



Bundestagswahl 2021: Impulse der Wirtschaft

Berufliche Ausbildung attraktiv und zeitgemäß gestalten



IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern
in Nordrhein-Westfalen

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

Stärken der beruflichen Bildung sichtbar machen

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

2) Berufliche Bildung als Second Best- oder als Back-up-Lösung hat sich im Bewusstsein der Gesellschaft verfestigt. Karriere- und berufliche Aufstiegsoptionen werden deutlich unterschätzt oder sind nicht bekannt.

1) Die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung ist gelebte Realität. Gesellschaftlich und wirtschaftlich erfahren beide Bildungswege die gleiche Wertschätzung.

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

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

2) Talenterorientierte Berufsorientierung zum Standard ausbauen - politisch durch die KMK, auf operativer Ebene durch Schulen und Lehrkräfte. Nachhaltige, umfassende und multimediale Imagekampagne durch BMBF umsetzen.



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.

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

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

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

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

2) Stellenwert und Rolle von betrieblichen Ausbilder*Innen z.B. durch Aufwertung der Eignungsprüfung erhöhen und stärken. Systematische und kontinuierliche Weiterbildung von Ausbilder*Innen durch Reform der AEVO ermöglichen.



Impuls 3

Aktualität und Modernität von Ausbildungsberufen sicherstellen

1) Systemträgheit und tradierte Verfahren behindern die Modernisierung von bestehenden Berufsbildern.

2) Die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe ist intransparent, bürokratisch und beansprucht zu viel Zeit. Der vor 50 Jahren etablierte Prozess wird den Anforderungen des 21. Jahrhunderts nicht gerecht.

1) 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 betrieblichen Ausbildern 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 etablieren. Schlanke, feedback-orientierte Prozesse einführen, um Geschwindigkeit und Praxisbezug sicherzustellen.

Situation

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



Zielsetzung

Alle Fachkräftepotenziale entwickeln und Anreize für lebensbegleitendes Lernen schaffen.



Lösung

Praxisnahe Rahmenbedingungen für mehr Beschäftigung und bedarfsgerechte Weiterbildung schaffen.



Impuls 1

Non-formale Kompetenzen feststellen & gezielt nachqualifizieren

- 1) Fachkräfte sind knapp – Hilfskräfte nicht unbedingt. Gerade in vermeintlich „ungelerntem“ Personal schlummern aber unschätzbare und zu oft auch ungenutzte Kompetenzen.

- 1) Non-formale Kompetenzen feststellen und zertifizieren. Auf ihnen lässt sich aufbauen und (ggf. mit Hilfe von Nachqualifizierung) der Weg zum Berufsabschluss ebnen. Entscheidend für die Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt sind Einheitlichkeit und Aussagekraft der Kompetenzfeststellung.

- 1) Kammern als für die Berufsbildung zuständige Institutionen stellen Kompetenzen mit hoher Arbeitsmarktakzeptanz fest.
- 2) Eine Regelung im Berufsbildungsgesetz liefert Rechtssicherheit.



Impuls 2

Zusätzliche Fachkräftepotenziale heben

- 1) Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Allerdings arbeiten erwerbstätige Frauen deutlich häufiger in Teilzeit.
- 2) Zuletzt ist die Erwerbsquote bei älteren Personen zwar spürbar gestiegen. Bei über 60-Jährigen bleibt sie aber vergleichsweise niedrig.
- 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.

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

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

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

- 1) Verlässliche, flächendeckende Ganztagsbetreuung bis 12 Jahre auch in Randzeiten und Ferien schaffen und sicherstellen. Steuerfreie Kinderbetreuungszuschüsse von Unternehmen auf Kinder im Grundschulalter ausweiten.

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

- 3) Im Inland lebenden Ausländern auch aus Drittländern den Weg in den Arbeitsmarkt über Ausbildung ermöglichen, Anwerbekampagnen in Verbindung mit Qualifizierungs- und Sprachkursen für beruflich Qualifizierte in ausgewählten Herkunftsländern umsetzen; Verfahren durch Digitalisierung zwischen Konsulaten, Ausländerbehörden und Arbeitsagentur beschleunigen.



Impuls 3

Wirtschafts- und Arbeitswelt 4.0 stärken

- 1) 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.
- 2) Die Arbeitswelt wird komplexer und flexibler und braucht adäquate Regelungen. Immer mehr Beschäftigte wollen ihre Tätigkeit flexibel umsetzen.
- 3) Der stetige und immer schnellere Wandel der Wirtschaftswelt führt zu einer sinkenden „Halbwertszeit“ von Qualifikationen. Qualifizierte Arbeitskräfte übernehmen immer neue Aufgaben.

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

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

- 3) Aus- und Weiterbildung werden in Zukunft von Anfang an zusammen gedacht. Die Weiterbildungsbeteiligung wächst.

- 1) Nicht-formale Kompetenzen im DQR abbilden (z.B. Kompetenzfeststellungen mit Zertifikat) und mit formal erworbenen Qualifikationen gleichstellen. Bildungsprämien auf digitale Kompetenzen fokussieren und einkommensunabhängig gestalten.

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

- 3) Die Förderung beruflicher Weiterbildung wird ausgebaut. Die Diskrepanz zur nahezu kostenfreien akademischen Bildung verschwindet.