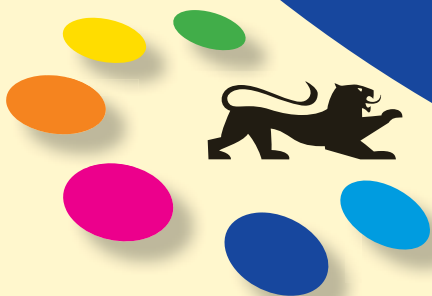


Fachkräfteprogramm

Fortschreibung 2013



Allianz für Fachkräfte
Baden-Württemberg

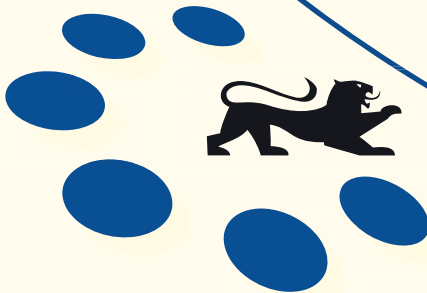


Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT

Fachkräfteprogramm

Fortschreibung 2013



Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg

Fachkräfteprogramm

FORTSCHREIBUNG MÄRZ 2013

Diese Fortschreibung des Fachkräfteprogramms wurde von der Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg (Wirtschaftsorganisationen, Gewerkschaften, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, Kommunale Spitzenverbände, regionale Wirtschaftsfördergesellschaften, Landesfrauenrat, Land) unter Vorsitz des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (Herausgeber) erstellt.

STÄRKUNG DER BERUFLICHEN AUSBILDUNG

Im Rahmen des „Bündnisses zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg 2010 - 2014“ werden weitere Maßnahmen durchgeführt und bei halbjährlichen Spitzengesprächen unter Leitung von Finanz- und Wirtschaftsminister Dr. Nils Schmid MdL bilanziert.

Maßnahmen:

- Ein Instrument zur Gewinnung des Fachkräftenachwuchses sind Teilzeitausbildungen zu einem vollwertigen Berufsabschluss. In Baden-Württemberg gibt es derzeit rund 300 statistisch erfasste Teilzeitausbildungsverhältnisse. Überwiegend nutzen weibliche Auszubildende mit Kindern diese Möglichkeit. Um das Potenzial besser auszuschöpfen, wird das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft die Teilzeitausbildung bekannter machen, u. a. durch eine Information über Finanzierungsmöglichkeiten und einen Film im Rahmen der Ausbildungskampagne gutausgebildet.de. Die Wirtschaftsorganisationen werden die Betriebe aktiv auf die Chancen und Möglich-



keiten einer Teilzeitsausbildung hinweisen. Mit einem Programm des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren, das über den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird, werden bis Ende 2014 acht überregionale Projekte zur Teilzeitsausbildung von alleinerziehenden Frauen gefördert.

- Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft hat gemeinsam mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport ein Konzept zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen erarbeitet. Eine Säule besteht in der individuellen Unterstützung durch sonderpädagogische Dienste im Umfang von 50 Deputaten an derzeit rund 65 Berufsschulen. Eine zweite Säule stellt die betriebliche Unterstützung von gefährdeten Auszubildenden dar. Das Land fördert hierzu unter dem Titel „Abbruch vermeiden - Ausbildung begleiten“ in allen Regionen Maßnahmen, die dazu dienen sollen, in enger Abstimmung aller Akteure gefährdete Auszubildende zu stabilisieren. In den Fällen, in denen ein Ausbildungsabbruch unvermeidbar ist, soll durch ein individuelles Case-Management eine schnelle Anschlusslösung gefunden werden.
- Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert Berufswerberinnen und Berufswerber mit Migrationshintergrund aus ESF-Mitteln. Ziel ist es, mehr dieser Jugendlichen für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Die Berufswerber haben die Aufgabe, Eltern und Jugendliche in Gesprächen über das duale Ausbildungssystem zu informieren. Darüber hinaus erhalten die Jugendlichen Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und während der Ausbildungszeit.

Weitere Maßnahme:

Die Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände und die Berufsschullehrerverbände Baden-Württemberg veranstalten am 27. September 2013 gemeinsam einen Kongress zum Thema „Berufliche Bildung im Spannungsfeld von Schulreform und regionaler Schulentwicklung“ in Böblingen. Der Kongress will auf den Stellenwert beruflicher Bildung hinweisen und Impulse für die regionale Schulentwicklung im beruflichen Schulwesen setzen. Themen sind vor allem „Profilbildung in der Region“, „Weiterentwicklung von Berufen und Berufsfeldern“ und „Reform des Übergangssektors“.

QUALIFIZIERUNGSBERATUNG FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Vor allem kleinere Unternehmen besitzen wenig Ressourcen und Know-How, um sich mit dem Thema Mitarbeiterqualifizierung auseinanderzusetzen. Für diese Betriebe stellt daher die Initiierung und Förderung der beruflichen Weiterbildung eine ungleich größere Herausforderung dar als für Großunternehmen. Hinzu kommt, dass die berufliche Weiterbildung vor allem für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig ist, da diese Beschäftigten eine Risikogruppe am Arbeitsmarkt darstellen und bei Arbeitslosigkeit nur schwer vermittelbar sind.

Maßnahmen:

- Die Förderung der betrieblichen Weiterbildung in mittelständischen Betrieben bietet eine direkte und bedarfsbezogene Möglichkeit, insbesondere gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen zu erreichen und deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. In der zweiten Jahreshälfte 2013 wird die Qualifizierungsberatung flächendeckend in allen Agenturen eingeführt. Arbeitsvermittler mit dem Schwerpunkt Qualifizierungsberatung analysieren gemeinsam Bildungsbedarfe, Personalentwicklungs- und Weiterbildungsansätze und unterstützen bei der Umsetzung der Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Beschäftigung und der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Die Bundesagentur für Arbeit bildet dafür in Baden-Württemberg 39 Qualifizierungsberater aus.
- Das neue ESF-Programm „unternehmensWert: Mensch“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales will Unternehmen für die Herausforderungen des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung sensibilisieren und bei der Entwicklung und Umsetzung einer aktiven und lebensphasenorientierten Personalpolitik unterstützen. Das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. ist mit der Umsetzung des Pilotprojektes in der Region Stuttgart beauftragt und hat zu diesem Zweck eine Erstberatungsstelle eingerichtet. Die Beratungsstelle unterstützt bei der Ermittlung des konkreten Beratungsbedarfs und hilft bei der Suche nach dem passenden Beratungsangebot.



SENSIBILISIERUNG FÜR DEN DEMOGRAFISCHEN WANDEL

Nach aktuellen Untersuchungen des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung, der Dualen Hochschule Lörrach und der IG Metall Baden-Württemberg ist der Mittelstand bisher noch unzureichend auf den demografischen Wandel eingestellt.

Maßnahmen:

- Im ersten Halbjahr 2013 werden die IHKs in Baden-Württemberg gemeinsam einen Fachkräftekongress ausrichten. Unternehmen mit Bedarf an Fachkräften sind eingeladen, sich Hilfestellungen in den Handlungsfeldern Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsförderung und Arbeitgeber-Marketing zu holen, um sich für den Wettbewerb um Fachkräfte zu rüsten.

- Ab Februar 2013 bündeln die IHKs in Baden-Württemberg ihre Fachkräfteaktivitäten über ein zentrales Portal. Unter www.fachkraeftesicherung.ihk.de finden Unternehmen mit Fachkräftebedarf Informationen zu allen Handlungsfeldern von der Situationsanalyse mit IHK-Fachkräftemonitor und Demografierechner über die Fachkräftesuche und die Fachkräftebindung bis hin zur Qualifizierung. Die Leistungen der regionalen IHKs sind über dieses zentrale Portal ebenso zu erreichen. Begleitet wird die Einführung des Fachkräfteportals durch eine landesweite gemeinsame Kampagne unter dem Slogan „IHK. Die Fachkräftesicherung“.

- Eine Veranstaltungsreihe „Das Handwerk als attraktiver Arbeitgeber“ wird im Jahr 2013 der Frage nachgehen, wie sich das Handwerk auf den Wettbewerb um Fachkräfte vorbereiten und im Wettbewerb mit anderen potenziellen Arbeitgebern bestehen kann. Nach einer zentralen Auftaktveranstaltung in Stuttgart werden in den acht Handwerkskammerbezirken im Land Veranstaltungen durchgeführt. Diskutiert werden Themenfelder wie Employer Branding, Unternehmenskultur, gesundes und altersgerechtes Arbeiten, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Berufsrückkehrerinnen. Ziel ist es, die Vorzüge des Handwerks besser zu vermarkten und weiterzuentwickeln. Das moderne Handwerk steht für flache Hierarchien, Flexibilität, schnelles Hineinwachsen in Verantwortung, vielfältige Aufstiegschancen, starke Sozial-

kompetenz und die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Eine klare Positionierung als attraktiver Arbeitgeber hilft, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen. Dazu zählen auch Zielgruppen wie junge Frauen, Abiturienten und Studienabbrecher. Die Veranstaltungsreihe des baden-württembergischen Handwerks wird aus Mitteln des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft finanziell unterstützt.

- Die Wirtschaftsregion Südwest GmbH und das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft veranstalten am 7. Oktober 2013 in Lörrach einen Fachkräftekongress für Südbaden. Es sollen insbesondere die Ergebnisse des vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft aus ESF-Mitteln geförderten Projekts „Demografie aktiv gestalten“ vorgestellt werden.

VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ganz entscheidend für die Steigerung des Arbeitsvolumens von Frauen.

Maßnahmen:

- Die IHKs werden im Jahr 2013 im Rahmen von Veranstaltungen in allen Landesteilen die Unternehmen darüber informieren, wie sie durch flexible Arbeitszeitmodelle, betriebliche Kinderbetreuung und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Fachkräfte sichern können. Informationen und Handlungsleitfäden finden die Unternehmen in den IHK-Magazinen und auf den entsprechenden Internetseiten. Über die IHKs werden weiterführende Beratungen angeboten. Die IHKs kooperieren mit dem Netzwerkbüro und Know-how-Träger „Erfolgsfaktor Familie“ und darüber hinaus mit zahlreichen regionalen Netzwerken.
- Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft hat im Herbst 2012 einen Beirat „Vereinbarkeit Beruf und Familie/ familienbewusste Personalpolitik“ gegründet. Ziel ist es, die Aktivitäten im Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie/



familienbewusste Personalpolitik stärker zu bündeln, abzustimmen und zu vernetzen sowie in konzertierter Aktion gemeinsam noch mehr Erfolg und Breitenwirksamkeit zu erreichen. Der Anteil von Unternehmen in Baden-Württemberg, die eine familienbewusste Personalpolitik betreiben, soll nachhaltig erhöht werden. Mitglieder sind u. a. Ministerien, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Wirtschaftsorganisationen und Wirtschaftsförderungen, Städte- und Gemeindetag, Regionen, Landesfamilien- und Landesfrauenrat, Kompetenzzentrum Beruf und Familie Baden-Württemberg, KVJS, Kontaktstellen Frau und Beruf und Projektträger.

- Mit der gemeinsamen Aktionswoche „Wirtschaft + Familie = Wachstum (2013)“, die im zweijährigen Turnus von den Ländern durchgeführt wird, soll ein politisches Signal gesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine familienbewusste Personalpolitik als zentrales wirtschaftspolitisches Thema zu positionieren. Damit soll die Fachkräftesicherung und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und des Wirtschaftsstandorts unterstützt werden.
- Die Arbeitgeberverbände Chemie und Südwestmetall vergeben zum ersten Mal im Rahmen des landesweiten Netzwerk- und Beratungsprojekts familyNET den familyNET-Award. Der Award zeichnet innovative und nachhaltige Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kleiner und mittlerer Unternehmen aus.

ERHÖHUNG DER CHANCEN FÜR WIEDEREINSTEIGERINNEN

Die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft verfolgen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs das gemeinsame Ziel, das Potenzial von gut qualifizierten Frauen, insbesondere auch aus der stillen Reserve, für die Wirtschaft zu erschließen.

Maßnahme:

Beide Einrichtungen haben die gemeinsame Federführung zur Umsetzung des Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg (PWE)“ im Land. Das Ministerium für

Finanzen und Wirtschaft ist verantwortlich für die Koordinierung auf Ebene der Landesverwaltung. Die Regionaldirektion Baden-Württemberg verantwortet die Koordination und den Informationstransfer zu den Arbeitsagenturen und Jobcentern in Baden-Württemberg. Die bestehende Beratungsstruktur soll in die Umsetzung des Produktangebots PWE eingebunden werden. Dabei haben die Kontaktstellen Frau und Beruf, die das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert, u. a. den Auftrag, Frauen beim Wiedereinstieg zu beraten und zu unterstützen. Ziel der Regionaldirektion Baden-Württemberg ist es, die Arbeitsagenturen und Jobcenter über die Möglichkeiten des PWE-Produktangebots zu beraten.

STÄRKUNG DER VOLLZEITNAHEN BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN

Nach Untersuchungen von McKinsey könnten durch eine Erhöhung des Arbeitsvolumens von Frauen in Baden-Württemberg etwa 200.000 Fachkräfte gewonnen werden. Viele Frauen, die in Teilzeit arbeiten, würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen.

Maßnahme:

Das Forum „Chancengleichheit im Erwerbsleben“ startet unter Federführung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit im Frühjahr 2013 eine Initiative zur „Vollzeitnahen Beschäftigung“. Mit Informationsmaterialien sollen Frauen gezielt über die Vorteile und Möglichkeiten einer vollzeitnahen Tätigkeit informiert und zu einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit motiviert werden. Zudem sollen Unternehmen sensibilisiert und informiert werden, wie sie zusätzliche Fachkräftepotenziale im Betrieb erschließen können durch die Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeitbeschäftigten und vollzeitnahe Beschäftigungsmodelle.



VERSTÄRKUNG DER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSPRÄVENTION

Wer in Zukunft qualifizierte und motivierte Fachkräfte will, muss gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten schaffen. Um die Wirtschaftskraft Baden-Württembergs zu erhalten, soll Baden-Württemberg zum Musterland für gute Arbeit werden.

Maßnahme:

Durch eine stärkere Vernetzung vor allem der Betriebe bis 500 Beschäftigte soll der Dialog „Arbeit und Gesundheit“ gefördert und verstetigt werden. Dabei sollen gute betriebliche Erfahrungen und Beispiele zum betrieblichen Gesundheitsmanagement vorgestellt werden und Verbreitung finden. Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren unterstützt diesen Prozess im Zusammenwirken mit den Gesundheitsdialogen in den Gesundheitskonferenzen der Landkreise und den Kammern der Wirtschaft, auch durch finanzielle Förderung von Modellprojekten.

HALTEN UND GEWINNEN VON TECHNISCHEN FACHKRÄFTEN

Baden-Württemberg hat aufgrund der höchsten Industriedichte unter allen Bundesländern den größten Fachkräftemangel bei den technischen Berufen, vor allem bei Ingenieuren und technisch ausgebildeten Facharbeitern. Ziel ist es deshalb, technische Fachkräfte einerseits am Standort Baden-Württemberg zu halten und andererseits aus ganz Deutschland für das Land zu gewinnen.

Maßnahmen:

- Es wird eine Internet-Plattform mit offenen Stellen für Ingenieure und technisch ausgebildete Facharbeiter bei Baden-Württemberg International (bw-i) eingerichtet. Dazu werden die offenen Stellen für technische Fachkräfte im Land, die die Bundesagentur für Arbeit, der VDI, die regionalen Wirtschaftsfördereinrichtungen und private Stellenportale ausweisen, zusammengeführt. Mit diesen Einrichtungen wurden

und werden Kooperationen vereinbart. Die offenen Stellen werden auf Jobbörsen in Deutschland beworben, die bw-i im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft mit einem Messestand besucht. Bewerber werden in einen Bewerberpool aufgenommen. Mit ihnen wird über Newsletter Kontakt gehalten und sie werden in die XING-Gruppe „Fachkräfte für Baden-Württemberg“ eingeladen.

- Die Messegesellschaften im Land sollen verstärkt in die Aufgabe der Fachkräftesicherung einbezogen werden. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird dazu in einem ersten Schritt Pilotprojekte durchführen, bei denen im Rahmen von technischen Fachmessen zum einen eine zentrale Informationsvermittlung zur Fachkräftesicherung angeboten und zum anderen eine Jobbörse speziell für die ausstellenden Firmen durchgeführt wird. Eingebunden werden Wirtschaftsorganisationen, Bundesagentur für Arbeit, regionale Wirtschaftsfördergesellschaften, Bildungseinrichtungen und Branchencluster. Die Pilotprojekte werden in einem Leitfaden dokumentiert und allen Messegesellschaften zur Verfügung gestellt.

WIEDEREINSTIEG VON FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Gut ausgebildeten Frauen, insbesondere aus dem MINT-Bereich, soll ein qualifikationsgerechter Wiedereinstieg ermöglicht werden. Viele Frauen steigen bisher insbesondere in Zeiten der Familiengründung aus MINT-Berufen aus. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stehen deshalb etwa 6.000 Ingenieurinnen in Baden-Württemberg dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Die bessere Erschließung dieses Potenzials und die Reduzierung des drop outs kann zur Milderung des Fachkräftebedarfs maßgeblich beitragen.

Maßnahme:

Aufbauend auf den guten Ergebnissen des Pilotprojekts Wing zur Erleichterung des Wiedereinstiegs von Ingenieurinnen in Baden-Württemberg, das mit rund 30 Teilnehmerinnen 2012 erfolgreich durchgeführt wurde, startete das Ministerium für

Finanzen und Wirtschaft 2013 das Folgeprojekt Wing II. Bis Juni 2014 sollen durch Wing II insgesamt 60 Wiedereinsteigerinnen mit MINT-Qualifikationen mittels einer passgenauen, dualen Qualifizierung einen Zugang zu wachstumsträchtigen Zukunftsbranchen erhalten. Durch einen Kompetenzcheck, zwei zielgruppengerechte Zertifikatslehrgänge zum „Technischen Projektmanagement“ und „Product Lifecycle Management“ sowie begleitende Gruppen- und Einzelcoachings können die Frauen in zwei Durchgängen fachliche Lücken schließen. Der erste Durchgang beginnt Ende Mai 2013. Der zweite Durchlauf ist ab September 2013 geplant. In einer mindestens sechsmonatigen Praxisphase in Unternehmen haben die Frauen Gelegenheit, die erworbenen Kenntnisse „on the job“ anzuwenden und zu vertiefen. In Wing II wird eine Erhöhung der Teilnehmerinnenzahl, eine Erweiterung der beteiligten Branchen und die Verteilung der Workshops auf verschiedene Standorte im Land angestrebt. Damit soll auch eine nachhaltige Verstetigung des Konzepts in Baden-Württemberg erreicht werden.

NACHQUALIFIZIERUNG VON LANGZEITARBEITSLSEN

Das Fachkräftepotenzial von un- und angelernten Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen soll stärker ausgeschöpft werden.

Maßnahme:

Die modulare Nachqualifizierung für un- und angelernte Beschäftigte, die von den Arbeitgeberverbänden Baden-Württemberg gemeinsam mit dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit bereits durchgeführt wird, soll 2013 für die Zielgruppe der Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen weiterentwickelt werden. Anerkannte Facharbeiterberufe werden in mehrere Module gegliedert. Un- und angelernten Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen soll durch die Qualifizierungsmaßnahme ein erfolgreicher Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und ein nachhaltiger Verbleib in Beschäftigung ermöglicht werden. Durch die kurze Laufzeit der jeweiligen Module wird die Attraktivität der Nachqualifizierungsmaßnahme gesteigert.

VERRINGERUNG DER STUDIENABBRUCHQUOTEN IN DEN INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Im Maschinenbau und in der Elektrotechnik geben 53 Prozent aller Bachelor-Studierenden an Universitäten ihr Studium wieder auf. Die Abbruchquoten liegen damit deutlich über dem Durchschnitt aller Bachelor-Studiengänge. Die Studieneingangsphase stellt sich als wichtigste Phase innerhalb des Studienverlaufs dar. Während im Diplomstudium oftmals mehrere Semester Zeit blieben, um Defizite aufzuarbeiten, sich zu orientieren und zu organisieren, warten auf Bachelorstudierende bereits am Ende des ersten Semesters herausfordernde Prüfungen, deren Ergebnisse für die Abschlussnote von Belang sind. Nach zwei Semestern haben 62 Prozent der Abbrecher die Hochschule bereits wieder verlassen. Eine wichtige Stellschraube ist daher die Verbesserung der Studieneingangsphase mit Hinblick auf Zeitmanagement, Information und Orientierung.

Maßnahme:

Der VDMA wird gemeinsam mit dem VDI ein Projekt zur Verringerung des Studienabbruchs in den Ingenieurwissenschaften durchführen. Ziel ist die Verbesserung der Studieneingangsphase in ingenieurwissenschaftlichen Fächern an Hochschulen und Universitäten in Baden-Württemberg und die bessere Unterstützung Studierender in der frühen Studienphase gerade im organisatorischen Bereich.

In einem ersten Schritt soll die Organisation der Studieneingangsphase an verschiedenen Hochschulen und Universitäten in Baden-Württemberg wie z. B. die Einführungs- und Beratungsangebote, die beteiligten Stellen und Institutionen und die zu erbringenden Leistungen der Studierenden untersucht werden. In einem zweiten Schritt sollen Best-Practice-Modelle, neue Formen der Information über Studienabläufe z. B. auch über die Einbindung neuer Medienformen und Handlungsempfehlungen herausgearbeitet werden.



HOCHSCHULKOOPERATIONEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Die Kooperation zwischen Hochschule und Wirtschaft ist ein wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung.

Maßnahme:

Der Arbeitgeberverband Südwestmetall führt am 6. Mai 2013 in Kooperation mit der Hochschulrektorenkonferenz und den Arbeitgebern Baden-Württemberg einen Kongress mit dem Titel „Hochschulen und Wirtschaft – Partner für Innovation und Fachkräftesicherung“ durch. Es wird der Frage nachgegangen, wie bestehende Strukturen für Innovationen und Fachkräftesicherung noch effizienter genutzt werden können. Im Mittelpunkt steht die Präsentation erfolgreicher Hochschulkooperationen für Forschung und Fachkräftesicherung.

GEWINNUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DEM AUSLAND

Der demografische Wandel stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Neben der konsequenten Erschließung der inländischen Bildungs- und Erwerbspotenziale muss zur Absicherung des Fachkräftebedarfs auch die gezielte Gewinnung internationaler Fachkräfte angegangen werden. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen sind auf die Unterstützung externer Dienstleister angewiesen, da sie kaum die Möglichkeit haben, entsprechende eigene Strukturen zu schaffen.

Maßnahmen:

- Mit career-in-bw unterstützt das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft die Unternehmen im Land bei der Rekrutierung, Auswahl und Einstellung europäischer Fachkräfte. Auf der Internetplattform www.career-in-bw.de können sich Unternehmen registrieren und ihre Stellenausschreibungen platzieren. Die eingehenden Bewerberprofile werden in einem Matching mit den Anforderungsprofilen der offenen Stellen abgeglichen. In einem mehrstufigen Auswahlverfahren werden passende Kandidaten ermittelt. Für den gesamten Prozess der Personalgewinnung

kann ein breit gefächertes Angebot an Unterstützungsleistungen abgerufen werden. Das Dienstleistungsangebot reicht von der Analyse des Firmenbedarfs und der Strategieplanung über die Rekrutierung und Auswahl der Fachkräfte bis hin zur Einstellung und Bindung. Career-in-bw ist europäisch vernetzt.

- Das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen veranstaltet am 8. April 2013 in Stuttgart einen Workshop „Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland“. Darin wird mit Personalverantwortlichen insbesondere über bisher laufende Projekte in Baden-Württemberg diskutiert.

FACHKRÄFTESICHERUNG IM PFLEGEBEREICH

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes werden in Baden-Württemberg in 20 Jahren etwa 60 Prozent mehr Pflegekräfte in ambulanten und stationären Einrichtungen benötigt als heute. Es müssen deshalb verstärkte Anstrengungen unternommen werden, um mehr Menschen für eine Ausbildung in einem Beruf in und im Umfeld der Pflege zu gewinnen.

Maßnahmen:

- Gemeinsam mit einem Netzwerk aus Partnern startete das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Oktober 2012 die Kampagne „Vom Fach - Für Menschen“, um über Pflege-, Sozial- und hauswirtschaftliche Berufe zu informieren und die Leistungen der Beschäftigten in diesen Bereichen zu würdigen. Das Netzwerk besteht aus Ministerien, Bundesagentur für Arbeit, Berufsverbänden, Pflegekassen, Kommunalverbänden, Gewerkschaften, der Baden-Württembergischen Krankenhausgesellschaft, den Dachverbänden der freien Wohlfahrtspflege und privaten Einrichtungsträgern. Die Kampagne soll die großen Leistungen sowie die fachliche und persönliche Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe, der Altenpflege, der Altenpflegehilfe, der hauswirtschaftlichen Berufe, der Heilerziehungspflege, der Heilerziehungspflegehilfe, der Arbeitserziehung, der Haus- und Familienpflege und der Heilpädagogik in der



Öffentlichkeit darstellen und dadurch auf eine Steigerung des Ansehens dieser Berufe in der Bevölkerung hinwirken. Die Kampagne richtet sich sowohl an Schulgänger als auch an Personen, die nach einer Familienphase, nach Arbeitslosigkeit oder beruflicher Umorientierung vor einer Berufswahlentscheidung stehen. Die Informations- und Werbekampagne soll auch gezielt in Baden-Württemberg lebende Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Im Mittelpunkt steht die Website www.vom-fach-fuer-menschen.de. Zur Vernetzung und zum Dialog mit den Zielgruppen steht der Blog „Botschafter vom Fach“ und eine Facebook-Fanpage zur Verfügung.

- Unter Beteiligung des Landes Baden-Württemberg wurde bundesweit von zahlreichen Akteuren im Dezember 2012 die „Vereinbarung zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ unterzeichnet. Kernziele der Vereinbarung sind verstärkte Ausbildungsanstrengungen und die bedarfsorientierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen, die Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege, die Weiterbildungsförderung durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter, die Weiterentwicklung der Pflegeberufe, die verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Pflegebereich, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familie und Ausbildung in der Altenpflege, attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege, die Förderung der gesellschaftlichen Bedeutung des Berufsfeldes durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Altenpflege und das Nutzen der Chancen aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU.
- Die neue Boys' Day Akademie Baden-Württemberg bietet Schülern ab Klassenstufe 7 allgemeinbildender Schulen die Möglichkeit, zukunftsorientierte Berufe kennenzulernen, die sie bislang noch nicht in ihre Berufswahl einbezogen haben. Vor allem das Kennenlernen von Berufsbildern aus dem Pflegebereich wie z. B. Altenpfleger, aber auch beispielsweise des Erziehers sind fester Bestandteil des Projekts. Finanziert wird das Projekt von der Bundesagentur für Arbeit und dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren.
- Zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Pflegebereich verfolgt die Bundesagentur für Arbeit vorrangig das Ziel, inländische Pflegekräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

nen und zu qualifizieren. Ergänzend hierzu soll auch das Potenzial anderer Länder für Baden-Württemberg genutzt werden. Im Rahmen einer Kooperation der Bundesagentur für Arbeit mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit mbH wurde das „Triple-Win-Projekt“ auf den Weg gebracht. Im Rahmen dieses Projekts werden Pflegefachkräfte aus Bosnien, Serbien und ggf. weiteren Ländern für eine Tätigkeit im Pflegebereich in Deutschland qualifiziert.

Gemeinsames Ziel ist die Anerkennung des im Ausland erworbenen Abschlusses. Neben der Identifizierung geeigneter Pflegefachkräfte im Herkunftsland, einer bedarfsorientierten Qualifizierung der ausgewählten Pflegefachkräfte durch vorbereitende Sprach- und fachliche Orientierungskurse werden Arbeitgeber und Fachkräfte bei der Abwicklung von Visa-Angelegenheiten und Einreisemodalitäten unterstützt. Außerdem findet eine Begleitung der Arbeitgeber und der Pflegefachkräfte bei der Integration im Unternehmen statt. Durch „Triple-Win“ profitieren alle Beteiligten: Es werden die Interessen der baden-württembergischen Arbeitgeber, die persönliche Situation der Pflegekräfte und die Situation in den Herkunftsländern berücksichtigt.

ERFAHRUNGSAUSTAUSCH ZWISCHEN DEN REGIONALEN FACHKRÄFTEALLIANZEN

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft unterstützt die Regionen in Baden-Württemberg beim Auf- und Ausbau regionaler Fachkräfteallianzen. Es fördert dazu auch die Einrichtung regionaler Koordinierungsstellen. Diese Koordinierungsstellen sollen Partner vor Ort zusammenführen, um gemeinsam maßgeschneiderte Projekte und Initiativen zur Fachkräftesicherung umzusetzen. Regionale Fachkräfteallianzen sind eine wichtige Voraussetzung, um die Ziele der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg im ganzen Land zu erreichen. In den Regionen kennt man die spezifischen Ausgangsbedingungen und entsprechende Lösungsmöglichkeiten am besten.

Maßnahme:

Ziel ist es, in allen zwölf Regionen des Landes Fachkräfteallianzen zu etablieren. Partner sollen Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, Bundesagentur für



Arbeit, Kommunen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Bildungseinrichtungen, Kontaktstellen Frau und Beruf, Messgesellschaften und Cluster-Initiativen sein. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den regionalen Fachkräfteallianzen initiieren und die Ziele und Maßnahmen der regionalen Fachkräfteallianzen fortlaufend dokumentieren.

FACHKRÄFTESICHERUNG IM AGRARBEREICH

Das Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz und seine Wirtschafts- und Sozialpartner schließen sich nach Bedarf den Maßnahmen des vorliegenden Programms an. Beispielsweise durch eine Kooperation mit den IHKs hinsichtlich der Checkliste „Gesundheitsbewusster Betrieb“ und des „Demografierechners“. Auch die Maßnahme „Ausbildungsbotschafter/in“ wird aktiv unterstützt. Außerdem ist vorgesehen, den speziellen Bedarf von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Agrarbereich zu analysieren und Maßnahmen wie Bildungsberatung, Aus- und Fortbildung weiterzuentwickeln. Für den Bereich Garten- und Landschaftsbau sind eine Veranstaltungsreihe zur Ausbildung und Nachwuchswerbung und eine Abfrage offener Ausbildungsplätze für das Jahr 2013 vorgesehen.

FACHKRÄFTESICHERUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im öffentlichen Dienst hat das Innenministerium im Dezember 2012 eine Arbeitsgruppe eingerichtet, an der auch die kommunalen Landesverbände und Gewerkschaftsvertretungen beteiligt sind. Es ist vorgesehen, für den öffentlichen Dienst geeignete Eckpunkte zur Fachkräftesicherung zu erarbeiten.

Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg

FACHKRÄFTEPROGRAMM

Die Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg setzt gemeinsam ein Programm zur Fachkräftesicherung in der mittelständischen Wirtschaft um. Das Fachkräfteprogramm wird regelmäßig fortgeschrieben. In die Fortschreibung werden auch Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Pflege- und Gesundheitssektor, im Erziehungsbereich, im Agrarsektor und im öffentlichen Dienst aufgenommen. Die Koordinierungsfunktion hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft.

ATTRAKTIVITÄT DER BERUFLICHEN AUSBILDUNG ERHÖHEN

Das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg 2010-2014“ hat einen Schwerpunkt auf Maßnahmen gelegt, die einen direkten Einstieg in eine berufliche Ausbildung erleichtern und die Attraktivität einer beruflichen Ausbildung erhöhen. Dies wurde im Juni 2012 vereinbart.

Maßnahmen:

- Es wird eine gemeinsame Informationskampagne „Meine Ausbildung. Meine Zukunft. gut-ausgebildet.de“ durchgeführt. Kernelement sind 40 jugendgerechte Kurzfilme mit verschiedenen Ausbildungsberufen auf dem Internetkanal Youtube. Ergänzend dazu bietet facebook die Möglichkeit, konkrete Fragen zu bestimmten Ausbildungsberufen oder allgemein zur Ausbildung zu stellen. Die Infokampagne ist eng verzahnt mit der Initiative „Ausbildungsbotschafter“. Mehr als 1000 junge Auszubildende werben an den Schulen für ihre Berufe und informieren authentisch über ihren Weg in den Beruf. Außerdem werden Betriebe und Jugendliche mit dem Flyer „Ausbildung und Fachhochschulreife“ über die Möglichkeit informiert, ausbildungsbegleitend die Fachhochschulreife zu erwerben.



- Arbeitsagenturen und Kammern wollen im Frühjahr 2013 an verschiedenen Standorten von beruflichen Schulzentren Vollzeitschülern offene Ausbildungsplätze vorstellen. Zielgruppe sind insbesondere die Bewerber mit Alternative, also Ausbildungsplatzbewerber, die zwar eine Alternative z. B. in einem schulischen Vollzeitbildungsgang wie Berufseinstiegsjahr oder Berufskolleg besuchen, die aber bei den Arbeitsagenturen ihren Wunsch nach einem dualen Ausbildungsplatz aufrechterhalten.
- Mit Blick auf den zukünftigen Fachkräftebedarf setzen sich die Bündnispartner dafür ein, dass die vorhandenen Möglichkeiten zur Anrechnung von vollzeitschulisch erworbenen Kompetenzen auf eine duale Ausbildung verstärkt genutzt werden. Dazu wird die Datenlage durch eine Sonderuntersuchung des Statistischen Landesamtes zur Praxis der Anrechnung verbessert. Betriebe, Eltern und Schüler werden über die Anrechnungsmöglichkeiten informiert. Soweit bei der Einreichung der Ausbildungsverträge ersichtlich, werden die Kammern hierzu mit den Betrieben Kontakt aufnehmen, die keine Ausbildungszeitverkürzung mit denjenigen Auszubildenden vereinbart haben, die eine Berufsfachschule oder ein Berufskolleg erfolgreich besucht haben. Weiterhin wird geprüft, ob ein standardisiertes Infoblatt als Zeugnisergänzung herausgegeben werden kann, aus dem für anrechnungswillige Betriebe hervorgeht, welche Kompetenzen der Bewerber mitbringt.

STÄRKUNG DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

Berufliche Weiterbildung ist eine Zukunftsinvestition sowohl für das Unternehmen als auch für den Einzelnen. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass die demografische Entwicklung den Nachwuchs schwinden lässt und gleichzeitig sich durch den Wirtschaftswandel die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten erhöhen. Die Stärkung der beruflichen Weiterbildung und die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sind deshalb wichtige Beiträge zur künftigen Fachkräftesicherung. Oftmals besteht jedoch sowohl bei den Betrieben als auch bei den Beschäftigten hinsichtlich der Bedeutung der permanenten beruflichen Weiterbildung noch Sensibilisierungs- und Informationsbedarf. Vor allem un- und angelernte sowie ältere Beschäftigte sind in der beruflichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert.

Daneben gilt es auch Themen wie die Steigerung der Transparenz des beruflichen Weiterbildungsangebots, die Qualitätssicherung auf dem Weiterbildungsmarkt und dessen Weiterentwicklung sowie die Weiterbildungsberatung im Auge zu behalten.

Maßnahmen:

- Unter dem Motto „Lernen bedeutet Leben“ bereitet das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft eine Weiterbildungsinitiative vor, deren Ziel es ist, bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für eine verstärkte Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung zu werben. Mitte Juli 2012 startet die Kampagne mit dem Versand von Broschüren und Plakaten an Betriebe und dem Schalten einer Hotline und einer Website. Ferner sind Radiospots geplant und am 09. Oktober 2012 wird in Stuttgart ein Weiterbildungskongress stattfinden. „Lernen bedeutet Leben“ ist Teil einer Kommunikationsstrategie für weiterbildungsferne Gruppen und geht auf eine Handlungsempfehlung der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft“ zurück.
- Das „Bündnis für Lebenslanges Lernen“ ist für die berufliche Weiterbildung von großer Bedeutung. In ihm sind die wichtigsten Akteure aus den verschiedensten Bereichen der Weiterbildung vertreten. Sein Ziel ist die Stärkung der Weiterbildung, wobei die Begleitung der Umsetzung von Handlungsempfehlungen der Enquetekommission eine wichtige Rolle spielt. Aktuell befassen sich zwei Arbeitsgruppen mit den Themen „Innovative Weiterbildungskonzepte“ und „Weiterbildungsberatung“. Auf mittlere Sicht soll das Bündnis zu einem Weiterbildungspakt ausgebaut werden.

NACHQUALIFIZIERUNG UN- UND ANGELERNTER

Das Fachkräftepotenzial von un- und angelernten Beschäftigten soll stärker ausgeschöpft werden. Un- und Angelernte verfügen oftmals über eine langjährige Berufserfahrung mit dem damit verbundenen Fachwissen. Die betriebliche Nachqualifizierung bietet die Chance, vorhandene Qualifizierungspotenziale zu erschließen und die Mitarbeiterkompetenz für gegen-



wärtige und zukünftige Anforderungen sicherzustellen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass viele Unternehmen von einer hohen Veränderungs- und Innovationsdynamik geprägt sind, die zu einer Neuausrichtung von Arbeitsabläufen und betrieblichen Prozessen führen. Veränderungen in den Produktionsabläufen oder neue Montagesysteme führen vor allem in der Industrie zu immer komplexer werdenden Tätigkeiten. Damit fallen einfache Tätigkeiten weg oder werden in andere Bereiche integriert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Qualifikationsstufen müssen in der modernen Arbeitswelt daher wechselnde Aufgaben beherrschen, über eine grundlegende Fachlichkeit verfügen und flexibel einsetzbar sein.

Maßnahme:

Die Nachqualifizierung wurde in der Vergangenheit in der Regel über einen Zeitraum von durchschnittlich zwölf Monaten angeboten. Die Mitarbeitenden mussten dabei für die komplette Dauer der Maßnahme freigestellt werden. Dies erweist sich vor allem bei sehr guter Auftragslage der Unternehmen als schwierig. Neu am zukünftigen Konzept des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. ist, dass die betriebliche Nachqualifizierung auch in modularisierter Form angeboten werden kann. Anerkannte Facharbeiterberufe werden in mehrere Module gegliedert. Jedes Modul ist in sich abgeschlossen und endet mit einem Zertifikat des jeweiligen Branchenverbands. Die Qualifizierungsziele und die abgeschlossenen Module werden in einem Qualifizierungspass dokumentiert und können zur Prüfungsanmeldung für die Externenprüfung bei der zuständigen Kammer vorgelegt werden. Die einzelnen Module orientieren sich dabei am bestehenden Ausbildungsrahmenplan. Mit diesem Angebot wird ein neuer und zusätzlicher Weg zum Erwerb eines Berufsabschlusses über die Externenprüfung bei den zuständigen Stellen eröffnet. Die Modularisierung der Berufe erfolgt in Absprache mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. Der Einstieg in die Qualifizierungsmaßnahme ist jederzeit möglich. Die Einzelmodule umfassen einen Zeitraum von drei bis vier Monaten. Die Module der Nachqualifizierung sind nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung bzw. der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung zugelassen und können über das Programm „Weiterbildung gering qualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“ der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.

ANERKENNUNG INFORMELL ERWORBENER KOMPETENZEN VON BESCHÄFTIGTEN

Die Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (AgenturQ) wurde im Jahr 2002 gemeinsam vom Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. Südwestmetall und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg gegründet. Sie informiert mittelständische Unternehmen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie über tarifvertragliche Regelungen sowie über Modelle, Projekte und Fördermaßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung. Die AgenturQ unterstützt Unternehmen, die betriebliche Konzepte und Vereinbarungen zur Qualifizierung entwickeln wollen. Darüber hinaus entwickelt sie eigene Projekte und Weiterbildungskonzepte wie z. B. die Projekte „WAP-Weiterbildung im Prozess der Arbeit“ und „GRiW - Gestaltung der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen zur Implementierung innovativer arbeitsgebundener Weiterbildungskonzepte“. Beide Projekte dienen in erster Linie der Weiterbildung von Geringqualifizierten sowie un- und angelernten Beschäftigten.

Maßnahme:

Im Rahmen der Nachqualifizierung von Beschäftigten hat die AgenturQ ein neues Konzept entwickelt. Es dient der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Dabei sollen Kompetenzen Anerkennung finden, die nicht im Rahmen des Bildungssystems oder einer anerkannten betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme erworben wurden. Hierzu sollen Instrumente und Verfahren entwickelt werden, die zur Feststellung der Kompetenzen führen. Zudem soll das informelle Lernen besser mit dem Aus- und Weiterbildungssystem verknüpft werden. Das Projekt startet Mitte 2012 und wird aus Mitteln des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft gefördert.

FACHKRÄFTESICHERUNG IM HANDWERK

In Baden-Württemberg sind im Handwerk 729.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 53.000 Auszubildende beschäftigt. Allerdings wird es im Handwerk nicht nur immer schwieriger, junge Auszubildende für den Betrieb zu gewinnen. In einer Fachkräfteumfrage



des Handwerks gaben 70 Prozent der Betriebe an, längere Zeit nach geeigneten Fachkräften suchen zu müssen. Besonders Betriebe im Bauhauptgewerbe, Gesundheitsgewerbe und im gewerblichen Bedarf taten sich schwer. Zudem scheiden viele Handwerker gesundheitsbedingt vorzeitig aus dem Erwerbsleben. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 51 und 60 Jahren liegt bei nur 16 Prozent. Jeder dritte befragte Handwerksbetrieb gab an, dass in den nächsten fünf Jahren mindestens ein Beschäftigter in den Ruhestand geht. Für das Handwerk mit seiner kleinbetrieblichen Struktur stellen die demografische Entwicklung und insbesondere die Fachkräftesicherung eine ungleich größere Herausforderung dar als für Großunternehmen. Mit 60 Prozent arbeitet der größte Anteil der Handwerker im Land in Betrieben mit einer Größe von weniger als fünf Mitarbeitern, nur 2,5 Prozent der Handwerksbetriebe beschäftigen mehr als 50 Mitarbeiter. In der Konsequenz haben die wenigsten Betriebe eine professionelle Personalentwicklung und ergreifen kaum langfristige Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

Maßnahme:

Mit einer aufsuchenden Demografieberatung durch speziell geschulte Mitarbeiter der Handwerkskammern sollen Kleinbetriebe des Handwerks bei der Planung und Durchführung langfristiger Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräfteentwicklung unterstützt werden. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert diese Maßnahme. Dabei werden die Betriebe aktiv angesprochen, motiviert und durchgängig betreut. Die Demografieberatung erfasst und analysiert die Ausgangssituation in den Betrieben, identifiziert relevante Mitarbeitergruppen und definiert die Bedarfe wie auch die Wünsche der Unternehmen. Danach werden gemeinsam mit den Mitarbeitern und Betriebsinhabern betriebsindividuelle Umsetzungskonzepte erstellt. Im Fokus der aufsuchenden Demografieberatung sollen Unterstützungsmaßnahmen in den Themenfeldern berufliche Weiterbildung und Gesundheitsschutz stehen. Hier gilt es, gerade für ältere Mitarbeiter spezielle Angebote zu entwickeln bzw. sie in bereits existierende Angebote stärker einzubinden. Darüber hinaus werden die Betriebe bezüglich von Maßnahmen der altersgerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen, der Beschäftigung und Wiedereingliederung von Frauen und älteren Arbeitnehmern oder auch zum Wissenstransfer zwischen Alt und Jung beraten. Es gilt, die Betriebe auf den demografischen Wandel bestmöglich vorzubereiten. Nach der Umsetzung der Maßnahmen wird der Erfolg kontrolliert.

UNTERSTÜTZUNG EINER FAMILIENBEWUSSTEN PERSONALPOLITIK

Mit dem Ziel einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen wird das Thema familienbewusste Personal- und Unternehmenspolitik insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen immer mehr zum zentralen Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor. Untersuchungen ergeben, dass für 90 Prozent aller Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern und für 77 Prozent ohne Kinder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mindestens so wichtig ist wie das Gehalt. Eine familienbewusste Personalpolitik ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige im Beruf verbleiben können, Ausstiege vermieden werden und eine schnelle Berufsrückkehr gefördert wird. Es können damit nicht nur Fachkräfte gewonnen und gehalten werden, sondern auch die Zufriedenheit, Motivation und Produktivität der Mitarbeiter gesteigert werden. Viele Unternehmen sind in diesem Bereich bereits aktiv, gleichzeitig belegen aber Evaluationsergebnisse im Rahmen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF), dass in Baden-Württemberg erst 4,5 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen eine systematische familienbewusste Personalpolitik umsetzen. Notwendig ist deshalb, die Anzahl der kleinen und mittleren Unternehmen, die eine familienbewusste Personal- und Unternehmenspolitik systematisch betreiben, deutlich zu erhöhen.

Maßnahme:

Mit den vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und über den ESF geförderten Projekten familyNet und KMU4Family werden passgenaue Unterstützungsleistungen in Form von Coaching, Erfahrungsaustausch, interaktive IT-gestützte Maßnahmen für die IT- und Kreativwirtschaft u. a. für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine familienbewusste Personalpolitik in mittelständischen Unternehmen angeboten und damit eine Breitenwirkung in ganz Baden-Württemberg erzielt. Unternehmensleitungen, Personalverantwortliche, Betriebsräte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen motiviert werden, in den Betrieben diese Themenfelder aufzugreifen und konkrete Maßnahmen wie z. B. die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -modellen, die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung und Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs und zur Pflege von Angehörigen umzusetzen. Insgesamt sollen von 2012 bis 2014 mehr als 4.000 kleine und mittlere Unternehmen erreicht und begleitet werden.



STÄRKUNG DER VOLLZEITNAHEN BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN

Große Unterschiede bestehen nach wie vor bei den Erwerbsmustern von Männern und Frauen. Von den Berufstätigen in Baden-Württemberg gehen 72 Prozent einer Vollzeittätigkeit nach und 28 Prozent haben eine Teilzeitstelle, davon sind 82 Prozent Frauen. Frauen sind zudem zu zwei Dritteln in Mini-Jobs beschäftigt. Untersuchungen belegen, dass viele Frauen ihr Arbeitsvolumen gerne erhöhen würden, wenn passgenaue Arbeitsmodelle vorhanden wären.

Maßnahme:

Die Mitglieder des Forums Chancengleichheit werden unter Federführung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft sowie der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit Rahmenbedingungen und erfolgreiche innerbetriebliche Maßnahmen und Beispiele identifizieren, die vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen. Unternehmen sollen informiert, sensibilisiert und motiviert werden, um verstärkt vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse für Frauen und Männer zu ermöglichen. Es sollen Modelle verbreitet werden, die qualifizierte, vollzeitnahe Tätigkeit in Fach- und Führungspositionen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verknüpfen und für Frauen und Männer attraktiver machen. Damit soll erreicht werden, dass insbesondere Personen mit familiären Verpflichtungen und Frauen verstärkt ihr Arbeitsvolumen erhöhen und in vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnissen als Fach- und Führungskräfte tätig werden oder bleiben. Es wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt, um Good-Practice-Beispiele zu ermitteln, danach werden Handlungsempfehlungen und Informationsmaterialien erstellt und mittels Veranstaltungen und über die Allianzpartner verbreitet.

VERBESSERUNG DER BEDINGUNGEN FÜR EIN ALTERNSGERECHTES ARBEITEN

Um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Personen zu erhalten und zu stärken ist die Gestaltung eines altersgerechten Arbeitsumfeldes erforderlich. Dabei spielen Themen wie Personalentwicklung, Weiterbildung, Arbeitsorganisation, Wissensmanagement und Gesundheitsprävention eine wichtige Rolle.

Maßnahmen:

- Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird die Anforderungen der Betriebe zur Verbesserung der Bedingungen für ein altersgerechtes Arbeiten untersuchen. Es sollen vor allem Best-Practice-Beispiele dargestellt werden, wie mittelständische Betriebe mit diesen Themen konkret umgehen. Vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben besteht ein hoher Sensibilisierungs- und Handlungsbedarf. Ziel ist es, aus den Beispielen konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten und diese in die Fläche zu tragen. In die Konzeption und Umsetzung der Studie werden die Sozialpartner und weitere in der Fachkräfteallianz vertretene Organisationen mit einbezogen.
- Die Industrie- und Handelskammern (IHKs) werden für ihre Mitgliedsbetriebe eine indikatorenbasierte Checkliste „Gesundheitsbewusster Betrieb“ zur Verfügung stellen. IHK-Mitarbeitern wird dadurch ein Instrument an die Hand gegeben, interessierten Unternehmen beim Einstieg in das Thema weiterzuhelfen. Die Unternehmen können anhand der onlinebasierten Checkliste überprüfen, wie weit ihre Aktivitäten im betrieblichen Gesundheitsmanagement im Vergleich zu anderen Unternehmen fortgeschritten sind.
- Der neue Demografierechner der IHKs ist eine interaktive Webanwendung, die die Betriebe bei ihrer mittelfristigen Personalplanung unterstützen soll. Mit dem IHK-Demografierechner können die Unternehmen ihre betriebliche Altersstruktur und deren Veränderung bis zum Jahr 2025 untersuchen. Sie erfahren, wann welcher Ersatzbedarf in welchen Berufen auf sie zukommt und wie sie im Vergleich zu ihrer Region oder Branche dastehen. Hinweise auf mögliche Handlungsansätze und das Beratungsangebot der IHKs runden den Demografierechner ab.

FÖRDERUNG EINER WILLKOMMENSKULTUR FÜR FACHKRÄFTE AUS DEM IN- UND AUSLAND

Zur Sicherung des Fachkräfteangebots muss vorrangig das Beschäftigungspotenzial in Baden-Württemberg ausgeschöpft werden. Angesichts der demografischen Entwicklung ist auch die Zuwanderung von Fachkräften aus anderen Bundesländern und aus dem Ausland not-



wendig. Bislang bewegt sich die Zuwanderung aus dem Ausland auf einem relativ niedrigen Niveau. So betrug der Wanderungsüberschuss von ausländischen Personen in Deutschland in den letzten 10 Jahren durchschnittlich 110.000 pro Jahr. Dies entsprach einem Anteil von jährlich 0,1 Prozent an der Gesamtbevölkerung. Um gezielt mehr in- und ausländische Fachkräfte für Baden-Württemberg zu gewinnen, setzen sich die Allianzpartner für die Förderung einer Willkommenskultur ein.

Maßnahmen:

- Ein wichtiger Baustein einer Willkommenskultur ist das neue Berufsqualifikationsfeststellungsrecht, das einen Rechtsanspruch auf individuelle Prüfung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen mit inländischen Abschlüssen gewährt. Ziel ist, das inländische Fachkräftepotential von Personen mit Migrationshintergrund und das Potenzial von zuwanderungswilligen Personen aus dem Ausland stärker auszuschöpfen. Der Bundesgesetzgeber hat allerdings die Anerkennungsberatung nicht geregelt, sodass eine Lücke besteht. Das Ministerium für Integration hat eine Arbeitsgruppe gegründet, die u. a. aus Vertretern der Kammern, der Sozialpartner, der Liga der Wohlfahrtverbände, der Arbeitsagentur und der Kommunen besteht. Ziel ist die Erarbeitung einer tragfähigen flächendeckenden Grundstruktur für die Erstberatung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Mittlerweile wurden ein Schulungsprogramm entwickelt und Grundlagenschulungen durchgeführt. Für Berufe, die in die Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer fallen, sind Landesgesetze erforderlich. Unter Federführung des Ministeriums für Integration wird derzeit ein Gesetzentwurf erarbeitet.
- Die Werbe- und Sympathiekampagne des Landes informiert innerhalb Deutschlands über die Vorzüge des Fachkräftestandorts Baden-Württemberg. Diese Imagekampagne soll im Zusammenwirken mit den Wirtschaftsorganisationen und den Unternehmen im Land intensiviert werden.
- Ausländische Absolventen baden-württembergischer Hochschulen sollen künftig ungleich stärker als bisher für den Fachkräftestandort Baden-Württemberg gewonnen werden. Bisher verlassen 75 Prozent der ausländischen Studierenden nach ihrem Abschluss Deutschland wieder. Dem werden die Allianzpartner im Rahmen einer Will-

kommenskultur entgegenwirken. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird gemeinsam mit den Allianzpartnern eine Welcome-Kampagne an den Hochschulen des Landes konzipieren und durchführen, die den ausländischen Studierenden und Absolventen ein gezieltes Informationsangebot über Leben und Arbeiten in Baden-Württemberg bietet. Um nachhaltig zu arbeiten, wird ein ständiges Kontaktforum zu den Studierenden eingerichtet.

- Die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU bietet für das Herkunftsland und für das Zielland Chancen. Dies gilt vor allem für Herkunftsländer mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit. Bisher sind einzelne Regionen und Kommunen in Baden-Württemberg mit Pilotprojekten aktiv. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird zu diesen Zuwanderungsprojekten einen Erfahrungsaustausch initiieren, um eine weitere Verfahrensoptimierung zu erreichen. Auf dieser Basis wird ein Leitfaden entwickelt.
- Die Änderungen des Aufenthaltsrechts, die im August 2012 in Kraft treten, bauen bisherige Zuwanderungshemmnisse für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten ab. Die Wirtschaftsorganisationen werden über ihre Einrichtungen die baden-württembergischen Unternehmen und potenzielle Zuwanderer im Ausland über das neue Aufenthaltsrecht gezielt informieren. Auch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird ein Informationsangebot erstellen.

AUF- UND AUSBAU REGIONALER FACHKRÄFTEALLIANZEN

Regionale Fachkräfteallianzen sind eine wichtige Voraussetzung, um die Umsetzung der Ziele der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg im ganzen Land zu erreichen. Denn in den Regionen kennt man die spezifischen Ausgangsbedingungen am besten und kann entsprechende Lösungsmöglichkeiten entwickeln. In regionalen Fachkräfteallianzen sollen entsprechend der Fachkräfteallianz auf Landesebene die wesentlichen Akteure vertreten sein, also insbesondere die Wirtschaftsorganisationen, die Gewerkschaften, die Wirtschaftsfördereinrichtungen und die Arbeitsverwaltung. Diese regionalen Partner sollen gemeinsam Ziele verein-

baren und Maßnahmen zur Zielerreichung durchführen. 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. Weitere Daten liefert der Fachkräftemonitor der baden-württembergischen IHKs, der das Angebot und die Nachfrage bis zum Jahr 2025 analysiert.

Maßnahmen:

- Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fördert aus ESF-Mitteln regionale Demografieinitiativen. Die Projekte zielen insbesondere auf eine höhere Erwerbsbeteiligung von älteren Personen, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund ab. Damit wird erreicht, dass sich in einer Region Partner zusammenschließen, um gemeinsam Projekte zur Fachkräftesicherung durchzuführen. Über diese Projektarbeit soll auch eine dauerhafte Zusammenarbeit der Partner im Sinne einer regionalen Fachkräfteallianz initiiert werden.
- Für den Auf- und Ausbau regionaler Fachkräfteallianzen wird das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft einen Leitfaden entwickeln, der über bestehende regionale Fachkräfteinitiativen in Baden-Württemberg informiert. Der Leitfaden soll Transparenz schaffen, Anreize zur Nachahmung setzen und Handlungsempfehlungen geben. Der internetgestützte Leitfaden wird ständig aktualisiert, um einen permanenten Erfahrungsaustausch zwischen den regionalen Fachkräfteallianzen zu erreichen.
- Um nachhaltig regionale Fachkräfteallianzen zu entwickeln, wird das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft in einer Pilotphase den Aufbau von Koordinierungsstellen für einzelne Regionen aus ESF-Mitteln und eigenen Mitteln finanziell unterstützen. Regionale Akteure werden hierzu gleichfalls Finanzierungsleistungen erbringen. Die Koordinierungsstellen sollen organisatorische und inhaltliche Arbeit im Hinblick auf die Fachkräftesicherung in mittelständischen Unternehmen leisten. Sie sollen insbesondere Partner zusammenführen, maßgeschneiderte Maßnahmen konzipieren und für deren erfolgreiche Durchführung sorgen.

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 Fachkräftethema
finden Sie unter
www.fachkraefteallianz-bw.de

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

Druck
PFITZER GmbH & Co. KG, Renningen
Stuttgart, Juni 2013

Diese Druckschrift kann bezogen werden vom
Ministerium für Finanzen und Wirtschaft
Baden-Württemberg
Sekretariat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Tel.: 0711 123-4577 bzw. -4578
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





Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT