

Situation

Fachkräftebedarf bei Beruflich Qualifizierten wird künftig am höchsten sein



Zielsetzung

Berufliche Bildung in Bayern ist politisch als Standortfaktor verankert und anerkannt.



Lösung

Berufliche Bildung in Bayern multiperspektivisch stärken



Impuls 1

Wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitischen Stellenwert der Beruflichen Bildung in BY deutlich sichtbar positionieren

Standortfaktor Berufliche Bildung in BY wird angesichts 45.000 IHK-Berufsanfängern p.a. politisch unterschätzt.

Erfolg der künftigen Fachkräfteversorgung mit Beruflich Qualifizierten steht in direkter Relation zum Erfolg des Wirtschaftsstandortes.

Politisches Handeln und Agieren im Bewusstsein, ein starker Wirtschaftsstandort braucht beide, beruflich und akademisch Qualifizierte.

Balance zwischen Angebots- und Nachfrageseite sorgt für den erforderlichen Fachkräftenachwuchs am Wirtschaftsstandort.

Dimension des Standortfaktors Berufliche Bildung politisch im Kontext mit den großen Zukunftsaufgaben denken.

Klare und deutliche politische Kommunikation muss zur Steigerung der gesamtgesellschaftlichen Wertschätzung führen.



Impuls 2

Berufsorientierung in BY – intensivieren!

Basis für eine wertfreie und bewusste Berufswahl fehlt, da Bedeutung und Stellenwert der Beruflichen Ausbildung nicht flächendeckend an allen Schularten etabliert ist.

Schüler und alle relevanten Stakeholder haben ein neutrales, zeitgemäßes Wissen über die Vielfalt, Möglichkeiten und Neuerungen der Beruflichen Bildung in Bayern.

Fortbildungsangebote für Lehrkräfte von allg. Schulen zur BO und Informationen für Eltern intensivieren. Stellenwert Sichtbarkeit und Wahrnehmung von BO-Projekten erhöhen.



Impuls 3

Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung stärken!

Gehobene/höhere Beamtenlaufbahn in BY nur mit (Fach)Hochschulabschluss möglich, IHK-Fortbildungsabschlüsse DQR 6 werden nicht berücksichtigt. Kein Zugang zum Masterstudium mit Bachelor Professional Abschlüssen auf DQR Stufe 6.

Die Fortbildungsabschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung (Bachelor Professional, Master Professional) sind den (Fach-) Hochschulabschlüssen gleichwertig und werden im Beamten- als auch im Hochschulrecht gleich behandelt.

Anpassung des Bayerischen Leistungslaufbahngesetzes (LibG) und des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG)

Situation
 Bis 2035 sinkt das Angebot an Fachkräften in Bayern um 1,5 Mio. Personen



Zielsetzung
 Fachkräfteangebot ausweiten und moderne Arbeitswelt ermöglichen



Lösung
 Praxisnahe Rahmenbedingungen für mehr Beschäftigung schaffen



Impuls 1
 Zusätzliche Fachkräftepotenziale im Inland heben

Rund die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitete 2019 in Bayern in Teilzeit.

Renteneintrittsalter lag 2019 in Bayern bei 64 Jahren bzw. 64,5 Jahren bei den Männern bzw. Frauen.

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

Ältere bleiben möglichst bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter in Erwerbstätigkeit.

Flächendeckende, verlässliche, kostengünstige Ganztagsbetreuung für Kinder bis 12 Jahre; ausreichend Pflegeplätze und passgenaue Tagespflege; sichtbare Betreuungsangebote; Vermittlung eines "modernen" Familienbildes.

Kostenlose Beratungsangebote zum altersgerechten Arbeiten; sichtbare Best-Practice-Unternehmen.

Impuls 2
 Gezielt Fachkräfte aus dem Ausland anwerben

Unternehmen tun sich schwer, Fachkräfte im Ausland zu finden. Sprachhürden behindern die Anwerbung und Integration spürbar.

Anerkennungs- und aufenthaltsrechtliche Verfahren dauern z.T. noch immer sehr lange.

Unternehmen werden bei der Anwerbung und Integration besser unterstützt.

Die Anerkennungs- und aufenthaltsrechtliche Verfahren werden beschleunigt.

Breites Standortmarketing für Bayern; Branchen-/berufsbezogene Anwerbekampagnen; flächendeckender Ausbau des Sprachangebots in Bayern; regionale Welcome-Center als „Kümmerer“.

Personalaufbau in den Anerkennungsstellen und Ausländerbehörden; verbindliche Fristen im Verfahren.

Impuls 3
 Arbeitsproduktivität erhöhen - Digitale Kompetenzen aufbauen

Berufsbilder verändern sich durch die Digitalisierung. Unternehmen tun sich schwer geeignete Weiterbildungsangebote zu finden und zu bewerten.

Unternehmen und Fachkräfte bauen digitale Kompetenzen lebensbegleitend aus. Bedarfsgerechte Lernangebote stehen zur Verfügung und sind sichtbar.

Flächendeckende Beratungsangebote für Beschäftigte und Unternehmen, Angebote bündeln; transparente Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Qualität stärken.