

## Anlage 4

*Dieses Ergebnispapier basiert auf den Vorträgen, Wortmeldungen und Diskussionen in den Regionaldialogen am 8.09. und 7.10.2020 und der im Nachgang eingereichten Beiträge. Es wurde eine ausgewogene und repräsentative Wiedergabe der in den Regionaldialogen geäußerten Auffassungen und deren möglichst konsensfähige Zusammenfassung zu Kernbotschaften angestrebt. Es kann jedoch nicht generell davon ausgegangen werden, dass die Ausführungen im Einzelfall von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern oder von einer Mehrheit der Teilnehmenden am Dialogprozess geteilt werden. Soweit es im konkreten Fall als hilfreich oder notwendig angesehen wurde, hat das Redaktionsteam die im Ergebnispapier wiedergegebenen Auffassungen den jeweiligen Vortragenden zugeordnet. Die Ausführungen und Handlungsempfehlungen im Papier geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Bundesregierung oder der Länder wieder; insbesondere verpflichten sie diese nicht zur Prüfung oder Umsetzung bestimmter Maßnahmen. Mögliche Maßnahmen müssten im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel der jeweiligen Ressorts finanziert werden.*

*Dieses Ergebnispapier wurde von einem Redaktionsteam aus Teilnehmenden am Regionaldialog III erstellt; das BMAS und das BMWi haben die Arbeit des Redaktionsteams unterstützt.*

### TRANSFORMATIONSDIALOG AUTOMOBILINDUSTRIE

#### BERICHT ÜBER DEN REGIONALDIALOG III (ERGEBNISPAPIER) - WEITERBILDUNG, QUALIFIZIERUNG -

#### AUSGANGSLAGE

##### BESCHLEUNIGTER STRUKTURWANDEL

Die Automobilwirtschaft ist von großer Bedeutung für die deutsche Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Sie beschäftigt in Deutschland insgesamt rund 1,6 Mio. Menschen - das entspricht ca. 5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in unserem Land. Zusätzlich arbeiten rund 650.000 Beschäftigte in Wirtschaftszweigen, die eng mit der Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftwagenteilen verflochten sind. Die Löhne und Gehälter in der Automobilindustrie sind deutlich überdurchschnittlich und spiegeln die hohe Produktivität und Leistungskraft der Automobilindustrie in Deutschland wider. Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung sind die entscheidenden Instrumente, damit die Beschäftigten der Automobilbranche ihre Kompetenzen an die in Zukunft erforderlichen Anforderungen der neuen automobilen Wertschöpfungskette anpassen können. Dies gilt nicht nur für Beschäftigte der Automobilindustrie; jedoch ist diese Branche durch Digitalisierung und Dekarbonisierung im Verkehrssektor einem vergleichsweise starken Transformationsprozess ausgesetzt. Verstärkend hinzu kommen aktuell die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Wie in jedem Prozess eines beschleunigten Strukturwandels herrscht ein erhebliches Maß an Unsicherheit über die künftige Entwicklung von Technologie und Wissen und – davon abgeleitet – über die Inhalte von Weiterbildung für künftige Tätigkeiten der Beschäftigten. Dem Strukturwandel inhärent sind Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die es zu begleiten gilt. Dabei kann zwar nicht jeder Arbeitsplatz erhalten werden; die individuelle Beschäftigungsfähigkeit gilt es jedoch zu sichern, wenn nötig auch über einen Berufs- oder Branchenwechsel. Gerade in unsicheren Zeiten muss Sicherheit im Wandel zum Leitgedanken werden.

## GESETZLICHE UND UNTERGESETZLICHE ANTWORTEN

Die Weiterbildung von Beschäftigten ist zu aller erst Aufgabe der Unternehmen. Sie können die vorhandenen Kompetenzen und in Zukunft erforderlichen Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte entlang der automobilen Wertschöpfungskette am besten einschätzen. Die Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen kann jedoch durch gute Rahmenbedingungen maßgeblich beeinflusst werden. Diese müssen daher regelmäßig überprüft werden, um die Qualifizierung der Beschäftigung in der Transformation positiv zu unterstützen. Hier können Sozialpartner, Bund und Länder dazu beitragen, Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten für alle leichter zugänglich zu machen und Anreize für Kooperationen und Zusammenarbeit zu setzen.

Im Augenblick steht die unmittelbare Sicherung von Beschäftigung vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie klar im Mittelpunkt. Die langfristige Sicherung von Beschäftigung und damit die zukunftsorientierte Weiterbildung dürfen dabei jedoch nicht aus dem Fokus geraten. Mit dem Ausbau der Qualifizierungsmöglichkeiten durch das **Qualifizierungschancengesetz** sowie dem **Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung** („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) hat die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode bereits die gesetzlichen Grundlagen dafür geschaffen, Weiterbildung und Qualifizierung für den Strukturwandel in der Automobilindustrie umfassend zu fördern. Diese Möglichkeiten können auch für Qualifizierungen während der Kurzarbeit genutzt werden. Seitens der Länder stehen weitere Fördermöglichkeiten aus Landes- und / oder ESF-Mitteln für die Qualifizierung von Beschäftigten zur Verfügung, die neben den gesetzlichen Fördermöglichkeiten des Bundes genutzt werden können.

Mit der **Nationalen Weiterbildungsstrategie** haben BMAS und BMBF in gemeinsamer Federführung zusammen mit dem BMWi, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Ländern und den Sozialpartnern in einem breiten Prozess zentrale Weichen gestellt, um insbesondere Antworten auf die durch die digitale Transformation veränderten Bedingungen in der Arbeits- und Berufswelt zu geben. Ziel ist die Systematisierung und Stärkung einer Weiterbildungspolitik, die lebensbegleitendes (Weiter-)Lernen unterstützt und somit zu einer neuen Weiterbildungskultur beiträgt. Die Weiterbildung ihrer Beschäftigten ist und bleibt zentrale Aufgabe der Unternehmen.

Eine erfolgreiche Bewältigung des Strukturwandels entscheidet sich nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen regionalen Betroffenheit und Profile mehr denn je vor Ort. Um die Unternehmen beim notwendigen Kompetenzaufbau im Transformationsprozess zu unterstützen, baut die Bundesregierung kontinuierlich ihre regionale Strukturförderung aus. Dazu zählen bspw. Investitionen in **überbetriebliche Berufsbildungsstätten** (ÜBS), insbesondere die beiden Sonderprogramme „ÜBS-Digitalisierung“ des BMBF und des BMWi; die BMBF-

Programme „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“, **JOBSTARTER plus** „Ausbilden für die **Wirtschaft 4.0**“; „**InnoVET - Zukunft gestalten** – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“ sowie die BMBF-Qualifizierungsinitiative für das Berufsbildungspersonal im Digitalen Wandel „Q 4.0“.

Seit gut zehn Jahren unterstützt das BMAS die Professionalisierung von **regionenübergreifenden Fachkräftenetzwerken**. Um insbesondere auch die zukunftsorientierte Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie regionale Wirtschafts- und Innovationsnetzwerke zu stärken, wird das BMAS als ein Element der Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie ab Ende 2020 **dezentrale Weiterbildungsverbände zwischen Unternehmen** finanziell fördern. Dadurch sollen individuelle und passgenaue Lösungen für die Unternehmen einer Region oder Branche realisiert werden. Um dazu beizutragen, dass Beschäftigte, deren Tätigkeitsprofile sich in den kommenden Jahren stark verändern werden, für andere Jobprofile - ggf. auch bei anderen Unternehmen innerhalb oder außerhalb des Verbunds - zu qualifizieren, können Weiterbildungsverbände auch branchenübergreifend organisiert werden. Es sollte geprüft werden, ob die Anzahl der zu fördernden Projekte ausgeweitet und damit auch ein stärkerer Schwerpunkt auf die Automobilwirtschaft und den Strukturwandel gelegt werden kann. Damit wird ein wesentlicher Bestandteil des in der Arbeitsgruppe 4 der „Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität“ diskutierten Konzepts von Kompetenz-Hubs aufgegriffen, welches einen nahezu identischen Ansatz und vergleichbare Ziele verfolgt.

Um dem Trend der zunehmenden Tertiarisierung und damit auch Höherqualifizierung gerecht zu werden, hat das BMBF gemeinsam mit den Ländern das **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)** novelliert und die Förderleistungen angepasst. Ziel ist es, die berufliche Höherqualifizierung zu erweitern und auszubauen sowie die individuellen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern.

## DISKUTIERTERTE HANDLUNGSFELDER UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### VORBILDER, BEISPIELE UND HERAUSFORDERUNGEN

Mit den beschriebenen gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen für eine zukunftsorientierte Qualifizierung und Weiterbildung hat die Bundesregierung einen grundlegenden Rahmen geschaffen. Viele Instrumente sind noch neu oder werden erst noch in Kraft treten, sodass ihre Wirkung abzuwarten bleibt. Dennoch gibt es Erfahrungen und **Vorbilder, an denen sich bereits heute für einen optimalen Wirkungsgrad orientiert** werden kann; zum Beispiel Verbundlösungen im Ausbildungsbereich. Hinzu kommen regionale Best-Practice-Beispiele, die **nicht nur die wesentlichen Erfolgsbedingungen, sondern auch Grenzen** und weitergehende bzw. nachgeordnete Handlungsfelder im Sinne eines Lückenschlusses aufzeigen

können. Für den nachhaltigen Erfolg des oben genannten Weiterbildungs- und Qualifizierungsinstrumentariums wurden folgende Handlungsfelder identifiziert:

### **1. Transparenz und Verfügbarkeit von Informationen**

Es stehen mit den beschriebenen Maßnahmen zahlreiche Fördermöglichkeiten einer zukunftsorientierten Weiterbildung und Qualifizierung zur Verfügung, die für von der Transformation betroffene kleine und mittlere Unternehmen relevant sind. Grundlegende Erfolgsbedingung für die Realisierung von passgenauen Weiterbildungs- und Qualifizierungslösungen unter Nutzung des bestehenden Förderpotenzials ist die professionelle Weitergabe der relevanten Informationen zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten. Aus Sicht vieler kleiner und mittleren Unternehmen werden die relevanten Weiterbildungs- und Qualifizierungsfördermöglichkeiten jedoch nicht ausreichend transparent verfügbar gemacht und sind mit hohen Informationskosten verbunden, sodass durch die Unternehmen keine verbreitete Nutzung des bestehenden Förderpotenzials realisiert werde.

Diesbezüglich könnten mehr Transparenz und eine bessere Weitergabe der relevanten Informationen an die vom Strukturwandel betroffenen Unternehmen, etwa durch die IHKs und Branchenverbände oder Branchencluster, zu einer besseren Entfaltung des Förderpotenzials beitragen. Bund und Länder sind gefragt, diesen Prozess aktiv zu unterstützen und damit die Anwendung bzw. Wirkung ihrer Förderinstrumente zu verbessern - beispielsweise auch durch geeignete Webseiten und Online-Informationsangebote. Das BMAS hat in der Nationalen Weiterbildungsstrategie zugesagt, ein zentrales Online-Eingangsportale zur beruflichen Weiterbildung zu entwickeln, das über Möglichkeiten zur Förderung individueller beruflicher Weiterbildung informieren sowie eine diesbezügliche Antragstellung vereinfachen soll. Mit dem Innovationswettbewerb INVITE trägt das BMBF dazu bei, aus der individuellen Nutzerperspektive innovative digitale Entwicklungen für die berufsbezogene Weiterbildung auf den Weg zu bringen und Standards für einen kohärenten digitalen Weiterbildungsraum zu schaffen. Nutzerinnen und Nutzern sollen unkompliziert und intuitiv im digitalen Weiterbildungsraum navigieren können.

Da es insbesondere für KMU schwierig und ressourcenintensiv ist, Informationen zu den verschiedensten Fördermöglichkeiten regelmäßig zu recherchieren, kann geprüft werden, ob und welche Multiplikatoren bereits jetzt unternehmensnah agieren. Diese könnten mittels persönlicher Ansprache und in Ergänzung der Online-Informationsangebote für eine wachsende Transparenz der Förderinstrumente sorgen. Beispielhaft sei hier das vor nahezu zwei Jahren gegründete Cluster *automotiveland.nrw* erwähnt, das neben einer Vielzahl an Projekten auch als dezentraler Weiterbildungsverbund agiert, die unternehmensinternen Maßnahmen der Mitgliedsunternehmen bündelt und in den Verbund wieder zurückspiegelt. Vergleichbare Ansätze gibt es auch im Cluster *automotive thüringen (at) e.V.*

## 2. Anwendungshürden im Bereich Automobil

Nicht immer scheidet die Inanspruchnahme einer Förderung an fehlenden Informationen. Oftmals eröffnen sich in der Praxis gerade für KMU konkrete Hemmnisse, die die Nutzung von Förderinstrumenten bremsen. Dies hat sowohl unternehmensinterne als auch externe Gründe.

Denn einerseits gilt es, die Beschäftigten auf die sich verändernden Anforderungen einzustellen, andererseits ist aber der Weg und auch das Ziel eben dieses Transformationsprozesses noch nicht eindeutig definiert. Vorhandene Unterstützungs- bzw. Förderungsmöglichkeiten seitens der Länder bzw. des Bundes werden von den Unternehmen nur eingeschränkt wahrgenommen, auch weil die Weiterbildung in vielen KMUs ein Appendix der Personalentwicklung bzw. der Personalbereiche ist. Trainingsmaßnahmen zur Stärkung der fachlichen, methodischen oder Sozialkompetenzen werden an den internen Bedürfnissen ausgerichtet, ohne dabei überhaupt die Möglichkeit einer Förderung durch die öffentliche Hand bei umfassenden Weiterbildungen wahrzunehmen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, neben den Personalabteilungen auch Betriebsräte als wichtigen Akteur im Betrieb mitzunehmen und in betriebliche Weiterbildungsstrategien einzubeziehen.

Eine langfristige, strategische Personalplanung hilft Unternehmen unabhängig von deren Mitarbeiterzahl bei der Bewältigung der Transformation. Gerade vor dem Hintergrund der Unvorhersehbarkeit von Entwicklungen geben Unternehmen an, dass kleine Qualifizierungseinheiten („nuggets“) die Flexibilität in den Betrieben erhöhen und ein wichtiger Bestandteil langfristiger Qualifizierungs-Strategien sein können. In Bezug auf geförderte Qualifizierungsmaßnahmen ergeben sich daraus Fragen im Hinblick auf die Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten.

Generell bemängeln Unternehmen den bürokratischen Aufwand, wenn sie durch die Arbeitsagenturen geförderte Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen möchten. Die gesetzlichen Voraussetzungen, dass nur Weiterbildungen gefördert werden, die außerhalb des Betriebes bzw. von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt werden und mehr als 120 Stunden dauern, erscheinen zwar aus Sicht von KMU oftmals wenig praxisgerecht, dienen jedoch dem Ziel, eine klare Abgrenzung zu der in der Verantwortung der Betriebe liegenden betrieblichen Weiterbildung zu erreichen. Damit wird sichergestellt, dass berufliche Kompetenzen in substanziellerem Umfang vermittelt werden als dies im Rahmen von in der Regel kurzen, betrieblichen Weiterbildungen erfolgt. Einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer wiesen darauf hin, dass auch kurze Qualifizierungsmaßnahmen diesen Anspruch erfüllen könnten; ein alternatives Abgrenzungskriterium wurde jedoch im Rahmen des Dialoges nicht identifiziert. Auch die Regelungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) werden als aufwendig empfunden; insbesondere, weil sich daraus am Ende nicht immer ein ausreichender Spielraum ergibt, um als Unternehmen für zeitgemäße, betriebsnahe Weiterbildungsmaßnahmen eine Förderung durch die Arbeitsagenturen zu bekommen. Es wurde daher diskutiert, ob durch die Arbeitsagenturen auch Maßnahmen mit weniger als 120 Stunden

Umfang gefördert werden könnten oder auch ggf. reine Online-Angebote. Aus Sicht einiger Teilnehmenden könnte perspektivisch überprüft werden, ob alternativ zur AZAV nicht auch andere Qualitätssicherungsmechanismen zur Anwendung kommen könnten. Dabei ist klar, dass es grundsätzlich einer Regelung bedarf, die eine hohe Qualität von geförderten Weiterbildungen garantiert.

Hinsichtlich der bestehenden Regularien im Zusammenhang mit der Förderung von Weiterbildung wird darauf hingewiesen, dass sich einige Regelungen gerade mit Blick auf die akute Krisenbewältigung als problematisch erweisen könnten: Die Fortsetzung der großzügigen Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Kurzarbeit soll ab dem zweiten Halbjahr 2021 an die Verbindung mit Weiterbildung nach § 82 SGB III geknüpft werden. Nach § 82 SGB III muss die Maßnahme und der Träger durch eine Fachkundige Stelle nach §§ 179 ff. SGB III zugelassen sein. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass die in der Automobilindustrie kalkulierten Maßnahmenkosten regelmäßig die anzusetzenden Bundesdurchschnittskostensätze (B-DKS) um mehr als 25 Prozent übersteigen, und damit eine Zustimmung des Operativen Service Halle (OS Halle) als zuständiger Stelle der Bundesagentur für Arbeit erfordern. Durch einzelne Teilnehmende wurde vorgeschlagen, den Ermessensspielraum der Fachkundigen Stellen für eine leichtere Maßnahmenzulassung ohne Einbindung des OS Halle zu erweitern, digitale Lernformen durch erleichterte und transparente Bedingungen für die Zulassung virtueller, interaktiver Bildungsformen zu fördern, die Mindestdauer an digitale Lerneinheiten anzupassen, Teilnehmerzahlen abzusenken und den OS Halle personell besser auszustatten. Darüber hinaus wurde auch die Rolle der Berufsschulen für das Thema Weiterbildung diskutiert - hierzu gab es jedoch kein einheitliches Verständnis.

Grundsätzlich bleibt jedoch zu beachten, dass die Weiterbildung ihrer Beschäftigten eine zentrale Aufgabe aller Unternehmen ist und bleibt. Die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung in Form von Anpassungsqualifizierungen liegt daher grundsätzlich bei den Betrieben und sollte nicht aus staatlichen Mitteln finanziert werden. Bei den Fördermaßnahmen geht es um flankierende Hilfen.

### **3. Balance von Vertrauen und Konkurrenz bei Verbundlösungen**

Vertrauen ist für freiwillige, nicht hierarchische Verbünde oder Netzwerke entscheidend, um erfolgreich zusammenzuarbeiten. Dies gilt umso mehr für Unternehmen und Firmen mit konkurrierenden Geschäftsmodellen. Dennoch ist es gerade mit Blick auf den beschleunigten Strukturwandel und die aktuellen Herausforderungen der Covid-19 Pandemie unerlässlich, die Ressourcen zu bündeln, um durch Kooperationen und Verbundlösungen gerade beim Thema Qualifizierung und Weiterbildung gemeinsam mehr zu erreichen. Für regionale Netzwerkzusammenschlüsse von Unternehmen und Institutionen gibt es im Bereich der Fachkräftesicherung zahlreiche Praxisbeispiele, aus denen folgende Erfolgsfaktoren für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit extrahiert werden können.

Zuvorderst ist es wichtig, eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu garantieren, in die sich jedes Netzwerk- bzw. Verbundmitglied unabhängig von der Position oder Wichtigkeit der eigenen Organisation einbringen kann. Es muss klar sein, dass jedes Mitglied profitiert, aber auch, dass jedes Mitglied einen Beitrag leisten muss. Dazu erweisen sich klare Absprachen oder sogar eine schriftliche Vereinbarung über die Ziele und Aufgaben des Zusammenschlusses als hilfreich. Diese können auch Regeln zur Entscheidungsfindung und Konfliktlösung enthalten. Eine gemeinsame Dachmarke, unter der alle Mitglieder zusammenarbeiten und ggf. auch kommunizieren, unterstützt dies. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist ferner ein/e Koordinator/in, der/die sich um die interne Planung und Kommunikation kümmert sowie Termine und Absprachen nachhält. Schließlich sollte einer strategischen Zusammenarbeit eine Analyse der Ausgangslage vorausgehen, um daraus Ziele und passende, evaluierbare Maßnahmen abzuleiten. Das BMAS unterstützt und professionalisiert in dieser Hinsicht seit zehn Jahren Fachkräftenetzwerke durch das Innovationsbüro für Fachkräfte.

#### 4. Partizipation und Mitbestimmung

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass die Bundesregierung die Weiterentwicklung der Fähigkeiten von Beschäftigten fördern will, damit sie sich Qualifikationen und Kompetenzen aneignen, die auch auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft gefragt sind. Der Koalitionsvertrag sieht hierfür eine Stärkung des Initiativrechts des Betriebsrats für Weiterbildung vor. Schon unter den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie bestand jedoch keine Einigkeit über die Frage von Möglichkeiten der besseren Beteiligung von Betriebsräten an Weiterbildung. Betriebsparteien und - auf höherer Ebene die Sozialpartner - tragen schon heute an verschiedener Stelle wesentlich zu einer funktionierenden, praxisorientierten beruflichen Fort- und Weiterbildung bei. Wichtig ist, dass sich betriebliche Weiterbildung eng am Qualifikationsbedarf des Betriebs orientiert, mit der Investitions- und Organisationsplanung und mit den Belangen des Beschäftigten an die eigene berufliche Weiterentwicklung verbunden ist.

---

#### AUSGEWÄHLTE BEISPIELE UND LÄNDERINITIATIVEN (VERBÜNDE, NETZWERKE ETC.)

- Die Förderung der innerbetrieblichen Weiterbildungskultur im Rahmen eines **Weiterbildungsverbundes im Land Bremen** geht auf ein branchenübergreifendes Netzwerk von Personalentwickler/innen zurück. Eine Umfrage hatte gezeigt, dass für viele Unternehmen eine große Herausforderung darin besteht, die erforderlichen Future Skills vor dem Hintergrund der eigenen digital getriebenen Geschäftsmodellentwicklung überhaupt abschätzen zu können. Gleichzeitig stellte sich heraus, dass eine Vielzahl von derzeit identifizierten Qualifizierungsbedarfen als branchenübergreifend anzusehen sind, Mit der "Servicestelle digital am Arbeitsplatz" soll dem insbesondere mit Blick auf KMU Rechnung getragen werden, denn sie verbindet die unternehmensnahe Beratung, Orientierung und

Identifizierung von Bedarfen mit der Vernetzung, dem Matching und der Erprobung passgenauer Qualifizierung sowie der Verbreitung von Informationen zu Förderinstrumenten.

- Der **Qualifizierungsverbund Schwäbisch Gmünd** setzt mit dem Fokus auf Automotive den Schwerpunkt auf Qualifizierung & Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb sowie auf den Transfer von Beschäftigungspotenzial aus abgebenden zu aufnehmenden Unternehmen mit Hilfe einer sog. Arbeitsmarkt-Drehscheibe. Ziele sind, den Wissensaustausch und -transfer unter den Verbundunternehmen zu ermöglichen, aktuelle Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren sowie zukünftige Qualifizierungsbedarfe im Verbund (Empowerment zur internen Kompetenzfeststellung; Workshop-Formate (Unternehmen; Bildungsträger; Verbundpartner)) zu antizipieren, Synergien bei der Organisation und Durchführung von Qualifizierungen (Teilnehmerzahl; (Weiterbildungs-)Kosten; Förderkulisse) zu nutzen, die Vernetzung der Verbundpartner zu verstetigen (Informations- und Austauschplattform (bspw. Arbeitsmarkt-Drehscheibe) sowie die Lotsenfunktion und die Verbundstruktur für den regionalen Wirtschaftsraum zu stärken.
- Das Vorhaben **„VeränderungsMacher – eine Qualifizierungsmaßnahme zum/zur MultiplikatorIn für die Transformation“** ist eine Maßnahme aus dem Strategiedialog Automobilwirtschaft Niedersachsen. Es bietet ein innovatives Weiterbildungskonzept für Mitarbeitende aus den Arbeitsbereichen der Produktion, Werkstatt oder produktionsähnlichen Arbeitsbereichen, die zu VeränderungsMacherInnen qualifiziert werden. VeränderungsMacherInnen fungieren als Treiber der Transformation im eigenen Unternehmen. Sie sind quasi interne „Change-Manager“ und können für die verschiedensten Themengebiete eingesetzt werden, da sie Kompetenzen erwerben, um bspw. als Ansprechpartner/innen für Führungskräfte und als Sprachrohr in die Arbeitsbereiche zu fungieren oder bei der Kommunikation von Veränderungsstrategien und bei neuen Technologien zu unterstützen. Sie können Veränderungsprozesse anstoßen, ihre Kolleginnen und Kollegen dabei begleiten und die Motivation für die Veränderung ins Unternehmen tragen. Das Projekt zielt auf eine Verbindung zwischen einer zielgerichteten Personalentwicklung und Organisationsentwicklung in ausgewählten Modellunternehmen ab. Ein betriebliches Veränderungsprojekt dient als Transfer-Grundlage der Qualifizierung und des neu erworbenen Wissens sowie zur Initiativübernahme der Teilnehmenden. Darüber hinaus werden mit der Qualifizierung externe Impulse zu Digitalisierungs- und Innovationstrends sowie zielgerichteten Veränderungsmanagement gesetzt.
- Die **Taskforce FKS+** unterstützt brancheübergreifende Unternehmen in ganz Bayern bei der Fachkräftesicherung. Im Fokus stehen dabei sowohl Qualifizierungsmaßnahmen als auch die Vermittlung von inländischen Fachkräften, das Azubi-Recruiting sowie die Unterstützung bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte. Zudem unterstützt die Taskforce FKS+ Unternehmen bei den Themen Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0. Übergreifende zu allen Themenschwerpunkte berät die Taskforce FKS+ zu nutzbaren Fördermitteln, wie zum Beispiel der Förderung beruflichen Weiterbildung nach dem Qualifizierungschancengesetz.



- Demografischer Wandel, Fachkräftesicherung und Digitalisierung verlangen gerade auch von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), ihre Personalführung immer wieder zu hinterfragen und anzupassen. Mit dem kostenfreien **IT-Tool Pythia** können KMU sowohl ihre quantitative als auch ihre qualitative Personalplanung Schritt für Schritt angehen. Eine strategische Personalplanung erweist sich gerade in unsicheren Zeiten als Anker, in dem sie u.a. einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Organisation leistet; Probleme verhindert, die eine Krise zusätzlich erschweren (z.B. vermeidbare Personalengpässe); das Treffen strategischer Entscheidungen, parallel zur Liquiditätssicherung, ermöglicht; Konsequenzen einer Krise identifiziert und die Beurteilung unterschiedlicher Szenarien zur Überwindung einer Krise unterstützt.

### **Kernbotschaften des Regionaldialogs III**

- **Die Automobilindustrie wird sich der nunmehr beschleunigten Transformation stellen und sich weiter modernisieren. Qualifizierung und Weiterbildung sind entscheidende Instrumente, damit die Beschäftigten der Automobilbranche erfolgreich ihren Weg durch den Wandel zurücklegen können**
- **Bund und Länder haben umfassende Fördermöglichkeiten für eine zukunftsorientierte Qualifizierung und Weiterbildung zur Verfügung gestellt. Die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie bündeln unter Federführung von BMBF und BMAS ihre Anstrengungen, um neue Lösungen gemeinsam zu entwickeln. Ziel ist es, die vom Strukturwandel betroffenen Unternehmen zu unterstützen und die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern.**
- **Um das Förderpotenzial voll zu entfalten, ist eine bessere Weitergabe der relevanten Informationen notwendig. Das BMAS hat in der Nationalen Weiterbildungsstrategie zugesagt, ein zentrales Online-Eingangsportal zur beruflichen Weiterbildung zu entwickeln, das über Möglichkeiten zur Förderung individueller beruflicher Weiterbildung informieren sowie eine diesbezügliche Antragstellung vereinfachen soll. Mit dem Innovationswettbewerb INVITE wird das BMBF offene Plattformarchitekturen für die berufsbezogene Weiterbildung schaffen, die es Nutzerinnen und Nutzern erleichtern sollen, unkompliziert und intuitiv im digitalen Weiterbildungsraum navigieren zu können.**
- **Nicht immer scheidet die Inanspruchnahme einer Förderung an fehlenden Informationen. Das Thema Weiterbildung sollte daher in den Unternehmen weiterhin in den Fokus gerückt werden. Zugleich werden Bund und Länder die Anwendbarkeit ihrer Förderinstrumente - insbesondere mit Blick auf KMU - fortlaufend prüfen.**
- **Mit Blick auf den beschleunigten Strukturwandel und die aktuellen Herausforderungen der Corona-Pandemie ist es erforderlich, Ressourcen zu bündeln, um durch Kooperationen und Verbundlösungen gerade beim Thema Qualifizierung und Weiterbildung mehr zu erreichen. Das BMAS wird deshalb ab Ende 2020 dezentrale Weiterbildungsverbände zwischen Unternehmen finanziell fördern.**