

# Sicherung von Fach- und Arbeitskräften in Ostwestfalen-Lippe

Positionspapier des BOW e. V.

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Einleitung.....                    | 2 |
| Leitbild des BOW e. V. ....        | 2 |
| Forderungen an die Politik.....    | 2 |
| Empfehlungen für Unternehmen ..... | 5 |
| Schlusswort.....                   | 5 |
| Mitglieder des BOW e. V. ....      | 6 |

## Einleitung

Der BOW e. V. (Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft) setzt sich seit seiner Gründung vor nunmehr 35 Jahren für die berufliche Weiterbildung und Fachkräftesicherung in Ostwestfalen-Lippe (OWL) ein.

Angesichts des demografischen Wandels, der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und der Notwendigkeit einer nachhaltigkeitsorientierten Transformation der Wirtschaft ist die Sicherung von Fachkräften eine der zentralen Herausforderungen auch für unsere Region. Sowohl das Finden adäquater Fachkräfte als auch von Auszubildenden und selbst von un- bzw. angelernten Arbeitskräften hat sich zu einer teilweise existenzgefährdenden Hürde im Wettbewerb entwickelt.

Als starke Interessenvertretung der regionalen Wirtschaft engagiert sich das BOW aktiv für die berufliche Qualifizierung und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fachkräfte in OWL.

## Leitbild des BOW e. V.

Wir setzen uns dafür ein, Wissen und Kompetenzen in den Unternehmen der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft zu fördern und zu sichern, um den Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein. Dabei stehen die Bedürfnisse der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden stets im Mittelpunkt unseres Handelns.

Vision des BOW: Die Arbeitswelt von Morgen gestalten

- Das BOW wird das größte branchenübergreifende wirtschaftsnahe Netzwerk für die Arbeits- und Fachkräftesicherung in OWL.
- Das BOW ist der Knowledge-Hub für exzellente berufliche Bildung und Personalarbeit in der Region OWL.
- Gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Partnerunternehmen gestalten wir die Arbeitswelt von heute und morgen.

Mission des BOW: Fachkräfte binden und entwickeln

- Wir organisieren den Erfahrungsaustausch für Auszubildende, Weiterbildende und Personaler/innen in der Region OWL.
- Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen.
- Durch innovative Impulse und Projekte tragen wir zur Fachkräftesicherung in OWL bei.

## Forderungen an die Politik

Um die Wirtschaft in Ostwestfalen-Lippe weiter erfolgreich unterstützen zu können, stellt der BOW e. V. folgende Forderungen an die Politik:

- Weiterführung oder zeitnaher Ersatz des Bildungschecks NRW: Der Bildungscheck hat sich als wirksames Instrument zur Förderung der beruflichen Weiterbildung bewährt. Es ist unerlässlich, dieses Angebot oder einen adäquaten Ersatz sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen weiterzuführen, um kontinuierliche Weiterbildung zu gewährleisten und den Fachkräftebedarf zu decken. Ein niedrigschwelliger und unbürokratischer Zugang zur Förderung – auch für Geringverdienende – ist dabei erfolgsentscheidend!

- Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ist ein zentraler Hebel für die Fachkräftesicherung und eine Notwendigkeit für unser Land, dessen wichtigste Ressource Engagement, Wissen und Erfahrung seines Humankapitals ist. Der BOW e. V. begrüßt ausdrücklich das Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG). Allerdings muss diese Regelung in der Öffentlichkeit weit stärker publiziert werden! Für einen spürbaren Effekt auf den Fachkräftepool müssen Feststellungsverfahren entsprechend der tatsächlichen Nachfrage durchgeführt und wirklich alle vorhandenen Potenziale aktiviert werden. Die aktuell vorgesehenen 1.150 Validierungen pro Jahr sind absolut unzureichend!
- Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels in Deutschland müssen die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass das Arbeiten im Rentenalter erleichtert und attraktiv wird. Die wertvollen Erfahrungen und Kompetenzen älterer Arbeitnehmer dürfen nicht verloren gehen, da sie einen unschätzbaren Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der deutschen Wirtschaft leisten.
- Zur Sicherung eines qualifizierten Pools künftiger Auszubildender muss die Bildungspolitik die MINT-Fächer sowie das Verständnis und die Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache vermehrt in den Fokus der Lehrpläne stellen. Verpflichtende Betriebspraktika müssen in allen Schulformen intensiviert werden.
- Erweiterung der Meisterprämie: Die Meisterprämie muss auf den Personenkreis der Industriemeister/innen bzw. Bachelor Professionals ausgeweitet werden. Industriemeister/innen spielen in ihren Leitungsfunktionen eine entscheidende Rolle in der Produktionswirtschaft, für die betriebliche Ausbildung und die weitere Qualifizierung von Fachkräften in den Unternehmen. Damit ist deren Möglichkeit, aus ihrem Personalstamm Mitarbeitende zur Qualifizierung als Industriemeister/in zu gewinnen, von großer Bedeutung für die nachhaltige Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Bisher liegt bei der Förderung dieser Personengruppe eine eklatante Ungleichbehandlung gegenüber Handwerksmeister(inne)n und damit ein Motivationshindernis vor! Die Ausweitung der Prämie muss einen zusätzlichen Anreiz zur beruflichen Weiterbildung in diesem Bereich schaffen und dient damit der Sicherung des Wirtschaftsstandorts Ostwestfalen-Lippe.
- Im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz AFBG („Aufstiegs-BAFöG, ehem. Meister-BAFöG“) sind Regelungen zum zeitnahen und regelmäßigen Inflationsausgleich dringend einzubauen. Bisher bedarf es für Anpassungen jeweils einer zeitaufwändigen Gesetzesnovelle; die aktuell letzte trat im August 2024 erst nach vier Jahren Gültigkeit der Vorgängerin in Kraft und wurde der tatsächlichen Inflationsentwicklung in diesem Zeitraum damit nicht gerecht. Außerdem führen Verwaltungsgengpässe zu unzumutbaren Wartezeiten auf bewilligte Zahlungen von bis zu einem Jahr!
- Abbau bürokratischer Hürden bei der Beschäftigung von Geflüchteten: Es bedarf einer beschleunigten und vereinfachten Anerkennung von Berufsabschlüssen geflüchteter Personen. Zudem müssen Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachförderung und der Deutschkenntnisse intensiviert werden. Diese Schritte sind entscheidend, um geflüchteten Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, den Fachkräftemangel zu lindern und die dringend notwendige Integration Geflüchteter in die Gesellschaft zu fördern.

- Abbau von zusätzlichen / nochmaligen Zertifizierungsanforderungen an Bildungsträger für öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen: Öffentliche Schulen sind ohne weitere Anforderungen „automatisch“ zertifiziert. Diese Ungleichbehandlung gegenüber anderen Bildungsträgern muss beseitigt werden, um gleiche Wettbewerbsbedingungen und eine hohe Effektivität der Maßnahmen zu gewährleisten.
- Eindeutige Regelung des sozialversicherungsrechtlichen Status von haupt- und nebenberuflichen Honorar Dozent(inn)en als Freiberufliche durch den Gesetzgeber. In Folge eines Urteils des Bundessozialgerichts (BSG Az.: B 12 R 3/20 R) interpretiert die Deutsche Rentenversicherung zunehmend den Status von Honorar Dozent(inn)en in Bildungseinrichtungen als Scheinselbstständigkeit. Dies führt zu großer Unsicherheit und wirtschaftlichen Risiken sowohl bei den beauftragenden Einrichtungen als auch bei den selbstständigen Dozent(inn)en selbst und gefährdet dadurch die Effektivität des deutschen Bildungssystems.

Konkret fordern wir:

1. Förderung von betrieblichen und überbetrieblichen Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen:
  - a) Gezielte Bildungs- und Qualifizierungsprogramme müssen es älteren Arbeitnehmenden ermöglichen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten und sich an veränderte Anforderungen anzupassen.
  - b) Junge Menschen mit Bildungsdefiziten müssen attraktive Angebote erhalten, diese auszugleichen und positive Lernerfahrungen zu machen.
  - c) Erfahrungen, Kompetenzen und Kapazität von Arbeitskräften ohne formalen Berufsabschluss müssen durch motivierende Angebote für zertifizierte Teilqualifizierungen gesichert werden.
  - d) Geflüchteten Menschen muss über Bildungsangebote ein niedrighschwelliges Angebot zur schnellen Integration in den Arbeitsmarkt ohne bürokratische Hürden gemacht werden.
2. Jenseits aller Zuschreibungen an die „Generationen XYZ ...“ müssen berufliche Perspektiven und Chancen der nachhaltigen Transformation wieder stärker ins gesellschaftliche Bewusstsein gebracht werden. Motivation und Bereitschaft zum Engagement sind in der jungen Generation nicht schwächer ausgeprägt als früher, sie wollen aber auf andere Weise, insbesondere partnerschaftlich und „auf Augenhöhe“ angesprochen und aktiviert werden.
3. Bewusstseinskampagnen ...
  - a) zur Stärkung der positiven Wahrnehmung von Bildung, Aus- und Weiterbildung über den gesamten beruflichen Zyklus als arbeitnehmende und mitgestaltende Person in der Gesellschaft.
  - b) zur Sensibilisierung der Gesellschaft und der Unternehmen für die Vorteile und Potenziale der Beschäftigung älterer Arbeitnehmender, um Vorurteile abzubauen und ein positives Image der Weiterbildung im Rentenalter zu fördern.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen muss Deutschland nicht nur den drohenden Fachkräftemangel abmildern, sondern sowohl von den umfangreichen Erfahrungen und Kompetenzen der älteren Generation als auch von der Energie und Kreativität der Jüngeren in hohem Maße profitieren. Dies stärkt die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und trägt zu einer nachhaltigen Wirtschaft und einem attraktiven und gerechten Arbeitsmarkt bei.

## Empfehlungen für Unternehmen

Auch die Unternehmensseite ist gefordert, innerhalb gegebener Rahmenbedingungen und selbst unabhängig von politischer Unterstützung die im Unternehmen vorhandenen Kompetenzen und Kapazitäten zu sichern.

- Einpflegen der Erfahrungen tatsächlich ausscheidender Arbeitnehmenden in Wissensmanagement-Datenbanken durch Einsatz von KI-Anwendungen und Installation von Coaches für deren Nutzung.
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik, um die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften sowie deren Bereitschaft zur Weiterbildung zu fördern. Beispiele sind flexible Arbeitszeitmodelle oder temporäre Betreuungsangebote während Weiterbildungen für Kinder und Pflegepersonen in Kooperation mit örtlichen Sozialeinrichtungen.
- Aktives Bemühen um Akquise und Qualifizierung künftiger Fachkräfte aus der „Stillen Reserve“ sowie aus dem Pool junger Menschen ohne Berufsabschluss. Hier ist unter anderem an Angebote zu Teilqualifizierungen zu denken.
- Reflexion der eigenen Unternehmenskultur und der Potenziale zur Sicherung von Kapazität und Fachwissen der eigenen Mitarbeitenden. Wegen der wertvollen unterschiedlichen Perspektive sollten dazu auch externe (und ggf. geförderte) Beratungsangebote erwogen werden.

## Schlusswort

Der BOW e. V. ist fest entschlossen, die Fachkräftesicherung in OWL nachhaltig zu unterstützen. Mit gezielten Weiterbildungsangeboten unserer Mitglieder, einem starken Netzwerk und innovativen Initiativen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Zukunft unserer Region. Um diesen Erfolg fortzusetzen, bedarf es der Unterstützung durch die Politik auf Landes- wie auf Bundesebene! Nur als Gemeinschaft aller beteiligten Kräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft können wir die Herausforderungen der Zukunft meistern und OWL als attraktiven Wirtschaftsstandort erhalten und stärken.

---

**Bildungswerk der ostwestfälisch-  
lippischen Wirtschaft – BOW e.V.**

Telefon:0521 787166-0  
Telefax:0521 787166-9

E-Mail: [info@bow.de](mailto:info@bow.de)  
Internet: [www.bow.de](http://www.bow.de)

Geschäftsstelle:  
Detmolder Str. 18  
33604 Bielefeld

Vorstand:  
Prof. Dr. Gunther Olesch, Lars Bohlmann,  
Maren Lampe, Rebecca Steinhage

Geschäftsführung:  
Michael Gerz  
Ute Horstkötter-Starke

## Mitglieder des BOW e. V.

### Wirtschaftskammern:

- Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
- Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold

### Arbeitgeber- und Unternehmerverbände sowie unterstützende Institutionen:

- Arbeitgeberverband für die Gebiete Paderborn, Büren, Warburg u. Höxter e. V.
- Arbeitgeberverband Herford e. V.
- Arbeitgeberverband Lippe e. V.
- Gildenhaus e.V.
- Handelsverband Ostwestfalen-Lippe e. V.
- Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh e. V.
- Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e. V.
- Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung Westfalen-Lippe e.V.

### Bildungseinrichtungen:

- bib International College, Bildungszentrum für informationsverarbeitende Berufe e. V.
- DEKRA Akademie GmbH, Aus- u. Weiterbildungszentrum
- IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH, Weiterbildungseinrichtung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld
- IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH, Zweigstelle Minden
- IHK-Akademie Ostwestfalen GmbH, Zweigstelle Paderborn/Höxter
- MACH1 Weiterbildung, Herford
- SBH West GmbH, Paderborn

## Partnerunternehmen des BOW e. V. (Stand Januar 2025)

