

Bildung | Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung

vbw

Position
Stand: Januar 2026

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Weiterbildung ist für Unternehmen und Mitarbeiter ein Lebensauftrag

Lebenslanges Lernen ist für die Mitarbeiter bayerischer Unternehmen wichtiger denn je. Der Nachwuchs an geeigneten Arbeits- und Fachkräften geht auch aufgrund der demografischen Entwicklung in vielen Branchen deutlich zurück. Deshalb sollte die bereits vorhandene Belegschaft bestmöglich aufgestellt sein, um die zunehmenden Herausforderungen der digitalen und strukturellen Transformation in allen Arbeitsbereichen erfolgreich zu meistern. Das haben die Unternehmen seit langem erkannt und setzen bundesweit jährlich rund 46,4 Milliarden Euro in passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für ihre Mitarbeiter ein.

Das Wissen und Können der eigenen Mitarbeiter ist ein wertvolles Gut und ist entscheidend für den Vorsprung im globalen Wettbewerb. Daher gilt es, die berufliche Weiterbildung zu fördern und weiter zu stärken, damit die bayerischen Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich bleiben. In unserem Positionspapier erörtern wir die aktuellsten Daten zur betrieblichen Weiterbildung, informieren über die Forderungen der Wirtschaft und geben Empfehlungen für eine am Bedarf orientierte betriebliche Weiterentwicklung.

Bertram Brossardt
Januar 2026

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	5
2 Mitarbeiter konsequent fördern	7
2.1 Ältere Mitarbeiter	7
2.2 Geringqualifizierte	7
2.3 Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte	7
2.4 Rolle der Politik	8
3 Lernen im Unternehmen ausbauen	9
3.1 Weiterbildungsinvestitionen der Betriebe	9
3.2 Digitales Lernen fördern	9
3.3 Weiterbildung in KMU	9
3.4 Rolle der Politik	10
4 Transparenz verbessern	12
4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit	12
4.2 Angebote der Verbände	13
4.3 Angebote des Staates	15
4.4 Anforderungen an die Bildungsträger	16
4.5 Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung stärken	16
5 Akademische Weiterbildung fördern	18

5.1	Beruflich Qualifizierte an den Hochschulen	18
5.2	Maßnahmen, um die akademische Weiterbildung zu fördern	18
5.3	Angebote der Verbände	20
Ansprechpartner/Impressum		21

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.
- 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 Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBGÄndG) kritisch konstruktiv zu evaluieren.
- Keine geförderte Umqualifizierung auf eigenen Wunsch ohne Arbeitsplatzgefährdung und ohne Zustimmung des Arbeitgebers.
- Die steuerliche Anerkennung von Weiterbildungskosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist um eine Förderkomponente zu ergänzen. Hier scheint es aus Sicht der bayerischen Wirtschaft zielführend, einen überproportionalen Abzug von 120 Prozent zuzulassen.
- Es ist zu klären, inwieweit die österreichische Verfahrensregelung (Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen/NQR-Gesetz) als Vorlage für ein deutsches Gesetz

zum DQR dienen könnte, ohne damit Rechtswirkungen auf tarifliche Zuordnungen und Vergütung von Tätigkeiten und von damit verbundenen Qualifikationen zu generieren und ohne Individualansprüche auf eine bestimmte Zuordnung und Vergütung einer Tätigkeit und damit verbundenen Qualifikationen zu schaffen.

- Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, noch mehr als bisher in gezielte und betriebspezifische 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, ohne damit den hohen Stellenwert der dualen Berufsausbildung in Frage zu stellen. 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.
- Bestehende und neue Weiterbildungsplattformen der verschiedenen Akteure im Hochschulbereich müssen miteinander vernetzt sein, um möglichst transparent und allumfassend Betriebe und die interessierte Öffentlichkeit über Weiterbildungsangebote zu informieren.
- 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 auffrischen und ausweiten.

Mit dem technologischen Fortschritt erhöht sich die Wahrscheinlichkeit stetig, dass berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch erledigt werden. Zwischen 2019 und 2022 ist der Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 Prozent) arbeiten, von 34 Prozent auf rund 38 Prozent gestiegen (IAB, 2024). Der Anstieg der Substituierbarkeit in eigentlich allen Berufsfeldern unterstreicht einmal mehr die zunehmende Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen, um den sich rasant ändernden Anforderungen gerecht zu 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.

Der Arbeitsmarkt wird zudem wesentlich durch den demografischen Wandel beeinflusst: Mit dem schrittweisen Eintritt der Baby-Boomer-Jahrgänge in den Ruhestand wird sich in den nächsten zehn Jahren die Zahl der Erwerbspersonen deutlich reduzieren. Bis 2036 erreichen in Deutschland 19 Millionen Babyboomer das Renteneintrittsalter und reißen eine Lücke in den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme. Sie stellen 25 Prozent aller abhängig Beschäftigten, in Berufen mit besonders großem Personalmangel sogar

deutlich mehr. An dieser Entwicklung ändert auch das derzeit zu beobachtende Bevölkerungswachstum aufgrund der hohen Zuwanderungszahlen oder die aktuelle Konjunktur- und Strukturkrise nichts Grundlegendes. Hierdurch wird der Rückgang des Arbeitskräfteangebotes lediglich abgebremst. Die bereits heute zu erkennenden Arbeits- und Fachkräftengpässe werden sich weiter verschärfen. Gleichzeitig können sich durch die Veränderungen bei der Tätigkeitsnachfrage, beispielsweise durch die digitale Transformation, in anderen Bereichen Arbeitskräfteüberschüsse einstellen.

Vor diesem Hintergrund wächst die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. Einerseits um Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, neue Berufsperspektiven zu geben, andererseits, um einem Mismatch am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Über alle Berufe hinweg wird künftig der Grundsatz gelten, dass sich die Anforderungen an Arbeitsplätze verändern und weiterentwickeln werden. Ursächlich hierfür sind maßgeblich die Digitalisierung und die wachsende Bedeutung der Künstlichen Intelligenz. 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

Stark regulierende politische Maßnahmen, wie eine gesetzlich verankerte Bildungsteilzeit, 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.

Im Koalitionsvertrag ist die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) mit einem Schwerpunkt auf stärkere Standardisierung und Transparenz von Zertifikaten festgeschrieben. Die bei der Fortsetzung der NWS beschlossenen Maßnahmen sollten unbedingt evaluiert werden, um die Zielerreichung zu steigern. Außerdem darf es keine verpflichtenden „Qualifizierungs- oder Weiterbildungspläne“ geben. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet im Rahmen der NWS die zu Beginn des Jahres 2024 erschienene Nationale Online-Weiterbildungsplattform „mein NOW“ an. Ziel ist es, ein zentrales und niedrigschwelliges Online-Eingangsportal zum Thema berufliche Weiterbildung anzubieten.

Ebenfalls im Koalitionsvertrag enthalten ist die Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung, unter anderem durch Weiterbildungsmentoren. Ziel ist es, lebensbegleitendes Lernen noch transparenter weiterzuentwickeln, was generell zu begrüßen ist. Festzuhalten bleibt aber auch, dass die Weiterbildungsmentoren aus Unternehmenssicht nicht nur positiv bewertet werden, weil sie die Notwendigkeiten und Rahmenbedingungen der Betriebe oft nur unzureichend berücksichtigen. Ein Digitalpakt Weiterbildung und ein Förderprogramm zur digitalen Teilhabe sind positiv zu bewerten.

Das sogenannte Herrenberg-Urteil zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Honorardozenten hat zu großer Verunsicherung geführt. Die Übergangsregelung, befristet bis 31. Dezember 2026, schafft kurzfristig Planungs- und Rechtssicherheit für Träger und Dozenten, auch wenn das zweite Zustimmungserfordernis der oder des Honorardozenten Monate oder Jahre nach Vertragsschluss kritisch zu sehen ist. Um zu einer langfristigen Lösung zu kommen, muss der seit Sommer 2024 geführte Prozess der Fachgespräche zwischen Bundesarbeitsministerium, Deutscher Rentenversicherung Bund und betroffenen Trägern und Verbänden zielführend fortgesetzt werden.

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 wurde auf Bundesebene das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung („Weiterbildungsgesetz“) beschlossen. Im Bereich der Weiterbildung wurden insbesondere das neue Instrument eines Qualifizierungsgeldes eingeführt und dabei befristet auch die Förderungen von Aufstiegsfortbildungen der ersten Stufe ermöglicht und bei der Beschäftigtenqualifizierung eine Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgröße vorgenommen.

Von der Umsetzung einer Bildungs(teil)zeit ist weiterhin abzusehen. Die Bildungs(teil)zeit wäre sowohl aufgrund der Ausgestaltung als auch bezüglich der unklaren Finanzierung höchst problematisch und 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 ist.

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 zu nutzen. Die Entwicklung ist in diesem Bereich als sehr positiv zu bewerten. Bei den 50- bis 64-Jährigen ist im Zeitraum von 2007 bis 2020 ein durchgängiger Zuwachs in den Teilnahmequoten an Weiterbildung zu verzeichnen. So ist die Weiterbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe im genannten Zeitraum von 34 auf 54 Prozent gestiegen. 2022 blieb die Weiterbildungsbeteiligung unverändert. Der 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 und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ (auch „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ genannt) wurde für Geringqualifizierte ein Anspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses geschaffen. Die Förderung richtet sich an Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder „wieder ungelernte“ Beschäftigte. 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

In Anbetracht des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels gilt es, alle vorhandenen Potenziale bestmöglich zu fördern. Gleichzeitig müssen wir geflüchteten Menschen, die voraussichtlich mittel- oder längerfristig hierbleiben werden, eine Perspektive bieten. Häufig haben Geflüchtete aus bestimmten Herkunftstaaten (beispielsweise Syrien, Afghanistan,

Irak, Iran, Eritrea, Somalia, Nigeria und Pakistan) einen aus deutscher Perspektive niedrigen Bildungsabschluss. Die Aus- und Weiterbildung dieser Personengruppen wird daher weiter und langfristig an Bedeutung gewinnen.

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 berufsbezogene 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 Jahr 2024 verlängerten und aktualisierten „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 2023 vorgelegten elften Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hervorgeht, haben sich im Jahr 2022 93 Prozent aller Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung engagiert. Die Weiterbildungsaktivität ist damit im Vergleich zum Jahr 2019 gestiegen und hat einen Höchststand erreicht. Insgesamt investierten die Unternehmen im Jahr 2022 in Deutschland knapp 46 Milliarden Euro in Weiterbildung, das sind knapp 12 Prozent mehr als 2019.

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. Die KOFA-Studie 1/2024 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) analysiert die Weiterbildungskultur in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Weiterbildungskultur umfasst Einstellungen und Werte zur Lernkultur, die Partizipation der Mitarbeitenden und die betrieblichen Rahmenbedingungen für Weiterbildung. Somit beschreibt der Begriff der Weiterbildungskultur auch den Stellenwert, den das Lernen im Unternehmen innehat. KMU pflegen eine ausgeprägte Weiterbildungskultur, die ähnlich intensiv gelebt wird wie in Großunternehmen.

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 externe Einheiten wie das ServiceCenter Ausbildung- und Personalentwicklung von bayme vbm Hilfe zur Selbsthilfe beim Weiterbildungsmanagement 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 ein überproportionaler Abzug der Weiterbildungskosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von beispielsweise 120 Prozent vorgesehen werden. Bei Arbeitgebern würde das zu einem höheren Betriebsausgabenabzug führen, bei Arbeitnehmern zu höherer Anrechnung als Werbungskosten. Das wäre ein unbürokratischer Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft.

Im Rahmen des Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) wird ein Verfahren zur Feststellung beruflicher Handlungsfähigkeit eingeführt. Die Regelungen zum Feststellungsverfahren gelten seit dem 01. Januar 2025. Die Nutzung des Angebotes sollte evaluiert werden.

Der Ausbau der digitalen Kompetenzen muss, auch vor dem Hintergrund neuer KI-Anwendungen, weiterhin gefördert werden. Die Politik darf nicht nachlassen und ist gefordert, auch weiterhin Digitalkompetenz in der Weiterbildung zu forcieren und die notwendige Anschubfinanzierung für neue Formen zu leisten, wie es z. B. im Projekt „Netzwerk Q 4.0“ bereits umgesetzt wird. Das gemeinsame Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft wird vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) gefördert. 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 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 Qualifizierungschancengesetz und das Arbeit-von-Morgen-Gesetz bieten ein breites Portfolio an Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Im Zuge des Weiterbildungsgesetzgebungsverfahrens wurde auch eine Reform der Beschäftigtenförderung § 82 SGB III erwirkt. Es kam zu einer Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgröße, es wurden feste Fördersätze eingeführt und Sondertatbestände für erhöhte Fördersätze gestrichen. Weiterbildungsmaßnahmen sind nun unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße förderfähig. Ebenfalls wurde die Möglichkeit zur Förderung von Vorschalt-Grundkursen in Deutsch, Mathematik sowie IT geschaffen. Nicht zuletzt wurde Mitte des Jahres 2024 das Qualifizierungsgeld eingeführt. Dies ist eine Entgeltersatzleistung in Höhe von 60 (beziehungsweise 67) Prozent der Nettoentgeltdifferenz, welche durch die Teilnahme an der Weiterbildung entsteht. Einen Überblick über bestehende Förderoptionen bietet der vbw Leitfaden „Berufliche Weiterbildung – Förderoptionen für Unternehmen“. 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 60 Unterrichtseinheiten gesenkt 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. 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 Gut-scheinverfahren muss angepasst werden. Darüber hinaus ist der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsoptionen auszubauen.

Wesentliche Triebfeder für die Inanspruchnahme der Förderleistung sind aber eine proak-tive Vermittlung und intensive Beratung der Betriebe. Daher gewinnt die Qualifizierungs-beratung 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 Qualifizie-rungsberatung des Arbeitgeber-Services. Weiter vorangetrieben werden muss auch die bessere Vernetzung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen (BA) und Bildungsbera-tung 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 Bera-tungsschwerpunkte 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 auch KURSNET fort-laufend weiterentwickelt und optimiert werden.

Es gilt, Anpassungsqualifizierungen verstärkt zu nutzen. Stärkere Berücksichtigung sollte bei der Sicherung des Fachkräfte- 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 Berufs- und Studienorientierung haben sich in den letzten Jahren konti-nuierlich 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 beim 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 Fachkräftesicherung FKS+

Die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+* ist Teil der *Initiative Fachkräftesicherung FKS+*, die im Oktober 2018 von der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und der Bayerischen Staatsregierung ins Leben gerufen wurde. Zentrale Aufgabe der *Taskforce FKS+* ist es, Unternehmen in ganz Bayern zielgerichtet und kostenfrei bei der Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung zu unterstützen. Das Projekt wird von der vbw und dem Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie gefördert.

Die *Taskforce FKS+* unterstützt mit insgesamt sieben regionalen und vier zentralen Projektkoordinatoren alle bayerischen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe und Branchenzugehörigkeit in folgenden Bereichen: Individuelle Bedarfsanalyse, Qualifizierung von Beschäftigten, Beratung zu Förderinstrumenten, Unterstützung bei der Personalgewinnung aus dem Inland, Unterstützung bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland, Integration von Geflüchteten sowie Digitalisierung und Arbeiten 4.0. Die *Taskforce FKS+* bietet zudem kostenfreie Online-Veranstaltungen zu verschiedenen Themen an.

Seit Projektbeginn hatte die *Taskforce FKS+* insgesamt über 30.000 Unternehmenskontakte. 1.700 Unternehmen haben bei der *Taskforce FKS+* Anfragen zu den Themen Weiterbildung und Qualifizierung gestellt. Die Anfragen bezogen sich auf knapp 9.000 zu qualifizierende Mitarbeiter.

qualify+(BY)

Am 01. Mai 2024 ist das Projekt *qualify+(BY)* im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung FKS+ gestartet. *qualify+(BY)* ist ein praxisnahes Konzept zur Sicherung von Arbeits- und Fachkräften, das gezielt auf die Herausforderungen vieler Unternehmen eingeht – insbesondere auf fehlende Kapazitäten zur Qualifizierung bestehender sowie neuer Mitarbeitenden mit Zuwanderungsgeschichte. Das Projekt verfolgt einen zweifachen Ansatz: Einerseits werden arbeitslose und arbeitssuchende Personen für Helfertätigkeiten in den Branchen Lagerlogistik, Einzelhandel, Metall sowie Hotel- und Gastronomie qualifiziert und auf den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt vorbereitet. Andererseits unterstützt *qualify+(BY)* Unternehmen dabei, ungelernte Mitarbeitende zur Fachkraft weiterzubilden. Bei dem modularen Konzept werden die Teilnehmenden neben der fachlichen Qualifikation und intensiven Sprachkursen durch einen Lerncoach individuell begleitet. Gefördert wird es von der vbw. Projektpartner sind die Agentur für Arbeit München und das Jobcenter München. Die Umsetzung erfolgt durch die Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH.

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. Das Projekt endet nach derzeitigem Stand am 30. Dezember 2025. Eine neue Förderphase soll anschließen. 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. In bisher acht Staffeln nahmen 431 Frauen aus 102 Unternehmen teil. Aufgrund der weiterhin hohen Nachfrage der Unternehmen wird im Frühjahr 2026 die neunte Staffel starten.

ServiceCenter Ausbildung und Personalentwicklung

Das ServiceCenter Ausbildung und Personalentwicklung der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bietet M+E-spezifische Workshops, mehrtägige Trainingsreihen, praxisorientierte Webinare sowie Inhouse-Schulungen und Erfahrungsaustauschformate an. Allein 2024 wurden rund 4.250 Teilnehmer aus über 690 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. So 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. Die Ausbildungsdauer muss auf mindestens zwei Jahre festgelegt sein. Mit dem neuen Bürgergeld ab Januar 2023 wurde die Geldprämie entfristet.

In Bayern erhält jeder erfolgreiche Absolvent der beruflichen Weiterbildung zum Meister oder zu einem gleichwertigen Abschluss den Meisterbonus der Bayerischen Staatsregierung. Dieser wurde am 14. März 2023 dauerhaft auf 3.000 Euro erhöht.

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* vernetzt hat arbeitsplatznahe Grundbildungsangebote für geringqualifizierte Beschäftigte angeboten. Die Projektlaufzeit endete am 31. Januar 2025.

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 niedrighschwellige Beratung ermöglichen. Von zentraler Bedeutung sind die enge Vernetzung und Zusammenarbeit der regionalen Akteure.

4.5 Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung stärken

Die beiden Qualifizierungswege dürfen aus Sicht der vbw öffentlich nicht gegeneinander ausgespielt werden. Die Grundlage ist die Offenheit der Ausbildungswege. Sowohl

berufliche als auch akademische Bildung bieten vielfältige Chancen. Um die Chancen der beruflichen Bildung noch stärker aufzuzeigen, gilt es, frühzeitig in den Schulen im Rahmen der Berufsorientierung anzusetzen. Eine weitere Herausforderung ist die Steigerung der Wertigkeit der beruflichen Fortbildungsoptionen im Verhältnis zu akademischen Qualifizierungswegen. Zu begrüßen wäre in diesem Zusammenhang, mehr Beispiele beruflich Qualifizierter in die Öffentlichkeit zu tragen. Außerdem ist die berufliche und hochschulische Bildung noch weiter zu verzahnen. Ziel ist die Erhöhung der Akzeptanz der beruflichen Bildung in der Bevölkerung als ein positiv besetzter Karriereeinstieg.

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. 2023 waren bayernweit bereits 8.044 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 52 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 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 Interessententest und weitere hilfreiche Informationen zum Thema akademische Weiterbildung zur Verfügung. Das neue Informationsportal soll einen tagesaktuellen Überblick über die Weiterbildungsangebote der deutschen Hochschulen geben.

Seit Dezember 2024 ist zudem die neue Plattform „www.bayern-weit.de“ online, die alle Angebote und Informationen zur Weiterbildung an den 19 bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Technischen Hochschulen bündelt und Weiterbildungsinteressierte und Personalverantwortliche bei der Suche nach einer passenden Weiterbildung unterstützt. Das Angebot wird in Kooperation mit „hoch & weit“ zur Verfügung gestellt.

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 seit 2021 gezielt akademische Weiterbildungsangebote im technisch-ingenieur-wissenschaftlichen Bereich ausgebaut. Es entstehen hochwertige Zertifikatsangebote an den bayerischen Hochschulen mit einem hohen Qualitätsstandard. Das Projekt wurde 2024 verlängert und inhaltlich auf Zertifikatsangebote im Bereich "Künstliche Intelligenz" erweitert. Im Zeitraum von 2024 bis 2026 werden neun bayerische Hochschulen gefördert. Ingenieure und Techniker können sich hier 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 +49 (0) 89-551 78-278
isabell.stiefel-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 Januar 2026