



Wuppertaler Kreis e.V.

Bundesverband betriebliche Weiterbildung

Weiterbildung und Fachkräfte- sicherung

Praxisberichte und Erfahrungen aus der
Weiterbildung der Wirtschaft

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

**Parlamentarischer Abend
Berlin, 13. Juni 2023**

www.wkr-ev.de

Weiterbildung und Fachkräftesicherung

Positionen des Wuppertaler Kreises

Fachkräfte sichern die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Fachkräftegewinnung, Fachkräfteweiterbildung und Fachkräftebindung sind nicht nur Bestandteile einer verantwortungsvollen, nachhaltigen Unternehmensführung, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Durch eine zukunftsorientierte Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik mit bedarfsorientierten, konkreten Unterstützungsangeboten setzt der Staat die Rahmenbedingungen für die Sicherung und Erweiterung der Fachkräftebasis. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Strukturwandels mit Dekarbonisierung und Digitalisierung sowie der externen Schocks der letzten Jahre herrscht ein zunehmender Mangel an Fach- und Arbeitskräften, der sich laut Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im 1. Quartal 2023 mit 1,75 Mio. offenen Stellen auf Rekordniveau befindet.

Die am 12. Oktober 2022 vom Kabinett beschlossene Fachkräftestrategie setzt hier an und definiert fünf prioritäre Handlungsfelder zur Sicherung der Fachkräftebasis. Diese adressieren auch die betriebliche und berufliche Weiterbildung. Der Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung nimmt hiermit Stellung zu den Zielen und Vorhaben in seinem Arbeitsbereich.

1. Zeitgemäße Ausbildung

Mit dem geplanten Weiterbildungsgesetz entwickeln wir konkrete Maßnahmen und Angebote, die bereits am Anfang des Berufslebens ansetzen. Ein wichtiges Instrument ist die Ausbildungsgarantie für junge Menschen.

Mit der Ausbildungsgarantie ermöglichen wir jedem jungen Menschen ohne Berufsabschluss den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung. Die bereits bestehenden Angebote der Agentur für Arbeit und der Jobcenter werden geschärft und ausgeweitet. Die Angebote schließen sowohl erste Schritte wie eine Berufsberatung und eine praktische Berufsorientierung ein, als auch ganz konkret die Vermittlung in eine Ausbildung und die Förderung der Ausbildung.

Der Wuppertaler Kreis hat stets das duale Berufsausbildungssystem befürwortet und sich für dessen Stärkung eingesetzt. Die betriebliche Ausbildung sichert den Fachkräftenachwuchs und vermittelt durch die Einbettung in den Lernort Unternehmen berufspraktische Qualifikationen. Einer aktuellen Studie zufolge haben im Jahr 2021 jedoch über 47.000 Jugendliche die Schule ohne Ab-

schluss verlassen. Menschen ohne Abschluss haben ein höheres Risiko, in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu landen, denn sie haben kaum eine Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Der Verbesserung der Schnittstelle Schule / Beruf kommt daher eine besondere Bedeutung zu, denn es gilt die Verschwendung wertvoller Fachkräftepotenziale zu verhindern.

Mit dem Regierungsentwurf zum Weiterbildungsgesetz verbessert die Bundesregierung die Berufsorientierung für junge Menschen. Förderinstrumente wie das neue Berufsorientierungspraktikum und die verbesserte Einstiegsqualifizierung können junge Leute in der Orientierungsphase unterstützen und an die Arbeitswelt und ihre Berufsbilder heranzuführen.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt daher das neue Berufsorientierungspraktikum. Es ist ein Instrument, das Heranwachsende bei der beruflichen Orientierung und Berufswahlentscheidung unterstützt. Ein Berufsorientierungspraktikum kann dabei naturgemäß kein Ersatz für eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) sein, stellt jedoch eine niederschwellige sinnvolle Ergänzung dar.

Die Berufsorientierung in Schulen liegt in den Händen der Bundesländer und der Arbeitsagenturen. Ziel muss es sein, allen jungen Menschen nach der Schule möglichst rasch eine Anschlussperspektive für Berufsausbildung oder Studium zu eröffnen und durch ein effektives Monitoring an den Schulen und Koordinierung, Schulabbrüche und unnötige Warteschleifen zu verhindern.

Kritisch sieht der Wuppertaler Kreis die beabsichtigte Ausweitung der Außerbetrieblichen Berufsausbildung. Es besteht bereits ein breites Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten. Für die Initiierung und Einrichtung weiterer außerbetrieblicher Berufsausbildungsstätten besteht kein Bedarf. Vor der Schaffung neuer Angebote bei regionaler Unterversorgung, sollten immer alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, den Ausbildungssuchenden marktgerechte Angebote für eine betriebliche Ausbildung zu unterbreiten.

2. Gezielte Weiterbildung

Die Digitalisierung, der Klimawandel und der demografische Wandel verändern den Arbeitsmarkt maßgeblich. In Zukunft wird der Bedarf an beruflicher Umorientierung und an Job- und Branchenwechsel weiter steigen.

Berufliche Weiterbildung ist eine Investition in die Zukunft und der Schlüssel, um aktiv und selbstbestimmt im Strukturwandel zu agieren. Unser Ziel ist daher Weiterbildungen stärker zu fördern und so eine Weiterbildungsrepublik zu werden. Dafür braucht es u.a.

- einen niedrighschwelligen Zugang zu Weiterbildungsberatung und -angeboten
- eine Sensibilisierung für Weiterbildungsthemen auf allen Ebenen
- passgenaue Fördermöglichkeiten für Beschäftigte, Arbeitslose und Unternehmen.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt die grundsätzliche Ausrichtung, Weiterbildungen zu stärken. Betriebliche Weiterbildung ist Voraussetzung für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit. Fachkräfte sichern Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Strukturwandel und Transformation erfordern von Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernfähigkeit und Offenheit für Veränderungen. Um den Wandel erfolgreich zu bewältigen, investieren Unternehmen aktiv in Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung. Im Jahr 2020 gaben die Betriebe 41 Mrd. Euro für die Weiterbildung aus, wobei Bildungsangebote im Bereich Digitalisierung im Mittelpunkt standen. Der weit überragende Teil der betrieblichen Weiterbildung ist unternehmensfinanziert.

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

Auch im Bereich der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) existiert bereits ein umfangreiches Angebot. Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz wurde ein Paradigmenwechsel hin zu präventiver Weiterbildung für Beschäftigte vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eingeleitet. Mit dem Ziel, Förderlücken zu schließen und finanzielle Anreize zur beruflichen Qualifizierung zu setzen, hat das Bürgergesetz diese Entwicklung fortgesetzt. Auch das Weiterbildungsgesetz knüpft hier an.

Mit dem Regierungsentwurf zum „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz)“ strebt die Bundesregierung die Verbesserung der Qualifikation von Be-

schäftigten durch eine präventive Weiterbildung an. Ziel ist es, dem Demografie- und Strukturwandel zu begegnen, die Fachkräftebasis zu sichern und berufliche Engpässe zu verhindern. Mit dem Gesetzesvorhaben setzt die Bundesregierung eine zentrale Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag um.

Dieses soll durch die Reform der Weiterbildungsförderung nach § 82 SGB III, die Einführung eines Qualifizierungsgeldes, einer Ausbildungsgarantie sowie der Verlängerung der bestehenden Regelung zur beruflichen Weiterbildung während Kurzarbeit erreicht werden.

Komplizierte Beschäftigtenförderung vereinfachen

Der bereits stark fragmentierten und komplexen Förderkulisse in der Weiterbildung weitere Förderinstrumente hinzuzufügen, ist der falsche Weg, um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu steigern und ungleiche Zugangschancen abzubauen. Das Förderinstrumentarium im Weiterbildungssystem ist bereits durch eine Vielzahl an rechtlichen Bestimmungen und immer neuen Incentivierungen gekennzeichnet. Als neues Förderinstrument soll nun das Qualifizierungsgeld eingeführt werden. Es ist geplant, das Qualifizierungsgeld als Entgeltersatzleistung an die Beschäftigten auszuzahlen, deren Arbeitsplatz durch den Strukturwandel bedroht ist, bei denen Weiterbildung jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen kann.

Der Wuppertaler Kreis spricht sich gegen die Einführung eines Qualifizierungsgeldes aus. Anspruch des Gesetzgebers bei der Modernisierung der Regelungen des § 82 SGB III war es, die durch die Vielzahl bestehender Fördervarianten, Fördersätze und Fallkonstellationen bedingte Komplexität der Förderkulisse zu reduzieren und damit die Akzeptanz der Beschäftigtenqualifizierung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung zu erhöhen. Diesem Anspruch wird der vorliegende Regierungsentwurf nicht gerecht. Vielmehr wird die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Einführung eines Qualifizierungsgeldes weiter verkompliziert. Durch die allgemeiner gefassten Fördervoraussetzungen wird auf die Begrenzung der Qualifizierung auf Personen, die vom Strukturwandel betroffen sind, und Weiterbildungen in Engpassberufen beim Qualifizierungsgeld verzichtet. Damit steigt der Kreis der Anspruchsberechtigten.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt Vereinfachungen wie die Festschreibung der Fördersätze ohne Auswahlermessen, die Pauschalierung der Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse und Zuschüsse zu den Lehrgangskosten und die Streichung von Sondertatbeständen. Gleichzeitig kritisiert er, dass die Reduzierung der Staffelung nach Betriebsgrößen im Regierungsentwurf wieder gestrichen worden ist und mit der Einführung des neuen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentes Qualifizierungsgeld mehr Komplexität entsteht.

Die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen für Beschäftigte, die berufliche

Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, wird bereits durch den bestehenden § 82 SGB III abgedeckt.

Keine Notwendigkeit für die Einführung eines Qualifizierungsgeldes

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

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

Eine überraschende Fördervoraussetzung für das Qualifizierungsgeld ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder eines betriebsbezogenen Tarifvertrages. Die Verknüpfung eines arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentes mit tarifpolitischen Vorgaben ist eine nicht sachgemäße Einmischung in die Tarifautonomie. Sie schließt ferner einen erheblichen Anteil von Klein- und Mittelbetrieben von der Förderung aus, die aus verschiedensten Gründen nicht tarifgebunden sind und auch keine Betriebsvereinbarung abschließen können. Da hilft es auch nicht, dass der Referentenentwurf den Erfüllungsaufwand dieser tarifpolitischen Vorgaben für die Wirtschaft in der Begründung pauschal mit realitätsfernen zwei Stunden ansetzt.

Insgesamt erhöht der Gesetzentwurf die Komplexität der Förderkulisse. Insbesondere das neue Qualifizierungsgeld erhöht den Bürokratieaufwand der Unternehmen, ist wenig praktikabel und mit zahlreichen Verpflichtungen versehen nicht attraktiv. Für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte enthält das geplante Weiterbildungsgesetz hingegen noch nicht genug Unterstützungsangebote, um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu steigern und ungleiche Zugangschancen abzubauen.

Mehr niedrigschwellige Bildungs- und Unterstützungsangebote

Beschäftigte, Arbeitslose und Unternehmen benötigen passgenaue Fördermöglichkeiten. Förderlücken bestehen in der Förderung der Mobilität von Auszubildenden und Berufseinsteigern, flexiblere Einstiegsqualifizierung und mehr ausbildungsbegleitende Hilfen. Der Zugang von Bildungsfernen, Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten zu beruflicher Qualifizierung und die Integration in den Arbeitsmarkt erfordert niederschwellige Angebote. Es bedarf mehr Teilqualifizierungs-

angeboten sowie modularer Bildungsangebote für Lernentwöhnte und mittelständische Unternehmen, die nicht die personellen Ressourcen haben, längere Abwesenheitszeiten von Beschäftigten zu organisieren und zu finanzieren. Bürokratische Auflagen in der Dokumentation und Stundenabrechnung erschweren ferner den Bildungsträgern ihre Arbeit z.B. in der assistierten Ausbildung.

Positiv hervorzuheben ist, dass das Vorhaben einer Bildungs(teil)zeit in der noch im Referentenentwurf enthaltenen Fassung nicht mehr Teil des Weiterbildungsgesetzes ist. Die Regelungen zur Einführung einer Bildungs(teil)zeit soll mit einem zweiten Weiterbildungsgesetz nachgeholt werden. Dort, wo der Arbeitgeber Beschäftigten keine adäquaten Weiterbildungsangebote unterbreiten kann, ist das Angebot der Förderung individueller Weiterbildungsaktivitäten sinnvoll und wird vom Wuppertaler Kreis begrüßt. Dies sollte jedoch nur dort der Fall sein, wo Förderlücken existieren und Beschäftigte auf Grund von finanziellen oder persönlichen Hemmnissen keinen Zugang zu Weiterbildungsangeboten haben, welche Bildungskarrieren verbessern und die Arbeitsmarktchancen erhöhen.

Abgesehen von diesen Bedarfsfällen tragen nach Auffassung des Wuppertaler Kreises alle Beschäftigten selbst Verantwortung dafür, ihre Qualifikationen aktuell zu halten, weiterzuentwickeln und damit ihre eigene Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) zu erhalten. Der Wuppertaler Kreis hat stets betont, dass es Prämisse der Weiterbildungspolitik sein soll, dieses Prinzip der Eigenverantwortung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zu stärken und zu unterstützen.

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

3. Arbeitspotenziale und Erwerbstätigkeit erhöhen

Die Erwerbstätigkeit hat in Deutschland in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich zugenommen, insbesondere bei Frauen und bei Älteren, bei Menschen mit Migrationshintergrund sowie bei Menschen mit Schwerbehinderungen. Um die Erwerbsbeteiligung weiter zu erhöhen, bedarf es neben attraktiver Arbeitsbedingungen sowie Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten auch verbesserter (gesetzlicher) Rahmenbedingungen.

Der Wuppertaler Kreis befürwortet das mit dem Bürgergeldgesetz eingeführte Förderinstrument der ganzheitlichen Betreuung. Oftmals liegen bei Langzeitarbeitslosen neben der fehlenden beruflichen Arbeitsmarktqualifikation eine Reihe von Beschäftigungshemmnissen im privaten, familiären, sozialen oder finanziellen Umfeld vor, die einer erfolgreichen Integration in den ersten Ar-

beitsmarkt entgegenstehen, seien es prekäre Wohn- und Familienverhältnisse, fehlende Kitaplätze für die Kinder Alleinerziehender, Drogenabhängigkeit oder Überschuldung. Für die Beseitigung dieser Hemmnisse ist ein flankierendes, externes Coaching oftmals unerlässlich. Ganzheitliche Betreuung kann die Teilhabechancen nachhaltig verbessern und eine Beschäftigungsfähigkeit erreichen.

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

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

4. Verbesserung der Arbeitsqualität und Wandel der Arbeitskultur

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

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

Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur schafft dabei den "Sense of Ownership": Mitarbeiter fühlen sich verantwortlich und haben den Willen, betriebswirtschaftliche Projekte zu den-

ken und voranzubringen, als wäre es ihr Unternehmen. Langfristig werden am Markt nur Betriebe überleben, die eine solche Unternehmenskultur zu etablieren verstehen. Dies kann und muss in der unternehmerischen Verantwortung liegen.

Betriebliche Weiterbildung muss bei den Beschäftigten und den Unternehmen noch mehr als Chance und weniger als Belastung verstanden werden. Dies zu kommunizieren, ist eine gemeinsame Anstrengung aller Arbeitsmarktakteure.

Die Sensibilisierung für lebenslanges Lernen als Errungenschaft in der persönlichen Entwicklung und die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten ist ein Kernanliegen des Wuppertaler Kreises.

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

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

Der Wuppertaler Kreis hat mehrfach darauf hingewiesen, dass sich Weiterbildungspolitik an dem ordnungspolitischen Grundprinzip orientieren muss, dass der private Markt für Weiterbildungsdienstleistungen von weiterbildungspolitischen Überlegungen nicht beeinträchtigt bzw. durch Überregulierung belastet werden darf. Staatliches Handeln im Bereich der Weiterbildung sollte sich deshalb aus Sicht des Wuppertaler Kreises auf die in öffentlicher Verantwortung liegenden Segmente wie Arbeitsmarktpolitik sowie die allgemeinbildenden Bereiche konzentrieren. Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist weiter zu bedenken, dass Beitragsmittel der Arbeitslosenversicherung nicht sachfremd verwendet werden dürfen, d.h. es sollte eine klare Begrenzung auf die Abwendung von drohender Arbeitslosigkeit eingehalten werden.

5. *Moderne Einwanderungspolitik und Reduzierung der Abwanderung*

Am 1. März 2020 trat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft, das den rechtlichen Rahmen für die Einwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten deutlich erweitert hat. Die Möglichkeiten für akademische und beruflich qualifizierte Fachkräfte sind nun weitestgehend gleich. Dennoch sind weitere Maßnahmen nötig, um die Fachkräfteeinwanderung zu stärken und den Bedarf an Fach- und Arbeitskräften in Deutschland zu decken.

Mit der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes soll es künftig in bestimmten Berufen möglich sein – bei Berufserfahrung, einem ausländischen Berufs- oder Hochschulabschluss und einem Arbeitsvertrag mit ausreichend hohem Gehalt – ohne einen in Deutschland anerkannten Abschluss als Fachkraft tätig zu werden. Zukünftig muss außerdem kein Zusammenhang mehr zwischen dem in Deutschland anerkannten Abschluss und der ausgeübten Tätigkeit vorliegen: Wer Fachkraft ist, soll künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben können.

Zusätzlich sollen das Anerkennungsverfahren vereinfacht und verbesserte Möglichkeiten geschaffen werden, um das Anerkennungsverfahren in bestimmten Fällen auch vom Inland aus zu betreiben. Beispielsweise können geeignete Betriebe im Rahmen von Anerkennungspartnerschaften Personen mit einem ausländischen Abschluss beschäftigen und das Anerkennungsverfahren binnen von drei Jahren nach Beschäftigungsaufnahme nachholen.

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

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung strebt die Bundesregierung die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Einwanderung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten an. Damit soll das am 1. März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), welches die quantitativen Erwartungen an die Stimulierung der Erwerbsmigration nicht erfüllt hat, reformiert werden. Bildungs- und Erwerbsmigration nach Deutschland soll vereinfacht und mehr Arbeits- und Fachkräfte zu einer Einwanderung nach Deutschland zu motiviert werden.

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

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

Nach Auffassung des Wuppertaler Kreises gehen die Regelungen jedoch nicht weit genug. Unternehmen, die ausländische Fachkräfte gewinnen wollen, benötigen Planungssicherheit. Dies schließt ein, dass der Zeitraum, innerhalb dessen eine Fachkraft ein Visum zur Einreise nach Deutschland erhält, einen Anerkennungsbescheid über die im Ausland erworbene Berufsqualifikation, ggf. eine Nachqualifizierung bei einem Weiterbildungsträger erfolgreich absolviert und eine Arbeitserlaubnis zur Aufnahme der qualifizierten Beschäftigung erhält, kalkulierbar ist und der Ausgang des Verfahrens in der Mehrzahl der Fälle auch den Erwartungen von Fachkraft und Arbeitgeber entspricht. Einem KMU ist es kaum vermittelbar, dass dieser Prozess der Erwerbsmigration bis zu zwei Jahre Zeit in Anspruch nimmt. Auch die Bildungsträger, die Anpassungsqualifizierungen, Sprachkurse oder Vorbereitungskurse auf Prüfungen anbieten, benötigen mehr Planungssicherheit. Um den Prozess der Fachkräftegewinnung, -einwanderung und -arbeitsmarktintegration zu beschleunigen, müssen bestehende Hemmnisse abgebaut werden:

Digitale Administration vorantreiben

Die Digitalisierung insbesondere beim Austausch von Dokumenten im Rahmen des Aufenthaltsrechts und der beruflichen Anerkennung steht am Anfang. Der Dokumentenaustausch erfolgt überwiegend analog in Papierform. Das stellt die ausländischen Fachkräfte vor Probleme: Die postalische Übermittlung von unterschriebenen Lebensläufen, Apostillen und beglaubigten Zeugnisdokumenten ist zeit- und kostenintensiv. Der digitale Austausch von Dokumenten funktioniert nur in Ausnahmefällen wie bei der elektronischen Übermittlung der Vorabzustimmung der BA zur Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme für zukünftige Mitarbeitende an die deutsche Auslandsvertretung im Rahmen des (kostenpflichtigen) beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Auch hier beteiligen sich längst nicht alle Auslandsvertretungen. Insbesondere der Austausch von Dokumenten zwischen Ausländerbehörden und Botschaften bzw. Konsulaten sollte digitalisiert werden.

Verfahrensbeschleunigung durch Zentralisierung

Die Verfahren in der Fachkräfteeinwanderung dauern zu lange. So liegt die Wartezeit für eine Terminvergabe zur Beantragung eines Visums zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Durchschnitt aktuell bei 12 Monaten. Aufgrund der hohen Terminnachfrage und langen Wartezeiten

wird Antragstellern die Durchführung des kostenpflichtigen beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a AufenthG. empfohlen.

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

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

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

Angebot von Deutschsprachkursen im Herkunftsland

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

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

Berücksichtigt man, dass die Weiterbildungslandschaft beschleunigt durch die Pandemie eine digitale Transformation durchlaufen hat und heute digitale Angebote in der Vermittlung von fach- und

branchenspezifischen Kenntnissen bereits den größten Marktanteil haben, sind auch virtuelle Sprachkursangebote ohne Präsenzpersonal im Herkunftsland längst eine Option.

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

Den Wandel zu einer Willkommens- und Bleibekultur fördern

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

Bei internationalen Fachkräften befindet sich Deutschland in einem globalen Wettbewerb mit anderen Weltregionen, die (ebenfalls händeringend) Fachkräfte suchen. Deutschland braucht neben einer Willkommenskultur auch eine Bleibekultur. Es wäre wünschenswert, wenn für Erwerbsmigranten eigene Welcome Points als regionale Anlaufstellen geschaffen würden, die eine Verwaltungskultur leben, die Erwerbszuwanderung begrüßt und fördert und den Fachkräften und deren Familienangehörigen mit entsprechender Wertschätzung und Serviceorientierung begegnet.

Fazit aus Sicht des Wuppertaler Kreises

Die in der Fachkräftestrategie der Bundesregierung festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen enthalten für die betriebliche Weiterbildung insgesamt einige positive Aspekte. Insbesondere die erweiterten Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Qualifizierung können dazu beitragen, mögliche Hindernisse zu beseitigen.

Insbesondere begrüßt der Wuppertaler Kreis sehr, dass die Fachkräftestrategie keine Ansatzpunkte erkennen lässt, den Weiterbildungsmarkt zu regulieren oder durch konkrete staatliche Einflussnahme über z.B. ausgeweitete Akkreditierungs- oder Zertifizierungsinstrumente – verbunden mit einem individuellen Recht auf Weiterbildung – einzugrenzen.

Der Wuppertaler Kreis hatte sich in der Vergangenheit mehrfach sehr deutlich gegen entsprechende Argumentationslinien ausgesprochen. Der Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen ist überwiegend von kleinen und mittelgroßen Unternehmen geprägt, die ihre Dienstleistungen

unmittelbar für die Personalentwicklungsbedarfe der Unternehmen anbieten. Staatliche Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung, indem z.B. Weiterbildungsinhalte und -umfang nicht am betrieblichen Bedarf festgelegt werden, sondern primär arbeitsmarktpolitische Ziele verfolgen, würden die Innovationsfähigkeit der Unternehmen belasten. Dass diese Überlegungen in der Fachkräftestrategie keine Aufnahme gefunden haben, ist deshalb ein richtiger Schritt.

Gleichwohl ist festzustellen, dass viele der vorgeschlagenen Maßnahmen, insbesondere im Feld der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den betrieblichen Verantwortungsbereich eingreifen. Zur Verantwortung der Unternehmen gehört es selbstverständlich auch, die Finanzierung für ihre personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu übernehmen, denn nur durch Investition in Weiterbildung und Personalentwicklung können Unternehmen ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Über Fördermöglichkeiten für betriebliche Weiterbildung, wie sie z.B. mit dem Qualifizierungsgeld geplant sind, wird der unmittelbare Zusammenhang der betrieblichen Weiterbildung mit den betrieblichen Aufgaben mit arbeitsmarktpolitischen Motiven verwässert.

Bei einer stärkeren finanziellen Förderung wird betriebliche Weiterbildung damit nicht mehr als originäres Aufgabenfeld der unternehmerischen Personalentwicklung verstanden, sondern es besteht die Gefahr, dass die finanzielle Förderung der Weiterbildung die unternehmerische Entscheidung überlagert.

Weiterbildung und Fachkräftesicherung

Praxisberichte und Erfahrungen aus der Weiterbildung der Wirtschaft

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

Erfahrungsberichte von Mitgliedern des Wuppertaler Kreises

- Führungskräfte-Qualifizierung als ein wichtiges Element zur Fachkräfte-Sicherung und der Fachkräfte-Gewinnung
Alexander Gottein, ComTeam AG
- Qualifizierung als Instrument der Fachkräftebindung
Corinna Vogt, Deutsche Bahn, DB Training, Learning & Consulting
- Fachkräfte für Deutschland durch Rekrutierung und Qualifizierung
Katrin Haupt, DEKRA Akademie GmbH
- Fachkräftesicherung: Trainingsangebote für Unternehmen und Organisationen in der Transformation
Mira Bernhart, Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gemeinnützige GmbH.
- Fachkräftegewinnung im Gas- und Wasserfach – Ohne Facharbeiter: innen, Meister: innen und Ingenieur: innen keine Versorgungssicherheit
Dr. Markus Lermen, DVGW Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. – Technischer Verein –
- Mit MINT-Fachkräften in eine erfolgreiche Zukunft – Das Beispiel M + E
Indra Hadel, Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.

Führungskräfte-Qualifizierung als ein wichtiges Element zur Fachkräfte-Sicherung und der Fachkräfte-Gewinnung

Ein Praxisbeispiel...

Während der gesamte deutsche Beratungsmarkt teilweise erfolglos nach Fachkräften sucht, wächst dieses Beispiel-Unternehmen mit über 20plus Prozent pro Jahr, inzwischen nicht nur in Deutschland, sondern global. Als wir 2012 die gemeinsame Arbeit gestartet haben, zählte das Unternehmen 60 Mitarbeiter:innen die vorwiegend in der Beratung tätig waren und es wurde eine mittlere Führungsebene eingezogen.

Es wurde ein Qualifizierungsprogramm aufgesetzt, welches die neuen Führungskräfte befähigen sollte, mit der neuen Rolle zurechtzukommen, die Soft Skills zu stärken und dadurch einen positiven Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit zu leisten. Schon damals standen aber auch drei weitere Ziele im Vordergrund dieser Maßnahme:

1. die DNA der Unternehmenskultur zu stärken und die jungen Führungskräfte zu Botschaftern der Unternehmenskultur zu machen
2. das gemeinsame Führungsverständnis zu stärken
3. die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Führungskräfte zu unterstützen und deren Resilienz zu stärken, weil authentische Führungskräfte nachweislich zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit führen
4. das Netzwerk im wachsenden Unternehmen zu stärken

Vom Vorstand bis zum Teamleiter hat jede der inzwischen über 250 Führungskräfte dieses Qualifizierungs-Programm durchlaufen, ob in Deutschland, Brasilien, China oder – in Zeiten der Pandemie – virtuell.

10 Jahre später beschäftigt das Unternehmen 1200 Mitarbeiter:innen – über 600 davon in Deutschland.

In Sachen Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitgeberattraktivität, Zugehörigkeitsdauer, aber auch in Bezug auf Rentabilität und Wachstum ist das Unternehmen seit Jahren die Benchmark der Branche. Die Mitarbeiterzufriedenheit und die Kundenzufriedenheit sind die beiden wichtigsten Kennzahlen für die Unternehmensleitung. Es wurde herausgearbeitet, dass es die einzigen Kennzahlen sind, die nicht nur die Vergangenheit abbilden, sondern auch Aussagekraft für die zukünftige Entwicklung haben.

Durch die voranschreitende Digitalisierung, den demographischen Wandel und die sich stark veränderte Arbeitswelt im Zuge der „New Work“ Entwicklungen, haben sich die Anforderungen an die Organisationen und damit auch an Ihre Führungskräfte rasant entwickelt. Diese Anforderungen wirken sich laufend und unmittelbar auf unsere Trainingskonzepte aus. Heute sind Themen wie...

- persönliche Resilienz,
- Diversity & Inclusion,
- Remote Workplace Culture,
- Dekarbonisierung der Lieferketten und
- Interkulturelle Kompetenz

wichtige Themen in dieser Führungskräfte-Qualifizierung.

Auch beim Thema Empowerment wird ein verantwortungsvoller und nachhaltiger Ansatz verfolgt. Selbstverständlich werden auch hier Führungskräfte qualifiziert, allerdings beschäftigen wir uns heute gemeinsam mit der Frage, wie große Teile dieser Qualifizierung auch an Mitarbeiter:innen vermittelt werden können, die keine Führungsaufgabe haben – auch um Ihrerseits gesund und verantwortungsvoll mit ihrer empowernden Rolle umgehen zu können.

Dieses Praxisbeispiel ist zwar besonders eindrucksvoll, bildet aber keineswegs die Ausnahme. Kleinunternehmer, mittelständische Familienorganisationen und DAX-Konzerne; längst haben Unternehmen erkannt, dass verantwortungsvolle Führungskräfte, deren Handeln auf Wertschätzung basiert und die achtsam mit den Menschen, den Themen und sich selbst umgehen, ein wesentlicher Faktor für eine positive Unternehmenskultur sind. Diese wiederum liefert nachweislich einen wichtigen Wettbewerbsvorteil – sowohl bei der Fachkräfte-Gewinnung, als auch bei der Fachkräfte-Sicherung.

Unternehmen, die im Krisenmodus ihre Weiterbildungsbudgets streichen sind äußerst selten geworden; dabei gäbe es ausreichend Krisen, um dies zu rechtfertigen.

Gemeinsam mit qualifizierten Beratungsunternehmen und Weiterbildungsdienstleistern gestalten moderne Unternehmen ihre Qualifizierungsprozesse proaktiv und etablieren lebenslanges Lernen auf allen Ebenen. Das sichert einerseits Flexibilität, die in Zeiten rasanten Strukturwandels ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist, bildet aber andererseits die Grundlage, um qualifizierte Arbeitskräfte gewinnen und auch halten zu können. Dies ist im Kerninteresse jeder unternehmerischen Tätigkeit.

Die betriebliche Weiterbildung generell und die Führungskräfte-Qualifizierung im Speziellen, sind äußerst effizient darin, sich an die Herausforderungen der Menschen und der Organisationen flexibel anzupassen. Private Weiterbildungsdienstleister bieten heute ein breites Spektrum an Beratungsdienstleistungen für alle Wachstumsphasen der Unternehmen an und verfügen über das spezifische Markt- und Branchen-Know-How, um im Schulterschluss mit ihren Kunden passgenaue

und schnelle Lösungen zu entwickeln. Zukunftsorientierte deutsche Unternehmerschaft und ein flexibel funktionierender Weiterbildungsmarkt sind die beiden Säulen, auf denen diese Effizienz basiert. Wenn die politischen Rahmenbedingungen stimmen, ist mir um die Zukunft der deutschen Wirtschaft daher nicht bange.

Kontakt

ComTeam AG | Academy + Consulting
Erlkamer Straße 4
83607 Holzkirchen, Deutschland
Tel: 08022 96660
www.comteamgroup.com

Alexander Gottein
Vorstand ComTeam AG
a.gottein@comteamgroup.com

Qualifizierung als Instrument zur Fachkräftebindung

Der Fachkräftemangel ist in Deutschland mittlerweile durch eine steigende Zahl an Engpassberufen sowie eine zunehmende durchschnittliche Vakanzzeit in allen Berufsgruppen spürbar. Die Nachbesetzungszeiten für bestimmte Berufsgruppen und Job-Profile sind deutlich verlängert und auch die Nachführung von Auszubildenden wird schwieriger. Es ist abzusehen, dass sich dieser Trend mit Blick auf den demografischen Wandel langfristig weiter verstärken wird. Auch für die Deutsche Bahn stellt sich die Situation kritisch dar. Um eine zuverlässige Bahn-Infrastruktur und -mobilität bereitzustellen und damit die Starke Schiene langfristig zu sichern, braucht es ein hohes Maß an qualifiziertem Personal. So sucht die DB auch in diesem Jahr 25.000 neue Mitarbeitende, mit den unterschiedlichsten Interessen, Fähigkeiten und Spezialisierungen.

Neben der Fachkräftegewinnung steht jedoch auch die Mitarbeitendenbindung und Fluktuationsreduzierung im zentralen Mittelpunkt unserer Personalarbeit. Denn nur so können wir dringend benötigte Fachkräfte langfristig für die Deutsche Bahn gewinnen.

Betriebliche Qualifizierung als Schlüssel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

Der erhöhte Personalbedarf der DB zieht einen erhöhten Qualifizierungsbedarf nach sich. Dieser kann jedoch nur gedeckt werden, wenn wir das Lernen ganzheitlich denken, u.a. bei den Angeboten, den Formaten, der Digitalisierung und bei den Lernenden. Dafür braucht es eine aktive Auseinandersetzung mit der Thematik. Diesem Bedarf kommen wir nach, indem wir das Thema Qualifizierung ganz oben auf die Agenda setzen. Wie genau das aussieht, dafür habe ich heute zwei Beispiele aus der Arbeitspraxis der DB mitgebracht.

Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung stellen wesentliche Stellhebel in der Qualifizierung dar. Mit unserem konzernweiten Programm „*Chance Plus*“ investieren wir massiv in die Ausbildung und den Fachkräfte-Nachwuchs von morgen. Hintergrund ist, dass der Bewerber-Pool diverser als je zuvor ist. Neue Mitarbeitende bringen mitunter sehr unterschiedliche familiäre Hintergründe, Erfahrungswerte sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten mit. Und an diesem Punkt gilt es die Menschen abzuholen. Das Programm „*Chance Plus*“ ist eine 6-12-monatige Einstiegsqualifizierung, die die Teilnehmenden intensiv auf eine Berufsausbildung und den direkten Jobeinstieg bei der DB vorbereitet. Der Schwerpunkt liegt auf kaufmännischen und serviceorientierten Berufen oder auf gewerblich und technisch orientierten Berufen. An insgesamt 9 Standorten bundesweit bietet die Bahn hierfür rund 200 Plätze an.

Aber auch Quereinsteigenden bieten wir eine neue berufliche Heimat und erweitern somit den potenziellen Markt an Fachkräften. Auch diese Zielgruppe wird immer diverser und startet mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen ihren Job bei der Deutschen Bahn. Als moderne Arbeitgeber:in müssen wir hierauf Antworten finden und das Lernen in den unmittelbaren Vordergrund stellen. Dabei geht es nicht nur um Hard-Skills, sondern auch um Soft-Skills. So ist mit „Lernen+“ ein geschäftsfeldübergreifendes Qualifizierungs-Programm entstanden, das DB-Mitarbeitenden zusätzliche kostenfreie Angebote zur Lernunterstützung und zum Spracherwerb ermöglicht. Um die Mitarbeitenden über die fachliche Qualifizierung hinaus noch gezielter zu unterstützen, wird zudem eine sozialpädagogische Begleitung in Form von Beratung, Coaching und Mediation angeboten. Außerdem werden den Teilnehmenden Lern-Coaches für die kontinuierliche Lernbegleitung an die Seite gestellt.

Perspektiven schaffen durch passgenaue Unterstützungsangebote

Neben Patenmodellen zum Wissenstransfer, Sprachangeboten, Fachqualifizierungen und Soft-Skill-Schulungen nutzen wir als DB aber auch die Instrumente, die uns die Politik an die Hand gibt. Ein wichtiger Schlußschluss, schließlich können wir den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nur proaktiv begegnen, wenn die Politik auch die notwendigen Rahmenbedingungen hierfür schafft.

Das Qualifizierungschancengesetz ist eines dieser möglichen Instrumente, um den Wandel aktiv zu gestalten. Das Gesetz ermöglicht uns als Arbeitgeber:in die Ansprache neuer sowie unterschiedlicher Kandidat:innen, um sie für unsere Job-Anforderungen zu qualifizieren und weiterzubilden. Das ist ein wichtiges Unterstützungsinstrument, um den hohen Bedarf an Fachkräften langfristig im Konzern zu sichern.

Hier ein paar Zahlen aus den letzten Jahren, die die positive Bedeutung unterstreichen: 2019 ging das Qualifizierungschancengesetz an den Start und DB weit wurden hierdurch knapp 700 Teilnehmende gefördert. 2020 lag diese Zahl bei etwas über 1000; 2021 waren es schon über 1600 Teilnehmende im DB-Konzern und im vergangenen Jahr bereits mehr als 2000 Teilnehmende – Tendenz steigend!

Diese Zahlen zeigen eindrücklich, dass eine Investition in Qualifizierung immer auch eine Investition in die Zukunft ist. Mit der staatlichen Förderung unterstützt das Qualifizierungschancengesetz Unternehmen wie die Deutsche Bahn dabei, neue Zielgruppen für sich zu entdecken und gleichzeitig seiner sozialen und gesellschaftspolitischen Verantwortung als Arbeitgeber:in nachzukommen. Das bedarf allerdings auch der aktiven Auseinandersetzung und geht nicht einfach nebenbei.

Zum Abschluss möchte ich uns alle dazu aufrufen, Möglichkeiten – wie diese am heutigen Abend – zu nutzen und immer wieder in den gemeinsamen Diskurs zu gehen. Große Herausforderungen wie der zunehmende Fachkräftemangel können nur gemeinsam bewältigt werden. Hierfür braucht es Politik, Wirtschaft und Verbände wie den Wuppertaler Kreis, um gemeinsame Lösungen zu finden und an diesen zu arbeiten. Denn nur dann kann der Wirtschaftsstandort Deutschland auch langfristig eine attraktive Perspektive für Fachkräfte bieten.

Kontakt:

Deutsche Bahn AG
DB Training, Learning & Consulting
Solmsstr. 8-18
60486 Frankfurt a. Main
Tel: (069) 26 5 -30 010
www.deutschebahn.com

Corinna Vogt
Geschäftsleiterin DB Training (HD.L)
corinna.vogt@deutschebahn.com

Fachkräfte für Deutschland durch Rekrutierung und Qualifizierung

Arbeitsmarkt im Wandel

Der Arbeitsmarkt in Deutschland verändert sich. Das ist nicht neu. Die gerade veröffentlichte Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit belegt, dass der Druck auf den Arbeitsmarkt auch im Jahr 2022 deutlich gestiegen ist. In 200 von 1200 bewerteten Berufen wurden Engpässe festgestellt, damit in 52 mehr als im Vorjahr. Durch Digitalisierung insbesondere im Handel und der Verlagsbranche werden Arbeitskräfte frei – siehe Karstadt oder auch Gruner + Jahr, an anderer Stelle geraten Unternehmen in Existenznot aufgrund des demographischen Wandels, der einen Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewirkt. Betroffen sind Pflege- sowie Kinderbetreuungseinrichtungen, Transportlogistik, Kfz-Handwerk und IT-Berufe. Diesem Mismatch bei gleichzeitigem Arbeitsplatzabbau und Fach- und Arbeitskräftemangel gilt es zu begegnen.

Bildungsunternehmen sind also vor die Herausforderung gestellt, Menschen auf diesen Wandel vorzubereiten und unter Umständen für ganz neue Tätigkeiten zu qualifizieren. Außerdem braucht Deutschland insbesondere für Unternehmen und Organisationen, die der sogenannten kritischen Infrastruktur zugerechnet werden, Arbeitskräfte. Es geht hier nicht mehr nur um ausreichendes Personal, sondern um die Aufrechterhaltung unserer Lieferketten, unseres Gesundheitssystems, sozialer Einrichtungen aller Art und last but not least um die Machbarkeit der deutschen Energiewende. Alternative Energiegewinnung braucht Know-how und Menschen, die diese umsetzen.

Arbeitskräftepotenziale im Inland konsequent erschließen

Eine Wahrheit ist aber auch, dass die Unternehmen nicht alle Menschen in Transformation und Strukturwandel mitnehmen können. Ca. 1 Million Menschen sind länger als ein Jahr arbeitslos. Für sie braucht es passgenaue Programme, um eine gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Natürlich gibt es auch hier noch Potenzial. Und deshalb dürfen wir auch nichts unversucht lassen, auch Personen, die lange arbeitslos waren, wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dafür sind kreative Ansätze notwendig, die Motivation und Selbstvertrauen fördern. Ein Beispiel dafür ist ein Innovationsprojekt, das wir gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Oberberg entwickelt haben. *Einfach. Digital. Genial!* – ein Lernprogramm für den niederschweligen Einstieg in eine digitalisierte Welt. In einer ländlichen Region ermöglicht das Programm den Zugang zu digitalen Lernmodulen. Die Teilnehmenden kommen in unsere Räume oder lernen zu Hause. Die notwendige Ausstattung wird gestellt. Um potenzielle Teilnehmende zu gewinnen, gibt es keine trockene Informationsveranstaltung, sondern die Einladung, bei Kaffee und Kuchen erste Eindrücke zu sammeln.

Für weitere Informationen hierzu siehe www.dekra-akademie.de/digital-unterwegs

Arbeitsmigration: Wir brauchen Menschen aus anderen Ländern

Daniel Terzenbach, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, hat es zu verschiedenen Anlässen thematisiert: Jährlich verlassen 900.000 Arbeitskräfte Deutschland. Der vielbeschworene demographische Wandel tut ein weiteres, um den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften aus Deutschland allein heraus nicht mehr decken zu können.

Seit bald zehn Jahren beschäftigt sich DEKRA mit der Rekrutierung und Qualifizierung von Menschen im Ausland – bislang Pflegefachkräfte für die Kranken- und Altenpflege. In dieser Zeit haben wir ca. 4.500 Fachkräfte an deutsche Arbeitgeber vermittelt. Wir gewinnen Menschen, bilden sie aus – inklusive des benötigten Sprachniveaus, und ermöglichen eine legale Einwanderung. Sie kommen aus Albanien, Serbien, dem Kosovo, Nordmazedonien, aber auch aus Brasilien und Tunesien.

Das Modell basiert auf einer langfristigen Personalplanung. Denn es braucht viel Zeit: für die Ausbildung, um die Sprache zu lernen und für die vielen bürokratischen Hürden.

Deutschland tut sich schwer, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu vereinfachen. Der Referenzrahmen für eine Anerkennung als Fachkraft und somit für ein dauerhaftes Bleiberecht, ist der Vergleichsberuf oder das Studium in Deutschland. Das wird sich auch durch die vorgesehenen ambitionierten Änderungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nicht ändern. Regulierte Berufe wie Pflegefachkraft oder Erzieher(m/w/d) bedürfen einer Berufsankennung und einer Berufszulassung. Dahinter verbergen sich föderalistisch geprägte Anerkennungsverfahren mit unterschiedlichsten Prüfabläufen auf Bundesland-, schlimmstenfalls auf Bezirksregierungsebene.

Zudem werden neben den B2 Sprachzertifikaten ab dem kommenden Jahr Fachsprachprüfungen in den Bundesländern eingeführt. Das Argument für diese Prüfungen je Bundesland: Das Sprachniveau der neu angekommenen Pflegekraft sei auf Station nicht ausreichend. Man führt also eine neue Prüfung ein, statt an den Wurzeln des Übels zu arbeiten! Ausreisewillige Menschen warten nach Erwerb des Sprachzertifikats im Heimatland mehrere Monate, im schlimmsten Fall ein Jahr bis zum Erhalt des Visums. Bis dahin wird das Gelernte unter Umständen wieder vergessen.

Statt also den Visumsprozess zu beschleunigen, werden neue Hürden aufgebaut, um den Fachkräftebedarf in der Pflege zu lösen. DEKRA unterrichtet in dieser Wartezeit weiter, fördert die Fachsprache und versucht somit einen Abbruch zu verhindern. Die Investition in die Ausbildung und das Risiko obliegt bis zur Einreise bei der Bildungsinstitution, denn die Arbeitgeber sind in der Regel nicht bereit, eine Vorfinanzierung zu übernehmen. Sie sind sich darüber im Klaren, dass es bis zur tatsächlichen Einreise zu Zweifeln, Frustrationen und somit zum Verbleib im Heimatland kommen kann.

Ein weiteres Problem ergibt sich bei Tätigkeiten, die weder reguliert noch mit einem IHK- oder HWK-Abschluss vergleichbar sind und in Deutschland durch eine Zusatzqualifizierung ausgeübt werden können. Als Beispiel seien Schweißer(m/w/d) oder Werkstoffprüfer(m/w/d) genannt. Gibt es keinen Referenzberuf, so kann keine Gleichwertigkeitsprüfung der vorhandenen Kompetenzen oder Fähigkeiten vorgenommen werden. Eine Einreise zum Zwecke der Qualifizierung nach Aufenthaltsgesetz wäre möglich – jedoch fehlt der Zielberuf, um eine Gleichwertigkeit als Fachkraft erlangen zu können.

Kraftfahrer(m/w/d) aus Drittstaaten haben es einfacher: DEKRA schult zukünftig bis zum Sprachniveau B1 im Herkunftsland, bereitet die notwendigen Ausreisepapiere vor und vermittelt an Speditionen in Deutschland. Hier angekommen muss das Unternehmen allerdings bereit sein, für die Zeit der beschleunigten Grundqualifikation (140 Unterrichtsstunden) neue Mitarbeitende unter Fortzahlung des Gehaltes freizustellen. Je nach Herkunftsland muss parallel die Führerscheinprüfung in Theorie und Praxis nachgeholt werden. Doch seien wir ehrlich: der ökonomische Druck auch auf diese Branche ist sehr hoch. Wer ist bereit, diesen Aufwand tatsächlich zu bezahlen?

Strukturierte Fachkräftequalifizierung beginnt im Ausland

Aus unserer Sicht braucht es zur Absicherung der Stabilität der deutschen Wirtschaft Förderprogramme zur Finanzierung der Sprachkurse im Herkunftsland sowie zur Absicherung der Integrationsprozesse in Deutschland. Die Qualifizierung mit Arbeitsaufnahme in Deutschland gelingt oftmals über das Qualifizierungschancengesetz, das Gesamtverfahren bleibt aber für einwanderungswillige Menschen und ihre zukünftigen Arbeitgeber sehr kompliziert.

Damit sich Menschen hier angenommen fühlen und auch bleiben wollen, geht es nicht ohne Betreuung. Unsere Erfahrung und die Netzwerke, die über Jahre aufgebaut wurden, sind dafür entscheidende Erfolgsfaktoren. Genau das ist die von Daniel Terzenbach geforderte Willkommenskultur. Wir weiten unser Programm derzeit auf gewerblich-technische Berufe wie Elektrikerinnen und Elektriker, Kälte- und Klimatechnikerinnen und -techniker sowie IT-Fachkräfte aus.

Für weitere Informationen hierzu siehe: www.dekra-akademie.de/expert-migration

Wirklich helfen würde uns eine bundesweite Harmonisierung der Anerkennungsverfahren mit entsprechender Personalausstattung sowie beschleunigte Visa-Verfahren in den Botschaften der entsprechenden Länder. Gegebenenfalls müssen die Auslandsvertretungen besser informiert und motiviert werden, den Service der Bundesanstalt für Auswärtige Angelegenheiten zu nutzen. Denn wenn ein Visum mehr als ein Jahr dauert, ist der Transfer nach Deutschland im Prinzip kaum mehr zu bewerkstelligen.

Kontakt

DEKRA Akademie GmbH
Handwerkerstraße 15
70565 Stuttgart
Tel: 0711 7871 – 21 91
www.dekra-akademie.de/de/homepage

Katrin Haupt
Geschäftsführerin
katrin.haupt@dekra.com

Fachkräftesicherung: Trainingsangebote für Unternehmen und Organisationen in der Transformation

Die Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH unterstützt mit unterschiedlichen Up- und Reskilling-Maßnahmen dabei, dem Fachkräftemangel gezielt entgegenzuwirken. Während sich den Beschäftigten dadurch neue Perspektiven im Unternehmen eröffnen, steigern Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter*innen. Unsere Lösungsangebote sind:

Anpassungsqualifizierungen (Upskilling) – maßgeschneiderte Qualifizierungen für Unternehmen und Organisationen in der Transformation

In unserem interaktiven Technologiezentrum werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zukunftstechnologien wie Smart Factory, additive Fertigung und Robotik vorbereitet. Diese innovative Lernumgebung ermöglicht unseren Schulungsteilnehmer:innen fachtheoretisches und fachpraktisches Lernen in einem vollautomatisierten Produktionsumfeld. Je nach Schulungsbedarf und Anforderungen der Unternehmen können die verschiedensten Produktionsschritte praktisch veranschaulicht, vermittelt und selbst durchgeführt werden. Diese Qualifizierungen helfen dabei, Mitarbeiter*innen auf neue Technologien vorzubereiten und effektiv nutzen zu können.

Mittels maßgeschneiderter firmenspezifischer Upskilling-Maßnahmen gestalten wir gemeinsam mit bayerischen Unternehmen die Transformation aktiv mit. Um Mitarbeiter:innen bei der digitalen Transformation mitnehmen zu können, haben wir gemeinsam mit der Personalentwicklung eines mittelständischen Produktionsunternehmens ein dreiteiliges Workshop-Modell entwickelt. Neben der vertieften zwölf-tägigen Weiterbildung zur „Fachkraft Industrie 4.0“ entstand dabei eine dreitägige Industrie-4.0-Schulung für die Führungskräfte sowie ein fünftägiger Workshop für Mitarbeitende aus der Produktion. Dank der Schulungen befähigt dieses Unternehmen Mitarbeitende auch in Bereichen, in denen noch viel Digitalisierungspotenzial besteht – wie zum Beispiel in der Produktion – den Wandel in ihrer Arbeitswelt mitzutragen und ihre Ideen einzubringen.

Einen weiteren wichtigen Upskilling-Beitrag leisten wir seit mehreren Jahren zur Fachkräftesicherung in Kindertageseinrichtungen. Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales hat im Jahr 2012 die Weiterbildung für Ergänzungskräfte zur pädagogischen Fachkraft initiiert. Diese eröffnet zum einen Chancen für Kinderpfleger:innen, sich als pädagogische Fachkraft in Kindertageseinrichtungen verantwortungsvoll einzubringen. Zum anderen profitieren Einrichtungen durch mehr Fachkräfte. Die bbw gGmbH führt diese Qualifizierung seit zehn Jahren durch und hat über 800 Absolvent:innen zum erfolgreichen Abschluss begleitet.

Abschlussorientierte Qualifizierung (Reskilling)

Abschlussorientierte Qualifizierungen, wie das Nachholen eines Berufsabschlusses, eine Umschulung oder Teilqualifizierung, können auch für eine erfolgreiche Karriere in der digitalen Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung sein. Diese Qualifikationen können helfen, fehlende Kompetenzen gezielt zu ergänzen und so bessere Karrierechancen zu ermöglichen.

Teilqualifizierung

Teilqualifizierungen (TQ) sind ein effizientes und schnelles Instrument zur Fachkräftegewinnung und -sicherung. Zielgruppe sind an- und ungelernte Mitarbeiter*innen im Unternehmen, die einen Berufsabschluss anstreben. Sie erwerben dabei in Modulen Fachwissen aus anerkannten Ausbildungsberufen. Teilqualifizierte Mitarbeiter*innen können in Unternehmen die höherqualifizierten Fachkräfte entlasten und dabei komplexe, anspruchsvolle Tätigkeiten kompetent erledigen.

Die TQ-Module bestehen aus Theorie- und Praxisanteilen. Sie sind kurzfristig einsetzbar und können beispielsweise bei schwankender Personalauslastung oder Kurzarbeit schnell angefordert werden. Die Teilqualifizierung steigert das Selbstwertgefühl und wirkt sich positiv auf Motivation und Arbeitsleistung aus. Mit der TQ erhalten die Betriebe ein flexibles Instrument: Eigene ungelernte Mitarbeiter*innen können zielgerichtet berufsbegleitend qualifiziert werden.

Auch die Schaeffler-Gruppe, als führender Zulieferer der Automobil- und Maschinenbauindustrie, nutzt die Teilqualifizierung, um interne Mitarbeiter*innen auf die zukünftigen Anforderungen im Unternehmen vorzubereiten. Insbesondere in der Industrieelektrik fehlen Fachkräfte. Eine naheliegende und praxisorientierte Lösung ist die Teilqualifizierung von Personal, das schon im Unternehmen tätig ist. Mit Teilqualifizierungen können Firmen flexibel auf die Anforderungen der digitalen Transformation reagieren, Mitarbeitenden neue Perspektiven eröffnen und das Potenzial der eigenen Belegschaft optimal nutzen. Schaeffler nutzt nun inhouse in Zusammenarbeit mit der bbw gGmbH die TQ, um eigene Mitarbeitende für zusätzliche Einsatzbereiche zu qualifizieren. Modul für Modul erwerben diese die Skills der Zukunft. Bei einigen ist sogar die gesamte TQ-Modulreihe geplant, mit anschließender Externenprüfung zum* zur Industrieelektriker*in bei der IHK.

Die Übernahme der Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschüsse (bis zu 100 %) können im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes beantragt werden.

Vorbereitungslehrgänge auf die Externenprüfung (IHK)

In Vorbereitungslehrgängen auf die Externenprüfung haben Beschäftigte die Möglichkeit, in kurzer Zeit berufsbegleitend den Berufsabschluss nachzuholen. Die Lehrgänge sind auf die spezifischen

Anforderungen der Prüfung ausgerichtet. Für Unternehmen ist dies ein weiterer Baustein der Fachkräftesicherung.

In den vergangenen Jahren haben wir als Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH jährlich über 500 Teilnehmer*innen zum Berufsabschluss in den Berufsbildern Fachlagerist*in (IHK), Chemikant:in (IHK) und Maschinen- und Anlagenführer:in (IHK) geführt.

Umschulungen

Umschulungen in Unternehmen können eine effektive Maßnahme zur Fachkräftesicherung und Mitarbeiterentwicklung sein. Die bbw gGmbH hat gemeinsam mit der Reich GmbH sechs Mitarbeiter*innen des Unternehmens zum*zur Maschinen- und Anlagenführer*in (IHK) weiterqualifiziert. Die Qualifizierung wird als abschlussorientierte Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes durch die Agentur für Arbeit gefördert. Das Unternehmen legt einen besonderen Fokus auf die Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel, engagierte Mitarbeiter*innen zu zukünftigen Fachkräften weiterzuentwickeln.

Digitales Lernen und Lernplattformen

Digitale Lernmethoden sind derzeit branchenübergreifend in Unternehmen und Organisationen ein großes Thema, zumal die Corona-Pandemie als Beschleuniger gewirkt hat. Vor allem in der Industrie ist das praxisnahe Know-how der bbw gGmbH stark gefragt. Im Fokus steht dabei die Vermittlung digitaler Kompetenzen, damit beispielsweise Mitarbeiter*innen aus der Produktion künftig eigene Lernvideos erstellen können.

Allerdings erschweren Personalmangel und ein eng getakteter Produktionsalltag die kontinuierliche Fortbildung in Unternehmen und Organisationen. Sind zudem die Mitarbeiter*innen auf viele Standorte verteilt, lassen sich Präsenztermine kaum organisieren. Gefragt sind daher moderne Weiterbildungskonzepte, die flexibles und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen.

Wir beraten bei der Konzeption, dem Aufbau und Einsatz digitaler Schulungsmethoden, helfen bei der Entwicklung neuer Lernmedien und führen Online-Trainings durch. Außerdem zeigen wir, wie Online-Meetings Präsenzveranstaltungen ersetzen können oder sich unterschiedliche Lernformate sinnvoll, zeit- und kostensparend kombinieren lassen.

Selbstgesteuertes Lernen ist eine wichtige Zukunftskompetenz, die in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt immer wichtiger wird. Um dieses „Mindset“ umzusetzen, fokussierte die Schulungsreihe, welche die bbw gGmbH für die Siemens Professional Education (SPE) durchgeführt hat, auf fünf wichtige Themen: Agiles Lernen, Blended Learning, Veränderungsmanagement, Coaching-Arten und Lernwiderstände. Die Teilnehmer*innen der Qualifizierung erhielten somit zentrale Zukunftskompetenzen, die in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt immer wichtiger werden. Im Rahmen der dreimonatigen Schulungsreihe vertieften sie ihr Wissen in praxisna-

hen Lernprojekten und Einzelcoachings, um ihre Fähigkeiten im selbstgesteuerten Lernen zu verbessern.

Die Unternehmensgruppe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft

Die bbw-Gruppe umfasst ein umfangreiches Netzwerk an Bildungs- und Beratungsunternehmen sowie Sozial- und Personaldienstleistern. Das gemeinsame Ziel: Menschen dabei helfen, Beschäftigungsfähigkeit zu erwerben, zu erhalten, zu verbessern oder wiederzugewinnen. Dazu wurde eine Bildungskette geschaffen, die von der frühkindlichen Betreuung über Aus- und Weiterbildung bis hin zur Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) reicht. Hinzu kommen flankierende Dienstleistungen wie Zeitarbeit und eine Transfergesellschaft.

Die Unternehmensgruppe existiert seit mehr als 50 Jahren. In 17 Gesellschaften sind über 10.000 Mitarbeiter:innen tätig – schwerpunktmäßig in Bayern, aber auch deutschlandweit sowie international an 510 Standorten.

Kontakt

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gemeinnützige GmbH.
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel: 0931 79732-61
www.bbww.de

Mira Bernhart
Geschäftsführerin
mira.bernhart@bbww.de

Fachkräftegewinnung im Gas- und Wasserfach - Ohne Facharbeiter:innen, Meister:innen und Ingenieur:innen keine Versorgungssicherheit

Der DVGW Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. - Technisch-wissenschaftlicher Verein kurz vorgestellt:

Daten und Fakten

Gründung: **1859** in Frankfurt am Main

- Sitz der Hauptgeschäftsstelle in Bonn
- **9** Landesgruppen und **62** Bezirksgruppen
- **2.600** ehrenamtliche und **400** hauptamtliche Experten
- **8** Tochtergesellschaften und Beteiligungen
- **9** DVGW-eigene Forschungsstandorte



Sinnstiftend:

- Unterstützung der Energiewende,
- Entwicklung zukunftsfähiger Technologien z.B. Wasserstoff und
- Umbau der Wasserversorgung für mehr Resilienz gegenüber den Folgen des Klimawandels

Das DVGW-Regelwerk bildet die technische Grundlage für die zukünftige Versorgung mit Wasserstoff. Der DVGW ist im Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) als Regelsetzer für Wasserstoff benannt. Die Technischen Regeln des DVGW sorgen seit über 160 Jahren für Sicherheit, Qualität und Effizienz in der Gasversorgung. Das Regelwerk ist dank mehrjähriger Arbeit bereits zu ca. 90 Prozent auf die Verwendung von Wasserstoff angepasst.



www.dvgw-regelwerk.de

Fachkräftesituation bei den Mitgliedern des Deutschen Vereins des Gas- und Wasserfaches e.V.

Eine Umfrage unter den Mitgliedern des DVGW aus dem Jahr 2019 hat ergeben, dass insbesondere Azubis, Facharbeiter, Meister und Ingenieure fehlen und **85 Prozent der Rückmeldungen bestätigten, dass die Mangelsituation den regel- und normengerechten Betrieb der Versorgungsanlagen gefährdet.**

Der zunehmende Fachkräftemangel bei den Mitgliedern ist durch drei wesentliche Merkmale geprägt:

1. hoher Anteil an Arbeitskräften aus der Babyboomer-Generation – damit aktuell hohe Dynamik bei den altersbedingten Abgängen,
2. allgemein knappe Personaldecken im Bereich der Betriebe, hohe Nachfrage nach Facharbeiter:innen, Meister:innen und Ingenieur:innen
3. dagegen geringe Bekanntheit der Branche und der vielen Karriereoptionen bei jungen Menschen in der Berufsorientierung

Die Situation in der Branche wurde dadurch verschärft, dass viele Versorgungsunternehmen über einen längeren Zeitraum im Zuge der Personaloptimierung nur noch wenige Fachkräfte eingestellt haben. Im Jahr 2013 war die Energie- und Wasserversorgung die zweitälteste Branche in Deutschland bezogen auf den Anteil an über 50-jährigen und über 55-jährigen.

Die Altersstruktur wirkt sich auch auf die Mitgliedschaft des Vereins aus. Der Anteil junger DVGW-Mitglieder (bis 35 J) liegt am 01.01.2023 bei rund 12 % (1.179 Personen).

Angebote zur Nachwuchsförderung

21 DVGW-Hochschul- und Berufsschulgruppen: 450+ Mitglieder

Aktuell unterhält der DVGW 20 Hochschulgruppen und 1 Berufsschulgruppe. Diese Gruppen bestehenden aus Studierenden branchenaher Studiengänge. Im Kern bietet der DVGW mit seinen Strukturen hier Netzwerk und Kompetenzgewinn an, worüber der Einstieg in eine Berufskarriere bei uns erheblich erleichtert wird. Das Modell der Hochschulgruppen wird im DVGW stetig weiter entwickelt.

DVGW-Young Professional Programm mit vier Bausteinen: 100+ Teilnehmende

Mit unserem Young Professional Programm fördern wir die Überleitung der Hochschulgruppenmitglieder aus dem Studium in einen Job in einem DVGW-Mitgliedsunternehmen. Kernelement des Programms ist ein 1-jähriges Mentoring. Es beinhaltet auch weitere Angebote zur Förderung der Programmteilnehmer.

DVGW-Studienpreis: 100+ Bewerber:innen seit 2017

Zur Gewinnung von „High Potentials“ hat der DVGW bereits seit vielen Jahren den DVGW-Studienpreis im Angebot. Hier werden ausschließlich erstklassige Bachelor- und Masterarbeiten eingereicht und bewertet. Seit diesem Jahr bemühen wir uns um alle Teilnehmer des Wettbe-

werbs, um in dieser Gruppe keine Verlierer zu schaffen. Dennoch gibt es natürlich nur eine kleine Teilgruppe, die den eigentlichen Preis erhält.

Aktuelle Planung: Gründung einer Unterorganisation „Junger DVGW“

Um die Wahrnehmung des DVGW und der gesamten Branche bei jungen Leuten zu stärken ist im Herbst 2023 die Gründung einer Unterorganisation „Junger DVGW“ in Planung. Dieses Programm soll sich an persönliche Mitglieder bis einschließlich 35 Jahren richten.

Das Berufsweltenportal zur Berufsorientierung

Das Berufsweltenportal wird gemeinsam getragen von Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW), Rohrleitungsbauverband (rbv) und DVGW und

- liefert Orientierung zu Berufen, Studiengängen und Karrieremöglichkeiten in der Energie- und Wasserversorgung
- seit 2023 durch kontinuierlich gute SEO-Strategie sehr gute Reichweite mit 20 Tsd. Besuchern pro Monat
- stellt Angebote zu Ausbildungsplätzen, Praktika und Stellen zur Verfügung



[Karriereportal für Jobs mit Zukunft - Berufswelten Energie & Wasser \(berufswelten-energie-wasser.de\)](https://berufswelten-energie-wasser.de)

Dieses Portal ist bereits seit 2015 in Betrieb. Der DVGW allein hat hier in den ersten drei Jahren mehr als eine halbe Million Euro in die Entwicklung investiert. Beteiligt sind hier auch die Partnerverbände BDEW und rbv.

In dem Portal, das bewusst verbändeneutral gestaltet ist, werden zielgruppengerecht, modern und laufend verbessert Berufsbilder und Studienmöglichkeiten erklärt sowie Karrierewege aufgezeigt. Stellen- und Ausbildungsplatzangebote der Branchenunternehmen sind für interessierte junge Leute dann gleich abrufbar.

Die effektive Search-Engine-Optimising-Strategie hat das Portal zu DEM führenden Instrument unserer Branche gemacht, um junge Leute für die Energie- und Wasserbranche zu begeistern. Mehr als 200.000 Besucher pro Jahr sind ein sehr guter Wert für die insgesamt eher kleine Branche.



Kontakt

Dr. Markus Lermen
Leiter Berufliche Bildung / DVGW e.V.
markus.lermen@dvgw.de

DVGW - Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V.
Josef-Wirmer-Straße. 3
53123 Bonn
www.dvgw.de

Mit MINT-Fachkräften in eine erfolgreiche Zukunft – Das Beispiel M+E

Am 24. Mai ist der **aktuelle MINT-Report des IW** erschienen, den Gesamtmetall zweimal im Jahr mit herausgibt. Er zeigt erneut, dass der Bedarf der deutschen Wirtschaft an Mathematikern, Informatikern, Naturwissenschaftlern und Technikern nicht mehr gedeckt werden kann. Stand April 2023 fehlen uns hierzulande rund **308.400 Fachkräfte** in diesem Bereich – das ist ein Spitzenwert und gilt übrigens für alle Qualifikationsstufen vom Facharbeiter bis Spezialisten.

Allein in den **Energie- und Elektroberufen** fehlen **88.600** Fachkräfte. Das ist ein erneuter Anstieg um 6.100 Personen im Vergleich zum Vorjahr. Die **Energiewende** ist mit diesen Werten kaum zu schaffen. In den Berufen der Maschinen- und Fahrzeugtechnik ist die Situation ähnlich, hier haben wir eine Lücke von 56.000 Personen, gefolgt von den IT-Berufen mit 50.600 und den Bauberufen mit einer Lücke von 40.000 Personen.

In den Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie ist davon nicht nur die **Facharbeiterebene in allen Bereichen der Produktion** betroffen, sondern auch die Ebene der **ExpertInnen und Spezialisten** im Bereich der Entwicklung und Innovation. Unsere Branche ist aber eine **Schlüsselindustrie**, um die **Energie- und Klimawende und ihre Herausforderungen** meistern zu können. Dabei geht es einerseits um die **Herstellung der notwendigen Produkte**, um die alternativen Energieformen überhaupt nutzen zu können. Andererseits sind wir dringend auf mehr Ingenieure und Wissenschaftler in diesem Bereich angewiesen, die **neue und innovative Lösungen** zur effektiven Energiegewinnung, -verwertung sowie -speicherung entwickeln. Die M+E-Industrie ist Spitzenreiter bei den Investitionen in neue Technologien und deren Entwicklung, wir geben jedes Jahr mehr als 100 Mrd. EUR dafür aus.

In den kommenden Jahren dürften die Engpässe noch weiter steigen, da die Wirtschaft durch die Umsetzung der politischen Agenda einen **steigenden Bedarf** an MINT-Kräften erwartet. Zugleich sorgt der demografische Wandel dafür, dass viele Fachkräfte aus dem Arbeitsleben ausscheiden, während die Zahl der **MINT-Auszubildenden** und der **Studienabschlüsse in den MINT-Fächern** sinkt. Beispielsweise ist die Gesamtanzahl der Studierenden im Fach Elektrotechnik seit 2015 um mehr als **8 %** gesunken.

Dadurch ist nicht nur die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der M+E-Industrie in Deutschland gefährdet, sondern der gesamte Wirtschaftsstandort Deutschland – denn jetzt geht uns ein weiterer wichtiger Standortvorteil Deutschlands verloren: Unser hohes Niveau an qualifizierten Fachkräften.

Wissend, dass es Jahre der Qualifizierung für die MINT-Berufe braucht, müssen die zukünftigen Fachkräfte **jetzt für MINT-Fächer** begeistert werden. Das bedeutet, wir müssen insbesondere bei der **Nachwuchsförderung** jetzt noch viel mehr tun. Gesamtmetall verfolgt hier das Ziel einer star-

ken **MINT-Bildungskette**, von der frühkindlichen über die schulische MINT-Bildung bis hin zur Begleitung in Ausbildung und Studium. MINT-Bildung- und Förderung sollte ein **kontinuierlicher Baustein** in den Bildungskarrieren junger Menschen sein.

Das betrifft ganz besonders das **Schulsystem**. Die hier vermittelten MINT-Kenntnisse- und Qualifikationen sind das Fundament für die Fachkräftesicherung. Gute MINT-Bildung in der Schule ist nicht ersetzbar. Verschiedene Studien zeigen akuten Handlungsbedarf. Die Einführung von verbindlichen bundesweiten **Mindeststandards** würde gewährleisten, dass jedes Kind bestimmte Leistungsstandards erreicht hat, wenn es wichtige Schulabschnitte abschließt. Dabei müssen die Schulen mit gezielter **Unterrichts- und Schulqualitätsentwicklung** unterstützt werden. Jede Schule muss in der Lage sein, ihren Schülern das Erreichen dieser Mindeststandards zu ermöglichen. Gesamtmetall fördert besonders herausragende MINT-Konzepte von Schulen seit vielen Jahren durch Unterstützung des **MINT-Exzellenz Schulnetzwerks MINT-EC**, das mittlerweile auf rd. 350 Schulen angewachsen ist.

Für guten MINT-Unterricht brauchen wir allerdings vor allem qualifiziertes, engagiertes und vor allem ausreichendes Lehrpersonal. Der **MINT-Lehrkräftemangel** ist ein weiteres großes Problem: In den nächsten Jahren scheidet viele Lehrkräfte aus dem Schuldienst aus, wohingegen sich immer weniger für ein Lehramtsstudium entscheiden. Und das betrifft besonders die MINT-Fächer. Die **Rahmenbedingungen des Studiums und des Lehrerberufs** müssen sich erheblich verbessern, damit das Lehramt wieder attraktiv wird, inklusive der Vergütung. Andernfalls wird der MINT-Lehrkräftemangel bereits in wenigen Jahren eine der **Hauptursachen für den Fachkräftemangel in MINT-Berufen** sein. Auch hier engagiert sich Gesamtmetall durch die Förderung des **MINT-Lehrkräftenetzwerks Science on Stage**, dem größten Lehrkräftenetzwerk in Europa – hier inspirieren sich Lehrkräfte gegenseitig mit **spannenden Methoden und Materialien für den MINT-Unterricht** – die Unterrichtsmaterialien wurden allein in 2022 rd. 25.000 Mal abgerufen.

Ein weiteres Glied in der MINT-Bildungskette ist die **Berufsorientierung**. Eine flächendeckende und **praxisorientierte Berufsorientierung für alle Schulformen** bietet SchülerInnen die Möglichkeit, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und so die eigenen Stärken und Schwächen zu erkunden. Eine realistische Vorstellung der Berufswelt führt zu einer **besseren Berufswahlentscheidung**. Auch hier sind gerade die **MINT-Lehrkräfte** wichtige Multiplikatoren, sie können erheblichen Einfluss auf Berufswahlentscheidungen ihrer SchülerInnen haben, indem sie informieren, motivieren und begeistern. Deswegen werden wir die aktuellen Science on Stage Unterrichtsmaterialien zu den UN-Nachhaltigkeitszielen mit Informationen zu den passenden Ausbildungsberufen oder MINT-Studiengängen verknüpfen – dies nennen wir **integrative Berufsorientierung**, die in den Unterricht einfließt und insbesondere auch den Lehrkräften vertieftes Wissen zu den modernen Berufen vermittelt.

Gesamtmetall selbst investiert seit rd. 20 Jahren auch mit **eigenen Initiativen** in die Berufsorientierung. So fahren wir mit unserer **Flotte von 10 M+E-InfoTrucks zu den Schulen** in ganz Deutschland und informieren über die Ausbildungsberufe in der M+E-Industrie. Und **Think ING**. ist unsere In-

formations-Plattform rund um das MINT-Studium für Studieninteressierte und Studierende. Wir nutzen diese beiden Initiativen derzeit verstärkt, um die Jugendlichen darauf aufmerksam zu machen, dass die M+E-Industrie ein wichtiger Weichensteller für Klimawandel, Energiewende und Digitalisierung ist. Sie sollen verstehen, dass die klimafreundlichen politischen Zielsetzungen und Programme auch von irgendjemandem umgesetzt werden müssen. Und hier spielen die Unternehmen eine ganz zentrale Rolle – hier brauchen wir die jungen Leute und nicht auf der Straße.

Das Gleiche gilt aber natürlich auch für unsere Beschäftigten. Unsere Unternehmen investieren jedes Jahr rd. 4,5 Mrd. Euro in die **betriebliche Weiterbildung**. Zuletzt waren fast **90 Prozent der Unternehmen in der Weiterbildung aktiv**, um ihre Mitarbeitenden fit für den Wandel zu machen. Gesamtmetall arbeitet zudem mit seinem Sozialpartner IG Metall permanent an der Weiterentwicklung der **Berufs- und Fortbildungsordnungen für die Metall- und Elektro-Berufe**, auch diese müssen mit dem Wandel Schritt halten.

Kontakt

Arbeitgeberverband GESAMTMETALL e.V.
Voßstraße 16
10117 Berlin
www.gesamtmetall.de

Indra Hadel
Geschäftsführerin Bildung und Internationale Beziehungen
Tel: 030 551 50-0
hadel@gesamtmetall.de

Aufgaben und Profil des Wuppertaler Kreises

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

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

Erfahrungsaustausch

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

Qualitätssicherung in der Weiterbildung

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

Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit

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

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

Mitglieder des Wuppertaler Kreises

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

DB Training	Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting Solmsstraße 18 60486 Frankfurt/Main Tel: (069) 26 5 - 30 010 Fax: (069) 26 5 - 57 790 www.db-training.de	Endriss	Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG Lichtstraße 45-49 50825 Köln Tel: (02 21) 93 64 42 - 0 Fax: (02 21) 93 64 42 - 33 www.endriss.de
DEKRA	DEKRA Akademie GmbH Handwerkstraße 15 70565 Stuttgart Tel: (07 11) 78 61 - 21 91 Fax: (07 11) 78 61 - 26 55 www.dekra-akademie.de	DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.	Tuteur Haus Charlottenstraße 24 10117 Berlin Tel: (030) 3 00 65 - 0 Fax: (030) 3 00 65 - 500 www.familienunternehmer.eu
DGQ	Deutsche Gesellschaft für Qualität DGQ Weiterbildung GmbH August-Schanz-Straße 21 A 60433 Frankfurt am Main Tel: (069) 9 54 24 - 333 Fax: (069) 9 54 24 - 280 www.dgq.de	FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Burgmauer 60 50667 Köln Tel: (0 60 21) 44 47 89 - 0 Fax: (0 60 21) 44 47 89 - 9 www.faw.de
DIIR	Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Theodor-Heuss-Allee 108 60486 Frankfurt Tel: (069) 71 37 69 - 0 Fax: (069) 71 37 69 69 www.diir.de	FS	Frankfurt School of Finance & Management gemeinnützige GmbH Adickesallee 32-34 60322 Frankfurt am Main Tel: (069) 15 40 08 - 0 Fax: (069) 15 40 08 - 650 www.frankfurt-school.de
DVA	Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH Arabellastraße 29 81925 München Tel: (089) 45 55 47 - 0 Fax: (089) 45 55 47 - 710 www.versicherungsakademie.de	GESAMTMETALL	Arbeitgeberverband GESAMTMETALL e.V. Voßstraße 16 10117 Berlin Tel: (030) 5 51 50 - 0 Fax: (030) 5 51 50 - 400 www.gesamtmetall.de
DVGW	Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. Josef-Wirmer-Straße 1 - 3 53123 Bonn Tel: (02 28) 91 88 - 5 Fax: (02 28) 91 88 - 990 www.dvgw.de	GfW	Gesellschaft für Wirtschaftskunde e.V. Martin-Luther-King-Straße 1 63452 Hanau Tel: (0 61 81) 9 97 52 - 0 Fax: (0 61 81) 9 97 51 11 www.gfw-hu-of.de
DVS	DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. Aachener Straße 172 40223 Düsseldorf Tel: (02 11) 15 91 - 0 Fax: (02 11) 15 91 - 200 www.dvs-home.de	HDT	Haus der Technik e.V. Hollestraße 1 45127 Essen Tel: (02 01) 18 03 - 1 Fax: (02 01) 18 03 - 269 www.hdt.de
DWA	Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e.V. (DWA) Theodor-Heuss-Allee 17 53773 Hennef Tel: (0 22 42) 872 - 0 Fax: (0 22 42) 872 - 135 www.dwa.de	ISWA	Institut für Sozial- und Wirtschaftspolitische Ausbildung e.V. Berlin Breite Straße 29 10178 Berlin Tel: (030) 20 33 - 19 53 Fax: (030) 20 33 - 19 55 www.iswa-online.de
EBZ	Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft EBZ Akademie Springorumallee 20 44795 Bochum Tel: (02 34) 94 47 - 530 Fax: (02 34) 94 47 - 599 www.e-b-z.de	MORAVIA MORAVIA Akademie + Verlag GmbH	Rostocker Straße 16 65191 Wiesbaden Tel: (0611) 9502 - 360 Fax: (0611) 9502 - 440 www.moravia-akademie.de

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