



BUNDESTAGSWAHL
2021



IHK-Vorschläge zum Themenfeld Bildung und Fachkräfte



IHK
Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Situation

Fachkräftebedarf, Angebots- und Karrieremöglichkeiten Top - Nachfrage Flop.



Zielsetzung

Berufliche Ausbildung ist flexibel, zeitgemäß und attraktiv.



Lösung

Bildungspolitischer Wille, Geschwindigkeit und smarte Prozesse führen zu Ausbildungsexzellenz



Impuls 1

Aktualität und Modernität von Ausbildungsberufen sicherstellen

Agilität, Transparenz und Schnelligkeit sind bei der Entwicklung und Novellierung von Ausbildungsberufen noch nicht durchgängiger Standard. Während in manchen Branchen Berufe zügig an die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 angepasst werden, besteht in anderen Berufsgruppen ein erheblicher Modernisierungstau.

- 1) Alle Ausbildungsberufe werden systematisch, schnell und kontinuierlich im Einklang mit dem wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Strukturwandel modernisiert.
- 2) Neue Ausbildungsberufe müssen in maximal 1,5 Jahren entwickelt und in den Markt eingeführt sein. Bei Neuordnungsverfahren ist der Praxisbezug durch die Partizipation von KMU und betrieblichem Ausbildungspersonal gesichert.

- 1) Evaluationsfrequenz von bestehenden Ausbildungsberufen erhöhen. Spätestens alle 3 Jahre werden alle Ausbildungsordnungen auf Aktualität überprüft. Das Screening erfolgt durch das BiBB.
- 2) Pragmatische und transparente Neuordnungsverfahren für alle Branchen etablieren. Lean Prozessmanagement mit agilen Feedback-Prozessen einführen, um Geschwindigkeit und Praxisbezug sicherzustellen.



Impuls 2

Flexible und integrative Ausbildungsverordnungen und -formen vorantreiben

1) Mangelnde Flexibilität und Modernität von Aus- und Fortbildungsverordnungen und -formen erschweren Bildungssystemübergänge und reduzieren die Attraktivität der Beruflichen Bildung.

1) Attraktive, integrative, passgenaue und zielführende Ausbildungsformen und -berufe sorgen für Berufskarrieren.

1) IHK-Konzept „Dual mit Wahl“ konsequent umsetzen: Ausbildungsberufe in Berufsgruppen clustern, Ausbildung in zwei Phasen unterteilen, Ausbildungsinhalte bei Bedarf verschlanken, Fortbildungsinhalte bei Interesse in Erstausbildung verlagern.

2) Nebenberufliches betriebliches Ausbildungspersonal hat trotz seiner Schlüsselfunktion mit Blick auf die Transformation zur Berufsbildung 4.0 zu wenig Unterstützung.

2) Top qualifizierte Ausbilder/Innen sichern exzellente betriebliche Ausbildung und damit mittelbar Fachkräfte.

2) Stellenwert und Rolle von betrieblichen Ausbilder/innen erhöhen und stärken. Exemplarisch durch neue zusätzliche bundeseinheitliche Berufsbezeichnung. Systematische, verbindliche (Pflichtfortbildung) und kontinuierliche Weiterbildung von Ausbilder/innen.



Impuls 3

Imageproblem der Beruflichen Bildung lösen

1) Formale und in der Öffentlichkeit oftmals postulierte Gleichwertigkeit der beiden Bildungswege wird von Berufswegentscheidern nicht wahrgenommen.

1) Die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung ist gelebte Realität. Gesellschaftlich und wirtschaftlich erfahren beide Bildungswege die gleiche Wertschätzung. Es gibt eine Symbiose statt Konkurrenz der Bildungswege.

1) Bachelor- und Master Professional ordnungspolitisch übergreifend auch im IHK-Bereich durch BMBF und BMJF zügig umsetzen. Freier Zugang zum Masterstudium aus der Höheren Berufsbildung mit DQR Stufe 6.

2) Berufliche Bildung als Second Best- oder als Backup-Lösung hat sich im Bewusstsein der Gesellschaft verfestigt. Karriere- und Berufliche Aufstiegs Optionen werden deutlich unterschätzt oder sind nicht bekannt.

2) Image der Beruflichen Bildung ist in den Zielgruppen zeitgemäß als attraktiver Start in die Karriere etabliert und verankert.

2) Talentorientierte Berufsorientierung zum Standard ausbauen - politisch durch KMK, operativ durch Schulen und Lehrkräfte. Wichtige, State of the art-Social Media Kampagne durch BMBF umsetzen.

Situation

Bis 2030 sinkt in Bayern das Fachkräfteangebot um über 1 Mio. Zugleich verändert die Digitalisierung die Qualifikationsanforderungen und die Arbeitsprozesse



Alle Fachkräftepotenziale entwickeln
Und Anreize für lebensbegleitendes Lernen schaffen



Praxisnahe Rahmenbedingungen für mehr Beschäftigung und bedarfsgerechte Weiterbildung schaffen



Impuls 1

Digitale Kompetenzen ausbauen

Berufsbilder verändern sich durch die Digitalisierung. IT- Fach- und Anwenderkenntnisse werden in allen Branchen benötigt. Auch die Art des Lernens verändert sich. Präsenzweiterbildung wird durch digitales Lernen bereichert und teilweise abgelöst.

Anreize für Unternehmen und Fachkräfte schaffen, damit insbesondere digitale Kompetenzen lebensbegleitend weiterentwickelt werden.

- Flächendeckende Beratungsangebote für Beschäftigte und Unternehmen schaffen.
- Bestehende Fördermöglichkeiten besser bewerben, z.B. Social-Media Kampagnen.
- Nicht-formale Kompetenzen im DQR abbilden (z.B. durch Nachweise von Zertifikatslehrgängen) und mit formal erworbenen Qualifikationen gleichstellen.
- Bildungsprämien auf digitale Kompetenzen fokussieren und einkommensunabhängig gestalten.



Impuls 2

Zusätzliche Fachkräftepotenziale heben

1) Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren deutlich auf 77% gestiegen (Männer: 85%). Allerdings arbeiten 46% der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit

1) Erwerbstätigkeit von Frauen weiter steigern, indem die Teilzeitquote zurückgeführt und die stille Reserve weiter abgebaut wird.

1) Steuerfreie Kinderbetreuungszuschüsse von Unternehmen auf Kinder im Grundschulalter ausweiten.

2) Zwischen 2008 und 2018 ist die Erwerbsquote bei den 55- bis 60-Jährigen um 7,8 Punkte auf 83%, bei den 60- bis 65-Jährigen um 24,7 Punkte auf 63% gestiegen.

2) Erwerbsquote der über 60-Jährigen soll weiter steigen.

2) Betriebliche Gesundheitsförderung unbürokratisch fördern, z.B. durch kostenlose Beratungsangebote, und die Freiwilligkeit der Leistungen erhalten.

3) Seit 1. März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. Die Regelungen sind im In- und Ausland noch wenig bekannt und die Abläufe z.T. noch nicht etabliert.

3) Die Vereinfachungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes umsetzen und bekannt machen. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren in die Praxis umsetzen

3) Anwerbekampagnen in Verbindung mit Qualifizierungs- und Sprachkursen für beruflich Qualifizierte (z.B. Kraftfahrer und IT-Techniker) in ausgewählten Herkunftsländern umsetzen. Bearbeitungszeiten von Visa- und Aufenthaltstiteln durch Personalaufbau in Ausländerbehörden und in Konsulaten verringern. Verfahren durch Digitalisierung der Schnittstellen zwischen Konsulaten, Ausländerbehörden und Arbeitsagentur beschleunigen.



Impuls 3

Vereinbarkeit von Familie & Beruf weiter erleichtern

Die Mehrheit der Eltern wollen Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren. Das gilt analog für die Vereinbarkeit von Pflege & Beruf.

Verlässliche Kinder- und Angehörigenbetreuung

- Flächendeckende Ganztagsbetreuung bis 12 Jahre sowie zuverlässige Betreuung in Randzeiten und Ferien schaffen.
- Ausreichend Pflegeplätze auch in der Kurzeitpflege gewährleisten und passgenaue Betreuungszeiten in der Tagespflege ermöglichen.



Impuls 4

Arbeitswelt 4.0 ermöglichen

Die Arbeitswelt wird komplexer und flexibler und braucht adäquate Regelungen. Immer mehr Beschäftigte wollen ihre Tätigkeit flexibel umsetzen.

Eigenverantwortliche Gestaltungsrahmen für Betriebe und Beschäftigte. Rechtssichere und unbürokratische Lösungen für mobiles Arbeiten.

Einfache, moderne und praxistaugliche Rahmenbedingungen für die Arbeitswelt 4.0 schaffen, die Unternehmen und Beschäftigten Handlungsspielräume ermöglichen.