

IHK-POSITION



Starke Bildung – starke Wirtschaft

Positionen der bayerischen IHKs zur Beruflichen Bildung

Inhalt

Berufliche Bildung als Garant für einen starken Wirtschaftsstandort	3
Duale Ausbildung	6
Berufsschule	10
Weiterbildung	14
Hochschule	18
Weiterführende Schulen	22
Frühkindliche Erziehung und Grundschule	26
Ansprechpartner	30
Impressum	31

Berufliche Bildung als Garant für einen starken Wirtschaftsstandort

Die Unternehmen in Bayern brauchen eine leistungsfähige und starke Berufliche Bildung. Als unverzichtbarer Standortfaktor sichern berufliche Aus- und Weiterbildung qualifizierte Nachwuchskräfte mit fundierten Fachkenntnissen und beruflicher Erfahrung. Bildung als Basis für nachhaltige Entwicklung ist für die Wettbewerbsfähigkeit und die Innovationskraft unserer Wirtschaft von ausschlaggebender Bedeutung.

Berufliche Bildung ist darüber hinaus ein wirkungsvolles Instrument zur Integration in Arbeit und Beschäftigung. Die bayerische Wirtschaft nimmt damit auch eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr und lebt das Leitbild des Ehrbaren Kaufmannes. Dank der beruflichen Ausbildung gelingt der Übergang ins Berufsleben, die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland ist mit Abstand die niedrigste in Europa.¹ Weiterbildung ist heute mehr denn je der Schlüssel für Fortschritt, Wachstum und Innovationen, aber auch für individuelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Damit profitieren Wirtschaft als Gesamtheit und die Unternehmen ebenso wie die Gesellschaft von dem dualen System der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Nichts ist so beständig wie der Wandel!

Sich verändernde Arbeitswelten

Fortschreitende Globalisierung der Märkte, technische Innovationen, neue Informations- und Kommunikationstechnologien sowie die Digitalisierung von Geschäfts- und Produktionsprozessen beeinflussen die Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes der Zukunft. Dies hat Auswirkungen auf Berufsbilder, Arbeitsaufgaben und die damit verbundene Gestaltung von Aus- und Weiterbildung. Demografische Entwicklungen tragen ebenfalls ihren Teil dazu bei, dass sich Tätigkeitsprofile und Prozesse ändern. Anpassungsbedarfe entstehen zum einen in der lebensbegleitenden und gesundheitsorientierten Weiterbildung von älteren Mitarbeitern, zum anderen in der Gestaltung ganzheitlicher Bildungsangebote, um die Herausforderungen einer zunehmend dienstleistungsorientierten, alternden Gesellschaft zu bewältigen.

Engpass vor allem bei beruflich Qualifizierten

2010 drehte sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt von einem Überschuss der Fachkräfte hin zu einem Engpass (vgl. Abb. 1). Dieser nimmt seitdem kontinuierlich zu. Der aktuelle IHK-Fachkräftereport² zeigt: Für 2017 wird ein Engpass von 260.000 Fachkräften prognostiziert, Tendenz weiter steigend. Gesucht werden zu mehr als 85 % beruflich Qualifizierte, insbesondere Facharbeiter und kaufmännische Angestellte. Die nachfolgend geschilderte Entwicklung steht demnach konträr zu dem Bedarf am Arbeitsmarkt.

Ausbildungsbereitschaft hoch, Bewerber fehlen

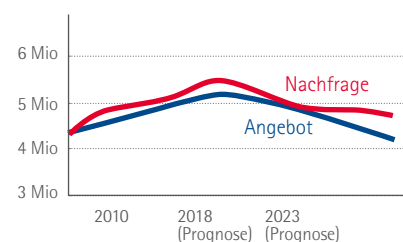
Die Lage auf dem bayerischen Ausbildungsmarkt hat sich grundlegend geändert: Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2017/18 waren 14.361³ Ausbildungsplätze unbesetzt. Die rückläufige Zahl der Absolventen allgemeinbildender Schulen und der nachhaltig starke Trend zum Studium schlagen hier zu Buche: In den letzten 20 Jahren hat sich die Zahl der Studienanfänger mehr als verdoppelt⁴ – von knapp 34.900 im Studienjahr 1995 auf mehr als 81.000 im Studienjahr 2017⁵. Folglich hat sich der Wettbewerb um das Nachwuchspotenzial verstärkt. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen wird es immer schwieriger, geeigneten Nachwuchs für ihre Fach- und Führungsaufgaben zu finden.

Stimme der Wirtschaft

Eine zukunftsorientierte Bildungspolitik muss dafür Sorge tragen, dass sowohl akademisch als auch beruflich qualifizierte Absolvent/innen ausreichend vorhanden und auf die Anforderungen der Wirtschaft in Bayern optimal vorbereitet sind.

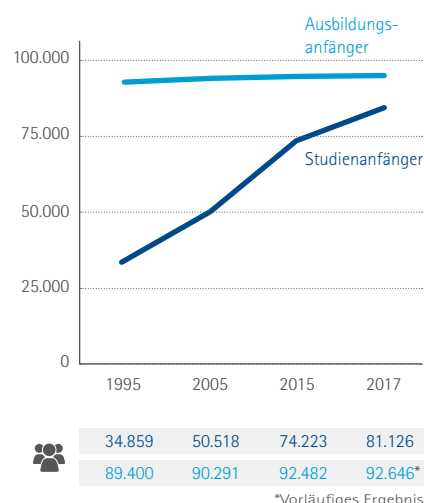
Stefan Martin, Leiter Berufsbildung, Airbus Defence and Space GmbH, Manching

Abb. 1: Angebot und Nachfrage an Fachkräften



Quelle: IHK Fachkräftemonitor Bayern

Abb. 2: Deutlicher Anstieg der Studienanfängerzahlen



Quelle: Arbeitsagentur und Landesamt

¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/>, (Stand April 2017)

² Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V.: IHK Fachkräfte-Report 2017

³ Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2017

⁴ Bayerisches Landesamt für Statistik – Studierende an den Hochschulen in Bayern, jährliche Veröffentlichung

⁵ Studienjahr: das Sommersemester des jeweiligen Jahres und das darauf folgende Wintersemester



Kampagnemotiv „Ausbildung macht Elternstolz“



IHK AusbildungsScouts: Zwei Auszubildende stellen ihre Berufe vor.

Tendenz zu höheren Schulabschlüssen, weniger Absolventen

Das bayerische Kultusministerium rechnet zum Ende des Schuljahres 2025/26 mit rund 125.000 Absolventen und Abgängern allgemeinbildender Schulen im Freistaat, rund 15.000 weniger als zum Ende des Schuljahres 2015/16. Von 2006 bis 2016 ist der Anteil der Schulabgänger mit allgemeiner Hochschulreife von 19 auf 28 % gestiegen; zugleich sank der Anteil der Haupt-/Mittelschüler von 32 auf 21 %. Der Anteil der Absolventen mit mittlerem Schulabschluss ist von 40 auf 47 % gestiegen.⁶

Den Wandel gestalten

Die Partner der Allianz für starke Berufsbildung in Bayern⁷ stehen vor der Herausforderung, die Attraktivität der beruflichen Bildung wieder verstärkt ins Bewusstsein zu rufen und den Stellenwert der dualen Aus- und Weiterbildung mit allen Chancen und Möglichkeiten, die sie bietet, zu verdeutlichen. Wie gelingt es, dass das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung seine Rolle als Erfolgsfaktor für die bayerische Wirtschaft weiterhin ausüben kann?

Im Sinne der optimalen und nachhaltigen Deckung des Bedarfs der Wirtschaft sollte das gemeinsame Ziel aller Beteiligten sein, für alle Jugendlichen als zukünftige Arbeitskräfte den beruflichen Weg zu finden, der eine optimale Passung zwischen wirtschaftlichem Bedarf und persönlichen Kompetenzen verspricht – unvoreingenommen und im Bewusstsein der tatsächlichen Perspektiven. Diese Botschaft – und nicht die alleinige Fokussierung auf einen möglichst hohen Akademikeranteil – sollte im Zentrum der (bildungs)politischen Diskussion stehen.

Die bayerische Wirtschaft ist darauf angewiesen, dass der Mitarbeiter der Zukunft die Fähigkeiten und Kompetenzen mitbringt und erhält, die für die Bewältigung der Entwicklungen in der Arbeitswelt benötigt werden. Dies sind aus heutiger Sicht Digitalisierung, Globalisierung und Internationalisierung, Flexibilisierung von Arbeitsprozessen und –methoden, Veränderungen in Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen. Neben den fachlichen Kompetenzen inkl. Sprachkenntnissen erfordert dies in erhöhtem Maße

- **Methodenkompetenz:** Problemlösungs- und Entscheidungsfindungskompetenzen, kritisches Denken, Medienkompetenz, Gestaltungskompetenz, selbstgesteuertes Lernen
- **Sozialkompetenz:** Kommunikations-, Kooperations- und Teamfähigkeit; interkulturelle Kompetenz; Fähigkeit zum zielorientierten Handeln in sozialen Interaktionssituationen
- **Selbstkompetenz:** Leistungsbereitschaft, Erkennen eigener Stärken und Schwächen, Selbstvertrauen und Selbstständigkeit

Die Grundlagen für die Ausprägung gerade der überfachlichen Schlüsselkompetenzen werden schon in frühester Kindheit angelegt. Gerade vor dem Hintergrund, dass viele Unternehmen über mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber in allen Kompetenzbereichen klagen, ist möglichst früh in der Bildungsbiographie anzusetzen, um die Basis zu schaffen, auf die mit der beruflichen Bildung aufgesetzt werden kann.⁸

⁶ Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Schüler- und Absolventenprognose 2017 für den Freistaat Bayern

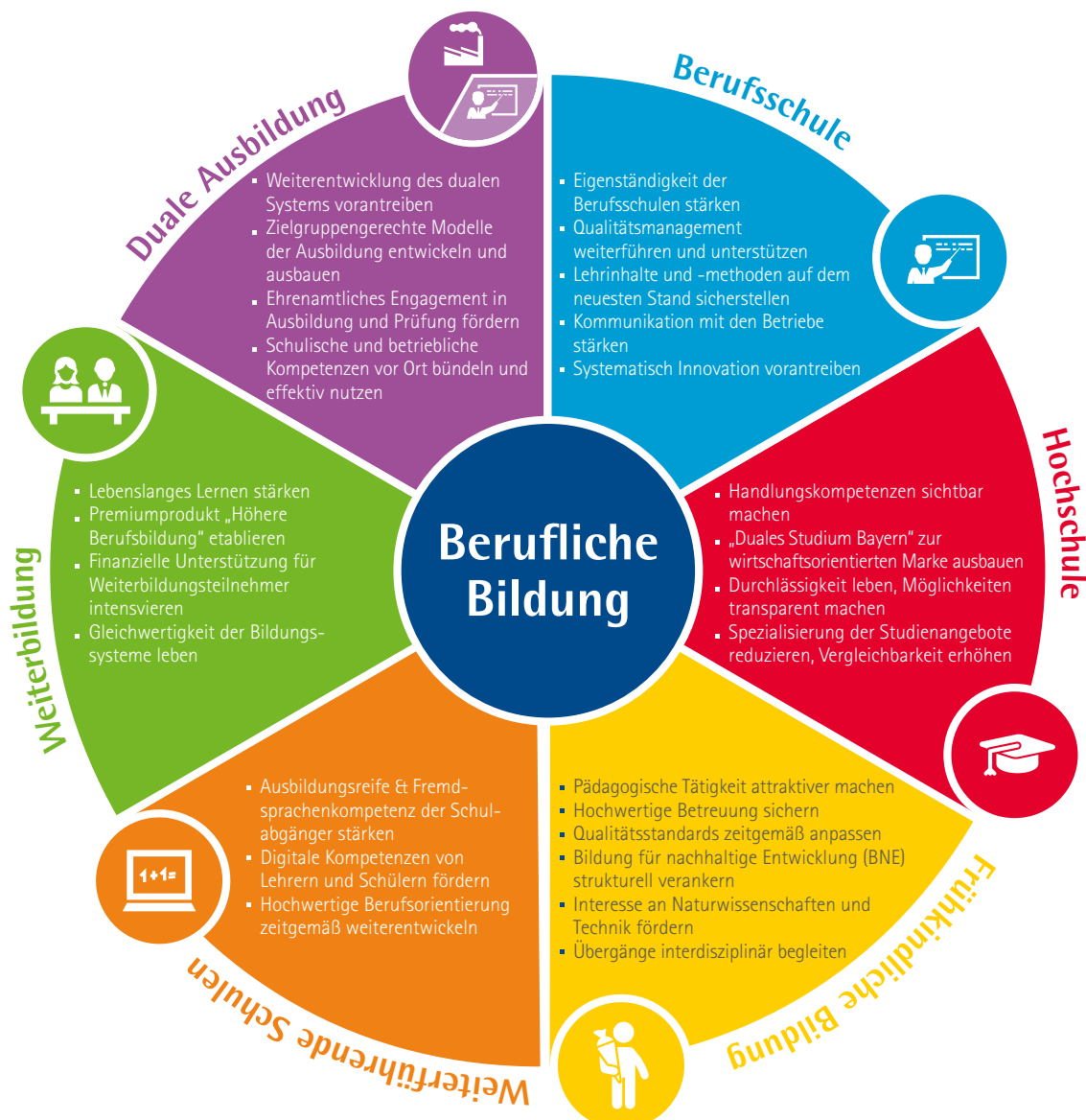
⁷ Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales; Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus; Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Energie und Technologie; Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V.; Bayerischer Handwerkstag; Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.; Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit

⁸ DIHK-Ausbildungsumfrage: <https://www.dihk.de/presse/meldungen/2017-07-18-ausbildungsumfrage>

Es kommt also zum Einen darauf an, die berufliche Bildung als erfolgversprechende, gleichwertige Alternative zur akademischen Bildung zu positionieren und die Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten dank beruflicher Aus- und Weiterbildung zu verdeutlichen. Einen ersten wichtigen Schritt gehen die bayerischen IHKS und die Politik mit dem gemeinsamen Projekt „IHK AusbildungsScouts“ und der Kampagne „Ausbildung macht Elternstolz“.

Andererseits gibt es im Zusammenspiel der unterschiedlichen Lernwelten und Institutionen diverse Anknüpfungspunkte für Änderungen und Anpassungen, um das System der dualen Aus- und Weiterbildung erfolgreich in die Zukunft zu führen. Alle Bildungsinstitutionen müssen dabei ineinandergreifen, um das Ziel, den Fachkräftebedarf mit qualifiziertem Nachwuchs nachhaltig zu decken, zu erreichen.

Nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die Themen, mit denen sich die bildungspolitischen Positionen der bayerischen IHKS näher beschäftigen:





Duale Ausbildung

Stimme der Wirtschaft ”

Das duale System ist ein Premiumprodukt, das wegen seines Erfolgs international Beachtung und Anerkennung findet. Es ist unsere Aufgabe, diesen Erfolg auch für die Zukunft zu sichern!

*Roland Biebl, Leiter Berufsausbildung,
ZF Friedrichshafen AG, Passau*

Auf einen Blick

Das System der dualen Ausbildung verbindet erfolgreich die Theorie am Lernort Berufsschule und die Praxis am Lernort Betrieb als gleichberechtigte Bestandteile. Diese Verzahnung stellt sicher, dass die Absolventen sowohl über fundierte Fachkenntnisse als auch über berufliche Erfahrung verfügen.

Die bayerischen IHKs als zuständige Stellen für die duale Ausbildung sehen es als Auftrag und Verpflichtung zugleich,

- die bayerische Wirtschaft im Bereich der beruflichen Bildung zu fördern, zu beraten und ihre Interessen zu vertreten.
- die unabhängige Feststellung und Zertifizierung beruflicher Handlungsfähigkeit zu gewährleisten.
- für Qualität in der Aus- und Weiterbildung zu sorgen.

So gelingt es, die Basis für die erfolgreiche Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu schaffen und darüber hinaus Zukunftschancen und Perspektiven für die bayerischen Jugendlichen zu entwickeln.

Nur, wenn das System der dualen Ausbildung für die kommenden Herausforderungen gerüstet ist, kann es die bayerische Wirtschaft auch in Zukunft mit den dringend erforderlichen Fachkräften versorgen. Für diesen Auftrag benötigen Wirtschaft und IHKs die Unterstützung aus der Politik:

- Weiterentwicklung des dualen Systems vorantreiben
- Zielgruppengerechte Modelle der Ausbildung entwickeln und ausbauen
- Ehrenamtliches Engagement in Ausbildung und Prüfung fördern
- Schulische und betriebliche Kompetenzen vor Ort bündeln und effektiv nutzen



Weiterentwicklung des dualen Systems vorantreiben

In der dualen Ausbildung wird der Grundstein dafür gelegt, dass die Fachkräfte über umfassende berufliche Handlungskompetenzen verfügen. Voraussetzung im Sinne einer Bildung für nachhaltige Entwicklung ist dazu nicht nur reines Faktenwissen, sondern auch die Vermittlung von Fähigkeiten und Werten, die vorausschauendes Denken, interdisziplinäres Wissen, selbstbestimmtes Handeln und Partizipation an Entscheidungsprozessen ermöglichen. Nur wer in der Lage ist, sich mit aktuellen und künftigen Herausforderungen verantwortlich auseinanderzusetzen, die langfristigen Auswirkungen seines Handelns auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft weltweit zu beurteilen und dieses daran auszurichten, bietet für die Unternehmen das Potenzial, um langfristig ihre Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu erhalten und zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Das duale System der beruflichen Ausbildung ist aufgefordert, den Rahmen zu bieten, der genau diese Fähigkeiten und Kompetenzen fördert und somit jungen Menschen neben dem beruflichen Fachwissen auch die überfachlichen Schlüsselkompetenzen vermittelt. Nur dann kann man von einer umfassenden, qualitativ hochwertigen Ausbildung sprechen.

Um die Zukunftsfähigkeit des Systems zu gewährleisten, ist es wichtig, dass die Bedürfnisse der Wirtschaft sich aktuell in den Ausbildungsregelungen finden. Eine Reform des Berufsordnungssystems bezieht sich dabei auf die zeitliche, inhaltliche und institutionelle Dimension:

1. Bei der Neuordnung von bestehenden Ausbildungsberufen ist dafür Sorge zu tragen, dass Innovationen aus der betrieblichen Praxis zeitnah in die Ausbildung einfließen. Dies gilt für Ausbildungsinhalte, aber auch Prüfungsmethoden, die auf die Anforderungen des Arbeitslebens zugeschnitten sein müssen. Die regelmäßige Neuordnung der Ausbildungsberufe sichert die Wettbewerbsfähigkeit der dualen Ausbildung in Deutschland.
2. Ziel der Neuordnungsverfahren muss ebenfalls sein, die Existenz bzw. Regelung eines Ausbildungsberufes auf dessen Notwendigkeit hin zu überprüfen. Dies gilt sowohl für die Modernisierung als auch für die Schaffung eines Berufsbildes. Sogenannte Nischenberufe oder die zu kleinteilige Ausdifferenzierung in diverse Fachrichtungen sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Dies erhöht die Übersichtlichkeit für ausbildende Unternehmen, entlastet die Berufsschulen und fördert die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten der Auszubildenden bzw. der Absolventen.
3. Die IHKs als Experten für den Bedarf der Wirtschaft in Industrie und Handel müssen neben Verbänden und Gewerkschaften eine sichtbare Rolle in Neuordnungsverfahren spielen. Dies gilt vor allem für prüfungsrelevante Aspekte. Als zuständige Stellen und damit für die Umsetzung der Prüfungen verantwortliche Organisationen müssen sie im Neuordnungsverfahren intensiver beteiligt werden, um die Belastung des Ehrenamtes nicht weiter zu erhöhen und die gesamtwirtschaftlichen Interessen besser zu positionieren.

Forderungen



- Strukturelle Verankerung von nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzentwicklungszielen in der Berufsbildung initialisieren
- Für Reform des Berufsordnungssystems einsetzen
- Verfahren zur Neuordnung von Ausbildungsberufen beschleunigen
- Turnus bei der Überprüfung von Ausbildungsordnungen verkürzen
- IHKs bei Neuordnungsprozessen stärker beteiligen
- Organisationsaufwand für Prüfungen reduzieren

Forderungen



- Teilqualifizierungen für ü25 bedarfsgerecht intensivieren
- Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse: zusätzliche Erstberatungsstellen vor allem für nicht reglementierte Berufe einrichten
- Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse auch in Zusammenhang mit Aufnahme einer Berufsausbildung durchführen
- Lebensunterhalt während Nachqualifizierungen oder Praktika sichern
- Validierung von informell erworbenen Kompetenzen auf Basis aktuell durchgeführter Pilotprojekte institutionalisieren
- Anerkennung von Teilleistungen aus Vorbildung vereinfachen
- Bessere Kombinierbarkeit von 2- und 3-jährigen Berufen anstreben

Zielgruppengerechte Modelle der Ausbildung entwickeln und ausbauen

Die IHKs bieten eine Vielfalt von flexiblen und attraktiven Bildungsmodellen. Unabhängig von der Art des Schulabschlusses greifen die diversen Modelle und Ausbildungsformen die Stärken und Fähigkeiten der Zielgruppen auch in der Ausbildungsorganisation auf.

Gemeinsame Basis all dieser Modelle ist die Beruflichkeit der Ausbildung: Es handelt sich nicht um betriebliche Qualifizierungen für den individuellen Bedarf eines Unternehmens, sondern um arbeitsmarktverwertbare, betriebsunabhängige berufliche Ausbildung. Diesem Grundsatz ist im Sinne der bayerischen Wirtschaft ebenso wie der Arbeitskräfte treu zu bleiben.

Dennoch ist es nötig, weitere Ausbildungs- und Qualifizierungsformen zu entwickeln bzw. die Rahmenbedingungen für bestehende anzupassen, um alle Bewerberpotenziale für die Wirtschaft zu erschließen. Dazu gehören auch Angebote für Zielgruppen, die nicht (mehr) typischerweise Adressaten der dualen Ausbildung sind: über 25jährige, Menschen mit Fluchthintergrund, Migranten mit ausländischem Schul- oder Berufsabschluss, Personen mit informell erworbenen Kompetenzen. Hier ist zusätzlich die Sicherung des Lebensunterhaltes während Qualifizierungs- und Praxisphasen zu bedenken, damit diese Zielgruppen tatsächlich die Qualifizierungsmöglichkeiten nutzen. Auch die zunehmende Zahl der Studienabbrecher macht die Entwicklung von neuen Konzepten nötig, um dieses Potenzial dauerhaft für die Wirtschaft zu erschließen.

Ein Modell zur Strukturierung der Ausbildungsberufe ist das Konzept „Dual mit Wahl“ der Industrie- und Handelskammern in Deutschland. Es beinhaltet die Vermittlung von gemeinsamen Kernkompetenzen einer Branche oder Berufsgruppe in einem ersten Abschnitt und von profilgebenden Kompetenzen bis zum Abschluss der Ausbildungszeit. Gerade in Zeiten der schnellen Veränderungen ist die Suche nach Gemeinsamkeiten in den Berufen zielführender als eine zunehmende Spezialisierung und Differenzierung. Neben der Reduzierung der Zahl der Ausbildungsberufe schafft dieses System die Voraussetzung, um dringend benötigte, berufsübergreifende Fähigkeiten wie Medienkompetenzen, digitale Kompetenzen, etc. flexibel und bedarfsorientiert in den Ausbildungsordnungen verankern zu können.

Forderungen



- Einbindung des Ehrenamtes als Erfolgsfaktor der IHK-Prüfungen unterstützen
- Gemeinsame Kampagne zur Prüfergewinnung durchführen
- Lohnfortzahlung bzw. angemessene Entschädigung verankern
- Digitale Akte für Auszubildende einführen
- Organisationsaufwand für Prüfungen reduzieren

Ehrenamtliches Engagement in Ausbildung und Prüfung fördern

Derzeit engagieren sich rund 37.000 Prüfer ehrenamtlich in Aus- und Weiterbildungsprüfungen der bayerischen IHKs. Durch die Einbindung dieser fachlichen Experten wird die Brücke zur beruflichen Praxis geschlagen und die Qualität der öffentlich-rechtlichen Prüfungen sichergestellt.

In Zeiten des Wandels und der zunehmenden Veränderungen bietet die bundeseinheitliche Prüfung in allen IHK-Ausbildungsberufen ein hohes Maß an Sicherheit und Zuverlässigkeit. Die Prüfungen stellen unabhängig vom Ausbildungsbetrieb die beruf-

liche Handlungsfähigkeit des Absolventen fest. Durch gesetzliche Anforderungen und neue Prüfungsmodelle kommen zusätzliche Herausforderungen auf das Prüfungswesen zu. Prüfungen werden in der Umsetzung immer zeit- und kostenintensiver.

Zu den komplexeren Rahmenbedingungen kommt ein Rückgang der Zahl der engagierten Prüfer. Viele Beschäftigte wissen beispielsweise nicht, dass sie sich als Prüfer engagieren können. Des Weiteren ist die Freistellung für Prüfertätigkeit vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen zunehmend schwierig. Hier herrscht weiterhin Informationsbedarf sowohl auf Seite der Unternehmen als auch der Mitarbeiter.

Bei der Modernisierung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsabschlüssen ist darauf zu achten, dass Prüfungen praktikabel und für das Ehrenamt leistbar bleiben. Dies bezieht sich sowohl auf das Prüfungssystem als auch die gewählten Prüfungsmethoden. Um dauerhaft die Verfügbarkeit von Prüfern in ausreichender Zahl sicherzustellen, bedarf es einer Anpassung der formalen Prüfungsanforderungen. Anzusetzen ist hier beim Dokumentationsverfahren ebenso wie bei den Vorgaben zu Besetzung und Tätigkeit der Prüfungsausschüsse. Die bayerischen IHKs befürworten daher eine Novellierung der entsprechenden §§ 39ff BBiG. Durch den Einsatz digitaler Prüfungsmethoden oder die separate Betrachtung der beiden Teile einer gestreckten Abschlussprüfung ist eine qualitativ hochwertige Prüfung mit reduziertem Organisationsaufwand möglich.

Schulische und betriebliche Kompetenzen vor Ort bündeln und effektiv nutzen

Betrieb und Berufsschule vermitteln Kompetenzen und Fähigkeiten, die zusammen genommen eine ausgebildete Fachkraft ausmachen. Gerade in Zeiten rückläufiger Auszubildendenzahlen ist es notwendig, die vorhandenen Kompetenzen vor Ort zu bündeln und damit deren Aufrechterhaltung sicherzustellen. Dies gilt sowohl für technische Ausstattung (Maschinen, Produktionsanlagen, Softwaresysteme) als auch für theoretisches Know how beim ausbildenden Personal.

Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive ist positiv hervorzuheben, dass das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus und die bayerischen Industrie- und Handelskammern im Rahmen des "Paktes für Berufliche Bildung" mit dem Projekt Lernortkooperation 4.0 genau diese Frage aufgreifen. Die Kompetenzzentren der beruflichen Schulen, die IHK Ausbilderakademie Bayern und die bayerischen IHK Ausbildungsbetriebe ergänzen und unterstützen sich gegenseitig bei dem für den Berufsstrukturwandel erforderlichen Kompetenzaufbau.

Partnerschaftlicher, qualitätsorientierter Austausch zwischen Lehrkräften an Berufsschulen und Ausbildern in Unternehmen unterstützt die Verzahnung von Theorie und Praxis und hilft, die Herausforderung "Berufliche Bildung 4.0" flexibel, ziel- und bedarfsorientiert zu gestalten.

Forderungen



- *Austausch von Ausbildungs- und Lehrpersonal fördern*
- *Ausstattung von Unternehmen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen fördern*
- *Engagement und Förderung aus dem Pakt für Berufsbildung verstetigen*



Berufsschule

Stimme der Wirtschaft „

Nur durch eine intensive, offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Wirtschaft kann das duale Ausbildungssystem sein volles Potenzial entfalten.

*Jürgen Löffler,
Personalreferent/Ausbildungsleiter, Loewe
Technologies GmbH, Kronach*

Auf einen Blick

Eine reflektierte, demokratische und nachhaltige Grundhaltung bei zukünftigen Fachkräften ist Voraussetzung dafür, dass die bayerische Wirtschaft auch in Zukunft in den zur Verfügung stehenden Arbeitskräften die Basis für erfolgreiches unternehmerisches Handeln findet. Die Berufsschulen bereiten die Auszubildenden daher nicht nur fachlich-theoretisch auf die Anforderungen im Berufsleben, sondern auch im Rahmen eines allgemeinbildenden Auftrags auf das Leben als mündiger Mensch im Erwerbsleben vor.

Nur durch innovative, flexible und engagierte Berufsschulen und Lehrer kann eine auf die Zukunft ausgerichtete duale Ausbildung Früchte tragen. Die Politik ist daher aufgefordert, sich verstärkt um folgende Aspekte zu bemühen:

- Eigenständigkeit der Berufsschulen stärken
- Qualitätsmanagement weiterführen und unterstützen
- Lehrinhalte und -methoden auf neuestem Stand sicherstellen
- Kommunikation mit den Betrieben stärken
- Systematisch Innovation vorantreiben



Eigenständigkeit der Berufsschulen stärken

Die Anforderungen der Unternehmen an die Leistungen der Berufsschulen steigen zunehmend. Berufsschulen brauchen daher finanzielle und inhaltliche Spielräume, um flexibel und passgenau auf den Bedarf der Unternehmen vor Ort und der Gesamtwirtschaft reagieren zu können.

Die rasanten Veränderungen in der Wirtschaft erfordern eine moderne und schnelle Reaktion der Berufsschulen. Doch selbst der innovativste Arbeitsplatz kann nicht effektiv und effizient ausgefüllt werden, wenn nicht die richtige Person an der richtigen Stelle sitzt. Erfolgreiche Berufsschulen brauchen daher wie Unternehmen die Freiheit, für sie geeignetes Fachpersonal eigenständig auszuwählen. Dank Direktbewerbungsverfahren sind hier bereits Möglichkeiten geschaffen, die es zu nutzen und auszubauen gilt. Nur so können Entwicklungskonzepte von Schulen auch effektiv und nachhaltig realisiert werden.

Die von der bayerischen Wirtschaft erwartete Flexibilität im Lehrbetrieb erfordert ein hohes Maß an Motivation und Einsatzwillen jedes einzelnen Lehrers. Um den Antrieb für besonderes Engagement von Lehrern in Projekten oder im alltäglichen Unterricht hochzuhalten, bedarf es auch wirksamer finanzieller Anreize. Geld ist zwar kein Motivationsgarant – eine außergewöhnliche Zuwendung jedoch ist ein klares Zeichen dafür, dass die eigene Einsatzbereitschaft anerkannt und auch aktiv unterstützt wird.

Um eine optimale Versorgung der Unternehmen mit Fachkräften auch regional zu gewährleisten, sind die Berufsschulen zum Teil darauf angewiesen, dass sich auch Quereinsteiger aus der Wirtschaft für das Lehramt interessieren. Außerdem profitieren die Auszubildenden und damit die Unternehmen von dem wirtschaftsnahen Hintergrund, den diese in die theoretische Ausbildung einbringen. Der Zugang von Quereinsteigern in den Lehrbetrieb an Berufsschulen sollte daher weiter vorangetrieben und strukturell erleichtert werden.

Qualitätsmanagement weiterführen und unterstützen

Die Entwicklung von Auszubildenden zu voll einsatzfähigen Fachkräften für die Unternehmen kann auf Seiten der Berufsschulen nur über ein funktionierendes Qualitätsmanagement sichergestellt werden. Initiativen, wie die Einführung des QMBS (2009) und die bayerische Universitätsinitiative sind hierbei Schritte in die richtige Richtung. Diese Aktivitäten gilt es zu verstetigen, nachhaltig und outcome-orientiert auszugestalten und weiterzuentwickeln. Ein Einbezug von Wirtschaftsvertretern in die Weiterentwicklung der Systeme und bei der Analyse der Wirkung wäre dabei aus Unternehmensperspektive zu begrüßen. Entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen für die sinnvolle Umsetzung der begonnenen Maßnahmen müssen den Berufsschulen zur Verfügung stehen.

Die Wirtschaft ist darauf angewiesen, dass alle vorhandenen Potenziale ideal genutzt werden. Aktuelle Entwicklungen wie Migration, Wunsch nach Höherqualifizierung, Verstärkung der Durchlässigkeit zwischen Bildungssystemen und Forderung nach besserer Inklusion stellen Schulen und Lehrer hier jedoch vor zusätzliche Herausforderungen. Wie die Schulen diese Herausforderungen bewältigen können,

Forderungen



- *Finanzielle, inhaltliche und strukturelle Spielräume für Berufsschulen erhöhen*
- *Berufsschulen mehr Freiheit bei der Lehrerauswahl ermöglichen*
- *Leistungsorientierte finanzielle Anreize für besonders engagierte Lehrer ermöglichen*
- *Zugang von Quereinsteigern in den Lehrkörper erleichtern*

Forderungen



- *Qualitätsmanagement an Berufsschulen nachhaltig weiterführen und ausbauen*
- *Wirtschaftsvertreter bei der Wirkungsanalyse und Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements einbeziehen*
- *Personelle und finanzielle Unterstützung für die gewissenhafte Umsetzung des QM an Schulen ausbauen*
- *Aktionsfond für die Unterstützung bei besonderen Schulanforderungen vorhalten*

Forderungen



- *Inhalte v.a. in den Themenbereichen Digitalisierung, Entre-/Intrapreneurship und Nachhaltigkeit ausbauen*
- *Regelmäßige Anpassung von Unterrichtskonzepten einfordern*
- *Kompetenzaufbau für digitale und kooperative Lernkonzepte, auch außerhalb der Unterrichtszeit, einfordern*
- *Hospitationen in Betrieben ermöglichen*
- *Finanziellen Rahmen für Weiterbildung erweitern*

Lehrinhalte und –methoden auf dem neuesten Stand sicherstellen

Die Aktualität von Lehrinhalten und –methoden ist Basis einer erfolgreichen Ausbildung, sowohl im Ausbildungsbetrieb als auch in der Berufsschule. Die Arbeitswelt ändert sich rasant. Um die Fachkräfte von morgen am aktuellen Stand der Arbeitswelt orientiert auszubilden, ist eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung im Unterrichtsalltag notwendig. In vielen Fällen genügen hier neue Impulse der Vermittlung, neue Beispiele und Projekte, Lehrplanänderungen sind nicht immer erforderlich.

Großer Handlungsbedarf besteht akut in den Herausforderungen, die die zunehmende Digitalisierung mit sich bringt. Der Themenkomplex bezieht sich dabei nicht nur auf die Automatisierung in der Produktion oder Entwicklungen in der IT – sondern zum Beispiel auch auf Handel, Hotellerie und kaufmännische Prozesse. Unterrichtskonzepte müssen dieser Entwicklung pädagogisch, methodisch und didaktisch Rechnung tragen. Um die Potenziale der Digitalisierung im Unterricht voll ausschöpfen zu können, benötigen Lehrer entsprechende Fortbildungsinitiativen. Nur so können Berufsschulen zu lernenden Organisationen werden und sind für die Zukunft entsprechend gerüstet.

Unternehmen brauchen Fachkräfte, die das erlernte Wissen auch direkt in die Praxis umsetzen können. Die positiven Wirkungen der Nutzung neuer Medien und die konsequente Umsetzung von handlungsorientierten Ansätzen in dieser Hinsicht sind in den Erziehungswissenschaften inzwischen umfangreich erforscht und bestätigt worden. Die Möglichkeiten, die sich hier auch für eine Gestaltung des Unterrichts außerhalb des Klassenraums bieten, sind enorm, erfordern aber verstärkte Investitionen in den systematischen und kontinuierlichen Kompetenzaufbau der Lehrkräfte.

Forderungen



- *Kommunikationsangebote für Ausbilder einrichten*
- *Systematische Information über schulische Leistungen an den Ausbildungsbetrieb bereitstellen*
- *Jahresgespräche zur Potenzialentfaltung der Azubis durchführen*
- *Niederschwellige technische Kommunikationsangebote für Lernortkooperation schaffen*

Kommunikation mit den Betrieben stärken

Nicht nur in Bezug auf die Schulentwicklung, auch in Hinblick auf die Entwicklung der Auszubildenden als zukünftige Fachkräfte ist eine intensive Kommunikation zwischen Berufsschulen und Ausbildern sinnvoll. Obgleich dies bereits an vielen Berufsschulen selbstverständlich ist, darf es nicht von dem Engagement der einzelnen Schule oder der Lehrer abhängig sein, ob ein intensiver Austausch mit den Betrieben stattfindet. Es muss zu einem dauerhaften Qualitätsmerkmal an Berufsschulen werden.

Ausbildersprechstunden, standardisierte Informationsflüsse über Lernfortschritte und Entwicklungsfelder bis hin zu gemeinsamen Entwicklungsgesprächen zwischen Ausbilder, Lehrkraft und Azubi sind nur einige mögliche Elemente, welche hier zur Geltung kommen können. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Auszubil-

denden optimal auf die bevorstehenden Prüfungen und das daran anschließende Berufsleben in den Unternehmen vorbereitet sind.

Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Berufsschulen bei der Ausbildung junger Menschen für die Wirtschaft benötigt jedoch auch Bürokratieabbau und Kommunikations-Plattformen, über welche dieser produktive Austausch gefördert werden kann. Berufsschullehrer brauchen für die Anpassung ihres Unterrichts an die Anforderungen der Wirtschaft den Kontakt in die Unternehmen. Niederschwellige Kommunikationsplattformen zwischen Wirtschaft und Schule können diesen Kontakt maßgeblich unterstützen.

Systematisch Innovation vorantreiben

In einer sich immer schneller wandelnden Welt ist ein auf mehrere Jahre ausgerichteter Innovationsplan notwendig, um die Schulen schlagkräftig und wirtschaftsorientiert weiterzuentwickeln. Vor allem die Digitalisierung der Berufsschulen selbst muss neben der bereits angesprochenen Modernisierung von Lerninhalten und -methoden umgesetzt werden. Dafür notwendige Hard- und Software sollte nicht nur in ausgewählten Premium-Schulen, sondern flächendeckend verfügbar sein. Die in Bayern bereits getroffenen Initiativen wie z.B. der "Pakt für Berufliche Bildung" sind ein erster Anfang, müssen jedoch schnellstmöglich und deutlich ausgebaut und verstetigt werden. Ein übergreifendes Rechenzentrum mit entsprechenden Dienstleistungsangeboten für Berufsschulen könnte hierfür einen sinnvollen Weg darstellen. Dadurch könnte auch ein einheitliches Sicherheitskonzept und einheitliche Qualitätsstandards in Hinblick auf die technische Ausstattung der Berufsschulen sichergestellt werden.

Innovation braucht aber auch Freiheit. Je nach Schwerpunkt und regionalen/beruflichen Anforderungen an der Schule sind die kürzlich gestarteten Fördermöglichkeiten langfristig weiterzuführen. Auch eine stärkere Beteiligung der Wirtschaft, z.B. über die Finanzierung von Projekten und Bildungs-offensiven, sollte offen in die Diskussion mit einbezogen werden.

In regelmäßigen Innovations-Konferenzen sollte der persönliche und zukunftsorientierte Austausch zwischen Wirtschaft und Berufsschulen vorangetrieben werden.

Forderungen



- *Kommunikationsangebote für Ausbilder einrichten*
- *Systematische Information über schulische Leistungen an den Ausbildungsbetrieb bereitstellen*
- *Jahresgespräche zur Potenzialentfaltung der Azubis durchführen*
- *Niederschwellige technische Kommunikationsangebote für Lernortkooperation schaffen*



Weiterbildung

Stimme der Wirtschaft ”

Zielgerichtete, qualitativ hochwertige Weiterbildung bringt einen Gewinn für alle Beteiligten: Nur so bleiben die Unternehmen in Bayern und deren Mitarbeiter langfristig wettbewerbsfähig.

*Richard Gleißner,
Ausbildungsleiter, TGW Software Services GmbH,
Teunz*

Auf einen Blick

Berufliche Weiterbildung ist die Investition in einen starken, erfolgreichen Wirtschaftsstandort. Sie sichert Fachkräfte für die Unternehmen, indem sie den Qualifikationsbedarf deckt und die Mitarbeiter bindet. Nebenbei sorgt sie für gesellschaftlichen und individuellen Wohlstand und eröffnet persönliche Berufs- und Lebensperspektiven.

Die großen gesellschaftlichen Schlagworte Demografie, Globalisierung, Flexibilisierung, Digitalisierung, Akademisierung sowie die Zuwanderung von geflüchteten Menschen stellen den Arbeitsmarkt und die Unternehmen vor große Herausforderungen. Die Konsequenzen für die berufliche Bildung und insbesondere für die Weiterbildung im Erwerbssystem sind noch nicht final abzusehen, aber bereits heute spürbar.

Von der Politik müssen folgende Themen vorangetrieben werden:

- Lebenslanges Lernen stärken
- Premiumprodukt „Höhere Berufsbildung“ etablieren
- Finanzielle Unterstützung für Weiterbildungsteilnehmer intensivieren
- Gleichwertigkeit der Bildungssysteme leben



Lebenslanges Lernen stärken

Aufgrund immer schnellerer technischer und inhaltlicher Entwicklungen gewinnt das lebenslange Lernen von Mitarbeitern für die Wirtschaft mehr und mehr an Bedeutung. Eine umfassende Bildungs- und Beschäftigungspolitik ermöglicht Menschen – unabhängig von ihrer aktuellen Lebenssituation, den Bildungsabschlüssen und ihrem Alter – immer wieder den Zugang zu (formalen) Bildungswegen.

Die Verantwortung für ein stärkeres Weiterbildungsengagement ist sowohl bei den Betrieben als auch bei den einzelnen Personen zu sehen, da beide Seiten einen Nutzen aus lebensbegleitendem Lernen ziehen (können). Gerade die aktuellen Prognosen bzgl. Fachkräftepotenzial sowie die sich abzeichnenden Veränderungen und neuen Anforderungen des Arbeitslebens machen eine weitere Erhöhung des Weiterbildungsengagements nötig, sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch der Mitarbeiter.⁹ Nur so stehen den Unternehmen Mitarbeiter zur Verfügung, die als Fachkräfte ihre berufliche Handlungsfähigkeit erhalten und ausbauen. Hinzu kommt, dass durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeiten die Auffrischung von Qualifikationen und das Weiterlernen bzw. sogar das Neulernen notwendiger werden, um die Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben, die die Wirtschaft braucht.

Voraussetzung dafür ist eine gezielte, programmatische Förderung von Themen und Zielgruppen. Für die Unternehmen und deren Mitarbeiter relevant sind beispielsweise die Themen Digitalisierung, Gesundheitsförderung (vor allem im Hinblick auf sich verlängernde Lebensarbeitszeiten) und Nachhaltigkeit. Ausbilden kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu, da sie ihr Wissen an die Auszubildenden weitergeben. Sie empfehlen sich daher als vorrangige Zielgruppe für ein solches Förderprogramm. Parallel dazu sollten Menschen in wenig zukunftssträchtigen Berufsbereichen, ältere Mitarbeiter oder Frauen in technischen Berufen in den Fokus genommen werden.

Premiumprodukt „Höhere Berufsbildung“ etablieren

Die Höhere Berufsbildung (auch „Aufstiegsfortbildung“) ist für die Unternehmen das Mittel der Wahl, um ihre Mitarbeiter zielgerichtet für bestimmte Fach- und Führungsaufgaben weiter zu qualifizieren. Mehr als 70 Abschlüsse der Höheren Berufsbildung ermöglichen die Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben in vier Tätigkeitsfeldern: kaufmännisch, industriell-technisch, IT/Medien sowie berufs-pädagogisch. Drei Qualifikationsebenen gewährleisten vielfältige Perspektiven für angehende Fach- und Führungskräfte. Im Deutschen Qualifikationsrahmen DQR sind die Abschlüsse den anspruchsvollen Niveaus 5 bis 7 (siehe Seite 20) zugeordnet.

Forderungen



- *Studieninhalte kompetenzorientiert – aufgeschlüsselt nach akademischen und praktischen Kompetenzen – darstellen*
- *Offiziellen Nachweis von erworbenen Kompetenzen bei Exmatrikulation ausstellen*

Forderungen



- *Imagekampagne für Weiterbildung durchführen*
- *Förderprogramm für betriebliche Ausbilder konzipieren und umsetzen*
- *Dotierten Bildungspreis Bayern für Unternehmen einführen*
- *Gemeinsame Weiterbildungsangebote für Ausbilder und Berufsschullehrer entwickeln*
- *Informelle Kompetenzen sichtbar machen*

Forderungen

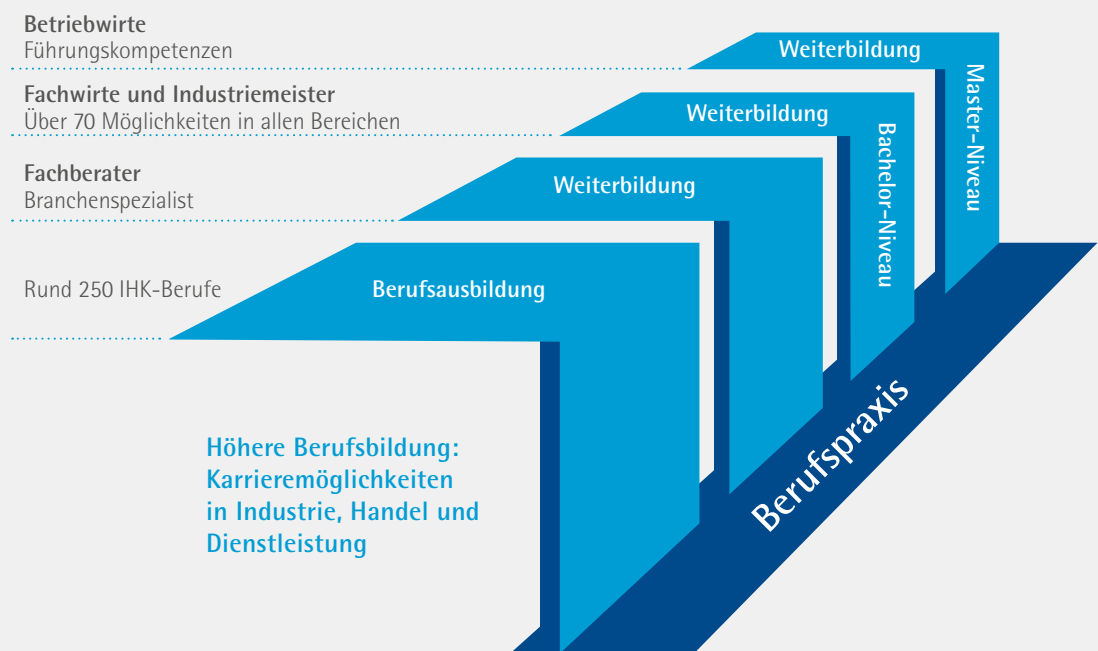


- *Aufstiegs-BAföG für alle Weiterbildungsabschlüsse ab DQR 5 ermöglichen*
- *Gezielte Beratungsangebote schaffen*

⁹ Die Zahl der in der Weiterbildung aktiven Unternehmen nimmt in den letzten Jahren zu, allerdings mit großen Unterschieden bzgl. Betriebsgröße und Wirtschaftszweig. Die Weiterbildungsquote (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten) stieg kontinuierlich an (vgl. Ergänzende Informationen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016: IAB-Expertise Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland).

Ob die Weiterentwicklung zum Fachexperten der jeweiligen Branche oder die Qualifizierung für die Übernahme selbstständiger und strategischer Managementaufgaben – mit einem Abschluss der Höheren Berufsbildung gelingt das auch ohne Studium. Die Unternehmen binden ihre Mitarbeiter langfristig, diese können ihr neu erworbenes Wissen direkt im Arbeitsalltag anwenden, was wiederum dem Unternehmen zugutekommt.

Abb. 3: Bildungsmodell der bayerischen IHKs



Generell ist die Bekanntheit dieser Möglichkeiten und ihrer Gleichwertigkeit mit anderen Bildungsabschlüssen zu steigern. Dazu gehört die Verankerung der beruflichen Bildung als gleichberechtigte Säule in politische Programme ebenso wie in Empfehlungen von themenrelevanten Organisationen.¹⁰ Gezielte Information und Beratung über die Inhalte und Chancen der Höheren Berufsbildung sind auszubauen.

Finanzielle Unterstützung für Weiterbildungsteilnehmer intensivieren

Die Wirtschaft kann nicht allein für alle Weiterbildungsnotwendigkeiten finanziell aufkommen. Diverse Weiterbildungsanlässe an den verschiedenen biografischen Übergängen des Erwerbslebens müssen daher auch von den (potenziellen) Mitarbeitern selbst realisiert werden können. Dafür braucht die bayerische Wirtschaft ebenso wie die Fachkräfte ein strukturiertes, qualitativ hochwertiges Weiterbildungssystem, in welchem Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen gelingen kann.

¹⁰ vgl. überarbeitete Empfehlung der UNESCO in BWP 5/2016 (BIBB, 2016).

Im Kontext einer investiven, vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik ist die Förderung beruflicher Weiterbildung ein zentrales und unverzichtbares Instrument: Die hohe Nachfrage der Unternehmen vor allem im Bereich der beruflich Qualifizierten, die demografischen Entwicklungen und die Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt implizieren die Förderung individueller Weiterbildungsbemühungen.

Hochwertige Weiterbildung kostet. Für viele Interessenten sind diese Kosten beispielsweise auf dem Weg zu Abschlüssen der Höheren Berufsbildung (Lehrgangs- und Prüfungsgebühren) ein Hinderungsgrund, ein solches Angebot wahrzunehmen. Gerade kleine Unternehmen sind ebenfalls oft nicht in der Lage, die Kosten für ihre Mitarbeiter zu übernehmen, was mit deutlichen Nachteilen für diese verbunden ist. Dies erfordert direkte Unterstützung der Unternehmen bzw. der Weiterbildungsteilnehmer, nicht eine Förderung der Institutionen, die die Lehrgänge anbieten. Durch die Förderung von Erfolg (z.B. Rabattierung von Bildungskrediten) werden zusätzliche Anreize geschaffen, um die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen.

Um allen Weiterbildungsinteressierten den Zugang zu ermöglichen, bedarf es der richtigen Impulse: Am Bedarf der Unternehmen orientierte Weiterbildung erfolgt nicht aufgrund eines gesetzlichen Freistellungsanspruchs. Vielmehr sichern finanzielle Förderung für Unternehmen und Arbeitnehmer, dass die benötigten Weiterbildungsmaßnahmen absolviert werden. Aufstiegs-BAföG und der erfreulicherweise erhöhte Meisterbonus als rein mitarbeiterbezogene Fördermöglichkeiten reichen hier nicht aus.

Gleichwertigkeit der Bildungssysteme leben

Eine bessere Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem gerechteren Bildungssystem und Voraussetzung, um lebenslanges Lernen umzusetzen und den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt Rechnung zu tragen. Dazu gehören auch der Abbau von bürokratischen Hürden und der verbesserte Austausch zwischen Lehrpersonal an Hochschulen sowie in Unternehmen und Berufsschulen.

Nach Zuordnung der formalen IHK-Weiterbildungsabschlüsse auf den entsprechenden DQR-Niveaus müssen diese nun tatsächlich gleichwertig anerkannt und auf dem Markt eingesetzt werden. Hier ist neben der bayerischen Wirtschaft auch die Politik gefragt.

Für eine Erhöhung der Durchlässigkeit in beide Richtungen ist es wichtig, die Zugangsvoraussetzungen und die Verfahren zur Überprüfung von deren Vorliegen einfach und klar zu halten. Somit muss beispielsweise ein Abschluss auf DQR-Stufe 6 als Zulassungsvoraussetzung für ein Masterstudium ausreichen, unerheblich über welchen Bildungsweg dieser Abschluss erworben wurde.

Sobald auch alle nicht formalen Weiterbildungsabschlüsse einem DQR-Level zugeordnet sind, kann eine zusätzliche Einzelfallprüfung über die Anrechnung von Teilleistungen auf dieser Basis entscheiden.

Forderungen



- *Bestehende Fördermöglichkeiten transparent machen*
- *Erfolgsabhängige Rabattierung von Bildungskrediten für Prüfungsbeste einführen*
- *Beratungsangebot zu Fördermöglichkeiten übersichtlicher strukturieren*
- *Staatliche Förderung für Bildungssparen einführen*
- *Steuerliche Entlastung für Weiterbildungsteilnehmer ausweiten*

Forderungen



- *Bürokratiehürden beim Systemwechsel abbauen*
- *Gleichwertige Qualifikationen auf DQR 6-Niveau als Zulassungsvoraussetzungen in Studienordnungen aufnehmen*
- *Zusammenarbeit und Austausch von Lehrpersonal der Hochschulen sowie Ausbildern und Berufsschullehrern anregen*



Hochschule

Stimme der Wirtschaft „

Die Hochschulen sind ein wichtiges Element der Fachkräfteentwicklung für die bayerische Wirtschaft. Sie müssen in der Lehre weiterhin daran arbeiten, sich der Unternehmenswelt sowie dem beruflichen Bildungssystem weiter zu öffnen. Nur wenn beide Systeme Hand in Hand arbeiten, gelingt die Deckung des zukünftigen Bedarfes.

*Karin Lochner,
Leiterin Personalmanagement, Preh GmbH,
Bad Neustadt a.d. Saale*

Auf einen Blick

Eine starke Wirtschaft braucht qualifizierte Fachkräfte in allen Bereichen und auf allen Qualifikationsstufen. Hochschulische Lehre konzentriert sich schon lange nicht mehr nur auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Studierenden wollen nur zu einem sehr geringen Teil (laut FAZ¹¹ zu ca. 20 %) in den Wissenschaftsbetrieb. Deshalb ist auch hochschulische Bildung zu einem großen Teil „berufliche Bildung“. Es ist naheliegend, dass dementsprechend die Anforderungen der Wirtschaft eine größere Rolle bei der Ausgestaltung der akademischen Bildung spielen sollten. Von der Politik müssen folgende Themen vorangetrieben werden:

- Handlungskompetenzen sichtbar machen
- „Duales Studium Bayern“ zur wirtschaftsorientierten Marke ausbauen
- Durchlässigkeit leben, Möglichkeiten transparent machen
- Spezialisierung der Studienangebote reduzieren, Vergleichbarkeit erhöhen



Handlungskompetenzen sichtbar machen

Die zunehmende Neuentwicklung von akademischen Titeln und Studienfächern erschwert es Unternehmen, passende qualifizierte Fachkräfte für ihre Anforderungen zu identifizieren. Studienordnungen werden nicht bundeseinheitlich pro Fach, sondern von jeder Hochschule individuell entwickelt. Dies macht eine Vergleichbarkeit für Personalverantwortliche nahezu unmöglich.

Zielführend wäre es, wenn Absolventen sichtbar machen können, welche – akademischen und praktischen – Handlungskompetenzen sie im Laufe ihres Studiums erworben haben, um sich auf dem Fachkräftemarkt entsprechend positionieren zu können. Wie im Bologna-Prozess gefordert, ist konsequent darauf zu achten, dass die Lernergebnisse aus Seminaren jeweils Outcome- und nicht nur Output-orientiert dargestellt werden. Eine reine Auflistung von Inhalten und Workloads ist hier nicht ausreichend. Die Einordnung der Studienabschlüsse wird ebenfalls erleichtert, indem die zugehörige DQR-Stufe auf den Abschlusszeugnissen sichtbar gemacht wird. Mit der Exmatrikulation sollten daher Studierende einen offiziellen Nachweis erhalten, aus welchem die akademischen und praktischen Kompetenzprofile aus erfolgreich belegten Kursen hervorgehen. Dies vereinfacht auch die Beurteilung von Teilkompetenzen, vor allem bei Studienabbrüchen.

„Duales Studium Bayern“ zur wirtschaftsorientierten Marke ausbauen

Das duale Studium verbindet die Vorteile des beruflichen Bildungssystems mit denen des akademischen. Die erfolgreichen Absolventen dualer Studiengänge sind auf Seiten der bayerischen Unternehmen stark nachgefragte Fachkräfte. Sie verfügen sowohl über die pragmatischen als auch konzeptionellen Kompetenzen, welche die innovative Wirtschaft in Bayern weiter vorantreiben können.

Während deutschlandweit die sogenannten „Studiengänge mit vertiefter Praxis“ inflationär aufgebaut werden, hat sich in Bayern das „Verbundstudium“ als Qualitätskonzept weiter etabliert.¹² Dieser Marktvorteil, der auf Qualität statt auf Quantität setzt, muss weiter ausgebaut werden. Die sprachliche Nähe zum Qualitätsprodukt „Duale Ausbildung“ gibt zudem ein Leistungsversprechen ab, welches auch in einem „Dualen Studium“ gehalten werden muss. Zielführend ist es, mit dem Begriff „Duales Studium“ nur das sog. „Verbundstudium“ zu verknüpfen und dieses zur Marke „Duales Studium Bayern“ auszubauen.

Hohe Praxiseinheiten in Studienangeboten mit vertiefter Praxis werden von Seiten der Wirtschaft begrüßt. Die bestehende Kritik der Unternehmen bzgl. Dauer, geringer Mitsprachemöglichkeit und geringer Abstimmung von Theorie und Praxis ist aufzuarbeiten.

Forderungen



- *Studieninhalte kompetenzorientiert – aufgeschlüsselt nach akademischen und praktischen Kompetenzen – darstellen*
- *Offiziellen Nachweis von erworbenen Kompetenzen bei Exmatrikulation ausstellen*

Forderungen



- *Verbundstudium zur Marke „Duales Studium Bayern“ ausbauen*
- *In Studiengängen mit vertiefter Praxis Praxisanteil erweitern, Verbindung von Theorie und Praxis stärken und Mitsprachemöglichkeit der Wirtschaft ausweiten*

¹¹ Frankfurter Allgemeine Zeitung, 01.07.2014. (www.faz.net; 06.07.2018)

¹² „Duales Studium in Bayern“ (For.Bild, 2013; www.ihk-forbild-bayern.de)

Forderungen



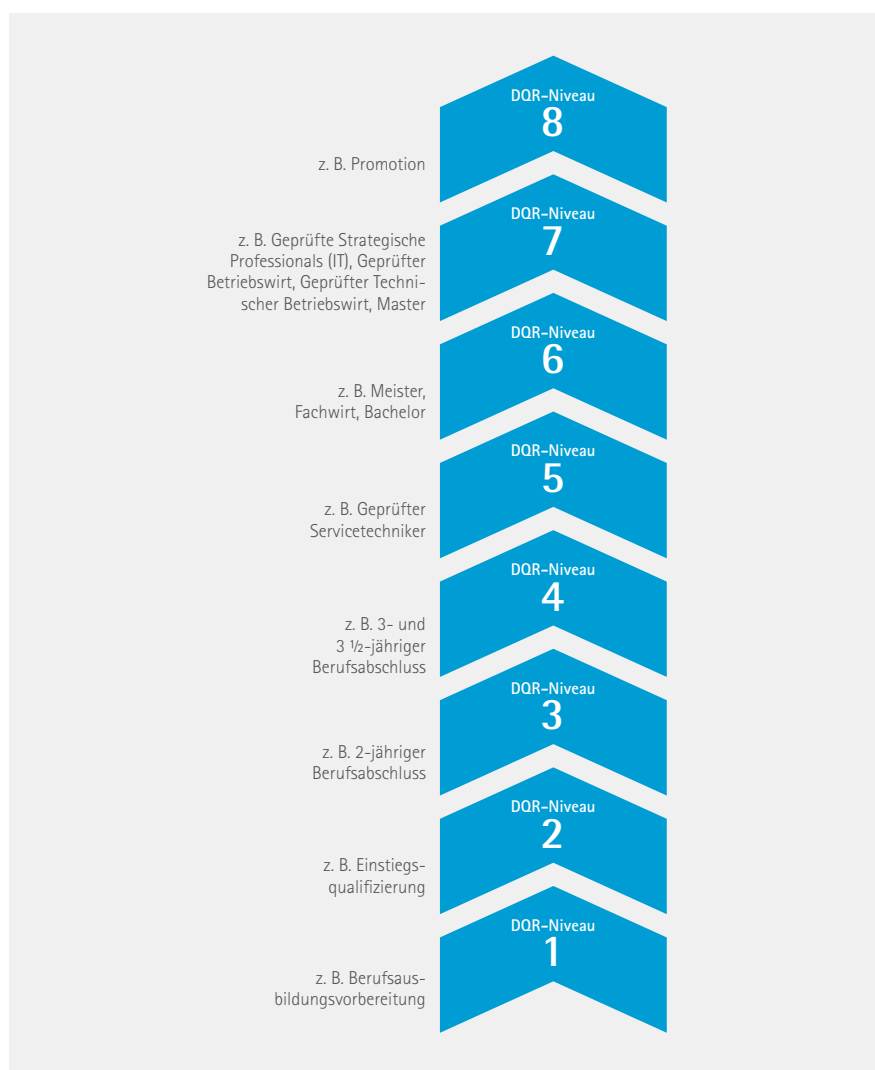
- Abschluss auf DQR6 als generelle formale Zulassungsvoraussetzung zu Masterstudiengängen etablieren
- Weiterbildung der Studienberater zum beruflichen Bildungssystem verpflichtend einführen
- Beratung von Studienanfängern und Studienzweiflern intensivieren
- Eignungsfeststellungsinstrumente für Studieninteressierte entwickeln
- Systematische Aufklärung der Schwundquoten vorantreiben

Durchlässigkeit leben, Möglichkeiten transparent machen

Die Durchlässigkeit zwischen beruflichem und akademischem Bildungssystem muss konsequent weitergeführt und aktiv eingefordert werden. Ziel ist, im Interesse der Wirtschaft alle Möglichkeiten für geeignete Personen offen zu halten. Das beinhaltet einerseits die aufgeschlossene, ausführliche und intensive Beratung von bildungsinteressierten Personen vor dem Hintergrund der Bedürfnisse der Wirtschaft. Um diese Beratung zu gewährleisten, ist entsprechendes Personal aufzubauen bzw. weiterzubilden.

Zum anderen geht es darum, die Abschlusseinstufungen laut DQR entsprechend umzusetzen. Eine Qualifikation auf DQR6 muss der formalen Zulassungsvoraussetzung zum Masterstudium genügen, unabhängig davon, in welchem Bildungssystem diese Stufe erreicht wurde.

Abb. 4: DQR-Stufenmodell



Der Wechsel vom akademischen in das berufliche Bildungssystem darf kein Tabu-bruch mehr sein. Alle Institutionen sollten das Ziel verfolgen, die richtigen Personen im richtigen Bildungsgang zu sehen und nicht, das eigene System zu verteidigen. Entscheidend ist, dass die Absolventen nach Abschluss ihrer Ausbildung die Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringen, die die Unternehmen brauchen.

Die bayerische Wirtschaft will und kann es sich nicht leisten, Personen über mehrere Jahre in einem Bildungssystem zu behalten, aus welchem kein erfolgreicher Abschluss erfolgt. Studienzweifler brauchen daher frühzeitig Unterstützung bei der Neuorientierung. Bestenfalls werden fehlende Eignungen für ein Studienfach vor Einschreibung aufgedeckt und an den Studienbewerber klar kommuniziert. Die Schwundquoten sind durch eine entsprechende Dokumentation sauber aufzuklären. Dies ist ohne sensibilisiertes Hochschulpersonal kaum möglich.¹³

Spezialisierung der Studienangebote reduzieren, Vergleichbarkeit erhöhen

Deutschlandweit kommen im Durchschnitt ca. 150 Studierende¹⁴ auf einen Studiengang. Die häufig aufgrund ihrer zu hohen Spezialisierung in der Kritik stehende berufliche Bildung schafft es – selbst wenn man die vollschulische berufliche Ausbildung dazu rechnet – auf eine Quote von etwa 2.900 Auszubildenden pro Berufsbild – alle schulischen und öffentlichen Ausbildungsmöglichkeiten inkludiert. Die Anzahl hochschulischer Angebote durch Neuentwicklung steigt dabei rasant.

Diese zunehmende Spezialisierung konterkariert die ursprüngliche Idee des Bologna-Prozesses, der eine Vergleichbarkeit und dadurch Erhöhung der Mobilität von akademischen Bildungsangeboten in Europa herstellen sollte. Für den potenziellen Arbeitgeber ergibt sich dadurch eine zunehmende Intransparenz sowohl der Kompetenzen als auch der Inhalte von Abschlüssen.

Eine Vereinfachung des Systems mit einer Reduktion auf ein Studienangebot, das neben einem festgelegten Fächerkanon Spezialisierungen im Master oder in den höheren Semestern erlaubt, ist daher für eine strategische Deckung des Fachkräftebedarfs auf Seiten der Unternehmen dringend anzustreben.

Forderungen



- Einheitliche akademische Basisausbildungsmodule in kaufmännischen, technischen und sozialen Studiengängen entwickeln
- Spezialisierung auf Wahlbereiche und auf das Masterstudium beschränken
- Studiengänge reduzieren
- Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen in Deutschland wieder herstellen

¹³ Laut DZHW (2017) halten an Fachhochschulen nur 29 % der Fakultätsleitungen die Reduktion der Schwundquoten für ein wichtiges Ziel, in Informatik sind es zumindest 57 %.

¹⁴ 19.011 Studiengänge (deutschlandweit allein 8.677 Bachelor- und 8.703 Master-studiengänge im Wintersemester 2017/18; <https://de.statista.com>, 06.07.2018) auf 2,84 Mio. Studierende (Statistisches Bundesamt; www.destatis.de, 06.07.2018); duale und schulische Ausbildungsberufe: 448 (BIBB: www.bibb.de, 06.07.2018; Kultusministerkonferenz: www.kmk.org, 06.07.2018) bei 1,3 Mio. Auszubildenden (Statistisches Bundesamt, www.destatis.de, 06.07.2018)



Weiterführende Schulen

Stimme der Wirtschaft „

Eine gelungene Berufsorientierung an allen weiterführenden Schulen ist Voraussetzung Nummer 1 für einen erfolgreichen Start in die berufliche Zukunft!

*Matthias Meyer,
Prokurist/Leiter Ausbildung,
page one GmbH Nürnberg*

Auf einen Blick

Die weiterführenden Schulen setzen das Fundament, auf dem die berufliche Bildung aufbauen kann. Sie tragen Sorge dafür, dass junge Menschen die Grundkompetenzen erwerben, die sie für ihre weitere Ausbildung und das spätere Erwerbsleben benötigen. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass Unternehmen die bestmöglich qualifizierten Mitarbeiter erhalten. Deutschlandweit sind bayerische Schulen in den Vergleichsstudien seit Jahren unter den Besten platziert. Aber die Arbeitswelt, und damit auch die Anforderungen an die Bildungseinrichtungen, unterliegen einem starken Veränderungsdruck. Dabei benötigen sie die Unterstützung von Seiten der Politik.

Zukünftig wird die bayerische Schulpolitik verstärkt in folgenden Bereichen gefordert sein:

- Ausbildungsreife & Fremdsprachenkompetenz der Schulabgänger stärken
- Digitale Kompetenzen von Lehrern und Schülern fördern
- Hochwertige Berufsorientierung zeitgemäß weiterentwickeln



Ausbildungsreife und Fremdsprachenkompetenz der Schulabgänger stärken

Die Ausbildungsreife¹⁵ der Schulabgänger mit fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen ist Voraussetzung einer erfolgreichen beruflichen Bildung, und damit auch einer erfolgreichen Wirtschaft. Die weiterführenden Schulen wirken dabei entscheidend auf die Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen ein. Dafür ist der Einsatz eines breiten Methodenspektrums im Unterricht nötig. Schüler und Lehrer beklagen fehlende Zeitfenster zur eigenständigen Erarbeitung von Themen in Projekten, Diskussionen und anderen interaktiven Methoden.¹⁶ Daher sind die Möglichkeiten für Schüler, sich eine eigene, reflektierte Meinung zu bilden und diese auch tolerant gegenüber anderslautenden Ansichten zu vertreten, in bayerischen Schulen unzureichend. Die Lehrpläne sollten weiter entschlackt werden, um Kapazitäten für interaktive Methoden und die Entwicklung der methodischen und sozialen Kompetenzen der Schüler zu schaffen.

Bereits 2015 haben die Vereinten Nationen Ziele nachhaltiger Entwicklung verabschiedet.¹⁷ Der schulischen Bildung wird hier eine essentielle Rolle beigemessen. Im Sinne einer Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) sollen Schulen nachkommende Generationen für ihre Zukunft befähigen. Entsprechend müssen allgemeinbildende Schulen nachhaltige Entwicklung ganzheitlich, partizipativ und inklusiv erfahrbar machen.¹⁸ Bezogen auf die Wirtschaft geht es hier um die Fähigkeit zu vorausschauendem Denken, um interdisziplinäres Wissen, selbstbestimmtes Handeln und Partizipation an Entscheidungsprozessen, die die Unternehmen in verstärktem Maß von ihren Mitarbeitern verlangen. Folglich müssen sich allgemeinbildende Schulen noch stärker öffnen, um Kooperationen mit Unternehmen und anderen außerschulischen Akteuren (Kommunen, Vereinen, NGOs, etc.) nutzen zu können. BNE ist fachübergreifend und interdisziplinär in den Lehrplänen zu verankern.

Auf die Bedarfe einer globalisierten und vernetzten Arbeitswelt muss mit höherer Flexibilität und stärkerer Praxisorientierung in bayerischen Schulen reagiert werden, um die Schüler von heute auf Anforderungen an sie als Arbeitskräfte von morgen vorzubereiten. Fremdsprachenkompetenz, unternehmerisches Denken und allem voran digitale Kompetenzen sind zunehmend gefragt. Es mangelt an Fachlehrern, die eine zeitgemäße und vielfältigere Fremdsprachenwahl überhaupt erst ermöglichen würden. Die Lehrerbildung sollte diesem Bedarf entsprechend angepasst werden.

Die Wirtschaft braucht nicht nur fachlich qualifizierte Mitarbeiter, sondern Menschen, die im Sinne des Unternehmens handeln und wirken. Unternehmerisches Denken muss deshalb bereits in den weiterführenden Schulen stärker durch vernetztes und fächerübergreifendes Lernen angeregt und gefördert werden. Im späteren Arbeitsleben sind zusätzlich die individuelle Widerstandsfähigkeit (Resilienz) und ein adäquater Umgang mit Unsicherheiten und Veränderungen wichtige Ressourcen. In weiterführenden Schulen sollte durch schulbegleitende Beratungs- und Coachingangebote vermehrt das Augenmerk auf die Förderung der Resilienz der Schüler gelegt werden.

Forderungen



- *Mehr Raum & Zeit für interaktive Lehr- und Lernmethoden durch überarbeitete Lehrpläne schaffen*
- *Bildung für nachhaltige Entwicklung realisieren*
- *Flexibilität der Fremdsprachenwahl erhöhen*
- *Unternehmerisches Denken durch vernetztes und fächerübergreifendes Lernen fördern*
- *Resilienz der bayerischen Schüler durch Beratungs- und Coachingangebote stärken*

¹⁵ vgl. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife der Bundesagentur für Arbeit, 2009

¹⁶ BLLV: Innovationen am G8 nicht in Sicht. (www.bllv.de, 06.07.2018)

¹⁷ UNESCO-Weltaktionsprogramm: Bildung für nachhaltige Entwicklung. www.bne-portal.de, 06.07.2018).

¹⁸ UNESCO-Weltaktionsprogramm: Bildung für nachhaltige Entwicklung. www.bne-portal.de, 06.07.2018).

Forderungen



- *Rechtssicheren finanziellen Rahmen schaffen, um Schulen für Möglichkeiten der Digitalisierung zu öffnen*
- *Weiterbildung und Qualifizierung des Lehrpersonals systematisch aufbauen und erweitern*
- *Virtuelle Zusammenarbeit in Schulen fördern*
- *Investitionen in technische und personelle Ressourcen ausbauen*

Ein „Animieren“ für Technik, Naturwissenschaften und Wirtschaft wird beispielsweise in den Arbeitskreisen Schule/Wirtschaft oder MINT-Klassen erfolgreich praktiziert. Darüber hinaus sind weitere Anstrengungen notwendig, um die mathematisch-technischen, sprachlichen, digitalen & sozialen Kompetenzen der Schüler auszubauen und den zukünftigen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. Die Politik kann hier durch finanzielle Förderung gezielter Projekte weitere Anreize schaffen.

Digitale Kompetenzen von Lehrern und Schülern fördern

Im Interesse der Wirtschaft ist eine stärkere Öffnung der Schulen für die Möglichkeiten der Digitalisierung dringend nötig – digitale Kompetenzen gehören zukünftig zu den Schlüsselkompetenzen, die Auszubildende und Mitarbeiter mitbringen müssen, um die Anforderungen des Berufslebens bewältigen zu können.

Trendstudien prognostizieren¹⁹ jedoch, dass weiterführende Schulen auch im Jahr 2025 bei der Digitalisierung des Lernstoffs hinterherhinken werden. In weiterführenden Schulen wird dem Einsatz von Learning Analytics und anderen Methoden der künstlichen Intelligenz eine wachsende Bedeutung für die digitale Bildung der Zukunft beigemessen. Aktuell liegen bayerische Schulen im gesamtdeutschen Vergleich lediglich im Mittelfeld, wenn es um die Nutzung digitaler Medien im Unterricht sowie die Förderung der IT-bezogenen Fähigkeiten der Schüler und die Kompetenzen des Lehrpersonals im Umgang mit digitalen Medien im Unterricht geht.²⁰

Digitale Kompetenzen umfassen den souveränen, aber gleichzeitig auch kritischen und reflektierten Umgang und die eigenständige Nutzung von digitalen Technologien, Informationen und Daten.²¹ Die Lehrpläne sind entsprechend für die Vermittlung dieser Kompetenzen anzupassen. Auch die digitale Kompetenz der Lehrenden ist hierbei kritisch zu hinterfragen. Im Rahmen einer umfassenden Digitalisierung von Lernen und Arbeit wird die Weiterbildung des Lehrpersonals in diesem Kompetenzfeld zur Grundanforderung.

Möglichkeiten zur virtuellen Kooperation sollten weiter ausgebaut werden. Denn kollaboratives, vernetztes Lernen übt ganz natürlich Lern- und Arbeitsprozesse, die in der Arbeitswelt Standard sind. Dafür sind auch entsprechend höhere Investitionen in technische und personelle Ressourcen zu tätigen.

¹⁹ mmb Institut, 2016

²⁰ Telekom Stiftung, 2016 („Schule digital“)

²¹ Digital Literacy-Framework der Arbeitsgruppe der Hochschule Luzern (2015) (<http://2016.gmw-online.de/wp-content/uploads/065.pdf>, 23.06.2017)

Hochwertige Berufsorientierung zeitgemäß weiterentwickeln

Unternehmen sind oft mit Bewerbern für Ausbildungsstellen konfrontiert, die mit unvollständigen oder falschen Vorstellungen vom Berufsbild ihre Bewerbung abgeschickt haben.²² Die Wirtschaft und auch die Gesellschaft kann es sich nicht leisten, dass unter anderem wegen unzureichender Berufsorientierung viele Jugendliche nicht den direkten Weg in die Ausbildung schaffen. Die Berufsorientierung an allen weiterführenden Schulen gilt es daher weiter zu stärken. Vor allem an den bayerischen Gymnasien sollten Berufsorientierung und Praxisbezug weiter ausgebaut werden.

Ca. 72 % der Ausbildungsverhältnisse im Zuständigkeitsbereich der IHKs in Bayern wurden 2017 in nur 20 Berufen geschlossen.²³ Viele Unternehmen mit den unbekann- teren Berufen im Angebot gingen leer aus. Hier ist ebenfalls die Weiterentwicklung der Berufsorientierung gefragt.

Nur wenn Unternehmen ihren Bedarf mit motivierten, gut ausgebildeten Fachkräften decken können, ist deren Erfolg langfristig gesichert. Allerdings herrscht weit verbreitet die Meinung vor, nur der akademische Abschluss sei ein Garant für Karriere und hohes Einkommen. Jugendliche sollten entsprechend ihren Interessen und Fähigkeiten den passenden Bildungsweg im passenden Berufsfeld wählen. Voraussetzung dafür ist eine umfassende Information über das System der beruflichen Bildung, die Ausbildungsberufe und die Beschäftigungs- und Karrierechancen einschließlich Einkommensperspektiven.²⁴ Zentrale Bedeutung in diesem Kontext haben heute mehr denn je qualifizierte Berufs- und Studienberatungsangebote.

Forderungen



- Informationsdefizite zu Berufsbildungs- optionen frühzeitig durch qualifizierte Berufs- und Studienberatung abbauen

²² DIHK-Ausbildungsumfrage: <https://www.dihk.de/presse/meldungen/2017-07-18-ausbildungsumfrage>

²³ Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V.: Berufliche Bildung auf einen Blick – Daten und Fakten der bayerischen IHKs 2017

²⁴ s.a. Institut der deutschen Wirtschaft, Berufliche Bildung lohnt sich, www.iwkoeln.de, 06.07.2018



Frühkindliche Erziehung und Grundschule

Stimme der Wirtschaft ”

Auf die ersten Jahre kommt es an! Hier werden die Weichen für individuelle Bildungsbiografien gestellt. Ohne qualitativ hochwertige Bildung schon im frühen Kindesalter fehlen uns die Fachkräfte der Zukunft.

*Jürgen Jäger,
Ausbildungsleitung, Hans Segmüller
Polstermöbelfabrik GmbH&Co.KG, Friedberg*

Auf einen Blick

Die bayerische Wirtschaft ist aus folgenden Gründen angewiesen auf eine qualitativ hochwertige und gut ausgebaute frühkindliche Erziehung und Grundschul-landschaft:

1. Vor dem Hintergrund demographischer und struktureller Veränderung ist die Arbeitskraft von Eltern für die bayerische Wirtschaft unentbehrlich. Ist die Betreuungsqualität²⁵ von Kindern frühzeitig und qualitativ hochwertig gesichert, können deren Eltern auch mehr Arbeitszeit einbringen.
2. Die frühe Kindheit prägt für die spätere Entwicklung. Neigungen und Talente werden hier im optimalen Fall erkannt und gefördert. Die Grundlagen für all diejenigen Fähigkeiten und Kompetenzen, die das Kind als Erwachsener im Erwerbsleben benötigt, werden hier geschaffen.
3. Die Basis für Ausbildungsreife²⁶ und ein Interesse am praktischen Tun werden bereits in frühen Jahren gelegt. Um starken Nachwuchs für das duale Berufsbildungssystem zu erhalten, ist eine hochwertige frühkindliche Erziehung und Grundschulzeit entscheidend.

Die Landespolitik sollte besonderes Augenmerk auf folgende Themen legen:

- Pädagogische Tätigkeit attraktiver machen
- Hochwertige Betreuung sichern
- Qualitätsstandards zeitgemäß anpassen
- Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) strukturell verankern
- Interesse an Naturwissenschaften und Technik fördern
- Übergänge interdisziplinär begleiten



Pädagogische Tätigkeit attraktiver machen

Vor dem Hintergrund der Bedeutsamkeit der frühkindlichen Entwicklung für das spätere Leben als Erwerbstätiger ist es eindeutig im Interesse der Wirtschaft, dass die Betreuung der Kinder durch motiviertes und qualifiziertes Personal erfolgt. Stellen im Bereich der frühkindlichen Erziehung können jedoch schon heute nur mit Mühe besetzt werden. Aktuell erscheinen Arbeitsaufgaben, Einkommens- und Entwicklungsperspektiven wenig attraktiv, zumal die 5-jährige Ausbildung zum Erzieher meist unentgeltlich erfolgt. Erste Ansätze der Ausbildungsvergütung innerhalb eines dualen Studiums an Fachakademien ("OptiPrax") gehen in die richtige Richtung, sollten aber auch für Absolventen ohne (Fach-)Abitur zugänglich sein. Etwa sind Ausbildungsvergütungen über Verträge der Auszubildenden mit den Trägern denkbar.

Die Anforderungen der Unternehmen an den Fachkräftenachwuchs steigen mit der Komplexität der technologischen, strukturellen und sozialen Anforderungen der Wirtschaft. Diese Anforderungen können nur durch eine Steigerung des „Outcomes“ pädagogischer Einrichtungen erfüllt werden. Überdurchschnittliches Engagement und hohe Arbeitsqualität des pädagogischen Fachpersonals sind daher nicht nur wünschenswert, sondern erforderlich. Allerdings wird dies kaum finanziell honoriert. Den konkreten Einsatz des Einzelnen im pädagogischen Bereich angemessen anzuerkennen und attraktiv zu vergüten, ist ein wichtiger Schritt, um bestehendes Personal zu Höchstleistung zu motivieren und jungen Nachwuchs für diese anspruchsvolle Arbeit zu gewinnen.

Hochwertige Betreuung sichern

Die Fachkräftegewinnung und –sicherung der bayerischen Wirtschaft ist unter anderem von einer qualitativ hochwertigen, bezahlbaren und wohnortnahen Kinderbetreuung vom Krippen- bis einschließlich Grundschulalter abhängig. Dazu gehören neben einer hohen Betreuungsqualität auch flexible Betreuungszeiten und zuverlässige Betreuungsangebote für die Ferienzeiten.

Was in der frühkindlichen Bildung nicht geleistet wird, müssen die Unternehmen später nachrüsten. Um den Anforderungen der Wirtschaft zu genügen, muss daher bereits bei der Förderung und Betreuung der „Kleinsten“ konsequente Weiterbildung des Betreuungspersonals gewährleistet werden. Gerade in der frühkindlichen Bildung sind allerdings die Unterstützungsangebote für pädagogisches Personal, das sich weiterbilden will, unzureichend. Die Finanz- und Personalkapazität in den Einrichtungen muss es erlauben, auch zeitintensivere Fort- und Weiterbildungen von Mitarbeitern kompensieren zu können. Eine zweckgebundene Erhöhung der finanziellen Ausstattung der Einrichtungen kann Träger darin unterstützen, ihr Personal für eine entsprechende Weiterqualifikation freizustellen. Darüber hinaus gilt es, die Idee der Bildungsprämien weiter zu entwickeln und gegebenenfalls für den pädagogischen Bereich zu modifizieren.

Forderungen



- Ausbildungsvergütung für Erzieher einführen
- Leistungsorientierte Vergütungsmodelle etablieren

Forderungen



- Zuverlässige, qualitativ hochwertige, bezahlbare und wohnortnahe Kinderbetreuung von Krippen- bis einschließlich Grundschulalter sichern
- Anreize zur Weiterbildung des pädagogischen Fachpersonals schaffen
- Qualität von Ganztagsbetreuung durch pädagogisches Fachpersonal sichern

²⁵ Bildungsqualität im frühkindlichen Bereich umfasst v.a. die gute Bindung des Kindes zur pädagogischen Fachkraft, die Schlüsselkompetenzen der pädagogischen Fachkräfte selbst, aber auch ausreichende personelle und zeitliche Ressourcen sowie eine enge Erziehungspartnerschaft mit den Eltern (vgl. Bayerischen Leitlinien für die Bildung und Erziehung von Kindern bis zum Ende der Grundschulzeit (BayBL)).

²⁶ Siehe auch Ausbildungsreife im Abschnitt „Weiterbildende Schulen“

Forderungen



- *Betreuungsqualität vor Quantität stellen*
- *Rahmenbedingungen an Ziele des BayBEP anpassen*
- *Gruppenstärken in den Einrichtungen reduzieren*

Zudem werden pädagogische Aufgaben in einigen Ganztagsbetreuungen an Schulen (offene Ganztagschulen) – auch aus der Not – durch Laien ausgeübt. Das ersetzt keine fachliche Qualifikation. Nur pädagogisches Fachpersonal kann der sehr heterogenen Zielgruppe (Kinder wie Eltern) angemessen gerecht werden. Der Einsatz von Laien sollte daher dringend reduziert, das Fachpersonal entsprechend aufgestockt werden. Die Politik steht in der Verantwortung, hier gezielte Anreize zu schaffen.

Qualitätsstandards zeitgemäß anpassen

Die bayerischen Unternehmen brauchen teamfähigen, verantwortungsbewussten, motivierten, widerstandsfähigen und kreativen Nachwuchs. Die Ziele und Bildungsbereiche des BayBEP²⁷ sind daher aus Sicht der Wirtschaft sinnvoll. Dort wo zeitgemäße Anpassungen und Neuerungen in den Einrichtungen analog zum BayBEP nicht gelingen oder kaum erfolgen, ist die Politik gefragt. Wissenschaftlich begleitete Evaluationsprojekte, sind dabei eine zielführende Unterstützung und sollten weiter ausgebaut werden. Erst dann ist der sukzessive Ausbau des Betreuungsangebots sinnvoll – um auch quantitativen Maßgaben (wie dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz) gerecht zu werden.

Zusätzlich bleibt fraglich, ob die Rahmenbedingungen in den pädagogischen Einrichtungen hinreichend für die Zielerreichung des BayBEP sind. Beispielsweise ermöglichen es die üblichen Gruppenstärken in Kindertageseinrichtungen nicht, eine für die Bedarfe der Wirtschaft notwendige Betreuungsqualität zu gewährleisten. Die Förderung von notwendigen Kernkompetenzen, wie Kreativität, Aufmerksamkeit, Konzentration oder Fehlertoleranz kann so nur schwer umgesetzt werden.

Forderungen



- *BNE verbindlich im BayBEP verankern*
- *BNE in Aus- und Weiterbildungsangeboten für pädagogisches Fachpersonal integrieren*

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) strukturell verankern

Je früher Kinder an Themen der nachhaltigen Entwicklung herangeführt werden, desto selbstverständlicher wird später ihr kritischer und engagierter Umgang mit ökologischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen werden²⁸ – Kompetenzen, die in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt verstärkt nachgefragt werden. Daher sollten Kinder grundlegende Kenntnisse zu Nachhaltigkeitsthemen bereits frühzeitig erwerben. Die bayerische Wirtschaft begrüßt die Umsetzung des UNESCO Weltaktionsplans BNE in einem Nationalen Aktionsplan und die Ausweitung geförderter Projekte auf den Bereich BNE (u.a. „Haus der kleinen Forscher“). Sinnvoll für die strukturelle Verankerung von BNE in der frühkindlichen Erziehung ist die Integration des Themas Nachhaltigkeit in Aus- und Weiterbildungsangebote auch für pädagogisches Fachpersonal.

²⁷ Bayerischer Bildungs- und Erziehungsplan (BayBEP).

²⁸ Frühkindliche Bildung hat in dem ganzheitlichen Konzept BNE eine Schlüsselrolle inne (s.a. UNESCO-Weltaktionsprogramm: Bildung für nachhaltige Entwicklung (www.bne-portal.de; 06.07.2018))

Interesse an Naturwissenschaften und Technik fördern

Die Wirtschaft benötigt höhere allgemeine MINT-Kompetenzen von Fachkräften. Entwickeln Kinder bereits in jungen Jahren ein Interesse an Naturwissenschaften und Technik, kann auch spielerisch die Neugier der Kinder genutzt werden, um grundlegende Fähigkeiten anzubahnen, die der weiteren Bildungsbiographie und damit langfristig den Unternehmen zuträglich sind: Offenheit für Neues & Vielfalt sowie Lebenslanges Lernen und Teamfähigkeit seien hier nur beispielhaft genannt. Das Weiterbildungsangebot für pädagogisches Fachpersonal im MINT-Bereich gilt es daher stärker auszubauen, um mehr Lehrpersonal für das Einbringen von MINT-Themen in den Alltag sowie für die Entwicklung oder auch Umsetzung von Projekten zu motivieren und zu qualifizieren.

Übergänge interdisziplinär begleiten

Resilienz, Umgang mit Veränderungen und soziale Kompetenzen werden in den Unternehmen immer wichtiger und werden daher von der Wirtschaft erwartet. Kinder erwerben diese Kompetenzen an vielen unterschiedlichen Bildungsorten. Die interdisziplinäre Begleitung der Übergänge zwischen den Bildungsorten stärkt den Kompetenzerwerb in diesen Feldern und ermöglicht eine Verstärkung des Lerneffektes.

Im Angesicht der zukünftigen Herausforderungen kann die bayerische Wirtschaft es sich nicht erlauben, dass Kinder bereits in jungen Jahren „durch das Raster“ fallen und somit wertvolles Potenzial für die Unternehmen nicht genutzt werden kann. Ein verpflichtendes kostenloses letztes Kindergartenjahr (wie es in vielen anderen EU-Ländern im Sinne der Vorschule üblich ist) ermöglicht einem größeren Teil der Kinder von den Angeboten und der Förderung der Bildungseinrichtungen zu profitieren. Langfristig wirkt sich das positiv auf den Übergang in die Grundschule und anschließend in die weiterführende Schule – und damit auch auf die Unternehmen – aus.

Forderungen



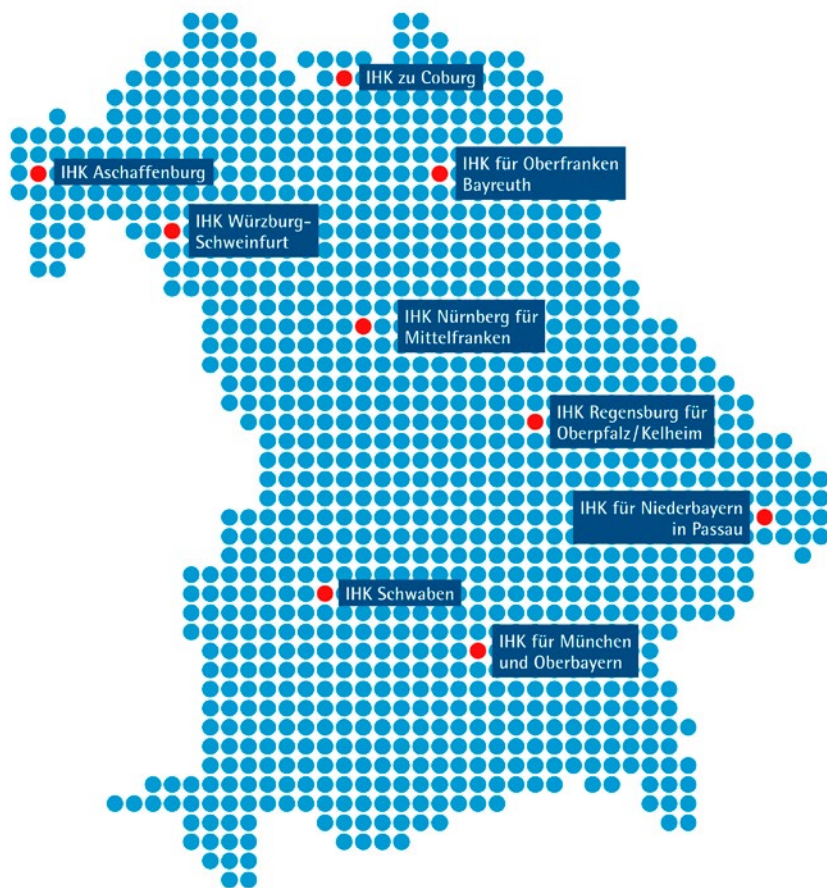
- Weiterbildungsangebot für pädagogisches Fachpersonal im MINT-Bereich erweitern

Forderungen



- Interdisziplinäre Kooperation und Vernetzung zwischen den Einrichtungen unterstützen
- Verpflichtendes kostenloses letztes Kindergartenjahr in Bayern einführen

Die bayerischen IHKs



Die bayerischen IHKs fördern, beraten und vertreten die Interessen der bayerischen Wirtschaft im Bereich der beruflichen Bildung. Sie schaffen die Basis für eine erfolgreiche Sicherung des Fachkräftenachwuchses und gewährleisten die unabhängige Feststellung und Zertifizierung beruflicher Handlungsfähigkeit. Zudem sorgen sie für Qualität in der Aus- und Weiterbildung und entwickeln bzw. sichern Zukunftschancen und -perspektiven für die bayerischen Jugendlichen.

IHK Aschaffenburg
Kerschensteinerstraße 9
63741 Aschaffenburg
☎ 06021 880-0
@ info@aschaffenburg.ihk.de
🌐 aschaffenburg.ihk.de

IHK zu Coburg
Schloßplatz 5
96450 Coburg
☎ 09561 7426-0
@ ihk@coburg.ihk.de
🌐 coburg.ihk.de

IHK für München und Oberbayern
Balanstraße 55-59
81541 München
☎ 089 5116-0
@ info@muenchen.ihk.de
🌐 ihk-muenchen.de

IHK für Niederbayern in Passau
Nibelungenstraße 15
94032 Passau
☎ 0851 507-0
@ ihk@passau.ihk.de
🌐 ihk-niederbayern.de

IHK Nürnberg für Mittelfranken
Ulmenstraße 52
90443 Nürnberg
☎ 0911 1335-335
@ kundenservice@nuernberg.ihk.de
🌐 ihk-nuernberg.de

IHK für Oberfranken Bayreuth
Bahnhofstraße 25
95444 Bayreuth
☎ 0921 886-0
@ info@bayreuth.ihk.de
🌐 bayreuth.ihk.de

IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim
D.-Martin-Luther-Straße 12
93047 Regensburg
☎ 0941 5694-0
@ info@regensburg.ihk.de
🌐 ihk-regensburg.de

IHK Schwaben
Stettenstraße 1+3
86150 Augsburg
☎ 0821 3162-0
@ info@schwaben.ihk.de
🌐 schwaben.ihk.de

IHK Würzburg-Schweinfurt
Mainaustraße 33-35
97082 Würzburg
☎ 0931 4194-0
@ info@wuerzburg.ihk.de
🌐 wuerzburg.ihk.de

Impressum

Verleger und Herausgeber:

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (BIHK) e.V.

Vorstand Dr. Eberhard Sasse und Peter Driessen

Balanstraße 55-59, 81541 München

☎ +49 (0)89 5116-0

@ info@bihk.de

🌐 bihk.de

Gestaltung:

Ideenmühle, Eckental

Bildnachweis:

Titel: Fotolia © jat306 // S. 6 Fotolia © ehrenberg-bilder // S. 10 Fotolia © wildworx // S. 14: Fotolia © Robert Kneschke // S. 18: Shutterstock © Syda Productions // S. 22 Fotolia © Syda Productions // S. 26: Fotolia © gpointstudio

Druck:

Druckerei Oberländer, Bodenseestraße 18, 81241 München

Stand: Juli 2018

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Zugunsten der besseren Lesbarkeit verzichten wir in dieser Broschüre darauf, neben der maskulinen auch die feminine Form zu verwenden. Selbstverständlich sind Männer und Frauen gleichermaßen gemeint.



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) ist die Dachorganisation der neun IHKs in Bayern. Alle bayerischen Unternehmen – ausgenommen Handwerksbetriebe, freie Berufe und landwirtschaftliche Betriebe – sind per Gesetz Mitglied einer IHK. Folglich spricht der BIHK für rund 990.000 Unternehmen aller Größen und Branchen: vom global operierenden Konzern bis zum inhabergeführten mittelständischen Unternehmen. Der BIHK ist nicht abhängig von einer bestimmten Gruppe von Unternehmern, sondern repräsentiert das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft in Bayern. Seit seiner Gründung im Jahr 1909 ist er die größte Wirtschaftsorganisation im Freistaat Bayern.