

JAHRESBERICHT 2019/2020

Beruf heute & morgen

50 JAHRE
ORIENTIERUNG
WEITERBILDUNG
VERMITTLUNG
INTEGRATION
BERUF & FAMILIE





10.480

Mitarbeiter*innen

hat die bbw-Gruppe



50

Jahre

Fort- und Weiterbildungsangebote
des bbw e. V.



495

Standorte

im In- und Ausland



48.000

Personen

werden durchschnittlich täglich von der
bbw-Gruppe aus- und weitergebildet



62 %

Frauen

in Positionen mit Führungsverantwortung



21.000

Kinder und
Schüler*innen

werden täglich betreut und gebildet

Die bbw-Gruppe

Seit 50 Jahren fördert das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft die berufliche, wirtschaftliche und soziale Bildung junger und erwachsener Menschen. Daneben bieten wir Sozialdienstleistungen, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Personalservices für Unternehmen runden das breite Spektrum unseres Angebots ab.

In der regionalen Nähe zu unseren Kund*innen liegt unsere Stärke. Wir verfügen über ein weitverzweigtes Netzwerk von Menschen, Unternehmen und Institutionen. Das Fundament für unseren Erfolg bilden das Engagement und die Kreativität unserer Mitarbeiter*innen. Sie sind es, die passgenaue Dienstleistungen entwickeln und Menschen individuelle Perspektiven eröffnen. Dadurch leisten wir einen Beitrag, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu stärken.

Wir eröffnen Perspektiven



TEIL 1

bbw-Gruppe
bbw e.V.



TEIL 2

ÖFFENTLICHE
AUFTRAGGEBER



TEIL 3

PRIVAT- UND
FIRMENKUNDEN



TEIL 4

INTERNATIONALES



TEIL 5

FORSCHUNG



TEIL 6

DIGITALISIERUNG

bbw-Gruppe

- 06 DIE TÄTIGKEITSBEREICHE
- 08 VORWORT
- 10 WICHTIGE EREIGNISSE 2019/2020
- 12 50 JAHRE bbw e.V.
- 14 STABWECHSEL BEIM bbw-VORSTANDSVORSITZ
- 16 POLITISCHE BEGEGNUNGEN

bbw e.V.

- 20 DIGITALE ANTWORTEN AUF DIE GROSSEN FRAGEN
In den DigiCamps werden junge Menschen für technische Berufe begeistert.
- 22 EIN AUSGEZEICHNETER EINSTIEG INS ARBEITSLEBEN
Schulen mit besonderen Angeboten zur Berufsorientierung erhalten für ihr Engagement eine Auszeichnung.

26 **FIT FÜR DIE BERUFE DER ZUKUNFT**
Die Digitale Lernfabrik bereitet auf die Anforderungen der Industrie 4.0 vor.

32 **ERFOLGREICHE INTEGRATION IST EINE GEMEINSCHAFTSLEISTUNG**
Eine zweistufige Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund wirkt dem Fachkräftemangel entgegen.

34 **VOKABELN BÜFFELN IST NUR DER ANFANG**
Sprachkurse erleichtern migrierten Mediziner*innen und Pharmazeut*innen den Einstieg in deutsche Kliniken, Praxen und Apotheken.

36 **WENN DER KLEINSTE HANDGRIFF ZUR GRÖSSTEN HÜRDE WIRD**
Ein neuer Dienst unterstützt ältere Personen bei den Herausforderungen des Alltags.

42 **VOM SPEZIALISTEN ZUM MEISTER UND MANAGER**
Mit neuen, digitalen Lernkonzepten erreichen Teilnehmende in halber Zeit ihren Abschluss.

44 **PERSONALENTWICKLUNG AUS EINEM GUSS**
Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) hilft Unternehmen bundesweit, Mitarbeiter*innen hausintern weiterzubilden.

46 **ÜBER KURZ ODER LANG – DIE VIELSEITIGKEIT DER ZEITARBEIT**
Die Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) bietet ihren Zeitarbeitnehmer*innen abwechslungsreiche Jobs.

48 **SIEMENS GEHT NEUE WEGE**
Statt Personalabbau werden mit Unterstützung der TRAIN Transfer und Integration gut ausgebildete Mitarbeiter*innen direkt weitervermittelt.

50 **EINFACH UND EFFIZIENT – DIE INVENTUR PER APP**
An der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) können Student*innen schon während der Ausbildung Start-ups gründen.

54 **LEUCHTTURMPROJEKT – AUS DER AKADEMIE INS MANAGEMENT**
Deutsche Automobilzulieferer in Tunesien qualifizieren ihre Beschäftigten mit Unterstützung des bbw.

58 **WEITERBILDUNG AUF DEM PRÜFSTAND**
Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) entwickelt moderne Lernformate und begleitet die Umsetzung in der Praxis.

62 **ZEIT FÜR WEITERBILDUNG**
Mit den Online-Schulungen des bbw wird Lernen zeit- und ortsunabhängig.

64 **PER DRONE IN DIE BERUFS-AUSBILDUNG**
empower(me) bereitet Jugendliche auf eine Lehre in der Metall- und Elektroindustrie vor.

STRUKTUR DER
UNTERNEHMENSGRUPPE

- 66 IN GUTER GESELLSCHAFT
- 68 NETZWERKE
- 70 VORSTAND UND GESCHÄFTSFÜHRUNG
- 72 MITGLIEDSVERBÄNDE
- 73 MITGLIEDSFIRMEN UND FÖRDERER
- 74 ÜBERALL GUT AUFGESTELLT

Die bbw-Gruppe im Überblick

DACHORGANISATION



bbw e. V.
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.
bbw.de

PRIVAT- UND FIRMENKUNDEN



bbw gGmbH
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
bbw-seminare.de



HDBW
Hochschule der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
hdbw-hochschule.de



gps
Gesellschaft für personale und soziale Dienste mbH
procedo-personalservice.de



TRAIN
TRAIN Transfer und Integration GmbH
train-transfer.de



JOBFACTORY
JOBFACTORY Personalservice GmbH
jobfactory.at



win
win – wir integrieren gemeinnützige GmbH
win-wue.de

ÖFFENTLICHE AUFTRAGGEBER



bfz
Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
bfz.de



gfi
Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration gemeinnützige GmbH
die-gfi.de



FAW
Fortbildungsakademie der Wirtschaft gemeinnützige GmbH
faw.de

INTERNATIONALES



sbvtc
Shanghai Bavarian Vocational Training Consulting Co., Ltd.
bbw.de/gesellschaften



bfz o.p.s.
bfz o.p.s. Tschechien
bfz.cz



bfz s.r.o.
bfz – vzdělávací akademie s.r.o. Tschechien
bfz.cz



f-bb
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gemeinnützige GmbH
f-bb.de

DIGITALISIERUNG

DIGITALISIERUNG

WEITERE INFORMATIONEN

zu unseren Gesellschaften finden Sie als Steckbrief in den Reportagen und Berichten sowie unter bbw.de/gesellschaften.

Bildung sichert Zukunft

Trotz konjunktureller Eintrübung bleibt Bayerns Arbeitsmarkt 2019 auf hohem Niveau stabil. Die Kehrseite: Den Unternehmen fehlen Fachkräfte. Ein Gespräch mit Anna Engel-Köhler und Hubert Schurkus, Geschäftsführerin und Vorstandsvorsitzender des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw), über die Transformation der Arbeitswelt.

Welche Auswirkungen hat die Vollbeschäftigung auf die Arbeit des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft?

Anna Engel-Köhler: Der robuste Arbeitsmarkt ist ein bayerischer Erfolg, ändert aber nichts am Bedarf praxisnaher Weiterbildung. Arbeitssuchende und Beschäftigte müssen sich kontinuierlich fortbilden, um mit den Herausforderungen des technologischen Wandels Schritt zu halten. Das deckt sich mit unserem Gründungsgedanken: Das bbw ermöglicht Menschen, Beschäftigungsfähigkeit zu erwerben, zu erhalten, zu verbessern oder wiederzugewinnen.

Auch 2019 haben wir innovative Fortbildungskonzepte passgenau zu den Anforderungen unserer Öffentlichen Auftraggeber und Privat- und Firmenkunden entwickelt.

Hubert Schurkus: Eine der wichtigsten Voraussetzungen für Vollbeschäftigung ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier leisten wir mit unseren sozialen Angeboten von der frühkindlichen Betreuung bis hin zur Unterstützung von Seniorinnen und Senioren einen wichtigen Beitrag, indem wir Angehörige gezielt entlasten.

Die Arbeitswelt wandelt sich, wie spiegelt sich dies in Ihren Leistungen?

Engel-Köhler: Wir orientieren uns konsequent an den Bedürfnissen der Unternehmen: Entsprechend werden unsere Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote kontinuierlich optimiert und ausgebaut. Beispielsweise wird die Vermittlung

digitaler Kompetenzen immer wichtiger, denn der Arbeitsmarkt 4.0 erfordert einen sicheren Umgang mit modernen Technologien.

Daher haben wir viele unserer Bildungskonzepte digitalisiert, um flexibles Lernen zu ermöglichen. Angebote wie das Blended Learning – ein Mix aus digitalen Lernmethoden und Präsenzunterricht – finden großen Zuspruch. Genauso wie die virtuellen Klassenzimmer, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer online miteinander arbeiten.

Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften. Wie kann das bbw bei diesem Nachwuchsproblem helfen?

Schurkus: Unter anderem, indem wir frühzeitig Hilfestellung bei der Berufsorientierung leisten. So bringen die von uns koordinierten Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT an rund 100 bayerischen Standorten Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler sowie Unternehmen ins Gespräch. Dadurch entstehen wichtige Kontakte. Und: Oft wecken wir damit bei jungen Leuten erstmals das Interesse für eine technische Tätigkeit.

Ein anderes Beispiel sind unsere Fortbildungsprogramme, mit denen wir Menschen für neue Berufsbilder fit machen: in der Robotik, der Automatisierungstechnik oder dem 3D-Druck.

Welche Ziele verfolgen Sie für die nächsten Jahre?

Schurkus: Mit maßgeschneiderten Konzepten wollen wir für unsere Kundinnen und Kunden „Partner der Wahl“ sein. Damit uns das gelingt, müssen



wir innovativ bleiben. Und weiterhin in enger Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden, der Bundesagentur für Arbeit, den Kommunen und Ministerien Ideen entwickeln, die zu den Bedürfnissen der Menschen und Unternehmen passen.

Engel-Köhler: Die digitale Transformation wird auf lange Sicht unsere Arbeitswelt beeinflussen. Als Dienstleister für die Wirtschaft bleiben wir aber gleichzeitig in der „analogen Welt zu Hause“. Mit unseren 495 Standorten bieten wir wohnortnah nicht nur qualitativ hohe Weiterbildungsmöglichkeiten, sondern auch wertvolle soziale Dienstleistungen.

Anna Engel-Köhler
Geschäftsführerin der bbw-Gruppe

Hubert Schurkus
Vorsitzender des Vorstandes der bbw-Gruppe
seit 01.01.2020

Menschen. Ideen. Erfolge.



MÄRZ 2019
**ZWEI JAHRZEHNTE PROFESSIONELLER
PERSONALTRANSFER**

20 Jahre TRAIN Transfer und Integration. Bis heute hat die Gesellschaft in mehr als 400 Projekten fast 20.000 Menschen beraten, qualifiziert und viele erfolgreich vermittelt. Wenn Personalanpassungen unvermeidbar sind, sucht TRAIN für die Betroffenen nach einer individuellen, sozialverträglichen Lösung. Das hat der TRAIN bei Unternehmen, Verbänden, Arbeitsagenturen und Gewerkschaften hohe Anerkennung eingebracht.



APRIL 2019
**ABSCHLUSSKONFERENZ FÜR
BESSERE BERUFLICHE PERSPEKTIVEN**

Die „Berufsbildungspartnerschaft in der Ukraine“ feiert die erfolgreiche Neugestaltung des Ausbildungssystems. Das Projekt will jungen Ukrainer*innen bessere Jobchancen verschaffen. Mit Unterstützung des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw) absolvierten seit Mai 2016 rund 100 Berufsanfänger*innen neue, praxisorientierte Ausbildungen zum*r Maschinen- und Anlagenführer*in und Elektro-Gas-Schweißer*in.



APRIL 2019
ABSCHLUSSFEIER DER HDBW

Hoch hinaus ging es für die Absolvent*innen der wirtschaftlichen und technischen Studiengänge an der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW). Im ehemaligen Flughafentower München-Riem feierten erstmals nicht nur Vollzeitstudierende ihren Bachelorabschluss, sondern auch 26 Frauen und Männer des berufsbegleitenden Studienzzeitmodells aus Bamberg, Traunstein und München.



59 Mitarbeiter*innen der bbw-Gruppe feierten 2019 ihr 25-jähriges Jubiläum. Geschäftsführerin Anna Engel-Köhler sowie die stellvertretenden Geschäftsführer Jörg Plesch und Josef Weingärtner dankten für ihr langjähriges Engagement.



JANUAR 2020
**ERÖFFNUNG „VIER ELEMENTE-HAUS
FÜR KINDER“ IN INGOLSTADT**

Öffnungszeiten von 7:00 bis 17:30 Uhr, nur wenige Ferientage und variable Buchungszeiten: Die Eltern der rund 80 Kinder in der neuen Kindertagesstätte der Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) sollen größtmögliche Flexibilität haben. Ganz auf Zukunft ist auch das pädagogische Konzept ausgerichtet: Der Nachwuchs beschäftigt sich spielerisch mit technischen Inhalten und wird so an dieses Thema herangeführt.

„Innovation ist unser Lebenselixier“

(Prof. Günther G. Goth)

50 Jahre Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) – das feierten am 26. Juni 2019 rund 300 Mitglieder, Kund*innen, Geschäfts- und Kooperationspartner*innen in der Münchner Wappenhalle. In ihrer gemeinsamen Ansprache ließen Geschäftsführerin Anna Engel-Köhler und Vorstandsvorsitzender Prof. Günther G. Goth fünf Jahrzehnte Revue passieren.

Wenn sich im Juni 1969 das „Who's who“ der bayerischen Wirtschaft an einem Tisch versammelt, dann steckt da Zündstoff drin. Der Anlass: Mit der 68er-Bewegung werden in ganz Europa unternehmenskritische Stimmen lauter. Dem sollte nun in München ein konstruktiver Kontrapunkt entgegengesetzt werden. Das Ziel: die Gründung einer Institution, die Menschen durch Weiterbildung neue Perspektiven eröffnet und Verständnis für die soziale Marktwirtschaft schafft.

Aus heutiger Sicht ähnelten die ersten Jahre des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft einem Start-up: kleines Budget, große Ideen und viel Enthusiasmus. Doch der Bildungsmarkt hatte reichlich

Potenzial für Wachstum, und so wurden auch die Aufgaben des bbw vielfältiger.

„Heute bietet das bbw eine Bildungskette, die von der frühkindlichen Betreuung über Aus- und Weiterbildung bis hin zur eigenen Hochschule reicht“, bilanziert Vorstandsvorsitzender Prof. Günther G. Goth. „Auch flankierende Dienstleistungen wie Zeitarbeit und eine Transfergesellschaft tragen zur Bedeutung des bbw als wichtiger Partner der Wirtschaft bei.“

Ermöglicht wurde diese Diversifizierung 1998 durch eine richtungsweisende Entscheidung. Fast 30 Jahre nach Gründung des bbw wurden die



Geschäftsführerin Anna Engel-Köhler und Vorstandsvorsitzender Prof. Günther G. Goth bei ihrer gemeinsamen Ansprache in der Münchner Wappenhalle.



QR-Code scannen
und bbw-Jubiläumsfilm
ansehen unter
bit.ly/2uWx1GZ



Von links: Vorstandsvorsitzender Prof. Günther G. Goth (bis 31.12.2019) und Geschäftsführerin Anna Engel-Köhler zusammen mit dem stellvertretenden bayerischen Ministerpräsidenten Hubert Aiwanger und Alfred Gaffal, Ehrenpräsident der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft.

unterschiedlichen Aktivitäten auf einzelne Gesellschaften verteilt. Bis heute gliedern sich ihre Angebote in drei Arbeitsfelder: Bildung, Personalservices und soziale Dienstleistungen.

Eine Neuorientierung? Eher eine konsequente Weiterentwicklung, wie Geschäftsführerin Anna Engel-Köhler erklärt. „Auch mit unseren sozialen Diensten agieren wir eindeutig aus Sicht der Wirtschaft – mit Kitas und Angeboten zur Betreuung von Schülern und Senioren ermöglichen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

BILDUNG HEISST WANDEL

Die Gesellschaft hat sich seit den Anfängen des bbw stark verändert. Gerade der Technologiewandel zeigt, wie wichtig schnelle Reaktionszeiten der Bildungsanbieter sind. „Das bbw hat frühzeitig mit innovativen Angeboten auf die neuen Anforderungen der Unternehmen reagiert und seine digitalen Lerninhalte stark ausgebaut“, berichtet Anna Engel-Köhler.

Brücken bauen, die Menschen verbinden. Das hatten vor 50 Jahren die Gründungsväter vor Augen. Im Jubiläumsfilm auf der Leinwand im Festsaal wird diese Idee lebendig. Mit seinem ganzheitlichen

Konzept ist das bbw in 50 Jahren zu einem der größten Bildungsunternehmen Deutschlands geworden. Bundesweit werden jeden Tag im Schnitt 69.000 Menschen geschult und betreut.

Für die Wirtschaft ist die Gruppe ein starker Verbündeter im Kampf gegen den Fachkräftemangel geworden. Daran erinnert auch der stellvertretende bayerische Ministerpräsident Hubert Aiwanger in seiner Ansprache: „Bildung, Ausbildung und Weiterbildung sind zentrale Aspekte zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolges von Bayern. An diesem Erfolg hat auch das Bildungswerk seinen Anteil.“

Ihren besonderen Dank richteten Anna Engel-Köhler und Prof. Günther G. Goth an alle Mitarbeiter*innen: „Sie sind Motor der bbw-Gruppe und das Kapital für die nächsten 50 erfolgreichen Jahre.“

STABWECHSEL BEIM BBW-VORSTANDSVORSITZ

Erfolg ist Gemeinschaftssache

Nach elfeinhalb Jahren übergab Prof. Günther G. Goth im Januar 2020 sein Ehrenamt als Vorstandsvorsitzender des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw) an Hubert Schurkus. 80 geladene Gäste aus Politik und Wirtschaft ehrten im Haus der Bayerischen Wirtschaft den verdienten Netzwerker und begrüßten den neuen Steuermann.

Der Blick zurück widerspricht eigentlich seiner Natur, denn Prof. Günther G. Goth ist ein Mensch, der lieber aktiv die Zukunft gestaltet. Erfolge lassen sich aber nur rückblickend würdigen – und davon gab es in seiner Zeit als Vorsitzender des bbw-Vorstands viele.

„Bildung ist immer auch politisch.“ Da hält es der gebürtige Mittelfranke mit John F. Kennedy, der einmal sagte: „Es gibt nur eines, was auf Dauer teurer ist als Bildung: nämlich keine Bildung.“ Unter dieser Verantwortung sah Goth sein Engagement für das

bbw: „Für mich war das Amt des Vorstandsvorsitzenden ein politisches Amt.“

Und so füllte er seine Aufgabe auch aus: als wahrer Netzwerker, im engen Austausch mit der bayerischen Staatsregierung, der Bundesagentur für Arbeit und der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft sowie ihren Mitgliedsverbänden. 13 Jahre lang war Goth dort Vizepräsident, bevor er 2009 seine Aufgabe beim bbw übernahm.

Als „echtes Urgestein der vbw“ würdigte ihn in einer herzlichen Dankesrede dann auch Wolfram Hatz, Präsident der vbw. Der 75-Jährige habe über Jahre ganz maßgeblich den Verband mit seinen Ideen vorangetrieben, auch durch seine Gabe, andere



Von links: Hubert Schurkus (Vorstandsvorsitzender des bbw seit 01.01.2020), Anna Engel-Köhler (Geschäftsführerin des bbw), Prof. Günther G. Goth (Vorstandsvorsitzender des bbw bis 31.12.2019), Joachim Herrmann (Bayerischer Innenminister), Detlef Scheele (Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit) und Bertram Brossardt (vbw-Hauptgeschäftsführer).



Der neue und der bisherige Vorstandsvorsitzende Hubert Schurkus (links) und Prof. Günther G. Goth.

mit ins Boot zu holen. Eine Stärke, die gleichermaßen dem bbw zugutekam. Während seiner Amtszeit als Vorstandsvorsitzender entwickelte sich das bbw zu einem der erfolgreichsten Bildungsunternehmen Deutschlands.

Zusammenwirken, Kooperieren – mit diesen bewährten Erfolgsmomenten begleitete der leidenschaftliche Verbandsmensch auch den Wachstumskurs des bbw. „Gemeinsam haben wir viel für die bayerische Wirtschaft, ihre Unternehmen und ihre Mitarbeiter bewegt. Mehr als jeder von uns alleine hätte bewegen können“, so Goth.

Wehmut schwingt bei seinem Abschied mit, wie er selbst bekennt, aber auch große Zuversicht. Denn in Hubert Schurkus sieht der scheidende Vorstandsvorsitzende seinen idealen Nachfolger.

EIN TEAMPLAYER MIT BEWEGUNGSDRANG

Hubert Schurkus ist das, was man einen Macher nennt. Seine wichtigste Erkenntnis aus einer fast 30-jährigen Laufbahn bei BMW: „Die Zukunft schaffen wir selbst, indem wir agieren und entscheiden.“ Daher sind auch die Mitarbeiter*innen für ihn die

wichtigsten Akteure, um Dinge ins Rollen zu bringen. „Ich habe immer wieder erfahren: Es sind nicht die neuen Technologien, sondern immer wieder die Menschen, die über den Erfolg oder den Misserfolg eines Unternehmens entscheiden“, resümiert Hubert Schurkus.

Wie sein Vorgänger setzt er auf die Stärke von Allianzen. Genau darin liegt für ihn auch der Reiz seines neuen Amtes: „Die Kooperation mit Politik, Behörden und Verbänden zeichnet uns aus. Und sie sorgt mit dafür, dass wir regional so stark verankert und nah an unseren Kunden agieren können.“

Schurkus freut sich auf seine Aufgaben beim bbw: „Ich möchte dazu beitragen, dass die Idee der sinnstiftenden Arbeit bei der bbw-Gruppe weitergeschrieben wird. Die Erfolge hierbei erreichen wir nur gemeinsam.“

Hand in Hand für Bayerns Wirtschaftskraft

Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) ist seit 50 Jahren verlässlicher Partner der Politik bei der Entwicklung und Umsetzung von Bildungsangeboten. Ein Blick auf den Jahreskalender zeigt die enge Kooperation.



POTENZIALE SEHEN STATT DEFIZITE

28.02.2019 Jürgen Dusel (4. von links), Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, besucht den integrativen Dienstleistungsbetrieb win in Würzburg. Er konnte sich davon überzeugen, wie erfolgreich bei der bbw-Tochter Personen mit und ohne Handicap zusammenarbeiten.



IM DIALOG MIT DEM RESSORT-CHEF

08.04.2019 Eine Delegation des bbw stellt Kultusminister Prof. Michael Piazolo (3. von links) aktuelle Projekte der beruflichen und sozialen Bildung vor. Darunter: Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Betreuungsangebote an Schulen sowie den Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Bayern.



BERUFLICHE BILDUNG SICHERT FACHKRÄFTE

22.05.2019 Rund 600 Schüler*innen diskutieren mit Bayerns Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger (rechts) über die Perspektiven ihrer beruflichen Bildung in der Region Landshut. Unter gutem Vorzeichen: Denn gleichzeitig verlängern Ministerium und SCHULEWIRTSCHAFT Bayern ihre Kooperationsvereinbarung.



GELUNGENE KOOPERATION

20.08.2019 Das Konzept geht auf: Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund lernen Deutsch und werden zu Fahrer*innen von U-Bahnen und Bussen ausgebildet. Der Bayerische Innenminister Joachim Herrmann (5. von links) lobt die Idee zur beruflichen Integration – ein gemeinsames Projekt der Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) und der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) (Seite 32/33).



NEUE KONZEPTE FÜR DIE KINDERBETREUUNG IN BAYERN

21.06.2019 Mehr Personal, faire Bezahlung, frische Ideen für die Kita der Zukunft und eine Imageaufwertung für soziale Berufe – das sind die Ziele des „Bündnisses für frühkindliche Bildung“ in Bayern. Die Bayerische Arbeitsministerin Kerstin Schreyer (1. Reihe, 2. von links) gibt den Startschuss in München. Ein Bündnispartner ist die bbw-Gruppe.



BISLANG ÜBER 12.000 BERATUNGEN

30.08.2019 Weitere zwei Jahre können die fünf Beratungsstellen der bfz Menschen bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen unterstützen. Bayerns Arbeitsministerin Kerstin Schreyer überreicht in Landshut einen Zuwendungsbescheid über 1,3 Millionen Euro an bfz-Geschäftsführer Wolfgang Braun.

STAATSSSEKRETÄR BESUCHT BBW-GRUPPE

30.08.2019 bbw-Geschäftsführerin Anna Engel-Köhler und Vorstandsvorsitzender Prof. Günther G. Goth empfangen in der Münchner Zentrale der bbw-Gruppe Roland Weigert (2. von links), Staatssekretär im Bayerischen Wirtschaftsministerium. Vor allem aktuelle Bildungsprojekte zur Förderung des Fachkräftenachwuchses sind Thema des partnerschaftlichen Gesprächsaustauschs.



LERNEN SOLL SPASS MACHEN

12.09.2019 Drei Stockwerke, 4.000 Quadratmeter Fläche, elf Seminarräume und zahlreiche Werkstätten: Hier stimmen die Lernbedingungen für die Weiterbildung von Menschen auf Arbeitssuche. Bayerns Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger (2. von rechts) eröffnet in Passau eine moderne Bildungsstätte der bfz gemeinsam mit dem bbw-Vorstandsvorsitzenden Prof. Günther G. Goth.

SIEBEN NEUE HEROES

08.10.2019 Junge Männer aus sogenannten Ehrenkulturen setzen sich mit HEROES für Gleichberechtigung ein. Bayerns Innenstaatssekretär Gerhard Eck (hinten, 7. von links) und die Integrationsbeauftragte Gudrun Brendel-Fischer (hinten, 8. von links) vergeben in Schweinfurt Zertifikate an sieben Teilnehmer des Projekts der Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi).



Sandra Braun, stv. Leiterin MINT-Bildung des bbw e.V.
„Das DigiCamp ist eine tolle Gelegenheit, Schülerinnen und Schülern zu zeigen, wie digital bayerische Unternehmen ausbilden und arbeiten. Sie können erkennen, wie essenziell der Umgang mit Daten für alle Berufe geworden ist.“

In den DigiCamps werden junge Teilnehmer*innen für moderne Technologien begeistert.



Wissen schafft Vertrauen.

Nur wer seine Möglichkeiten kennt, trifft die richtigen Entscheidungen für seine berufliche Zukunft. Daher unterstützen wir junge Menschen darin, ihre Chancen und Perspektiven am Arbeitsmarkt frühzeitig zu entdecken.

BILDUNGSINITIATIVE TECHNIK

Digitale Antworten auf die großen Fragen

Satelliten, Drohnen, künstliche Intelligenz. Es sind die großen technischen Trends, mit denen sich Jugendliche in den DigiCamps des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e. V. beschäftigen. Auf den Abschlussveranstaltungen präsentieren die Schüler*innen erstmals ihre digitalen Geschäftsideen vor breitem Publikum. Niemand auf der Bühne ist älter als 18.

Mit dem Auto sind es 43 Minuten zum Ziel – laut Google. Aber wann herrscht in der Münchner Innenstadt schon mal eine normale Verkehrslage? Also doch besser S-Bahn oder Bus? Diese Frage beantwortet die App von drei jungen Gymnasiasten. Auf Basis eines Algorithmus wird berechnet, welches Verkehrsmittel an diesem Tag und zu dieser Uhrzeit das effizienteste ist. Damit lässt sich auch die persönliche Energiebilanz verbessern.

Das Publikum ist von der Idee und dem Auftritt der Erfinder fasziniert. Dass es diese App in Wirklichkeit noch gar nicht gibt, spielt bei der Abschlussveranstaltung des DigiCamps keine Rolle. Viel wichtiger ist die Begeisterung, mit der die jungen Frauen und Männer auf der Bühne über ihre Erfahrungen und Erlebnisse der vergangenen Woche erzählen.



Die digitalen Geschäftsideen im Camp zielen auf die großen Herausforderungen der Zeit.

Fünf Tage schnuppern die Schüler*innen aus bayerischen Gymnasien, Realschulen sowie Fach- und Berufsoberschulen in die Welt moderner Technologien. Dabei entwickeln sie nicht nur digitale Kompetenzen, sondern vor allem auch Interesse an den Jobs der Arbeitswelt 4.0. Genau das ist auch das Ziel dieser Berufsorientierung, denn bayerische Unternehmen brauchen dringend gut ausgebildete Nachwuchskräfte.

Innerhalb weniger Jahre wurden die DigiCamps des bbw zu einem Klassiker unter den Angeboten der Bildungsinitiative Technik – Zukunft in Bayern 4.0. Gefördert werden sie von den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden bayme vbm und dem Bayerischen Wirtschaftsministerium.

Ihre Beliebtheit verdanken die Camps auch den attraktiven Kooperationspartnern. 2019 waren das Audi und Airbus Defense & Space. Vor Ort simulieren die Teilnehmer*innen in Workshops erste Schritte zur Gründung eines digitalen Start-ups. Sie bilden Projektteams, brainstormen Ideen und verfeinern sie. Dabei geht es nicht nur um Einfallsreichtum, sondern auch um die Frage, wie sich mit einer Innovation Geld verdienen lässt.



DIE WELT VON MORGEN GESTALTEN

Die 15- bis 18-Jährigen widmen sich gleich den großen Herausforderungen unserer Zeit: Klimawandel, Energiemanagement und Mobilität. Ein Team stellt sich die Frage, wie Engpässe in der Energieversorgung besser überbrückt werden können. Ihr Einfall: Auf Basis der Wettervorhersage soll eine Software errechnen, wie viel Strom durch Windkraft und Solarzellen in den nächsten Tagen erzeugt wird. Ein Überschuss im Netz kann dann an Speicher abgegeben werden.

Ein anderer Schüler hat aufgrund seiner persönlichen Erfahrung mit einem Wanderunfall in den Bergen eine lebensrettende Idee. Ohne Handyempfang funktioniert kein Notruf. Kleine Drohnen lassen sich aber über Satelliten steuern – und sie passen problemlos in einen Rucksack. Bei einem Unglück können sie Hilfe holen und sogar Bilder an die Rettungskräfte senden.

Dass sich junge Menschen durch die DigiCamps für technische Berufe begeistern lassen, davon ist Maïke Kusche, Ausbildungsleiterin bei Airbus, fest überzeugt: „Voller Enthusiasmus erleben die Schülerinnen und Schüler, wie sie mit digitaler Technologie die Wirtschaft von morgen ökologisch verantwortlich mitgestalten können.“



Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e. V.

Seit 50 Jahren ist der bbw e. V. im gesellschaftspolitischen Auftrag tätig und fördert die berufliche, wirtschaftliche sowie soziale Bildung.

GEGRÜNDET
1969

TÄTIGKEITSGEBIET
international mit 17 Bildungs- und Beratungsunternehmen, Personal- und Sozialdienstleistern

VEREINSZWECK
_ Bindeglied zwischen Wirtschaft und Gesellschaft
_ Erwachsenenbildung
_ Seminare, Vorträge, die den Dialog zwischen allen gesellschaftlichen Gruppen fördern

bbw.de

BERUFSWAHL-SIEGEL BAYERN

Ein ausgezeichneter Einstieg ins Arbeitsleben

Der Arbeitsmarkt wandelt sich schneller als je zuvor. Durch die Digitalisierung entstehen fast täglich neue Jobprofile. Mit einer guten Berufs- und Studienorientierung unterstützen Schulen junge Menschen, die richtigen Entscheidungen für ihre Zukunft zu treffen. Wer sich für seine Schüler*innen besonders engagiert, wird nach erfolgreicher Zertifizierung von SCHULEWIRTSCHAFT Bayern mit dem Berufswahl-SIEGEL ausgezeichnet.

Wie können Jugendliche optimal auf ihren beruflichen Werdegang vorbereitet werden? Unter den zahlreichen Möglichkeiten sind Praktika nahezu ein Paradebeispiel. Sie sind in den meisten Lehrplänen fest verankert, aber ihr Potenzial wird oft nicht ausgeschöpft.

Ob nämlich das Praktikum die Schüler*innen in ihrer Berufswahl unterstützt, hängt viel vom Einsatz und der Kreativität der Bildungseinrichtungen ab. Für 14-Jährige ist es nicht einfach, ohne Mitwirken der Eltern das Wunschpraktikum zu ergattern. Die Chancen steigen jedoch, wenn Lehrer*innen und Direktor*innen selbst auf regionale Unternehmen zugehen und aktiv für Schülerpraktika werben. Damit öffnen sie ihren Klassen Türen zu Berufsfeldern, die den jungen Bewerber*innen sonst vielleicht verschlossen bleiben.

Auch für den regionalen Mittelstand hat diese Zusammenarbeit Vorteile. Die Betriebe lernen die Bedürfnisse der jungen Generation kennen und

können sich auf ihre künftigen Azubis einstellen. Wem nämlich sein Praktikum gefällt, bewirbt sich später oft für eine Ausbildung im selben Unternehmen.

Kooperationen mit externen Partnern sind nur eine von vielen Anregungen, die in den „Leitlinien für eine gute Berufs- und Studienorientierung“ zu finden sind. Die Broschüre bildet die Grundlage für die Vergabe des Berufswahl-SIEGELS. Mit ihrer Hilfe verschafft sich das Schulkollegium einen Überblick zum eigenen Status quo und kann seine Orientierungsangebote Schritt für Schritt weiterentwickeln. Das Interesse ist groß, über 3.500 Mal wurden die Leitlinien bisher angefordert.

Hinter dem Berufswahl-SIEGEL steckt aber mehr als nur eine Auszeichnung. Die Initiative begleitet interessierte Schulen auf ihrem Weg zur Zertifizierung und berät sie auch vor Ort. Ziel ist es, die Schulen bei Aufbau und Weiterentwicklung vielfältiger Angebote zur Berufs- und Studienorientierung zu unterstützen.

„Die Teilnahme der Schulen am Berufswahl-SIEGEL ist eine Motivation für das Kollegium. Sie erhalten eine Bestätigung, auf dem richtigen Weg zu sein.“

Stefanie Hilligweg, Leiterin Berufswahl-SIEGEL Bayern im Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.

DIE ANFORDERUNGEN SIND HOCH

Um sich für das Berufswahl-SIEGEL zu qualifizieren, müssen die Schulen zunächst in einem Fragebogen Rede und Antwort stehen: Wie ist die Berufsorientierung langfristig im Unterricht verankert? Welche Praxiserfahrungen werden den Schüler*innen ermöglicht? Werden Eltern und auch externe Partner in die Programme eingebunden?

Eine dreiköpfige Jury mit Vertreter*innen aus Schule, Wirtschaft und Bildung entscheidet, welche Schulen es in die nächste Runde schaffen. Zunächst erhält jede Schule ein individuelles

Feedback. Bei einem Besuch vor Ort wird das Gesamtkonzept zur Berufsorientierung dann genau unter die Lupe genommen. Wer die Zertifizierung besteht, darf für drei Jahre das Berufswahl-SIEGEL führen.

Die Auszeichnung wird seit 20 Jahren in Deutschland verliehen. 2016 holte das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Bayern die Auszeichnung auch in den Freistaat. Seit Beginn des Pilotprojekts in Niederbayern und Schwaben haben sich bislang 94 Schulen qualifiziert. Weitere werden folgen, denn nach und nach wird das Prädikat jetzt in ganz Bayern vergeben und langfristig weitergeführt.

94

bayerische Schulen wurden mit dem Berufswahl-SIEGEL ausgezeichnet.

140

Schulen in Schwaben und Niederbayern haben bereits teilgenommen.

SCHULEWIRTSCHAFT Bayern ist ein ehrenamtliches Netzwerk im Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. Rund 100 Arbeitskreise realisieren bayernweit Projekte, die eine Brücke zwischen Schulen und der Wirtschaft schlagen.





George Kasho, Busfahrer bei der MVG
„Ich möchte gerne meinen Beitrag für diese Gesellschaft leisten. Fahrgäste zu befördern ist ein ehrenwerter Beruf und die MVG ein sicherer und guter Arbeitgeber.“

George Kasho war Teilnehmer des Kooperationsprojektes mit der Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG).



Ideen gestalten Zukunft.

Mit innovativen Bildungskonzepten machen wir Menschen fit für die Anforderungen der modernen Arbeitswelt. Betreuungsangebote ermöglichen dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch bedarfsorientierte Qualifikation gelingt uns die Integration in den Arbeitsmarkt.

DIGITALE LERNFABRIK

Fit für die Berufe der Zukunft

Die Digitalisierung verändert die industrielle Produktion. Wer mit den Anforderungen der Industrie 4.0 Schritt halten will, muss sich qualifizieren. Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) bilden Arbeitssuchende und Beschäftigte in den wichtigsten Bereichen des technologischen Wandels aus: Robotik, Automatisierungstechnik und 3D-Druck.

Big Data, vernetzte Systeme, Internet of Things. Die deutsche Wirtschaft steckt mitten im Digitalisierungsprozess. Und der läuft rasant, mit tief greifenden Veränderungen für Produktionsabläufe, Geschäftsmodelle und Arbeitskräfte.

Wo gestern noch Mitarbeiter*innen Bauteile eigenhändig bewegten oder eine Schweißnaht setzten, stehen heute Roboter. Werkstücke müssen nicht mehr gefräst werden, sie entstehen Schicht für Schicht am 3D-Drucker. Allerdings: Irgendjemand muss die Technik steuern und die intelligenten Maschinen bedienen und warten.



Die bfz haben daher die Digitale Lernfabrik ins Leben gerufen, die vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie gefördert wird. Arbeitssuchende werden hier für Produktionsabläufe in der Industrie 4.0 fit gemacht. Sie erhalten eine Ausbildung zur Fachkraft in der Automatisierungstechnik, der Robotik oder der Additiven Fertigung, also dem 3D-Druck. Finanziert wird ihre Weiterbildung von der Agentur für Arbeit. Aber auch Unternehmen können ihre Mitarbeiter*innen in der Digitalen Lernfabrik schulen

lassen – in diesem Fall durch das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw).

EINE KOMPLETTE INDUSTRIEANLAGE ZUM ÜBEN UND LERNEN

Von Anfang an war klar: Die Qualifizierung muss so praxisnah wie möglich sein. „Man kann damit beginnen, Fabrikarbeiter*innen die Grundzüge der speicherprogrammierbaren Steuerung (SPS) zu erklären. Resultat: Sie fühlen sich auf der Stelle

überfordert“, erklärt Jürgen Hübsch, Technischer Koordinator bei den bfz. „Oder ich lasse sie erst einmal ein paar Befehle an der Bedienoberfläche eingeben. Die Anlage oder auch der Roboter reagieren sofort. Ein Moment, der jeden fasziniert. Wenn ich dann sage, das war gerade SPS, ist das Eis gebrochen.“

Was Industrie 4.0 in der Praxis bedeutet, erleben die Teilnehmer*innen der Digitalen Lernfabrik in München und Nürnberg im großen Stil. Etwa zehn bis zwölf Arbeitsstationen reihen sich im Schulungsraum aneinander. Weiter hinten produziert eine voll automatisierte Fertigungsanlage gerade ein dreiteiliges Werkstück. Einige angehende Automatisierungsfachkräfte beobachten jede Bewegung des integrierten Roboters, andere steuern an vernetzten Einzelstationen den nächsten Arbeitsschritt. Ob sie alles richtig gemacht haben, merken sie schnell – wie später im echten Produktionsprozess wird jeder Fehler sofort sichtbar.

In dieser simulierten Testumgebung lassen sich Werksabläufe im Detail und in Echtzeit verfolgen, angefangen bei der Bestellung im Webshop bis hin zum Versand des fertigen Produkts.

Auch wenn in den Werkhallen ihres künftigen Arbeitgebers vieles anders aussehen wird, die digitalisierten Arbeitsprozesse bleiben gleich. Die neuen Expert*innen können in allen Bereichen der maschinellen Produktion eingesetzt werden – von der Montage der Maschinen über ihre Bedienung bis hin zur Wartung und Reparatur.

IM KLEINEN DAS GROSSE GANZE VERSTEHEN

Seit Oktober 2018 kann die Digitale Lernfabrik bayernweit Schulungen anbieten. 40 mobile Stationen wurden dafür angeschafft, alle sind mit Experimentiermodulen und Robotern ausgestattet. Ihr Vorteil: Die Minianlagen passen problemlos in die üblichen Seminarräume der bfz und der Arbeitsagenturen. Außerdem können sie bei Mitarbeiterschulungen in Industriebetrieben aufgestellt werden.

Ihre mobile Premiere feierte die Digitale Lernfabrik am bfz-Standort Coburg. In Kooperation mit der



Die Zukunft ist digital.



Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH

Die bfz stehen in der Arbeitsmarktpolitik der öffentlichen Hand zur Seite.

 **GEGRÜNDET**
1983

 **TÄTIGKEITSGEBIET**
bayernweit an 21 Hauptstandorten mit 190 Schulungsorten in Bayern und Baden-Württemberg

 **ARBEITSFELDER**

- _ Berufsvorbereitung
- _ Ausbildung
- _ Berufliche Weiterbildung
- _ Vermittlung
- _ Migration und Integration
- _ Berufliche Schulen

 **bfz.de**



QR-Code scannen und Film zur Digitalen Lernfabrik ansehen unter bit.ly/32R4MWy

örtlichen Agentur für Arbeit ließen sich im Sommer 2019 die ersten 13 Kund*innen zur Fachkraft Robotik weiterbilden. Bevor sie ihr neues Wissen an echten Industrierobotern anwenden durften, lernten sie die Steuerung an den kleineren Schulungsversionen.

Im nahe gelegenen Kronach startete kurz darauf der Lehrgang zur Fachkraft Automatisierungstechnik 4.0. Neun Wochen dauert diese Weiterbildung, die keine speziellen Kenntnisse voraussetzt und motivierten Arbeitssuchenden wie auch Beschäftigten offensteht.

Aufgrund der starken Nachfrage bietet der bfz-Standort Coburg mittlerweile auch die Qualifikation zur Fachkraft Additive Fertigung an. In ihrer abschließenden Projektarbeit werden die angehenden 3D-Druck-Expert*innen selbstständig ein Produkt am Computer konstruieren, das bestgeeignete Fertigungsverfahren wählen und ihren eigenen Prototyp drucken.

Die mobilen Stationen der Digitalen Lernfabrik lassen sich flexibel an unterschiedliche Anforderungen anpassen. Darum werden sie auch bei anderen bfz-Programmen eingesetzt, wie beispielsweise bei der Umschulung zum*r Industrie- und Verfahrensmechaniker*in oder der Teilqualifizierung Elektroniker*in.

TRENDS DES DIGITALEN WANDELS



Robotik



Automatisierungstechnik



3D-Druck



Jürgen Hübsch, Technischer Koordinator, und Olga Seesing, Projektkoordinatorin.

3 Fragen an Olga Seesing und Jürgen Hübsch

Frau Seesing, Herr Hübsch, Arbeitssuchende begegnen dem technologischen Wandel oft ängstlich. Wie erleben Ihre Teilnehmenden die Digitale Lernfabrik?

Seesing: Sie bringen viel Interesse, aber auch Vorbehalte mit. Industrie 4.0 sei zu komplex, zu theoretisch und noch realitätsfremd. Im Verlauf der Schulung ändert sich das Klima aber. Sie verstehen die Chancen der Automatisierung und lassen sich von den neuen Konzepten und Technologien begeistern. In ihrer Weiterbildung erleben sie jeden Tag, wie Digitalisierung in der Praxis funktioniert.

Hübsch: Dasselbe spüren wir auch bei unseren Infoveranstaltungen und Schnuppertagen. Sobald die Interessentinnen und

Interessenten die Fabrik live erleben und testen können, wird ihnen klar, wie spannend ihre eigene Zukunft werden kann.

Ihre Angebote richten sich nicht nur an Arbeitsagenturen, sondern auch an Unternehmen.

Hübsch: Ja, und wir werden unsere Angebote für industrielle Kunden weiter ausbauen. Beispielsweise haben wir erst kürzlich für einen großen Automobilzulieferer einen Workshop in der Digitalen Lernfabrik Nürnberg organisiert. Es ging um die Frage, wie unterschiedliche Informationssysteme in einen Produktionsprozess eingebunden werden. Viel Theorie, die im Anschluss von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an unserer Industrie-4.0-Anlage in der Praxis angewendet wurde.

Generell steigt insbesondere bei kleineren und mittleren Unternehmen das Interesse an Schulungen in der Digitalen Lernfabrik. Bei den Industrie-meistertagen 2020 in Bayern werden wir eine eigene Plattform haben und Workshops durchführen.

Planen Sie weitere marktgerechte Qualifizierungskonzepte?

Seesing: Aktuelle Schulungsangebote decken nur zum Teil den Bedarf der Industrie ab. Es gibt noch viele Bereiche, in denen innovative Weiterbildungskonzepte gefragt sind. Gerade entwickeln wir den Lehrgang „Fit for Mechatronics“. Hier geht es um das Zusammenspiel von Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik. Ein wichtiges Thema in der Automotive-Branche, um Beschäftigte fit für den neuen Produktionsalltag zu machen.

Hübsch: Ein zweites wichtiges Thema der Industrie 4.0 ist die Logistik. Hier geht es uns vorrangig um den Einsatz intelligenter Assistenzsysteme. Besonders angesagt ist gerade die Pick-by-Vision-Methode: Eine Datenbrille blendet Informationen zum Versandauftrag ein, markiert die Wegeführung und auch den Lagerplatz. Intelligente Handschuhe mit Scannern, autonome Fahrzeuglösungen oder mobile Apps sind weitere Trends, die wir in der Weiterbildung aufgreifen.

MVG-PROJEKT IN MÜNCHEN

Erfolgreiche Integration ist eine Gemeinschaftsleistung

Noch fahren die Busse und U-Bahnen in München im Takt. Aber es wird langsam eng – zunehmend fehlen Fahrer*innen. Abhilfe soll ein Integrationsprojekt der Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) und der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) schaffen. Nach fachspezifischen Deutschkursen und einer praxisorientierten Ausbildung können Migrant*innen sprichwörtlich „das Steuer in die Hand nehmen“.

Dass er einmal in München am Lenkrad eines Linienbusses sitzen würde, stand nicht auf dem Lebensplan von George Kasho. Ihm ging es in Syrien gut. An der Universität von Aleppo hatte er technisches Zeichnen studiert, in einer Fabrik war er zuletzt in leitender Funktion tätig. Dann kam der Krieg. 2014 gelang ihm mit seiner Familie die Flucht nach Deutschland.

Mit 49 Jahren und seiner syrischen Ausbildung zum Bauzeichner hatte er wenig Hoffnung, in seinem Beruf weiterarbeiten zu können. Also lernte er erst einmal Deutsch, zunächst in einem Integrationskurs,

später in einer berufsbezogenen Qualifizierung am bfz-Standort München. Wie er den Lebensunterhalt seiner Familie langfristig bestreiten sollte, wusste er damals nicht.

Bis ihm seine Seminarleitung ein Kooperationsprojekt der MVG, des Jobcenters und der bfz vorstellte: Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund werden innerhalb weniger Monate zu Bus- und U-Bahn-Fahrer*innen ausgebildet. Eine verantwortungsvolle Tätigkeit, für die keine Vorqualifikation erforderlich ist. Diese Chance wollte sich George Kasho nicht entgehen lassen.



„Die berufliche Integration von Geflüchteten gelingt in Bayern vorbildlich. Damit das so bleibt, möchte ich das erfolgreiche MVG-Projekt zur Nachahmung empfehlen.“

Joachim Herrmann, Bayerischer Staatsminister des Innern, für Sport und Integration



Busfahrer George Kasho ist einer von 40 Teilnehmenden, die die Maßnahme erfolgreich abgeschlossen haben.

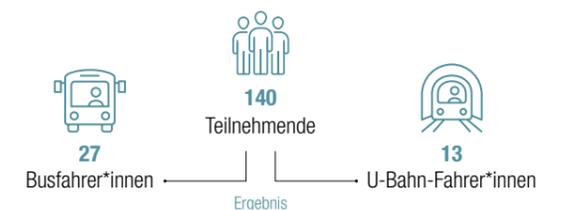
DAS MVG-PROJEKT MACHT SCHULE

Die kommenden Monate waren für den Syrer anstrengend und nervenaufreibend. Zwölf Wochen lang lernte er bei den bfz Deutsch auf dem gehobenen Sprachniveau „B2“. Dazu kamen noch die technischen Fachbegriffe rund um die Fahrzeugflotte der MVG. Auch seine sozialen Kompetenzen wurden beurteilt. Es folgten medizinisch-psychologische Untersuchungen, sein Punktestand in Flensburg wurde abgefragt und ein polizeiliches Führungszeugnis beantragt.

Alles lief gut, und so wurde George Kasho der MVG vorgestellt. Mit seiner freundlichen und aufgeschlossenen Art überzeugte er im Praktikum auch seinen neuen Arbeitgeber von sich. Und so bekam er bei der Münchner Verkehrsgesellschaft einen unbefristeten Vertrag als Busfahrer.

Gemeinsam mit deutschen Muttersprachler*innen erhielt er von der MVG eine viermonatige Ausbildung zum Busfahrer. Er wurde auf seine IHK-Prüfung vorbereitet und erwarb den Führerschein Klasse D. Seit Juni 2019 sitzt George Kasho nun hinter dem Steuer eines Busses. „Mit Freude“, wie er betont, und auch „stolz, alle Hürden so gut gemeistert zu haben“.

DAS MVG-PROJEKT IN ZAHLEN (STAFFEL 1 BIS 6)



Seit der Einführung im Jahr 2017 wurde das Ausbildungskonzept ständig weiterentwickelt und optimiert. Mittlerweile bestehen mehr Migrant*innen aus dem MVG-Projekt ihre Abschlussprüfung als Bewerber*innen aus dem regulären Verfahren.

Die Kooperation mit der MVG macht mittlerweile Schule. Immer mehr Verkehrsunternehmen interessieren sich für die zweistufige Ausbildung von Geflüchteten, darunter die Deutsche Bahn und Autobus Oberbayern. Für Barbara Winter, bfz-Leiterin am Standort München, steht fest: „Die enge Verzahnung von Sprachkurs und praktischer Ausbildung mit der Aussicht auf eine Festanstellung hat Zukunft.“

BERUFSBEZOGENE SPRACHKURSE FÜR ÄRZT*INNEN IM ANERKENNUNGSVERFAHREN

Vokabeln büffeln ist nur der Anfang

Sie können ein Magengeschwür diagnostizieren und behandeln. In Aleppo genauso wie in München. Bevor sie in Deutschland praktizieren dürfen, müssen sie mit Patient*innen und Kolleg*innen auf Deutsch kommunizieren können. Innerhalb von zwei Jahren bereiteten die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) bislang rund 120 Ärzt*innen und Apotheker*innen aus der ganzen Welt auf ihre Fachsprachenprüfung vor.

Die Gruppen in den Sprachkursen sind klein. Vier bis acht Personen maximal. Ein junger Inder mit Bachelorabschluss in Medizin, eine Chirurgin aus Serbien, ein syrischer Kinderarzt. Weitere vier Nationalitäten sitzen in der Klasse am bfz-Standort München. Alle haben sie die fachliche Qualifikation, um in ihrer neuen Heimat Menschen zu helfen. Wäre da nicht diese Sprachbarriere.

Eine erfolgreiche Fachsprachenprüfung vor der Landesärztekammer ist Voraussetzung für die staatliche Zulassung. Mit dem berufsbezogenen Deutschunterricht der bfz ist ihre Prognose aber sehr gut: Mehr als 90 Prozent bestehen ihre Prüfung beim ersten Anlauf.

Wer die ärztliche oder pharmazeutische Ausbildung seines Heimatlandes in Deutschland anerkennen lassen wollte, war lange Zeit weitgehend auf sich gestellt. Allerdings steigt der Bedarf an Fachpersonal in Kliniken, Praxen und Apotheken seit Jahren. Daher hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 2017 neue Voraussetzungen für die Zulassung geschaffen. Dazu zählen auch die Sprachkurse für akademische Heilberufe, für die der bfz-Standort München als einziger Träger in Oberbayern die Zulassung des BAMF erhalten hat.

SPRACHE IST NOCH NICHT GESPRÄCH

Bevor die bfz-Lehrkräfte den Unterricht aufnehmen konnten, mussten sie selbst den Sprachgebrauch in Medizin und Pharmazie erlernen. Fachbegriffe

waren noch das kleinere Problem, die lassen sich mit Fleiß auswendig lernen. Eine ganz andere Herausforderung ist es dagegen, ein einfühlsames Patientengespräch zu führen oder eine Diagnose diskutieren zu können.

Das ist viel Lernstoff, der in 400 Unterrichtsstunden bewältigt werden muss. Die Sprachlehrer*innen der bfz werden in ihren Kursen von erfahrenen Mediziner*innen unterstützt. Dadurch ist sichergestellt, dass die Teilnehmer*innen aus erster Hand die Gepflogenheiten der ärztlichen Kommunikation in Deutschland lernen.

In der Fachsprachenprüfung der Ärztekammer wird eine reale Situation aus dem Krankenhausalltag nachgestellt. Anhand eines Fallbeispiels müssen die Mediziner*innen zunächst im Patientengespräch den Gesundheitszustand erkunden. Ihre Diagnose erläutern sie dann in einem Vortrag. Anschließend müssen sie in einem schriftlichen Arztbrief eine Therapieempfehlung abgeben. Zuletzt wird ihr Fall noch mit den prüfenden Ärzt*innen diskutiert.

Nach bestandener Fachsprachenprüfung und ärztlicher Zulassung stehen den Hochqualifizierten alle Türen offen. Die Mehrheit praktiziert an den bayerischen Kliniken. Dort bereichern sie die Ärzteschaft nicht nur mit ihrer medizinischen Kompetenz, sondern auch mit wachsender Sprachenvielfalt. Ein wichtiger Aspekt, denn immer mehr Gäste aus dem Nahen Osten und Asien lassen sich in Bayern medizinisch versorgen.

”

„Dass über 90 Prozent ihre Abschlussprüfung bestehen, zeigt klar die Qualität der bfz-Sprachkurse. Ohne das große Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären solche Quoten nicht zu erzielen. Dafür bedanke ich mich.“

Dr. Michael Höhenberger, ehemaliger Amtschef des Staatsministeriums für Arbeit und Soziales

Die Deutschkurse für akademische Heilberufe werden aktuell in München und Regensburg angeboten. Daneben betreiben die bfz fünf Beratungsstellen für Anerkennungsverfahren. Seit 2016 wurden rund 15.000 Beratungsgespräche geführt – inzwischen auch per Video-Chat.

Wenn der kleinste Handgriff zur größten Hürde wird

So lang wie möglich in den eigenen vier Wänden leben zu können: Das ist der größte Wunsch von Senior*innen, die auf Hilfe angewiesen sind. Ambulante Pflege sichert eine gute medizinische Versorgung. Doch was ist mit Kochen, Putzen und all den vielen Mühen des Alltags? Mit proSenio schließt die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) diese Lücke und kümmert sich um die kleinen Dinge des Lebens, die im Alter so große Bedeutung gewinnen.

Der Kühlschrank ist leer. Der Wäschekorb randvoll. Allein ist der Weg zum Supermarkt aber nicht zu bewältigen, und seit ihrem Sturz darf sich die 80-jährige Seniorin Frieda Schaller nicht mehr bücken. Die Familie hilft, wann immer es geht. Aber es geht eben nicht immer.

Es ist vor allem der normale Alltag, der im höheren Alter zur größten Herausforderung wird. Dinge, die bisher einfach von der Hand gingen, werden schwerer, die Mobilität und Energie schwinden. Dabei hat es Frieda Schaller noch gut. Sie lebt in einem Vier-Generationen-Haus im oberfränkischen Hof. Dank Elternzeit konnte sich ihre Enkeltochter Cornelia um die alltäglichen Bedürfnisse der Oma kümmern, am Wochenende half die Schwiegertochter. Wie aber sollte es weitergehen? Schließlich würde die Enkelin nun bald wieder in Vollzeit arbeiten.



Cornelia Schaller suchte Rat bei ihrer Kollegin, einer Altenpflegerin mit vielen Jahren Berufserfahrung. Auch die hatte keine Idee, wer die erforderliche Unterstützung anbieten könnte. Ambulante Dienste konzentrieren sich in der Regel auf reine Pflegeleistungen, daher wäre eine privat angestellte Hauswirtschafterin wohl die einzige Lösung. Andere Alternativen gab es in der Region Hof nicht.

VOM TESTLAUF ZUM BAYERNWEITEN SERVICE

Aus dem Fehlen echter Optionen wurde die Idee zu proSenio geboren. Sofort dachte Cornelia Schaller an ihren Arbeitgeber, die gfi: „Wer, wenn nicht wir, kann so einen Dienst ermöglichen?“ Mit vielfältigen

Unterstützungsangeboten und Projekten hilft die gfi Menschen in schwierigen Situationen dabei, aktiv am Sozial- und Berufsleben teilnehmen zu können. Warum also nicht auch Senior*innen, die bereits einen Pflegegrad haben?

Horst Neubauer, Standortleiter im oberfränkischen Hof, erinnert sich noch gut an sein erstes Gespräch mit Cornelia Schaller. „Da saß diese Mitarbeiterin, die nicht mehr aus meinem Büro gehen wollte, mit ihrer Idee, Senioren zu helfen.“ Er erkannte zwar, dass dies tatsächlich ein Thema für die gfi sein könnte. Dennoch konnte er sich zu diesem Zeitpunkt einfach nicht vorstellen, dass es solche Dienste nicht schon längst gab. Nach intensiven Recherchen konnte die hoch engagierte Mitarbeiterin

aber genau das belegen: In der gesamten Region fand sie keine einzige vergleichbare Alltagsunterstützung.

Die Idee wurde aufgegriffen, weiterentwickelt und die Standorte bei der Umsetzung begleitet. Dann ging alles ganz schnell. Der erste Testlauf startete mit gutem Erfolg. Nach einem Jahr nahmen bereits 52 Menschen Hilfeleistungen in Anspruch, innerhalb des zweiten Jahres verdreifachte sich der Kundenstamm. Mittlerweile werden in der Region Hof über 300 ältere Menschen unterstützt. Die Nachfrage wächst weiter, bis zu vier Interessent*innen täglich informieren sich über die Leistungen. Seit Juli 2019 ist proSenio sogar mit eigenen Räumlichkeiten in der Hofer Innenstadt präsent.

Der Zuspruch, den der neue Service der gfi in Hof, Marktredwitz und Bayreuth gefunden hat, gab Anlass zu einer Ausweitung auf ganz Bayern. Bis Januar 2020 starteten Coburg, Würzburg und Bamberg. Weitere 14 Standorte werden folgen. Die Angebote sind von den Pflegekassen zugelassen und können ab Pflegegrad 1 beansprucht werden.

Neben haushaltsnahen Dienstleistungen wie Staubsaugen, Waschen, Bügeln und Einkaufen erfüllen die Mitarbeiter*innen der gfi aber auch ganz persönliche Wünsche: Sie gehen mit den älteren Damen und Herren spazieren, bereiten gemeinsam das Essen zu oder tauschen sich einfach nur über das Leben aus.



QUALITÄTSSICHERUNG

Es ist eine erfüllende Aufgabe, den Senior*innen unterstützend zur Hand zu gehen und die Einsamkeit aus ihrem Leben zu verbannen. Um auch auf schwierige Situationen vorbereitet zu sein, werden Außendienstmitarbeiter*innen nach den Vorgaben des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege geschult.



AMBULANT VOR STATIONÄR

proSenio will älteren Menschen möglichst lange ein selbstbestimmtes Leben im gewohnten Umfeld ermöglichen. Von solchen familien- und generationsfreundlichen Angeboten profitieren auch die Kommunen und Landkreise. Sie müssen dem demografischen Wandel Rechnung tragen, und das gelingt nur mit attraktiven Möglichkeiten in der Seniorenbetreuung. Schließlich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiger Faktor, um alle Generationen an einen Standort zu binden.

Lange standen vor allem hochwertige Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Fokus der Wohnortwahl. Aber der Bedarf an unkomplizierten Hilfeleistungen für Eltern und Großeltern wächst. Mit proSenio rundet die gfi ihre Angebote einer familienfreundlichen Versorgung ab.



3 Fragen an Cornelia Schaller proSenio Hochfranken

Frau Schaller, Ihre Idee zu den Diensten von proSenio boomt in ganz Bayern. Haben Sie die Betreuungslösung der Zukunft gefunden?

Das ist sicher zu viel gesagt. Wir schließen in erster Linie eine Lücke. Viele Pflegedienste haben nicht die Kapazität, hauswirtschaftliche Tätigkeiten oder eine Alltagsbegleitung abzudecken. Genau das ist aber entscheidend, damit ältere Menschen weiter in ihrem gewohnten Wohnumfeld leben können. Wir bieten keine Pflegeleistungen, daher stehen wir auch nicht in Konkurrenz zu den ambulanten und stationären Diensten. Gerade deswegen war es auch so wichtig, dass unsere Leistungen mit den Pflegekassen abgerechnet werden können. Seit Herbst 2019 gilt das auch für unsere Alltagsbegleitung.

proSenio bietet eine Vielzahl an Leistungen. Wo ist der Bedarf denn am größten?

Am stärksten gefragt sind die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, wobei auch die Alltagsbegleitung immer mehr an Bedeutung gewinnt. Im Schnitt dauert unser Einsatz dann etwa zwei Stunden. Häufig werden wir auch gebraucht, wenn pflegende Familienangehörige im Urlaub sind oder aus Gesundheitsgründen selbst gerade nicht helfen können. Auch nach einem längeren Krankenhausaufenthalt sind ältere Personen oft noch einige Zeit nicht fit genug, um sich allein zu versorgen.

Die Zahlen belegen, dass proSenio einen großen Bedarf abdeckt. Gibt es Pläne, die Serviceleistungen noch zu erweitern?

Wir Menschen werden immer älter, gleichzeitig hat sich aber die klassische Lebensform der Großfamilie verändert und viele Seniorinnen und Senioren leben allein. Die Gefahr der Vereinsamung ist groß. Daher planen wir in diesem Jahr Seniorennachmittage, bei denen sich unsere Kundinnen und Kunden auch untereinander kennenlernen können und neue Kontakte knüpfen. Unser großer Traum wäre es, eine neue Wohnform in der Region für die Generation 60 plus zu schaffen.



Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH

Die gfi unterstützt Menschen bei der Alltagsbewältigung und beim Aufbau ihrer Kompetenzen fürs Arbeitsleben.

GEGRÜNDET
1998

TÄTIGKEITSGEBIET
bayernweit an 21 Standorten,
deutschlandweit an zusätzlichen
6 Standorten

ARBEITSFELDER

- _ Kinderbetreuung
- _ Betreuung an Schulen
- _ Familie, Erziehung und Senioren
- _ Jugendarbeit und Beruf
- _ Kultur und Bildung
- _ Arbeit und Teilhabe
- _ Migration und Integration
- _ Unternehmen und Services

die-gfi.de



Bildung entfaltet Stärke.

Wir begleiten Beschäftigte und Unternehmen auf ihrem gemeinsamen Weg in die Zukunft. Mit innovativen Konzepten in der Weiterbildung, spezialisierten Personalservices und mutigen Ideen.



Ralf Kunz, Leiter it akademie bayern
„Erfolgreiche Qualifizierung kann im Zeitalter der Digitalisierung nur gelingen, wenn sich Bildung ebenso wandelt wie die Lernenden selbst.“

Ralf Kunz entwickelt mit seinem Team berufsbegleitende Fortbildungen für die Anforderungen der neuen Arbeitswelt.

WEITERBILDUNG ZUM*r OPERATIVEN IT-PROFESSIONAL

Vom Spezialisten zum Meister und Manager

Jede berufliche Qualifizierung ist zuallererst eines: zeitintensiv. Vor allem wenn die Kurse berufsbegleitend stattfinden, werden freie Wochenenden rar. Neue, digitale Lernkonzepte verändern die Bildungslandschaft. Der Lehrgang zum*r Operativen IT-Professional an der it akademie bayern ist ein Musterbeispiel. Vor zehn Jahren als reiner Präsenzlehrgang gestartet, bildet das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) die angehenden IT-Manager*innen nun komplett online aus.

Mit der Digitalisierung hat sich der berufliche Alltag stark verändert. Zur wöchentlichen Teambesprechung trifft man sich nicht mehr am Konferenztisch, sondern im Online-Chat. Probleme mit einem Computer werden „remote“ übers Intranet gelöst, nicht am Arbeitsplatz der Kolleg*innen. Präsenz heißt also nicht mehr „vor Ort“, sondern einfach nur „live dabei“. Und das ist man auch am Notebook – zu Hause, im Zug oder im Urlaub.

Angebote zur Weiterbildung müssen sich an die neuen Bedürfnisse und Gewohnheiten der Berufstätigen anpassen. Statt im Seminarraum wollen viele lieber online lernen.

Wie die Umstellung vom Präsenzunterricht zur reinen Online-Schulung gelingt, zeigt das Beispiel der Aufstiegsfortbildung zum*r Operativen IT-Professional. Der berufsbegleitende Lehrgang an der it akademie bayern richtet sich an ausgebildete Fachinformatiker*innen, die künftig Führungsverantwortung übernehmen wollen. Als IT-Business-Manager*in (IHK) werden die Absolvent*innen in ihren Unternehmen IT-Projekte eigenverantwortlich umsetzen.

DOPPELT SO SCHNELL DANK ONLINE-SCHULUNG

Vor mehr als zehn Jahren wurden die ersten „IT-Meister*innen“ in den Seminarräumen des bbw am Standort Augsburg ausgebildet – jedes Wochenende, 24 Monate lang. Die enge Taktung und

die oft langen Anfahrtszeiten waren von Anfang an Thema unter den Teilnehmer*innen. Darum sollten Möglichkeiten geschaffen werden, den Unterricht zumindest teilweise digital anzubieten.

2012 führte das bbw das neue Blended-Learning-Format ein: einen Mix – oder eben Blend – aus Online-Seminaren und Präsenzunterricht vor Ort. Zweimal die Woche haben die angehenden IT-Manager*innen abends Live-Unterricht – zu Hause an ihren Notebooks. In einer Art virtuellem Klassenzimmer lernen sie die Grundlagen des Projektmanagements kennen und lösen in Teamarbeit ihre wöchentlichen IT-Fachaufgaben. Vor Ort in Augsburg finden nur noch alle sechs Wochen Seminare statt.

Der Online-Unterricht in Web-Seminar trifft den Geschmack der IT-Meister*innen. Daher bietet die it akademie bayern den Lehrgang seit 2018 parallel als rein virtuelle Weiterbildung an. Nur zum Schulungsstart und vor den Abschlussprüfungen trifft man sich persönlich vor Ort. Ansonsten erfolgt die einjährige Weiterbildung ausschließlich digital.

Mit dem Wandel vom Präsenzunterricht zum Online-Lehrgang ist es dem bbw gelungen, die Dauer der Fortbildung zu halbieren. Außerdem hat sich der Lehrgang nach außen geöffnet: Im Internet gibt es keine bayerischen Grenzen. Um die Weiterbildung zum*r Operativen IT-Professional aber flächendeckend zu realisieren, werden die Bildungswerke anderer Bundesländer ins Boot geholt.

FORTBILDUNGSDAUER



Halbierung der Fortbildungsdauer durch Online-Lehrgänge

Die it akademie bayern ist auf die berufliche Weiterbildung in der Informations- und Kommunikationstechnologie spezialisiert. Ihre praxisnahen Lehrgänge richten sich an IT-Fachkräfte, die ihre Karriere voranbringen und Führungsverantwortung übernehmen wollen. Alle Dozent*innen sind erfahrene Praktiker*innen und verstehen sich in erster Linie als Coaches. 2020 feiert die it akademie bayern ihr zwanzigjähriges Jubiläum.



Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH

Die bbw gGmbH begleitet Unternehmen und deren Angestellte bei beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung.

GEGRÜNDET
1998

TÄTIGKEITSGEBIET
bayernweit an 21 Standorten

ARBEITSFELDER

- _ Personal- und Führungskräfteentwicklung
- _ Organisationsentwicklung und Prozessbegleitung
- _ Consulting
- _ Projekte zur Fachkräftesicherung
- _ Coaching
- _ Lehrgänge
- _ Betriebsräte Fort- und Weiterbildung

bbw-seminare.de

WTS ACADEMY

Personalentwicklung aus einem Guss

Akademien gibt es seit der Antike. Von Anfang an dienten sie der Lehre, Forschung und Ausbildung – aber auch dem geselligen Beisammensein. Gleiches hatte die Steuerberatungsgesellschaft WTS vor Augen, als sie ihre firmeneigene Akademie gründete. Mit Aufbau, Organisation und Durchführung wurde das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) beauftragt.

Wie an ihrem altgriechischen Vorbild werden auch an der WTS Academy unter anderem Rhetorik und Kommunikationstechniken geübt. Bundesweit, denn zu den Veranstaltungen treffen sich die Mitarbeiter*innen in der Nähe der WTS-Standorte. Die Themenangebote sind vielfältig. Sie reichen von Führungskräfte trainings über Schulungen im Projektmanagement bis hin zur Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen.

Allein in Deutschland beschäftigt die Steuerberatungsgesellschaft WTS mehr als 1.000 Mitarbeiter*innen. Und allen ist es wichtig, sich kontinuierlich weiterzubilden. Nicht nur, weil sich die Anforderungen der Mandant*innen ständig ändern. WTS versteht sich als Steuerberatung der Zukunft. Sie entwickelt beispielsweise individuelle IT-Lösungen und erforscht, wie künstliche Intelligenz die eigene Arbeit unterstützen kann. Entsprechend hoch ist der Bedarf an Fortbildungsmaßnahmen im Unternehmen.

Mit insgesamt zehn WTS-Standorten in Deutschland ist die Organisation eines eigenen Schulungsprogramms aufwendig. Daher suchte das global agierende Unternehmen 2016 nach einem Partner, der professionell alle Mitarbeiter trainings managen und durchführen kann. Die Wahl fiel auf das bbw.

Nach dem Wunsch der WTS sollte sich ihre Academy von klassischen Fortbildungszentren abheben. Gefragt waren lebendige Trainings, wechselnde Coaches und ungezwungene Abendveranstaltungen –

die Teilnehmer*innen sollten sich auch außerhalb der Trainings kennenlernen.

DIE IDEE BEWÄHRT SICH

Drei Jahre nach der Gründung zieht Dr. Sonja Conrads, Leiterin HR Development WTS, eine positive Bilanz: „Die Academy wird gut angenommen. Führungskräfte sehen die Seminare als lohnende Investition in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sie nutzen auch selbst die Angebote intensiv.“

Jährlich finden rund 50 zweitägige Trainings statt, immer nah an den WTS-Standorten. 1.500 Teilnehmende wurden bislang weiterqualifiziert. Das bbw entwickelt in Abstimmung mit dem Kunden die Trainingsthemen und -methoden, engagiert geeignete Coaches und begleitet jede Schulung. Im Alles-inklusiv-Paket ist die komplette Organisation eingeschlossen: von der Recherche passender Veranstaltungsorte über Hotelbuchung bis zum Catering.

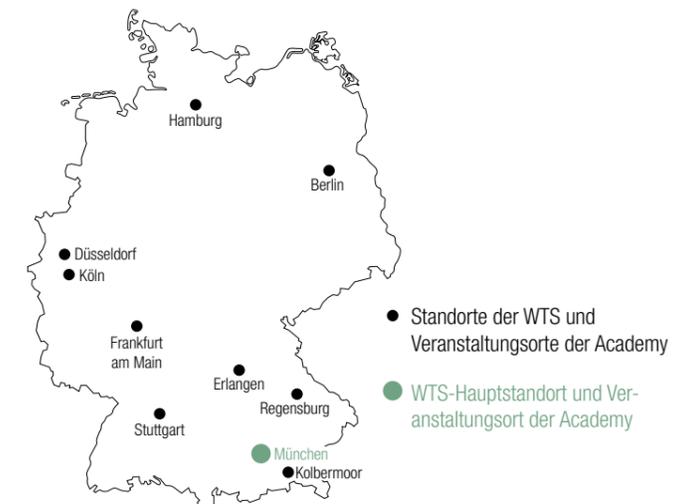
Das Programm der WTS Academy wird durch das bbw ständig weiterentwickelt. Im aktuellen

Die Steuerberatungsgesellschaft WTS berät in mehr als 100 Ländern Unternehmen aller Größen, vermögende Privatpersonen und gemeinnützige Gesellschaften. Ein Team aus Expert*innen im nationalen und internationalen Steuerrecht entwickelt für Mandant*innen individuelle Steuerkonzepte, Anlageprofis beraten in Vermögensfragen.



Trainingskatalog sind erstmals auch E-Learning-Module zu finden. Damit kommt das bbw dem Wunsch vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WTS nach, sich zeitlich flexibel fortbilden zu können. Eva Stiller, Seniorberaterin beim bbw, freut sich über diesen Ausbau: „Bei der Gestaltung unserer Lernangebote orientieren wir uns an den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden. Online-Schulungen sind da heute ein wichtiger Baustein.“

Ihre Akademieteilnahme planen die WTS-Mitarbeiter*innen vom ersten Tag an eigenständig. Über eine eigene Website haben sie Zugriff auf den Trainingskatalog und können sich direkt anmelden. Auch diese Plattform wurde vom bbw konzipiert und war pünktlich zur Eröffnung online.



procedo by gps – GEFRAGTE PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Über kurz oder lang – die Vielseitigkeit der Zeitarbeit

2019 herrschte in Bayern de facto Vollbeschäftigung. Beste Aussichten also für Arbeitssuchende, eine Festanstellung zu finden. Dennoch sind die Zeitarbeitskräfte der Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) nach wie vor gefragt: Mit speziellen Branchenlösungen unter der Marke procedo hat es der Personaldienstleister geschafft, seinen Kunden gut ausgebildete Kräfte für den kurzfristigen Bedarf zur Verfügung zu stellen – auch im Notfall.

Silvio Colucci arbeitet seit über zehn Jahren als Zeitarbeitnehmer bei procedo by gps. Seine Ausbildung zum Elektroinstallateur und -mechaniker hat er in den Achtzigern in Apulien abgeschlossen. Arbeit gab es damals im strukturschwachen Süditalien kaum. Aus diesem Grund beschloss er 1997, nach Deutschland zu gehen.

Dass sein Berufsabschluss hier nicht anerkannt wurde, machte ihm den Einstieg in der neuen Heimat nicht einfach. 2009 fand er mit der gps einen Arbeitgeber, der genau zu seiner Situation passte.

Als Elektro-Fachhelfer wurde er fortan dort eingesetzt, wo seine Fähigkeiten gebraucht werden: im Elektrohandwerk.

Die passgenaue Auswahl der Zeitarbeitskraft ist ein Qualitätsmerkmal von procedo. Unter diesem Markennamen bietet die gps Personaldienstleistungen an, die auf einzelne Industrien zugeschnitten sind. In Zusammenarbeit mit großen bayerischen Arbeitgeberverbänden werden aktuell vier Branchenlösungen umgesetzt: procedo M+E für die Metall- und Elektroindustrie, procedo druck, procedo BayPapier sowie procedo textil & mode.

Als gelernter Elektriker ist Silvio Colucci auch bei procedo M+E tätig. Seit ihrer Einführung vor 13 Jahren sind allein in dieser Branchenlösung bis heute 16.000 Arbeitskräfte an über 1.000 Firmen verliehen worden. Wie lange ein Einsatz dauert, entscheidet allein der Kunde. „Wir spielen auch die Feuerwehr, wenn ein Unternehmen ruft“, so Lars Pogadl-Kamper, zweiter Geschäftsführer der gps. „Egal ob in der Nacht oder am Wochenende. Über eine 24/7-Hotline steht unsere Personaldienstleistung rund um die Uhr zur Verfügung.“

Solche Notfälle kennt auch Silvio Colucci. Zwei Tage dauerte sein kürzester Einsatz. Flexibilität ist bei Zeitarbeitnehmer*innen eine wichtige Voraussetzung. Genau das aber schätzt der mittlerweile

VIER BRANCHEN



Knapp 1.300 Betriebe sind Kunden der Branchenlösung procedo, mehr als 20.000 Zeitarbeitskräfte wurden in diesem Rahmen verliehen.



Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH

Die gps ist der Partner für gewerbliche Zeitarbeit, Personalvermittlung, Recruiting und Outsourcing.

 **GEGRÜNDET**
1998

 **TÄTIGKEITSGEBIET**
bayernweit an 36 Niederlassungen, außerdem Standorte in Hessen und Nordrhein-Westfalen

 **ARBEITSFELDER**
_ Verleih von Zeitarbeitnehmer*innen
_ Direktvermittlung, Recruiting
_ Branchenlösungen
_ Qualifizierung
_ Interim-Management

 **procedo-personalservice.de**

51-Jährige: „Jeder Arbeitsablauf ist anders, man lernt immer Neues dazu.“

QUALIFIZIERUNG – SINNVOLL UND ZIELGERICHTET

Die fachliche Qualifikation der Zeitarbeitskräfte ist ein Grund, warum Unternehmen langfristig mit procedo zusammenarbeiten. Wer gerade keine Beschäftigung bei Entleihbetrieben hat, kann sich an der procedo-Akademie weiterbilden. Beispielsweise in der Fertigungstechnik mit Zerspanen oder in der Maschinen- und Gerätetechnik.

Auch ergänzende Kurzqualifikationen wie der Gabelstaplerführerschein oder der Schweißerschein werden gut angenommen. Falls sinnvoll und machbar, finden die Schulungen auch virtuell mithilfe digitaler Medien statt. Allem voran in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufsfeldern. Mit jedem Zusatzwissen wachsen die Einsatzmöglichkeiten der Zeitarbeitskraft.

Leerlauf kennt Silvio Colucci allerdings kaum. Fast sechs Jahre dauerte seine längste Beschäftigung in nur einem Unternehmen. Dass aus dem Entleihen nicht – wie so häufig – eine Festanstellung beim Kunden wurde, war allein seine Entscheidung. Die Konditionen von procedo waren einfach besser.



3 Fragen an Silvio Colucci

Herr Colucci, Sie sind seit zehn Jahren bei der gps tätig. Zeitarbeit sagt Ihnen offenbar mehr zu als eine Festanstellung.

Ich sehe die procedo by gps als meinen festen Arbeitgeber. Ich bin hier sehr zufrieden. Man hat immer ein offenes Ohr und Zeit für meine Anliegen. Ich habe 30 Tage Urlaub, bekomme Urlaubs- und Weihnachtsgeld und der Lohn ist immer pünktlich auf meinem Konto.

Sie haben bereits zwei Übernahmeangebote in eine Festanstellung erhalten, blieben procedo aber treu.

Beide Firmen konnten mit den Konditionen von procedo nicht mithalten. Im aktuellen Einsatz hat mir der Chef bereits nach zwei Wochen die Übernahme angeboten. Ich habe abgelehnt. Außerdem lerne ich in der Zeitarbeit immer wieder Neues dazu, ohne mich jedes Mal neu bewerben zu müssen.

Sie waren zehn Jahre in Apulien als Elektroinstallateur tätig. Unterscheidet sich Ihre Arbeit heute davon?

In Italien wurde pragmatischer gearbeitet. Es gab einen Auftrag oder ein Problem, ich habe es gelöst. Wie ich es mache, hat keinen interessiert. In Deutschland musste ich erst viele Vorschriften und Vorsichtsmaßnahmen lernen. Da stand mir procedo von Anfang an zur Seite, auch mit den Schulungen an ihrer Akademie.

EINE ALTERNATIVE ZUR TRANSFERGESELLSCHAFT

Siemens geht neue Wege

Die Energieversorgung befindet sich weltweit im Umbruch, Maßnahmen zur Umstrukturierung sind oft unumgänglich. Um den notwendigen Personalabbau bei Siemens Power & Gas sozialverträglich zu gestalten, rief der Konzern „MyWay“ ins Leben. In Bayern unterstützte die TRAIN Transfer und Integration das innovative Konzept.

Transfergesellschaften sind meist das bevorzugte Mittel der Wahl, um von einer Restrukturierung betroffenen Beschäftigten eine neue Perspektive zu geben. Siemens hatte jedoch einige weitere innovative Ideen: Warum nicht die gut ausgebildeten Mitarbeiter*innen weiterqualifizieren oder auch an andere Unternehmen vermitteln? Schließlich werden Fachkräfte deutschlandweit händierend gesucht. Sie hätten dabei den Vorteil, ohne Verzögerung bei ihrem neuen Arbeitgeber einzusteigen.

Dieser Weg überzeugte die betroffenen Siemensianer*innen genauso wie den Betriebsrat. Und so startete Ende 2018 das Projekt unter dem Namen „MyWay“.

Zur Umsetzung des neuen Konzepts setzte Siemens bundesweit auf die Stärke einer Allianz: die Vernetzung von Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie (M+E), gepaart mit

der Erfahrung von Bildungswerken der Wirtschaft. Am Siemens-Standort Erlangen wurden, neben den bayerischen M+E-Vertretern bayme vbm, das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) und die TRAIN ins Boot geholt.

Im ersten Schritt sollten möglichst viele bayerische Unternehmen gefunden werden, die Interesse an einer Anstellung der qualifizierten Fach- und Führungskräfte hätten. Dieses „Scouting“ übernahm die TRAIN. Sie erstellte anonymisierte Profile der Mitarbeiter*innen und sendete sie an Hunderte ihrer Unternehmenskontakte. Gleichzeitig recherchierten Siemens-Coaches, ob im Konzern passende Stellen zu besetzen waren. Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer des bayme vbm, machte „MyWay“ zur Chefsache und motivierte seine Verbandsmitglieder in einem persönlichen Brief, offene Stellenprofile an die TRAIN zu senden.



TRAIN Transfer und Integration GmbH

Bei Restrukturierungen bietet die TRAIN transferorientierte und sozialverträgliche Dienstleistungen für Unternehmen, die Beschäftigte abbauen müssen.

GEGRÜNDET
1999

TÄTIGKEITSGEBIET
bundesweit an 400 Standorten

- ARBEITSFELDER**
- _ Umsetzung von Personalanpassungsmaßnahmen
 - _ Installierung von Transfergesellschaften und -agenturen
 - _ Durchführung von Gruppenoutplacements mit den Modulen: Beratung, Coaching, Qualifizierung und Vermittlung
 - _ Marke „maxplacement“: Einzel-Outplacement und Karriereberatung für Fach- und Führungskräfte

train-transfer.de

MIT VEREINTEN KRÄFTEN

Alle Beteiligten zogen an einem Strang und brachten ihre eigenen Stärken ein. Nach sechs Monaten lagen auf dem Tisch der Projektverantwortlichen von Siemens nahezu 800 Stellenangebote aus Bayern.

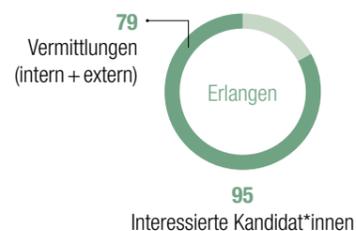
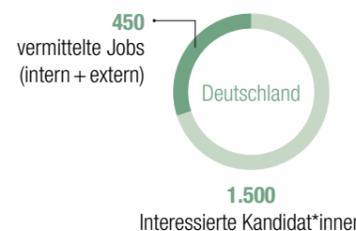
Nun ging es an den Abgleich. Interessierte Mitarbeiter*innen von Siemens mussten mit den passenden Stellenprofilen der Unternehmen zusammengebracht werden. Auch hier arbeiteten die TRAIN-Scouts Hand in Hand mit den Siemens-Coaches, die mit allen Betroffenen persönliche Gespräche führten. Wo Fachkraft und Jobangebot passten, stellte die TRAIN den Kontakt zu den interessierten Firmen her. Allein in Erlangen wurden so 79 Siemensianer*innen direkt an einen

neuen Arbeitsplatz vermittelt, bundesweit waren es 450.

Der eingeschlagene Weg war mutig. Vor allem, weil es vorher noch keine Erfahrungen mit vergleichbaren Projekten gab. „Dass wir eine erfolgreiche Premiere feiern konnten, ist dem intensiven und vertrauensvollen Zusammenwirken aller Beteiligten geschuldet“, bilanziert Claudia Martin, Projektleiterin der TRAIN.

Eine gute Idee mit Zukunft also? Kathy von Kollrepp-Knott, Personalleiterin bei Siemens, bestätigt: „Wir haben zwischenzeitlich beschlossen, aus dem anfänglichen Piloten ein dauerhaftes Instrument zu generieren. MyWay lebt!“

ÜBERDURCHSCHNITTLICHER VERMITTLUNGSERFOLG IN BAYERN



STUDENTISCHE AUSGRÜNDUNG AN DER HOCHSCHULE

Einfach und effizient – die Inventur per App

Schon während des Studiums das eigene Start-up gründen? An der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) wird einiges dafür getan, bereits in der Ausbildung den Gründergeist der Studierenden zu wecken. Mit praxisnahem Studienplan und persönlichem Coaching fördert die HDBW kreative Ideen.

Inspiziert wurden die Gründer von einer eher nüchternen Fragestellung: Wie lässt sich in der Gastronomie die Inventur von Getränken digitalisieren und damit wesentlich effizienter gestalten? Gemeinsam mit zwei Jugendfreunden entwickelte Lukas Stojetz noch während seines Studiums an der HDBW eine App. Sie erfasst genau die aktuellen Flaschenfüllmengen und damit den Verbrauch. Die Ergebnisse werden digital weiterverarbeitet.

Das Prinzip ist simpel: Per Smartphone oder Tablet reguliert man den Regler der App auf die Höhe der Füllmenge, fertig. Die Anwendung errechnet automatisch den Verbrauch und gibt den Inventurbereich des Getränkebestandes aus. Schluss mit komplexen Excel-Tabellen oder groben Schätzwerten.

BarBrain nannten die Gründer ihr Start-up. Die Idee dazu hatte der BWL-Student Lukas Stojetz schon zu Studienbeginn, sein IT-affiner Schulfreund programmierte die App. Bis zur Marktreife war es dann noch ein weiter Weg. Das praxisnahe Studium der Betriebswirtschaftslehre lieferte das optimale Rüstzeug, vom Erstellen eines Business Plans bis hin zum Business Development.

GRÜNDER-UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE HDBW

Dass sich die Hochschule bei der Gestaltung seines Studienablaufs sehr flexibel zeigte, rechnet Lukas Stojetz der HDBW hoch an. Selbst das

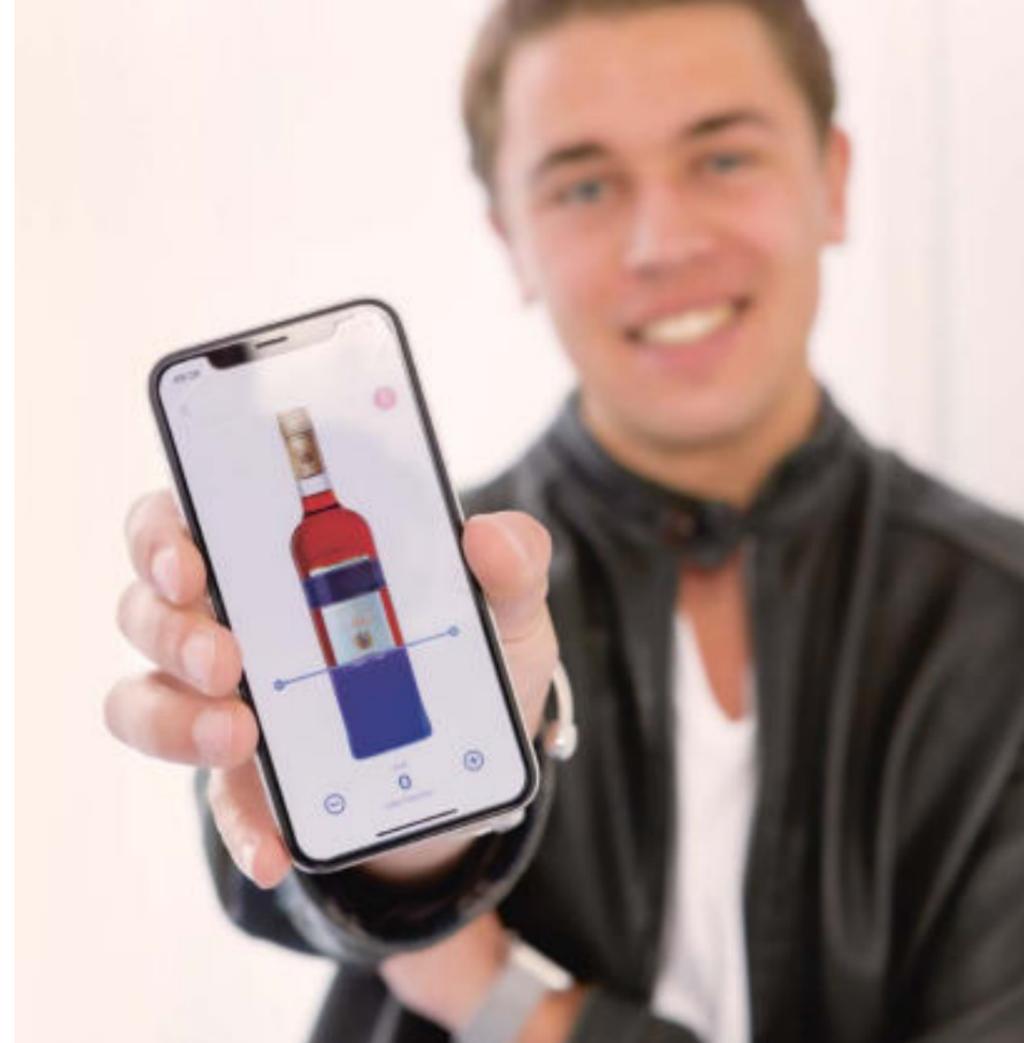
vorgeschriebene Praxissemester konnte er nutzen, die Entwicklung des Start-ups voranzutreiben. Vor allem aber die persönliche Unterstützung durch Prof. Dr. Carsten Bartsch war eine echte Hilfe. Als Coach mit eigener Gründungserfahrung stand er jederzeit mit Rat und Tat zur Seite, ob es nun um die Beurteilung des Geschäftsmodells ging oder die Vorbereitung auf Investorengespräche.

Die praxisnahe Vermittlung unternehmerischen Denkens und Handelns ist studiengangübergreifend ein klares Anliegen der HDBW. Reale Fallbeispiele und Anwendungen sind in Vorlesungen und Seminaren zentraler Bestandteil. Traditionelle Geschäftsmodelle und Prozesse werden interdisziplinär hinsichtlich ihres Digitalisierungspotenzials analysiert und neu bewertet. Besonders interessant ist für die Studierenden, dass sie ihre visionären

20 – 25 %
Umsatzverlust in der
Gastronomie durch:

- 
unsauberes Arbeiten
- 
Diebstahl
- 
Geht-aufs-Haus-Mentalität

Quelle: Dehoga (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband)



„Mit einer durchschnittlichen Zeitersparnis von über 50 Prozent läuten wir mit BarBrain eine neue, digitale Inventur-Ära in der Gastronomie ein – und erleichtern somit den Arbeitsalltag!“

Lukas Stojetz, Absolvent der HDBW und Mitgründer BarBrain GmbH

Geschäftsideen vor Praxispartner*innen aus dem bayerischen Mittelstand präsentieren können. Dabei wird so manche Gründungsidee aufgenommen.

Direkt nach dem Bachelorabschluss konnte Lukas Stojetz den nächsten Erfolg feiern: Im April 2019 ist ein großer Investor eingestiegen. Die Weiterentwicklung der App wird jetzt von einem professionellen Team vorangetrieben und das Produkt mithilfe einer Agentur vermarktet.

Die Ausgründung von BarBrain ist an der HDBW kein Einzelfall, allerdings ein besonders erfolgreicher. Angetrieben vom Potenzial der Digitalisierung sind inzwischen weitere studentische Teams auf dem Weg zur Gründung. Die Themenvielfalt ist dabei groß und reicht von modernster Blockchain-Technologie zum Schutz von intellektuellem

Eigentum bis hin zu einer Online-Plattform, die Anbieter*innen und Nutzer*innen privater Lagerflächen vernetzt.



„In allen Bachelorstudiengängen verbinden wir an der HDBW wirtschaftliche und technische Fragestellungen, das fördert schon thematisch den digitalen Gründungsgeist. Und im Masterstudium geht es dann um die zwei großen Themen unserer Zeit – Digitalisierung und Unternehmertum.“

Prof. Dr. Carsten Bartsch, HDBW-Studiengangsleiter Betriebswirtschaftslehre



Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) gGmbH

Die HDBW verbindet in innovativen Studiengängen Wirtschaft, Technik und Digitalisierung.

GEGRÜNDET
2012

TÄTIGKEITSGEBIET
Studienzentren in München, Bamberg und Traunstein

ARBEITSFELDER
_ Studiengänge Bachelor/ Master
_ Forschungs- und Technologietransfer
_ Gründungsförderung

hdbw-hochschule.de



Austausch ermöglicht Synergien.

Seit mehr als 20 Jahren unterstützen wir Unternehmen darin, ihre Mitarbeiter*innen an ausländischen Standorten nach deutschen Standards zu qualifizieren und weiterzubilden. Wo neue Arbeitsplätze entstehen, werden auch die Fluchtursachen vor Ort reduziert.



Dr. Monika Stärk, Projektleiterin TAMA bei der bbw-Gruppe:

„Die Motivation und die Feedbacks der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigen, dass die Weiterbildung in Tunesien positiv angenommen wird.“

Dr. Monika Stärk begleitete den Aufbau der Tunisian Automotive Management Academy (TAMA).

TUNISIAN AUTOMOTIVE MANAGEMENT ACADEMY

Leuchtturmprojekt – aus der Akademie ins Management

Deutsche Automobilzulieferer zählen in Tunesien zu den größten privaten Arbeitgebern. 7.500 neue Arbeitsplätze könnten in ihren Werken entstehen. Doch der Mangel an qualifizierten Fachkräften hemmt die Investitionen. Noch. Denn an der neuen Tunisian Automotive Management Academy (TAMA) schulen Dozent*innen des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw) derzeit Teamleiter*innen für das mittlere Management.

In Tunesien sind die Bildungsmöglichkeiten überschaubar. Es gibt zum einen die klassische Lehre, zum anderen die akademische Bildung an Hochschulen, die aber kaum auf das Berufsleben vorbereitet. Was fehlt, sind bedarfsgerechte Angebote zur Weiterqualifizierung.

Um die personellen Engpässe in ihren tunesischen Werken zu lösen, beschlossen die drei deutschen Automobilzulieferer Dräxlmaier, Leoni und Marquardt, ein gemeinsames Fortbildungsprogramm zu initiieren. Mit Förderung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) wurde im Herbst 2018 die Tunisian Automotive Management Academy (TAMA) ins Leben gerufen.

Im Frühjahr 2019 erhielt der internationale Bereich des bbw den Auftrag zur Feinkonzeption und Realisierung der Akademie. Ein Partner also, der über langjährige Erfahrungen mit Bildungsprojekten in Tunesien verfügt und Kompetenzen im Betrieb moderner Trainingszentren im Automobilsektor einbringt.

Bereits ein halbes Jahr später startete an der TAMA die Qualifikation der ersten Produktions-Mitarbeiter*innen aus den drei Unternehmen. Die angehenden Gruppenleiter*innen in der Fertigung lernen zunächst die Grundzüge der schlanken Produktion (Lean Production) kennen. Sie trainieren moderne Führungsmethoden und werden in Kommunikationstechniken geschult. Überhaupt spielt der Aufbau sozialer Kompetenzen eine wichtige Rolle bei den Fortbildungen.

Für die Teilnehmer*innen bietet die Akademie eine Chance, beruflich weiterzukommen. Entsprechend groß ist das Engagement, obwohl alle Trainings berufsbegleitend stattfinden. Freitags und samstags treffen sich die künftigen Teamleiter*innen zu Workshops in Tunis und Sousse. Außerdem haben alle

zum Projektstart ein Notebook erhalten. Damit können sie sich von zu Hause aus in ein virtuelles Klassenzimmer einloggen und am Online-Unterricht teilnehmen. Hier werden gemeinsam die Lernaufgaben vertieft und Erfahrungen der praktischen Umsetzung im Werk ausgetauscht.

„Die Resonanz der Unternehmen auf die praxisnahe Ausbildung an der Akademie ist positiv. Die neuen Führungskräfte lernen dort früh, Aufgaben der Teamleitung zu übernehmen.“

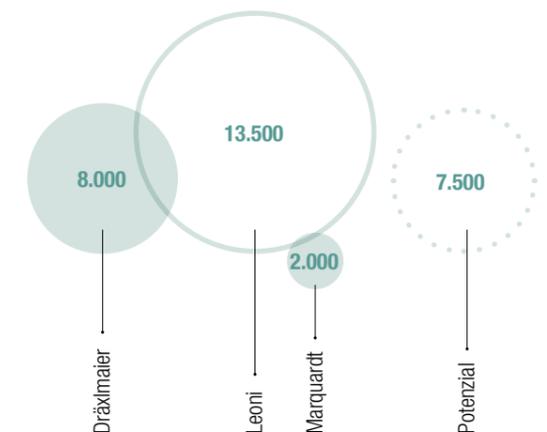
Dr. Monika Stärk,
Projektleiterin TAMA



Die Aufgaben der Akademie wachsen seit ihrer Eröffnung stetig. Ein weiterer deutscher Automobilzulieferer wurde als Partner gewonnen: Kromberg & Schubert. Viel früher als geplant konnte so eine fünfte Klasse ausgebildet werden. Mittlerweile werden auch tunesische Hochschulabgänger*innen an der TAMA unterrichtet. In einem angepassten Trainingsprogramm werden sie auf ihre Managementaufgaben bei den Automobilzulieferern vorbereitet.

Um das Projekt nachhaltig zu verankern, setzt das bbw auf ein bewährtes Konzept: Train-the-Trainer. In Kooperation mit den örtlichen Hochschulen werden tunesische Dozent*innen zu Lehrer*innen an der TAMA ausgebildet. Mittelfristig können so die Workshops und Trainings von lokalen Schulungsexpert*innen geleitet werden.

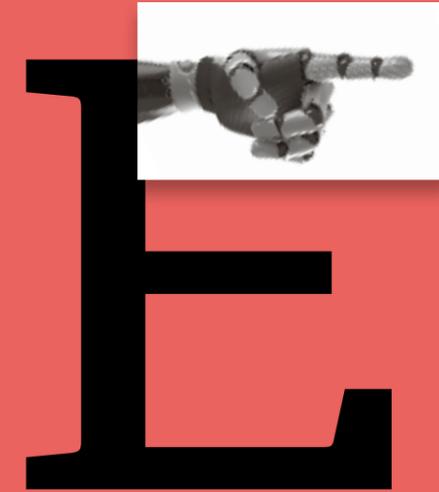
ANZAHL DER MITARBEITER*INNEN AN DEN DREI WERKEN DER AUTOMOBILZULIEFERER:





Thomas Schley, Projektgruppenleiter:
„BetonQuali soll formal gering Qualifizierte auf einen Berufsabschluss vorbereiten. Das Projekt zeigt die Potenziale digital gestützten Lernens in der Weiterbildung.“

Thomas Schley ist Ansprechpartner für das Projekt BetonQuali am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).



Entdecken durch forschen.

Wie sehen die Qualifizierungskonzepte der Zukunft aus? Mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) unterstützen wir Politik und Wirtschaft bei der Umsetzung innovativer Aus- und Weiterbildungsformate.

QUALIFIZIERUNG DER ZUKUNFT

Weiterbildung auf dem Prüfstand

Ist das deutsche Bildungssystem fit für die digitale Transformation? Diese und ähnliche Fragen beschäftigen das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). In enger Zusammenarbeit mit Auftraggebern aus Politik und Wirtschaft entwickeln mehr als 100 f-bb-Expert*innen innovative Qualifizierungsstrategien für die digitale Zukunft.

Berufliche Fortbildung ist ein zentraler Baustein, um den digitalen Wandel zu meistern. Zu diesem Schluss kommt im Juni 2019 die Bundesregierung in ihrer Nationalen Weiterbildungsstrategie. Sie will Menschen darin unterstützen, mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten.

Damit das gelingt, muss sich auch das deutsche Bildungssystem bewegen. Gefragt sind innovative Konzepte, die zu den Bedürfnissen der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter*innen passen. Aus eigenen Studien weiß das f-bb: Arbeitnehmer*innen möchten in zunehmendem Maße selbst bestimmen, wann und wo sie lernen. Qualifizierungsangebote müssen flexibler werden.

WER TRÄGT DIE KOSTEN FÜR WEITERBILDUNGEN?



60 %

Anteil Unternehmen



40 %

Anteil Staat und Individuen

Bei seiner Weiterentwicklung profitiert das Bildungssystem von wissenschaftlicher Unterstützung. In mehr als 50 Projekten entwickeln die Research-teams des f-bb daher moderne Formate und begleiten ihre Umsetzung in der Praxis.

LERNEN WILL GELERNT SEIN

2019 schloss das f-bb beispielsweise das Projekt „BetonQuali“ ab. Beschäftigte in der Beton- und Zementindustrie ohne formalen Berufsabschluss erhalten hier die Möglichkeit, sich selbstorganisiert und flexibel mithilfe digitaler Medien weiterzubilden.

Zentrales Element des Qualifizierungsangebots ist eine digitale Plattform, die in einzelnen Lernmodulen aufgebaut ist. So kann das praxisorientierte Weiterbildungsformat auch individuelle Lernfähigkeiten berücksichtigen: „Mithilfe von Teilqualifikationen werden die Teilnehmenden Schritt für Schritt an ihren Berufsabschluss als Verfahrensmechaniker*in herangeführt“, erläutert Dr. Iris Pfeiffer, Geschäftsführerin des f-bb.

Ein Großteil der berufsbegleitenden Weiterbildung erfolgt bei „BetonQuali“ digital. Die Mitarbeiter*innen können jederzeit zu Hause oder unterwegs lernen und Etappenziele in ihrer eigenen



Geschwindigkeit erreichen. Aber auch vor Ort im eigenen Betrieb erhalten sie individuelle Unterstützung von ihren Betreuer*innen, die den gesamten Lernprozess begleiten.

BILDUNG WIRD SPEZIELLER

„BetonQuali“ ist nur ein Beispiel dafür, wie sich neue Bildungskonzepte an den besonderen Anforderungen einzelner Branchen ausrichten lassen. Die neuen Berufsbilder sind hoch spezialisiert, daher werden sich Weiterbildungsprogramme immer mehr an Nischenqualifikationen richten. Damit alle von innovativen Angeboten profitieren, muss die Förderung angepasst werden. Rahmenbedingungen sind etwa so zu gestalten, dass Bildungsanbieter auch Kurse mit kleinen Gruppengrößen wirtschaftlich durchführen können.

Die Erkenntnisse des f-bb helfen Politik und Wirtschaft bei der Umsetzung neuer Maßnahmen im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Im Auftrag der Ministerien von Bund und Ländern prüft das Institut aber auch, ob bestehende Gesetze und Fördermaßnahmen greifen und bei den Menschen ankommen.



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Das f-bb ist eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung. Es unterstützt die Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Anwendung wissenschaftlicher Methoden.

GEGRÜNDET
2003

TÄTIGKEITSGEBIET
Standorte in Nürnberg, Berlin, Chemnitz, Magdeburg, Potsdam

ARBEITSFELDER

- _ Grundlagenforschung zur beruflichen Bildung
- _ Empirische Erhebungen und wissenschaftliche Begleitungen
- _ Evaluation und Politikberatung
- _ Tagungen
- _ Transfer in die Praxis

f-bb.de

MOBILES LERNEN

Zeit für Weiterbildung

Für viele Arbeitstätige sind Online-Schulungen die einzige Möglichkeit, sich fortzubilden. Aufgrund beruflicher oder familiärer Verpflichtungen wollen sie selbst bestimmen, wann sie lernen. Mit seinem Digitalen Lernsystem (DLS) hat das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) die Voraussetzung geschaffen, dass Weiterbildung flexibler wird. Für Azubis, die sich auf ihre IHK-Prüfung vorbereiten, genauso wie für Fachkräfte, die sich weiterqualifizieren wollen.

Ständig wechselnde Schichten, Bereitschaftsdienste und Notfalleinsätze. Ärzt*innen oder Pfleger*innen ist es nahezu unmöglich, feste Termine für einen Fortbildungskurs einzuplanen. Mit einer digitalen Schulung können sie dagegen immer dann lernen, sobald sie freie Zeitfenster haben. Dafür brauchen sie nur ein Tablet oder Notebook. Ihre Lerninhalte rufen sie online ab.

Genau diese Flexibilität wünschte sich die Deutsche Stiftung Organtransplantation (DSO) von ihrem neuen Weiterbildungsprogramm. Umgesetzt wurde es vom bbw in Form eines mobilen Lernmanagementsystems, das in einzelnen Bausteinen das Fachwissen zum Ablauf einer Organspende vermittelt. Die Schulung richtet sich an Ärzt*innen, Transplantationsbeauftragte und Pflegekräfte auf Intensivstationen.

Schritt für Schritt werden in Erklärvideos und interaktiven Beiträgen zunächst die theoretischen Grundlagen vermittelt. Im Praxisteil wenden die Kursteilnehmer*innen das Gelernte an. Sie begleiten sogenannte virtuelle Organspender*innen, von ihrer Aufnahme im Krankenhaus bis zur Transplantation nach deren Ableben. Sie bewerten den Gesundheitszustand der Patient*innen und müssen Therapieentscheidungen treffen. Kurz: Sie werden realitätsnah mit den täglichen Herausforderungen in der Klinikpraxis konfrontiert.

20 Stunden dauert die komplette Schulung. Allein die Nutzer*innen entscheiden, wie schnell sie im Kurs vorankommen. Für die DSO hat die digitale

Umsetzung aber noch einen anderen Vorteil: Die Weiterbildung muss laufend aktualisiert und an den Status quo der Forschung angepasst werden. Mit einem Update der Online-Medien sind die neuen Inhalte sofort deutschlandweit verfügbar und die Lernenden auf dem gleichen, neuesten Stand.

PER APP IN DIE DIGITALE ARBEITSWELT

Das bbw bietet in seinen Weiterbildungsprogrammen eine Vielzahl mobiler E-Learnings und Lern-Apps an, von der Grundbildung Elektronik über PowerPoint-Kurse für Fortgeschrittene bis hin zur Basisqualifikation für Industriemeister*innen.

Über die Plattform des bbw haben alle Anwender*innen zu Hause und in den Seminarräumen Zugriff auf ihre Lerninhalte. Sie können Übungsmaterial herunterladen und bearbeiten oder ihren persönlichen Lernfortschritt überwachen. Wer sich beispielsweise auf seinen Abschluss an der IHK vorbereitet, kann mithilfe der App Prüfungsaufgaben trainieren.

Digitales Lernen spielt auch in den Seminarräumen des bbw eine wichtige Rolle. Über 1.000 iPads sind bereits im Einsatz. Komplexe Inhalte lassen sich in Videos, interaktiven Lernspielen oder Übungsprogrammen praxisnah und verständlich vermitteln. Außerdem bereiten die modernen Fortbildungsangebote die Teilnehmer*innen auf den sicheren Umgang mit digitalen Medien in ihrem künftigen Arbeitsleben vor.

Das bbw stellt für zahlreiche IHK-Abschlüsse Lern-Apps bereit:

- _ Fachlagerist*in (IHK)
- _ Kaufmann/-frau im eCommerce (IHK)
- _ Kaufmann/-frau Büromanagement (IHK)
- _ Fachinformatiker*in Fachrichtung Systemintegration (IHK)
- _ Fachinformatiker*in Fachrichtung Anwendungsentwicklung (IHK)
- _ Industriemeister*in Mechatronik (IHK)
- _ Aus- und Weiterbildungspädagog*in (IHK)



BEST PRACTICE

Per Drohne in die Berufsausbildung

Bayerns Wirtschaft engagiert sich für den Fachkräftenachwuchs. Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) führen an drei Standorten ein Modellprojekt durch. Es zeigt, dass es der Jugend nicht an Begeisterungsfähigkeit für ihre berufliche Bildung mangelt. Vor allem wenn digitale Themen ins Spiel kommen, ist die junge Generation hoch motiviert.

Die vier Rotoren beginnen leise zu surren, langsam hebt die kleine Drohne vor der Kulisse des Augsburger Fußballstadions ab. Applaus für die 21 Absolvent*innen des innovativen Berufsorientierungsprojekts empower(me) 1.0.

Zehn Monate lang haben die Mittelschüler*innen ihren Quadrocopter an Computern konzipiert, Bauteile am 3D-Drucker ausgedruckt und zuletzt die Elektronik verlötet. Auf ihrer Abschlussveranstaltung gibt es aber weit mehr zu feiern als den gelungenen Jungfernflug. Ein Jahr zuvor hatten sie noch keine Aussicht auf einen Ausbildungsplatz. Mit ihrer Teilnahme an empower(me) wurden die digital affinen Jugendlichen gezielt auf eine Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie vorbereitet. Erfolgreich, denn pünktlich zur Absolventenfeier in der Augsburger Arena hatten einige Teilnehmer*innen einen Ausbildungsvertrag in der Tasche. Andere wurden dazu motiviert, eine weiterführende Schule zu besuchen.

Über 100 Stunden investieren die Jugendlichen in ihrer unterrichtsfreien Zeit in die Projektarbeit, meistens an Wochenenden. Sie programmieren, konstruieren am Computer Pläne, erstellen digitale Videopräsentationen und werden bei Bewerbungen unterstützt. Mit den praxisnahen Aufgaben entwickeln sie auch Interesse an Berufsbildern, von denen sie vorher nur vage Vorstellungen hatten: zum Beispiel Mechatroniker*in oder Elektroniker*in für Maschinen- und Antriebstechnik.

empower(me) startete 2018 mit 60 Schüler*innen an den bfz-Standorten in Augsburg, München und Regensburg. Der Anklang war groß, und so ging das Projekt 2019 mit einer verlängerten Laufzeit in die nächste Runde.



”

„Handfeste Praxis verknüpft mit moderner Technik. Der kreative Ansatz von empower(me) trifft genau den Nerv der digital interessierten Zielgruppe.“

Wilfried Berg, Bereichsleiter
Digitalisierung der bbw-Gruppe

Impulse für neue Fachkräfte

empower(me) ist ein Berufsorientierungsprojekt der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit. Es ist Teil der Initiative Fachkräftesicherung+.

Mit ihr wollen die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft und die Bayerische Staatsregierung 250.000 neue Fachkräfte für Bayerns Wirtschaft gewinnen. Umsetzungspartner sind das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) sowie die bfz.

In guter Gesellschaft

Der Jahresbericht präsentiert Schwerpunkte des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw). Bei der Vielzahl unserer Gesellschaften können wir nicht alle ausführlich vorstellen. Nachfolgend daher eine Kurzübersicht weiterer Tochterunternehmen.



Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Als Bildungs- und Personaldienstleister der Wirtschaft fördert die FAW die berufliche und soziale Entwicklung junger und erwachsener Menschen.

GEGRÜNDET
1986

TÄTIGKEITSGEBIET
276 Standorte in 11 Bundesländern, Sitz: Köln

- ARBEITSFELDER**
- _ Ambulante berufliche Rehabilitation, Reha-Management
 - _ Berufliche Qualifizierung
 - _ Fachkräftesicherung
 - _ Berufliche Trainingszentren (BTZ) für Menschen mit psychischen Erkrankungen
 - _ Berufsbegleitende Lehrgänge
 - _ Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
 - _ Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
 - _ Inklusion, Inklusionshotel
 - _ Integrationskurse und interkulturelle Qualifizierung
 - _ Berufsvorbereitung und -ausbildung, Jugendmaßnahmen
 - _ Schule und Beruf
 - _ Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
 - _ TagesTrainingsZentren (TTZ) für Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen
 - _ Unterstützte Beschäftigung (UB)
 - _ Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt

faw.de



win – wir integrieren gGmbH

Der integrative Dienstleister win ermöglicht Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen wie Behinderung oder Langzeitarbeitslosigkeit die Teilhabe am Arbeitsleben.

GEGRÜNDET
1997

TÄTIGKEITSGEBIET
40 Standorte in Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen

- ARBEITSFELDER**
- _ Gebäudereinigung
 - _ Hausmeisterservice
 - _ Winterdienst

win-wue.de



Shanghai Bavarian Vocational Training Consulting (sbvtc) Co., Ltd.

Mit Aus- und Weiterbildungen nach deutschen Qualitäts- und Produktstandards unterstützt die sbvtc Unternehmen und Institutionen in China bei der Bewältigung ihres Fachkräftebedarfes.

GEGRÜNDET
1999

TÄTIGKEITSGEBIET
Shanghai

- ARBEITSFELDER**
- _ Ausbildung von Facharbeiter*innen
 - _ Weiterbildung
 - _ Führungskräfteentwicklung
 - _ Delegationsreisen
 - _ Projekte zur Integration und Arbeitsvermittlung für Absolvent*innen von Colleges und Hochschulen
 - _ Industrie-4.0-Labor

bbw.de/gesellschaften



JOBFACTORY Personalservice GmbH

Maßgeschneiderte Lösungen für Zeitarbeit, Integrationsleasing, Personalvermittlung und Personaladministration bietet die JOBFACTORY für den österreichischen Markt an. Das Portfolio ergänzen Grünanlagen- und Baumservice.

GEGRÜNDET
2005

TÄTIGKEITSGEBIET
2 Standorte in Österreich

- ARBEITSFELDER**
- _ Personalleasing
 - _ Integrationsleasing
 - _ Personalvermittlung
 - _ On-Site-Management
 - _ Payroll
 - _ Outplacement
 - _ Inseratenservice
 - _ Grünanlagenservice

jobfactory.at



bfz o.p.s. Tschechien / bfz s.r.o. Tschechien

Die bfz Tschechien realisieren passgenaue Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen. Sie fördern die Digitalisierung in der Aus- und Weiterbildung. Gemeinsam mit anderen europäischen Partnern setzen sie grenzüberschreitende und EU-Projekte um, die den europäischen Integrationsprozess fördern.

GEGRÜNDET
2006

TÄTIGKEITSGEBIET
9 Standorte in Tschechien

- ARBEITSFELDER**
- _ Aus- und Weiterbildung
 - _ Berufliche Qualifizierung
 - _ Fachkräftesicherung
 - _ Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt
 - _ Digitalisierung von Unterrichtsmaterial/ Programmierarbeiten

bfz.cz

NETZWERKE

Gemeinsam mehr erreichen

Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) engagiert sich in den großen Bildungsnetzwerken Deutschlands. Durch diese Zusammenarbeit lassen sich Ressourcen gemeinsam nutzen und wichtige Projekte flächendeckend realisieren. Außerdem erhält das bbw im gegenseitigen Erfahrungsaustausch wichtige Impulse zur Weiterentwicklung der eigenen Leistungen.

BUNDESWEITE ANGEBOTE

In der **Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW)** haben sich die Bildungswerke aller Bundesländer zusammengeschlossen. Seit Januar 2015 ist bbw-Geschäftsführerin Anna Engel-Köhler Vorsitzende der Organisation.

Gegenseitig Informationen auszutauschen gehört ebenso zum Aufgabenbereich der ADBW wie die Kontaktpflege zu Institutionen auf Landes-, Bundes- und internationaler Ebene.

In der ADBW sind zahlreiche bundesweite Bildungs- und Qualifizierungsinitiativen organisiert, darunter auch SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland. Allein in Bayern engagieren sich rund 100 Arbeitskreise in enger Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen für einen intensiven Austausch. Die

Geschäftsstelle SCHULEWIRTSCHAFT Bayern wird vom bbw getragen.

Mit der Marke „Eine TQ besser!“ hat die ADBW ein deutschlandweites Angebot zur Fachkräftegewinnung und -sicherung geschaffen. Konkret geht es um die Nach- und Teilqualifikation von Arbeitnehmer*innen und Arbeitssuchenden.

Rückenwind erhielt diese Initiative 2019 durch die Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Damit konnten nun einheitliche Kriterien für die Qualifizierungsangebote etabliert werden.

Durch die Vernetzung mit der ADBW werden digitale Lernprogramme des bbw mittlerweile von sieben Bildungswerkpartnern angeboten. Ziel dieser Kooperation ist auch die Entwicklung einer gemeinsamen Vermarktungsstrategie.



Der neu gewählte Vorstand des Wuppertaler Kreises (von links): Dr. Katharina Höhn, Carsten R. Löwe, Anna Engel-Köhler, Julia Merkel, Joachim Disser, Dr. Peter Janßen, Christof Beutgen.

INTERESSENVERTRETUNG MIT GEWICHT

Über 50 führende Weiterbildungsunternehmen der deutschen Wirtschaft haben sich im **Wuppertaler Kreis** zusammengeschlossen. Das Ziel: die Einhaltung gemeinsamer Qualitätsstandards in der Weiterbildung.

Auch für dieses Netzwerk ist der gegenseitige Erfahrungsaustausch die Grundlage für eine erfolgreiche Vernetzung der Bildungsanbieter. Jährlich finden zwei Tagungen statt, auf denen Personalverantwortliche aus Unternehmen sowie Vertreter*innen aus Behörden und Verbänden über aktuelle Themen der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik diskutieren.

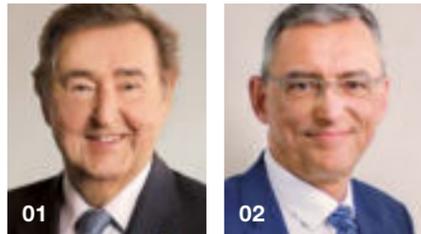
Die regelmäßige Trendumfrage bei den Mitgliedern des Wuppertaler Kreises gibt zudem seit mehr als

25 Jahren Auskunft über die Entwicklung und Zukunft der Weiterbildungsbranche in Deutschland.

Als Dachorganisation vertritt der Wuppertaler Kreis die Interessen seiner Mitgliedsunternehmen und steht Ministerien, Behörden, Politik und Verbänden als Ansprechpartner zu allen Fragen der betrieblichen Weiterbildung zur Verfügung.

Gemeinsam führen die beteiligten Bildungsinstitutionen jährlich an 800 Standorten über 150.000 Veranstaltungen mit mehr als einer Million Teilnehmer*innen durch.

Vorstand und Geschäftsführung



VORSITZENDER DES VORSTANDES

- 01 Prof. Günther G. Goth**
bis 31.12.2019, München
- 02 Hubert Schurkus**
seit 01.01.2020, München

STELLVERTRETENDE VORSITZENDE

- 03 Dr. Thorsten Arl**
Arbeitgeberverband Bayerischer
Papierfabriken e.V., München
- 04 Thomas Leubner**
Vorsitzender vbw-Ausschuss
Bildungspolitik, Siemens AG,
München
- 05 Klaus Lindner**
Verband der Bayerischen Textil- und
Bekleidungsindustrie e.V., München

MITGLIEDER DES VORSTANDES

- 06 Holger Busch**
Verband Druck und Medien Bayern e.V.,
Aschheim
- 07 Frank Hurtmanns**
Landesverband Groß- und Außenhandel,
Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e.V.
(LGAD), München
- 08 Klaus Köhler**
BMW Group, München
- 09 Klaus Kornitzer**
vbw – Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e.V., München
- 10 Dr. Michael Niebler**
Arbeitgeberverband der Versicherungs-
unternehmen in Deutschland e.V., München
- 11 Christian Philippi**
MAN Truck & Bus SE, München

- 12 Josef Schelchshorn**
Vorsitzender SCHULEWIRTSCHAFT
Bayern, München
- 13 Thomas Schmid**
Bayerischer Bauindustrieverband
e.V., München
- 14 Dieter Vierlbeck**
Handwerkskammer für München
und Oberbayern, München
- 15 Walter Vogg**
Verein der Bayerischen Chemischen
Industrie e.V. (VBCI), München,
Verband der Kunststoff verarbeitenden
Industrie in Bayern e.V. (KVI),
München

GESCHÄFTSFÜHRERIN

- 16 Anna Engel-Köhler**

STELLVERTRETENDE GESCHÄFTSFÜHRER

- 17 Michael Mötter**
- 18 Richard Nürnbergger**
- 19 Jörg Plesch**
- 20 Josef Weingärtner**

Mitgliedsverbände

MITGLIEDSVERBÄNDE

Arbeitgeberverband Bayerischer Papierfabriken e. V., München
Arbeitgeberverband der bayerischen Säge- und Holzbearbeitungsindustrie und angeschlossene Betriebe e. V., München
Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie Aschaffenburg und Unterfranken e. V., Aschaffenburg
Arbeitgeberverband der Cigarettenindustrie e. V., Hamburg
Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V., München
Arbeitgeberverband für die Land- und Forstwirtschaft in Bayern e. V., München
Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e. V., Hannover
Bayerischer Bauindustrieverband e. V., München
Bayerischer Industrieverband Baustoffe, Steine und Erden e. V., München
Bayerischer Ziegelindustrieverband e. V., München
Fachverband Deutscher Floristen e. V., Landesverband Bayern, Gundelfingen/Donau
Handelsverband Bayern e. V. (HBE), München
Industrieverband Schreiben, Zeichnen, Kreatives Gestalten e. V., Nürnberg
Interessengemeinschaft Selbstständiger, Unternehmer und freiberuflich Tätiger e. V., Ottobrunn
Landesinnungsverband Bayern des Gebäudereiniger-Handwerks e. V., München
Landesinnungsverband für das Bayerische Elektrohandwerk, München
Landesverband Bayerischer Bauinnungen, München
Landesverband Bayerischer Spediteure e. V., München
Landesverband Bayerischer Transport- und Logistikunternehmen e. V., München
Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen Bayern e. V. (LGAD), München
Unternehmerverband Bayerisches Handwerk e. V., München
vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V., München
Verband Bayerischer Zeitungsverleger e. V., München
Verband der Bayerischen Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie e. V., München
Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., München
Verband der deutschen Rauchtobakindustrie e. V., Berlin
Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung Bayern-Thüringen e. V., München
Verband der Keramischen Industrie e. V., Selb
Verband der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Bayern e. V. (KVI), München
Verband der Zimmerer- und Holzbauunternehmer in Bayern e. V., München
Verband Druck und Medien Bayern e. V., Aschheim
Verband Freier Berufe in Bayern e. V., München
Verein der Bayerischen Chemischen Industrie e. V. (VBCI), München

Mitgliedsfirmen und Förderer

MITGLIEDSFIRMEN

CCL Label GmbH, Holzkirchen
Döllgast Elektroanlagen Partnach GmbH & Co. KG, Garmisch-Partenkirchen
DRÄXLMAIER Group, Vilsbiburg
E-T-A Elektrotechnische Apparate GmbH, Altdorf
Hans Wormser AG, Herzogenaurach
KAUT-BULLINGER Office + Solution GmbH, Taufkirchen
NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG, Nürnberg
NÜRNBERGER Lebensversicherung AG, Nürnberg
Sandler AG, Schwarzenbach
Siller & Laar GmbH & Co. KG, Augsburg
Spinner GmbH, München
Wacker Chemie AG, München

FÖRDERER

Allianz Deutschland AG, München
Augsburger Federnfabrik GmbH, Königsbrunn
BMW AG, München
„Der neue Tag – Oberpfälzischer Kurier“ Druck- und Verlagshaus GmbH, Weiden
Mainsite GmbH & Co. KG, Obernburg
MAN SE, München
Sparkassenverband Bayern, München
vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., München
VDMA – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. – Landesverband Bayern, München

Überall gut aufgestellt

UNSERE STANDORTE

WEITERER STANDORT

- Hauptstelle, Akademie bzw. Niederlassung, Berufliches Trainingszentrum (BTZ), TagesTrainingsZentrum (TTZ)

- Shanghai (VR China)

- Außenstelle bzw. Nebenstelle



(Stand: Dezember 2019)

Herausgeber:

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Infanteriestraße 8, 80797 München
bbw.de

V. i. S. d. P.:

Peter Lehnert
Bereichsleitung Unternehmenskommunikation
Telefon: 089 44108-583
Telefax: 089 44108-388
peter.lehnert@bbw.de

Redaktion: Werbelounge München GmbH,
bbw-Gruppe, Elgin Werk (verantwortlich)

Gestaltung: Werbelounge München GmbH

Fotos: istockphoto (Titel, 4, 5, 19, 23, 25, 29, 41, 43, 53, 57, 61); Steffen Leiprecht (9, 10 unten, 24, 30/31, 32, 33, 35, 36/37, 38, 39, 47, 51 oben, 63); Michael Schremmel (10 oben); Vitaliy Hrabar (10 Mitte); Margot Duschner (11 oben); Daniel Löb (11 unten, 12, 13, 66); Stefan Obermeier (14); bbw (15, 16 oben und unten, 17 Mitte und links unten, 21, 69); Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (16, 2. von oben); Andreas Richter (16, 2. von unten); StMAS (17 oben); Sascha Jäger (17 rechts unten); Match Cut Films (26/27, 28); Andreas Huber (45, 60); Dietmar Gust / Siemens AG (49); HHL (51 unten); Ute Grabowsky / photothek.net (55); Stephanie Hähne (56); Adobe Stock (59); SkyOptix Film GmbH (64/65); Nebojsa Markovic (67)

Druck: Ortmaier-Druck GmbH, Birnbachstraße 2,
84160 Frontenhausen

Stand: März 2020

© Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.