Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg

Ziele und Bilanz 2013

Allianz für Fachkräfte
Baden-Württemberg

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT

Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg

Ziele und Bilanz 2013

INHALT

1. Bilanz

Berufliche Ausbildung verstärken 5

Beschäftigung von Frauen steigern 5

Beschäftigung älterer Personen erhöhen 7

Personen mit Migrationshintergrund stärker in den Arbeitsmarkt integrieren 9

Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, abbauen 11

Vollzeitbeschäftigungsniveau erhöhen 13

Beschäftigtenzahl im Mangelberuf Ingenieurwesen steigern 15

Gezielte Zuwanderung 17

Regionale Fachkräfteallianzen gründen 18

2. Vereinbarung einer Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg am 15. November 2011 19

Die Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg hat die Erreichung der Ziele, die sie sich im Rahmen der gemeinsamen Vereinbarung vom 15. Dezember 2011 gesetzt hat, erstmals überprüft. Die Überprüfung hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit mit Unterstützung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg durchgeführt.

Die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg hat Ziele zur Sicherung des Fachkräfteangebots der Wirtschaft des Landes, insbesondere der mittelständischen Unternehmen, vereinbart. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nachhaltige Fortschritte Zeit benötigen. Die Erreichung der Ziele wird regelmäßig anhand von Messgrößen überprüft. Referenzjahr ist das Jahr 2010. Das bedeutet, dass die Werte des Jahres 2010 mit den Werten der nachfolgenden Jahre verglichen und die entsprechenden Veränderungen analysiert werden. Es erfolgt auch ein Rückblick auf das Jahr 2000.

ZIEL: BERUFLICHE AUSBILDUNG VERSTÄRKEN

Das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg 2010 - 2014“ überprüft regelmäßig die Zielerreichung, zuletzt im November 2013 (http://www.mfw.baden-wuerttemberg.de »Fachkräfte und Quartierspolitik »Berufliche Bildung »Ausbildung »Ausbildungsbündnis).

ZIEL: BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN STEIGERN

Messgrößen:

	Beschäftigungsquote[1)] (25- bis unter 65-Jährige)		Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
2000	46,8 %	60,1 %	34,2 h	38,4 h
2010	50,9 %	61,2 %	33,0 h	38,1 h
2011	52,2 %	62,5 %	32,9 h	38,1 h
2012	53,3 %	63,2 %	-	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; Berechnungen des IAB

1) Die Beschäftigungsquote misst allgemein den altersspezifischen Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der gleichaltrigen Bevölkerung.

Bewertung:

Die Beschäftigungsquote von Frauen hat sich seit dem Jahr 2000 um 6,5 Prozentpunkte erhöht und lag in Baden-Württemberg im Jahr 2012 bei 53,3 %. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat sich in dieser Zeit stärker erhöht als die der Männer. Wenngleich der Abstand im Lauf der Zeit kleiner geworden ist, ist die Beschäftigungsquote der Frauen in 2012 aber immer noch zehn Prozentpunkte geringer als die der Männer.

Während die Beschäftigungsquote von Frauen gestiegen ist, hat sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der weiblichen Beschäftigten seit 2000 leicht reduziert. Sie betrug in 2011 rund 33 Stunden und somit etwa fünf Stunden weniger als die der Männer. Das Erwerbsverhalten von Frauen in Deutschland hängt maßgeblich davon ab, ob Kinder

im Haushalt leben. Frauen kehren in den letzten Jahren im Durchschnitt tendenziell schneller, als es früher der Fall war, nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurück, allerdings häufig in Teilzeit. Der Vergleich der Entwicklung von Beschäftigungsquote und durchschnittlicher Wochenarbeitszeit verdeutlicht, dass die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen vor allem auf der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung beruht. Der vergleichsweise geringe Arbeitsumfang weiblicher Beschäftigter, insbesondere von Müttern, bietet daher ein erhebliches noch auszuschöpfendes Fachkräftepotenzial. Ziel muss daher nicht nur eine Steigerung der Beschäftigungsanteile der Frauen sein, sondern eine möglichst vollzeitnahe und qualifikationsgerechte Beschäftigung von Frauen. Der Ausbau staatlicher und betrieblicher Betreuungsangebote kann deshalb ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle, eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie gezielte Personalentwicklung und Karriereförderung dazu beitragen, dass die Potenziale von Frauen noch besser genutzt werden.

Maßnahmenbeispiele:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitausbildungen, Wiedereinstiegsangebote und -programme und verbesserte Betreuungsmöglichkeiten.
- Das Projekt „familyNET“ der Arbeitgeberverbände und das Projekt „kmu4family“ beraten und vernetzen landesweit kleine und mittlere Unternehmen bei der Entwicklung und Einführung von familienbewussten Maßnahmen. Diese Projekte werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützt.
- Das Landesprogramm Kontaktstellen „Frau und Beruf“ bietet Frauen und Unternehmen an elf Standorten individuelle Beratung, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote zu Themen wie beruflicher Wiedereinstieg, berufliche Qualifizierung, Aufstieg, Existenzgründung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- „Perspektive Wiedereinstieg“ in Baden-Württemberg. Ziel des Programms ist es, gut qualifizierte Frauen, insbesondere auch aus der „stillen Reserve“, beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen.
- Der Ausbau der Erzieherausbildung und die Einführung der sogenannten praxisintegrierten Erzieherausbildung dienen der Fachkräftesicherung für Kindertageseinrichtungen, was den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen in der Familienphase ermöglicht.

ZIEL: BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER PERSONEN ERHÖHEN

Messgröße:

	Beschäftigungsquote von Personen im Alter von ...	
	55 bis unter 65	**25 bis unter 55**
2000	28,8 %	60,7 %
2010	41,6 %	59,9 %
2011	42,9 %	61,4 %
2012	44,2 %	62,3 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; Berechnungen des IAB

Bewertung:

Die Beschäftigungsquote der 55- bis unter 65-Jährigen betrug im Jahr 2000 lediglich 28,8 %. Sie ist bis zum Jahr 2010 auf 41,6 % kräftig gestiegen, viel stärker als die Beschäftigungsquote insgesamt. Zwischen 2010 und 2012 hat sie sich weiter auf 44,2 % erhöht. Trotz der verbesserten Arbeitsmarktintegration älterer Beschäftigter ist noch erhebliches Potenzial vorhanden, wie der Vergleich mit der Beschäftigungsquote bei den 25- bis unter 55-Jährigen zeigt. 62,3 % der Bevölkerung waren im Jahr 2012 in dieser Altersgruppe sozialversicherungspflichtig beschäftigt, fast 20 Prozentpunkte mehr als unter den Älteren. Wird innerhalb letztgenannter Gruppe weiter differenziert, so zeigt sich, dass die Beschäftigungsquote der 60- bis unter 65-Jährigen mit 31,6 % noch relativ gering ausfällt. Für die 55- bis unter 60- Jährigen liegt sie bei 55,2 %. Daher sollten die Anreize für Betriebe und Beschäftigte weiter erhöht werden, damit viele der Älteren möglichst lange aktiv am Arbeitsmarkt teilhaben.

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist grundsätzliche Voraussetzung dafür, dass Ältere länger arbeiten oder eine Arbeitsstelle finden. Dabei sind Politik, Beschäftigte und Betriebe gleichermaßen in der Pflicht. Wesentliche Elemente zur weiteren Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Personen sind insbesondere die lebensbegleitende Gesundheitsförderung und Weiterbildung.

Maßnahmenbeispiele:

- Demografieprojekte, die teilweise aus Mitteln des ESF finanziert sind, befassen sich derzeit mit den Themen Weiterbildung, Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsvorsorge, altersgemischte Teams und alternsgerechte Arbeitszeitmodelle.
- Dialog „Arbeit und Gesundheit“. Ziel ist, das betriebliche Gesundheitsmanagement weiter voranzubringen und lokal zu verankern.
- Altersstrukturanalysen, Projekt „länger leben. länger arbeiten. länger lernen“, Demografieberatung und Angebot eines Demografie-Guide der Arbeitgeberverbände und des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft.
- Die Industrie- und Handelskammern bieten unter demografierechner-bw.de eine kostenfreie Internetanwendung für Unternehmen zur Ermittlung der künftigen betrieblichen Altersstruktur und Berechnung des jeweiligen Ersatzbedarfs.
- Ein Fachkräftekongress der Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg in 2013 informierte in Vorträgen und Workshops rund 300 Personalverantwortliche über ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, z.B. auch zu den Themen Weiterbildung von Älteren und Gesundheitsmanagement.
- Aufsuchende Demografieberatung im Handwerk. Die Berater aus den Handwerkskammern gehen aktiv auf die Betriebe zu und begleiten sie langfristig.

ZIEL: PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND STÄRKER IN DEN ARBEITSMARKT INTEGRIEREN

Messgrößen:

	Erwerbslosenquote (25- bis unter 65-Jährige)[1)]		Anteil der Personen ohne Berufsabschluss (25- bis unter 65-Jährige)[2)]	
	Migranten	**Nicht- Migranten**	**Migranten**	**Nicht- Migranten**
2000*	10,1 %	4,4 %	44,1 %	13,0 %
2010	8,2 %	3,4 %	38,1 %	11,0 %
2011	5,8 %	2,6 %	37,7 %	10,5 %
2012	5,5 %	2,4 %	36,7 %	10,7 %

Quelle: Scientific Use File des Mikrozensus 2000; Mikrozensus 2010-2012; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; Berechnungen des IAB

* *Migranten können im Jahr 2000 nicht nach der heute verwendeten Definition berechnet werden. Sie sind hier im Jahr 2000 definiert als Ausländer plus Deutsche, die angeben, eine zweite Staatsangehörigkeit zu haben.*

1) *Anstelle der Arbeitslosenquote wird die Erwerbslosenquote verwendet, da die Arbeitslosenquote lediglich für Ausländer, aber nicht für Personen mit Migrationshintergrund ausgewiesen werden kann. Die Erwerbslosenquote berechnet sich aus der Zahl der Erwerbslosen bezogen auf die Zahl der Erwerbspersonen.*

2) *Einschließlich Personen, die keine Angaben zur Art und zum Vorhandensein eines beruflichen Ausbildungs-/Hochschulabschlusses gemacht haben.*

Bewertung:

Baden-Württemberg weist im Jahr 2012 unter allen Flächenländern in Deutschland mit 26,7 % den höchsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund auf. Gleichzeitig ist diese Gruppe relativ schlecht in den Arbeitsmarkt integriert, wie der Vergleich der Erwerbslosenquoten der 25- bis unter 65-Jährigen verdeutlicht. Die Erwerbslosenquote bei Personen mit Migrationshintergrund lag in 2010 bei 8,2 %, bei den Personen ohne Migrationshintergrund bei 3,4 %. Trotzdem hat sich auch für Migranten die Arbeitsmarktsituation seit 2000 verbessert. Zudem ist in der jüngeren Vergangenheit zwischen 2010 und 2012 die Erwerbslosigkeit der Personen mit Migrationshintergrund von 8,2 % auf 5,5 % weiter gesunken. Trotz dieser Fortschritte gilt, dass die Erwerbslosenquote für Migranten auch in 2012 mehr als doppelt so hoch wie in der Vergleichsgruppe ist.

Neben Sprachdefiziten ist in erster Linie eine ungünstigere Qualifikationsstruktur der Personen mit Migrationshintergrund für ihre schlechtere Arbeitsmarktpartizipation verantwortlich. In 2010 betrug der Anteil der Niedrigqualifizierten unter den 25- bis unter 65-jährigen Migranten in Baden-Württemberg, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, 38,1 % gegenüber 11,0 % unter den Nicht-Migranten. Zwischen 2010 und 2012 sind Erfolge auch bei diesem Indikator zu verbuchen, denn der Anteil der Migranten ohne Abschluss ist um 1,4 Prozentpunkte gesunken.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Arbeitsmarktchancen der Personen mit Migrationshintergrund durch eine verstärkte Aus- und Weiterbildung nachhaltig verbessern.

Maßnahmenbeispiele:

- Fördermaßnahmen verlaufen entlang der gesamten Bildungskette ab dem Vorschulbereich.
- Sprachförderung im Kindergarten ab dem ersten Kindergartentag.
- Ganztagesangebote und Maßnahmen der individuellen Förderung in berufsvorbereitenden Bildungsgängen verbessern speziell auch den Übergang von Menschen mit Migrationshintergrund von der Schule in die Ausbildung bzw. in den Beruf.
- Beratung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und deren Eltern über das duale Ausbildungssystem durch Berufswerberinnen und Berufswerber mit Migrationshintergrund. Unterstützt wird dieses Angebot aus Mitteln des ESF.
- Entwicklung eines Instruments zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen durch die Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie.
- Modulare Nachqualifizierung von an- und ungelernten Mitarbeitern zum Facharbeiter durch das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden.
- Es wurde eine flächendeckende wohnortnahe Beratungsstruktur für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse aufgebaut.

ZIEL: ARBEITSLOSIGKEIT, INSBESONDERE LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT, ABBAUEN

Messgrößen:

	durchschnittliche Arbeitslosenquote		durchschnittliche Zahl der Langzeitarbeitslosen in Baden-Württemberg
	Baden-Württemberg	**Deutschland**	
2000	5,4 %	9,6 %	-
2010	4,9 %	7,7 %	81.400
2011	4,0 %	7,1 %	72.900
2012	3,9 %	6,8 %	66.700

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bewertung:

Der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg zeichnet sich durch eine niedrige Arbeitslosenquote aus. Im Jahresdurchschnitt 2012 lag sie bei 3,9 %, in Deutschland bei 6,8 %. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen, also jener Personen, die ein Jahr oder länger durchgehend arbeitslos sind, ist von 2010 bis 2012 um fast 15.000 Personen zurückgegangen. Allerdings verharrt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen nahezu konstant bei einem knappen Drittel. Für diese Personen sinkt mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Chance, wieder eine ungeförderte Beschäftigung aufzunehmen. Denn je länger Menschen ohne Arbeit sind, desto eher verlieren sie berufsspezifisches und allgemeines Wissen mit der Folge sinkender Beschäftigungschancen. Menschen ohne Berufsausbildung, mit gesundheitlichen Einschränkungen, aber auch Ältere, Alleinerziehende und Personen mit Migrationshintergrund sind unter den Langzeitarbeitslosen überrepräsentiert. Vor allem für jüngere Menschen stellt ein fehlender Berufsabschluss ein erhebliches Arbeitslosigkeitsrisiko dar. Bei den Arbeitslosen, die jünger als 30 Jahre sind, haben 43 % keinen Berufsabschluss.

Ein wichtiger Faktor bei der Aktivierung des Potenzials von Langzeitarbeitslosen besteht in der individuellen Förderung der Personen und darin, ihnen geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, die Erfahrungen mit der betrieblichen Arbeitswelt ermöglichen. Dabei

ist zu berücksichtigen, dass der Übergang in die Beschäftigung möglichst lange begleitet wird. Ferner sind Aus- und Weiterbildung, die die Qualifikation steigern, wichtige Stellschrauben.

Maßnahmenbeispiele:

- Landesprogramm für gute und sichere Arbeit. Im Fokus stehen Migranten, Ältere und Alleinerziehende.
- Modulare Nachqualifizierung zur Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt durch das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden.
- Die Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg bieten eine Demografie- und Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen an. Die Beraterinnen und Berater analysieren Bildungsbedarfe, konzipieren Personalentwicklungs- und Weiterbildungsansätze, beraten zum Thema familienorientierte Personalpolitik und unterstützen Betriebe bei der Umsetzung. Die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird so gefördert und Arbeitslosigkeit vermieden.
- Mit den Initiativen zur „Erstausbildung junger Erwachsener“ und zur „Flankierung des Strukturwandels“ setzen Arbeitsagenturen und Jobcenter verstärkt auf abschluss- und marktorientierte Qualifizierung von an- und ungelernten Arbeitslosen.

ZIEL: VOLLZEITBESCHÄFTIGUNGSNIVEAU ERHÖHEN

Messgrößen:

	Anteil der Teilzeitbeschäftigten[1)]		Anteil der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten[2)]	
	insgesamt	**unter Frauen**	**insgesamt**	**unter Frauen**
2000	-	-	13,7 %	20,8 %
2010	23,2 %	43,4 %	15,2 %	21,4 %
2011	23,6 %	44,0 %	14,9 %	20,9 %
2012	24,1 %	44,7 %	14,5 %	20,2 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1) Teilzeitbeschäftigte bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt. Zahlen für das Jahr 2000 stehen aufgrund einer Statistikumstellung nicht zur Verfügung.

2) Ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte bezogen auf die Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten.

Bewertung:

Im Zeitraum von 2010 bis 2012 ist die Teilzeitquote um 0,9 Prozentpunkte gestiegen. Daran wird deutlich, dass der Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre stärker im Teilzeit- als im Vollzeitbereich stattgefunden hat. Rund 85 % der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Hinsichtlich dieses Zielindikators sind folglich keine Fortschritte zu konstatieren.

Leicht rückläufig ist hingegen die Bedeutung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung („Minijobs“). Mit knapp 690.000 in 2012 ist der Anteil der ausschließlichen Minijobber an allen sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten zwischen 2010 und 2012 um 0,7 Prozentpunkte auf 14,5 % gesunken. Die Verdienstmöglichkeiten durch Minijobs werden hauptsächlich von Frauen, aber auch von Schülern, Studierenden und Rentnern genutzt.

Für Arbeitslose und Frauen ist die tendenziell geringe Integrationswirkung von geringfügiger Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt kritisch zu bewerten. Diese Beschäftigungsform erleichtert zwar den Einstieg in den Arbeitsmarkt, führt aber offenbar selten zu Aufwärtsmobilität in eine Vollzeitbeschäftigung. Allerdings wird die geringfügige Beschäftigung auch ganz bewusst als Beschäftigungsform gewählt und dient gerade in Familien mit Kindern oder

mit pflegebedürftigen Angehörigen als ergänzendes Haushaltseinkommen. Wenn aber die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter ausgebaut werden, dann steigt auch die Aussicht, dass eine wachsende Zahl der weiblichen Beschäftigten ihre Arbeitszeit aufstockt oder in eine vollzeitnahe oder Vollzeitbeschäftigung wechselt.

Maßnahmenbeispiele:

- Das Forum „Chancengleichheit im Erwerbsleben“ hat die Initiative „Vollzeitnahe Beschäftigung“ mit Informationsmaterialien vor allem für beschäftigte Frauen und Unternehmen in Baden-Württemberg gestartet.
- Weitere Maßnahmen siehe unter Ziel „Beschäftigung von Frauen steigern“.

ZIEL: BESCHÄFTIGTENZAHL IM MANGELBERUF INGENIEURWESEN STEIGERN

Messgrößen:

	Zahl der Absolventen in den Ingenieurwissenschaften		**Zahl der Beschäftigten** mit Ingenieurabschluss	
	insgesamt	**davon Frauen**	**insgesamt**	**davon Frauen**
2000	5.900	1.000	116.500	8.200
2010	10.700	2.100	138.900	14.800
2011	11.600	2.300	141.800	15.500
2012	13.000	2.700		

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bewertung:

In der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit wird ein Fachkräftemangel in einem Beruf definiert, wenn die abgeschlossene Vakanzzeit mindestens 40 % über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe liegt und es weniger als 150 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen gibt. Nach dieser Definition zählen die Ingenieurberufe in 2012 zu den Berufen mit einem Fachkräftemangel. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass der Bundesagentur nicht alle offenen Stellen gemeldet werden, andererseits stellen die Arbeitslosen nur einen Teil des Fachkräftepotenzials dar. Weitere Mangelberufe im technischen Bereich sind Fachkräfte und Spezialisten in den Berufsgruppen Mechatronik, Energietechnik, Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik.

Die Zahl der Ingenieurabsolventen ist in Baden-Württemberg zwischen 2010 und 2012 um 2.300 oder 22 % gestiegen. Nach wie vor verzeichnen allerdings deutschlandweit die Ingenieurwissenschaften mit rund 50 % die höchsten Studienabbruchquoten aller Fächergruppen. Die Beschäftigungsverhältnisse von Ingenieurinnen haben sich seit dem Jahr 2000 fast verdoppelt und auch zwischen 2010 und 2011 betrug die Wachstumsrate knapp 5 %. Dennoch sind im Jahr 2011 lediglich 15.500 und somit 0,9 % aller beschäftigten Frauen Ingenieurinnen, während der Anteil bei den Männern 5,7 % beträgt. Neben dem Bemühen

Studienabbrüche zu reduzieren, ist es für die Fachkräftegewinnung in den Ingenieurberufen wichtig, dass vorhandene Potenziale gehoben bzw. besser genutzt werden. So sind insbesondere die Beschäftigtenzahlen der Ingenieurinnen zu erhöhen.

Maßnahmenbeispiele:

- Im Rahmen des Masterprogramms wurde im Dezember 2012 die Schaffung von 6.300 zusätzlichen Studienplätzen beschlossen, davon 60 % im MINT-Bereich.
- Einrichtung weiterer Eingangsklassen des Beruflichen Gymnasiums in dreijähriger Aufbauform und Ausbau des Angebots an Standorten des Beruflichen Gymnasiums in sechsjähriger Aufbauform. Dies bietet den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, sich frühzeitig mit technischen und naturwissenschaftlichen Fragestellungen zu beschäftigen.
- Bewerbung des Arbeits- und Lebensstandorts Baden-Württemberg auf Jobmessen. Im Internetportal „bw-jobs“ werden offene Stellen für technische Berufe zusammengeführt.
- Reduzierung der Studienabbruchquoten im Ingenieurbereich durch das Projekt MIN Toring von Südwestmetall und durch die Verbesserung der Studieneingangsphase in ingenieurwissenschaftlichen Fächern in Baden-Württemberg im Rahmen eines Projekts des VDMA.
- Mit der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ wird bei jungen Frauen gezielt für ein Studium oder eine duale Ausbildung in MINT-Berufen geworben. Zudem erfolgt mit dem Projekt Gender in der Lehre in ausgewählten MINT-Studiengängen eine Gendersensibilisierung bei den Lehrenden sowie eine Beratung hinsichtlich gendersensibler Hochschuldidaktik und Lehrformen.
- Das Projekt Wing erleichtert den beruflichen Wiedereinstieg von Ingenieurinnen nach einer Familienphase oder einer anderen Unterbrechung der Berufstätigkeit durch ein duales Qualifizierungsprogramm.

ZIEL: GEZIELTE ZUWANDERUNG

Messgröße:

	Veränderung der Ausländerbeschäftigung
2000 bis 2009	jahresdurchschnittlicher Rückgang
2010	+ 7.000
2011	+ 25.000
2012	+ 30.300

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bewertung:

Einen Näherungswert für die Zahl der zugewanderten ausländischen Arbeitskräfte nach Baden-Württemberg liefert die Statistik über die jährliche Veränderung der Ausländerbeschäftigung. Demgegenüber ist die Wanderungsstatistik zu undifferenziert, da sie neben den ausländischen Arbeitskräften auch die Familiennachzügler, die Flüchtlinge oder die Studierenden enthält. Allerdings können über die Qualifikationen und damit über den Anteil der Fachkräfte keine konkreten Aussagen getroffen werden. Nach Untersuchungen nimmt die Zahl der Fachkräfte an der gesamten Ausländerbeschäftigung seit einigen Jahren kontinuierlich zu.

Zwischen 2000 und 2009 ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer im Jahresdurchschnitt in Baden-Württemberg zurück. Von 2010 bis 2012 nahm die Ausländerbeschäftigung zu. Im Jahr 2012 waren 30.300 Personen mehr beschäftigt als im Vorjahr, darunter insbesondere Polen, Ungarn und Rumänen.

Maßnahmenbeispiele:

- Willkommenskampagne für ausländische Studierende an baden-württembergischen Hochschulen, um sie als Fachkräfte in Baden-Württemberg zu halten.
- Pilotprojekte zur Gewinnung internationaler Fachkräfte.
- Die Initiative „career-in-bw.de“ des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft und der Arbeitgeberverbände dient Unternehmen bei der Rekrutierung auslän-

discher Fachkräfte und hilft beim Relocation-Management.

- Aufbau von Welcome Centern in den Regionen. Welcome Center sollen als zentrale Anlauf- und Informationsstellen für internationale Fachkräfte und mittelständische Betriebe fungieren.
- Leitlinien zur Förderung einer Willkommenskultur bei den Ausländerbehörden.

ZIEL: REGIONALE FACHKRÄFTEALLIANZEN GRÜNDEN

Das Ziel, in allen zwölf Regionen von Baden-Württemberg Fachkräfteallianzen nach dem Vorbild der landesweiten Allianz zu gründen, wurde erreicht.

Bewertung:

Über die regionalen Akteure kann beim Fachkräftethema die notwendige Breitenwirkung im Land erzielt werden. Vor Ort kennt man die regionalen Besonderheiten des Arbeitsmarkts und kann passgenaue Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umsetzen. Außerdem erreicht man vor Ort gerade die kleineren Unternehmen am besten. In regionalen Fachkräfteallianzen können auf der Basis einer festen Organisationsstruktur gemeinsam Ziele festgelegt, die Maßnahmen gut aufeinander abgestimmt und ein umfassendes Monitoring durchgeführt werden.

Maßnahmenbeispiele:

- Einrichtung und Förderung von Koordinierungsstellen, die regionale Fachkräfteallianzen auf- und ausbauen und sich vor allem um die Umsetzung konkreter Maßnahmen kümmern. Die Koordinierungsstellen werden teilweise aus Mitteln des ESF unterstützt.
- Es findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den regionalen Fachkräfteallianzen und der landesweiten Fachkräfteallianz statt.

15. Dezember 2011

Vereinbarung einer Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg

Die Wirtschaft in Baden-Württemberg ist sehr leistungsstark. Eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sind Fachkräfte. Derzeit gibt es bereits einen Fachkräfteengpass in bestimmten Berufen. Vor allem die demografische Entwicklung erfordert die nachhaltige Sicherung des Fachkräfteangebots. Nach der Prognose des Statistischen Landesamtes geht die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Baden-Württemberg zwischen 2010 und 2020 um rund 250.000 zurück, zwischen 2020 und 2030 um weitere 620.000. Der Rückgang setzt sich auch danach fort.

Vor diesem Hintergrund wird eine Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg gegründet.

Mit dieser Vereinbarung schließen sich die verantwortlichen Akteure in Baden-Württemberg zu einer Allianz zur Sicherung des Fachkräfteangebots in der mittelständischen Wirtschaft zusammen. Im Unterschied zu Großunternehmen verfügt der Mittelstand über ungleich geringere Kapazitäten zur Rekrutierung von Fachkräften.

Allianzpartner sind die Wirtschaftsorganisationen, die Gewerkschaften, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, die Kommunalen Spitzenverbände, die regionalen Wirtschaftsfördergesellschaften, der Landesfrauenrat und das Land. Die Allianzpartner verfolgen gemeinsame Ziele. Eine Evaluierung der Zielerreichung soll in der Regel jährlich anhand der Ausgangswerte des Jahres 2010, die es zu verbessern gilt, erfolgen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nachhaltige Fortschritte Zeit benötigen.

Die Allianzpartner setzen bisher schon erfolgreich Maßnahmen um, die sie weiterentwickeln werden. In der Fachkräfteallianz wird vor allem auch ein Dialog über gemeinsam umsetzbare zusätzliche Maßnahmen geführt.

Die Koordinierung der Fachkräfteallianz er-

folgt durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg. Es wird regelmäßig zu Gesprächen über Maßnahmen, die Evaluierung der Zielerreichung u. a. einladen. Die Fachkräfteallianz wird sich in ihrer ersten Sitzung nach Gründung mit zusätzlichen Maßnahmen im Sinne eines gemeinsamen Aktionsprogramms befassen.

Die Allianz für Fachkräfte umfasst auch den Pflege- und Gesundheitssektor. Hier übernimmt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg die Federführung seitens des Landes. Es wird gemeinsam mit den betroffenen Partnern geeignete Maßnahmen in die Wege leiten. Das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz übernimmt für die Wirtschaftszweige in seinem Ressortbereich die Federführung für das Land. Die Allianzpartner verfolgen zur Sicherung des Fachkräfteangebots in der mittelständischen Wirtschaft des Landes gemeinsam zehn Ziele:

1. BERUFLICHE AUSBILDUNG VERSTÄRKEN

Im Bereich der beruflichen Ausbildung gilt das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg 2010-2014“. Ziele des Ausbildungsbündnisses: Allen Jugendlichen ein Ausbildungs- oder Qualifizierungsangebot unterbreiten; die Ausbildungsreife der Bewerber verbessern; die kontinuierliche Berufsorientierung in Bildungsplänen und Schulen verankern; die Rahmenbedingungen für die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen verbessern; die Potenziale benachteiligter Jugendlicher besser ausschöpfen, wobei ein besonderes Augenmerk auf Jugendliche mit Migrationshintergrund gelegt wird; die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Berufsabschlüsse verbessern; die Attraktivität der dualen Ausbildung erhöhen; den Berufsschulunterricht in der Fläche sicherstellen; die Durchlässigkeit zur Hochschule für Berufstätige ohne Abitur erleichtern und den Ausbildungsmarkt durch eine integrierte Ausbildungsstatistik transparenter machen. Die Behandlung der Themen, die die berufliche Ausbildung betreffen, erfolgt weiterhin im Rahmen des Ausbildungsbündnisses.

2. BERUFLICHE WEITERBILDUNG AUSBAUEN

Die berufliche Weiterbildung muss bei Unternehmen, Beschäftigten und Arbeitslosen einen noch höheren Stellenwert erhalten. Unterrepräsentiert sind bisher ältere Beschäftigte, Un- und Angelernte und Beschäftigte in Elternzeit. Zur Weiterbildung gehört neben organisierten Weiterbildungsveranstaltungen auch das informelle Lernen. Laufende und weiterzuentwickelnde Maßnahmen betreffen die Einbindung von Hochschulen, Berufsbildungsstätten und Beruflichen Schulen in die Weiterbildungskonzepte der Unternehmen, die Qualitätssicherung, das arbeitsplatznahe Lernen und die Qualifi-

zierungsberatung. Zu einzelnen Weiterbildungsthemen liegen Handlungsempfehlungen der Enquetekommission des Landtags „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ vor, die die Landesregierung umsetzen wird. Auch das „Bündnis für Lebenslanges Lernen“ wird sich mit Fragen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung befassen. Die Fachkräfteallianz und das Bündnis werden sich ergänzen und Synergien erschließen.

3. BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN STEIGERN

Die Beschäftigungsquoten, d. h. die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 64 Jahren, betrugen in Baden-Württemberg im Jahr 2010 bei den Frauen 51,2 % und bei den Männern 61,3 %. Das durchschnittliche Arbeitsvolumen der Frauen lag insbesondere aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung bei 31,3 Wochenstunden, bei den Männern bei 37,8 Wochenstunden. Um das Beschäftigungspotenzial von Frauen stärker auszuschöpfen und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu gewährleisten, müssen Maßnahmen insbesondere auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit auf die Reduzierung des Berufsausstiegs, die Erhöhung des Wiedereinstiegs und die dauerhafte Tätigkeit in qualifizierten Fach- und Führungspositionen abzielen. Dazu gehören vor allem eine bedarfsgerechte wohnortnahe Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige sowie eine familienbewusste Personalpolitik der Unternehmen.

4. BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER PERSONEN ERHÖHEN

Die Beteiligung älterer Personen am aktiven Arbeitsleben steigt seit einigen Jahren kontinuierlich. Das Potenzial der Älteren muss noch stärker genutzt werden. Im Jahr 2010 betrug in Baden-Württemberg die Beschäftigungsquote der Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren 41,2 %. Zum Vergleich: Bei den 25 bis 54-Jährigen lag die Beschäftigungsquote bei 60,4 %. Laufende und zusätzliche Maßnahmen konzentrieren sich auf die Weiterbildung, die Arbeitsplatzgestaltung, die private und betriebliche Gesundheitsvorsorge, die Bildung altersgemischter Teams, Arbeitszeitmodelle und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Insgesamt gilt es, die Voraussetzungen für ein alternsgerechtes Arbeiten und für gesunde Lebens- und Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

5. PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND STÄRKER IN DEN ARBEITSMARKT INTEGRIEREN

Baden-Württemberg hat unter allen Flächenländern in Deutschland mit 26 % den höchsten Anteil an Personen mit Migrationshinter-

grund. Die Erwerbslosenquote der Personen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg lag im Jahr 2010 bei 8,5 %, bei Personen ohne Migrationshintergrund betrug sie 3,5 %. Ein Grund für die Diskrepanz sind Bildungsdefizite bei Personen mit Migrationshintergrund. Dies gilt insbesondere auch für Grundbildungsdefizite im sprachlichen Bereich. Im Jahr 2010 betrug der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung mit Migrationshintergrund ohne beruflichen Abschluss 36,6 %, bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund 10,5 %. Maßnahmen müssen deshalb auf die individuelle Förderung im vorschulischen und schulischen Bereich sowie generell auf eine bessere Qualifizierung abzielen. Das Fachkräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund kann auch über eine verbesserte gesetzliche Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, die im nächsten Jahr in Kraft tritt, stärker erschlossen werden.

6.
ARBEITSLOSIGKEIT, INSBESONDERE LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT, ABBAUEN

In Baden-Württemberg lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2010 bei 4,9 %. Obgleich Baden-Württemberg im nationalen und internationalen Vergleich eine niedrige Arbeitslosigkeit aufweist, gibt es Gruppen mit Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt. Besonders gilt dies für langzeitarbeitslose Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, auf die 27,2 % aller Arbeitslosen entfielen. Eine Schwerpunktmaßnahme ist die gezielte Qualifizierung von un- und angelernten Langzeitarbeitslosen. In Ergänzung der Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und der Kommunen wird die Landesregierung mit zusätzlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rahmen des Programms „Gute und sichere Arbeit“ besonders benachteiligte Zielgruppen fördern. Im Fokus stehen Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende und besonders arbeitsmarktferne Personen.

7.
VOLLZEITBESCHÄFTIGUNGSNIVEAU ERHÖHEN

Im Jahr 2010 betrugen in Baden-Württemberg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den angestellten Arbeitnehmern 15,6 % und der Anteil der geringfügig Beschäftigten 15,2 %. Teilzeitarbeit und Minijobs werden weit überwiegend von Frauen ausgeübt. Es wird eine höhere Vollzeitbeschäftigungsquote angestrebt, wobei die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und die Flexibilisierungserfordernisse der Betriebe zu berücksichtigen sind. Insbesondere die angestrebte Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann einen wichtigen Beitrag zu einer höheren Vollzeitbeschäftigungsquote leisten.

8.
BESCHÄFTIGTENZAHL IM MANGELBERUF INGENIEURWESEN STEIGERN

Die Studienanfängerquote in den Ingenieurwissenschaften im ersten Fachsemester

betrug in Baden-Württemberg im Wintersemester 2010/11 21,3 %, das waren 15.400 Personen. Die Abbrecherquote ist in den Ingenieurwissenschaften hoch. Beispielsweise lag sie im Absolventenjahr 2008 in den Maschinenbaustudiengängen an Universitäten bei 34 %. Die laufenden und auszubauenden Maßnahmen reichen von der Stärkung des Technikinteresses im vorschulischen und schulischen Bereich über die Studienvoraussetzungen bis zur Studienbegleitung.
Potenziale gibt es vor allem bei Frauen. Im Jahr 2010 arbeiteten in Baden-Württemberg nur 3 % der erwerbstätigen Frauen in einem MINT-Beruf. In Baden-Württemberg wurde eine Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ gestartet und ein Bündnis vereinbart. Es sollen mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe gewonnen, MINT-Berufe für Frauen attraktiver gemacht und Frauen in MINT-Berufen dauerhafte Perspektiven und Karrieremöglichkeiten geboten werden.

9.
GEZIELTE ZUWANDERUNG

Zur Sicherung des Fachkräfteangebots muss vorrangig das Beschäftigungspotenzial in Baden-Württemberg ausgeschöpft werden. Angesichts der demografischen Entwicklung ist auch die Zuwanderung von Fachkräften aus dem In- und Ausland notwendig. Unter den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen gibt es ein Potenzial für Zuwanderung aus dem Ausland. Zum einen betrifft dies Fachkräfte aus der EU aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Zum anderen gibt es ein Fachkräftepotenzial aus Nicht-EU-Staaten bei ausländischen Absolventen baden-württembergischer Hochschulen sowie bei Maschinenbau-, Fahrzeugbau- und Elektroingenieuren, für die die Vorrangprüfung ausgesetzt wurde.

10.
REGIONALE FACHKRÄFTE-ALLIANZEN GRÜNDEN

Die Zusammenarbeit der Akteure vor Ort ist maßgeblich für die Breitenwirkung des Fachkräftethemas. Kooperationen vor Ort können vom Erfahrungsaustausch zwischen Betrieben bis zu konkreten gemeinsamen Projekten reichen. Eine Basis für die Gründung regionaler Fachkräfteallianzen ist der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, der als Analyseinstrument für die demografische, wirtschaftliche und soziale Entwicklung in den Regionen zur Verfügung steht.
Es gibt bereits zahlreiche erfolgreich arbeitende regionale Netzwerkpartnerschaften, die für weitere regionale Allianzen beispielgebend sein können.

Für die Allianzpartner unterzeichnen:

Dr. Nils Schmid MdL
Minister für Finanzen und Wirtschaft
des Landes Baden-Württemberg

Nikolaus Landgraf
Bezirksvorsitzender
DGB Baden-Württemberg

Dr. Peter Kulitz
Präsident
Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag

Prof. Dr. Dieter Hundt
Präsident
Landesvereinigung Baden-Württembergischer
Arbeitgeberverbände e.V.

Eva Strobel
Vorsitzende der Geschäftsführung
Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Baden-Württemberg

Oskar Vogel
Hauptgeschäftsführer
Baden-Württembergischer
Handwerkstag e.V.
(in Vertretung Präsident Joachim Möhrle)

Die Allianzpartner:

Dr. Nils Schmid MdL
Minister für Finanzen und Wirtschaft
des Landes Baden-Württemberg

Reinhold Gall MdL
Innenminister
des Landes Baden-Württemberg

Gabriele Warminski-Leitheußer
Ministerin für Kultus, Jugend und Sport
des Landes Baden-Württemberg

Alexander Bonde
Minister für Ländlichen Raum und
Verbraucherschutz
des Landes Baden-Württemberg

Theresia Bauer MdL
Ministerin für Wissenschaft, Forschung und
Kunst des Landes Baden-Württemberg

Katrin Altpeter MdL
Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren
des Landes Baden-Württemberg

Bilkay Öney
Ministerin für Integration
des Landes Baden-Württemberg

Dr. Gerd Backes
Vorsitzender
Verband der Chemischen Industrie e. V.
Landesverband Baden-Württemberg

Leni Breymaier
Landesbezirksleiterin
ver.di Baden-Württemberg

Dr. Björn Demuth
Präsident
Landesverband der Freien Berufe
Baden-Württemberg e.V.

Dr. Rainer Dulger
Vorsitzender
Südwestmetall Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

Prof. Stefan Gläser
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Städtetag Baden-Württemberg

Christoph Hahn-Woernle
Vorsitzender des Vorstands
Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau Baden-Württemberg e.V. VDMA

Prof. Dr. Eberhard Haller
Vorsitzender
VDI Landesverband Baden-Württemberg

Inge Hamm
Landesvorsitzende
IG Bauen-Agrar-Umwelt IG BAU
Regionalbüro Baden-Württemberg

Thomas Heumann
Vorstandsvorsitzender
Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg e.V.

Günther Hieber
Präsident
Bund der Selbständigen
Baden-Württemberg e.V.

Uwe Hildebrandt
Landesbezirksvorsitzender
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG

Jörg Hofmann
Bezirksleiter
IG Metall Baden-Württemberg

Prof. Dr. Dieter Hundt
Präsident
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

Roger Kehle
Präsident
Gemeindetag Baden-Württemberg

Dr. Hans-Eberhard Koch
Präsident
LVI Landesverband der
Baden-Württembergischen Industrie e.V.

Dr. Peter Kulitz
Präsident
Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag

Horst Lenk
Präsident
Handelsverband Baden-Württemberg e.V.

Joachim Möhrle
Präsident
Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V.

Markus Scheib
Vorsitzender
Arbeitgeberverband Chemie
Baden-Württemberg e. V.

Robert Schöttle
Vorsitzender
Zentralverband der Elektrotechnik- und
Elektronikindustrie Baden-Württemberg e.V.

Ralf Stockheim
Landesbezirksleiter
IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie
Landesbezirk Baden-Württemberg

Joachim Walter
Vizepräsident
Landkreistag Baden-Württemberg

Angelika Klingel
Erste Vorsitzende
Landesfrauenrat Baden-Württemberg

Dr. Ulrich Köppen
Landesgeschäftsführer
Bundesverband mittelständische Wirtschaft
Landesverband Baden-Württemberg e.V.

Nikolaus Landgraf
Bezirksvorsitzender
DGB Baden-Württemberg

Dr. Dieter Meyer-Keller
Präsident
Bauwirtschaft Baden-Württemberg e.V.

Dr. Walter Rogg
Sprecher
Regionale Wirtschaftsfördergesellschaften in
Baden-Württemberg

Peter Schmid
Präsident
Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA Baden-Württemberg e.V.

Volker Stich
Vorsitzender
BBW Beamtenbund Tarifunion

Eva Strobel
Vorsitzende der Geschäftsführung
Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Baden-Württemberg

Falls Sie Fragen haben,
wenden Sie sich bitte an die
Koordinierungsstelle der Allianz für
Fachkräfte Baden-Württemberg
Dirk Abel
Tel.: 0711 123-2186
E-Mail: Dirk.Abel@mfw.bwl.de

Umfassende Informationen zum Fachkräfte-
thema finden Sie unter
www.fachkraefteallianz-bw.de

Herausgeber

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft
Baden-Württemberg
Postanschrift: Schlossplatz 4
(Neues Schloss)
70173 Stuttgart

Stuttgart
Januar 2014

Druck
Pfitzer GmbH & Co. KG, Renningen

Diese Druckschrift kann
bezogen werden vom
Ministerium für Finanzen und Wirtschaft
Baden-Württemberg
Sekretariat Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: Pressestelle@mfw.bwl.de

Sie steht im Informationsservice des
Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft
Baden-Württemberg zum Download zur
Verfügung unter

www.fachkraefteallianz-bw.de

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf während eines Wahlkampfes weder von Parteien noch von deren Kandidaten und Kandidatinnen oder Hilfskräften zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers bzw. der Herausgeberin zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift verbreitet wurde.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT