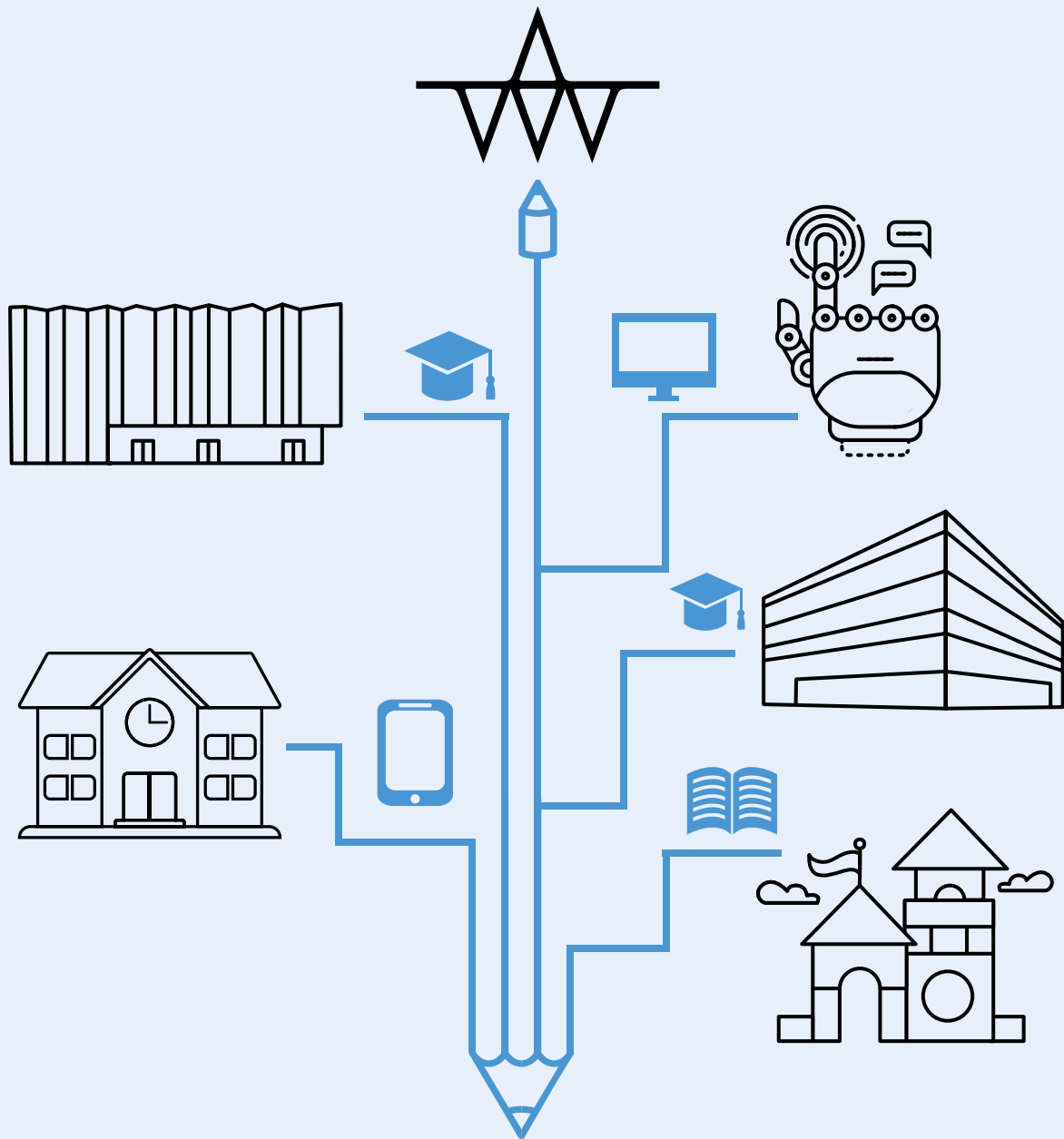


Zukunft beginnt mit Bildung

Warum Bildung der stärkste Standortfaktor ist



VBU Jahresmagazin

2026



VBU[®]
Vereinigung Bergischer
Unternehmerverbände e.V.

Inhalt

Highlights 2025

4

Interview mit Vera Bökenbrink

6

VBU: Netzwerk mit Wirkung

8

Lebenslanges Lernen

10

In Bildung investieren

14

Lernen am Bergischen
Bildungscampus

16

Textilakademie NRW:
Bildung für die Branche

18

Mitgliederperspektiven

22

Qualifizierung für den Wandel

24

Was 2026 wichtig wird

26

Transformation in der Praxis

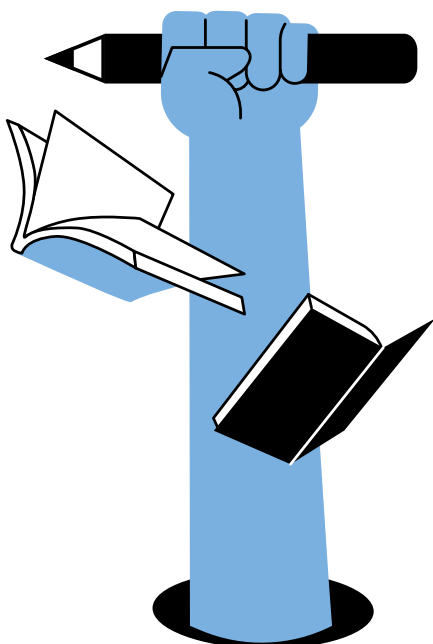
28

Unsere Services

30

Begegnungen & Austausch

32



Liebe Leserinnen und Leser,

Bildung ist mehr als ein Standortfaktor. Sie ist eine bewusste Investition in die Zukunft von Unternehmen, in deren Fachkräfte und in unsere Region. Sie entscheidet darüber, ob Unternehmen auch unter veränderten Bedingungen innovationsfähig, wettbewerbsstark und handlungsfähig bleiben.

Für uns als Verband ist Bildung deshalb ein strategischer Schwerpunkt, der unsere Arbeit in vielen Bereichen prägt.

Das vergangene Jahr hat erneut gezeigt, wie stark sich die Rahmenbedingungen für Unternehmen verändern. Fachkräftegewinnung, Transformation, Digitalisierung und steigende regulatorische Anforderungen prägen den unternehmerischen Alltag in nahezu allen Branchen. Gleichzeitig wächst der Bedarf an Orientierung, Qualifizierung und verlässlichen Strukturen, die Sicherheit geben und Entwicklung ermöglichen.

Unternehmen leisten dabei tagtäglich viel, um Beschäftigung zu sichern, Innovationen voranzubringen und Verantwortung für die Region zu übernehmen. Diese Leistung braucht ein Umfeld, das unterstützt, entlastet und Perspektiven eröffnet.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir unsere Aufgabe darin, Sie zu beraten und zu begleiten. Wir investieren in Bildung und Qualifizierung als langfristigen Prozess entlang der gesamten Bildungs- und Erwerbsbiografie: von früher Förderung über Ausbildung und berufliche Qualifizierung bis hin zur Weiterbildung von Fach- und Führungskräften.

Mit Projekten wie dem Bergischen Bildungscampus oder der Textilakademie NRW schaffen wir verlässliche Bildungsstrukturen, die Unternehmen dabei unterstützen, neue Kompetenzen aufzubauen, Mitarbeitende zu befähigen und sich auf veränderte Anforderungen im Arbeitsalltag einzustellen.

Dieses Jahresmagazin gibt Ihnen einen Überblick über zentrale Entwicklungen des vergangenen Jahres und zeigt, welche Themen Unternehmen 2026 besonders beschäftigen werden. Es macht sichtbar, wo und warum investiert wird – und welche Wirkung diese Investitionen für Unternehmen und die Region entfalten. Bildung bildet dabei den roten Faden: als Voraussetzung für Innovation, Stabilität und Zukunftsfähigkeit.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



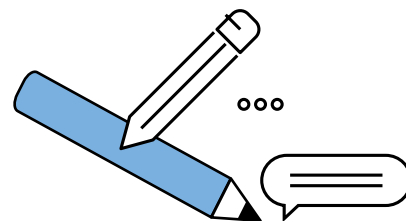
Michael Schwunk

Geschäftsführer (Sprecher)
Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU)



Michael Schwunk, Geschäftsführer (Sprecher)
Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V.

© Ahmann & Schlieker GbR



Veranstaltungen mit Wirkung

Begegnungen, Impulse und Formate, die das Jahr 2025 geprägt haben: Der Rückblick zeigt, wo die VBU Räume für Austausch geschaffen, Orientierung geboten und ihr Netzwerk gestärkt hat.



Mitgliederversammlung der Metallbranche 2025 im Rahmen der VBU-Veranstaltungsreihe

Unsere Mitgliederversammlungen

Die Mitgliederversammlungen boten Raum für Austausch zu aktuellen wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen. Im Mittelpunkt stand der Dialog unter den Mitgliedern.

Ein Beispiel dafür war die Mitgliederversammlung der Chemiebranche und des Großhandels. Mit dem Besuch von Prof. Dr. Carlo Masala erhielt die Diskussion zusätzliche Denkanstöße von außen.

Zudem hatten die Mitglieder die Gelegenheit, zentrale Herausforderungen zu benennen und gemeinsam zu diskutieren.

Damit wurde deutlich, welchen Stellenwert die VBU als Plattform für Vernetzung und Orientierung hat. Die Mitgliederversammlungen stärkten den Zusammenhalt im Verband und boten Raum, aktuelle Themen im Gespräch miteinander zu vertiefen.



Unsere Mitgliederversammlung
Chemie und Großhandel



Bühne frei für 125 Jahre VBU: Jubiläumsfeier in der Stadthalle mit künstlerischem Höhepunkt

125 Jahre VBU: Tradition und Zukunft

Die Jubiläumsfeier „125 Jahre VBU“ war ein Anlass für persönliche Begegnungen mit Mitgliedsunternehmen, Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und weiteren Teilnehmenden. Rund 500 Gäste kamen zusammen, um gemeinsam auf die Geschichte des Verbands zurückzublicken und über aktuelle Themen und zukünftige Entwicklungen ins Gespräch zu kommen.

Die Veranstaltung zeigte, wie sehr die VBU vom Engagement ihrer Mitglieder und einem gewachsenen Netzwerk lebt. Dialog, Vernetzung und Bildung werden die Verbandsarbeit auch künftig prägen.

Das Jubiläum setzte damit ein Zeichen für Kontinuität und Weiterentwicklung – getragen von den Unternehmen der Region.

Schon gewusst?

Die 125-Jahr-Feier war mehr als ein Jubiläum: Mit einer Tombola sammelte die VBU Spenden für die Junior Uni und das Kinderhospiz Burgholz.



Die schönsten Momente der Jubiläumsfeier



Wertschätzung für viele Jahre Verbundenheit – Verabschiedung von Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink

Verabschiedung von Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink

Mit der Verabschiedung von Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink endete eine langjährige Phase der inhaltlichen Begleitung des Verbands. Über viele Jahre hinweg prägte er insbesondere die Themen Bildung, Qualifizierung sowie den Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft.

Im Mittelpunkt standen Dank, persönliche Wertschätzung und der gemeinsame Rückblick auf die Zusammenarbeit. Der Abschied bot zugleich Anlass, den Übergang zu gestalten und den Blick auf die zukünftige Entwicklung der VBU zu richten.

„Unwissenheit ist freiwillig gewähltes Unglück. Deshalb ist es wichtig, dass die VBU und ihre Mitgliedsverbände es ihren Mitgliedsunternehmen durch verschiedene Einrichtungen ermöglichen, junge Menschen auszubilden und bereits beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterzubilden. Ich wünsche der VBU und allen Mitgliedern viel Erfolg und für die Zukunft alles Gute.“

*Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink,
ehemaliger Sprecher der Geschäftsführung der VBU*



Dank und Anerkennung für Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink

Bildung braucht Strategie

Bildung ist eine Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherung. Unsere Vorstandsvorsitzende Vera Bökenbrink erklärt, warum Qualifizierung, Orientierung und regionale Netzwerke entscheidende Investitionen für den Mittelstand sind.

Warum ist Bildung aus Ihrer Sicht eine strategische Investition in Zukunftsfähigkeit?

Vera Bökenbrink: „Bildung ist heute ein zentraler Standort- und Wettbewerbsfaktor. Sie ist Voraussetzung dafür, auch in einer Phase tiefgreifender Transformation leistungsfähig, innovativ und attraktiv zu bleiben. Digitalisierung, demografischer Wandel und strukturelle Veränderungen erhöhen den Anpassungsdruck deutlich. Gerade für den Mittelstand im Bergischen Land zeigt sich: Wettbewerbsfähigkeit entsteht weniger durch Kapital oder Technologie als durch qualifizierte Menschen. Als VBU begreifen wir Bildung daher bewusst als langfristige Investition – regional verankert und als kontinuierlichen Prozess, der Unternehmen, Beschäftigte und den Standort gleichermaßen voranbringt.“

Was bedeutet lebenslanges Lernen heute konkret für Unternehmen und Beschäftigte im Arbeitsalltag?

Vera Bökenbrink: „Erwerbsbiografien verlaufen heute deutlich dynamischer als früher. Qualifikationen, die einmal erworben wurden, reichen häufig nicht mehr für ein gesamtes Berufsleben aus. Lebenslanges Lernen ist deshalb zur Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit und unternehmerischen Erfolg geworden. Für Unternehmen bedeutet das, Weiterentwicklung systematisch mitzudenken und als festen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu verankern – etwa durch gezielte Personalentwicklung und bedarfsorientierte Weiterbildung. Für Beschäftigte schafft kontinuierliches Lernen Sicherheit, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten. Die VBU begleitet beide Seiten entlang unterschiedlicher Karriere- und Lernphasen mit Austauschformaten und passenden Bildungsangeboten.“

Wo hakt Qualifizierung aktuell am stärksten, und was braucht es, damit sie schneller auf neue Anforderungen reagiert?

Vera Bökenbrink: „Wir erleben eine wachsende Diskrepanz zwischen der Geschwindigkeit wirtschaftlicher Veränderungen und oft noch trägen Qualifizierungsstrukturen. Unternehmen stehen dadurch zunehmend vor kurzfristigen Anpassungsentscheidungen. Was sie brauchen, sind praxisnahe, flexible und schnell verfügbare Angebote, die gezielt auf neue Anforderungen reagieren. Hier kommt der VBU eine zentrale Rolle zu: Als Schnittstelle zwischen betrieblicher Praxis, Bildungslandschaft, Kommunen und Politik bündelt sie Bedarfe, macht sie sichtbar und übersetzt sie in tragfähige Qualifizierungsangebote.“

Welche Kompetenzen entscheiden darüber, ob Digitalisierung und Künstliche Intelligenz im Unternehmen tatsächlich einen Mehrwert schaffen?

Vera Bökenbrink: „Digitalisierung und Künstliche Intelligenz verändern Arbeitsweisen, Entscheidungsprozesse und Verantwortlichkeiten. Neben technischen Grundkenntnissen gewinnen vor allem Anwendungskompetenz, Reflexionsfähigkeit und ein bewusster Umgang mit neuen Technologien an Bedeutung. Ebenso entscheidend sind Führungskompetenz und Organisationsentwicklung. Mitarbeitende benötigen Orientierung, Vertrauen und klare Leitplanken. Die VBU unterstützt Unternehmen dabei, Digitalisierung und KI mit Blick auf ihren konkreten Nutzen für Menschen und Organisationen einzuordnen. Ein zentrales Fundament ist dabei das Verständnis von Daten: Sie entscheiden darüber, ob KI einen echten Mehrwert schafft oder neue Risiken erzeugt.“



Vera Bökenbrink, Geschäftsführerin des Wuppertaler Unternehmens STAHLWILLE und Vorstandsvorsitzende der VBU

© STAHLWILLE Eduard Wille GmbH

Was kann die VBU konkret leisten, um neue Entwicklungen einzuordnen und Unternehmen handlungsfähig zu halten?

Vera Bökenbrink: „Unternehmen sehen sich heute mit hoher Komplexität konfrontiert – ausgelöst durch rechtliche Vorgaben, technologische Entwicklungen und organisatorische Veränderungen. Die VBU übernimmt hier eine wichtige einordnende, vermittelnde und stabilisierende Rolle, insbesondere für Unternehmen ohne große eigene Strukturen. Die VBU leistet dies, indem sie Entwicklungen frühzeitig aus betrieblicher Perspektive bewertet und verständlich aufbereitet. Informationen werden gebündelt, ihre Relevanz eingeordnet und durch Austauschformate direkt nutzbar gemacht. So entsteht Orientierung – auch in unsicheren Zeiten.“

Inwiefern entscheidet Qualifizierung darüber, ob Innovation im Unternehmen gelingt oder scheitert?

Vera Bökenbrink: „Innovation scheitert häufig daran, dass zentrale Kompetenzen fehlen – etwa im Projektmanagement, in der digitalen Anwendung oder in der Führung von Veränderungsprozessen. Qualifizierung schafft hier die Grundlage für Veränderungsbereitschaft und Umsetzungskompetenz. Unternehmen, die Weiterbildung strategisch verankern und gezielt in relevante Fähigkeiten investieren, erhöhen ihre Chance, neue Ideen tatsächlich in die Praxis zu bringen – gerade im mittelständisch geprägten Umfeld unserer Region.“

Wo sehen Sie die Verantwortung von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, und wo braucht es eine bessere Zusammenarbeit?

Vera Bökenbrink: „Bildung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Unternehmen tragen Verantwortung, Qualifizierung aktiv zu gestalten. Politik muss dafür verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, und Bildung muss gesellschaftlich stärker als Investition verstanden werden. Als Verband sehen wir uns dabei ausdrücklich als Brückenbauer zwischen Wirtschaft, Politik, Kommunen, Städten und Bildungsinstitutionen. Wir bringen diese Akteure zusammen, bündeln Interessen und schaffen regionale Kooperationen. Damit werden Bildung und Weiterbildung zu einer Investition in Fachkräfte, Innovationsfähigkeit und Zukunftssicherung. Eine langfristige Perspektive ist dabei entscheidend, um Qualifizierung nachhaltig zu verankern.“

Was sollten Unternehmen heute tun, um sich und ihre Beschäftigten für die kommenden Jahre gut aufzustellen?

Vera Bökenbrink: „Unternehmen sollten Bildung strategisch angehen und frühzeitig handeln, bevor Engpässe entstehen. Dazu gehört, Kompetenzbedarfe frühzeitig zu erkennen und gezielt in die Entwicklung der eigenen Mitarbeitenden zu investieren. Gleichzeitig ist externe Unterstützung wichtig. Die VBU übernimmt hier eine Sparrings- und Orientierungsfunktion, indem sie Veränderungen einordnet, gute Lösungen sichtbar macht und Unternehmen auf ihrem Weg durch den Wandel begleitet.“



Der Vorstandswahlwechsel in der VBU markierte einen bewusst gestalteten Übergang.

Orientierungsgeber für Unternehmen im Wandel

Beraten, vernetzen, qualifizieren, vertreten: Die VBU investiert in Orientierung, Handlungssicherheit und Zukunftsfähigkeit, um Unternehmen in Zeiten des Wandels verlässlich zu unterstützen.

Starke Partner für Unternehmen

Unternehmen brauchen heute mehr als nur Informationen – sie brauchen Orientierung, Sicherheit und verlässliche Ansprechpartner. Die VBU begleitet ihre Mitglieder im operativen Tagesgeschäft und unterstützt sie zugleich bei der Entwicklung strategischer Perspektiven.

Ihre Leistungen sind eng miteinander verzahnt: von fundierter Beratung über strategische Begleitung und starke Vernetzung bis hin zu gezielter Qualifizierung und wirksamer Interessenvertretung. Bildung und Qualifizierung bilden dabei eine zentrale Leitplanke – als strategische Investition in Wettbewerbsstärke, Innovationsfähigkeit und gute Arbeit.

Praxisnah und unabhängig beraten

Ein zentrales Alleinstellungsmerkmal der VBU ist ihre unabhängige und praxisorientierte Beratung. Sie unterstützt Mitgliedsunternehmen mit rechtlichen Auskünften und ordnet Fragestellungen fundiert ein. Die Beratung umfasst insbesondere arbeits- und tarifrechtliche Themen sowie angrenzende Fragestellungen der Arbeits- und Personalwirtschaft.

So können Unternehmen schneller und rechtssicher entscheiden. Durch die Orientierung an der betrieblichen Praxis entstehen Lösungen, die sich direkt umsetzen lassen.



Praxisnahe Beratung schafft Orientierung und Handlungssicherheit im Wandel.



Im Dialog mit unseren Mitgliedern

Die VBU sucht bewusst den direkten Austausch vor Ort. Dabei entstehen wertvolle Impulse für die gemeinsame Verbandsarbeit.



*Vernetzung mit Mehrwert:
Unternehmen entwickeln
gemeinsam tragfähige Lösungen.*

Austausch mit Mehrwert ermöglichen

Die VBU eröffnet ihren Mitgliedern den Zugang zu einem regionalen Netzwerk aus unterschiedlichen Branchen sowie zu wichtigen Akteuren und Institutionen. In Arbeitskreisen, Veranstaltungen und Austauschformaten teilen Unternehmen ihre Erfahrungen, gewinnen neue Perspektiven und entwickeln gemeinsam tragfähige Lösungsansätze.

Unternehmen handlungsfähig halten

Qualifizierung versteht die VBU als strategische Aufgabe auf mehreren Ebenen. Sie reicht von Projekten zur Fachkräftesicherung über branchenspezifische Bildungsangebote bis hin zur Begleitung betrieblicher Entwicklungsprozesse.

Ein zentraler Baustein ist dabei das umfassende Seminarangebot der VBU. Es richtet sich gezielt an Mitarbeitende der Mitgliedsunternehmen und vermittelt praxisrelevantes Wissen. Auf diese Weise stärkt die VBU langfristig die Handlungsfähigkeit der Unternehmen – etwa durch den Aufbau neuer Kompetenzen im Kontext von Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz und veränderten Arbeitsweisen.

Interessen bündeln und wirksam einbringen

Als Arbeitgeberverband bündelt die VBU die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen und vertritt sie gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit. Sie greift Anliegen aus der betrieblichen Praxis auf, ordnet sie ein und bringt sie mit einer starken gemeinsamen Stimme in politische und gesellschaftliche Diskussionen ein.

Die Mitglieder profitieren dabei von einer Interessenvertretung, die ihre betrieblichen Herausforderungen kennt und sich für verlässliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen einsetzt.

Ein Zusammenspiel mit Wirkung

Die besondere Stärke der VBU liegt im Zusammenspiel dieser Leistungen. Beratung, Vernetzung, Qualifizierung und Interessenvertretung greifen ineinander und entfalten ihre Wirkung erst im Zusammenspiel.

Unternehmen profitieren dabei von einem zentralen Ansprechpartner für rechtliche, arbeits- und personalwirtschaftliche sowie strategische Fragen.

Bildung und Qualifizierung bilden einen Schwerpunkt dieses Jahresmagazins. Vertiefende Einblicke in ausgewählte Projekte, etwa in den Bergischen Bildungscampus als strategisches Zukunftsprojekt oder in die Textilakademie NRW als branchenspezifisches Qualifizierungsangebot, finden Sie ab Seite 16.

Gemeinsam stärker – mit starken Netzwerkpartnern

Die Arbeit der VBU wird durch ein starkes Netzwerk aus Bildungseinrichtungen, Institutionen und Initiativen ergänzt.



Gemeinsam entstehen praxisnahe Angebote, die Unternehmen bei Qualifizierung, Orientierung und Entwicklung gezielt unterstützen.

Bildung entlang der Bildungsbiografie

Bildung beginnt früh und endet nicht mit dem Schulabschluss. Die VBU versteht Bildung als durchgängige Investition entlang der gesamten Bildungs- und Erwerbsbiografie – von der frühen Förderung bis zum Einstieg ins Berufsleben.

Grundlagen schaffen: Kita-Neubauten im Bergischen Land

Ein Kindergarten ist ein zentraler Baustein in der Bildungsbiografie eines Kindes – und eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Innerhalb der VBU übernimmt der Bergische Arbeitgeberverband der Metallindustrie e.V. Verantwortung für frühe Bildung und treibt den Ausbau verlässlicher Kinderbetreuung aktiv voran.

In Wuppertal hat der Verband bereits drei Kindertageseinrichtungen gebaut, ein weiterer Standort in Solingen steht kurz vor der Eröffnung. Insgesamt entstehen so 345 neue Kita-Plätze im Bergischen Land. Der Verband engagiert sich als Bauherr und verlässlicher Partner für Kommunen, Familien und Unternehmen.



Frühe Bildung als Standortfaktor: Neue Kita schafft verlässliche Betreuungsstrukturen.

© Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V.



Mehr über das Engagement der VBU in der frühkindlichen Bildung



Ein Besuch bei der Junior Uni Wuppertal: Praxisnahe Experimente wecken Interesse an Wissenschaft und Technik. ©Thorsten Cronauge

Früh für Wissenschaft und Technik begeistern: Junior Uni

Seit 2008 unterstützen die VBU und ihre Mitgliedsverbände die Junior Uni Wuppertal als Partner aus der betrieblichen Praxis. Mitgliedsunternehmen bringen Themen aus Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaften ein, fördern konkrete Kurse und ermöglichen Kindern und Jugendlichen Einblicke in reale Anwendungsfelder.

Das altersgerechte und praxisnahe Kursangebot macht die Junior Uni zu einer festen Größe der außerschulischen Bildung im Bergischen Land. Hier verbindet sich frühe Neugier mit Orientierung. Auch die 2022 gegründete JuniorUni Mönchengladbach begleitet die VBU seit der Eröffnung als Netzwerkpartner der regionalen Wirtschaft.

Berufliche Orientierung stärken: Berufswahl-SIEGEL

Mit dem Berufswahl-SIEGEL zeichnet die VBU seit 2005 Schulen in Wuppertal, Solingen, Remscheid und im Nordkreis Mettmann aus, die Berufs- und Studienorientierung besonders systematisch, praxisnah und qualitativ umsetzen. Die Auszeichnung würdigt das Engagement der Schulen und setzt zugleich einen klaren Qualitätsmaßstab für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Unternehmen.

Als regionaler Träger koordiniert die VBU Beratung, Zertifizierung und Qualitätssicherung. Ziel ist es, Jugendlichen frühzeitig realistische Einblicke in berufliche Möglichkeiten zu geben und sie verlässlich bei der Entscheidung für Ausbildung oder Studium zu unterstützen. So entstehen tragfähige Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf.



Vertiefende Informationen zur Rezertifizierung
des Berufswahl-SIEGELS

Talente fördern: Deutschlandstipendium

Mehrere Mitgliedsverbände der VBU fördern Studierende über das Deutschlandstipendium und ergänzende Programme. Unterstützt werden leistungsstarke und engagierte Talente aus Fachrichtungen, die für den Wirtschaftsstandort von besonderer Bedeutung sind.

Neben der finanziellen Unterstützung eröffnen die Programme Kontakte zu Unternehmen, ermöglichen Einblicke in betriebliche Praxis und schaffen Perspektiven für den Berufseinstieg. Bildung verbindet hier Hochschule, Wirtschaft und berufliche Entwicklung. Perspektivisch wird die Förderung um weitere Ansätze ergänzt – etwa im Bereich von Gründung, Innovation und kreativen Projekten, auch in Zusammenarbeit mit externen Partnern.

Über den Förderverein Technologiezentrum Wuppertal e.V. ist die VBU in das vom W-tec vergebene Gründungsstipendium eingebunden und bringt sich dort in die Juryarbeit ein. Innovative Vorhaben werden dadurch frühzeitig mit dem Netzwerk der regionalen Wirtschaft verknüpft und auf ihrem Weg in die unternehmerische Praxis begleitet. Zu den Geförderten zählt auch die Künstlerin Aylin Bönneken. Sie hat einen Keilrahmen entwickelt, der Kunst im öffentlichen Raum sicher und alltagstauglich präsentiert.

” Bildung und Innovation entstehen dort, wo Theorie und praktisches Arbeiten in Technik, Handwerk und kreativen Prozessen zusammenkommen – und Kopf, Herz und Hand gemeinsam wirken.“

Aylin Bönneken, Gründungsstipendiatin



Künstlerin Aylin Bönneken, deren Arbeiten derzeit auch im Gebäude der VBU in Wuppertal zu sehen sind.

© Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V.



Förderung akademischer Talente: Stipendiatinnen und Stipendiaten des Deutschlandstipendiums und die VBU bei der Verleihung an der Bergischen Universität Wuppertal @paco_calderon_foto

Ausbildung stärken: Zusatzausbildung im Handel

Für Auszubildende im Groß- und Außenhandelsmanagement bietet der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Großhandel-Außenhandel-Dienstleistung Bergisch Land e.V. den Zusatzkurs „Ohne Tortur durch die Klausur“ an. In 15 bis 20 Terminen pro Schuljahr bereiten erfahrene Berufsschullehrkräfte gezielt auf Prüfungen vor.

Das Angebot gibt Auszubildenden Sicherheit, reduziert Prüfungsstress und unterstützt erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse. Damit leistet die VBU einen konkreten Beitrag zur Stärkung der dualen Auszubildenden in der Region.



Informationen zur Zusatzausbildung

Meister werden? Wir übernehmen die Kosten!

Der Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Bergisch Land e.V. fördert seit 2025 ausgewählte Meisterkurse in der Papierverarbeitung. Fachkräfte, die sich weiterqualifizieren und Führungsverantwortung übernehmen wollen, profitieren von einer vollständigen Kostenübernahme.



Auskünfte zur Förderung: Dr. Uwe Kirchhoff, Geschäftsführer Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Bergisch Land e.V.

Fachkräfte der Zukunft sichern

Kompetenzen entstehen im Zusammenspiel von Praxis, Erfahrung und Struktur. Zukunftsfähigkeit entsteht dort, wo Qualifizierung langfristig gedacht und gemeinsam getragen wird.

Wie Qualifizierung wirkt

Unternehmen, die Bildung wirksam einsetzen, investieren kontinuierlich in Qualifizierung und denken sie als fortlaufenden Prozess: vom Einstieg über die Weiterentwicklung bis hin zur Anpassung an neue Anforderungen. Entscheidend ist weniger die Menge der Angebote als ihre Praxistauglichkeit.

Funktionierende Modelle zeichnen sich durch drei Punkte aus:

- ▶ **Praxisnähe**
Lernen orientiert sich an realen Arbeitsprozessen.
- ▶ **Kontinuität**
Qualifizierung erfolgt regelmäßig, nicht nur anlassbezogen.
- ▶ **Anschlussfähigkeit**
Inhalte lassen sich im Betrieb konkret anwenden.

Wo diese Faktoren zusammenspielen, entsteht Qualifizierung mit nachhaltiger Wirkung.

Gemeinsam qualifizieren

Viele Qualifizierungsbedarfe lassen sich nur im Zusammenspiel lösen. Gerade hier liegt der Mehrwert gemeinsamer Strukturen. Unternehmen bringen ihre Anforderungen ein, die VBU bündelt diese und übersetzt sie in tragfähige Bildungsangebote.

Die VBU koordiniert zudem Kooperationen, vernetzt Partner und sorgt dafür, dass Qualifizierungsangebote langfristig verfügbar und regional anschlussfähig bleiben. Bildung wird so effizient, planbar und anschlussfähig – für Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branche.

Mobile Lernorte zeigen, wie gemeinsame Qualifizierungsstrukturen konkret wirken. Der M+E-Infotruck der Metall- und Elektroindustrie macht regelmäßig Halt in der Region und wird von der VBU gemeinsam mit Schulen und Unternehmen eingebunden. Auf diese Weise entstehen praxisnahe Einblicke in industrielle Tätigkeiten, direkte Kontakte zu Ausbildungsbetrieben und niedrigschwellige Zugänge zur Berufsorientierung.



Mobiler Lernort zur Berufsorientierung: Der M+E-Infotruck bringt industrielle Praxis in die Region.





Schülerinnen und Schüler gewinnen im Infotruck realistische Einblicke in technische Berufe und Ausbildungswege.

Verlässliche Strukturen

Qualifizierung wirkt dann nachhaltig, wenn sie strategisch verankert ist. Unternehmen, die kontinuierlich in Bildung investieren,

- ▶ entwickeln Fachkräfte gezielt weiter,
- ▶ sichern Wissen im Betrieb
- ▶ und erhöhen ihre Fähigkeit, Veränderungen umzusetzen.

Der Effekt zeigt sich langfristig und wirkt stabil und dauerhaft. Kompetenz wächst mit dem Unternehmen – und nicht erst, wenn der Handlungsdruck am größten ist.

Wirksame Fachkräftesicherung bedeutet heute vor allem Entwicklung. Nachwuchs bleibt wichtig, doch ebenso entscheidend ist die Qualifizierung der bestehenden Belegschaft. Übergänge, neue Rollen und veränderte Anforderungen lassen sich so aktiv gestalten. Damit wird Bildung zu einem stabilisierenden Faktor im Wandel.

Nachhaltigkeit durch Kompetenzentwicklung

Nachhaltigkeit zeigt sich auch darin, wie Unternehmen Kompetenzwandel organisieren. Kontinuierliche Qualifizierung stärkt Beschäftigungsfähigkeit, erleichtert Transformation und sorgt für Stabilität im Veränderungsprozess.

Wenn Qualifizierung dauerhaft wirksam sein soll, braucht sie mehr als einzelne Angebote. Entscheidend sind Strukturen, die Lernen kontinuierlich ermöglichen und an betriebliche Realität anschließen. Dazu gehören Orte, Formate und

Netzwerke, in denen Qualifizierung gebündelt, weiterentwickelt und langfristig getragen wird.

Qualifizierung wirkt besonders dann, wenn sie regional verankert ist. Nähe zu Unternehmen, Branchen und Arbeitsmärkten erleichtert Abstimmung, erhöht Praxisbezug und schafft Vertrauen. So entstehen Lösungen mit direktem Bezug zur betrieblichen Praxis.

Praxisnahe Berufsorientierung ist ein früher Baustein nachhaltiger Kompetenzentwicklung. Wenn Schülerinnen und Schüler technische Tätigkeiten selbst erproben können, entstehen realistische Berufsbilder und erste Kompetenzerfahrungen. Solche Formate stärken die Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Betrieb und tragen dazu bei, Fachkräfteentwicklung langfristig zu sichern.

Im Zusammenspiel von Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und der VBU entstehen Modelle, die Qualifizierung systematisch denken – und als Investition in Zukunftsfähigkeit dauerhaft verfügbar machen.

Mit Bildung handlungsfähig bleiben

Bildung wirkt dort, wo sie systematisch, praxisnah und gemeinsam gedacht wird. Sie ist ein fester Bestandteil unternehmerischer Steuerung. Unternehmen, die heute in Bildung investieren, schaffen die Voraussetzungen, um Veränderungen von morgen aktiv zu gestalten.

Ein Campus für die Praxis

Jenny Westermann ist Geschäftsführerin des Bergischen Bildungscampus. Sie spricht über Ausbildung, Verantwortung und darüber, warum auf aktuelle Herausforderungen nur gemeinsam reagiert werden kann.



*Jenny Westermann,
Geschäftsführerin des
Bergischen Bildungs-
campus*

Aus Verantwortung gewachsen

Manche Projekte wachsen aus Gesprächen, Beobachtungen und der Erfahrung, dass sich Rahmenbedingungen verändern und gemeinsames Handeln erforderlich ist. Der Bergische Bildungscampus ist so ein Projekt.

Wenn Jenny Westermann über den Bergischen Bildungscampus spricht, tut sie das ruhig und überlegt, ohne große Schlagworte. Für sie stehen weder Gebäude noch Maschinen im Mittelpunkt. Es geht um die Frage, wie Ausbildung in der Region langfristig gelingen kann und wie Unternehmen dabei entlastet werden können, ohne Verantwortung abzugeben.

„Viele Unternehmen engagieren sich stark in der Ausbildung“, sagt sie. „Aber sie stoßen zunehmend an Grenzen.“ Grenzen, die weniger aus mangelndem Willen entstehen als aus steigenden Anforderungen, neuen Technologien und einer Komplexität, die sich im Alltag oft nur schwer auffangen lässt.

Der Bergische Bildungscampus ist aus genau dieser Beobachtung heraus entstanden. Er ergänzt die betriebliche

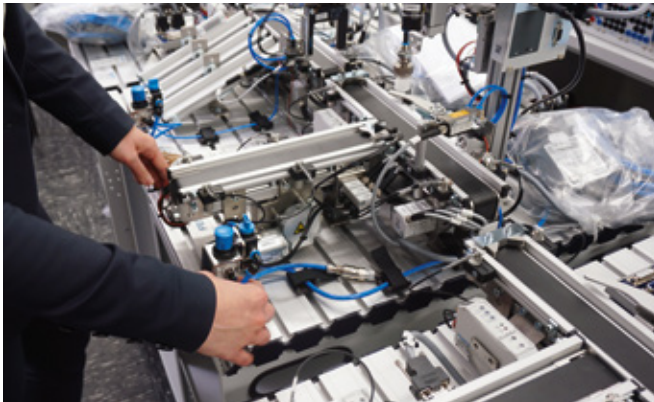
Ausbildung, ohne sie zu ersetzen. Der Campus bündelt Ausbildungsinhalte und moderne Technologien und erweitert damit die betriebliche Ausbildung um Kompetenzen, die einzelne Betriebe allein oft nicht vermitteln können. „Genau deshalb brauchen wir gemeinschaftliche Lösungen“, sagt Westermann.

Ergänzen, was Betriebe allein nicht leisten können

Ein zentrales Element ist die überbetriebliche Ausbildung, insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie. Die Auszubildenden bleiben im Betrieb verankert, lernen dort den Alltag kennen und übernehmen Verantwortung.

„Nicht jedes Unternehmen kann alle modernen Maschinen anschaffen oder Spezialbereiche selbst abdecken“, erklärt Westermann. „Im Bildungscampus können Auszubildende genau diese Inhalte kennenlernen: ergänzend, praxisnah und auf einem einheitlichen Qualitätsniveau.“

Moderne Fertigungstechniken, Automatisierung, digitale Steuerungen, spezialisierte Maschinen und gezielte Prüfungs-



Praxisnahe Ausbildung an modernen Maschinen ist ein zentraler Bestandteil technischer Qualifizierung

vorbereitung kommen hier zusammen. Für viele kleine und mittlere Unternehmen ist das eine spürbare Entlastung.

„Sie müssen nicht jede technische Entwicklung selbst vorhalten und können trotzdem eine hochwertige Ausbildung anbieten“, sagt Westermann. „Das schafft Verlässlichkeit und hilft, Ausbildungsplätze langfristig zu sichern. Der Bildungscampus entlastet die Betriebe und sichert gleichzeitig eine hochwertige Ausbildung.“

Dabei ist der Bildungscampus bewusst kein Projekt für einzelne Betriebe. Er ist als Gemeinschaftsprojekt gedacht. Investitionen in Ausbildung wirken hier regional und gemeinschaftlich.

Der Campus arbeitet deshalb eng mit Kooperationspartnern in der Region zusammen – unter anderem mit der Junior Uni Wuppertal, der Bergischen Universität Wuppertal (BUW), der Technischen Akademie Wuppertal (TAW), der Kreishandwerkerschaft Solingen-Wuppertal (HWK) und der Bergischen IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid. Gemeinsam entstehen ergänzende Bildungsangebote, die Ausbildung, Weiterbildung und praxisnahe Qualifizierung miteinander verbinden.

Ein Campus für die Region

„Unternehmen profitieren nicht nur von eigenen Fachkräften“, betont Westermann, „sondern von einer starken Fachkräftebasis in der Region.“ Ein attraktiver Standort erhöhe die Wettbewerbsfähigkeit aller und mache es wahrscheinlicher, dass junge Menschen bleiben.

Der Blick geht dabei über die Ausbildung hinaus. Perspektivisch soll der Bildungscampus auch Fachkräfte ansprechen, die sich weiterqualifizieren oder neu orientieren möchten. Lebenslanges Lernen ist für Westermann kein abstrakter

Begriff. „Unser Anspruch ist ein Bildungsangebot, das sich flexibel an die Bedarfe der Unternehmen anpasst und sich gemeinsam mit ihnen weiterentwickelt.“

Eine Schlüsselrolle übernimmt dabei die VBU. Sie bringt die Unternehmen zusammen, bündelt Interessen und sorgt für strategische Steuerung. Für den Verband ist der Bildungscampus mehr als ein Projekt. Er ist ein Zukunftsbaustein. „Er trägt direkt zur Wettbewerbsfähigkeit und zur nachhaltigen Entwicklung des Standorts bei“, sagt Westermann.

Jenny Westermanns Wunsch für die kommenden Jahre: „Ich wünsche mir, dass viele Unternehmen den Bildungscampus aktiv mitgestalten. Durch Nutzung der Angebote, durch Ideen, durch langfristiges Engagement.“

Woran man erkennen wird, ob der Bergische Bildungscampus erfolgreich ist, beschreibt sie ohne Zögern: „Wenn Unternehmen wieder leichter qualifizierte Fachkräfte finden, junge Menschen gern in der Region ihre Ausbildung machen und der Bildungscampus wie selbstverständlich genutzt wird, dann haben wir viel erreicht. Dann hätte man gemeinsam etwas geschaffen, das trägt: ein Stück Zukunft, für die Region.“

Angebote des Bergischen Bildungscampus

- ▼ Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler
- ▼ Überbetriebliche Ausbildung in Metall- und Elektroberufen
- ▼ Modulare Lehrgänge für Auszubildende (z. B. CNC, Steuerungs- und Automatisierungstechnik, additive Fertigung)
- ▼ Prüfungsvorbereitung und Umschulungen in gewerblich-technischen Berufen
- ▼ Zertifizierte Qualifizierungen für Fachkräfte
- ▼ Weiterbildungen wie Industriemeister-Lehrgänge und Ausbilderschein (AEVO)
- ▼ Alle Angebote entstehen in enger Abstimmung mit den Unternehmen der Region.



Mehr zum Bergischen Bildungscampus

Qualifizierung mit direktem Bezug zur Praxis

Seit 2018 steht die Textilakademie NRW für ein Bildungsverständnis, das Qualifizierung als Investition in branchenspezifische Kompetenz begreift. Im Mittelpunkt steht dabei die enge Verbindung von Theorie und betrieblicher Realität der Textil- und Bekleidungsindustrie.

- 200+** Auszubildende lernen aktuell an der Berufsschule
- 9** gewerblich-technische Ausbildungsberufe im dualen System.
- 2025** wurden 25 Seminare mit rund 300 Teilnehmenden durchgeführt.
- 2026** sind 30 Seminare mit etwa 350 Teilnehmenden geplant.

Ein Standort – eine Bildungskette

In Kooperation mit der Hochschule Niederrhein reicht das Bildungsangebot vom Ausbildungsbeginn bis zur Promotion.

Lernen, wo textile Wertschöpfung entsteht

Die Verbände der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie in Wuppertal und der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie in Münster haben in Kooperation mit der Hochschule Niederrhein ein Bildungsangebot entwickelt, das bundesweit einzigartig ist.

Am Standort Mönchengladbach entsteht dadurch ein durchgängiger Bildungsweg für die Branche: von der Berufsausbildung über berufsbegleitende Studienangebote bis hin zur Promotion. Die enge Zusammenarbeit mit der Hochschule Niederrhein ermöglicht dabei die gemeinsame Nutzung von Maschinen, Laboren und fachlicher Expertise.

Aus- und Weiterbildung sind eng verbunden

Eine besondere Stärke der Textilakademie NRW liegt in der Verzahnung von Ausbildung, Weiterbildung und Studium an einem Standort. Das Angebot reicht von der Berufsvorbereitung und der dualen Ausbildung über branchenspezifische Weiterbildungen und Lehrgänge bis hin zur akademischen Qualifizierung.



Die Textilakademie NRW: modernes Lernen in farbenfroher Atmosphäre
© Textilakademie NRW Weiterbildung GmbH

Gemeinsam mit der Hochschule Niederrhein werden zudem innovative Studienformate angeboten, darunter duale Studiengänge in Blockform sowie ein Teilzeitbachelor als Alternative zur klassischen Techniker Ausbildung.

Blockformate, Seminare und anwendungsorientierte Lerneinheiten ermöglichen ein intensives Arbeiten an konkreten Themen und fördern zugleich den fachlichen Austausch innerhalb der Branche.

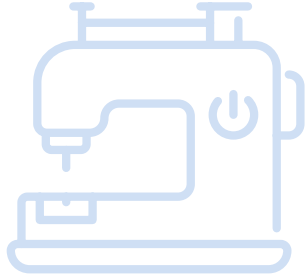
Als Teil der Bildungslandschaft der VBU ist die Akademie ein eigenständiger Baustein mit klarer fachlicher Ausrichtung und branchenspezifischem Profil.

“ Die Textilakademie steht für maßgeschneiderte Bildungsangebote unter einem gemeinsamen Dach – genau dort fokussiert, wo Branchenkompetenz den Unterschied macht.“

Dr. Uwe Kirchhoff, Geschäftsführer Verband der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.



© Birgit Seidel Fotografie



Nachwuchs fördern: Der Branchenpreis NEXT

Mit dem Nachwuchspreis NEXT zeichnet die Textilakademie NRW mit Unterstützung der ZiTex – Textil & Mode NRW jährlich junge Talente der Textil- und Modeindustrie für ihre besonderen Leistungen aus.

Die Jury bewertet bei den ersten drei Plätzen vor allem fachliche Leistungen in Verbindung mit gesellschaftlichem oder ehrenamtlichem Engagement. Der Sonderpreis würdigt hingegen besondere persönliche Entwicklungen oder individuelle Lebenswege.

Im Jahr 2025 überreichte Dr. Uwe Kirchhoff den Sonderpreis im Rahmen der Preisverleihung an der Textilakademie NRW.

Berufsschule und Digitalisierung als Qualitätsanker

Ein zentrales Fundament der Textilakademie NRW ist die Berufsschule. Der Unterricht verbindet fachliche Theorie eng mit praktischen Anwendungen aus den Produktionsprozessen der Betriebe.

Digitale und KI-gestützte Elemente sind fester Bestandteil der Lehr- und Lernformate. Alle Schülerinnen und Schüler arbeiten mit einer persönlichen iPad-Ausstattung, und verbinden so digitale Lernprozesse mit der betrieblichen Praxis.

Die Textilakademie NRW entwickelt ihr Ausbildungsangebot kontinuierlich weiter. Ab Sommer 2026 kommen die Berufe Änderungsschneider und Maßschneider hinzu.



Preisverleihung NEXT 2025 an der Textilakademie NRW
© Textilakademie NRW Weiterbildung GmbH



Strahlende Zukunftsaussichten: Absolventinnen und Absolventen der Textilakademie NRW feiern ihren Abschluss 2025.
© Textilakademie NRW Weiterbildung GmbH

Qualifizierung aus der Praxis – für die Praxis

Die Textilakademie NRW versteht sich als Partner für anwendungsorientierte Kompetenzentwicklung. Qualifizierungsbedarfe werden im engen Austausch mit den Unternehmen identifiziert und gemeinsam mit Fachleuten aus der Industrie in passgenaue Bildungsformate übersetzt.

Ein besonderes Merkmal der Akademie ist der starke Praxisbezug der Lehrenden. Viele Dozentinnen und Dozenten verfügen über langjährige Erfahrung in der Textil- und Bekleidungsindustrie und bringen aktuelles Branchenwissen direkt in die Lehrveranstaltungen ein.

Sie vermitteln konkrete Lösungsansätze für aktuelle und zukünftige Herausforderungen – unter anderem aus den Bereichen Textil- und Bekleidungstechnik, Textil- und Modedesign, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit sowie Ausbildung, Führung, Teamwork und Resilienz.

Neben der Ausbildung ist auch das Weiterbildungsangebot der Akademie zu einem wichtigen Baustein der Fachkräfteentwicklung geworden.

Zu den zentralen Formaten gehören unter anderem Vorbereitungslehrgänge zum Industriemeister Textilwirtschaft (IHK) sowie Programme zur Fachkraft Textilproduktion (IHK). Letztere richten sich insbesondere an Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und vermitteln praxisnah Grundlagen zu zentralen Produktionsverfahren.

“Für unsere Unternehmen ist die Textilakademie ein wichtiger Anlaufpunkt, um branchenspezifische Aus- und Weiterbildung gezielt weiterzuentwickeln und Erfahrungen aus der Praxis zusammenzuführen.“

Peter Bolten, Vorsitzender Verband der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V.



© AUNDE Group

Kompetenzentwicklung als strategischer Wettbewerbsfaktor

Die Textilakademie NRW versteht Aus- und Weiterbildung als strategischen Wettbewerbsfaktor, der weit über einzelne punktuelle Maßnahmen hinausgeht. Die Akademie unterstützt Unternehmen dabei, Erfahrungswissen zu sichern, Qualifikationen systematisch auszubauen und technologische sowie organisatorische Veränderungen fachlich zu begleiten.

Durch die Verzahnung von Berufsschule, Weiterbildung und akademischer Qualifizierung entsteht ein Bildungsumfeld, das Qualität, Aktualität und betriebliche Nähe miteinander verbindet.

“Die Textilindustrie lebt von Know-how und Präzision. Mit der Textilakademie schaffen wir ein Qualifizierungsangebot, das genau dort ansetzt: bei hochwertiger Ausbildung, die praxisnah ist und den hohen Anspruch unserer Unternehmen widerspiegelt.“

Dr. Walter Erasmy, Geschäftsführer Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie.



© Ahmann & Schlieker GbR



Weitere Informationen zur Textilakademie NRW

Bildung aus Mitgliedersicht

*Fünf Unternehmen, fünf Perspektiven:
Mitgliedsunternehmen erzählen, welche Rolle Bildung,
Qualifizierung und Verbandsarbeit für ihre tägliche Praxis spielen.*

“Die VBU ist für uns ein wichtiger Partner im Bereich der Ausbildung. Mit Formaten wie dem ME-Metaltruck und ihrem Engagement auf Messen bringt sie Schulen und Unternehmen zusammen und begeistert Talente für unsere Berufe. Auch ihr Einsatz in der Berufsorientierung, etwa beim Organisieren des Berufswahl-Siegels in unserer Region, sichert die Zukunftsfähigkeit der Ausbildung im Bergischen.“

Florian Berg, Leiter technische Ausbildung KNIPEX



© KNIPEX



“Wir schätzen die VBU als wertvolles regionales Netzwerk für den praxisnahen Austausch und als kompetente Wegweiser im Arbeits- und Sozialrecht. Die verlässliche Interessenvertretung in Tariffragen sorgt für Stabilität und Planungssicherheit. Diese Rahmenbedingungen erleichtern es, den Fokus auf das Kerngeschäft zu legen und die Qualifizierung der Beschäftigten sowie die Ausrichtung unseres Unternehmens im Blick zu behalten.“

Carsten Vollmar, Finanzvorstand Vorwerk Elektrowerke

© Vorwerk

” Bildung ist für uns keine reine Ausgabe, sondern eine Investition in die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Entscheidend ist, dass Qualifizierung an der Realität der Betriebe orientiert ist – praxisnah, flexibel und lebenslang. Zukunft entsteht dort, wo Unternehmen regional vernetzt sind und voneinander lernen. Genau hier zeigt sich der Wert starker Verbandsarbeit der VBU, die Wirtschaft, Bildung und Politik verbindet und Unternehmen auf ihrem Weg begleitet.“

Peter Bolten, CEO AUNDE Group



© AUNDE Group



© wppt.kommunikation gmbh – süleyman kayaalp

” Mit der VBU machen wir Aus- und Weiterbildung zu einem strategischen Erfolgsfaktor. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels profitieren wir vom fachlichen Austausch, von konkreten Qualifizierungsangeboten und der Interessenvertretung gegenüber Politik und Öffentlichkeit. Die Verbandsarbeit hilft uns, relevante Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen für die Branche zu erarbeiten.“

Christian Muckenhaupt, geschäftsführender Gesellschafter
Muckenhaupt & Nusselt

” Unsere Unternehmenskultur lebt davon, fachliche Weiterbildung mit der gezielten Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen zu verbinden. In einer stetig wandelnden IT-Branche ist dieser ganzheitliche Ansatz entscheidend für die nachhaltige Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Die VBU wirkt in diesem Wandel als Impulsgeber und Netzwerk, indem sie Orientierung bietet, Wissen bündelt und den Austausch zu Qualifizierungsthemen ermöglicht.“

Ulrich Bohnen und Pierre Roth, Geschäftsführung Bohnen IT



© Matthias Morawetz – Fotograf und Videoproduktion

Veränderungen gemeinsam gestalten

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz verändern den Arbeitsalltag vieler Unternehmen. Angebote der VBU im Bereich Fort- und Weiterbildung helfen, diese Veränderungen einzuordnen und handlungsfähig zu bleiben.

Wenn Arbeit sich verändert

Unternehmen stehen vor der Aufgabe, neue Entwicklungen einzuordnen und daraus konkrete Handlungsschritte abzuleiten.

Für die VBU ist Qualifizierung ein fester Bestandteil ihrer Arbeit. Sie begleitet ihre Mitgliedsunternehmen mit praxisnahen Angeboten und verbindet dabei rechtliche Einordnung mit Perspektiven der Arbeits- und Personalwirtschaft.



Seminarteilnehmende diskutieren aktuelle Herausforderungen der Arbeits- und Personalwirtschaft. © Frank Sonneberg

Neue und aktuelle Themen 2026

Das Seminarangebot wurde im Vergleich zum Vorjahr noch einmal erweitert. Neue und besonders nachgefragte Themen sind unter anderem:

- Arbeitsrechtliche Neuerungen und aktuelle Rechtsprechung
- KI im Personalmanagement – Chancen und rechtliche Rahmenbedingungen
- Fachkräftesicherung und strategische Personalplanung
- Führung in hybriden Arbeitswelten
- Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz
- Digitale HR-Prozesse und Datenschutz
- Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung im Unternehmen (ESG)
- Vergütungssysteme und moderne Arbeitszeitmodelle



Alle Seminare, Workshops und Termine im Überblick – jetzt informieren und anmelden

Diese Themen prägen zunehmend auch den betrieblichen Alltag: etwa beim Einsatz von KI im Personalbereich, bei digitalen HR-Prozessen, neuen Formen der Zusammenarbeit und steigenden Anforderungen an Transparenz und Rechtssicherheit. Die Themen sind bekannt – entscheidend ist, wie sie im betrieblichen Kontext umgesetzt werden.

Unternehmen müssen rechtliche Vorgaben berücksichtigen, Qualifizierungsbedarfe erkennen und Prozesse entsprechend anpassen.

Wie die VBU unterstützt

Aktuell erreichen die VBU vor allem Anfragen zu Personal- und Organisationsveränderungen. Viele Betriebe passen ihre Strukturen an neue wirtschaftliche Rahmenbedingungen an und benötigen rechtliche Orientierung – von einzelnen Kündigungssachverhalten bis hin zu umfassenden Restrukturierungsprojekten mit Interessenausgleich und Sozialplan.

Hier setzt die VBU mit ihrem Fort- und Weiterbildungsangebot an. Es verbindet arbeitsrechtliche Expertise mit arbeits- und personalwirtschaftlicher Einordnung und hilft dabei, aktuelle Entwicklungen sicher zu bewerten.

In den Weiterbildungsformaten greift die VBU unter anderem Themen wie den Einsatz von KI im HR-Alltag, die Auswirkungen

der KI-Verordnung auf Personalprozesse oder die Einordnung digitaler Projekte auf. Arbeitsrecht wird dabei als Rahmen vermittelt, der sichere Entscheidungen ermöglicht. Die Bandbreite reicht von Workshops im kleinen Kreis mit etwa 20 Teilnehmenden bis hin zu größeren Veranstaltungen wie der Jahresabschlussveranstaltung mit über 100 Gästen.

Arbeits- und Personalwirtschaft: Veränderungen einordnen

Ergänzt wird die arbeitsrechtliche Perspektive durch die Arbeits- und Personalwirtschaft. Sie unterstützt Unternehmen dabei, Veränderungen im Arbeitsumfeld einzuordnen und die Auswirkungen neuer Technologien auf Aufgabenprofile, Qualifikationsanforderungen und betriebliche Abläufe sichtbar zu machen. Eine Veränderung, die sich 2026 für Unternehmen abzeichnet, ist beispielsweise die Einführung der neuen Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL).

Im Mittelpunkt steht die Frage, wo Qualifizierungsbedarf entsteht und welche Kompetenzen künftig an Bedeutung gewinnen. Daraus entstehen Impulse für Qualifizierungsentscheidungen und die Weiterentwicklung bestehender Strukturen.

Lernen mit Praxisbezug

Die Fort- und Weiterbildungsangebote der VBU verbinden Wissensvermittlung mit dem Austausch betrieblicher Erfahrungen. Seminare, Workshops und Austauschformate vermitteln Wissen und ermöglichen auch den Dialog mit anderen Unternehmen.

Dabei bringen die Teilnehmenden Erfahrungen aus ihrem betrieblichen Alltag ein und reflektieren diese gemeinsam. So entstehen Lernformate, die über reine Wissensvermittlung hinausgehen und Unternehmen befähigen, Veränderungen fundiert und verantwortungsvoll umzusetzen.

Qualifizierung als Teil betrieblicher Entwicklung

Mit ihrem Fort- und Weiterbildungsangebot richtet sich die VBU an Geschäftsleitungen, HR-Verantwortliche sowie Fach- und Führungskräfte, die Veränderungen im Unternehmen gestalten. Die enge Verzahnung von Arbeits- und Personalwirtschaft sorgt dafür, dass Qualifizierung als Teil betrieblicher Weiterentwicklung betrachtet wird.

In einer Arbeitswelt, die sich kontinuierlich wandelt, wird sie so zu einem wichtigen Baustein, um Innovationen frühzeitig einzuordnen und nachhaltig umzusetzen.

Entgelttransparenz 2026: Ein Umbruch für Unternehmen

Die Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL) dürfte 2026 zu einer Herausforderung werden. Was sich bereits abzeichnet und warum eine frühe Orientierung durch die VBU hilfreich ist.

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 soll den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit „wirksamer“ durchsetzen. Die Umsetzung in deutsches Recht muss bis zum 7. Juni 2026 erfolgen; ein Gesetzentwurf ist derzeit jedoch nicht erkennbar. Bis dahin gilt weiterhin das bestehende Entgelttransparenzgesetz, das durch die Entgelttransparenzrichtlinie abgelöst bzw. konkretisiert werden soll.

Schon jetzt ist damit zu rechnen, dass europaweit strengere Standards gelten werden, die inhaltlich weit über die bisherigen gesetzlichen Regelungen hinausgehen.

Zwischen Anspruch und Umsetzung

Das geltende Entgelttransparenzgesetz sieht derzeit einen individuellen Auskunftsanspruch ab 200 Beschäftigten sowie Berichtspflichten ab 500 Beschäftigten vor. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie senkt diese Schwellen deutlich: Künftig soll ein Auskunftsanspruch unabhängig von der Arbeitnehmerzahl bestehen, während Berichtspflichten bereits ab 100 Beschäftigten greifen.

Beschäftigte sollen umfassende Informationen über die Entgeltstruktur erhalten – insbesondere über das individuelle Entgelt im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit sowie über das durchschnittliche Entgelt dieser Vergleichsgruppe. Zudem sollen die zugrunde liegenden Entgeltbestandteile und Entgeltkriterien offengelegt werden. Vergütungssysteme geraten damit insgesamt deutlich stärker in den Fokus.

Arbeitsbewertung als Grundlage

Die Vergütungsstrukturen müssen nach Art. 4 Abs. 4 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie so beschaffen sein, dass anhand



„*Ein erster Schritt ist die Identifikation von Entgeltbestandteilen und die Prüfung der zugrunde liegenden Vereinbarungen auf Aktualität.*“

Dipl.-Ing. Jana Scheve, Arbeits- und Personalwirtschaft

objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien beurteilt werden kann, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert ihrer Arbeit in einer vergleichbaren Situation stehen.

Maßgeblich sind dabei insbesondere Kompetenzen, Verantwortung, Belastungen und Arbeitsbedingungen. Die tätigkeitsbezogenen Anforderungskriterien richten sich nach den Merkmalen des Genfer Schemas, einem analytischen Arbeitsbewertungssystem. Im Gegensatz zu einem summarischen Arbeitsbewertungssystem, bei dem die Anforderungen der Arbeitsaufgabe als Ganzes bewertet werden, werden bei einem analytischen Arbeitsbewertungssystem die Anforderungen der Arbeitsaufgabe im Einzelnen bewertet.

Tätigkeitsbezogene Anforderungskriterien, Rückgriff Genfer Schema

| Art. 4 Abs. 4 S.3 ETRL | z. B. tarifliche Anforderungsmerkmale |
|---|--|
| Kompetenzen | Wissen & Können, Fertigkeiten |
| „Relevante soziale Kompetenzen nicht unterbewerten!“ (z. B. Interaktion, Problemlösungskompetenz, etc.) | Kommunikation, Kooperation, Flexibilität |
| Verantwortung | Denken, Handlungs-/Entscheidungsspielraum, Komplexität der Aufgabe, Mitarbeiterführung |
| Arbeitsbedingungen | Belastungen aus Umgebungseinflüssen, Lage & Verteilung der Arbeitszeit |
| Belastungen | Körperliche / mentale / besondere Belastungen |

Gegenüberstellung von Anforderungskriterien, Merkmale zur Arbeitsbewertung der ETRL Quelle: Gesamtmetal/VBU

Aufgabenbeschreibungen überprüfen

Wer sich frühzeitig mit den Anforderungen der Entgelttransparenzrichtlinie auseinandersetzt, kann vorbereitende Maßnahmen treffen – auch wenn viele Details derzeit noch offen sind. Der größte Handlungsdruck entsteht weniger durch einzelne Auskunftsansprüche als durch die Frage, ob Vergütungssysteme, Vergleichsgruppen und Eingruppierungen den Vorgaben der ETRL entsprechen.

Sinnvolle vorbereitende Schritte sind die Analyse des Vergütungssystems, die Überprüfung von Vergleichsgruppen sowie die Einordnung von Entgeltunterschieden. Ebenso sollten Unternehmen prüfen, ob ihre Regelungen den Anforderungen des Art. 4 Abs. 4 ETRL genügen, da insbesondere summarische Bewertungsverfahren nicht alle relevanten Kriterien abbilden.

Eine zentrale vorbereitende Maßnahme ist die Überprüfung der Aufgabenbeschreibungen. Sie bilden die Grundlage für Bewertung, Vergleichbarkeit und Eingruppierung. Methodische Orientierung bieten arbeitswissenschaftliche REFA-Verfahren zur Tätigkeitsanalyse und Arbeitsbewertung.

- Gute Aufgabenbeschreibungen sind:**
- eindeutig und sachlich formuliert
 - zutreffend in Bezug auf die tatsächliche Tätigkeit
 - einheitlich aufgebaut
 - sachlich beschrieben
 - ausreichend ausführlich
 - verständlich und sprachlich einwandfrei



“ Wer die Logik der Arbeitsbewertung und die Erstellung von Aufgabenbeschreibungen kennt, ist gut vorbereitet.“

Dipl.-Ing. Achim Dahm, Arbeits- und Personalwirtschaft

Unterstützung durch die VBU

Die Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie betreffen sowohl rechtliche als auch arbeitswissenschaftliche Fragestellungen. Eine besondere Stärke der VBU liegt in der engen Zusammenarbeit von Rechtsabteilung und Arbeitswirtschaft. Diese Zusammenarbeit verbindet juristische Einordnung mit arbeitswissenschaftlicher Systematik und schafft eine fundierte Grundlage für den Umgang mit Fragen der Vergütung, Arbeitsbewertung und Eingruppierung.



Fragen zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie, Arbeitsbewertung oder zu Vergütungssystemen?

Transformation – die neue Realität

*Wandel wird machbar, wenn er gemeinsam gestaltet wird.
Im Bergischen Land bringt die VBU ihre Perspektiven als
Sozialpartner in den Transformationsprozess ein.*



Schulterschluss für die Branche: Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Netzwerk und Wirtschaft entwickeln eine gemeinsame Strategie zur Stärkung der Automobilindustrie im Bergischen Land. © Peter Meuter

Innovation als kontinuierliche Weiterentwicklung

Digitalisierung, Dekarbonisierung, neue Mobilitätskonzepte und globale Marktverschiebungen verändern Geschäftsmodelle und Produktionsprozesse. Für viele mittelständische Unternehmen entsteht dadurch Anpassungsdruck und die Frage, wie sich dieser Wandel konkret gestalten lässt.

Die Automobilzulieferindustrie ist ein zentraler Wirtschaftsfaktor der Region und steht zugleich vor tiefgreifenden technologischen Veränderungen. Elektrifizierung, Automatisierung und Vernetzung erfordern neue Kompetenzen, angepasste Prozesse und strategische Entscheidungen, um Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung langfristig zu sichern.

Innovation bedeutet vor allem kontinuierliche Weiterentwicklung – etwa durch effizientere Abläufe, digitale Werkzeuge oder angepasste Geschäftsmodelle. Gerade mittelständische Unternehmen stehen vor der Aufgabe, gewachsene Strukturen weiterzuentwickeln und gleichzeitig ihre Identität zu bewahren. Kooperationen und verlässliche Unterstützungsstrukturen gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung.

Verbände als Orientierung im Wandel

In dieser Situation übernimmt die VBU eine ordnende Rolle. Sie bewertet Entwicklungen, ordnet Trends ein und überträgt sie in den betrieblichen Kontext. Gleichzeitig schafft sie Plattformen für Austausch und Zusammenarbeit. So entstehen Strukturen, die Unternehmen bei der Einordnung und Umsetzung von Veränderungsprozessen unterstützen.

Ein Beispiel für diesen gemeinsamen Ansatz ist das Projekt TrAlBer. Unternehmen, Institutionen und Sozialpartner arbeiten hier zusammen, um die Zukunftsfähigkeit der Automobilzulieferindustrie zu sichern und Kooperationen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft zu stärken. Die Beteiligung der Sozialpartner ist dabei zentral. Verbände wie die VBU bringen die Perspektiven der Unternehmen ein und tragen dazu bei, Transformation technisch, organisatorisch und sozial tragfähig zu gestalten.

Vier Funktionen von Verbänden im Transformationsprozess

Aus ihrer Arbeit im Transformationsprozess leitet die VBU vier zentrale Aufgaben ab.

- ▶ Als Orientierungsgeber beobachtet sie Entwicklungen, bewertet Trends und übersetzt diese in den betrieblichen Kontext. So hilft sie den Unternehmen, aus einer Vielzahl von Informationen die relevanten Themen für die eigene Zukunft zu identifizieren.
- ▶ Als Netzwerkplattform bringt die VBU Unternehmen zusammen, schafft Austauschformate zwischen Unternehmen und fördert Kooperationen entlang regionaler Wertschöpfungsketten. Gleichzeitig ermöglicht sie branchenübergreifendes Lernen.
- ▶ Als Sozialpartner gestaltet sie den Dialog zwischen Unternehmen und Beschäftigten, trägt zur Akzeptanz von Veränderungsprozessen bei und unterstützt tragfähige betriebliche Lösungen.
- ▶ Als Impulsgeber für Innovation bringt die VBU neue Themen in die Region, stößt Diskussionen an und erleichtert Unternehmen den Zugang zu Wissen, Partnern und Technologien. Damit wird Innovation zu einer konkreten, gestaltbaren Aufgabe.



Stefan A. Vogelskamp, Geschäftsführer in Personalunion der Bergischen Gesellschaft und des NRW-Clusters „automotiveland.nrw“ © Stefan Fries

Wie wichtig diese Funktionen in der Praxis sind, zeigt sich auch in den Einschätzungen aus der Region. Stephan A. Vogelskamp, Geschäftsführer in Personalunion der Bergischen Gesellschaft und des NRW-Clusters „automotiveland.nrw“, betont die Bedeutung regionaler Kooperationen für die Zukunft der Industrie im Bergischen Land:

„Die Lage vieler Industrieunternehmen ist aktuell angespannt – das spüren wir auch im Bergischen Land sehr deutlich. Gerade deshalb sind regionale Kooperationen wichtiger denn je: Projekte wie TrAlBer zeigen, dass Transformation dort gelingt, wo Wirtschaft, Wissenschaft und Sozialpartner gemeinsam an konkreten Lösungen arbeiten. Wenn wir diesen Schulterschluss halten, haben die Zulieferer hier trotz aller Herausforderungen eine belastbare Zukunftsperspektive.“

Gemeinsame Verantwortung für die Region

Die Regionale Transformationsstrategie zeigt: Es braucht ein Zusammenspiel aus Unternehmen, Politik, Wissenschaft und Sozialpartnern, die ihre Kompetenzen bündeln. So können Unternehmen auf Netzwerke, Erfahrung und Unterstützung zurückgreifen – und ihre Transformation aktiv gestalten.

Weiterkommen mit System

Im Arbeitsalltag von Fach- und Führungskräften geht es oft um schnelle Entscheidungen, klare Informationen und verlässliche Unterstützung. Genau dort setzt die VBU an: mit persönlicher Beratung, digitalen Arbeitshilfen und Weiterbildungsangeboten, die direkt nutzbar sind.

Wenn es schnell gehen muss

Viele Fragen entstehen im laufenden Betrieb. Neue gesetzliche Vorgaben, konkrete Personalmaßnahmen oder tarifliche Themen verlangen kurzfristig eine Einordnung. In solchen Situationen zählt vor allem eines: eine verlässliche Einschätzung.

Die Angebote der VBU sind darauf ausgerichtet, Mitgliedsunternehmen Orientierung zu geben – praxisnah, verständlich und ohne lange Vorlaufzeiten.

Direkte Beratung

Ein zentraler Baustein ist die persönliche Beratung. Mitgliedsunternehmen können sich unmittelbar an die Expertinnen und Experten der VBU wenden – bei arbeitsrechtlichen, tariflichen oder organisatorischen Fragestellungen.

Sie erhalten konkrete Einschätzungen, nachvollziehbare Handlungsoptionen und eine klare Bewertung der Situation. Das ermöglicht fundierte Entscheidungen.

Digitale Arbeitshilfen

Ergänzend stellt die VBU digitale Angebote bereit, die jederzeit abrufbar sind. Über das ArbeitgeberNet bündelt sie Arbeitsvertragsmuster, Betriebsvereinbarungen, Checklisten, Formulare, Rundschreiben und erläuternde Informationen.

Die Inhalte sind strukturiert aufbereitet und an typischen Praxisfragen ausgerichtet. Relevante Dokumente und Erläuterungen sind leicht zugänglich – ohne aufwendige Recherche.

Tariflich sicher

Tarifverträge prägen in vielen Branchen die tägliche Praxis. Entsprechend hoch ist der Bedarf an Klarheit. Die VBU unterstützt Mitgliedsunternehmen dabei, tarifliche Regelungen zu verstehen, einzuordnen und auf konkrete Situationen anzuwenden.

Das schafft Sicherheit im Umgang mit wiederkehrenden Fragen und reduziert Unsicherheiten bei komplexen Themen.



Individuelle Beratung schafft Sicherheit bei arbeitsrechtlichen und tariflichen Fragen. © Pechschwarz GmbH



Praxisnahe Seminarangebote der VBU unterstützen Unternehmen im Arbeitsalltag. © headline:Werbeagentur GmbH

Seminare, Workshops und Austauschformate

Auch Weiterbildung gehört zum Serviceverständnis der VBU. Seminare, Workshops und digitale Formate greifen aktuelle Themen aus Arbeitsrecht, Arbeitswirtschaft, Personalmanagement und Führung auf.

Im Mittelpunkt steht die direkte Anwendbarkeit. Die Inhalte werden anhand von Praxisbeispielen vermittelt und sind im Arbeitsalltag anwendbar. Viele Angebote sind für Mitgliedsunternehmen ohne zusätzliche Kosten nutzbar. Rund 2.000 Teilnehmende nehmen jährlich an den Formaten teil.

Alles aus einer Hand

Beratung, digitale Informationen und Weiterbildung sind nicht voneinander getrennt gedacht. Sie bauen aufeinander auf – je nachdem, was im konkreten Fall gebraucht wird.

Viele Fragen klären Unternehmen zunächst telefonisch mit der VBU, vertiefen sie anschließend und greifen bei Bedarf auf ein Seminar zurück. Daraus entsteht ein Serviceangebot, das flexibel auf unterschiedliche Situationen reagiert.

Gut informiert

Über Website und LinkedIn informiert die VBU ihre Mitgliedsunternehmen über aktuelle Entwicklungen aus der Verbandsarbeit. Auf diese Weise bleiben Verantwortliche auf dem Laufenden, ohne selbst umfangreich recherchieren zu müssen.

Entlastung im Alltag

Die Services der VBU sind darauf ausgerichtet, Entscheidungen zu erleichtern und Handlungssicherheit zu schaffen. Persönliche Beratung, digitale Arbeitshilfen und Weiterbildung stehen Mitgliedsunternehmen unkompliziert zur Verfügung.

So wird die Mitgliedschaft im Alltag konkret nutzbar – genau dann, wenn Unterstützung gebraucht wird.

**Jetzt Teil des VBU-Netzwerks werden:
Alle vorgestellten Services sind in der Mitgliedschaft enthalten.**



Vorteile einer VBU-Mitgliedschaft

Besser vernetzt dank VBU

Vernetzung entsteht dort, wo Unternehmen miteinander ins Gespräch kommen. 2026 zeigt sich, wie neue Orte und vertraute Formate der VBU dazu beitragen, Unternehmen miteinander zu verbinden und gemeinsames Lernen zu ermöglichen.

Ein Ort, der Begegnung zulässt

Mit der Villa Solingen entsteht ein neuer Ort, der Vernetzung bewusst Raum gibt und persönliche, offene Gespräche auf Augenhöhe ermöglicht.

Die Eröffnung am 9. Juli 2026 markiert den Beginn einer Nutzung, die auf Austausch, Begegnung und Zusammenarbeit angelegt ist. Die Villa erweitert dabei die bestehenden Angebote der VBU: als zusätzlicher Seminarort, insbesondere für kleinere Formate und Workshops sowie als Rahmen für ausgewählte Veranstaltungen und Netzwerktreffen.

Im Mittelpunkt steht die Unternehmerlounge der Villa: ein Raum für Begegnung, Gespräche und Austausch zwischen Unternehmen und regionalen Akteuren. Hier finden künftig unterschiedliche Formate statt – von Fachseminaren über Netzwerktreffen bis hin zu kleineren Austauschformaten wie Kaminabenden. Perspektivisch fügt sich die Villa in ein Umfeld ein, das Raum für neue Ideen, unternehmerische Entwicklung und Kooperation bietet.



Austausch stärkt Vertrauen und Zusammenarbeit im Netzwerk.

Voneinander lernen

Austausch gewinnt an Tiefe, wenn Mitgliedsunternehmen ebenso wie weitere Unternehmen über ähnliche Herausforderungen sprechen. Über Fragen, die viele beschäftigen. Über Lösungen, die sich im Alltag bewährt haben. Und über Wege, die andere Unternehmen bereits gegangen sind.

In unterschiedlichen Formaten kommen diese Perspektiven zusammen. Der Fokus liegt auf Erfahrungen aus der Praxis und auf dem Blick in den Unternehmensalltag anderer. Die VBU fördert diesen Austausch aktiv in Form verschiedener Formate. Ein Beispiel dafür ist das Networking Breakfast: offen für Mitglieder und interessierte Unternehmen, ohne feste Agenda, aber mit gemeinsamen Themen.



Auskünfte und Buchungsanfragen zur Villa Solingen: Michael Schwunk, Geschäftsführer (Sprecher), VBU



Persönliche Gespräche eröffnen neue Perspektiven für Unternehmen.

Kennenlernen als Einstieg

Auch Fort- und Weiterbildung sind Teil dieses Verständnisses von Vernetzung. Schnupperseminare richten sich gezielt an Unternehmen, die (noch) keine Mitglieder der VBU sind, und ermöglichen es interessierten Unternehmen, Themen und Arbeitsweise der VBU kennenzulernen. Sie sind niedrigschwellig angelegt und bieten Raum für Einordnung und Austausch.

Im Mittelpunkt stehen aktuelle Fragestellungen, etwa rund um Digitalisierung und Künstliche Intelligenz – als Teil des betrieblichen Alltags, über den gesprochen und gemeinsam gelernt wird.



Weitere Informationen zum Schnupperangebot

Wissen jenseits der Veranstaltungen

Persönliche Begegnungen werden durch digitale Angebote ergänzt, die Informationen auch über Veranstaltungen hinaus zugänglich machen. Für Mitgliedsunternehmen der VBU steht dafür das ArbeitgeberNet als zentrale Informationsplattform zur Verfügung.



Zum ArbeitgeberNet für Mitglieder

Mitgestaltung und offener Dialog

Mitgestaltung beginnt mit Austausch. Mitgliedsunternehmen der VBU bringen ihre Erfahrungen, Fragen und Impulse in das Netzwerk ein und entwickeln Themen dort gemeinsam weiter. Gleichzeitig ist der Verband für Unternehmen über den Mitgliederkreis hinaus offen für den Dialog – etwa über LinkedIn, wo Gespräche entstehen und Themen sichtbar werden, die viele Betriebe bewegen.



Folgen Sie uns gerne auf LinkedIn

Das Dach für neun Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände

*Die Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU)
ist eine Verbandsgemeinschaft, in der neun selbstständige
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zusammengefasst sind.*

Vorstand der VBU:
Vera Bökenbrink,
Jürgen Schneider
und Peter Bolten



Michael Schwunk,
Sprecher der Geschäftsführung
*Verbände: VABI, Metall, Leder,
Kalk, Transport*

Dr. Uwe Kirchhoff, Geschäftsführer
*Verbände: Chemie, Großhandel,
Textil, Papierverarbeitung*



VBU®
Vereinigung Bergischer
Unternehmerverbände e.V.



Alle Fotos auf dieser Seite © Pechschwarz GmbH

Unter einem Dach. Die Mitgliedsverbände

| | VABI | METALL | CHEMIE | GROSSHANDEL | TEXTIL |
|-----------------|--|---|---------------------------------|---|--|
| Vorstand | Jürgen Schneider Julia Niederdrenk Dr. Andreas Eurich Sven vom Feld Heiko Mencke | André Bovenkamp Carsten Vollmar Vera Bökenbrink Thomas Kraemer | Dirk Sachsenröder Anna Nusch | Jan Peter Coblenz Dr. Frank A. Trotz Christina Victoria Kaut-Antoš | Peter Bolten Markus Simon Patrick Kielholz |
| GF | Michael Schwunk | Michael Schwunk | Dr. jur. Uwe Kirchhoff | Dr. jur. Uwe Kirchhoff | Dr. jur. Uwe Kirchhoff |
| | LEDER | KALK | TRANSPORT | PAPIER- VERARBEITUNG | |
| Vorstand | Marcus Brinkmann Roland Bücken Raphaela Grundmann | Dries De Causmaecker Till H. Iseke | Alexander Christians | Ralf Waltmann | |
| GF | Michael Schwunk | Michael Schwunk | Michael Schwunk | Dr. jur. Uwe Kirchhoff | |

Stand: 01.04.2026

Impressum

Herausgeber

Vereinigung Bergischer
Unternehmerverbände e.V.
Wettinerstraße 11
42287 Wuppertal
Tel. 02 02 / 25 80-0
info@vbu-net.de
www.vbu-net.de

Layout, Satz, Druckvorstufe

headline:Werbeagentur GmbH
www.headonline.de

Illustrationen

www.freepik.com
Titel

www.stock.adobe.com
Seiten 2, 3, 20

Auflage

1.000 Exemplare

Erscheinungsweise

jährlich



VBU® Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V.

VBU® Wuppertal

Wettinerstraße 11
42287 Wuppertal


☎ 0202 / 25 80-0
✉ info@vbu-net.de

VBU® Solingen

Neuenhofer Straße 24
42657 Solingen

☎ 0212 / 88 01-0
✉ info@vbu-net.de



 vbu-net.de