

Wie Unternehmen Veränderung lernen

Weiterbildung gestaltet den Wandel



Diskutierten darüber, wie Unternehmen Veränderungsbereitschaft lernen können (v.l.): Moderatorin Ulrike Winzer, Prof. Daniel Hunold, Ulli Schmäing, Frederik Neuhaus und Jule Biefeld. Foto: MünsterView/IHK

► Ob es um Nachfolge oder Digitalisierung geht, viele Unternehmen stehen vor Umbrüchen. Um diese zu meistern, zählen nicht allein technische Fertigkeiten – es kommt vor allem auf die Veränderungsbereitschaft an. Beim dritten „Kongress der Ideen“ der IHK Nord Westfalen ging es um die Frage, ob und wie Veränderung gelernt werden kann und wie Weiterbildung einen entscheidenden Beitrag für Transformationsprozesse in der Wirtschaft leistet. Im Mittelpunkt standen dabei Praxisbeispiele der FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG aus Greven und der clockin GmbH aus Münster, die solche Prozesse erfolgreich bewältigt oder begleitet haben.

„Veränderungsbereitschaft ist eine der wichtigsten Kompetenzen für die anstehenden Herausforderungen“, erklärte Ulli Schmäing, Abteilungsleiter Weiterbildung bei der IHK. Dass die Bereitschaft zur Transformation erlernbar ist, bestätigte Prof. Daniel Hunold, Professor für Creative and

Cultural Entrepreneurship an der Technischen Hochschule OWL in Lemgo. Wie eine stark praxisbezogene Weiterbildung den Wandel gestaltet, beschrieb er anhand konkreter Beispiele.

Ganz praxisnah setzt FIEGE „das Recht auf gute Führung“ im Familienunternehmen um. Wie wichtig dabei intensive Weiterbildung ist, stellte Jule Biefeld vor. Seit drei Jahren läuft der Prozess. Er besteht unter anderem aus gemeinsamen Schulungen von Führungskräften, aus individueller Förderung in personalisierten Weiterbildungsprogrammen und aus Workshops, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen werden. Es gehe darin um Werte wie Familie und Nachhaltigkeit, die dem über 150 Jahre alten Logistikdienstleister wichtig sind, um das Verständnis von Führung, „aber auch um praktische Fähigkeiten von Führungskräften“. Dazu zählte sie „Basics“ wie Entwicklungs- oder Feedbackgespräche. Deutlich zu machen, dass auch

erfahrene Kräfte solche Basiskenntnisse auffrischen sollten, sei durchaus nicht immer einfach gewesen. Die Überzeugungsarbeit gelang aber: „Es zeigt sich: Je besser die Lernkultur ist, desto besser greift jede Transformation.“

Frederik Neuhaus, Co-Founder und CEO von clockin, hat bereits viele Transformationsprozesse seiner Kunden erfolgreich begleitet. Sein Unternehmen hat eine App für die minutengenaue digitale Erfassung von Arbeitszeiten per Smartphone entwickelt. Der größte Fehler aus seiner Sicht: „Der Versuch, alles auf einmal und zu 110 Prozent richtig zu machen.“ Ein solches Vorgehen sei zum Scheitern verurteilt. Besser lasse sich in der Belegschaft Veränderungsbereitschaft wecken, wenn ein Unternehmen Schritt für Schritt vorgehe. „Erstmal mit nur einem Prozess anfangen“, lautete sein Rat. Skeptiker sammeln auf diese Weise erste Erfahrungen mit der Digitalisierung, erlebten positive Auswirkungen auf den Arbeitsalltag – und ließen sich leichter überzeugen.

Um Zukunftskompetenzen und eine veränderungsbereite Denkweise zu vermitteln, setzt die IHK auf „Zertifikatsergänzte Exzellenzabschlüsse“, kurz „Zert-Ex“. „Analytisches und kritisches Denken sowie komplexe Problemlösungen werden hier handlungsorientiert, praxisnah und spielerisch nahegebracht“, erläuterte er. Nach der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Erprobungsphase im Rahmen des InnoVET-Projekts „Zert-Ex-Abschlüsse“, die in diesem Jahr endet, wird der Lehrgang ab 2025 Lehrgang als „Digitale Kompetenzwerkstatt (IHK)“ von der DIHK-Bildungs-gGmbH bundesweit angeboten.

Wie können wir junge Menschen für MINT-Berufe begeistern?

IHK MINT-Forum

► Unter dem Motto „Synergien zwischen Wirtschaft und Bildung – Gemeinsam die Zukunft gestalten!“ findet beim IHK-MINT-Forum ein spannender Austausch mit Expertinnen und Experten statt. Mit den informativen MINT-Pitches werden Unterstützungsangebote vorgestellt. Und natürlich bleibt auch ausreichend Zeit fürs Netzwerken!

Wann? 12.11.2024 ab 14:00 Uhr

Wo? Forum der Westfalen AG,
Industrieweg 43, 48155 Münster

Anmeldung mit weiteren Informationen:
[IHK MINT-Forum](#)

Diese Veranstaltung richtet sich an Unternehmen und Schulen, die das Interesse an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) mit uns teilen und fördern möchten. Seien Sie dabei und nutzen Sie die Chance, die Berufs- und Studienorientierung im Bereich MINT aktiv mitzugestalten!

Die Teilnahme ist kostenlos. Die Anzahl der Plätze ist begrenzt.

Mehr Geld für berufliche Fortbildungen

Aufstiegs-Bafög

► Wer sich zum Fachwirt, Bachelor Professional, zum Industriemeister oder zum Betriebswirt fortbilden will, wird ab Januar 2025 noch besser unterstützt. Das Aufstiegs-BAföG unterstützt angehende Fortbildungsabsolventen dabei, eine Fortbildung zu wählen, unabhängig von ihrer finanziellen Situation.

Das Bundeskabinett hat Verbesserungen bei der Förderung von Lehrgangs- und Prüfungsgebühren beschlossen. Die Unterstützung des Arbeitgebers muss nicht mehr angerechnet werden, und bei erfolgreichem

Abschluss der Fortbildungsprüfung werden nun 60 statt bisher 50 Prozent des bis dahin noch nicht fällig gewordenen Darlehens erlassen.

Die Novelle soll dazu beitragen, die höhere Berufsbildung zu stärken und damit in Unternehmen den Mangel an hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften zu verkleinern. Die Änderung soll zum **1. Januar 2025** in Kraft treten.

Weitere Informationen:
www.aufstiegs-bafog.de

Termine

Prüferseminare

► Auch für Prüferinnen und Prüfer der IHK Nord Westfalen gehört „Lebenslanges Lernen“ zum Berufsalltag.

Neue Termine für Prüferseminare im Jahr 2025 finden Sie hier:

www.ihk.de/nordwestfalen/prueferseminare

Junge Fachkräfte fördern!
Werden Sie Prüferin oder Prüfer in der Aus- und Fortbildung.
www.ihk.de/nordwestfalen/pruefer

Mehr Anerkennungen

IHK im Trend

► Die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse ist ein wichtiger Schritt zur Fachkräftesicherung und bei der Integration internationaler Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt. Durch die Anerkennung wird es ausländischen Fachkräften möglich, ihre berufliche Expertise in Deutschland anzuwenden und sich beruflich zu integrieren. Damit wird auch ein entscheidender Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet.

Die Zahl der in Deutschland anerkannten ausländischen Berufsabschlüsse ist 2023 weiter gestiegen. Laut dem Statistischen Bundesamt nahm die Zahl der positiven Bescheide im Vergleich zu 2022 um ein Viertel (+25 Prozent) zu (von 52.300 auf 65.300 Anerkennungen). Insgesamt wurde 81.700 Anerkennungsverfahren beantragt.

Wie in den Vorjahren gehören rund zwei Drittel (69 Prozent, 45.000) der Berufsabschlüsse in den medizinischen Bereich. Bei den Ländern ist ein starker Zuwachs bei den Anerkennungen aus der Türkei zu verzeichnen: fast zehn Prozent der positiv beschiedenen Anerkennungsverfahren.

Auch im Jahr 2024 ist die Türkei erneut stärkstes Herkunftsland mit deutlichen Zuwächsen. Starke Anstiege bei den Anerkennungsanfragen zeigen auch Marokko, Ukraine und Vietnam. Immer mehr Anträge auf Anerkennung werden direkt aus dem Ausland gestellt.

Auch bei der IHK Nord Westfalen steigt die Anzahl der Beratungen nach einem rasanten Anstieg im Jahr 2023, als weit über 700 Anfragen per Mail oder Telefon eingegangen sind. Im ersten Quartal 2024 wurden bereits 37 Prozent aller Anträge des Vorjahresniveaus gestellt.

Mehr zur Anerkennungsberatung der IHK Nord Westfalen finden Sie unter:

[Anerkennung ausländischer Abschlüsse](#)

oder wenden Sie sich per Mail an

anerkennung@ihk-nw.de oder die Hotline:

0251 707-119.

Potenziale heben – Fachkräfte gewinnen

► Wie ist dem demografisch bedingten Mangel an Mitarbeitenden in allen Branchen und Regionen beizukommen? In einem „Potenzial-Katalog“ benennt die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) die wichtigsten Stellschrauben.

Ältere im Arbeitsmarkt halten

Die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren setzt starke Anreize, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel in den Betrieben und auf den demografischen Wandel brauchen wir flexible Angebote zur Weiterarbeit statt Anreize zum Aufhören. Laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) könnte in Deutschland die Erwerbsbeteiligung Älterer im Jahr 2035 dadurch um 2,4 Millionen höher liegen.

Fakt ist: Der Arbeitsmarkt braucht erfahrene, gut qualifizierte Arbeitskräfte.

Forderung: Angebote, die den früheren Renteneintritt fördern, passen nicht in die Zeit, sie verschärfen den Fachkräftemangel zusätzlich.

Mehr Fachkräfte für die Höhere Berufsbildung gewinnen

Allein im IHK-Bereich werden jährlich etwa 60.000 Prüfungen in der Höheren Berufsbildung – etwa zum Industriemeister Metall oder zum Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung – abgenommen. Schon ein einmaliger Zuwachs von nur zehn Prozent (also etwa 6.000 Absolventen) würde zu einer zusätzlichen Wertschöpfung von etwa einer Milliarde Euro führen.

Fakt ist: Abschlüsse der Höheren Berufsbildung schaffen mehr Wertschöpfung.

Forderung: Zusätzliche Anreize für Fortbildung schaffen. Höhere Berufsbildung noch bekannter machen.

Arbeitslose stärker in Weiterbildung bringen

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland ist seit Jahren im Aufwärtstrend: Inzwischen nehmen 60 Prozent der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung teil und

sogar 67 Prozent der Erwerbstätigen. Luft nach oben ist bei der Weiterbildungsbeteiligung Arbeitsloser: Nur 34 Prozent der 18- bis 64-jährigen haben laut Zahlen von 2020 an einer Weiterbildung teilgenommen. Würde es hier gelingen, den Anteil um 20 Prozent zu steigern, könnten wir ein zusätzliches Potenzial von knapp 200.000 besser qualifizierten Personen erschließen.

Fakt ist: Weiterbildung liegt im Trend – bei Arbeitslosen und Geringqualifizierten besteht aber noch Potenzial.

Forderung: Arbeitslose verstärkt für Weiterbildung gewinnen und auf diesem Weg perspektivisch viele tausende Beschäftigte gewinnen.

Arbeitszeit ausweiten

Deutschlands Wochenarbeitszeit liegt unter dem EU-Durchschnitt. 2022 arbeiteten 20- bis 64-jährige Erwerbstätige in Deutschland 35,3 Stunden (EU: 37,5 Stunden). Die 16,4 Millionen Arbeitnehmer in Teilzeit arbeiten durchschnittlich jeweils 768 Stunden pro Jahr. Würden sie 2,5 Stunden pro Woche mehr arbeiten, entspräche dies etwa 1,2 Millionen zusätzlichen Vollzeitstellen oder 2,4 Millionen Teilzeitstellen.

Fakt ist: Teilzeitarbeit kann für Arbeitnehmer attraktiv sein, aber auch der Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials entgegenstehen.

Forderung: Anreize für längere Arbeitszeiten stärken. Betreuungsangebote ausbauen, um insbesondere Mütter aus der Teilzeit-Beschäftigung zu holen.

Produktivität erhöhen

Die Steigerung der Arbeitsproduktivität in Deutschland war in den letzten Jahren geringer als früher – und oft geringer als in anderen Ländern. Sie lag zuletzt bei durchschnittlich 0,5 Prozent pro Jahr. Durch Weiterbildung sowie den Einsatz von Künstlicher Intelligenz und Digitalisierung bestehen auch hier neue Möglichkeiten. Hätte etwa die Steigerung der Arbeitsproduktivität zuletzt bei 1,5 Prozent gelegen, stünden rechnerisch etwa 450.000 Fach-

kräfte zusätzlich für neue Aufgaben zur Verfügung.

Fakt ist: Die Arbeitsproduktivität – auch durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz – steigt zu langsam.

Forderung: Innovationen fördern, Forschung und neue Technologien stärker unterstützen.

Qualifizierte Zuwanderung nutzen

Die Erwerbsmigration aus Drittstaaten ist mit Blick auf hiesige Fachkräftengpässe ausbaufähig: 73.000 Personen sind 2022 eingereist, die einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit erhielten. Eine bessere und schnellere Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in der Praxis ist daher nötig, um kurzfristig die Zahl zumindest auf 100.000 Personen erhöhen zu können.

Fakt ist: Fachkräften aus Drittstaaten könnte der Weg in den deutschen Arbeitsmarkt leichter gemacht werden.

Forderung: Die Umsetzung gesetzlicher Regelungen zur Zuwanderung muss in der Praxis einfacher, schneller und transparenter erfolgen.

Beschäftigung von Menschen ohne deutschen Pass steigern

Zuletzt ist der Beschäftigungsaufbau von Menschen ohne deutschen Pass gelungen. Mit Maßnahmen zur Integration, Qualifikation, Spracherwerb, Arbeitsvermittlung sowie Anerkennung von Abschlüssen ließen sich deutliche Potenziale erschließen. Würde es gelingen, die Differenz bei der Beschäftigungsquote der Ausländer (aktuell etwa 54 Prozent) gegenüber der der deutschen Beschäftigten (64 Prozent) zu halbieren, entspräche das etwa 500.000 zusätzlichen Beschäftigten.

Fakt ist: Bereits hier lebende Menschen ohne deutschen Pass können besser in Beschäftigung gebracht werden.

Forderung: Die Bemühungen zur Integration müssen verstärkt werden.

[Potenziale heben – Fachkräfte gewinnen \(dihk.de\)](https://www.dihk.de)

Höhere Mindestausbildungsvergütung

► Am 14. Oktober 2024 ist die Höhe der Mindestausbildungsvergütung für das Jahr 2025 im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben worden. Sie beträgt

- 682 Euro im 1. Jahr einer Berufsausbildung
- 805 Euro im 2. Jahr einer Berufsausbildung
- 921 Euro im 3. Jahr einer Berufsausbildung und

- 995 Euro im 4. Jahr einer Berufsausbildung.

Die genannten Beträge gelten, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 begonnen wird.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsverguetung

IT-NRW

Schulische Vorbildung neuer Azubis

► **Anteil neuer Azubis mit Hoch- oder Fachhochschulreife bei knapp 41 Prozent**
Der Anteil der neuen Auszubildenden mit Realschul- oder vergleichbarem Abschluss in NRW stieg im Zehnjahresvergleich von 34,0 Prozent auf 36,3 Prozent; die größten Zuwächse gab es seit 2020. Mit 40,7 Prozent hatten die meisten Azubis mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Jahr 2023 eine Hoch- oder Fachhochschulreife. Im Jahr 2014 hatten noch 38,4 Prozent aller neuen Azubis ein (Fach-)Abitur als höchsten Schulabschluss. 2021 lag dieser Anteil sogar bei 42,7 Prozent.

Fast 70 Prozent der Auszubildenden im öffentlichen Dienst haben (Fach-)Abitur
Die schulische Vorbildung variierte 2023 zwischen den Ausbildungsbereichen. Den größten Anteil an neuen Azubis mit Fach-/Hochschulreife gab es im öffentlichen Dienst. Hier brachten 2023 mehr als zwei Drittel der Azubis ein (Fach-)Abitur mit, während nur wenige einen Hauptschulabschluss aufwiesen (4,0 Prozent). Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel u. a. hatten fast die Hälfte (48,7 Prozent) der Auszubildenden die Fach-/Hochschulreife und 14,5 Prozent einen Hauptschulabschluss.

Deutsche und weibliche Auszubildende haben höhere schulische Vorbildung
Während über alle Ausbildungsbereiche

hinweg fast die Hälfte der weiblichen Auszubildenden 2023 die Fach-/Hochschulreife hatte (47,7 Prozent), waren es bei den männlichen Auszubildenden etwas mehr als ein Drittel (37,2 Prozent). Einen Hauptschulabschluss hatten 20,8 Prozent der männlichen Auszubildenden in NRW. Bei weiblichen Auszubildenden waren es 13,6 Prozent. Auch zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden gab es Unterschiede in der schulischen Vorbildung der Azubis. Die Fach-/Hochschulreife hatten 42,9 Prozent der deutschen und 22,3 Prozent der ausländischen Auszubildenden. Einen Hauptschulabschluss brachten dagegen 27,6 Prozent der ausländischen Auszubildenden mit. Bei deutschen Auszubildenden waren es 17,2 Prozent.

Das Statistische Landesamt weist darauf hin, dass die Ausbildungsberufe unterschiedliche Zulassungsvoraussetzungen hinsichtlich der schulischen Vorbildung haben.

Weitere Informationen und Statistiken:

www.landesdatenbank.nrw.de

www.statistik.nrw/service/veroeffentlichungen/themenschwerpunkte

www.it.nrw/nrw-anteil-neuer-auszubildender-mit-hauptschulabschluss-geht-zurueck

Wie gut ist mein Azubi?

Prüfungsergebnisse

► Wie gut die eigenen Azubis sind, fragt sich so mancher Ausbilder nach der Abschlussprüfung. Antworten liefert die Prüfungsergebnisstatistik der IHK Nord Westfalen im Internet. Damit ist es für Betriebe und Azubis leichter, die Ergebnisse „ihres“ Azubis mit den Durchschnittsergebnissen auf IHK-, Landes- und Bundesebene zu vergleichen. So können auch Unternehmen, die an mehreren Standorten ausbilden, die Ausbildungsqualität vergleichen.

Weitere Informationen:

www.ihk-nw.de/ergebnisstatistik

DQR-Stufe 6

Betriebswirt/-in (VWA)

► Der Abschluss zum/zur Betriebswirt/-in (VWA) ist dem DQR-Niveau 6 zugeordnet worden und befindet sich damit auf dem gleichen Niveau wie die IHK-geprüften Fachwirte oder landesrechtliche Abschlüsse, bspw. der „Staatlich geprüfte Betriebswirt“. Dagegen befindet sich der „Geprüfte Betriebswirt – Master Professional in Business Management“ auf dem DQR-Niveau 7.

Weitere Informationen:

[Betriebswirt \(VWA\)/Betriebswirtin \(VWA\) - Deutscher Qualifikationsrahmen \(dqr.de\)](http://Betriebswirt(VWA)/Betriebswirtin(VWA)-DeutscherQualifikationsrahmen(dqr.de))

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen
Sentmaringer Weg 61 | 48151 Münster
Telefon: 0251 707-0 | E-Mail: infocenter@ihk-nw.de
www.ihk.de/nordwestfalen

Redaktion: Carsten Taudt (verantwortlich),
Stefan Brüggemann | Telefon: 0251 707-261
E-Mail: taudt@ihk-nw.de

Beiträge, die mit Namen gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen wieder. Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.