

Fachkräftesicherung

Zwischen Fachkräftemangel und struktureller Arbeitslosigkeit

Position
Stand: März 2022

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Die Transformation in Bayern gemeinsam gestalten

Je mehr neue Technologien zur Marktreife gelangen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch erledigt werden. Die bayerische Automobilindustrie und ihre Zulieferer sind vom strukturellen Wandel besonders betroffen. Daher stehen die Unternehmen vor der Herausforderung, die Kompetenzen ihrer Beschäftigten kontinuierlich an die neuen beruflichen Anforderungen anzupassen und auszubauen.

Gleichzeitig entwickelt sich der Mangel an Fachkräften nach einer pandemiebedingten Delle in der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wieder zu einem bedeutenden Wachstumshemmnis. Die aktuelle M+E Konjunkturumfrage (Juli 2021) von bayme vbm zeigt beispielsweise, dass bereits wieder über drei Viertel der M+E Unternehmen negative Auswirkungen des Fachkräftemangels spüren. Berufliche Passungsprobleme („Mismatch“) und der demografische Wandel tragen dazu bei, dass der Fachkräftemangel eine dauerhafte Herausforderung bleibt.

Gemeinsames Ziel aller Partner am bayerischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt muss es daher sein, mit gezielten Maßnahmen den vermeintlichen Gegensatz zwischen der strukturellen (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und der stark ansteigenden Arbeitskräfte-nachfrage aufzulösen.

Mit unserer Broschüre zeigen wir die bereits heute bestehende, umfangreiche Förderkulisse für Betriebe und Beschäftigte auf und benennen gleichzeitig konkreten Anpassungsbedarf.

Bertram Brossardt
03. März 2022



Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Mit Ausbildung die Basis legen	2
1.1 Allianz für starke Berufsbildung: Pakt ermöglicht kontinuierlichen Austausch zur Zukunft der Berufsbildung	2
1.2 Neue Standardberufsbildpositionen als Basis für Zukunftsqualifikationen in allen Ausbildungsberufen	3
1.3 Dualer Partner Berufsschule in Bayern auf dem Weg in die Zukunft	3
1.4 InnoVET-Projekte stärken Berufsausbildung auch in Bayern	3
1.5 Netzwerk Q 4.0 – Ausbilder branchenübergreifend fit machen für die digitale Transformation	3
1.6 Branchenbeispiel M+E: Teilnovellierung der Ausbildungsberufe 2018 inklusive optionaler Zusatzqualifikationen	4
1.7 Branchenbeispiel M+E: Evaluation der modernisierten Ausbildungsberufe	4
1.8 Neugeordnete IT-Berufe als Chance	4
1.9 Zukunftsweisende Berufsorientierung als Weichensteller	4
1.9.1 Verzahnung Schule und Wirtschaft als Daueraufgabe	5
1.9.2 Kampagne AusbildungKlarmachen! als Unterstützungstool	6
1.9.3 Digitale Berufsorientierung weiter nutzen und ausbauen	6
1.9.4 Mit dem Selbsterkundungstool „Check-U“ individuelle Orientierung verbessern	6
1.9.5 Flächendeckende Einführung des Berufswahl-SIEGELS	7
1.9.6 Branchenbeispiel M+E: AusbildungsOffensive-Bayern	7
1.10 Intensivierte Berufsberatung als Basis für gute Berufswahlentscheidungen	7
1.11 Mit dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur Azubis akquirieren	8
1.12 Ausbildungsakquisiteure unterstützen beim Übergang in den Beruf	8
1.13 Berufsbildungsmodernisierungsgesetz eröffnet Optionen	9
2 Mit Weiterbildung die Zukunft gestalten	10
2.1 Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0 als ständige Austauschplattform	10
2.2 Plattform <i>Komm weiter in B@yern</i> als zentrales Weiterbildungsportal	10



2.3	Weiterbildungsinitiatoren als Berater für Betriebe und Beschäftigte	11
2.4	Förderleistungen aus der Arbeitslosenversicherung gezielt im Betrieb einsetzen	11
2.5	Modellprojekt: Digitalisierungspädagoge als Know-how-Träger	12
2.6	Intensivierte Beratungsmöglichkeiten der Bundesagentur ganzheitlich anwenden	12
2.7	Mit KURSNET die passgenaue Weiterbildung finden	12
2.8	Mit dem Selbsterkundungstool „New Plan“ individuelle Job- Perspektiven schärfen und entwickeln	13
2.9	Mit ESF-Fördermitteln im Verbund qualifizieren	13
2.10	Aufstiegs-BAföG zur beruflichen Weiterentwicklung nutzen und neue Jobperspektiven erhalten	14
2.11	Akademische Weiterbildung als Chance sehen	14
2.12	Mit „AlphaGrund qualifiziert“ Grundkompetenzen ausbauen	14
2.13	Branchenbeispiel M+E: ServiceCenter Aus- und Weiterbildung	15
2.14	Branchenbeispiel M+E: Zusatzqualifikationen als neue Standards für Weiterbildung	15
3	Mit spezifischen Tools Fachkräfte gewinnen	16
3.1	Taskforce Fachkräftesicherung+: Unterstützungseinheit für Betriebe	16
3.2	Fünf Säulen zur Fachkräftesicherung mit Projektbeispielen	17
3.3	Interne Fachkräftepotenziale nutzen	17
3.4	Arbeitsplatzorientierte Zuwanderung gezielt einsetzen	18
4	Die Transformation gezielt managen	19
4.1	Substituierbarkeitspotenzial als Indikator für Veränderung begreifen	19
4.2	Transformationslotsen zur Erstberatung nutzen	20
4.3	Mit Transfergesellschaften „aus der Arbeit in die Arbeit“ vermitteln	20
4.4	Sozialpläne für Transferprozesse betriebsspezifisch einsetzen	20



4.5	Branchenbeispiel M+E: Mit CEO Roundtables einen vertrauensvollen und nachhaltigen Austausch zur digitalen Transformation fördern	21
4.6	Branchenbeispiel M+E: Mit NextWork Projekten eine systematische Workforce Transformation gestalten	21
4.7	Branchenbeispiel M+E: Portal <i>chance(me)</i> als Drehscheibe vorbereiten	21
4.8	Branchenbeispiel Automobil- und Automobilzulieferindustrie: mit <i>transform.by</i> regionale Transformationsnetzwerke implementieren und begleiten	22
4.9	ZD.B-Themenplattform „Arbeitswelt 4.0“ gezielt nutzen	22
4.10	Mit Weiterbildungsverbänden Qualifizierung gestalten	22
4.11	Zukunftszentren KI: KMU auf dem Weg zu innovativen Arbeits- und Lernprozessen	23
4.12	Qualifizierungskonzepte vor Ort entwickeln	23
4.13	Rolle der Sozialpartnerschaft: Transformation gemeinschaftlich gestalten	23
4.14	Mit dem bayerischen Arbeitsmarktfonds spezifische Zielgruppen fördern	24
4.15	Best-Practice Beispiel: Arbeitgeberinitiative Qualifizierung Automotive	24
4.16	Mit dem B ³ Batterie-Bildungsnetzwerk Bayern passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen nutzen	25
5	Was jetzt noch getan werden muss	26
5.1	Bürokratie bei der Weiterbildungsförderung in Betrieben abbauen	26
5.2	Mit steuerlichen Anreizen die Weiterbildungsbereitschaft erhöhen	27
5.3	Anpassungsqualifizierungen bei Neueinstellungen und Job-to-Job-Vermittlungen verstärkt nutzen	27
5.4	Mehr Anreize für Übergänge aus Transfermaßnahmen in neue Beschäftigung setzen	27
5.5	Abschluss der Qualifizierung im Transfer sicherstellen	28
5.6	Mit Transferverbänden in Bayern dezentrale Kümmererstrukturen für KMU schaffen	28
5.7	Eigeninitiative bei beruflich verwertbarer Qualifizierung besser fördern	28





Position auf einen Blick

Betriebe und Beschäftigte brauchen Unterstützung im Strukturwandel, um den Fachkräftebedarf zu sichern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Die Arbeitswelt steht vor einem tiefgreifenden strukturellen Wandel. In der Corona-Krise hat sich die Geschwindigkeit der digitalen Transformation weiter erhöht. In diesem Prozess werden Arbeitsplätze wegfallen. Die Erfahrungen mit dem technischen Fortschritt in der Vergangenheit zeigen jedoch, dass Befürchtungen eines massiven Beschäftigungsabbaus oft unbegründet sind. Parallel dazu entstehen nämlich viele neue Tätigkeiten, für die die Beschäftigten fit gemacht werden müssen.

Gleichzeitig wird es für Unternehmen ohne gezielte Maßnahmen immer schwieriger, Personal mit der passenden Qualifikation zu finden. Industrieunternehmen, die bestimmte Jobs abbauen müssen, klagen zugleich darüber, dass sie für andere Stellen keine geeigneten Kandidaten finden. Gerade vor dem Hintergrund der digitalen Transformation müssen wir es aber schaffen, dass möglichst viele Beschäftigte von heute die veränderte Arbeit von morgen leisten können.

Die folgenden Bausteine sind aus unserer Sicht zentral, um sowohl den zunehmenden Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken als auch strukturelle Arbeitslosigkeit zu vermeiden:

- *Mit Ausbildung die Basis legen*
Eine bedarfsgerechte und moderne Ausbildung schafft individuelle Zukunftsperspektiven und trägt zur Fachkräftesicherung bei.
- *Mit Weiterbildung die Zukunft gestalten*
Die Kompetenzen von Beschäftigten müssen mit den Anforderungen neuer Tätigkeiten Schritt halten und ständig weiterentwickelt werden.
- *Mit spezifischen Tools Fachkräfte gewinnen*
Die fünf Säulen zur Fachkräftesicherung sind konsequent einzusetzen.
- *Die Transformation gezielt managen*
Passgenaue Übergänge „von Arbeit in Arbeit“ tragen gleichermaßen zur Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung im Strukturwandel bei.
- *Was jetzt noch getan werden muss*
Die Transformationsprozesse müssen durch starke regionale Netzwerke und mehr Anreize zur Weiterbildung unterstützt werden.



1 Mit Ausbildung die Basis legen

Eine bedarfsgerechte Ausbildung schafft individuelle Zukunftsperspektiven und trägt zur Fachkräftesicherung bei

Der bayerische Ausbildungsmarkt ist ein Bewerbermarkt: Im Freistaat gibt es mehr freie Ausbildungsplätze als Interessenten. Schon rein rechnerisch können nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Hinzu kommt, dass der strukturelle Wandel in der Arbeitswelt die Ausbildungsinhalte und somit auch die Anforderungen an Bewerber stetig verändert. Die Herausforderung liegt darin, die sich wandelnden Anforderungsprofile von Ausbildungsstellen mit den Kompetenzprofilen der Schulabsolventen zusammenzubringen – sowohl in Bayern insgesamt als auch regional.

Um den Fachkräftebedarf der Unternehmen langfristig zu decken und gleichzeitig Ausbildungsabbrüche aufgrund qualifikatorischer Passungsprobleme sowie spätere Arbeitslosigkeit so weit wie möglich zu verhindern, muss sichergestellt sein, dass Ausbildungsinhalte die am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen abbilden. Zudem bedarf es der Anstrengungen aller Partner am Ausbildungsmarkt, mit gezielter Ausbildungs- und Berufsberatung den auftretenden Engpässen bestmöglich entgegenzuwirken und kein Talent verloren zu geben.

1.1 Allianz für starke Berufsbildung: Pakt ermöglicht kontinuierlichen Austausch zur Zukunft der Berufsbildung

Am 15. September 2014 wurde die Allianz für starke Berufsbildung durch Vertreter der Staatsregierung, der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit sowie der Wirtschaft geschlossen. Die Handlungsziele der Allianz sind insbesondere die Förderung aller Talente unter Berücksichtigung der individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten, die Erschließung neuer Bewerbergruppen, um den Fachkräftebedarf der Betriebe auch in Zukunft decken zu können, sowie die Sicherung und Weiterentwicklung der bisherigen vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen.

Durch die stetige Weiterentwicklung der Anforderungen sowie des Ausbildungsmarktes werden die Themenschwerpunkte der Allianz im Rahmen von jährlichen Spitzengesprächen neu abgestimmt. So steht seit den letzten Gesprächen 2021 die digitale Berufsorientierung sowie die berufliche Weiterbildung im Fokus der Paktpartner.

Link zu weiterführenden Informationen:

<https://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/allianz/>



1.2 Neue Standardberufsbildpositionen als Basis für Zukunftsqualifikationen in allen Ausbildungsberufen

Die zunehmende Bedeutung von Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Digitalisierung verändert auch die Qualifikationsanforderungen in der Ausbildung. Die neuen Standardberufsbildpositionen setzen bundeseinheitliche Qualifizierungsstandards in allen Ausbildungsberufen und gelten für alle dualen Ausbildungsordnungen, die ab dem 01. August 2021 in Kraft treten.

1.3 Dualer Partner Berufsschule in Bayern auf dem Weg in die Zukunft

Das Förderprogramm „Industrie 4.0“ des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst verfolgte das Ziel, in Bayern regional an geeigneten öffentlichen Berufsschulen eine finanzielle Unterstützung für die Modifizierung der technischen Ausstattung mit Blick auf Anlagen realer Industriestandards zu gewähren. Die Anpassung der Anlagen dient dazu, die Fach- und Nachwuchskräfte im Rahmen einer praxisnahen Ausbildung auf die Anforderungen von Industrie 4.0 gezielt vorzubereiten. Zwei Ausschreibungsrunden haben hier bundesweit Maßstäbe gesetzt.

1.4 InnoVET-Projekte stärken Berufsausbildung auch in Bayern

Die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung zu steigern und neue Lernortkooperationen zu initiieren: Das sind die Ziele der BMBF Initiative „Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“ (InnoVET). Dazu sollen Lösungsansätze für die neuen Herausforderungen der beruflichen Bildung entwickelt werden. Die Qualifizierungsangebote orientieren sich an den Bedarfen der Unternehmen und tragen dazu bei, hochqualifizierte Fachkräfte auszubilden. Eines der bundesweit 17 Projekte ist die Allianz für berufliche Bildung in Ostbayern (ABBO), die neue Aus- und Weiterbildungskonzepte auf Basis regionaler, institutioneller und digitaler Vernetzung entwickelt und zur Nachahmung zur Verfügung stellt.

Link zu weiterführenden Informationen:

https://www.inno-vet.de/innovet/de/home/home_node.html

1.5 Netzwerk Q 4.0 – Ausbilder branchenübergreifend fit machen für die digitale Transformation

Ziel des Netzwerks Q 4.0 ist es, Berufsbildungspersonal fit für die Herausforderungen der Digitalisierung zu machen. Berufsausbildern werden moderne Fach- und Sozialkompetenzen vermittelt, damit Inhalte und Prozesse der dualen Berufsausbildung entsprechend den Anforderungen des digitalen Wandels (neu) gestaltet werden können.



Das [NETZWERK Q 4.0](#) ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und weiteren Bildungsinstitutionen. Allein in Bayern ist hier ein Team von 15 Personen aktiv, um Weiterbildungsangebote und Umschulungstools zu entwickeln und branchenübergreifend anzubieten.

1.6 Branchenbeispiel M+E: Teilnovellierung der Ausbildungsberufe 2018 inklusive optionaler Zusatzqualifikationen

Eine innovative berufliche Ausbildung mit zukunftsorientierten Berufsbildern ist eine der Grundvoraussetzungen, um sich den Herausforderungen der Digitalisierung stellen zu können. Zum 1. August 2018 traten elf modernisierte M+E Ausbildungsberufe mit sieben neuen Zusatzqualifikationen wie z. B. Additive Fertigungsverfahren oder Digitale Vernetzung in Kraft. Die von den Verbänden bayme vbm im April 2016 veröffentlichte Studie „Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung in der M+E Industrie“ hatte den Anstoß für die Weiterentwicklung der bestehenden Berufsprofile gegeben. Die Teilnovellierung der Berufsbilder ermöglicht den Unternehmen eine zukunftsorientierte Ausbildung am Puls der Zeit.

1.7 Branchenbeispiel M+E: Evaluation der modernisierten Ausbildungsberufe

Die derzeit laufende Evaluation der modernisierten M+E Berufe prüft, ob die modernisierten Ausbildungsberufe auch weiterhin flexibel genug sind, um die Anforderungen an Fachkräfte in einer automatisierten und vernetzten Produktion zu erfüllen, oder ob es weiteren Anpassungsbedarf bei den Berufsbildern gibt, um die Basis für die Transformation der Wirtschaft früh zu legen.

1.8 Neugeordnete IT-Berufe als Chance

Um auch die Ausbildung in den IT-Berufen zukunftsorientiert auszurichten, trat zum 01. August 2020 die Neuordnung der IT-Berufe in Kraft. Betroffen sind die Berufsbilder Fachinformatiker/-in, IT-Systemelektroniker/-in, Kaufleute für IT-Systemmanagement und Kaufleute für Digitalisierungsmanagement. So wurden beispielsweise beim Fachinformatiker die beiden neuen Fachrichtungen „Digitale Vernetzung“ und „Daten- und Prozessanalyse“ eingeführt. Alles Optionen, die aktuell von den Firmen branchenübergreifend genutzt werden können.

1.9 Zukunftsweisende Berufsorientierung als Weichensteller

Die Angebote zur 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. Auch wenn eine sehr



positive Entwicklung bei der Berufsorientierung zu verzeichnen ist, gilt es, die Berufsorientierung weiterhin kontinuierlich zu stärken und zu verbessern.

Wie wichtig eine gute Berufsorientierung ist, kann man anhand von zwei Zahlen fest machen: Trotz der Auswahl zwischen 324 Ausbildungsberufen, werden seit Jahren ein Drittel aller neuen Ausbildungsverträge in nur zehn Berufen abgeschlossen. Hinzu kommt, dass 20 Prozent der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden. Diese Zahlen zeigen, dass im Rahmen der Berufsorientierung junge Menschen an die Vielfalt und die damit verbundenen Chancen möglicher Ausbildungsberufe noch effektiver herangeführt werden müssen.

1.9.1 Verzahnung Schule und Wirtschaft als Daueraufgabe

In den letzten Jahren wurde der Austausch zwischen Schulen und Unternehmen gestärkt und kontinuierlich ausgebaut. Dadurch wird den Schülern Praxisbezug ermöglicht und sie erhalten aus erster Hand wertvolle Hinweise und Informationen zu ihren Wunschberufen und zu den vielfältigen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

Wichtige Netzwerkpartner der Schulen und Unternehmen sind hierbei:

- *SCHULEWIRTSCHAFT Bayern*
Diese freiwillige Kooperation in Form eines Netzwerkes besteht seit über 50 Jahren. Zu den Hauptaufgaben gehören die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur frühzeitigen, systematischen und praxisorientierten Berufsorientierung. Die rund 100 regionalen Arbeitskreise in Bayern und die Landesarbeitsgemeinschaft als Dach unterstützen die Schulen vor Ort in der Planung und Durchführung von Betriebserkundungen und Betriebspraktika sowie Bewerbertrainings oder Potenzialanalysen.
- *Jugendberufsagenturen der Bundesagentur für Arbeit*
Die Jugendberufsagenturen arbeiten in dezentraler Verantwortung und setzen ihre Handlungsschwerpunkte entlang des regionalen und lokalen Bedarfs. Sie vernetzen Schulen, Arbeitgeber, Jugendhilfestellen vor Ort und ermöglichen so eine Unterstützung beim Berufseinstieg aus einer Hand.

bayme vbm vbw unterstützen als ein wichtiger Player mit Projekten gezielt den Austausch von Schule und Wirtschaft, unter anderem mit:

- AusbildungsOffensive-Bayern (AOB)
- M+E-InfoTruck
- come with(me)
- Sprungbrett Bayern
- scout(me)
- talentscout(BY)
- bayme vbm Berufseignungstest
- Auftritt Berufsbildungskongress
- Girls' Day Akademien
- Technik – Zukunft in Bayern 4.0
- Studien- und Berufsorientierung im P-Seminar
- Berufswahl-SIEGEL



Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.bildunginbayern.de/>.

1.9.2 Kampagne AusbildungKlarmachen! als Unterstützungstool

Mit „AusbildungKlarmachen!“ hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine zentrale Webseite zum Thema Ausbildung bereitgestellt, auf der alle Informationen und Angebote der BA rund um die Ausbildung gebündelt werden. Ziel ist es, alle Netzwerkaktivitäten sichtbar zu machen und für Jugendliche den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Zudem spricht die Seite gezielt Eltern, Lehrkräfte und Unternehmen mit weiterführenden Informationen an. So werden etwa auf der Unternehmensseite die aktuellen Fördermöglichkeiten zum Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ dargestellt. Die Webseite wird durch die Medienkampagne #AusbildungKlarmachen unterstützt und mit Veranstaltungen und Maßnahmen begleitet. Viele Angebote sind mit wenigen Klicks erreichbar und übersichtlich dargestellt.

Link zu weiterführenden Informationen:

<https://www.arbeitsagentur.de/m/ausbildungklarmachen/>

1.9.3 Digitale Berufsorientierung weiter nutzen und ausbauen

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, welche Vorteile die digitalen Berufsorientierungsangebote bieten: Mit relativ einfachen Mitteln können zeit- und ortsunabhängig eine große Reichweite erzielt und auch Jugendliche erreicht werden, die sich scheuen, an realen Veranstaltungen teilzunehmen. Die digitalen Formate werden auch in der Post-Corona-Zeit weiterhin gefragt sein. Daher müssen die Potenziale der Digitalisierung auch für die Berufsorientierung weiter gezielt genutzt werden. Dazu sind die Möglichkeiten, junge Menschen online bei der Berufsorientierung zu unterstützen, weiter auszubauen, regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen und kontinuierlich zu verbessern.

Zu den Aktivitäten und Angeboten in der digitalen Berufsorientierung in Bayern hat die vbw eine Übersicht erstellt. Diese reicht von digitalen Praktikumsbörsen, Stärkentests, BerufeApps bis zu Online-Coachings. Die Zusammenschau finden Sie unter dem Link: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Bildung/Vorschule-Schule/Aktivitäten-und-Angebote-in-der-digitalen-Berufsorientierung.jsp>

1.9.4 Mit dem Selbsterkundungstool „Check-U“ individuelle Orientierung verbessern

Das Online-Erkundungstool „Check-U“ der Bundesagentur für Arbeit hilft Jugendlichen und jungen Erwachsenen dabei, ein passendes Studium oder eine Ausbildung zu finden. Dazu bietet es psychologisch fundierte Verfahren zur Einschätzung der studienrelevanten Fähigkeiten, sozialen Kompetenzen sowie der fachlichen und beruflichen Interessen. Die individuellen Ergebnisse werden mit den hinterlegten Anforderungen der Studienfelder



Mit Ausbildung die Basis legen

und Ausbildungsberufe abgeglichen. Das Erkundungstool gibt eine erste Grundlage für die berufliche Orientierung, die für die persönliche Studien- und Berufsberatung durch die Agentur für Arbeit vor Ort oder anderen Organisationen genutzt werden kann.

Link zu weiterführenden Informationen:

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt>

1.9.5 Flächendeckende Einführung des Berufswahl-SIEGELS

Das *Berufswahl-SIEGEL* wurde von der Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULE-WIRTSCHAFT initiiert und zeichnet Schulen für eine besonders gelungene Berufs- und Studienorientierung aus. Die ausgezeichneten Schulen werden weiterhin beraten, begleitet und bei dem Aufbau von regionalen Netzwerken rund um das Thema Berufs- und Studienorientierung unterstützt. In Bayern haben sich seit 2016 185 weiterführende Schulen mit allgemeinbildendem Abschluss aus Niederbayern, Unterfranken und Schwaben beworben. Insgesamt wurden 49.950 Schüler erreicht, aktuell gibt es 106 Berufswahl-SIEGEL-Schulen in Bayern. Die bayernweite Einführung des Berufswahl-SIEGELS wird Schritt für Schritt vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft vorangetrieben, unterstützt unter anderem durch das Bayerische Kultusministerium und die vbw.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.berufswahlsiegel-bayern.de/>

1.9.6 Branchenbeispiel M+E: AusbildungsOffensive-Bayern

Die *AusbildungsOffensive-Bayern* (AOB) informiert bayerische Schüler durch ein vielfältiges Angebot über die Ausbildungsmöglichkeiten in der bayerischen M+E Industrie. Auf der Webseite www.ausbildungsoffensive-bayern.de finden die Jugendlichen unter anderem drei Tests, die sie bei der Berufsorientierung unterstützen. Zudem führen spezielle Berater, die sogenannten „Info-Teamer“, an den Schulen Unterrichtseinheiten in Präsenz oder digitaler Form durch, um die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten bei einer Ausbildung in der bayerischen M+E Industrie aufzuzeigen. Auf unterschiedlichen Social-Media-Kanälen gibt die AOB den Jugendlichen praktische Einblicke in verschiedene Ausbildungsberufe und liefert Input zum Thema Bewerbung.

1.10 Intensivierte Berufsberatung als Basis für gute Berufswahlentscheidungen

Seit dem Schuljahr 2019/2020 intensiviert die Bundesagentur für Arbeit das Berufsberatungsangebot an allgemeinbildenden Schulen durch die Flächeneinführung der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE). Bereits jetzt ist als einer von mehreren Effekten der intensivierten Berufsberatung feststellbar, dass sich Abiturienten häufiger für eine Fachhochschule oder ein duales Studium entscheiden als zuvor. Mit der verstärkten Wahl alternativer Hochschulformen, aber auch eines dualen Ausbildungsberufes, verbreitert



sich das Spektrum der Berufswahlentscheidungen für Abiturienten, wodurch Fachkräftengpässe mittel- bis langfristig reduziert werden können.

Link zu weiterführenden Informationen:

https://www.iab.de/de/befragungen/berufliche_orientierung.aspx

1.11 Mit dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur Azubis akquirieren

Im Rahmen seiner Arbeitsmarktberatung unterstützt der Arbeitgeber-Service (AG-S) der lokalen Agentur für Arbeit Unternehmen bei der Akquise von Auszubildenden. Wenn Betriebe Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsstellen zu finden, bietet der AG-S alternative Besetzungsmöglichkeiten an. In einem persönlichen Gespräch werden zunächst die betrieblichen Vorstellungen und Anforderungen an den oder die Auszubildenden geklärt, um darauf aufbauend Strategien für die Personalsuche zu erarbeiten. Zu den Optionen zählen eine Erstausbildung, eine Umschulung oder die Bewerbersuche im Ausland, wenn es keine inländischen Bewerber gibt.

Link zu weiterführenden Informationen:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/passender-azubi>

1.12 Ausbildungsakquisiteure unterstützen beim Übergang in den Beruf

Häufig fällt es Schülern mit Unterstützungsbedarf schwer, einen passenden Ausbildungsplatz zu finden. Das StMAS fördert daher seit 1997 Ausbildungsakquisiteure (AQs), die in allen Regierungsbezirken vertreten sind. Aufgaben der AQs sind die Beratung junger Menschen über die Möglichkeiten des dualen Ausbildungssystems, die Unterstützung beim Bewerbungsverfahren und bei der Suche nach Praktikumsstellen oder Ausbildungsplätzen. Darüber hinaus unterstützen die AQs die Betriebe bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden. Des Weiteren helfen die AQs bei der Bearbeitung formaler Anforderungen bei einer Berufsausbildung, einer Einstiegsqualifizierung oder einem Praktikum.

Zielgruppe der Ausbildungsakquisiteure für Flüchtlinge (AQ-Flü) sind anerkannte Geflüchtete, Asylbewerber und Geduldete mit guter Bleibeperspektive, insbesondere junge Menschen. Es können aus dieser Personengruppe aber auch Menschen betreut werden, die älter als 25 Jahre sind und Interesse an einer Ausbildung haben. Ziele sind die Information und Beratung der jeweiligen Zielgruppen über die Möglichkeiten der Berufsausbildung sowie die Gewinnung und Sicherung von Ausbildungsstellen, insbesondere die Akquise von zusätzlichen Ausbildungsplätzen und Plätzen für Einstiegsqualifizierungen (EQ). Betriebe werden über die Besonderheiten der Zielgruppe, aber auch über Möglichkeiten als Ausbildungs- oder Praktikumsbetrieb informiert.

Link zu weiterführenden Informationen:

<https://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/akquisiteure/index.php>



1.13 Berufsbildungsmodernisierungsgesetz eröffnet Optionen

Das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) trat zum 01. Januar 2020 in Kraft. Die neuen Regelungen sollen die duale Berufsausbildung in Deutschland stärken und modernisieren. Unter anderem ist die Vereinfachung der Ausbildung in Teilzeit ein Anliegen dieses Gesetzes, da diese Ausbildungsoption von den Unternehmen bis dato nur wenig genutzt wurde. Als ein Grund für die geringe Nutzung wurde die starke Einschränkung des Berechtigtenkreises angesehen. Diese Beschränkungen wurden aufgehoben, sodass grundsätzlich jeder und jede Auszubildende die Möglichkeit hat, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Eine von vielen Chancen, die das neue Gesetz ermöglicht, und darauf wartet, vermehrt genutzt zu werden.



2 Mit Weiterbildung die Zukunft gestalten

Die Kompetenzen von Beschäftigten müssen mit den Anforderungen neuer Tätigkeiten Schritt halten

Um ihre Spitzenposition im internationalen Wettbewerb halten zu können, sind die Unternehmen in Deutschland und Bayern auf gut qualifiziertes Personal angewiesen. Die digitale Transformation erfordert dabei, dass Beschäftigte ihre Kompetenzen fortlaufend weiterentwickeln und ausbauen. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei der beruflichen Weiterbildung zu. Qualifizierung sichert sowohl die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern als auch den Fachkräftebedarf von Arbeitgebern, und trägt somit zum angestrebten Ausgleich am Arbeitsmarkt bei.

Schon heute bestehen sowohl auf bayerischer Ebene als auch deutschlandweit zahlreiche Unterstützungsangebote, mit denen Betriebe und auch Beschäftigte zu Fragen der Weiterbildung beraten und bei der konkreten Umsetzung von Maßnahmen unterstützt werden. Zudem liefern Modellprojekte wichtige Erfahrungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen.

2.1 Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0 als ständige Austauschplattform

Der „Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0“ ist eine gemeinsame Initiative der vbw, der Bayerischen Staatsregierung, des Bayerischen Handwerkstags e. V., des Bayerischen Industrie- und Handelskammertages e. V., des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bayern und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit. Gemeinsames Ziel der Paktpartner ist es, die Weiterbildungsbereitschaft in Bayern zu stärken und konkrete Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung zu bieten. Die Initiative wurde 2021 aktualisiert, verlängert und läuft nun bis Juni 2024. Der Pakt enthält viele Aktivitäten und Maßnahmen, die direkt von den Unternehmen genutzt werden können und aktiv zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung beitragen.

2.2 Plattform *Komm weiter in B@yern* als zentrales Weiterbildungsportal

Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales hat in Zusammenarbeit mit den Partnern des „Paktes für berufliche Weiterbildung 4.0“, darunter der vbw, ein zentrales Weiterbildungsportal geschaffen. Auf www.kommweiter.bayern.de wird ein Überblick über die vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten im Freistaat geboten. Die Plattform ist damit die zentrale Anlaufstelle für Weiterbildungsinteressierte und Unternehmen in Bayern. Mithilfe eines Lotsen erhalten Weiterbildungsinteressierte auch ganz konkrete Informationen zu regionalen Kurs- und Beratungsangeboten. Das Portal bietet zudem einen Überblick über Fördermöglichkeiten sowie Links zu den Optionen der Bundesagentur für Arbeit.



2.3 Weiterbildungsinitiatoren als Berater für Betriebe und Beschäftigte

Die Weiterbildungsinitiatoren sind ein Modellprojekt im Rahmen des „Pakts für berufliche Weiterbildung 4.0“. Um nah an den Unternehmen und Beschäftigten zu sein, stehen in jedem Regierungsbezirk Weiterbildungsinitiatoren als Ansprechpartner für alle Fragen rund um das Thema Weiterbildung zur Verfügung. Die Weiterbildungsinitiatoren ergänzen das Angebot der Agenturen für Arbeit und stehen mit diesen im engen Austausch. Aufgabe der bayernweit bis zu maximal 23 Weiterbildungsinitiatoren sowie der Koordinationsstelle ist es, für die berufliche Weiterbildung zu sensibilisieren, mit den Weiterbildungsinteressierten Konzepte zu erarbeiten und gegebenenfalls die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu begleiten.

Link zu weiterführenden Informationen:

<https://www.kommweiter.bayern.de/mit-unterstuetzung/bildungsberater-bayern/>

2.4 Förderleistungen aus der Arbeitslosenversicherung gezielt im Betrieb einsetzen

Die Optionen zur geförderten Weiterbildung für Beschäftigte sind attraktiv wie nie. Mit dem Qualifizierungschancengesetz bestehen umfangreiche Förderleistungen aus der Arbeitslosenversicherung für die abschlussorientierte Weiterbildung, beispielsweise über Teil- oder Anpassungsqualifizierungen. Voraussetzung für die Förderung durch die Agenturen für Arbeit ist allerdings, dass eine gültige Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) sowohl für den Bildungsträger als auch die entsprechende Bildungsmaßnahme vorliegt. In diesem Fall werden sogar während Kurzarbeit Lehrgangskosten anteilig gefördert. Insbesondere um KMUs für die Programme zu gewinnen, müssen der Bekanntheitsgrad der Förderleistungen weiter gesteigert werden und eine gezielte Beratung der Betriebe stattfinden. Umfangreiche Ressourcen warten darauf, gezielt abgerufen zu werden.

Wichtig ist dabei: Die Weiterbildungsförderung kann auch bei Neueinstellungen abgerufen werden. Bei Besetzungsschwierigkeiten können nach dem Motto „Erst platzieren, dann qualifizieren“ auch Bewerber profitieren, bei denen zunächst ein Mismatch zwischen Anforderung- und Kompetenzprofil besteht.

Weitere Informationen bietet die Taskforce FKS+ unter <https://www.fks-plus.de/>.

Die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit informiert, unter Nennung aller relevanten Ansprechpartner, auf dieser Seite zu den Förderoptionen:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-by/weiterbildung-qualifizierungsoffensive>



2.5 Modellprojekt: Digitalisierungspädagoge als Know-how-Träger

Unternehmen benötigen im Zeitalter der digitalen Transformation zunehmend Mitarbeiter mit der Fähigkeit, didaktisches Know-how mit technischen Kenntnissen zu kombinieren, fachübergreifend zu agieren und Prozesse zu beherrschen. Die Grundlage dafür bereitet der IT-/Digitalisierungspädagoge. In einem zwölfmonatigen Lehrgang werden Basis- und Schwerpunktqualifikationen erworben, die unter anderem Zertifizierungen in Digitale Vernetzung, MS Office 365 und MS-Teams, SCRUM Foundation sowie Datenschutzbeauftragter umfassen.

Mit einem Bildungsgutschein ist der Lehrgang bis zu 100 Prozent förderfähig durch die Agenturen für Arbeit, Jobcenter oder Optionskommunen, durch den Arbeitgeberservice im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes sowie durch die Renten- und Unfallversicherungsträger.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Fachkräftesicherung/Nachbericht-VA-IT-Digitalisierungspädagoge.jsp>

2.6 Intensivierte Beratungsmöglichkeiten der Bundesagentur ganzheitlich anwenden

Mit Blick auf die Transformation der Arbeitswelt wird die Bundesagentur für Arbeit unter dem Motto „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ ihre Angebote zur Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung für Betriebe und Beschäftigte intensivieren. Im Zuge eines erweiterten Beratungsangebots sollen neben Beschäftigten gezielt diejenigen Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen erreicht werden, die von den Entwicklungen am Arbeitsmarkt besonders betroffen sind. Dazu gehören Erwerbstätige mit geringer oder fehlender Qualifikation, Menschen vor dem beruflichen Wiedereinstieg, aber auch Beschäftigte, die sich neu- oder umorientieren müssen. Ziel ist es dabei stets, Angebot und Nachfrage am lokalen Arbeitsmarkt bestmöglich auszugleichen.

2.7 Mit KURSNET die passgenaue Weiterbildung finden

KURSNET ist das größte Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland, betrieben von der Bundesagentur für Arbeit. Über die Sucheingabe lassen sich gezielt passende Bildungsangebote finden. Alle Bildungsangebote, die bei KURSNET aufgeführt werden, können mit dem Bildungsgutschein der Bundesagentur absolviert werden. Die Bildungsangebote bei KURSNET gliedern sich in verschiedene Fachbereiche. So kann eine Ausbildung ebenso gefunden werden, wie ein aufbauender Kurs zur beruflichen Weiterbildung. Aufgelistet sind dabei verschiedene Bildungsangebote von unterschiedlichen Bildungsträgern. Die Agentur für Arbeit fördert über den Bildungsgutschein nicht nur die Lehrgangsgebühren für Arbeitslose, sondern auch für von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen sowie Arbeitnehmern in Kurzarbeit. Soll eine Weiterbildung während der Kurzarbeit



gefördert werden, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Beschäftigten auf die Agentur für Arbeit zugehen.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.arbeitsagentur.de/kursnet>

2.8 Mit dem Selbsterkundungstool „New Plan“ individuelle Job-Perspektiven schärfen und entwickeln

Das Online-Erkundungstool „New Plan“ der Bundesagentur für Arbeit unterstützt Personen im Erwerbsleben bei der beruflichen Orientierung. Auf Basis eines psychologischen Tests der individuellen Fähigkeiten und Interessen gibt das Tool Anregungen für kleinere und größere Veränderungen und bietet Unterstützung bei der Suche nach einem beruflichen Aufstieg, einer Umorientierung oder auf dem Weg in die Selbstständigkeit. „New Plan“ kann in Verbindung mit einem Beratungstermin in einer örtlichen Agentur für Arbeit oder unabhängig davon genutzt werden.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.arbeitsagentur.de/m/newplan/>

2.9 Mit ESF-Fördermitteln im Verbund qualifizieren

Auch über den Europäischen Sozialfonds (ESF) können Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. In der neuen Förderperiode wird der ESF zum ESF plus weiterentwickelt und nimmt unter anderem die grüne und digitale Wirtschaft in den Fokus. Ein Schwerpunkt wird darauf liegen, die Transformation der Wirtschaft aktiv zu begleiten und Beschäftigung durch Weiterqualifizierung und den Aufbau neuer Kompetenzen zu sichern.

Bei ESF-geförderten Projekten können die Lehrgangskosten unabhängig von der Unternehmensgröße zu 100 Prozent erstattet werden. Voraussetzung ist jedoch, dass Beschäftigte aus mindestens zwei verschiedenen Unternehmen an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Damit eignen sich ESF-Projekte gut für Verbundqualifikationen. Die Zuwendungen werden aus der Tranche 1 von REACT-EU gewährt. Die Förderung und die Laufzeit der beantragten Maßnahmen sind bis zum 31.12.2023 möglich.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.esf.bayern.de/esf/ziele/index.php>

Ein Beispiel hierfür ist das Projekt „Unternehmen im Transformationsprozess“, das durch das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit der Taskforce FKS+ umgesetzt wird und sich gezielt an Unternehmen im Transformationsprozess richtet. Näher Informationen finden Sie unter: <https://www.bbw-seminare.de/foerderungen/esf-projekt-beschaeftigte-fuer-den-digitalen-wandel-staerken/>



2.10 Aufstiegs-BAföG zur beruflichen Weiterentwicklung nutzen und neue Jobperspektiven erhalten

Mit dem Aufstiegs-BAföG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) wird die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse wie Meister, Fachwirt, Techniker, Erzieher oder Betriebswirt gefördert. Die Förderung umfasst Beiträge zum Lebensunterhalt, anteilige Zuschüsse zu Kosten von Lehrgängen sowie zinsgünstige Darlehen.

Die Förderung richtet sich an Personen, die über entsprechende Vorqualifikationen verfügen, aber auch Studienabbrecher oder Abiturienten ohne Erstausbildungsabschluss können die Förderung nutzen, wenn entsprechende Berufspraxis vorhanden ist.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.aufstiegs-bafoeg.de>

2.11 Akademische Weiterbildung als Chance sehen

Die Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen besteht unabhängig von dem erreichten Qualifikationsniveau. Auch Fachkräfte mit einer akademischen Ausbildung müssen im Zuge des Transformationsprozesses ihre Kompetenzen erneuern und ausbauen. Die akademische Weiterbildung muss deshalb noch stärker in den Fokus rücken. Das gilt insbesondere in Zukunftsbereichen wie Künstliche Intelligenz (KI), Big Data und digitalen Transformationsprozessen.

Die vbw und die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm fördern zusammen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst das Modellprojekt *digital.ING*. Ziel ist es, neue Angebote akademischer Weiterbildung für Ingenieure sowie Techniker zu entwickeln und Beschäftigten so den Zugang zum Know-how der Hochschulen zu ermöglichen.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/Themen-und-Services/Bildung/Hochschule/Neues-Projekt-digital.ING.jsp>

2.12 Mit „AlphaGrund qualifiziert“ Grundkompetenzen ausbauen

Das Projekt "AlphaGrund qualifiziert" bietet Unternehmen kostenfreie Angebote zur Qualifizierung von geringqualifizierten Mitarbeitern. Gefördert wird die Grundbildung, insbesondere Kompetenzen im Lesen, Verstehen, Schreiben, Rechnen oder beim Arbeiten am PC – praxisnah, zu den betrieblichen Rahmenbedingungen passend und auf den individuellen Bedarf zugeschnitten. Das Projekt bietet Bedarfsanalysen mit anschließenden individuellen Schulungen.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.bbw-seminare.de/foerderungen/alphagrund-grundbildung/>



2.13 Branchenbeispiel M+E: ServiceCenter Aus- und Weiterbildung

Das ServiceCenter Aus- und Weiterbildung der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm bietet mit einem Team von zehn Personen für die Aus- und Weiterbildungsverantwortlichen in den Mitgliedsunternehmen M+E spezifische Workshops, mehrtägige Trainingsreihen, praxisorientierte Webinare, maßgeschneiderte Inhouse-Trainings sowie informative Kongresse an. Darunter insbesondere auch verschiedenste Veranstaltungen, um den Fachkräftebedarf zu decken und die digitale Transformation zu unterstützen. Angebote werden zum Beispiel Trainingsreihenmodule mit den Themen „Wege zum M+E Nachwuchs“, „Digitale Transformation vorantreiben“ oder „Weiterbildung für die Arbeitswelt 4.0“ sowie Workshops zum Thema „Digitale Basics für Ausbilder*innen“.

Link zu weiterführenden Informationen:

<https://www.baymevbm.de/baymevbm/ServiceCenter/Aus-und-Weiterbildung/index.jsp>

2.14 Branchenbeispiel M+E: Zusatzqualifikationen als neue Standards für Weiterbildung

Im Rahmen der Modernisierung der Ausbildung in den industriellen Metall- und Elektroberufen 2018 wurden sieben zentrale Handlungsfelder der Digitalisierung und der Industrie 4.0-Technologien in neuen Zusatzqualifikationen (ZQs) beschrieben. Diese können auch verstärkt für die Qualifizierung der Beschäftigten genutzt werden. Eine nun attraktive Möglichkeit, die berufliche Handlungsfähigkeit der Fachkräfte bedarfsorientiert weiterzuentwickeln und dabei das berufliche Lernen mit den aktuellen Arbeitsanforderungen im Betrieb zu verbinden.

Zu diesen neuen innovativen Weiterbildungsstandards, die ausdrücklich als Empfehlungen zu verstehen und nicht rechtlich verankert sind, haben die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), der Arbeitgeberverband Gesamtmetall, der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) die Broschüre "Fachkräftequalifizierung für Digitalisierung und Industrie 4.0" veröffentlicht.

Link zu weiterführenden Informationen:

<https://www.gesamtmetall.de/themen/bildung/qualifizierung-und-weiterbildungs-sind-selbstverständlich>



3 Mit spezifischen Tools Fachkräfte gewinnen

Fünf Säulen zur Fachkräftesicherung einsetzen

Die demografische Entwicklung wird in den nächsten Jahren zu einem spürbaren Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führen. In Bayern reduziert sich bis zum Jahr 2039 die Zahl der 20- bis unter 65-Jährigen von acht Millionen auf 7,44 Millionen (-560.000). Rein quantitativ stehen also weniger potenzielle Erwerbspersonen zur Verfügung.

Hinzu kommt, dass sich durch die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Transformation der Industrie die Anforderungsprofile beruflicher Tätigkeiten kontinuierlich verändern. Es droht ein Mismatch zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage.

Neben der Aktivierung aller verbliebene Erwerbspersonenpotenziale muss im Rahmen der Fachkräftesicherung der Fokus auch darauf gelegt werden, über Qualifizierungsmaßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und ständig weiterzuentwickeln.

3.1 Taskforce Fachkräftesicherung+: Unterstützungseinheit für Betriebe

Die *Taskforce Fachkräftesicherung+* (Taskforce FKS+) ist ein gemeinsames Projekt der vbw und des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie. Ziel der *Taskforce FKS+* ist es, bayernweit Unternehmen aller Branchen und Größen zum Thema Fachkräftesicherung zu beraten und bei der Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu unterstützen.

Bayernweit stehen zehn Projektkoordinatoren zur Verfügung. Sieben sind jeweils einem Regierungsbezirk zugeordnet, zudem gibt es eine übergreifende Projektkoordination, eine Beratungsstelle zu Fragen der Digitalisierung/Arbeitswelt 4.0 und eine Stelle, die bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland unterstützt.

Das Serviceportfolio der *Taskforce Fachkräftesicherung+* umfasst folgende Punkte:

- Bedarfsanalyse: Unterstützung bei der Ermittlung des konkreten Personal-, Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfs.
- Entwicklung von Qualifizierungs- und Personalstrategien um Fachkraftpotenziale im Unternehmen auszuschöpfen und zu sichern.
- Beratung zu Fördermitteln: Information zu Fördermöglichkeiten durch das Qualifizierungschancengesetz, das Teilhabechancengesetz sowie das Beschäftigungssicherungsgesetz.
- Vermittlung von Fachkräften aus dem Inland: Identifikation von potenziellen Fachkräften und passgenaue Vermittlung an Unternehmen.
- Unterstützung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen und Beratung zum Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“.



Mit spezifischen Tools Fachkräfte gewinnen

- Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland: Umfassende Unterstützung bei der zielgerichteten Zuwanderung von Fachkräften aus der EU und Drittstaaten.
- Digitalisierung und Arbeitsmarkt 4.0: Beratung zu den Themen Digitalisierung und Arbeiten 4.0 mit vielen Services, Förderprogrammen und Weiterbildungsangeboten.

Link zu weiterführenden Informationen: www.fks-plus.de

3.2 Fünf Säulen zur Fachkräftesicherung mit Projektbeispielen

Die vbw und die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm beschäftigen sich seit über zehn Jahren intensiv mit dem Thema Fachkräftesicherung. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der auf den folgenden fünf Säulen zur Fachkräftesicherung basiert:

- Breite Bildungsoffensive
- Beschäftigungschancen verbessern
- Erwerbsbeteiligung erhöhen
- Arbeitsplatzpotenziale heben
- Zuwanderung gezielt gestalten

Ziel ist es, bestehende Fachkräftepotenziale gezielt zu heben und zu aktivieren. Im Fokus stehen Jugendliche ohne Ausbildungs- und Arbeitsmarktperspektive, Langzeitarbeitslose, Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, Frauen und Ältere sowie Schwerbehinderte. Flankierend nehmen wir die arbeitsmarktorientierte Zuwanderung von ausländischen Fachkräften in den Blick.

Über die Initiative Fachkräftesicherung+, die die vbw und die Bayerischen Staatsregierung im Herbst 2018 gestartet haben, setzen wir unser Engagement gezielt fort. Innerhalb der einzelnen Säulen wurden neue Modellprojekte aufgesetzt, in denen wir innovative Ansätze erproben, um die oben aufgeführten Zielgruppen an den Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmarkt heranzuführen und erfolgreich zu integrieren. Ziel ist es, so Impulse für die Weiterentwicklung der Regelinstrumente zu geben.

Zudem setzten wir uns auf politischer Ebene ein, die Rahmenbedingungen zu schaffen, die für eine erfolgreiche Aktivierung der Fachkräftepotenziale nötig sind.

3.3 Interne Fachkräftepotenziale nutzen

Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Fachkräftesicherung im Unternehmen besteht darin, Fachkräftepotenziale innerhalb der bestehenden Belegschaft gezielt zu heben. Hierbei kommen Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategien eine zentrale Bedeutung zu. Bereits heute bestehen eine Vielzahl von Beratungs- und Unterstützungsleistungen im Bereich betriebliche Weiterbildung (vergleiche Kapitel 2 „Mit Weiterbildung die Zukunft gestalten“).



Mit spezifischen Tools Fachkräfte gewinnen

3.4 Arbeitsplatzorientierte Zuwanderung gezielt einsetzen

Neben der gezielten Aktivierung aller heimischen Erwerbspotenziale wird zur Fachkräftesicherung in einigen Branchen und Regionen auch die gezielte Anwerbung von ausländischen Fachkräften wichtig sein. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde der Rechtsrahmen geschaffen, der eine gezielte Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt ermöglicht. Maßgeblich sind hierbei die Kriterien Arbeitsplatzangebot, Sprachkenntnisse und anerkannte Qualifikation. Zudem wurde die Option für ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren geschaffen.

In Bayern steht die Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften (ZSEF) jetzt als zusätzliche und zentrale Ansprechpartnerin für Arbeitgeber im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens zur Verfügung und nimmt die Aufgaben einer zentralen Ausländerbehörde wahr. Die neue Stelle versteht sich unter anderem als Servicestelle für interessierte Unternehmen.

Link zu weiterführenden Informationen: https://www.regierung.mittelfranken.bayern.de/service/zentrale_stelle_einwanderung_fachkraefte/index.html



4 Die Transformation gezielt managen

Passgenaue Übergänge „von Arbeit in Arbeit“ tragen zur Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung im Strukturwandel bei

In der Corona-Krise hat die Einstellungsbereitschaft der Betriebe vorübergehend stark nachgelassen. Arbeitslose und Arbeitsuchende konnten in dieser Phase keine oder nur sehr schwer neue Beschäftigung aufnehmen, weshalb die Langzeitarbeitslosigkeit bis ins erste Quartal 2021 hinein deutlich gestiegen ist. Gleichzeitig hat sich in der Corona-Pandemie die Geschwindigkeit der digitalen Transformation weiter massiv erhöht. In diesem Prozess, der die nächsten Jahre noch an Fahrt aufnehmen wird, werden Arbeitsplätze wegfallen, aber an anderer Stelle entstehen viele neue Jobs. Für diese müssen die Beschäftigten fit gemacht werden.

Für Bewerber steigt am Arbeitsmarkt insgesamt die Gefahr, dass ihre Fähigkeiten und Kompetenzen die Anforderungsprofile offener Stellen nicht zielgenau treffen – es kommt zu Passungsproblemen. Für Arbeitgeber trägt dieser qualifikatorische Mismatch neben dem demografischen Wandel maßgeblich zu den wirtschaftlich höchst problematischen Fachkräfteengpässen bei. In der bayerischen Metall- und Elektroindustrie beispielsweise spürten Mitte 2021 drei Viertel der Unternehmen negative Auswirkungen durch den Fachkräftemangel.

Mit zielorientierter Vermittlung, sowohl durch die Arbeitsverwaltung und Transfergesellschaften als auch direkt zwischen den Unternehmen, sowie passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen kann der Mismatch am Arbeitsmarkt reduziert und zur Fachkräftesicherung beigetragen werden. Für ein erfolgreiches Management der Transformation braucht es die enge Kooperation aller Partner am Arbeitsmarkt.

4.1 Substituierbarkeitspotenzial als Indikator für Veränderung begreifen

Über das sogenannte Substituierbarkeitspotenzial von Berufen gibt das IAB den Anteil der Tätigkeiten an, der bereits heute von Algorithmen, Computern oder Maschinen übernommen werden kann. Diese theoretische Automatisierung betreffen immer mehr Menschen: Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten, ist von 25 Prozent im Jahr 2016 auf rund 34 Prozent im Jahr 2019 gestiegen. Es ist aber wichtig, zu berücksichtigen: Nicht alles, was automatisiert werden kann, wird auch automatisiert. Denn die Schwierigkeiten und Kosten technischer Umwälzungen dürfen nicht unterschätzt werden. Das Substituierbarkeitspotenzial zeigt somit vielmehr auf, wo technologische Potenziale schlummern und wo Veränderungen beruflicher Tätigkeiten wahrscheinlicher werden. Für Betriebe wie Beschäftigte gilt es, diesen Anpassungsbedarf zu erkennen, zu erörtern und gezielt darauf zu reagieren.



4.2 Transformationslotsen zur Erstberatung nutzen

bayern.innovativ stellt mit den Transformationslotsen eine Beratungs- und Coachingleistung für die bayerische Automobilindustrie und deren Zulieferer zur Verfügung. Nach einer firmenspezifischen Bestandsaufnahme geben die insgesamt zwölf Transformationslotsen eine erste Orientierung zum Marktzugang für neue Anwendungen, zu effizienteren Prozessen und Verfahren sowie zu möglichen Erweiterungen des Produktportfolios im bereits adressierten Markt. Neben der Identifizierung möglicher F&E-Partner, Projektförderungen und dem Zugang zu Finanzierung erfolgt auch eine Verweisberatung zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung in Richtung Taskforce FKS+.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.bayern-innovativ.de/seite/ueberblick-transformationslotse-automotive-bayern>

4.3 Mit Transfergesellschaften „aus der Arbeit in die Arbeit“ vermitteln

Mit dem Instrument der Transfergesellschaft wird Unternehmen ein Mechanismus bereitgestellt, der es ermöglicht, Betriebsänderungen sozial verträglich umzusetzen. Transfergesellschaften haben sich gleichzeitig als Instrument für eine rasche und zugleich zielgerichtete Weitervermittlung von Beschäftigten, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, bewährt. Dabei entscheidet die Geschwindigkeit des Transferprozesses über die Eingliederungsaussichten mit. Das System der Vermittlung „aus der Arbeit in die Arbeit“ lebt von einem effizienten Zusammenwirken der Betriebe, Beschäftigten, Agenturen für Arbeit und der Transfergesellschaften. Dazu sollten die Verfahrensabläufe zwischen den beteiligten Akteuren – Profiling, Kompetenzanalyse, Vermittlungsaktivitäten – heute auch digitalisiert werden.

4.4 Sozialpläne für Transferprozesse betriebsspezifisch einsetzen

In der Regel wird die Transfergesellschaft im Rahmen von interessen- und sozialplanpflichtigen Maßnahmen mit dem Betriebsrat vereinbart. Mitarbeiter, die aus einem restrukturierenden Unternehmen ausscheiden, werden dann – auf freiwilliger Basis – zu Arbeitnehmern der Transfergesellschaft. Für Arbeitgeber beinhaltet diese Konstruktion nicht nur den großen Vorteil der Rechtssicherheit, sondern auch Kostenvorteile im Umstrukturierungsprozess. Für Arbeitnehmer eröffnet sich sowohl der Zugang zu Lohnersatz- als auch zu Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Die Fördermöglichkeiten bestehen, unter der Voraussetzung des Interessenausgleichs im Sozialplan, aus dem Transferkurzarbeitergeld (Transfer-KuG, § 111 SGB III) für Arbeitnehmer, Zuschüssen seitens der Agenturen für Arbeit zu Transfermaßnahmen (§ 110 SGB III) und der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Transfer-KuG-Bezieherinnen (§ 111a SGB III).



4.5 Branchenbeispiel M+E: Mit CEO Roundtables einen vertrauensvollen und nachhaltigen Austausch zur digitalen Transformation fördern

Die digitale Transformation der bayerischen Wirtschaft schreitet voran. Die CEO Roundtables fördern eine gemeinsame Reflexion. Sie bieten Inhabern, Vorsitzenden der Geschäftsführung und CEOs insbesondere von klein- und mittelständischen Unternehmen die Möglichkeit für einen vertrauensvollen und nachhaltigen Austausch auf Augenhöhe zu den Themen Digitalisierung, Innovation, Transformation sowie Resilienz der Unternehmen am Wirtschaftsstandort Bayern.

4.6 Branchenbeispiel M+E: Mit NextWork Projekten eine systematische Workforce Transformation gestalten

Die digitale Transformation und der Strukturwandel bringen veränderte Anforderungen an Arbeitsplätze mit sich. Damit gehen neue Kompetenzanforderungen an die Mitarbeiter einher. Mittels Up- und Reskilling der Belegschaft kann eine systematische Workforce-Transformation gelingen. Das Projekt *NextWork* bietet einen methodischen, modularen Baukasten an, mit dem bayme vbm Mitgliedsunternehmen im digitalen Transformationsprozess begleitet werden können. Das Ergebnis für das Unternehmen, das beratend begleitet wird, ist eine gezielte Qualifizierungs-Roadmap zur Umsetzung und Begleitung der Transformation. bayme vbm und Siemens arbeiten gerade an der Pilotierung und Anpassung des Tools für kleine und mittelständische Unternehmen in Bayern.

4.7 Branchenbeispiel M+E: Portal *chance(me)* als Drehscheibe vorbereiten

Mit dem FachkräftePortal *chance(me)* unterstützen die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm ihre Mitgliedsbetriebe einerseits dabei, qualifizierte Fachkräfte aus der M+E Industrie zu finden, und begleiten sie andererseits bei einem etwaigen Personalabbau. Sollten Mitgliedsbetriebe einzelne oder mehrere Beschäftigte nicht weiter beschäftigen können oder Unternehmensbereiche schließen müssen, können sie ihren Beschäftigten über das FachkräftePortal die Chance geben, bei einem der über 3.000 Mitgliedsbetriebe von bayme vbm eine neue Arbeitsstelle zu finden. Um diesen Prozess optimal zu gestalten, wurde unter anderem eine Matchingfunktion zwischen Stellenanzeigen und eingestellten Bewerbungen programmiert. Der grundlegende Vermittlungsvorteil: Die im Portal aufgeführten Bewerbenden kommen ausschließlich aus bayme vbm Mitgliedsbetrieben und haben daher einschlägige Erfahrung in der M+E Industrie. Sollte der Bedarf für derartige branchenspezifische Lösungen erkennbar sein, kann die Plattform jederzeit aktiviert werden.



4.8 Branchenbeispiel Automobil- und Automobilzulieferindustrie: mit *transform.by* regionale Transformationsnetzwerke implementieren und begleiten

Die Fahrzeugindustrie und die Zulieferer in Bayern sollen auch in Zukunft eine weltweit führende Rolle im Mobilitäts-Ecosystem einnehmen und sich neue Geschäftsfelder in anderen Branchen erschließen. Mit einem Projekt im Rahmen der BMWi-Förderbekanntmachung „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ sollen Unternehmen und deren Mitarbeiter, aber auch Regionen daher befähigt werden, die Transformation aktiv und erfolgreich zu gestalten. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, der Freistaat und Kompetenzträger in den bayerischen Regionen erarbeiten gemeinsam bedarfsgerechte Transformationsstrategien in den Arbeitspaketen Analyse, Vernetzung, Qualifizierung und Transfer. Möglichst noch zum Jahresende 2021 und in Abhängigkeit von der Bewilligung soll das Projekt, das sich derzeit in der Antragsphase befindet, mit einer Laufzeit von vier Jahren gestartet werden. vbw und bayme vbm sind in alle Arbeiten direkt und über das f-bb eingebunden, und stellen unter anderem sicher, dass nicht nur Unternehmen in den unmittelbar am Projekt beteiligten Regionen für ihre eigene Strategieentwicklung von den Ergebnissen profitieren können. Für die Umsetzung des Projektes ist ein Team von Mitarbeitern geplant, das die Ziele und Aufgabenfelder in der Fläche realisieren, koordinieren und begleiten soll. In enger Zusammenarbeit von ffw und f-bb werden die Qualifizierungsanforderungen im Strukturwandel herausgearbeitet, Synergien mit bestehenden Beratungsangeboten identifiziert und transformationsorientierte Serviceangebote geschaffen.

4.9 ZD.B-Themenplattform „Arbeitswelt 4.0“ gezielt nutzen

Die ZD.B-Themenplattform bei der Bayern Innovativ GmbH vernetzt Akteure aus Wissenschaft, Wirtschaft und Arbeitnehmerschaft, um gemeinsam die Arbeitswelt von morgen zu gestalten. Insbesondere für KMU sollen Bedarfe und Handlungsansätze aufgezeigt werden. Die Unterstützung erfolgt über Workshops, Expertenkreis, Veranstaltungen und Publikationen. Alles Tools, die jederzeit von den Unternehmen branchenübergreifend genutzt werden können.

Link zu weiterführenden Informationen: <https://www.bayern-innovativ.de/netzwerke-und-thinknet/uebersicht-digitalisierung/arbeitswelt-4-0/seite/zdb-themenplattform-arbeitswelt-4-0>

4.10 Mit Weiterbildungsverbänden Qualifizierung gestalten

Für viele Unternehmen im Transformationsprozess besteht eine zentrale Herausforderung darin, den konkreten Weiterbildungsbedarf für ihre Mitarbeiter abzuleiten. In diesem Zusammenhang können Weiterbildungsverbände hilfreich sein, in denen verschiedene



Unternehmen einer Branche gemeinsam mit Bildungsträgern und gegebenenfalls unter Zuhilfenahme wissenschaftlicher Expertise den branchenspezifische Qualifizierungsbedarf ableiten und entsprechende Weiterbildungsmodule gemeinsam entwickeln.

Die *Taskforce FKS+* hat im Auftrag der vbw für die Automobilindustrie und deren Zulieferer ein entsprechendes Modellprojekt initiiert. Zusammen mit Vertretern der Industrie, der Hochschulen und dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft wurde eine Workshopreihe aufgesetzt, in der gemeinsam der Kern der Bildungsbedarfe ausgelotet wurde. Die Ergebnisse wurde in konkrete Bildungsbausteine umgesetzt, die im Zuge des ESF-Projektes „Unternehmen im Transformationsprozess“ aktuell angeboten werden.

4.11 Zukunftszentren KI: KMU auf dem Weg zu innovativen Arbeits- und Lernprozessen

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden deutschlandweit sogenannte „Zukunftszentren“ gefördert. Im gesamten Bundesgebiet entstehen "Regionale Zukunftszentren", um direkt in Unternehmen innovative und zukunftsfähige Arbeits- und Lernprozesse umzusetzen. Für Bayern und Baden-Württemberg wird unter der Führung des f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH und Beteiligung des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft, des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft sowie der UnternehmerTUM ein Zukunftszentrum KI umgesetzt.

Ziel des Projektes ist es, kleine und mittlere Betriebe bei der partizipativen und modellhaften Erprobung neuer Technologien, zum Beispiel Künstliche Intelligenz, für die betriebliche Praxis zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden auf Basis einer fundierten und wissenschaftlichen Analyse (Regionaldaten, Tätigkeiten, Berufe etc.) neue Lehr-Lern-Konzepte entwickelt. Das Projekt fokussiert die großen Themenfelder Digitalisierung und KI und ist offen für alle interessierten Unternehmen zugänglich.

4.12 Qualifizierungskonzepte vor Ort entwickeln

Die lokalen Netzwerke aus Sozialpartnern, Kammern, ausgewählten Betrieben, der regionalen Wirtschaftsförderung, Bildungsträgern und Hochschulen sowie den lokalen Agenturen für Arbeit spielen für die Bewältigung der Transformation eine bedeutende Rolle. In enger Kooperation können Bündnisse dieser lokalen Arbeitsmarktpartner passende Qualifizierungsangebote für die Beschäftigten vor Ort realisieren und die Betriebe so zukunftsorientiert unterstützen. Die Agenturen vor Ort sollen diese Bündnisse anstoßen und ihre Aktivitäten und Zielsetzungen moderieren.

4.13 Rolle der Sozialpartnerschaft: Transformation gemeinschaftlich gestalten

Die Herausforderungen des wirtschaftlichen und strukturellen Wandels sind den Tarif-



partnern bewusst. Die Arbeitgeberverbände setzen sich seit Jahren für eine differenzierte, flexibilitätssteigernde und beschäftigungsfördernde Tarifpolitik ein. Erste Erfolge sind zu verzeichnen: So ist beispielsweise die Gestaltung der Arbeitszeit stärker für die Betriebs-ebene geöffnet worden. Das zeigt, dass die Tarifvertragsparteien durchaus in der Lage sind, die zur Anpassung an die Transformation notwendigen Reformschritte selbst zu gestalten.

Um den Wandel zu gestalten muss sich die Lohn- und Tarifpolitik stärker an den betrieblichen Gegebenheiten orientieren. Es gilt, die Balance zwischen übergreifenden tariflichen (Mindest-)Standards und Rahmenbedingungen und betrieblichen Anpassungsmöglichkeiten neu auszutarieren.

Alle über das Mindestniveau an Arbeitsbedingungen hinausgehenden Leistungen müssen auf betrieblicher Ebene unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Situation geregelt werden können. Nur dann ist auch gewährleistet, dass der Tarifvertrag für alle Betriebe – vom kleinen und mittleren Betrieb bis hin zum Großunternehmen – die passenden Arbeitsbedingungen regelt. Die Chancen hierzu bestehen und müssen nun gemeinsam aktiv genutzt werden.

4.14 Mit dem bayerischen Arbeitsmarktfonds spezifische Zielgruppen fördern

Die Bayerische Staatsregierung hat die Arbeitsmarktpolitik als einen Schwerpunkt definiert. Gerade in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit wird die Arbeitsmarktförderung besonders auf marktbenachteiligte Menschen fokussiert. Aus dem Arbeitsmarktfonds werden insbesondere Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung unterstützt, um über Modellprojekte bessere Chancen für Langzeitarbeitslose, ältere Menschen, Jugendliche und junge Erwachsene mit Vermittlungshemmnissen, Frauen, Menschen mit Behinderung, Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge zu erzielen. Jährlich werden hier rund zwei Millionen Euro investiert und viele können von den Ergebnissen profitieren.

4.15 Best-Practice Beispiel: Arbeitgeberinitiative Qualifizierung Automotive

Die Arbeitgeberinitiative Qualifizierung Automotive ist eine partnerschaftliche Initiative der Bildungswerke der Wirtschaft Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen. Gemeinsam wurde ein standardisierbares, skalierbares und förderfähiges Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen für Hersteller und Zulieferer der Automobilwirtschaft entwickelt, das sich auf folgende Themenfeldern konzentriert:

- Produktion 4.0
- IT-Kompetenzen und Datenmanagement
- Transformation und Veränderungsmanagement
- Elektrotechnik
- Methoden-Know-how für die Arbeitswelt 4.0



Alles inhaltliche Optionen, die sofort eingesetzt und genutzt werden können.

4.16 Mit dem B³ Batterie-Bildungsnetzwerk Bayern passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen nutzen

Kleine und mittlere Unternehmen im Wandel der Arbeitswelt der Automobilbranche und speziell der Batteriezellfertigung zu begleiten und adäquate Bildungsangebote zur Qualifizierung zu schaffen, das sind die Ziele der Richtlinie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für die Batteriezellfertigung. Die Projekte sollen innovative Lösungen zur Planung, Koordinierung und Umsetzung von beruflicher Qualifizierung schaffen und insbesondere Verbünde der beruflichen Qualifizierung durch Batterie-Kompetenz-Trios auf- und ausbauen. Zahlreiche Projektpartner, bestehend aus dem Innovationscluster von Bayern Innovativ, Anbietern beruflicher Weiterbildung sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen, werden im „B³ Batterie-Bildungsnetzwerk Bayern“ aktiv werden, bayme vbm sind Kooperationspartner. Die Umsetzung wird voraussichtlich im Herbst 2022 starten.



5 Was jetzt noch getan werden muss

Transformationsprozesse durch starke Netzwerke und mehr Anreize zur Weiterbildung unterstützen

Die Bandbreite der Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten durch Bund und Freistaat ist schon heute beachtlich. In der Kooperation aller regionalen Arbeitsmarktpartner muss es gelingen, diese Optionen transparent, betriebsnah und zielgruppenspezifisch zu vermitteln sowie adäquat weiterzuentwickeln. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) und ihre Beschäftigten braucht es gut vernetzte Kümmererstrukturen, die zu allen Fragen transformatorischer Anpassungsbedarfe beraten. Der Mittelstand darf bei der digitalen Transformation nicht auf der Strecke bleiben.

Vor der Implementierung jedweder neuen Förder- und Unterstützungsoption muss von allen Beteiligten intensiv geprüft werden, ob nicht bereits ein vergleichbares Angebot existiert und wie sich das neue Tool in die bestehende Förderkulisse einfügt, ohne Dopplungen zu verursachen.

Um die Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter stetig zu steigern, müssen Hürden in der Förderkulisse abgebaut, kompetente Kümmererstrukturen aufgebaut und das Anreizsystem ausgebaut werden. Mit unseren Forderungen zur aktiven Gestaltung der Transformationsprozesse am Arbeitsmarkt sind wir Teil der gemeinsamen bundesweiten Positionierung der Arbeitgeberverbände unter Federführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) „Den Strukturwandel der deutschen Wirtschaft klug und nachhaltig gestalten – gemeinsame Verantwortung von Wirtschaft, Sozialpartner und Politik“ (September 2021). Diese Position stellt den Überbau der politischen Forderungen dar.

5.1 Bürokratie bei der Weiterbildungsförderung in Betrieben abbauen

Bei der Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung sollte zwischen Arbeitslosen und Beschäftigten konsequent unterschieden werden. Da die Maßnahmekosten bei Arbeitslosen durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter voll übernommen werden, ist ein klares Regelwerk zur Sicherung von Wirkung und Wirtschaftlichkeit unverzichtbar. Bei der Förderung von Maßnahmen für Beschäftigte sollten hingegen vereinfachte Kriterien gelten, da die anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber bereits Gewähr für die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme bietet. Statt der Prüfung und Zulassung jeder einzelnen Maßnahme sollte eine Trägerzulassung ausreichen. Das würde es erleichtern, kurzfristige und passgenaue Maßnahmen durchzuführen. Kontraproduktiv sind Vorgaben an das Zulassungsverfahren, die die Durchführung von Maßnahmen in Kleingruppen verhindern. Gerade in Bezug auf Teilqualifikationen und Umschulungen im Rahmen der Beschäftigtenförderung ist es insbesondere in Mangelberufen kaum



Was jetzt noch getan werden muss

möglich, die avisierte Gruppengröße von zwölf Teilnehmern zu erreichen. Ebenso muss eine überregionale Zulassung der Maßnahmen möglich sein. Das gilt insbesondere im Zuge der Verbreitung rein digitaler Qualifizierungsmaßnahmen, da diese zwangsläufig nicht standortgebunden sind, sondern ortsunabhängig angeboten werden können.

Zudem sollte der Mindestumfang für geförderte Maßnahmen, um die Praktikabilität vor Ort zu erhöhen, von mehr als 120 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.

5.2 Mit steuerlichen Anreizen die Weiterbildungsbereitschaft erhöhen

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.

5.3 Anpassungsqualifizierungen bei Neueinstellungen und Job-to-Job-Vermittlungen verstärkt nutzen

Mit der stetigen und raschen Veränderung von Anforderungsprofilen beruflicher Tätigkeiten kann der Mismatch am Arbeitsmarkt zunehmen, wenn Kompetenzen nicht laufend fortentwickelt werden. Für Arbeitgeber verkleinert sich dadurch rechnerisch das Arbeitsangebot weiter, für Arbeitssuchende und Arbeitslose verringern sich die Jobaussichten. Stärkere Berücksichtigung sollte bei der Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs künftig die Option finden, offene Stellen mit Bewerbern zu besetzen, deren qualifikatorischer Anpassungsbedarf durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen werden kann. Die Agenturen für Arbeit beteiligen sich hierbei nicht nur an den Lehrgangskosten, sondern leisten auch nach Betriebsgröße gestaffelte Arbeitsentgeltzuschüsse.

5.4 Mehr Anreize für Übergänge aus Transfermaßnahmen in neue Beschäftigung setzen

Die Verweildauer in Transfergesellschaften lag zuletzt durchschnittlich bei 9,2 Monaten. 69 Prozent der Arbeitnehmer blieben bis zum ursprünglich geplanten Ende in der Transfergesellschaft. Die generelle Laufzeit einer Transfergesellschaft beziehungsweise die damit verbundene Förderung von bis zu zwölf Monaten sollte weiterhin Bestand haben. Kürzere Laufzeiten würden der aktuellen Situation nicht gerecht werden. Transfermaßnahmen brauchen ein gesundes Mittel an Zeit, um zu wirken. Für ein effizientes Verhältnis zwischen einer am Arbeitsmarkt ausgerichteten, tragfähigen Umschulung und einer raschen Wiedereingliederung sollte beim finanziellen Anreizsystem nachgesteuert werden.



„Sprinterprämien“ belohnen bereits heute ein rasches, erfolgreiches Ausscheiden aus der Transfergesellschaft. Zusätzlich kann eine degressive Aufstockung des Transfer-KuG die individuelle Eingliederungsbereitschaft von Leistungsempfängern erhöhen.

5.5 Abschluss der Qualifizierung im Transfer sicherstellen

Im Strukturwandel werden mehr und mehr Betroffene vor die Herausforderung gestellt, eine echte berufliche Neuorientierung angehen zu müssen. Längere, umfänglichere Weiterbildungsaktivitäten (zum Beispiel „Umschulungen“) gewinnen an Bedeutung. Nach § 111a Abs. 2 SGB III neu ist zwar die Weiterförderung von Qualifizierungsmaßnahmen über die maximale Bezugsdauer von Transfer-KuG hinaus möglich, in der Praxis verhindern die eingezogenen Fristen allerdings eine wirksame Anwendung. Klargestellt werden sollte: Im Sinne der Motivation von Transfer-Kunden, der Prozesssicherheit und der Bedarfe am Arbeitsmarkt darf es keinen erzwungenen Abbruch der Weiterbildung kurz vor dem finalen Abschluss geben, insbesondere nicht bei abschlussorientierten Weiterbildungen. Sinnvoll wäre es, den Bildungsgutschein immer zu 100 Prozent zu erteilen.

5.6 Mit Transferverbänden in Bayern dezentrale Kümmererstrukturen für KMU schaffen

Die bayerische Metall- und Elektroindustrie wie auch der Maschinen- und Anlagenbau sind mittelständisch geprägt. Die Berufsgruppen dieser Branchen sind in besonderer Weise der zunehmenden Automatisierung ausgesetzt, der Bedarf an Arbeitskräften ist ausweislich mittelfristiger Prognosen rückläufig. Um gerade KMU im Transformationsprozess zu unterstützen, bedarf es zusätzlicher dezentraler Strukturen: Über Transferverbände in jedem Regierungsbezirk können die Kompetenzen der Agenturen für Arbeit, der Transfergesellschaften sowie der Bildungsträger gebündelt und gezielte Maßnahmen für größere Gruppen betriebsübergreifend realisiert werden. So erhalten betroffene Beschäftigte bestmögliche Zukunftschancen und KMU werden von den Herausforderungen des Outplacement entlastet. Modellprojekte könnten zeigen, wie hier betriebsnah agiert werden kann, um alle Beteiligten – Unternehmen und Beschäftigte – gezielt und organisatorisch zu unterstützen.

5.7 Eigeninitiative bei beruflich verwertbarer Qualifizierung besser fördern

Rechtsansprüche auf eine öffentlich finanzierte berufliche Weiterbildung ohne Arbeitsmarktbezug darf es nicht geben. Ebenso wenig kann die Verantwortung für nicht betrieblich veranlasste Qualifizierung beim Unternehmen liegen. Um allerdings stärkere Anreize für eine zukunftsrelevante Weiterbildung aus eigener Initiative zu setzen, erscheint es sinnvoll, die derzeitige Förderung von 500 Euro und die aktuelle Einkommensgrenze von 20.000 Euro zu erhöhen. Voraussetzung der Förderung muss in jedem Fall sein, dass die Qualifizierung beruflich verwertbar ist. Dies muss bei



Was jetzt noch getan werden muss

Antragstellung und vorhergehender Beratung geklärt, geprüft und nachgehalten werden. Zudem muss ausgeschlossen sein, dass die Förderung aus der solidarischen Arbeitslosenversicherung erfolgt. Gesamtgesellschaftliche Anliegen wie die Mobilisierung unserer Gesellschaft zu lebenslangem Lernen sind, sofern politisch gewollt, prinzipiell aus Steuermitteln zu finanzieren.



Ansprechpartner/Impressum

Isabell Grella

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt,
Fachkräftesicherung und Integration

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

Sabine Broda

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt,
Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-325
sabine.broda@baymevbm.de

Veronika Gehrmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt,
Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215
veronika.gehrmann@vbw-bayern.de

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534
beate.neubauer@vbw-bayern.de

Sophie Sontag-Lohmayer

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt,
Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-438
sophie.sontag-lohmayer@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