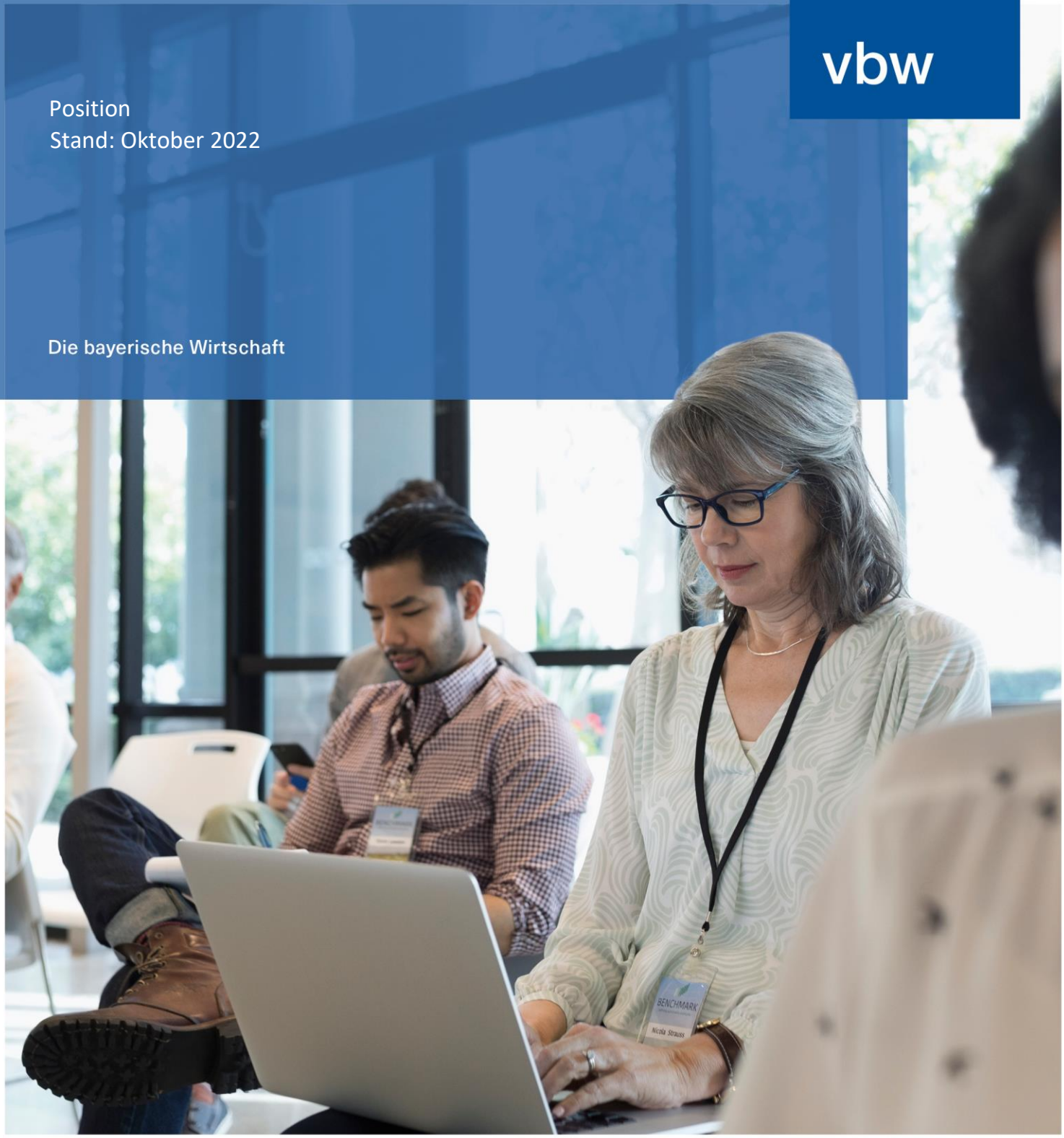
Bildung | Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung

vbw

Position
Stand: Oktober 2022

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Weiterbildung – für die Mitarbeiter ein Lebensauftrag

Lebenslanges Lernen ist für die Mitarbeiter bayerischer Unternehmen wichtiger denn je. Der Nachwuchs an geeigneten Arbeitskräften geht auch aufgrund der demografischen Entwicklung in vielen Branchen deutlich zurück. Aus diesem Grund sollte die bereits vorhandene Belegschaft so gut wie möglich aufgestellt sein.

Diese Notwendigkeit haben die Unternehmen erkannt und investieren bundesweit jährlich rund 41,3 Milliarden Euro in interessante und passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für ihre Mitarbeiter. Diese Qualifizierung – gerade von erfahrenen Mitarbeitern – erweist sich oft als gute Investition in die Zukunft des Unternehmens.

Denn Wissen und Können sind wertvolle Rohstoffe und bilden einen entscheidenden Vorsprung im globalen Wettbewerb. Daher gilt es, insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen und strukturellen Transformation in allen Lebens- und Arbeitsbereichen, die betriebliche Weiterbildung zu fördern und weiter zu stärken, damit die bayerischen Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich bleiben.

Bertram Brossardt
13. Oktober 2022

Inhalt

Position auf einen Blick 1

1 Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens 3

1.1 Globalisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und demografischer Wandel 3

1.2 Aus Sicht des Einzelnen 4

1.3 Aus Sicht der Unternehmen 4

1.4 Rolle der Politik 4

2 Mitarbeiter konsequent fördern 6

2.1 Ältere Mitarbeiter 6

2.2 Geringqualifizierte 6

2.3 Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte 6

2.4 Rolle der Politik 7

3 Lernen im Unternehmen ausbauen 9

3.1 Weiterbildungsinvestitionen der Betriebe 9

3.2 Digitales Lernen fördern 9

3.3 Weiterbildung in KMU 10

3.4 Rolle der Politik 10

4 Transparenz verbessern 12

4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit 12

4.2 Angebote der Verbände 14

4.3 Angebote des Staates 15

4.4 Anforderungen an die Bildungsträger 16

5 Akademische Weiterbildung fördern 17

5.1 Beruflich Qualifizierte an den Hochschulen 17

5.2 Maßnahmen, um die akademische Weiterbildung zu fördern 17

5.3 Angebote der Verbände 18

Ansprechpartner/Impressum 19

Position auf einen Blick

Handlungsempfehlungen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Als eine Säule der Fachkräftesicherung leistet die betriebliche Weiterbildung einen elementaren Beitrag, wenn es darum geht, die Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen Wirtschaft zu erhalten. Denn die Unternehmen im Freistaat brauchen hervorragend ausgebildete Mitarbeiter mit aktuellem Know-how. Für die Verwirklichung einer an unternehmerischen, individuellen und prozessorientierten Bedarfen ausgerichteten Weiterbildung stehen sowohl jeder Einzelne als auch die Politik und Unternehmen sowie professionelle Weiterbildungsanbieter in der Verantwortung. Noch mehr Mitarbeiter müssen zielgerichtet und am Unternehmensbedarf orientiert weitergebildet werden. Dabei müssen insbesondere digitale Kompetenzen noch mehr als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Weiterbildung werden.

Um die betriebliche Weiterbildung zukunftsorientiert aufzustellen, empfiehlt die vbw:

- Weitere branchenspezifische Analysen von künftigen Qualifikationsbedarfen.

- Bestehende Unterstützungsmöglichkeiten für Weiterbildung kritisch zu prüfen sowie noch bekannter zu machen, an betriebliche Erfordernisse anzupassen und vor allem bürokratische Hürden bei deren Einsatz abzubauen.

- Kein Weiterbildungsgesetz: ein Weiterbildungsgesetz entbehrt jeder Grundlage, weil gezielte und marktkonforme Weiterbildungsaktivitäten dadurch nicht erhöht werden können.

- Keine verpflichtenden „Qualifizierungs- oder Weiterbildungspläne“.

- Kein Recht auf geförderte Bildungsteilzeit: Sofern damit das gesamtgesellschaftliche Ziel einer Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft erreicht werden soll, muss diese auch gesamtgesellschaftlich finanziert werden und nicht aus Mitteln der Beitragszahlenden. Aber auch in einer solchen Konstellation müssten zunächst bestehende Förderinstrumente analysiert und gegebenenfalls Förderlücken identifiziert werden.

- Die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBGÄndG) kritisch konstruktiv zu evaluieren.

- Keine Umqualifizierung auf eigenen Wunsch ohne Arbeitsplatzgefährdung und ohne Zustimmung des Arbeitgebers.

- Die steuerliche Förderung von Weiterbildungskosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist auszuweiten. Hier scheint es aus Sicht der bayerischen Wirtschaft denkbar, einen überproportionalen Abzug von 120 Prozent zuzulassen.

Position auf einen Blick

– Die Forderungen nach einer rechtlichen Verankerung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sind strikt abzulehnen. Der DQR muss, wie von einem Rechtsgutachten aufgezeigt, ein freiwilliges Transparenzinstrument bleiben.

– Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, noch mehr als bisher in gezielte und betriebsspezifische Weiterbildung zu investieren und die berufliche Weiterbildung als lebensbegleitende Aufgabe und Chance zu begreifen, auch in Zeiten von Kurzarbeit – unabhängig von Alter, Beschäftigtenstatus und Qualifikationsniveau.

– Es gilt in Zukunft, Beschäftigte, die bisher bei der Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentiert sind, wie z. B. Geringqualifizierte, noch stärker und zielgenauer zu fördern.

– Die Teilqualifizierung ist weiter konsequent als zweiter Weg zum Facharbeiter zu etablieren. Dabei darf das System der dualen Berufsausbildung nicht unterwandert werden. Für Berufe, die der Berufsfachschulordnung unterliegen, sind weitere Möglichkeiten für die Erreichung des Fachkräftestatus zu erörtern.

– Das Angebot der akademischen Weiterbildung an den bayerischen staatlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich ist flächendeckend und bedarfsorientiert auszubauen.

– Generell ist berufsbegleitendes Lernen auf jede mögliche Art und Weise zu fördern. Dazu sind Betriebe und Arbeitnehmer möglichst flächendeckend über Fördermöglichkeiten zu informieren.

1 Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens

Weiterbildung als zentrales Handlungsfeld für Beschäftigte und Betrieb

Die Veränderungen im Zuge der Globalisierung und Digitalisierung sowie die demografische Entwicklung erfordern ein immer breiteres Qualifikationsniveau und teilweise auch eine höhere Flexibilität der Beschäftigten. Lebenslanges Lernen nimmt die zentrale Schlüsselrolle ein, um Wissen up to date zu halten.

1.1 Globalisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und demografischer Wandel

Als Folge der Internationalisierung von Märkten entsteht ein verstärkter Standortwettbewerb zwischen Ländern. Der sprunghafte Fortschritt neuer Informations- und Kommunikationstechnologien ist ebenfalls Bestandteil der Gesamtentwicklung. Die digitale Transformation wirkt sich auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche aus und verändert damit auch die Anforderungen an berufliche Tätigkeiten. Digitale Kompetenzen müssen daher noch mehr als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Weiterbildung Beschäftigter werden. Um als Unternehmen konkurrenzfähig sowie innovativ zu sein und zu bleiben, müssen die Mitarbeiter kontinuierlich ihr Wissen ausweiten.

Mit dem technologischen Fortschritt erhöht sich die Wahrscheinlichkeit stetig, dass berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch erledigt werden. Zwischen 2016 und 2019 ist der Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 Prozent) arbeiten, von 25 Prozent auf rund 34 Prozent gestiegen (IAB, 2021). Die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern hängt wesentlich davon ab, dass die individuellen Kompetenzen kontinuierlich an die sich wandelnden Anforderungen angepasst werden.

Nachhaltiges Wirtschaften ist für die bayerischen Unternehmen seit jeher eine Selbstverständlichkeit. Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt gesamtgesellschaftlich immer mehr an Bedeutung. Dazu zählt auch die Verbesserung nachhaltigen Handelns unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte im eigenen Arbeitsumfeld. Das hat Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung und damit die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.

Ein weiterer Trend ist der demografische Wandel: Die Zahl der Erwerbspersonen wird hierzulande in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung stark sinken. Mit einem insgesamt sinkenden und alternden Arbeitskräftepotenzial werden sich die bereits heute erkennbaren strukturellen Fachkräfteengpässe weiter verschärfen. Die Nachfrage nach qualifizierter Arbeit wächst, gleichzeitig steigen aber auch die Anforderungen in Sachen Qualifikation und Können immer weiter an. Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen und Arbeitsplätze. Somit wird sich die Arbeitswelt der Zukunft hinsichtlich ihrer

Branchen-, Berufs- und Anforderungsstruktur deutlich von der heutigen unterscheiden. Sich in Form von Weiterbildungsmöglichkeiten jederzeit an einen dynamischen Arbeitsmarkt anpassen zu können, ist insbesondere vor dem Hintergrund gegenwärtiger Entwicklungen bedeutsamer denn je.

In diesem Zusammenhang ist die Weiterbildung der Mitarbeiter aller Altersklassen und Qualifikationsniveaus von zentraler Bedeutung. Branchenübergreifend sind Veränderungsbereitschaft, Flexibilität und Lernbereitschaft gefragt. Hier gilt es, die Grundlagen im allgemeinbildenden Schulwesen zu legen und in Studium, Aus- und Weiterbildung zu fördern.

1.2 Aus Sicht des Einzelnen

Jeder Beschäftigte sollte schon allein aus eigenem Interesse seine Fähigkeiten und Qualifikationen an die veränderten Anforderungen des Arbeitsumfeldes anpassen. Die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung sichert die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, denn nur wer sich weiterbildet, kann den stetigen Veränderungen, auf fachlicher und persönlicher Ebene, gerecht werden. Aus diesem Grund muss sich jeder einzelne Mitarbeiter als „Lernunternehmer“ verstehen.

1.3 Aus Sicht der Unternehmen

Für Unternehmen ist es erforderlich, auf Mitarbeiter mit aktuellem und bedarfsspezifischem Fachwissen zurückgreifen zu können, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen. Die bayerischen Unternehmen nehmen die Chancen einer breit aufgestellten betrieblichen Weiterbildung täglich wahr, erkennen den hohen Wert dieser Aktivitäten als Wettbewerbsvorteil und verstehen das Engagement für betriebliche Weiterbildung verstärkt als echte Investition in die Zukunft. Im Zeitalter des strukturellen Wandels gewinnt der Blick auf die Analyse von Qualifikationsbedarfen als Ausgangspunkt für die strategische Personalplanung an Bedeutung. Für Fortbildungsmaßnahmen muss eine faire Lastenverteilung gefunden werden. Persönliche Qualifizierungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber nicht nutzen kann, dürfen dem Arbeitgeber nicht aufgebürdet werden.

Um den Anforderungen der Digitalisierung gerecht zu werden ist es notwendig, die Weiterbildung noch stärker an den neuen betrieblichen Anforderungen von Globalisierung und Digitalisierung auszurichten und die Belegschaften so für die darin liegenden Chancen zu begeistern und auf die damit verbundenen Veränderungen vorzubereiten.

1.4 Rolle der Politik

Regulierende Maßnahmen, wie ein Weiterbildungsgesetz, erhöhen die Weiterbildungsaktivitäten nicht. Die Politik muss vielmehr durch unterstützende Maßnahmen die Bereitschaft zur und die Beteiligung an Weiterbildung erhöhen. Die Motivation zum lebenslangen

Lernen muss frühzeitig im Bildungsverlauf, insbesondere im Sekundarbereich angelegt werden.

Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) wird fortgesetzt. Die bei der Fortsetzung der NWS beschlossenen Maßnahmen sollten unbedingt evaluiert werden, um die Zielerreichung zu steigern.

Das Beratungsangebot insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen sollte auch die unterschiedlichen Programme zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung, wie beispielsweise die Angebote der BA, umfassen. Die Möglichkeiten müssen noch stärker bei den Unternehmen bekannt gemacht werden. Um entsprechende Informationen möglichst flächendeckend in die Unternehmen zu tragen, sollten die Berufsverbände noch stärker genutzt werden.

Als Antwort auf die umfassenden Transformationsprozesse im Zuge der Digitalisierung möchte man auf Bundesebene darauf hinwirken, dass insbesondere die deutlich zunehmenden Bedarfe an Entwicklungsqualifizierungen und Umschulungen von Beschäftigten, auch über Branchen hinweg, förderfähig sind. Dies muss sich jedoch immer am Bedarf des Arbeitsmarktes orientieren. Werden seitens der Unternehmen oder der Verbände spezielle Bedarfe gemeldet, hat die Politik die entsprechenden rechtlichen, politischen oder gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für ihre Beseitigung zu schaffen. Staatlich geförderte individuell motivierte Bildungszeiten oder Bildungsteilzeit sind abzulehnen. Auch für Bayern gilt in Zeiten des gleichzeitig hohen Fachkräftebedarfes in vielen Teilen der Wirtschaft und den aktuellen geopolitischen Entwicklungen mehr denn je, dass ein Bildungszeitgesetz die falsche politische Weichenstellung darstellt.

2 Mitarbeiter konsequent fördern

Spezifische Zielgruppen weiterbilden

Grundsätzlich müssen sich alle Mitarbeitergruppen an Weiterbildung beteiligen. Allerdings gibt es Personengruppen in den Betrieben, die bei Weiterbildungsmaßnahmen bislang unterrepräsentiert sind und damit eine noch höhere Notwendigkeit für eine Teilnahme aufweisen.

2.1 Ältere Mitarbeiter

Es gilt, das Erfahrungswissen und vor allem das „Vor-Ort-Wissen“ der älteren Beschäftigten noch besser anzuerkennen. Die Entwicklung ist in diesem Bereich als sehr positiv zu bewerten. Bei den 50- bis 64-Jährigen ist seit 2007 ein durchgängiger Zuwachs in den Teilnahmequoten an Weiterbildung zu verzeichnen. Dieser positive Trend der letzten Jahre muss sich weiter fortsetzen.

2.2 Geringqualifizierte

Geringqualifizierte tragen, unabhängig von Alter, Geschlecht und Herkunft, ein vielfach höheres Risiko, arbeitslos zu werden, als Menschen mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss.

Mit dem „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel“ wurde für Geringqualifizierte ein Anspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses geschaffen, der jedoch eine persönliche Eignung sowie auch eine Arbeitsmarktorientierung des Weiterbildungszieles voraussetzt. Darüber hinaus gehende Rechtsansprüche bleiben abzulehnen. Durch den neu geschaffenen Förderanspruch auf Nachholen eines Berufsabschlusses sollten abschlussorientierte Förderketten bei Geringqualifizierten noch stärker in den Fokus rücken, wenn persönliche Eignung und Arbeitsmarktorientierung des Weiterbildungszieles gegeben sind.

2.3 Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist die Zuwanderung in unseren Arbeitsmarkt dringend notwendig. Um den Wohlstand in Deutschland zu sichern, muss daher die Integration von zugewanderten und geflüchteten Menschen in unseren Arbeitsmarkt weiter verbessert werden. Die Aus- und Weiterbildung dieser Personengruppen wird daher weiter an Bedeutung gewinnen.

Im Zuge des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nahm am 01. Februar 2020 die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) in Bonn befristet bis 31. Dezember 2023 ihre Arbeit auf. Sie dient ausländischen Fachkräften, die in Deutschland eine Beschäftigung suchen, als erste Anlaufstelle. Die Servicestelle soll zur beschleunigten Bearbeitung und Koordination von Anerkennungsverfahren beitragen. Das neue Gesetz erleichtert die Arbeitsmigration für Menschen aus Ländern außerhalb der EU (Drittstaaten), die dort ein Studium oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Es ist nun möglich, Fachkräfte einzustellen, die keinen Mangelberuf ausüben. Es wird auch nicht mehr geprüft, ob Deutsche oder EU-Bürger für eine konkrete Stelle zur Verfügung stehen. Auch für Unternehmen sollen die Abläufe erleichtert werden. In Bayern steht die „Koordinierungs- und Beratungsstelle Berufsanerkennung – KUBB“ Unternehmen, die eine ausländische Fachkraft beschäftigen wollen, zur Beratung über das Anerkennungsverfahren zur Verfügung. Aber auch Anerkennungssuchende aus dem Ausland können sich an die KUBB wenden.

Trotz der Verbesserungen im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetztes sind Prozesse der Anerkennung der Berufsqualifikation nach wie vor kompliziert und zeitaufwendig. Es ist notwendig, diese Verfahren weiter zu optimieren und zu beschleunigen. Insgesamt gilt, dass die durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten noch stärker bekannt gemacht werden müssen. Mit dem neuen Gesetz hat sich die Zahl der eingewanderten Fachkräfte bislang kaum erhöht. Hierfür sind jedoch auch die Auswirkungen der Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie verantwortlich.

Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit sind bei der Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Für eine nachhaltige berufliche Integration sind insbesondere arbeitsweltbezogene Deutschkenntnisse notwendig. Um die Teilnahme an Sprachkursen zu erhöhen, sollten diese stärker an der Praxis ausgerichtete sowie zeitlich und räumlich flexibel angeboten werden. Auch muss es stärker als bislang möglich sein, Deutschsprachkurse bereits im Ausland zu fördern.

2.4 Rolle der Politik

Die politischen Entscheidungsträger sollen zukünftig gezielt diese drei genannten Personengruppen für Weiterbildungsmaßnahmen begeistern und gewinnen. Die vbw begrüßt daher ausdrücklich die im „Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0“ vorgesehene Fortführung der Informationskampagne „komm weiter in B@yern“ zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung.

Das Weiterbildungsstipendium unterstützt Menschen unter 25 Jahren mit einer besonders erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung bei ihrer weiteren beruflichen Qualifizierung. Bewerben können sich Erwerbstätige ebenso wie Arbeitssuchende.

Zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung der unterrepräsentierten Personengruppen braucht es noch mehr Aufklärungsarbeit und Begleitung während der Weiterbildung, z. B. durch Coaches. Ein einkommensabhängiges, staatliches Guthaben für Weiterbildung, das

häufig diskutiert wird, ist jedoch aus heutiger Sicht nicht notwendig und verspricht zu wenig echten Mehrwert.

3 Lernen im Unternehmen ausbauen

Verstärkte Investitionen in betriebliche Weiterbildung

Eine kontinuierliche Weiterbildung legt den Grundstein für den persönlichen Erfolg eines Arbeitnehmers und sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Aus diesen Gründen investieren die bayerischen Unternehmen bereits seit Jahren in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.

3.1 Weiterbildungsinvestitionen der Betriebe

Hinsichtlich der aktuellen Weiterbildungssituation ist festzustellen, dass die Bedeutung von Weiterbildung sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene gestiegen ist. Wie aus der 2020 vorgelegten zehnten Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hervorgeht, haben sich im Jahr 2019 knapp 88 Prozent aller Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung engagiert. Die Weiterbildungsaktivität ist damit im Vergleich zum Jahr 2016 gestiegen und liegt sogar leicht über dem bisherigen Höchstwert aus dem Jahr 2013. Insgesamt investierten die Unternehmen im Jahr 2021 in Deutschland knapp 41 Milliarden Euro in Weiterbildung, das sind knapp 23 Prozent mehr als 2016.

3.2 Digitales Lernen fördern

Der Megatrend Digitalisierung wirkt sich auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche aus. Darüber hinaus vollzieht sich der Strukturwandel zur hybriden Wirtschaft, deren Kerngedanke die intelligente Verknüpfung von Produkt und Dienstleistung zum individuellen Kundenmehrwert ist. Dies alles verändert die Anforderungsprofile der Beschäftigten fortlaufend. Digitale Kompetenzen und Lernformate haben zudem nicht zuletzt aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie zunehmend an Bedeutung gewonnen. Aus Sicht der vbw müssen digitale Kompetenzen stärker als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Weiterbildung werden. Hier passiert bereits viel und die Unternehmen engagieren sich in großem Maße für den Ausbau der digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. Die IW-Weiterbildungserhebung zeigt, dass Unternehmen mit einem höheren Digitalisierungsgrad auch mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. Dennoch muss hier auch weiterhin, insbesondere vonseiten der kleinen und mittleren Unternehmen, in Methoden, Inhalte und Tools investiert werden. Die Politik ist gefordert, digitales Lernen auch weiterhin zu forcieren.

3.3 Weiterbildung in KMU

Aktuelle Zahlen belegen, dass Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen vergleichsweise seltener an Weiterbildungen teilnehmen. Insbesondere in kleinen Betrieben muss geklärt werden, wie die Arbeit der Teilnehmer an der Weiterbildung während ihrer Arbeitszeit in dieser Zeit erledigt wird. Nicht zuletzt spielen auch die finanziellen Ressourcen eine Rolle. Bei kleinen und mittleren Unternehmen kommt die Herausforderung hinzu, dass sie selten über Personalexperten verfügen, die den Qualifikations- und Weiterbildungsbedarf analysieren und daraus Weiterbildungsbedarfe ableiten können.

Kleine und mittlere Betriebe können beispielsweise durch Kooperationen in Personalentwicklungs-Verbünden ihre Weiterbildungsaktivitäten noch weiter ausbauen sowie eine Vernetzung der vorhandenen Kompetenzen durch geeignete Instrumente des Wissensmanagements stärken. Auch regionale Weiterbildungsverbünde können kleine und mittlere Betriebe vor allem bei der Erhebung des Weiterbildungsbedarfes und der Organisation der passenden Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen. Durch den Verbund entstehen Mehrwerte, nicht zuletzt durch den Austausch, die förderfähige Qualifizierung so vieler Mitarbeitenden wie möglich und die Senkung der Weiterbildungskosten durch die Verteilung auf alle Teilnehmenden im Verbund. Die Verbünde könnten durchaus noch stärker genutzt werden. Mit dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ unterstützt das BMAS den Aufbau der Strukturen.

Übergeordnete Instanzen können höchstens einen Rahmen setzen und externes Weiterbildungsmanagement, wie das ServiceCenter Aus- und Weiterbildung von bayme vbm, Hilfe zur Selbsthilfe anbieten.

3.4 Rolle der Politik

Kleine und mittlere Unternehmen müssen weiterhin unterstützt werden, um Weiterbildung systematisch anbieten zu können. Deshalb sollten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleineren und mittleren Betrieben von staatlicher Seite die Beratungsmöglichkeiten ausgebaut werden.

Mit den Weiterbildungsinitiatoren unterstützt das Bayerische Staatsministerium für Arbeit, Familie und Soziales Unternehmen und Beschäftigte bei Anliegen rund um das Thema Weiterbildung im Zeitalter der digitalen Transformation. Die Weiterbildungsinitiatoren ergänzen das Angebot der Agenturen für Arbeit und stehen mit diesen im engen Austausch. Aufgabe ist, für die berufliche Weiterbildung zu sensibilisieren, mit Weiterbildungsinteressierten Konzepte zu erarbeiten und gegebenenfalls die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu begleiten.

Fortbildungs- und Weiterbildungskosten können bereits heute steuerlich geltend gemacht werden. Um weitere Anreize für Qualifizierung zu setzen, sollte die steuerliche Förderung der Weiterbildungskosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeweitet werden. Ein überproportionaler Abzug von beispielsweise 120 Prozent kann einen unbürokratischen Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft leisten.

Im Rahmen des BMBF geförderten Projektes „ValiKom-Transfer“ werden an ausgewählten Standorten auf berufliche Abschlüsse bezogene Validierungsverfahren für im Arbeitsleben erworbene Berufserfahrungen durchgeführt. Aus Sicht der vbw können Verfahren, mit denen diese Kompetenzen bewertet und zertifiziert werden, zwar helfen, die vorhandenen Kompetenzen dieser Personen sichtbar zu machen. Die Verfahren müssen jedoch die wissenschaftlichen Gütekriterien erfüllen, um die Belastbarkeit der Bewertung zu ermöglichen. Ein Rechtsanspruch auf Validierung ist abzulehnen. Denn Validierungsverfahren können keine Gleichwertigkeit feststellen, nicht zuletzt da kein theoretisches Wissen abgeprüft wird. Es ist demnach abzulehnen, dass diese vollständig oder teilweise ausgewiesen wird.

Der Ausbau der digitalen Kompetenzen muss weiterhin gefördert werden. Die Politik darf nicht nachlässig werden und ist gefordert, auch weiterhin digitales Lernen in der Weiterbildung zu forcieren und die notwendige Anschubfinanzierung für neue Formen zu leisten, wie es z. B. im Projekt „Netzwerk Q 4.0 – Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals“ bereits umgesetzt wird. Die vbw begrüßt die Verlängerung bis Ende 2023 dieses gemeinsamen Projektes des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Im Rahmen des Projektes werden unter anderem neuartige Qualifizierungsangebote für das Berufsbildungspersonal entwickelt und der Aufbau des Netzwerkes unterstützt. Lehrkräften an Berufsschulen, Ausbildern und aus- und weiterbildenden Fachkräften sollten in den regionalen Netzwerken mittel- und langfristig passgenaue Qualifizierungsangebote zur Verfügung gestellt werden.

4 Transparenz verbessern

Projekte und Maßnahmen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung

In der Förderung betrieblicher Weiterbildung lässt sich eine Zunahme nachfrageorientierter Förderprogramme feststellen. Mit diesen Programmen werden Mitarbeiter und Unternehmen direkt gefördert und finanziell in ihrer Weiterbildungsteilnahme unterstützt. Die vielfältigen Strukturen in der Weiterbildung erfordern, dass die Übersichtlichkeit der Weiterbildungs- und Beratungsangebote sowie der Fördermöglichkeiten in Bund und Ländern weiter verbessert wird. Einen Überblick über die bestehenden Unterstützungsoptionen bietet das aktualisierte vbw Positionspapier „Zwischen Fachkräftemangel und struktureller Arbeitslosigkeit“. Um die Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter stetig zu steigern, müssen Hürden in der Förderkulisse abgebaut, kompetente „Kümmerer-Strukturen“ aufgebaut und das Anreizsystem ausgebaut werden.

4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit

Das zum 01. Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz (QCG) weitet die bisherige Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer deutlich aus. Förderfähig sind die Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, die nach Betriebsgröße gestaffelt sind. Auf Grundlage des „Arbeit-von-morgen-Gesetzes“ werden die Fördersätze seit Oktober 2020 weiter angehoben. Zudem wurde die Mindestzahl der Unterrichtseinheiten von 161 auf 121 gesenkt. Dies geht in die richtige Richtung. Dennoch entspricht die zeitliche Vorgabe häufig nicht der betrieblichen Realität und die Fördermöglichkeiten können nicht genutzt werden. Die Bürokratie bei der Weiterbildungsförderung in Betrieben ist daher abzubauen. Die Förderoptionen sollten noch einfacher und transparenter gestaltet werden. Bei der Förderung von Maßnahmen für Beschäftigte sollten vereinfachte Kriterien gelten, da die anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber bereits Gewähr für die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme bietet. Zudem sollte der Mindestumfang für geförderte Maßnahmen, um die Praktikabilität vor Ort zu erhöhen, auf mehr als 80 Unterrichtseinheiten gesenkt werden. Des Weiteren sollte das Erfordernis, wonach die letzte Förderung vier Jahre zurückgelegen haben muss, auf den Prüfstand gestellt werden. Die Verfahren sollten weiter vereinfacht werden, z. B. durch Sammelanträge für die Förderung Geringqualifizierter oder die einfachere Zulassung von hybriden beziehungsweise überregionalen Maßnahmen.

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

ausreichen. Das würde es erleichtern, kurzfristige und passgenaue Maßnahmen durchzuführen. Auch die Kostenentwicklung beim Gutscheinverfahren muss angepasst werden. Darüber hinaus ist der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsoptionen auszubauen. Zudem ist fortlaufend zu hinterfragen, ob Anpassungen der geschaffenen Unterstützungsoptionen notwendig sind. Die Bundesagentur für Arbeit steht zusammen mit der Regionaldirektion Bayern in der Pflicht, die Umsetzung der Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung Beschäftigter gegenüber den Unternehmen weiter einheitlich, klar und verlässlich zu vermitteln. Mittelfristig muss der Abruf der Fördermöglichkeiten im Blick bleiben.

Wesentliche Triebfeder für die Inanspruchnahme der Förderleistung sind aber eine proaktive Vermittlung und intensive Beratung der Betriebe. Daher gewinnt die Qualifizierungsberatung als Dienstleistung des Arbeitgeber-Services an Bedeutung und wird auch formal zur Pflichtaufgabe der BA. Mit Blick auf die bestehenden Fördermöglichkeiten müssen die Beratungsangebote der BA ausgeweitet werden. Dies gilt insbesondere für die Qualifizierungsberatung des Arbeitgeber-Services. Weiter vorangetrieben werden muss auch die bessere Vernetzung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen (BA) und Bildungsberatung der Länder. Im Fokus sollten regionale Vernetzungslösungen stehen, die wichtige Elemente für die Vernetzung zur Weiterentwicklung von Kompetenzen sind. Überregional sollten der Wissenstransfer und der Austausch zu Best-Practice-Beispielen gestärkt werden.

Die flächendeckende Einführung der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ (LBB) ist als gemeinsame Chance für eine gezielte und neutrale Weiterbildungsberatung zu sehen und ist, basierend auf den an den Pilotstandorten gewonnen Erfahrungen, fortlaufend zu begleiten. Die Bundesagentur für Arbeit muss zudem neue Tools entwickeln, um die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt noch passgenauer zu erkennen. Die Aufteilung der Beratungsschwerpunkte einerseits auf die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) und andererseits die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Im Zuge eines erweiterten Beratungsangebotes sollen neben Beschäftigten gezielt diejenigen Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen erreicht werden, die von den Entwicklungen am Arbeitsmarkt besonders betroffen sind.

Das Selbsterkundungstool „New Plan“ der BA richtet sich an Menschen im Erwerbsleben mit Bedarf an beruflicher Orientierung oder Interesse an persönlicher Weiterbildung und soll mit bestehenden Angeboten der BA verzahnt werden. Daher sollte KURSNET fortlaufend weiterentwickelt und optimiert werden.

Es gilt, Anpassungsqualifizierungen verstärkt zu nutzen. Stärkere Berücksichtigung sollte bei der Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfes künftig die Option finden, offene Stellen mit Bewerbern zu besetzen, deren qualifikatorischer Anpassungsbedarf durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen werden kann.

4.2 Angebote der Verbände

Die Angebote zur Studien- und Berufsorientierung haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und es gibt eine große Bandbreite an erfolgreichen Angeboten und Maßnahmen von den verschiedensten Institutionen und Trägern. Im Folgenden wird eine kleine Auswahl an etablierten Angeboten und Programmen vorgestellt.

Weiterbildungs-Hotline bei dem bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft

Die vbw hat eine Telefon-Hotline bei dem bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (Telefon: 089-44 108-435) initiiert, die Unternehmen hilft, Zugang zu den Förderungsprojekten der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten. Ziel dieser Hotline ist es, den Unternehmen bestmögliche, individualisierte Unterstützung zu bieten, wie Weiterbildungsanstrengungen ausgebaut und optimiert werden können.

Taskforce FKS+

Die *Taskforce FKS+* ist Kernstück der „Initiative Fachkräftesicherung FKS+“, die im Oktober 2018 von der vbw zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung ins Leben gerufen wurde, und unterstützt die Betriebe in Bayern zielgerichtet bei allen Fragen rund um die Themen Qualifizierung und Personalgewinnung aus dem In- und Ausland.

Bislang hatte die *Taskforce FKS+* insgesamt über 14.866 Unternehmenskontakte. Rund 952 Unternehmen haben bei der *Taskforce FKS+* Anfragen zu den Themen Weiterbildung und Qualifizierung gestellt. Die Anfragen bezogen sich auf 5.272 zu qualifizierende Mitarbeiter.

transform.by

Die Sozialpartner IG Metall Bayern und bayme vbm machen sich in Transformationsnetzwerken für die Automobilwirtschaft stark für Themen rund um die Qualifizierung und treiben sie mit dem bayernweiten Verbundprojekt transform.by voran. Die Transformationsnetzwerke bieten eine praxisorientierte Begleitung des Umbaues, den Unternehmensleitungen und Beschäftigte gemeinsam anpacken müssen. Im Mittelpunkt stehen neben der Qualifizierung Themen wie Beratung, Vernetzung, Entwicklung neuer Ideen und Technologietransfer.

Chance Teilqualifizierung

Mit dem Projekt *Chance Teilqualifizierung* ist bereits 2007 ein praktikables Instrument gegen den Fachkräftemangel geschaffen worden. An- und ungelernte Beschäftigte werden im Rahmen dieses Projektes in Teilbereichen der Facharbeitertätigkeit qualifiziert, ihr Einsatzfeld wird dadurch erweitert. Dazu werden Ausbildungsberufe in mehrere Module aufgegliedert. Aufgrund des modularen Aufbaues der Teilqualifizierungsprogramme lässt sich die Weiterbildung der Mitarbeiter flexibel an die betrieblichen Bedürfnisse anpassen – bis hin zur Facharbeiterprüfung.

Frauen in Führungspositionen

Mit dem Projekt unterstützen bayme vbm gezielt Frauen mit Führungsambitionen in Mitgliedsunternehmen bei ihrer Karriereentwicklung. Die Teilnehmerinnen nehmen an einem Mentoringprogramm sowie an Workshops und Fortbildungsmodulen wie beispielsweise „Kommunikationsfähigkeit“ oder „Führung im Wandel“ teil. Im Frühjahr 2022 ist die siebte Staffel gestartet.

ServiceCenter Ausbildung und Personalentwicklung

Das ServiceCenter Ausbildung und PE der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bietet M+E-spezifische Workshops, mehrtägige Trainingsreihen, praxisorientierte Webinare, maßgeschneiderte Inhouse-Schulungen sowie informative Kongresse an. Allein 2021 wurden 3.500 Teilnehmer aus über 650 Unternehmen erreicht.

4.3 Angebote des Staates

Es gibt zahlreiche Programme der öffentlichen Hand auf Bundes- sowie Landesebene, die auf verschiedene Art und Weise Weiterbildung fördern. Mit dem „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ wurde die bis Ende 2020 befristete Regelung zur Weiterbildungsprämie verlängert. Bis zum 31. Dezember 2023 erhalten Teilnehmer an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro, beim Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro. Diese Regelung gilt bislang für Eintritte in berufsabschlussbezogene Maßnahmen, die nach dem 01. August 2016 begonnen haben. Die Ausbildungsdauer muss auf mindestens zwei Jahre festgelegt sein.

In Bayern erhält jeder erfolgreiche Absolvent der beruflichen Weiterbildung zum Meister oder zu einem gleichwertigen Abschluss den Meisterbonus der Bayerischen Staatsregierung. Dieser wurde zum 01. Juni 2020 auf 2.000 Euro erhöht. Der Meisterbonus für erfolgreich bestandene Aufstiegsfortbildungen, der auf Ende des Jahres befristet ist, könnte durch eine Entfristung einen dauerhaften Anreiz setzen.

Mit der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG; „Meister-Bafög“) wurden die Fördermöglichkeiten als auch die Leistungen des AFBG deutlich erweitert. So ist auch eine Mehrfachförderung von Aufstiegsfortbildungen möglich. Die Förderung umfasst Beiträge zum Lebensunterhalt, anteilige Zuschüsse zu Kosten von Lehrgängen sowie zinsgünstige Darlehen. Diese Möglichkeiten sollten zu gegebener Zeit evaluiert werden.

Digitale Weiterbildungsplattformen können die Transparenz in der Weiterbildung stärken. Beim Aufbau darf jedoch keine Doppelung beziehungsweise Konkurrenz zu bestehenden Plattformen entstehen, sondern die Verlinkung und die Integration. Der freie Weiterbildungsmarkt darf dadurch nicht eingeschränkt werden.

Das Projekt AlphaGrund bietet arbeitsplatznahe Grundbildungsangebote für geringqualifizierte Beschäftigte an. Alle Grundbildungsmodule werden bedarfsorientiert mit den Arbeitgebern abgestimmt und intern oder extern – je nach Bedarf – durchgeführt und evaluiert. Die Information, Beratung, Konzeption und Durchführung des Angebotes ist für Arbeitgeber aufgrund der Projektförderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aktuell unter bestimmten Umständen kostenlos.

4.4 Anforderungen an die Bildungsträger

Die Weiterbildungsanbieter müssen auf die einzelnen Zielgruppen verstärkt eingehen und geeignete Lernszenarien gestalten, z. B. durch intensive Betreuung, individuelle und modularisierte Inhalte sowie Integration der Lernaktivitäten in den Arbeitsprozess. Wichtig sind dabei die sinnvolle Berücksichtigung und Anwendung methodischer und didaktischer Gesichtspunkte. Von den Weiterbildungsanbietern sind Angebote zu entwickeln, die räumlich und zeitlich flexibel gestaltet sind und individualisierte sowie modularisierte Inhalte zur Verfügung stellen.

Wichtig ist, dass die Programme in Zukunft noch stärker von den jeweiligen Anbietern beworben werden und eine effiziente Beratung stattfindet. Grundsätzlich gilt es aber auch hier zu prüfen, ob die Vielzahl der verschiedenen Programme wirklich zielführend ist oder ob diese nicht nach dem Motto „Weniger ist mehr“ komprimiert werden müssten. Vernetzte Beratungsstrukturen können eine niedrigschwellige Beratung ermöglichen. Von zentraler Bedeutung ist die enge Vernetzung und Zusammenarbeit der regionalen Akteure.

5 Akademische Weiterbildung fördern

Durchlässigkeit der Bildungssysteme

Qualifizierung und Wissenserwerb sind lebenslange Prozesse. Darum müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Weiterbildung fördern. Diese Bemühungen können aber nur erfolgreich sein, wenn das Bildungssystem auch in Deutschland so durchlässig gestaltet wird, dass sich nach einzelnen Bildungsabschnitten immer wieder neue Wege zur Weiterbildung öffnen – nach dem Motto „Anschlüsse statt Abschlüsse“.

5.1 Beruflich Qualifizierte an den Hochschulen

Seit 2011 sind die rechtlichen Voraussetzungen gegeben, dass beruflich Qualifizierte ohne (Fach-)Abitur im Anschluss an ihre Berufsausbildung und/oder eine Phase der Berufstätigkeit ein Hochschulstudium aufnehmen können. Während der Andrang von beruflich Qualifizierten ohne formale schulische Hochschulzugangsberechtigung an bayerischen Hochschulen im Jahr 2009 noch mit insgesamt 761 Studierenden verhalten war, hat sich die Zahl seither deutlich gesteigert. 2020 waren bayernweit bereits 8.497 beruflich Qualifizierte eingeschrieben. Die Herausforderung besteht, die neu entstandenen Weiterbildungswege an Hochschulen noch konsequenter zu nutzen. Positiv ist, dass die staatlichen Hochschulen in Bayern seit 2011 das Angebot auf 50 berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge ausgebaut haben.

5.2 Maßnahmen, um die akademische Weiterbildung zu fördern

Beruflich Qualifizierte werden noch mehr über die Zugangswege an die Hochschulen informiert, um dieses Angebot zukünftig stärker als bisher zu nutzen.

Besonders wichtig ist aus Sicht der bayerischen Wirtschaft, dass die Hochschulen die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten weiter erschließen und den Zugang an die Hochschulen auch als Chance für die Hochschullandschaft sehen. Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Fortbildung und des Lernens am Arbeitsplatz erworben wurden, können im jeweiligen Fachgebiet auf vergleichbare hochschulische Bildungsgänge angerechnet werden. Für Hochqualifizierte können auch mehr Weiterbildungsstipendien angezeigt sein.

Die vbw begrüßt, dass Format und Aufgaben der akademischen Weiterbildung erstmalig mit einem eigenen Artikel im neuen bayerischen Hochschulinnovationsgesetz aufgenommen wurden (Art. 78 BayHIG). Dies unterstreicht die zunehmende Rolle von Hochschulen als Orte des lebenslangen Lernens. Die Hochschulen müssen ihr volles Potenzial in diesem Bereich nun noch stärker ausschöpfen.

Die Hochschulen sollen ermutigt werden, mit Trägern der beruflichen Bildung Vereinbarungen über eine pauschale Anrechnung bestimmter beruflicher Qualifikationen auf ein Studium zu treffen. Außerdem müssen Vorkurse und Propädeutika zur Förderung der Studierfähigkeit für die neue Zielgruppe flächendeckend angeboten werden. Barrieren wie ungünstige Kurszeiten, intransparente Angebote oder eine zu hohe räumliche Entfernung müssen beseitigt werden, damit die Weiterbildungsbereitschaft insgesamt erhöht wird. Insbesondere für Personen, die berufsbegleitend studieren, ist ein modulweise strukturiertes Angebot sinnvoll. Die Hochschulen sollten sich als Bildungsdienstleister verstehen, die ihr Angebot kundenorientiert aufbereiten und anbieten.

Für die Nachfrage der bayerischen Unternehmen nach Mitarbeitern mit Fachwissen im Bereich der digitalen Transformation müssen bedarfsorientiert noch mehr Angebote bereitstehen. Das Angebot der akademischen Weiterbildung an den bayerischen staatlichen Hochschulen/Universitäten im technisch-ingenieurswissenschaftlichen Bereich ist flächendeckend auszubauen.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) und mit Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ist seit April 2022 das Informationsportal „hoch & weit“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) online. Das neue bundesweite Informationsportal bietet erstmalig ein umfassendes Suchportal für die akademischen Weiterbildungsangebote der deutschen Universitäten und Hochschulen. Verschiedene Weiterbildungsformate werden aufgezeigt: von mehrstündigen Seminaren, über Zertifikatskurse, bis zu weiterbildenden Studiengängen. Auf der Online-Plattform stehen zudem ein Interessentest und weitere hilfreiche Informationen zum Thema akademische Weiterbildung zur Verfügung. Das neue Informationsportal soll einen tagesaktuellen Überblick über die Weiterbildungsangebote der deutschen Hochschulen geben.

Wichtig ist nun, dass bestehende und neue Weiterbildungsplattformen der verschiedenen Akteure miteinander vernetzt sind, damit Bildungsinteressierte transparent und zielführend Weiterbildungsangebote finden können.

Damit Hochschulen keine bürokratischen Hürden oder rechtliche Unsicherheiten im Wege stehen, ist die bundesweit einheitliche Auslegung des EU-Beihilferechtes sicherzustellen.

5.3 Angebote der Verbände

digital.ING

Mit dem Projekt von bayme vbm und vbw sowie dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst werden gezielt akademische Weiterbildungsangebote im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich ausgebaut. In insgesamt drei Förderrunden werden in den Jahren 2021 bis 2023 neun Projekte an staatlichen bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften unterstützt. Es entstehen hochwertige Zertifikatsangebote mit einem hohen Qualitätsstandard. In den neuen Zertifikatsangeboten können sich Ingenieure und Techniker gezielt digitale und IT-Kompetenzen aneignen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken.

Ansprechpartner/Impressum

Isabell Stiefel-Grella
Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

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

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

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2022