



Beirat der Weiterbildungsverbände in Berlin-Brandenburg

12.12.2022 * Agentur für Arbeit Berlin-Mitte, Friedrichstraße 39

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Agenda

- **Begrüßung**
 - **Organisation der Verbundarbeit**
 - Erfahrungen aus den WBVs
 - Input Klaus Lukesch: Impuls-Qualifizierungsverbände in Österreich
 - Diskussion & Erfahrungsaustausch
 - **PAUSE**
 - **Erhebung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfes**
 - Erfahrungen aus den WBVs
 - Input Anke Döring: Förderung der beruflichen Weiterbildung
 - Diskussion & Erfahrungsaustausch
 - **Weiteres Vorgehen**
-

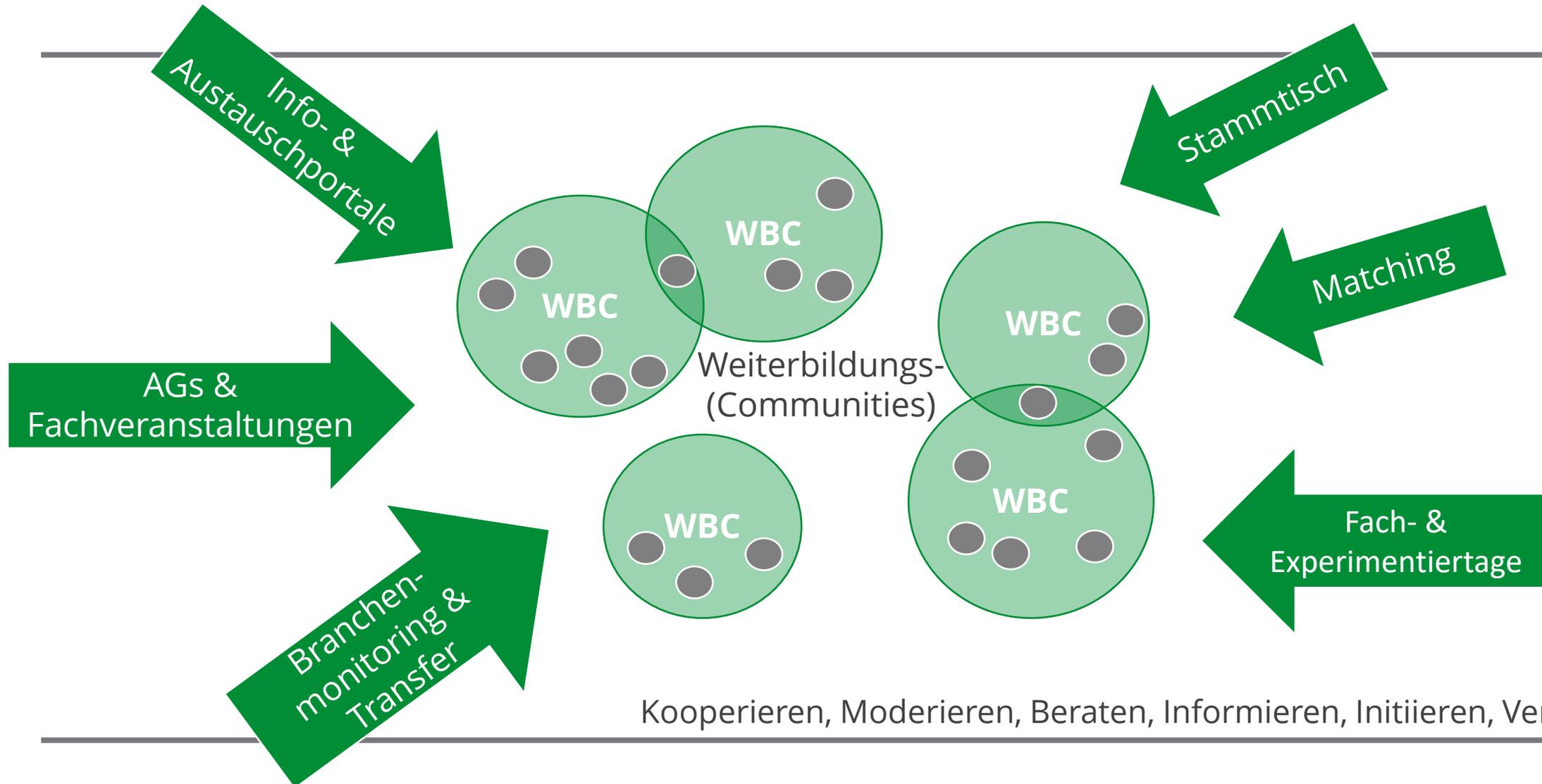
Anke Döring

Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Organisation der Verbundarbeit

Organisation der Verbundarbeit



Organisation der Verbundarbeit

Austausch

- halbjährliche (E-)Treffen / Runde Tische mit allen Partner*innen
- alle 2 Monate Treffen in den Arbeitsgruppen

Ziele der Arbeitsgruppen

- Austausch zu politischen Rahmenbedingungen und Fördereinrichtungen
- Stärkung von Kooperationen und Entwicklung von unternehmensübergreifende Qualifizierungsprogrammen
- Entwicklung und Diskussion von Kompetenzprofilen für Tätigkeiten in der Filmbranche zur Vereinheitlichung der Qualifizierungsmaßnahmen

Partner*innenstruktur / Organisation



8

Sozialpartner
/Verbände



12

Unternehmen



1-3

Bildungsinstitutionen

Tendenz steigend!

3 Arbeitsgruppen

Politische
Kommunikation

Weiterbildung
regional

Kompetenzen &
Berufsprofile



NETFLIX



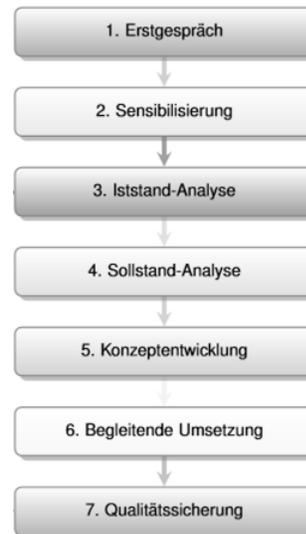
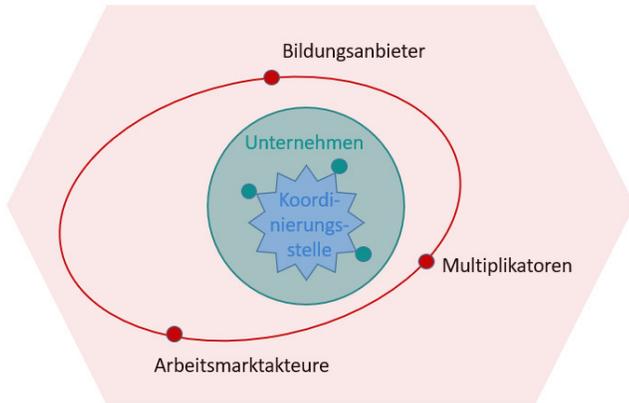
PRODUZENTEN
VERBAND



REAL FILM
BERLIN GMBH



Organisation der Verbundarbeit



Erste Angebote im Verbund:

- Onboarding
- Kommunikation
- Ausbildende Fachkraft
- CNC-Fachkraft
- Hochvolt-Technik

SAVE THE DATE

Weiterbildungsverbund Berlin-Brandenburg - WBV-BB
Gründung

- Vorstellung des Vorhabens
- Keynote, gegenseitiges Kennenlernen
- Konstituierung des Verbundes
- Festlegung des weiteren Vorgehens
- Pressefotos und Ausklang

17.1.2023
14:00 – 18:00 Uhr

ZAL Ludwigsfelde
Struweg 50, Haus 50

Gefördert durch:
Ministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

MEKA-BB ibbf GEBIFO ZAL



Organisation der Verbundarbeit



Unser Verbund (STIC, TGZ, ICU, IHK PG)

- sensibilisiert zum Thema
 - auf Veranstaltungen, in Unternehmernessprächen, vor Ort in Unternehmen
 - berät sensibilisierte Unternehmen
 - individuell zu Bedarfen, Angebotsformen, Art der Umsetzung, Partnern ...
 - begleitet Qualifizierungsprozesse
 - während der Umsetzung bis zum Abschluss / Abrechnung
 - kooperiert mit Netzwerkpartnern
 - anlassbezogen / bedarfsgerecht
-

Organisation der Verbundarbeit

- **Ideen entwickeln**
 - Gemeinsam mit den Verbundpartnern Themen diskutieren und Visionen entwickeln
 - **Veranstaltungen planen und realisieren**
 - Regelmäßige Veranstaltung von Stammtischen und Innovationstagen
 - **Unternehmen besuchen – Kooperationspartner gewinnen**
 - Aufbau eines gemeinsamen Unternehmensnetzwerks und Gewinnung von Kooperationspartnern als Multiplikatoren
 - **Weiterbildung gestalten**
 - Gemeinsam Weiterbildungsthemen identifizieren und angepasste Lehrkonzepte entwickeln
-

Organisation der Verbundarbeit



- 8 verschiedene Arbeitskreise im Unternehmensnetzwerk
 - über Fachtagungen
 - Zukünftig: über die Online-Moodle-Plattform
(verstärkte Vernetzung aller Azubis im Netzwerk)
-

-
- Großunternehmen LEAG als Kern und Anker des Verbundes
 - Einsatz eines Verbundmanagers zur Organisation der Verbundarbeit nach innen und außen
 - Unternehmen benennen eine Verbindungsperson, die das Unternehmen im Verbund vertritt und in das Unternehmen hinein als Multiplikator agiert

QLEE ist kein BMAS-Weiterbundesverband, sondern wird über die STARK-Richtlinie des BMWK finanziert (<https://qlee.eu/>).

Klaus Lukesch

bab Unternehmensberatung Wien



Organisation der Verbundarbeit in Österreich

Impulsvortrag im Rahmen der Beiratsitzung der Weiterbildungsverbände in Berlin und Brandenburg

12.12.2022



Schulungsanbieter
Trainer*innen

bab Unternehmensberatung



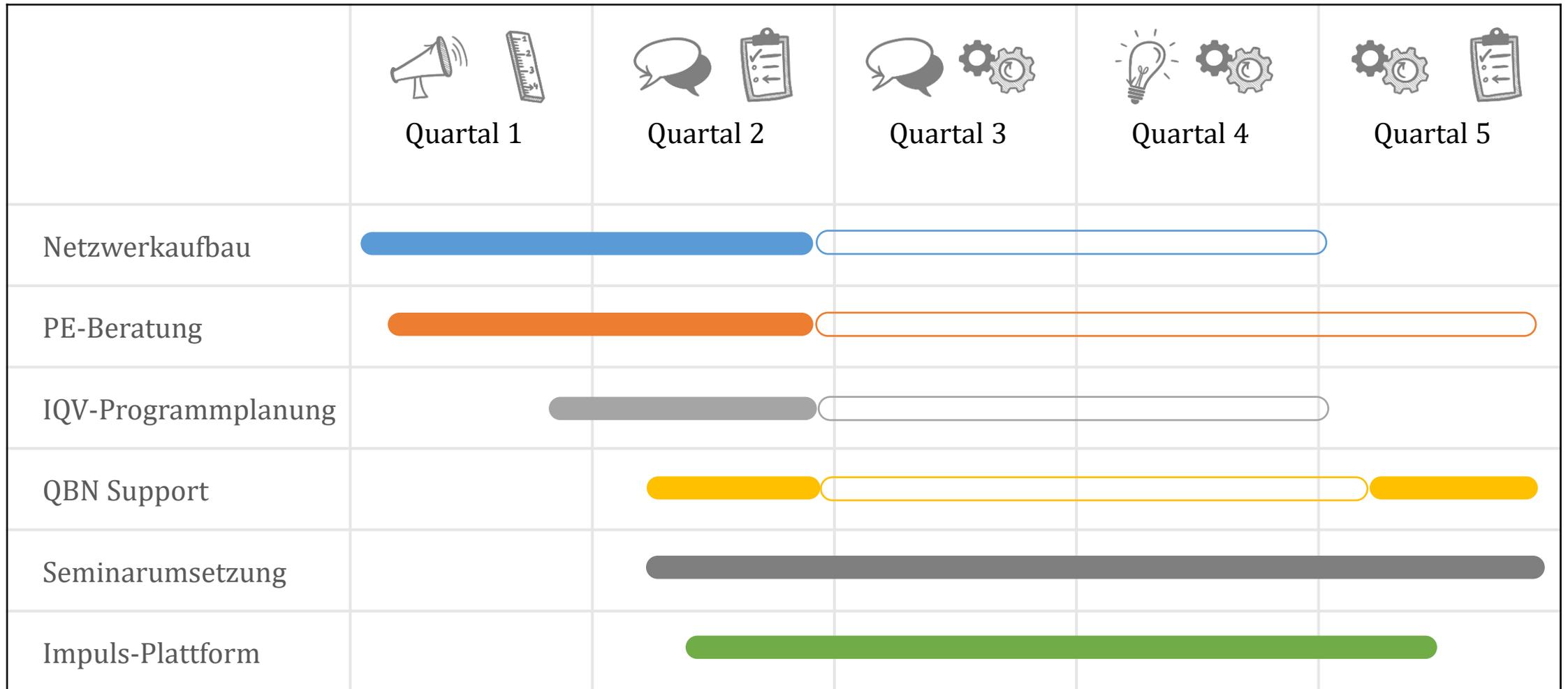
IQV-BT
Beratung



IQV-VK
Koordination/Support



IQV-Portal
Projektdatenbank



✓ **Alles beginnt mit einer guten Verbundidee!**

- Herausforderung, die es zu werten gilt?
- Betroffene = Begünstigte einer Lösung?
- Weiterbildung im Verbund – Schlüssel zur Lösung, weil ...?
- Nutzen = Leistungsversprechen?
- Konkreter Projektplan?

✓ **Kooperation baut auf Vertrauen!**

- Aktiver und transparenter Unternehmenszugang
- Mitglieder werben Mitglieder
- Über Neueintritte entscheidet das schon bestehende Netzwerk
- Persönliche Begegnung ist von Beginn an Programm
- Der Nutzen des Miteinanders - auch solcher über den Verbund hinaus - steht im Zentrum
- Mögliche Konkurrenzfelder werden aktiv angesprochen und bestmöglich geregelt
- Die Regeln des Miteinanders entwickeln die Partner*innen und ihre Gültigkeit wird wechselseitig vertraglich zugesichert

Netzwerkaufbau

Verbundidee
Unternehmenszugang
Verbundstatuten



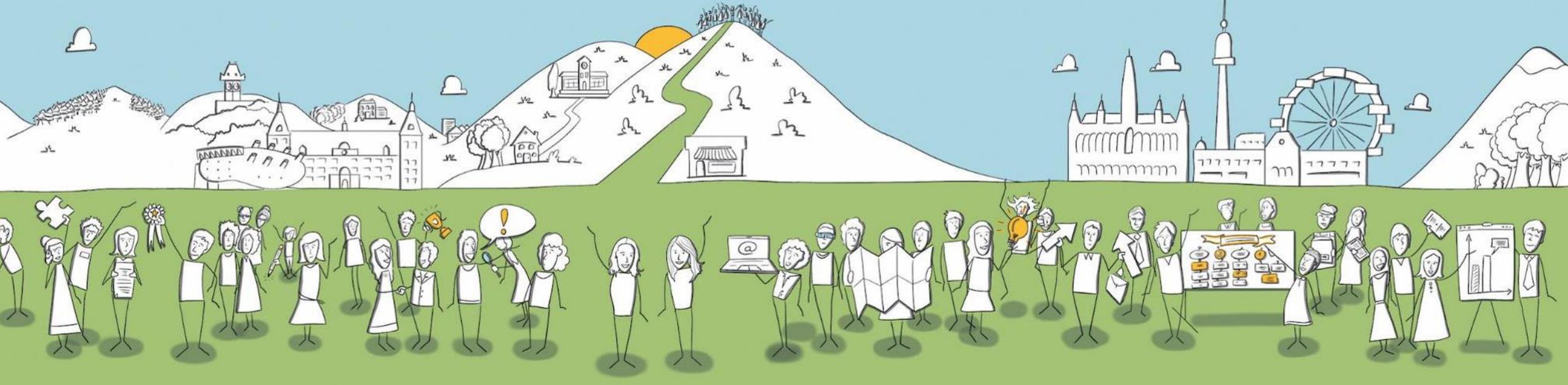
A

Vielen Dank für Ihr
reges Interesse!



bewusst anders beraten
Wir von bab für Sie.





Mag. Klaus Lukesch, MSc
Projektleitung IQV NÖ



Telefon

+43 676 636 49 11
+43 1 512 15 95



E-Mail

klaus.lukesch@bab.at



Adresse

bab Unternehmensberatung GmbH
1010 Wien | Fichtegasse 2
www.bab.at



Arbeitsmarktservice
Niederösterreich

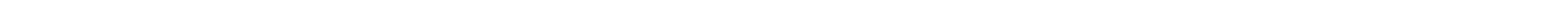
Diese Maßnahme wird aus Mitteln des Arbeitsmarktservice gefördert.

© bab

Diskussion

- Für den Erfolg von Qualifizierungen ist es wichtig, Sozialpartner einzubeziehen → Wie wird das in den WBVs organisiert, welche Rolle spielen Betriebsräte?
 - Wie kann kollaboratives Arbeiten verbundübergreifend gelingen? → arbeitsteilig arbeiten, Synergien bündeln, Effektivität erhöhen
 - Welche Impulse können WBVs zur Fachkräftesicherung im Handwerk leisten? → besondere Bedeutung der Klimaberufe
 - Wie kann Transparenz der Angebote erhöht werden? → Kooperation WBVs und Zukunftszentren stärken
 - Wie ist die Finanzierung der Qualifizierungsverbände in Österreich geregelt? → Was ist davon übertragbar?
 - Welche Erfahrungen gibt es in Österreich zur Verstetigung/Nachhaltigkeit von Verbänden?
-

PAUSE



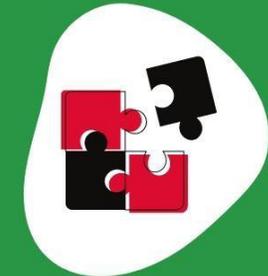
Erhebung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfes

Erhebung Weiterbildungsbedarf



Bedarfserhebungen via Interview

strukturiert, digital, analog &
als Teil von Unternehmens-
befragungen



Matching

Zusammenbringen von
Unternehmen &
Weiterbildungseinrichtungen



Gespräche & Austausch

z.B. aus informellen Gesprächen in
(Fach-) Veranstaltungen &
PersonalerInnenstammtisch

UNTERNEHMENS-
BERATUNGS-
PROZESS



LEARNINGS



Erhebung Weiterbildungsbedarf

1. Studie zum Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarf im Produktions- und Postproduktionssektor

<https://www.epi.media/wbv/>

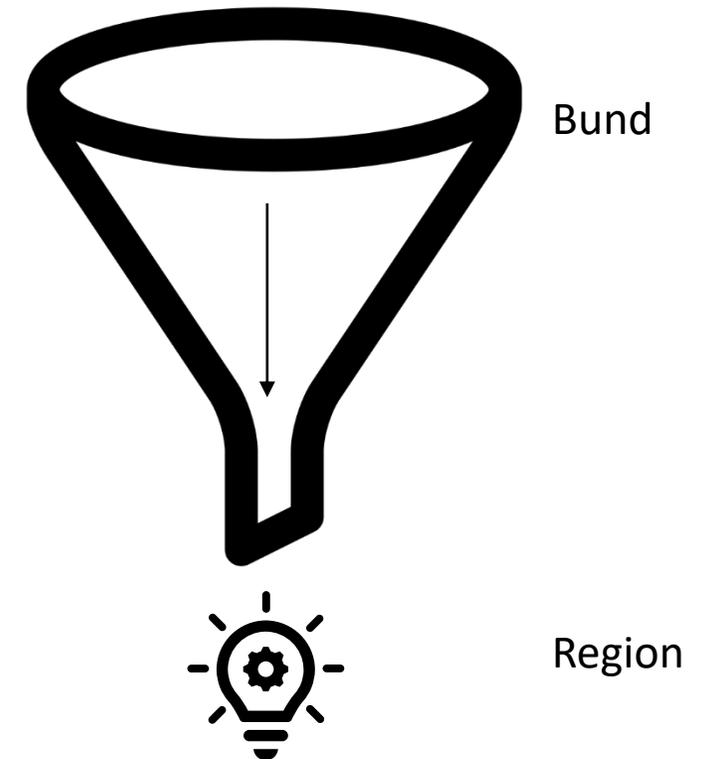
- bundesweite Umfrage / Veröffentlichung Oktober 2022
- Teilnehmende: ca. 100 Unternehmen und über 400 Filmschaffende
- 2 Fragebögen Fokus: Fachkräftebedarf und Weiterbildungsbeteiligung

1.1 Ergebnisse

- 88% der Unternehmen vermelden erhöhten Arbeitsdruck und 47% Schwierigkeiten bei der Einhaltung von Qualitätsstandards
- 60% der Unternehmen nennen fehlende und ungenügend qualifizierte Bewerber*innen (85%)
- 77% der Filmschaffenden vermelden erhöhten Arbeitsdruck und psychische Belastungen

2. Regionale Arbeitskreise

- Vernetzung der Unternehmen und Ermittlung der Unternehmensbedarfe in der Region
- Entwicklung von bedarfsgerechten Qualifizierungsangeboten
- Koordination von Qualifizierungsprogrammen



Erhebung Weiterbildungsbedarf



Bezugspunkt:
Arbeitsplatz



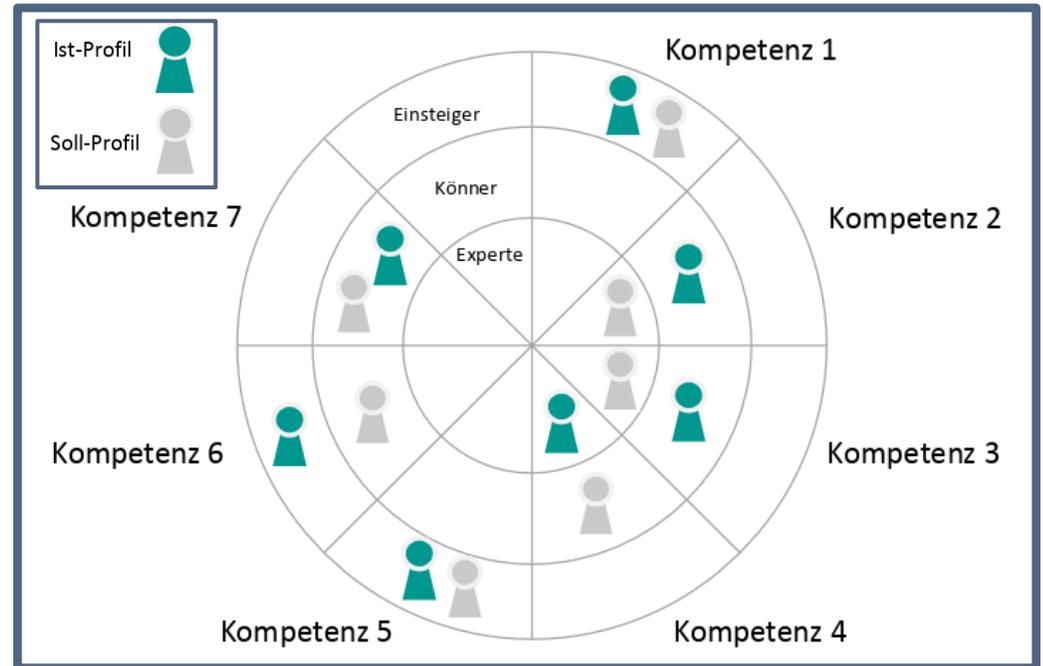
Bildnachweis: CC0 public domain, pixabay

Aufgaben

Arbeitsmittel

Anforderungen

Schnittstellen



Erhebung Weiterbildungsbedarf

■ Klassische Umfrage

- Manifestierter Weiterbildungsbedarf (bekannt, oft konkreter Anlass)
 - aktuell notwendige Fachkenntnisse / Anwenderwissen
 - Befähigungsscheine, Zertifikate

■ Persönliche Gespräche

- Latenter Weiterbildungsbedarf (nicht unmittelbar erkennbar)
 - Ermittlung erfordert Kenntnis über Branche / Unternehmen
 - Bedarf oft unspezifisch, stark zukunftsorientiert
-

Erhebung Weiterbildungsbedarf



- In den Arbeitskreisen
 - Umfragen bei Veranstaltungen, Seminaren, Unternehmenstreffen, Fachtagungen
 - Zukünftig: INQA-Checklisten
-

Erhebung Weiterbildungsbedarf

- **Themen setzen**
 - Gemeinsam ins Gespräch kommen und Zukunftsthemen diskutieren
- **Best Practice**
 - Zeigen wie andere KMU mit dem Thema Digitalisierung und Weiterbildung umgegangen sind
- **Individuelle Gespräche**
 - Zuhören und gemeinsam Visionen für eine unternehmensgeleitete Weiterbildungsstrategie entwickeln

Mehrstufiges Vorgehen:

- Erstgespräch mit Unternehmen zur Erfassung der Ist-Situation und der Herausforderungen in der Transformation (Online)
- Vertiefendes Gespräch im Unternehmen mit Geschäftsführung / Personalverantwortlichen zu aktuellem und zukünftigem Weiterbildungsbedarf
- Workshop mit Verbundunternehmen zur Diskussion und Zusammenfassung von Weiterbildungsbedarfen als Grundlage für die Organisation, Entwicklung und Umsetzung erster Angebote

QLEE ist kein BMAS-Weiterbundesverband, sondern wird über die STARK-Richtlinie des BMWK finanziert (<https://qlee.eu/>).

Anke Döring

Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Förderung beruflicher Weiterbildung

Geplante gesetzliche
Weiterentwicklungen



Fachkräftesicherung – aus Fachkräftestrategie der Bundesregierung - Überblick

(ausgewählte) Handlungsfelder	(ausgewählte) Lösungsansätze
Zeitgemäße Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung Attraktivität, Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung ▪ Erhöhung der Attraktivität von bundes- oder landesrechtlich geregelten Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen <ul style="list-style-type: none"> ○ Abbau der z.T. bestehenden finanziellen Ausbildungshürden und Zahlung einer Ausbildungsvergütung ○ Gesamtstrategie für Erzieherberuf mit dem Ziel schulgeldfreie und vergütete Ausbildungsmodelle zu ermöglichen ▪ Ausbildungsgarantie
Gezielte Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Noch bessere Abstimmung der Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder ▪ Bekanntheit in der breiten Öffentlichkeit erhöhen <ul style="list-style-type: none"> ○ Einrichtung „Nationale Online Weiterbildungsplattform“ ▪ Verbesserung der Weiterbildungsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> ○ Einführung Bildungs(teil)zeit und Qualifizierungsgeld für Unternehmen ▪ Bundesweit einheitlich gestaltete Teilqualifizierungen
Arbeitspotenziale wirksamer heben, Erwerbsbeteiligung erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insb. durch vollzeitznähere Beschäftigung von Frauen ▪ Ausweitung der Anreize, Möglichkeiten und Unterstützung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ▪ Ausweitung der Anreize und Möglichkeiten für Weiterbildung von Menschen (BürgergeldG) ▪ Attraktivere Vergütungen

Anpassungen der Regelungen zum 01.07.2023

Grund- kompetenzen

Ausweitung auf Nicht-Abschlussorientierte FbW

Neu § 81 Abs. 3a SGB III:

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zum Erwerb von Grundkompetenzen durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

1. die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfüllt sind und
2. der Erwerb der Grundkompetenzen die Grundlage schafft für eine *erfolgreiche berufliche Weiterbildung oder allgemein die Beschäftigungsfähigkeit verbessert.*“

Sozial- pädagogische Begleitung

Stärkung der sozialpädagogischen Begleitung während einer FbW

Neu § 84 Abs. 1 SGB III:

„(1) Lehrgangskosten sind Lehrgangsgebühren einschließlich

1. der Kosten für erforderliche Lernmittel, *notwendige sozialpädagogische Begleitung*, Arbeitskleidung und Prüfungsstücke,
2. der Prüfungsgebühren für gesetzlich geregelte oder allgemein anerkannte Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie
3. der Kosten für eine notwendige Eignungsfeststellung.“

Dauer der FbW

Maßnahmedauer bei abschlussorientierten Maßnahmen

Neu §180 Abs.4 SGB III:

„(4) Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, ist angemessen im Sinne des § 179 Absatz 1 Nummer 3, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist, *es sei denn, die Maßnahme ist auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet, bei denen aufgrund ihrer Eignung oder ihrer persönlichen Verhältnisse eine erfolgreiche Teilnahme nur bei einer nicht verkürzten Dauer erwartet werden kann. Abweichend von Satz 1 ist die Dauer einer Vollzeitmaßnahme der beruflichen Weiterbildung auch dann angemessen, wenn sie auf Grund bundes- oder landesrechtlichen Regelungen nicht um mindestens ein Drittel verkürzt werden kann.*“

Diskussion

- Nicht nur auf die aktuellen Bedarfe schauen → auch die strategischen im Blick haben
 - Transformationsprozesse erfordern eine stärkere präventive Personalentwicklung → Fachkräftesicherung und Qualifizierung müssen zusammen gedacht werden
 - Fehlende Arbeitskräfte am Markt führen zu einem Paradigmenwechsel → stärker im Unternehmen nach vorhandenen Kompetenzen schauen und weiterentwickeln
 - Dies ist kein einmaliger Prozess, sondern ein permanenter
 - Eigenbefähigung der KMU zur strategischen Personalentwicklung muss mit Hilfe der Verbände gestärkt werden → Vertrauen ist hier eine Schlüsselkategorie
 - Dabei müssen Betroffene zu Beteiligten gemacht werden → alle mitnehmen verlangt eine neue Weiterbildungskultur
 - Unternehmensnetzwerke haben nicht nur Mehrwert für Personalentwicklung, sondern auch darüber hinaus → gemeinsame Beschaffung etc.
-

Ausblick

- wichtige Impulse und Anregungen für die weitere Arbeit der Weiterbildungsverbände → stärkere Vernetzung und arbeitsteiliges Vorgehen bezüglich Qualifizierungsangeboten
 - vielfältige Beratungs- und Qualifizierungsangebote von Weiterbildungsverbänden, Kompetenz- und Zukunftszentren, Kammern, der Agentur für Arbeit u.a. Akteuren → Entwicklung einer gemeinsamen Landkarte → größere Transparenz der unterschiedlichen Angebote
 - halbjährliche Treffen in dieser Runde → bilateralen und/oder trilateralen Treffen von Beiratsmitgliedern in der Zwischenzeit steht nichts im Wege
 - Idee einer Fachtagung, zu der Unternehmen eingeladen werden, um mit ihnen gemeinsam nach Lösungen zu suchen → Betroffene zu Beteiligten zu machen
-

Teilnehmende

Nr.	Vorname	Name	Institution
1	Peter	Albrecht	WBV MEKA-BB
2	Philipp	Albrecht	Zukunftszentrum Brandenburg
3	Viktoria	Arnold	Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS
4	Harald	Bleimeister	Automotive BerlinBrandenburg e.V. aBB
5	Michael	Bose	Automotive BerlinBrandenburg e.V. aBB
6	Frank	Büchner	LEAG (Projekt QLEE)
7	Anke	Döring	Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
8	Robert	Drewnicki	bfw Unternehmen für Bildung (Projekt ReTraNetz)
9	Brigitte	Franz	Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales SenIAS
10	Nicole	Goerke	IHK Berlin
11	Laura	Graef	WBV Qualifizierungsnetz Brandenburg
12	Denise	Grduszak	WBV MEDIA COLLECTIVE
13	Andreas	Hoffmann	Wirtschaftsförderung Brandenburg WFBF
14	Sebastian	Krohne	Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg e.V.
15	Katrin	Kubath	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie Brandenburg MWAE

Nr.	Vorname	Name	Institution
16	Philipp	Künstle	WBV MEDIA COLLECTIVE
17	Steffen	Liebau	WBV Qualifizierungsnetz Brandenburg
18	Klaus	Lukesch	bab Unternehmensberatung Wien
19	Judith	Merhout	HOGA:Co - Kooperationen für Bildung
20	Christin	Richter	Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales SenIAS
21	Katrin	Rothländer	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie Brandenburg MWAE
22	Evelyn	Schmidt-Meergans	WBV MEKA-BB
23	Oliver	Sikora	WBV MEKA-BB
24	Michael	Steinhöfel	IBBF (Projekt QLEE)
25	Jan	Suchanek	WBV MEKA-BB
26	Selma	Tabak-Balks	Industriegewerkschaft Metall IGM
27	Jun-Thérèse	Yan	WBV R-Learning-Kollektiv
28	Margrit	Zauner	Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales SenIAS
29	Manuela	Zauritz	WBV MEKA-BB

Ansprechpartner/innen der WBVs



Regina Schmidt-Roßleben
Elke Witzmann



Frank Schröder
Werner Schulze
Jun Yan



Denise Grduszak
Philipp Künstle



Steffen Liebau
Laura Lapp-Graef



Dr. Evelyn Schmidt-Meergans
Peter Albrecht
Oliver Sikora



Sara Koch
René Mühlroth
