörden und Kammern) gibt es Anerkennungsberatungsstellen. Dort werden Interessierte individuell beraten, unterstützt und im Anerkennungsverfahren begleitet. In Bayern gibt es Beratungsstellen in verschiedenen Städten. In München, Augsburg, Nürnberg und Passau wird die Beratung vom Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ finanziert. In Regensburg, Ingolstadt, Bamberg, Würzburg und Landshut wird die Beratung in den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH angeboten und aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) gefördert.

5.7 Projekt Chance Teilqualifizierung

An- und ungelernte Beschäftigte in Unternehmen können sich in Form von Teilqualifizierungen (TQ) weiterbilden und erhöhen damit ihre Chancen und ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt. Mit dem Projekt *Chance Teilqualifizierung* wurden seit 2007 rund 15.500 Arbeitskräfte weiterqualifiziert und können nun Fachkräfte gezielt entlasten. Gemeinsam mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) wurden bisher über 5.100 Betriebe zu Möglichkeiten und Finanzierungswegen der TQ beraten. Angebote existieren beispielsweise in den Bereichen Metall und Elektro, Hotel- und Gaststättengewerbe, Handel, Landschafts- und Gartenbau sowie Bürokommunikation. Das Angebot wird sukzessiv erweitert. Auch für Menschen mit zusätzlichem Bedarf an individueller Integrationsunterstützung, wie beispielsweise Migrant*innen und Geflüchtete kann eine Teilqualifizierung die Chance bieten, sich stufenweise zum Facharbeiter fortzubilden. Ein Angebot in diesem Bereich ist die Modullinie der Teilqualifizierung plus (TQplus). Dabei wird die fachliche Qualifizierung der Teilnehmer*innen während der ersten Module durch Aufbau und Training eines berufsspezifischen (deutschen) Fachwortschatzes sowie durch Unterstützung für eine berufliche Integration ergänzt. Aktuell sind über 20 Berufsbilder mit kaufmännischer, dienstleistungsorientierter oder gewerblich-technischer Ausrichtung als TQ verfügbar. Das Angebot der TQdigital, die virtuell genutzt werden kann, wird laufend erweitert. Diese umfasst derzeit vier Berufsbilder und steht mit garantierten Startterminen an 45 Lernorten in Bayern zur Verfügung. Weitergehende Informationen zu den Angeboten TQ, TQplus und TQdigital erhalten Sie per E-Mail an teilqualifizierung@bbw.de, via Info-Hotline



(Telefon: 089-441 08-435) sowie unter www.bildunginbayern.de/weiterbildung/chance-teilqualifizierung.html.

5.8 Frauen in Führungspositionen

In Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) haben bayme vbm – die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände Wege und Tools erprobt, um Frauen effizienter für Führungspositionen zu qualifizieren. Mit dem Projekt *Frauen in Führungspositionen* unterstützen bayme vbm ihre Mitgliedsunternehmen bereits seit 2010 gezielt bei der Karriereentwicklung von Frauen mit Führungsambitionen. Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.bildunginbayern.de/weiterbildung/modellprojekt-frauen-in-fuehrungspositionen/>.

6 Fördermöglichkeiten und Projekte – Die digitale Transformation gestalten

Die Chancen der digitalen Transformation nutzen

Die digitale Transformation wirkt sich auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche aus: Der Alltag wird genauso wie die Arbeitswelt zunehmend von Informations- und Kommunikationstechnik durchdrungen und digitalisiert. Diese Entwicklungen haben auch direkten Einfluss auf die notwendigen Kompetenzen der Beschäftigten. Um als Unternehmen konkurrenzfähig und innovativ zu bleiben, müssen die eigenen Mitarbeiter*innen ihr Wissen kontinuierlich erweitern. Die betriebliche Weiterbildung nimmt deshalb eine Schlüsselrolle ein. Zahlreiche Fördermöglichkeiten stehen für die Anforderungen der digitalen Transformation bereit.

6.1 Fördermöglichkeiten zur Gestaltung der digitalen Transformation

Der Projektkoordinator für Digitalisierung und Arbeiten 4.0 der Taskforce FKS+ berät und begleitet Unternehmen, den digitalen Wandel erfolgreich umzusetzen. Er unterstützt Unternehmen bei der Bedarfsanalyse, ermittelt den Qualifizierungsbedarf für Beschäftigte und bringt die Mitarbeiter*innen mit passgenauen Bildungsangeboten und förderfähigen Qualifizierungen zusammen. Zudem unterstützt er Führungskräfte bei den Herausforderungen des Strukturwandels und stellt als Schnittstelle den Kontakt zu den beratenden und finanzierenden Institutionen her.

Die Förderprogramme von Bund und Ländern zur Digitalisierung unterstützen Unternehmen bei der Umsetzung ihrer digitalen Transformation. Grundsätzlich verfolgen alle Förderprogramme zur Digitalisierung das Ziel, die digitale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen auszubauen und zu sichern. Die zuwendungsfähigen Ausgaben hängen dabei stark vom jeweiligen Förderprogramm und deren Förderintention ab.

Beispiele für Beratungs-, Darlehens- und Förderprogramme:

- Bundesweite Programme:
 - go-digital
 - BMWi Innovationsgutschein (go-Inno)
 - Digital Jetzt
 - ERP-Digitalisierungs- und Innovationskredit (KfW)
 - ERP-Mezzanine für Innovation (KfW)
 - KfW-Kredit für Wachstum
- Bayernweite Programme:
 - Innovationsgutschein Bayern
 - Digitalbonus Bayern
 - Innovationskredit 4.0 (ehemals Digitalkredit)

Informationen zu den wichtigsten Eckdaten der Beratungs-, Darlehens- und Förderprogramme im Überblick sowie weiterführende Links finden Sie in unserem Infoblatt Fördermöglichkeiten für eine erfolgreiche digitale Transformation www.fks-plus.de/Infoblatt-Foerdermoeglichkeiten-digitale-Transformation.pdf.

Bei Fragen rund um Fördermöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der digitalen Transformation können sich Unternehmen jederzeit an die Projektkoordination „Digitalisierung und Arbeiten 4.0“ der Taskforce FKS+ wenden. Alle Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ im Überblick finden Sie unter www.fks-plus.de/taskforce.

6.2 Qualifizierung zum Digitalisierungspädagogen

Um sich im Wettbewerb zukunftsfähig aufzustellen, benötigen Unternehmen in einer Arbeitswelt, die durch digitale Transformation gekennzeichnet ist, geschulte Mitarbeiter*innen, die digital wie auch interdisziplinär denken und agieren können. Die Grundlage dafür bereitet der *Digitalisierungspädagoge*. Im Juni 2018 hat die Bayerische Staatsregierung zusammen mit den Sozialpartnern, den Kammern und der Regionaldirektion Bayern (RD) der Bundesagentur für Arbeit den "Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0" unterzeichnet. Die vbw brachte sich hier zusammen mit der RD Bayern mit dem Modellprojekt *IT-/Digitalisierungspädagoge* ein, das im November 2019 zu Ende ging.

Im Rahmen des Pilotprojektes wurden im ersten Jahrgang 41 arbeitssuchende Akademiker*innen im Großraum München und Nürnberg qualifiziert. Bis Dezember 2019 erlangten die Teilnehmer*innen Kenntnisse in den Themenfeldern IT und Umgang mit Daten, in Didaktik und Pädagogik sowie in der Beratung in der digitalen Welt. Diese Kenntnisse werden in dem Lehrgang in drei Praxisphasen und im Rahmen eines Projektes mit Schwerpunktthema vertieft.

Das weiterentwickelte Projekt wird ab November 2020 durch einen modular aufgebauten Lehrgang bayernweit angeboten und eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit durch die Teilnahme an einzelnen Modulen, sich individuell berufsbegleitend weiterzubilden. Die Teilnehmer*innen können aus sechs Grundlagenmodulen und später aus einem der drei Schwerpunktfelder „Beratung 4.0“, „Bildung 4.0“ und „Daten- und Softwaremanagement 4.0“ wählen. Jedes Einzelmodul besteht aus 180 Unterrichtseinheiten, verteilt über ca. zwei bis drei Monate. Die Module sind für Beschäftigte über das Qualifizierungschancengesetz förderfähig. In den Grundlagenmodulen sind zahlreiche Zertifizierungen integriert, zum Beispiel zum Certified Blended Learning Coach.

Der insgesamt zwölfmonatige Lehrgang richtet sich an IT-affine Personen. Nach Beendigung des Lehrganges bringen die Teilnehmer*innen ein hohes Maß an IT-Fachwissen sowie vertiefte Kenntnisse im Umgang mit Daten mit. Sie verfügen über Know-how zur Begleitung des digitalen Wandels in Unternehmen und können die Bedürfnisse von Unternehmen zielgerichtet analysieren und herausarbeiten, um sie anschließend unter Anwendung



agiler Projektmethoden und aktiver Begleitung der Entwicklungsprozesse der Mitarbeiter*innen umzusetzen. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter <https://www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Bildung/Weiterbildung/Neues-Modellprojekt-IT-Digitalisierungspadagoge.jsp>.

7 Best-Practice-Beispiele aus Unternehmen

Hohe Nachfrage nach den Beratungsangeboten der Taskforce FKS+

Der Bedarf der Unternehmen nach dem umfangreichen Dienstleistungspaket der Taskforce FKS+ ist nach wie vor hoch. Seit Projektstart unterstützten und informierten die Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ Unternehmen in rund 7.200 individuellen Kontakten. Auch die während der Corona-Pandemie hinzugekommenen zusätzlichen Themen und Angebotsformate stoßen auf reges Interesse.

7.1 Best-Practice-Beispiel aus Oberbayern

Die Taskforce FKS+ vermittelt arbeitslose Person aus Weiterbildungsmaßnahme als qualifizierte Fachkraft an die Deutsche Bahn AG

Mitte Juli 2019 kontaktierte der Ansprechpartner für Personalgewinnung im ICE-Werk am Standort München auf Empfehlung der Handwerkskammer für München und Oberbayern die Taskforce FKS+. Die Deutsche Bahn suchte nach Fachkräften für die Bereiche mechanische und elektrische/elektronische Instandhaltung. Unter Einbeziehung von regionalen Bildungsträgern gelang es, geeignete Bewerber*innen aus dem gewerblich-technischen Umfeld für die vakanten Stellen ausfindig zu machen und vorzustellen.

Die Unterstützung durch die Taskforce FKS+ trug Früchte: Im Dezember 2019 bot die Deutsche Bahn AG einem von der Taskforce FKS+ vermittelten Bewerber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im Bereich Instandhaltung bei dem Konzern an.

Ein Win-Win für beide Seiten: Die DB AG gewann eine Fachkraft und eine zuvor erwerbslose Person gelangte dank Weiterbildungsmaßnahme und anschließender Vermittlung durch die Taskforce FKS+ zu einer attraktiven Beschäftigung mit Zukunftspotenzial.

7.2 Best-Practice-Beispiel aus Oberpfalz

Berufliche Weiterbildung von an- und ungelernten Mitarbeiter*innen

Die Bock 1 GmbH & Co. KG aus Postbauer-Heng in der Oberpfalz, internationaler Hersteller von Komponenten für die Bürostuhl-, Loungemöbel- und Automobilindustrie, startete in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH und der zuständigen Agentur für Arbeit Anfang März 2020 für neun seiner Produktionshelfer eine Teilqualifizierung plus (TQplus) zum Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik. Durch die modulare Teilqualifizierung kombiniert mit zusätzlichem Deutschunterricht erweiterten die Mitarbeiter, die bereits seit mehreren Jahren bei BOCK tätig

sind, ihre Fachkenntnisse. Finanziell gefördert wird die Maßnahme über das Qualifizierungschancengesetz.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde die Weiterbildung Mitte März 2020 für mehrere Wochen komplett in ein Online-Format überführt. Dazu wurden die Lerninhalte digitalisiert und alle Teilnehmer mit dem erforderlichen technischen Know-how versorgt. Für das Unternehmen eine hervorragende Möglichkeit, da die motivierten Teilnehmer ihre Weiterbildung unterbrechungsfrei fortsetzen konnten. Ab Juni 2020 fand die Qualifizierung wieder regulär in Präsenz statt und Anfang August 2020 schlossen die Teilnehmer ihre Weiterbildung erfolgreich ab.

7.3 Best-Practice-Beispiel aus Oberfranken (Fachkräfte aus dem Ausland)

Metzgerei Hornung in Bamberg stellt einen Auszubildenden aus Nord-Mazedonien ein

Der Familienbetrieb informierte sich bei der Taskforce FKS+ zu Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich der Fachkräftesicherung und bekundete explizites Interesse an der Einstellung von Mitarbeiter*innen aus dem Ausland. Nach einer individuellen Beratung durch die Taskforce FKS+ entschied sich der Betrieb, einem Bewerber aus Nord-Mazedonien einen Ausbildungsplatz als Fleischer anzubieten.

Die Projektkoordinator*innen der Taskforce FKS+ begleiteten sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer im gesamten Prozess. So hat die Taskforce FKS+ den Betrieb insbesondere bei der Korrespondenz mit den deutschen Behörden (Botschaft, Handwerkskammer, Ausländerbehörde) unterstützt. Die Familie Hornung setzte sich zudem selbst intensiv für den Auszubildenden ein, stellte ihm eine Wohnung bereit und gab eine Verpflichtungserklärung (zum Aufenthalt für visumpflichtige Besucher) ab.

Die Taskforce FKS+ steht dem Betrieb auch weiterhin bei allen Anfragen zur Seite, beispielsweise wenn es darum geht, anfallende Behördengänge zu tätigen.



Ansprechpartner/Impressum

Tina Widmann

Abteilung Bildung, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-438

Telefax 089-551 78-222

tina.widmann@vbw-bayern.de

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

beate.neubauer@vbw-bayern.de

Impressum

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

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

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

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

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

© bayme vbm vbw | Januar 2021

Weitere Beteiligte

Tabea Hoffmann
Gesamtkoordination
Taskforce FKS+

089-441 08-209
tabea.hoffmann@fks-plus.de