



Berufliche Bildung 2025

Strategische Leitlinien und Handlungsfelder der IHK-Organisation

- Beschluss der DIHK-Vollversammlung vom 26. November 2015 -

I. IHKs sichern Zukunft durch Berufliche Bildung

Deutschland und die IHK-Unternehmen brauchen heute und in Zukunft eine leistungsfähige Berufliche Bildung. Denn nur eine starke Berufliche Bildung sichert die praktisch qualifizierten Fachkräfte, die Wirtschaft und Gesellschaft dringend benötigen, und sorgt für einen wettbewerbsfähigen und innovativen Mittelstand. Berufliche Bildung ist damit ein zentraler Pfeiler der deutschen Wirtschaft.

Die Industrie- und Handelskammern sind Partner der Unternehmen. Sie qualifizieren und befähigen Menschen und folgen dabei dem Auftrag des Berufsbildungsgesetzes. Die Stärkung und Weiterentwicklung der Beruflichen Bildung gehört daher zu ihren wichtigsten Aufgaben.

Die IHK-Organisation ist durch ihre Nähe zu den Unternehmen und die ihr vom Gesetzgeber übertragene Aufgabe nicht nur treibende Kraft bei der Umsetzung der Beruflichen Bildung. Sie ist zugleich starke und glaubwürdige Stimme der Wirtschaft in der Bildungspolitik.

Berufliche Bildung muss weiterhin so organisiert sein, dass sie – unter sich rapide ändernden Rahmenbedingungen – die Bedarfe der Unternehmen erfüllt und attraktiv für junge Menschen ist. Die IHK-Organisation wird die dafür notwendigen Ressourcen bereitstellen. Damit sichern die IHKs die Zukunft ihrer Mitgliedsunternehmen und festigen zugleich ihren eigenen Markenkern.

Strategische Leitlinien, denen die IHK-Organisation in den kommenden Jahren folgen wird, sind:

1. **„Exzellenz durch Praxis“ als Markenzeichen stärken:** Die IHK-Organisation wird bis 2025 die Berufliche Bildung stärken – auch als attraktiven Bildungsweg für leistungsstarke Schulabgänger. „Exzellenz durch Praxis“ ist dann als Markenzeichen und als wichtiger Teil des Markenkerns der IHK-Organisation in der Öffentlichkeit fest verankert.
2. **Weitere Zielgruppen für Berufliche Bildung gewinnen:** Die IHK-Organisation wird bis 2025 vor dem Hintergrund von demografischer Entwicklung und Zuwanderung weitere Zielgruppen für die Berufliche Bildung gewinnen.
3. **Weg in die Digitale Wirtschaft mitgestalten:** Die IHK-Organisation wird bis 2025 die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitswelt und Berufliche Bildung aktiv begleiten.

Aus diesen Leitlinien folgen zehn Handlungsfelder, die im kommenden Jahr mit einem Aktionsplan unterlegt werden.

II. Berufliche Bildung 2025 – Handlungsfelder auf einen Blick

1. **Qualität und Attraktivität der Beruflichen Bildung sichern und stärken – gemeinsam mit den Unternehmen!**
2. **Für die Berufliche Bildung werben:** Die IHK-Organisation wird Vorteile, Chancen und Vielfalt der Beruflichen Bildung noch bekannter machen. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Gewinnung leistungsstarker Schulabgänger.
3. **Zielgruppen für die Berufliche Bildung erschließen – innovative Angebote entwickeln:** Die IHK-Organisation wird ihre Angebote in der Beruflichen Bildung kontinuierlich auf weitere Zielgruppen ausweiten und dabei vor allem junge Flüchtlinge in den Blick nehmen. Sie wird innovative und bedarfsgerechte Angebote zur Kompetenzfeststellung entwickeln.
4. **Marke IHK-Prüfungen stärken:** Die IHK-Organisation wird die bundeseinheitliche Qualität ihrer Prüfungen in der Beruflichen Bildung sichern und die Prüfungen modern, dienstleistungsorientiert und weiterhin zuverlässig gestalten.
5. **Ehrenamtliches Engagement in der Beruflichen Bildung stärken:** Die IHK-Organisation will die Wertschätzung des Ehrenamtes in Unternehmen und Gesellschaft deutlich erhöhen. Sie wird zukunftsfähige Lösungen für eine bessere Unterstützung der Prüfertätigkeit erarbeiten.
6. **IHK-Aufstiegsfortbildung stärken – Kombimodelle entwickeln und vermarkten:** IHKs und DIHK werden das Marketing für ihre Fortbildungsabschlüsse intensivieren. Sie werden weitere innovative Kombi-Modelle in der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickeln und für diese werben.
7. **Mischformen beruflicher und akademischer Bildung optimieren und neue Modelle testen:** Die IHK-Organisation engagiert sich in der Diskussion um Mischformen von akademischer und beruflicher Bildung. Zentrales Kriterium dabei ist, ob diese Vorteile für Unternehmen und Jugendliche bringen. Bereits bestehende Mischformen („Hybrid-Modelle“) wie die dualen Studiengänge werden praxisnah weiterentwickelt.
8. **IHK-Beratungs- und Serviceangebot ausbauen:** Die IHKs werden ihre Angebote für die Unternehmen ausbauen, unter anderem bei der Berufsorientierung, der Qualifizierungs- und Karriereberatung, der Bewertung von ausländischen beruflichen Qualifikationen und der Implementierung Beruflicher Bildung im Ausland.
9. **Leistungsfähige Berufsschulen in den Regionen sichern:** Die IHK-Organisation wird sich für eine Stärkung der Berufsschulen als Partner im dualen System einsetzen, um den Erfolg der dualen Ausbildung insgesamt zu gewährleisten.
10. **Digitale Bildung aktiv gestalten:** Die IHK-Organisation wird ihr Angebot an digitalen Lehr- und Lernformaten ausbauen. Sie wird zugleich die Chance nutzen, sich als moderner Dienstleister in der Beruflichen Bildung zu etablieren und interne Verfahren digital abbilden.

III. Berufliche Bildung 2015 – Ausgangslage

Berufliche Bildung: Motor der deutschen Wirtschaft

Die Berufliche Bildung sorgt durch ihre unmittelbare Nähe zur betrieblichen Praxis für hervorragend ausgebildete Fachkräfte. Sie bietet Menschen mit den verschiedensten Voraussetzungen einen reibungslosen Übergang ins Arbeitsleben und hervorragende Karriere- und Entwicklungschancen. Sie sorgt für die richtige Mischung aus Wissen und Handeln und für eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Berufliche Bildung ist ein entscheidender Faktor für Stärke, Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Sie trägt zu Wachstum und Wohlstand unseres Landes bei und genießt auch international ein hohes Ansehen.

Das Herz der Beruflichen Bildung schlägt in den Unternehmen. Die Inhalte der Ausbildungsberufe und der meisten Fortbildungen gelten im gesamten Bundesgebiet und orientieren sich an dem, was Unternehmen tatsächlich brauchen. Die Unternehmen sind in der Lage, die Inhalte eines Ausbildungsberufes so zu vermitteln, dass die Absolventen direkt im Anschluss ihren Platz als Fachkräfte in einem Unternehmen finden.

IHK-Organisation sichert starke Berufliche Bildung

Die Berufliche Bildung gehört zum Markenkern der IHK-Organisation. Die Industrie- und Handelskammern folgen dem Auftrag des Berufsbildungsgesetzes, sichern eine leistungsstarke Berufliche Bildung in den Unternehmen und befähigen junge Menschen zu einem erfolgreichen Start ins Berufsleben. Die IHKs beraten und betreuen Unternehmen und Auszubildende nach festen Standards. Sie organisieren Jahr für Jahr Hunderttausende von Prüfungen in der dualen Ausbildung und der Aufstiegsfortbildung. Die IHKs engagieren sich weit über die im Gesetz beschriebenen Aufgaben hinaus und bieten den Unternehmen Unterstützung rund um die Berufliche Bildung: So betreiben sie zum Beispiel eine bundesweite IHK-Lehrstellenbörse, helfen jungen Menschen bei der Berufsorientierung, veranstalten Bestenehrungen und Messen, unterstützen schwächere Jugendliche beim Einstieg in Ausbildung und werben bei leistungsstarken Jugendlichen sowie Studienabbrechern für eine duale Ausbildung. Die IHKs waren Motoren im erfolgreichen Ausbildungspakt und sind zentraler Akteur in der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung.

Fachkräftebedarf bei beruflich Qualifizierten wächst

Der DIHK-Arbeitsmarktreport zeigt, dass Engpässe an Fachkräften bereits heute vor allem bei beruflich Qualifizierten bestehen. Unternehmen, die offene Stellen nicht besetzen können, suchen vor allem erfolglos nach Fachkräften mit dualer Berufsausbildung. Dies gilt für jedes zweite Unternehmen. Etwas mehr als jedes dritte Unternehmen sucht erfolglos Hochschulabsolventen.

Das in der Vergangenheit austarierte Verhältnis zwischen Akademikern und betrieblich ausgebildeten Fachkräften gerät damit in eine gefährliche Schieflage. Die Fachkräftebasis der deutschen Unternehmen und die Grundlage des deutschen Erfolgsmodells sind bedroht. Denn hohe Akademikerquoten wie in den südlichen Ländern Europas sind offenkundig kein Garant für eine florierende Wirtschaft und eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit.

Potenzial für Berufliche Bildung schrumpft

Die demografische Entwicklung und der ungebrochene Trend zum Studium vermindern den Kreis derer, die sich für eine duale Ausbildung und eine spätere Aufstiegsfortbildung entscheiden. Allein im IHK-Bereich blieben in den letzten Jahren Zehntausende Ausbildungsplätze unbesetzt, weil geeignete Bewerber fehlten. 2015 gab es rund 100.000 weniger Schulabgänger als vor zehn Jahren. Im Jahr 2025 werden noch einmal 120.000 weniger junge Menschen die Schulen verlassen als heute. Auf der anderen Seite erlebt Deutschland derzeit einen enormen Zustrom von Menschen aus dem Ausland, vor allem von Flüchtlingen, die zum größten Teil nur unzureichende Qualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt besitzen. Unsere Arbeitswelt und die Berufliche Bildung sind zudem vom Wachsen der urbanen Zentren, einer Schrumpfung des ländlichen Raums und der Digitalisierung stark betroffen. Diese Herausforderungen gilt es anzunehmen und positiv zu gestalten.

Spannungsfeld individueller Qualifizierung und bundesweiter Vergleichbarkeit

Vor allem einige größere Unternehmen streben nach firmeneigenen Lösungen, um ihre Fachkräfte möglichst passgenau zu qualifizieren. Dies geschieht insbesondere durch die Modularisierung von Ausbildungsinhalten. Damit einher geht mitunter ein Rückzug aus der dualen Berufsausbildung. Wechsel von Beschäftigten in andere Betriebe werden so tendenziell erschwert und machen es besonders für kleine und mittlere Unternehmen komplizierter und teurer, passende Fachkräfte zu finden. Eine Ausweitung individueller und unternehmensbezogener Qualifizierungen könnte somit die Wirtschaft insgesamt beschränken und die Vorzüge der Beruflichen Bildung konterkarieren: Die bundesweite Vergleichbarkeit und Transparenz der Abschlüsse und die Mobilität der Fachkräfte zwischen Rostock und Passau. Gleichwohl muss sich die IHK-Organisation dem konkreten Bedarf von Unternehmen stellen, ohne dabei die duale Ausbildung zu schwächen und das Prinzip der Beruflichkeit aufzugeben.

IV. Die Handlungsfelder im Einzelnen

1. Qualität und Attraktivität der Beruflichen Bildung sichern und stärken

Eine der wichtigsten Aufgaben der IHKs ist die Sicherung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung in den Betrieben. Denn nur eine solche Ausbildung ist attraktiv für junge Menschen und sichert den Unternehmen die Fachkräfte, die sie tatsächlich brauchen. Grundvoraussetzung für eine attraktive und hochwertige Berufliche Bildung ist ein passgenaues Angebot an Ausbildungsordnungen und Weiterbildungsregelungen.

Die IHK-Organisation wird sich weiter dafür engagieren, am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtete Qualifikationen zu entwickeln und ein möglichst zügiges Verfahren bei der Modernisierung von Berufen zu erreichen. Dazu wird sie sich mit den an der Entwicklung von Berufen beteiligten Partnern abstimmen. Sie wird Vorschläge für die Gestaltung von modernen Berufsbildern und Fortbildungsprofilen unterbreiten und dabei an das erfolgreiche IHK-Modell „Dual mit Wahl“ anknüpfen. Sie wird auf ein ausgewogenes Angebot an zwei- und dreijährigen Berufen drängen und die Bildung von Berufsfamilien vorantreiben. Eine geringere Anzahl von Berufen ist ebenso Ziel wie die inhaltliche Anpassung von Aus- und Weiterbildungen. Dabei werden insbesondere die zunehmende Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen und die dafür erforderlichen Kompetenzen der Fachkräfte in den Blick genommen. Steigender Prüfungsaufwand muss vermieden werden, ohne die Aussagekraft der Prüfungen zu verwässern. Daher ist es wichtig, die Kompetenz der Aufgabenerstellungseinrichtungen noch stärker in die Ordnungsverfahren einzubringen.

Qualität bestimmt die Attraktivität der Beruflichen Bildung. Schlechte Ausbildung schädigt deren Image und Wert. Die IHKs werden sich daher dabei engagieren, Ausbildungspersonal in den Betrieben noch besser und zielgruppengerecht zu qualifizieren und – ggf. mit Partnern – entsprechende Angebote unterbreiten. Sie setzen sich für die Verankerung einer hochwertigen Ausbildungskultur in allen Branchen und Betrieben ein und verbreiten Beispiele guter Praxis. Sie beraten die Betriebe umfassend zu allen Fragen der beruflichen Ausbildung und sind zugleich Ansprechpartner für die Auszubildenden.

Die IHKs setzen gewissenhaft den Auftrag um, den ihnen der Gesetzgeber im Berufsbildungsgesetz übertragen hat. Sie überprüfen die Ausbildungsseignung von Betrieben und ausbildendem Personal. Wenn ein Unternehmen nicht alle Inhalte eines Berufes vermitteln kann, organisieren sie Verbundausbildungen in verschiedenen Betrieben. Wenn die Ausbildungszeit von Auszubildenden verkürzt oder verlängert werden soll, geschieht dies immer in Abstimmung mit den IHKs. Gibt es während der Ausbildung Unstimmigkeiten zwischen Ausbildungsbetrieb und Azubi, schalten sich die IHKs in die Konfliktbeilegung ein. Bei Bedarf bieten sie Schlichtungsverfahren oder Mediationen an. So können Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Die IHKs werden Verstößen gegen die Ausbildungsqualität entgegen wirken und bei groben Missachtungen die Ausbildungsberechtigung entziehen. Die IHKs werden das Thema Qualität regelmäßig in den Berufsbildungsausschüssen behandeln.

Jugendlichen und Unternehmen soll bei Problemen in der Ausbildung künftig noch besser geholfen werden. Daher werden, wie in der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ vereinbart, die IHKs gemeinsam mit den Handwerkskammern und Gewerkschaften ein niedrighschwelliges Beschwerdemanagement entwickeln und pilothaft in ausgewählten Regionen erproben.

2. Für die Berufliche Bildung werben

Die Lage auf dem deutschen Ausbildungsmarkt hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Von einem Mangel an Ausbildungsplätzen kann keine Rede mehr sein. Vielmehr wächst die Not der Unternehmen, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Ein wesentlicher Grund dafür: Mehr als 50 Prozent der Schulabgänger erwerben inzwischen eine Hochschulzugangsberechtigung. Viele von ihnen halten allein das Studium für den Königsweg zum Erfolg und orientieren sich in Richtung Hochschulen und Universitäten. Mit jährlich jeweils rund einer halben Million junger Menschen liegen Studien- und Ausbildungsanfänger im dualen System inzwischen etwa gleichauf. Zum Vergleich: Vor 20 Jahren gab es nur rund eine Viertel Million Studienanfänger, aber rund 570.000 Ausbildungsanfänger. Setzt sich dieser Trend fort, wird den Unternehmen in Zukunft ein wichtiges Potenzial für ihre Fachkräftesicherung fehlen. Die jetzt schon hohe Zahl an Studienabbrechern könnte weiter steigen.

Die IHK-Organisation wird deshalb unter einer gemeinsamen Dachmarke Vielfalt und Vorteile der Beruflichen Bildung noch bekannter machen. Insbesondere leistungsstarke Schüler und Abiturienten sowie deren Eltern und Lehrer sollen angesprochen und überzeugt werden. „Exzellenz durch Praxis“ soll als Markenzeichen der Beruflichen Bildung und als wichtiger Teil des Markenkerns der IHK-Organisation in der Öffentlichkeit fest verankert werden.

Eine verbesserte Berufsorientierung an den Gymnasien muss dazu beitragen, Abiturienten frühzeitig die Chancen einer Beruflichen Bildung zu vermitteln und Studienabbrüchen vorzubeugen. Die IHKs werden dabei helfen, jeder interessierten Schule einen Partnerbetrieb zu vermitteln.

Die IHKs wollen weiterhin neue Betriebe für Ausbildung gewinnen und Ausbildungsbetriebe trotz zurückgehender Bewerberzahlen halten.

3. Zielgruppen für die Berufliche Bildung erschließen – innovative Angebote entwickeln

Die IHK-Organisation setzt sich dafür ein, weitere Potenziale für die Berufliche Bildung zu erschließen. Im Fokus stehen dabei verschiedene Zielgruppen, insbesondere Flüchtlinge, Menschen mit Migrationshintergrund, Studienabbrecher, geringqualifizierte Erwachsene, Menschen mit individuellen Einschränkungen, junge Mütter und Väter und Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre ist die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit. Daraus kann vor allem mittelfristig eine Chance für unser Land erwachsen, denn eine gelungene Arbeitsmarktintegration von

Flüchtlingen kann der Fachkräftesicherung dienen. Die IHK-Organisation wird mit der Umsetzung eines umfangreichen Aktionsprogramms ihren Beitrag leisten. Schlüssel für eine gelingende Integration in Ausbildung und Beschäftigung ist jedoch die deutsche Sprache. Hier ist insbesondere die Politik in der Verantwortung, die sprachliche Integration von Flüchtlingen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund weiter voranzubringen.

Nicht nur Flüchtlinge, auch junge Menschen, die aus zurzeit wirtschaftsschwachen Ländern Europas wie Spanien oder Griechenland nach Deutschland kommen, brauchen Chancen durch Ausbildung und Beschäftigung. Die IHKs werden diesen Menschen beim Einstieg in eine Ausbildung in deutschen Betrieben helfen.

Die IHKs werden sich dafür stark machen, auch die Ausbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger hier leben, zu steigern. Sie sprechen insbesondere die Elternhäuser an, denn in vielen Herkunftsländern gibt es keine duale Ausbildung. Außerdem sollen die lokalen Netzwerke von Kammern und Migrantenverbänden ausgebaut und der Anteil von Ausbildungsbetriebsinhabern mit Migrationshintergrund weiter erhöht werden.

Die IHK-Organisation berät verstärkt Studienabbrecher. Dazu werden die IHK-Aktivitäten unter der bundesweiten Dachmarke „Mit Praxis zum Erfolg“ zusammengefasst und ausgebaut.

Leistungsschwächere Jugendliche brauchen einen niedrigschwelligen Einstieg in Ausbildung. Daher muss bei der Schaffung und Modernisierung von Berufen weiterhin auf ein angemessenes Verhältnis von zweijährigen und dreijährigen Berufen geachtet werden. Einstiegsqualifizierungen müssen erhalten bleiben und weiter als Brücken in Ausbildung dienen.

Geringqualifizierte Erwachsene brauchen eine zweite Chance auf einen Berufsabschluss. Daher erproben die IHKs gemeinsam mit Partnern in Modellprojekten, ob das Zertifizieren von Teilqualifikationen ein Weg sein kann, das Nachholen von Abschlüssen zu erleichtern oder zumindest die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Die IHKs entscheiden nach Vorliegen der Ergebnisse über das weitere Vorgehen.

Die IHKs nehmen den Gedanken der Inklusion und ihre Verantwortung für die Qualifizierung von Menschen mit Einschränkungen sehr ernst. Sie werben dafür, junge Menschen mit Handicaps in eine duale Ausbildung zu vermitteln. Für Jugendliche mit Behinderung, die eine klassische Ausbildung nicht bewältigen können, werden sie Fachpraktiker-Regelungen anbieten. Zudem helfen sie bei einer angemessenen Qualifizierung des Ausbildungspersonals.

Zur Unterstützung der Ausbildung von jungen Müttern und Vätern werden die IHKs darauf hinwirken, dass künftig mehr Ausbildungen in Teilzeit angeboten werden. Dazu müssen die Rahmenbedingungen familienfreundlicher gestaltet werden, ohne betriebliche Belange zu vernachlässigen. Hier sind auch die Berufsschulen in der Pflicht, ihren Unterricht flexibler zu gestalten.

Für eine passgenaue Qualifizierung der verschiedenen Zielgruppen benötigen die Unternehmen neben den öffentlich-rechtlichen Prüfungen weitere, ergänzende Angebote. Die Zertifizierung erworbener beruflicher Handlungsfähigkeit durch individuel-

le Kompetenzfeststellungen zählt ebenso dazu wie die Bescheinigung von Qualifikationen unterhalb staatlich anerkannter Abschlüsse. Die anerkannte Kompetenz der IHK-Organisation im Prüfungsbereich wird auf weitere Produkte und Dienstleistungen ausstrahlen.

Die IHKs werden den Unternehmen innovative Angebote dort unterbreiten, wo es sinnvoll erscheint und Konkurrenz zu bereits erfolgreich etablierten Angeboten vermieden wird. Auch in Zukunft sind der Mehrwert für die Breite der Unternehmen sowie die Sicherung von Fachkräften handlungsleitend für die IHK-Organisation.

4. Marke IHK-Prüfungen stärken

Die Nachweise der Marke „IHK“ – allen voran das IHK-Zeugnis – genießen eine hohe Glaubwürdigkeit und bedeuten ein Qualitätsversprechen an die Unternehmen und die Prüfungsabsolventen gleichermaßen. Für IHK-Prüfungen gilt die Maxime „Wer lehrt, prüft nicht.“ Das Prüfungsergebnis wird von einem unabhängigen, paritätisch besetzten Prüfungsausschuss gemeinsam festgestellt. Erworbene Kompetenzen werden lernortübergreifend nachgewiesen. Die schriftlichen Prüfungsaufgaben werden von zentralen Aufgabenerstellungsrichtungen in einem qualitätsgesicherten Prozess bereitgestellt und sind objektiv und verlässlich gestaltet. Die IHK-Prüfungen tragen damit in hohem Maße zur Qualitätssicherung von Qualifizierungsprozessen bei. Doch nicht nur dadurch genießen die Prüfungen der IHKs besonderes Vertrauen und hohe Akzeptanz bei Unternehmen wie Prüfungsteilnehmern. Die Bundeseinheitlichkeit von der Aufgabenerstellung bis hin zur Prüfungsdurchführung leistet ebenfalls einen wesentlichen Beitrag.

Ziel der IHK-Organisation ist es, die Qualität der IHK-Prüfungen aufrecht zu erhalten und fortlaufend weiterzuentwickeln. Dies geschieht unter Beteiligung der Wissenschaft und ausgerichtet an den Bedarfen der Wirtschaft. Dafür ist der bundesgesetzliche Rahmen eine wichtige Voraussetzung, den es zu stärken gilt.

Den Weg der bundeseinheitlichen Gestaltung von Prüfungen und Nachweisen setzt die IHK-Organisation konsequent fort. Die Möglichkeiten der Digitalisierung sollten darüber hinaus genutzt werden, um allen Kunden von IHK-Prüfungen moderne, effiziente und nutzerfreundliche Verfahren zu bieten und den Aufwand zu reduzieren.

Bei der Modernisierung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsabschlüssen wird die IHK-Organisation darauf hinwirken, den Prüfungsaufwand im Interesse der Betriebe und des Ehrenamtes so gering wie möglich und so hoch wie nötig zu halten. Die Fachkompetenz der IHK-Organisation soll dafür noch stärker und frühzeitig in die Neuordnungsverfahren eingebracht werden. Dazu gehört auch das Know-How der Aufgabenerstellungseinrichtungen.

Die IHK-Organisation wird sich zudem künftig stärker selbst für die Forschung und Entwicklung im Prüfungswesen engagieren. Das schließt insbesondere eine noch stärkere Verzahnung von Wissenschaft und Praxis ein.

Das IHK-Gesetz schreibt den IHKs die Aufgabe der regionalen Wirtschaftsförderung zu. Neue Dienstleistungen der IHKs rund um Zertifizierungen und Kompetenzfeststellungen sollen insbesondere die Erschließung weiterer Zielgruppen für die Berufliche

Bildung unterstützen. Gleichzeitig wollen die IHKs mit individuellen Kompetenznachweisen das lebenslange Lernen fördern und Unternehmen bei der fortlaufenden Qualifizierung ihrer Mitarbeiter unterstützen. Das bewährte und anerkannte System der beruflichen Bildung darf dadurch nicht gefährdet werden, so dass solche Dienstleistungen nur ein ergänzendes Angebot sein können.

Ob IHK-Prüfungen oder individuelle IHK-Kompetenzfeststellungen: Am Ende stehen Nachweise, denen die Unternehmen und Fachkräfte vertrauen können – jetzt und in Zukunft.

5. Ehrenamtliches Engagement in der beruflichen Bildung sichern und stärken

Derzeit engagieren sich rund 200.000 Prüferinnen und Prüfer ehrenamtlich in Aus- und Fortbildungsprüfungen der IHKs. Sie sind fachliche Experten ihrer beruflichen Domäne; viele von ihnen sind hauptberuflich als Ausbilder in Unternehmen oder als Lehrer in beruflichen Schulen tätig. Durch ihre Einbindung in die Prüfungen wird die Brücke zur beruflichen Praxis geschlagen. Durch fachliche Expertise wird geprüft, welche Fähigkeiten und Kompetenzen in den Unternehmen tatsächlich gebraucht und damit zugleich akzeptiert werden. Zunehmend komplexe Anforderungen machen Prüfungen in der Praxis nicht nur immer zeit-, sondern auch kostenintensiver. Das geht zu Lasten der Ressource Ehrenamt und kann zu einer sinkenden Bereitschaft der Unternehmen und Schulen führen, Mitarbeiter und Lehrer freizustellen. Bei der Modernisierung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsabschlüssen muss daher auch darauf geachtet werden, dass Prüfungen praktikabel und durch das Ehrenamt leistbar bleiben. Das kann in der Ausbildung durch die konsequente Umsetzung des IHK-Modells „Dual mit Wahl“ gelingen.

Die IHK-Organisation setzt sich dafür ein, die auf dem Engagement des Ehrenamtes basierende Akzeptanz der IHK-Prüfungen auch in Zukunft zu sichern. Dazu sollen die Bekanntheit und Wertschätzung des Ehrenamtes in den Unternehmen und der Gesellschaft deutlich erhöht und Anreize für das Engagement noch passgenauer gesetzt werden. Die IHK-Organisation wird nach Lösungen suchen, wie die Arbeit der Prüferinnen und Prüfer erleichtert und verbessert werden kann. Dabei sollen die Möglichkeiten der Digitalisierung verstärkt genutzt werden. Generell gilt es, noch mehr ehemalige Absolventen von IHK-Prüfungen für eine spätere ehrenamtliche Prüfertätigkeit zu gewinnen.

6. IHK-Aufstiegsfortbildung stärken – Kombimodelle entwickeln und vermarkten

Wie die berufliche Bildung insgesamt ist die IHK-Aufstiegsfortbildung mit zuletzt über 60.000 Teilnehmern jährlich vom demografischen Wandel unmittelbar betroffen. Künftig werden zudem „Fachkarrieren“ – verbunden mit größerer fachlicher Tiefe, aber weniger mit klassischem „Aufstieg“ in der Hierarchie von Betrieben – an Bedeutung gewinnen. Viele Fachkräfte orientieren sich im Laufe ihres Erwerbslebens um und suchen neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Gleichzeitig werden den Fachkräften neue Schlüsselkompetenzen wie Arbeiten in wechselnden Teams, Projektmanagement oder Fremdsprachen abverlangt. Die Profile der Qualifizierungen müssen daher neben den Fachinhalten auch diese Schlüsselkompetenzen abbilden.

Zwar kennt die breite Öffentlichkeit häufig den Meister, verbindet aber beispielsweise mit Fachwirten und Fachkaufleuten nicht zwingend die höhere Berufsbildung. Die Aufstiegsfortbildung muss darum bekannter und attraktiver gemacht werden. IHKs und DIHK werden das Marketing für die Aufstiegsfortbildung verstärken. Sie werden innovative Kombi-Modelle in der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickeln und für diese werben. Bausteine solcher Kombi-Modelle können Prüfungsinhalte aus Aus- und Weiterbildung, aber auch andere Qualifizierungselemente sein.

Höhere Berufsbildung und hochschulische Angebote sind gleichwertig. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) muss noch bekannter gemacht werden, um diese Gleichwertigkeit zu vermitteln. Die IHKs werden verstärkt sichtbar machen, dass mit der höheren Berufsbildung Spitzenkarrieren möglich sind.

Die IHK-Organisation fordert die Einführung international lesbarer Bezeichnungen (z. B. den „Bachelor Professional“). Diese sollten geeignet sein, der Gleichwertigkeit von beruflichen und hochschulischen Bildungsabschlüssen Ausdruck zu verleihen. Sie sollten außerdem die Kompetenz beruflich Qualifizierter international verständlich bezeichnen.

Die IHK-Organisation wird neue Konzepte in der Aufstiegsfortbildung entwickeln und in der Umsetzung beschleunigen, um betriebliche Fachkarrieren weiter auszubauen.

Die IHKs werden für Berufswechsler und neue Zielgruppen in der Anpassungsweiterbildung und Aufstiegsfortbildung Brücken bauen, Quereinstiege erleichtern und dazu beitragen, die Übergänge aus der Aufstiegsfortbildung in die hochschulische Bildung und umgekehrt weiter zu verbessern.

Vor dem Hintergrund längerer Lebensarbeitszeiten auf der einen und des raschen technologischen Wandels auf der anderen Seite werden die derzeit geltenden Prüfungsregelungen systematisch auf ihre Aktualität überprüft. Dreh- und Angelpunkt der Aktualisierung sind die betrieblichen Bedarfe. Die Aktualisierung muss daher gemeinsam mit Experten aus den Unternehmen erfolgen.

Die IHK-Organisation wird mehr Qualifizierungsangebote für Berufserfahrene schaffen, die sich an den Anforderungen der Unternehmen orientieren. Das kann auch ein strukturierter Erfahrungsaustausch von Fachkräften sein, ggf. auf virtuellen Plattformen.

7. Mischformen beruflicher und akademischer Bildung optimieren und neue testen

Schon heute erfreut sich das duale Studium als eine Mischform aus akademischer und beruflicher Bildung („Hybrid-Modell“) bei leistungsstarken Jugendlichen großer Beliebtheit. Denn es verbindet einen hochschulischen Abschluss mit praxisnaher Qualifizierung. Daher muss bei dualen Studienformaten gewährleistet sein, dass der betriebliche Ausbildungsteil im Gesamtkonzept des Studiengangs verankert ist und dabei Qualitätsstandards erfüllt werden, die mit denen der dualen Berufsausbildung vergleichbar sind. Die betrieblichen Praxisphasen werthaltig zu gestalten, ist eine Herausforderung, die in Zukunft wachsen dürfte. Dies gilt insbesondere vor dem Hin-

tergrund aktueller Überlegungen, hybride Bildungsformate auszubauen. Dadurch soll eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen hochschulischer und beruflicher Bildung erreicht werden.

Die IHK-Organisation wird die Qualitätssicherung von Praxisphasen in dualen Studiengängen noch stärker als bisher begleiten. Diese müssen nach Umfang und Inhalt zu einer beruflichen Befähigung führen. Da es sehr unterschiedliche Ausprägungen in Studienorganisation und -struktur gibt, müssen die Vergleichbarkeit der Abschlüsse und eine hohe Qualität der Praxisphasen gewährleistet sein. Für praxisintegrierende duale Studiengänge, die nicht parallel zu einem Berufsabschluss führen, fehlen bislang ausformulierte Leitlinien sowie detaillierte Vorgaben für deren Akkreditierung. Gleichzeitig kommt es darauf an, die betrieblichen Lernphasen wirtschafts- und praxisnah mit Leben zu füllen und Freiraum für unternehmensspezifische Vertiefungen zu lassen. Auch die Prüfungen in praxisintegrierenden dualen Studiengängen sollten einen hohen Praxisbezug aufweisen und sich an IHK-Ausbildungsstandards orientieren. Unternehmen und IHKs sollten daher beratend bei der Curriculumsentwicklung und Durchführung dualer Studiengänge mitwirken. Die IHKs werden sich noch stärker in Konzeption, Abstimmung und Akkreditierung dualer Studiengänge und insbesondere die Qualitätssicherung der Praxisphasen einbringen.

Die IHK-Organisation wird sich mit der Frage auseinandersetzen, ob die klassischen Angebote der Berufsbildung auch mittelfristig geeignet sind, Fachkräfte bedarfsgerecht aus- und weiterzubilden oder ob berufliche Bildungsangebote um akademische Elemente „angereichert“ werden müssen. Ein um neue Hybrid-Modelle erweitertes IHK-Portfolio könnte die Berufliche Bildung insgesamt attraktiver machen, indem es neue Aufstiegsmöglichkeiten vorhält. Daher wird die IHK-Organisation überprüfen, inwieweit neue hybride Bildungsformate – in Form von Ergänzungen und Vertiefungen beruflicher Qualifizierungsangebote durch akademische Inhalte und umgekehrt – eingesetzt werden können. Ähnlich wie bei dualen Studiengängen wird die IHK-Organisation dabei ein besonderes Augenmerk auf das betriebliche Lernen sowie dessen Ausgestaltung und Qualität richten. Die IHKs werden sich aktiv in gemeinsame Projekte von Hochschulen und Betrieben einbringen und darauf achten, dass die spezifischen Stärken der Beruflichen Bildung erhalten bleiben.

Die IHK-Organisation bewertet die Bemühungen um eine verstärkte Durchlässigkeit von akademischem und beruflichem Bildungssystem grundsätzlich als wichtig und richtig. Sie setzt sich jedoch dafür ein, den aktuellen Fokus der Debatte nicht einseitig auf den Übergang von der Beruflichen Bildung in die Hochschulbildung zu richten, sondern auch umgekehrt. Durchlässigkeit darf keine Einbahnstraße sein.

8. IHK-Beratungs- und Serviceangebot ausbauen

Demografischer Wandel, Trend zur Akademisierung und Digitalisierung der Wirtschaft – das sind nur drei Beispiele für Entwicklungen, die sowohl die Berufliche Bildung berühren, als auch für Unternehmen und Beschäftigte unmittelbare Veränderungen und Herausforderungen bedeuten. Hinzu kommt, dass sich die Zusammensetzung der Belegschaften ändern wird: Es gelangen immer mehr Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss auf den deutschen Arbeitsmarkt. Quereinsteiger mit vielfältigen Erwerbsbiographien kommen in die Unternehmen. Insgesamt entsteht

ein bunter Generationen- und Qualifizierungsmix, mit dem die Betriebe umgehen müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen dürften künftig noch stärker als bisher auf externe Beratungs- und neue Dienstleistungen angewiesen sein. Eine besondere Herausforderung bedeutet die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung, Weiterbildung und Arbeit. Für die IHK-Organisation erwächst die Chance, ihr Profil als unternehmensnaher und fachkundiger Ansprechpartner zu allen Fragen rund um Fachkräftesicherung und Qualifizierung zu schärfen.

Schon heute halten viele IHKs umfassende Beratungsangebote in Sachen Fachkräftesicherung vor. Diese sollten je nach Bedarf der Unternehmen erweitert werden. Das muss nicht notwendigerweise bedeuten, jede Beratungsleistung am Ende selbst zu erbringen, sondern kann auch nahelegen, im Sinne einer Lotsenfunktion auf Dritte hinzuweisen. Gleichzeitig werden die IHKs ihre Kooperationen mit Partnern wie zum Beispiel den Arbeitsagenturen ausbauen. Die IHKs sind in der Beratung weiterhin dem Grundsatz der Neutralität verpflichtet, um in dieser Hinsicht ein ehrlicher Makler zu sein.

So wie es heute schon vielfach Praxis ist, sollten die IHKs künftig vermehrt nicht nur für Unternehmen, sondern auch für einzelne Erwerbstätige Beratungsangebote im Dienstleistungsportfolio vorhalten. Die IHKs sind für solche Formen der Qualifizierungs- und Laufbahnberatung gut gerüstet, weil sie die regionale Wirtschaft und die Erfordernisse der Unternehmen gut kennen. So kann es ihnen gelingen, persönliche Talente und Zielsetzungen des einzelnen Erwerbstätigen mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen. Auch hier sollten Kooperationen mit Partnern vor Ort angestrebt werden – zum Beispiel, wenn es um die Frage geht, wie Weiterbildung des Einzelnen finanziell gefördert werden kann.

Beratungsangebote müssen in geeigneter Weise auf Zielgruppen eingehen, um Akzeptanz zu finden. Dazu gehören die persönliche wie die virtuelle Beratung, aber auch die Bereitstellung von adäquat aufbereiteten Informationen. Auch hier ist es wichtig, dass sich die IHK-Berater mit anderen Fachexperten vernetzen und bei Bedarf auf diese verweisen, um einen spezifischen Beratungsbedarf zu bedienen. Generell folgen die IHK-Beratungsangebote gemeinsamen Qualitätsstandards, die permanent weiterentwickelt werden.

Die IHKs werden die Unternehmen bei möglichst vielen Fragen rund um Ausbildung, Weiterbildung, Qualifizierung und Karriere unterstützen und ihre bestehenden Angebote ausbauen. Dazu gehören neben der Integration von Flüchtlingen und der Bewertung von ausländischen beruflichen Qualifikationen zum Beispiel die Unterstützung von Auslandsaufenthalten während der betrieblichen Ausbildung, die Implementierung von Beruflicher Bildung im Ausland, die Inklusionsberatung, der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Gesundheitsförderung, Erhalt und Aufbau von Motivation und fachlich übergreifenden Kompetenzen, ein systematischer Wissenstransfer oder die Beschäftigung von älteren Mitarbeitern jenseits des Renteneintrittsalters.

Die IHKs werden sich zudem weiterhin in der Berufsorientierung und bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen engagieren. Insbesondere setzt sich die IHK-Organisation dafür ein, dass die Berufsorientierung zielgruppen- und bedarfsgerecht sowie nachhaltig und strukturiert umgesetzt wird. So kann die Zahl vorzeitiger Lö-

sungen von Ausbildungsverträgen verringert werden. Die IHKs werden, wie in der Allianz- für Aus- und Weiterbildung zugesagt, berufsorientierende Praktika für Schüler vermitteln und jeder interessierten Schule eine Kooperation mit einem Unternehmen ermöglichen. Bereits heute werden neben Ausbildungsplätzen und dualen Studiengängen auch berufsorientierende Praktika in der IHK-Lehrstellenbörse angeboten. Die Möglichkeiten, das gesamte Spektrum der Beruflichen Bildung in der Lehrstellenbörse zu bewerben, werden ausgebaut.

9. Leistungsfähige Berufsschulen in den Regionen sichern

Die demografische Entwicklung stellt insbesondere die ländlichen Regionen Deutschlands vor große Herausforderungen. Während es in den urbanen Zentren den Unternehmen häufig noch genügend Ausbildungsinteressenten gibt, werden in den ländlichen Regionen und insbesondere in Ostdeutschland geeignete Auszubildende immer knapper. Dies führt in der Konsequenz zur Schließung von Berufsschulstandorten. Dieser Teufelskreis könnte bis zum Jahr 2025 dazu führen, dass manche Ausbildungsberufe nur noch in städtischen Regionen angeboten werden. Ein ausreichendes und qualitativ hochwertiges Berufsschulangebot sowie eine enge Kooperation der Lernorte Schule und Betrieb sind deshalb eine unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg und die Sicherung der dualen Ausbildung in den Regionen.

Die IHK-Organisation bekennt sich zur Bedeutung des dualen Partners Berufsschule und will mit ihm gemeinsam die Zukunft der dualen Ausbildung gestalten. Die IHKs setzen sich für eine Planung der Berufsschulstandorte ein, die den regionalen Wirtschaftsstandort und den Erfolg der dualen Ausbildung insgesamt im Blick hat. Bei der Modernisierung von Berufen werden die IHKs in Fortführung des Modells „Dual mit Wahl“ dafür werben, die Anzahl der Berufe zu reduzieren und in Berufsfamilien zusammenzuführen. Das kann die Beschulung in Fachklassen erheblich vereinfachen.

Die IHK-Organisation unterstützt den dualen Partner bei der Sicherung und Qualifizierung der Lehrkräfte, beispielsweise durch das Angebot von betrieblichen Praktika.

Auch die Bildungspolitik muss Strategien entwickeln, die die duale Ausbildung stärken. So müssen vollzeitschulische Ausbildungen, die in Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung stehen, eingestellt werden und neue grundsätzlich vermieden werden. Digitale Lernformen, z. B. blended oder video learning, können helfen, weite Wege zu den Berufsschulen zu reduzieren. Auch die Mindestzahlen zur Bildung von Fachklassen sollten keine starren bürokratischen Vorgaben sein, sondern regional flexibel gehandhabt werden und sich am Bedarf der Wirtschaft orientieren. Da Ausbildungsordnungen bundesweit gelten, ist es sinnvoll, auch für den berufsschulischen Teil die Länderschulgesetze zu harmonisieren. Die IHKs sollten bei der regionalen Entwicklung der Berufsschulen beteiligt werden, sobald Interessen der Wirtschaft berührt sind.

Unabhängig davon setzt sich die IHK-Organisation dafür ein, dass Förderprogramme und ausbildungsunterstützende Maßnahmen gemeinsam von Bund, Ländern und Wirtschaft entwickelt und untereinander abgestimmt werden. Es muss möglich sein, bei Aufgaben von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung, wie es die Berufliche Bildung ist, auch Bundesmittel gezielt einzusetzen, z. B. bei der Sprachqualifizierung von Flüchtlingen. Die Länder sollten die demografische Rendite künftig für dringend nöti-

ge Investitionen in eine attraktive (Berufs-) Schullandschaft einsetzen, um die Wirtschaftskraft in den Regionen nicht zu gefährden.

10. Digitale Bildung aktiv gestalten

Der Wirtschaftsstandort Deutschland steht vor einem Umbruch: Informations- und Kommunikationstechnik durchdringen immer stärker jeden Wirtschaftsbereich. Es ist daher folgerichtig, nicht nur von „Industrie 4.0“, sondern vielmehr von „Wirtschaft 4.0“ zu sprechen. Beruflich Qualifizierte sind in einer digitalisierten Wirtschaft unentbehrlich. Sie erwerben durch eine duale Ausbildung, verbunden mit lebensbegleitendem Lernen, die erforderlichen Kompetenzen, weitgehend automatisierte Prozesse zu steuern. Mit innovativen Produkten und Dienstleistungen entstehen auch neue Qualifikationsanforderungen. Die berufliche Aus- und Weiterbildung darf daher nicht auf dem Status Quo verharren, sondern muss sich den Anforderungen stellen, die Wirtschaft 4.0 mit sich bringt. Denkbar ist, dass dadurch in Zukunft einzelne Ausbildungsberufe verzichtbar werden, während gleichzeitig durch digitalisierte Arbeits- und Geschäftsprozesse gänzlich neue Qualifizierungswege entstehen.

Damit auch in Zukunft die Unternehmen die Fachkräfte erhalten, die sie benötigen, wird die IHK-Organisation gemeinsam mit anderen Beteiligten bei der Erneuerung von Ausbildungsberufen oder Weiterbildungsabschlüssen überprüfen, in welchem Umfang digitale Kompetenzen für den betrieblichen Alltag erforderlich sind. Die offene Formulierung der Inhalte von modernen Ausbildungsberufen darf dabei nicht verloren gehen, um den Unternehmen genügend Freiraum bei der Umsetzung zu ermöglichen.

Die IHK-Anpassungsweiterbildung soll die relevanten digitalen Weiterbildungsthemen im Rahmen von bundeseinheitlich entwickelten IHK-Zertifikatslehrgängen aktiv für die Wirtschaft aufnehmen und permanent passgenaue Lehrgangskonzepte für den veränderten Bedarf der Unternehmen entwickeln.

Digitales Lernen, digitale Wissensvermittlung und digitale Hilfsmittel nehmen einen immer breiteren Raum ein und verändern die Ansprüche und Anforderungen an methodisch-didaktisches Lehren und Lernen. Die IHK-Organisation wird ihr Angebot an digitalen Lehr- und Lernformaten ausbauen. Auch digitales Prüfen wird künftig eine immer größere Rolle spielen. Die IHK-Organisation begleitet daher den Wandel vom „analogen“ Prüfen zum „technologiebasierten“ Prüfen, beispielsweise am Notebook, Tablet oder PC. Dabei wird sie fortlaufend überprüfen, was die Unternehmen konkret benötigen, um angesichts der fortschreitenden Digitalisierung die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit wirksamer und zeitgemäßer zu gestalten. Gleichzeitig kann diese „Digitalisierung“ der Prüfung eine Entlastung des Ehrenamtes mit sich bringen.

Die Digitalisierung soll im engen Zusammenspiel von IHKs, Aufgabenerstellungseinrichtungen, Prüfungsexperten, DIHK und DIHK-Bildungs-GmbH sowie deren Technikdienstleistern vorangetrieben und wissenschaftliche Erkenntnisse dabei eingebunden werden.

Digitale Grundkompetenzen gehören schon heute zur Ausbildungsreife. Die IHK-Organisation setzt sich daher dafür ein, dass die Vermittlung dieser Kompetenzen

künftig als Aufgabe der Schulen verstanden und in den Schulcurricula sowie in der Aus- und Fortbildung der Lehrer- und Berufsschullehrer verankert wird. Zugleich muss die technische Ausstattung der Schulen verbessert werden. Die IHK-Organisation wird die Schulen durch digitale Kooperations- und Bildungsangebote unterstützen, bei denen die Praxisorientierung des Lernens im Vordergrund steht.

Die Digitalisierung der Wirtschaft wird auch IHK-interne Prozesse in einem erheblichen Umfang verändern. Schon jetzt nutzen einzelne IHKs digitalisierte Anwendungen. Auch E-Government-Gesetze von Bund und Ländern haben Auswirkungen auf die Steuerung und Organisation der Beruflichen Bildung. Die IHK-Organisation wird die Chance nutzen, sich bundesweit als moderner Dienstleister in der Beruflichen Bildung zu präsentieren und interne Prozesse effizienter, moderner und nutzerfreundlicher organisieren. Sie wird damit einhergehenden Herausforderungen für das IHK-Ehren- und Hauptamt begegnen und Qualifizierungsbedarfe durch gezielte Schulungen decken. Im Rahmen der IT-Strategie der IHK-Organisation sollen die Aktivitäten bei der Entwicklung und Einführung digitaler Leistungen bundesweit koordiniert und standardisiert werden. Ziel ist es unter anderem, Innovationen in der Administration der Beruflichen Bildung zu fördern und auf neue Entwicklungen mit modernen Methoden und Instrumenten zu reagieren.