

Fachkräfteallianz Baden-Württemberg

ZIELE, BILANZ UND MASSNAHMEN 2015



**Allianz für Fachkräfte
Baden-Württemberg**



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT

FACHKRÄFTEALLIANZ BADEN-WÜRTTEMBERG ZIELE, BILANZ UND MASSNAHMEN 2015

INHALT

Vorwort	4
1. Vereinbarung der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg vom 15. Dezember 2011	6
2. Bilanz	18
3. Fachkräfteprogramm 2012	24
4. Fachkräfteprogramm 2013	36
5. Fachkräfteprogramm 2014/15	52



Sehr geehrte Damen und Herren,

nach Analysen der Bundesagentur für Arbeit und der Industrie- und Handelskammern fehlen in Baden-Württemberg bereits heute dual ausgebildete technische Facharbeiter in der Industrie und im Handwerk sowie Ingenieure und Informatiker. Und es fehlen Fachkräfte in der Pflege.

Der demografische Wandel, der ab dem Jahr 2020 deutlich spürbar sein wird, würde ohne Gegenmaßnahmen zu einem erheblichen Fachkräftemangel führen. Denn nach der aktuellen

Prognose des Statistischen Landesamtes verringert sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 2020 bis 2030 um 450.000 Personen, bis zum Jahr 2050 sogar um rund eine Million.

Es ist klar: Ohne eine langfristig angelegte Fachkräftesicherungsstrategie wird unser Standort an Stärke verlieren.

Wir haben das früh erkannt und uns mit allen relevanten Akteuren am Arbeitsmarkt zusammengetan. Die daraus entstandene Allianz für Fachkräfte hat das Ziel, das Fachkräfteangebot im Land zu sichern.

In den vergangenen Jahren haben wir Fortschritte erzielt. Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben eine große Anpassungsfähigkeit bewiesen. So ist die Beschäftigung von Frauen, von älteren Personen, von hier lebenden Menschen mit Migrations-

hintergrund und von neu zugewanderten Fachkräften gestiegen. Und es wurde das Ziel erreicht, in allen zwölf Regionen Baden-Württembergs Fachkräfteallianzen nach dem Vorbild der landesweiten Allianz zu etablieren.

Wir dürfen diese positive Entwicklung jetzt aber nicht zum Anlass nehmen, die Hände in den Schoß zu legen. Denn die eigentliche Herausforderung beginnt erst ab 2020, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Deshalb wollen wir im Rahmen der Fachkräfteallianz weiter am Ball bleiben und zusätzliche Potenziale erschließen.

Ein wichtiges Instrument dabei ist das Fachkräfteprogramm. Wir haben dieses Programm erstmals im Jahr 2012 aufgelegt und im Jahr 2013 fortgeschrieben. Mit dem aktuellen Fachkräfteprogramm 2014/15 gehen wir den eingeschlagenen Weg konsequent weiter und geben neue Ideen und Impulse. Es enthält über fünfzig aktuelle Maßnahmen zahlreicher Allianzpartner. Alle Maßnahmen orientieren sich an den Zielen der Fachkräfteallianz und leisten einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Land.

Ich danke allen Partnern für ihre Beiträge und für das engagierte Mitwirken in der Fachkräfteallianz.



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

1. Vereinbarung der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg vom 15. Dezember 2011

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.

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 erfolgt 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 Part-

ner 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 weiterzuent-

wickelnde Maßnahmen betreffen die Einbindung von Hochschulen, Berufsbildungsstätten und Beruflichen Schulen in die Weiterbildungskonzepte der Unternehmen, die Qualitätssicherung, das arbeitsplatznahe Lernen und die Qualifizierungsberatung. 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, betragen 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 MIGRATIONS HinterGRUND STÄRKER IN DEN ARBEITSMARKT INTEGRIEREN

Baden-Württemberg hat unter allen Flächenländern in Deutschland mit 26 % den höchsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund. 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 betragen 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 Karriereemöglichkeiten 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 FACHKRÄFTEALLIANZEN 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

Gabriele Warminski-Leitheußer

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

Theresia Bauer MdL

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

Bilkay Öney

Ministerin für Integration
des Landes Baden-Württemberg

Leni Breymaier

Landesbezirksleiterin
ver.di Baden-Württemberg

Reinhold Gall MdL

Innenminister
des Landes Baden-Württemberg

Alexander Bonde

Minister für Ländlichen Raum und
Verbraucherschutz
des Landes Baden-Württemberg

Katrin Altpeter MdL

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

Dr. Gerd Backes

Vorsitzender
Verband der Chemischen Industrie e. V.
Landesverband 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.

Christoph Hahn-Woernle

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

Inge Hamm

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

Günther Hieber

Präsident
Bund der Selbständigen
Baden-Württemberg e.V.

Jörg Hofmann

Bezirksleiter
IG Metall Baden-Württemberg

Prof. Stefan Gläser

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Städtetag Baden-Württemberg

Prof. Dr. Eberhard Haller

Vorsitzender
VDI Landesverband Baden-Württemberg

Thomas Heumann

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

Uwe Hildebrandt

Landesbezirksvorsitzender
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG

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

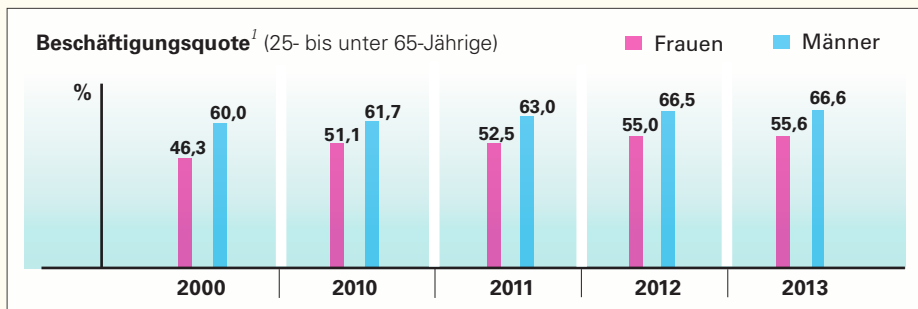
Vorsitzender
BBW Beamtenbund Tarifunion

Eva Strobel

Vorsitzende der Geschäftsführung
Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Baden-Württemberg

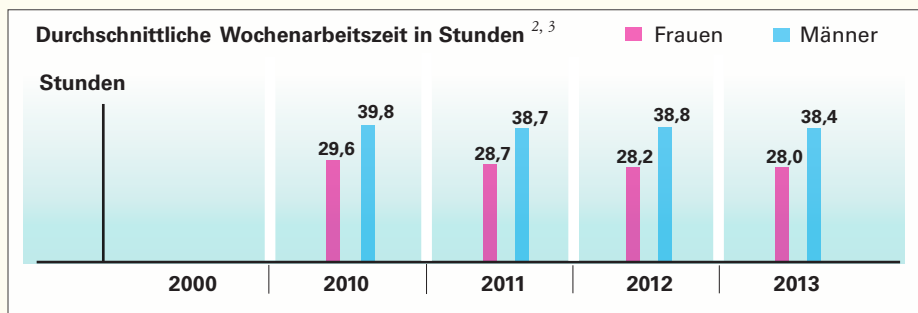
2. Bilanz*

Ziel: Beschäftigung von Frauen steigern



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

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



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

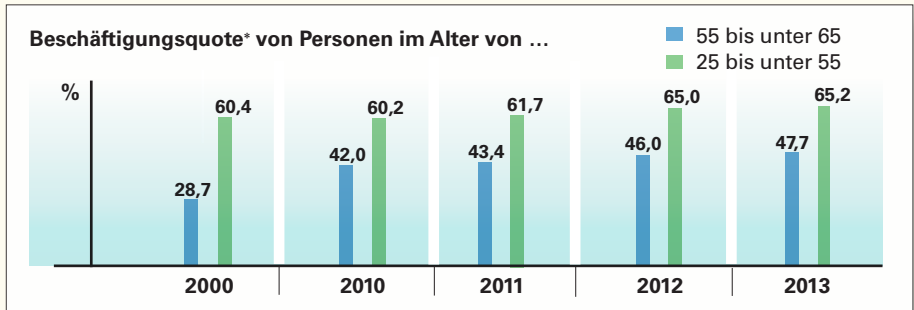
²⁾ Bei der durchschnittlichen Arbeitszeit wird die normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit der Angestellten und Arbeiter betrachtet. Diese kann von der tariflich vereinbarten Arbeitszeit abweichen.

³⁾ 2010 wurden diese Zahlen leicht abweichend von den Folgejahren erhoben.

* Revision der Beschäftigungsstatistik 2014

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat in 2014 eine Revision der Beschäftigungsstatistik durchgeführt. Die Revision wurde rückwirkend bis 1999 vorgenommen. Sie ist das Ergebnis einer modernisierten Datenaufbereitung mit genaueren Ergebnissen und zusätzlichen Inhalten für diese Statistik. Des Weiteren hat sich in Folge der Zensuserhebung 2011 die Bevölkerungsgröße verringert.

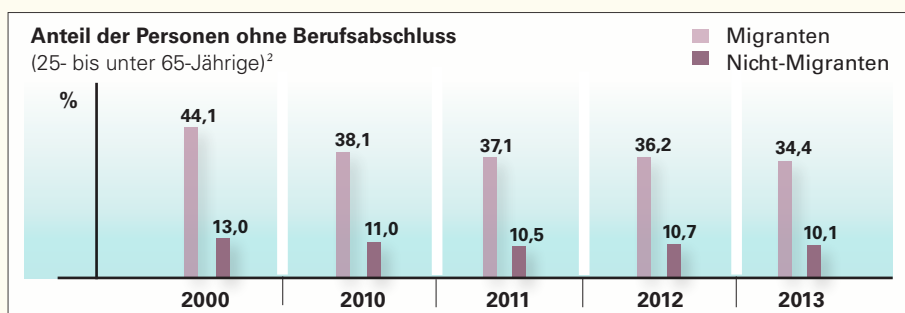
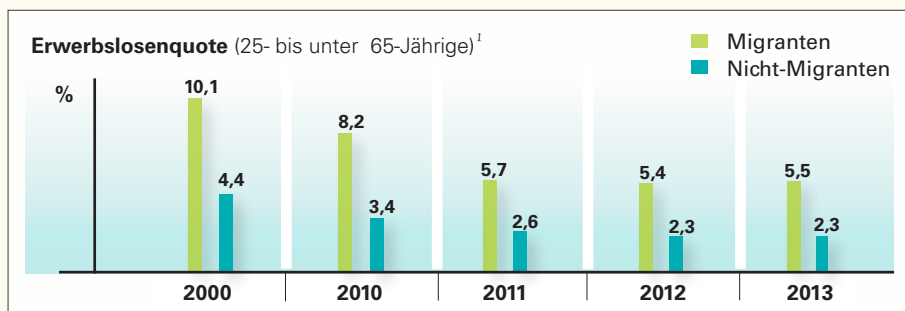
Ziel: Beschäftigung älterer Personen erhöhen



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

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

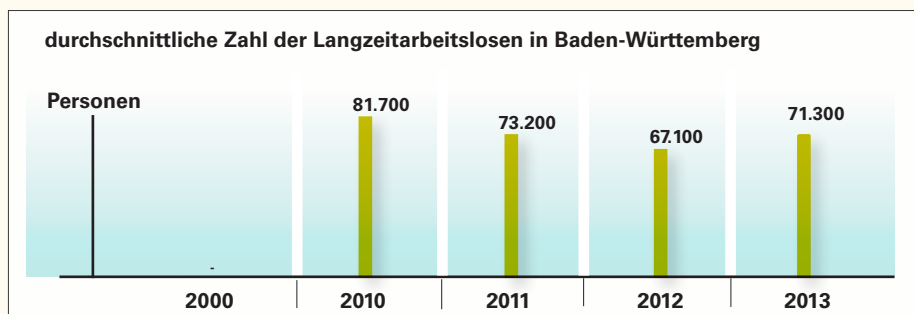
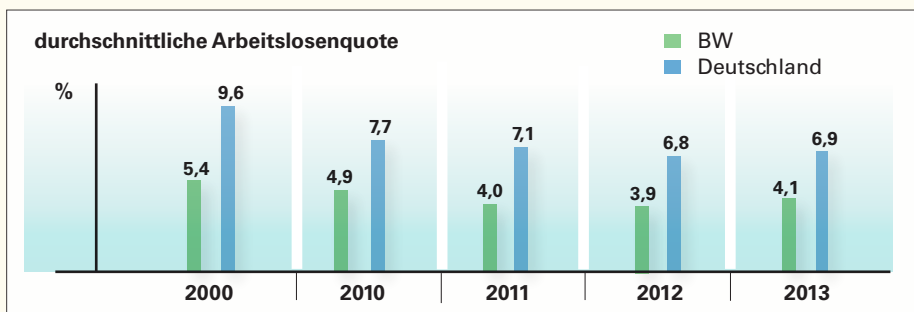
Ziel: Personen mit Migrationshintergrund stärker in den Arbeitsmarkt integrieren



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.

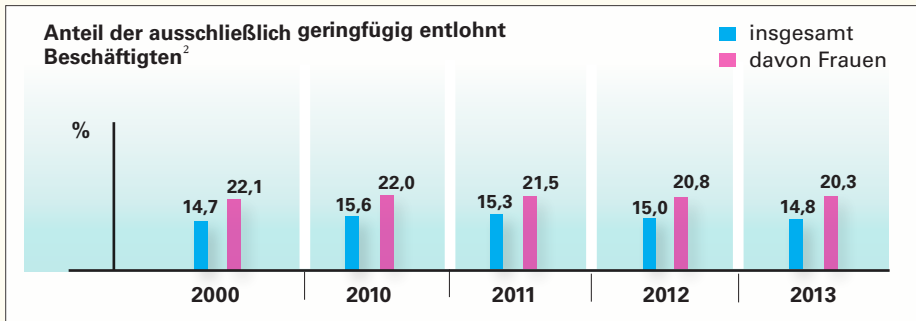
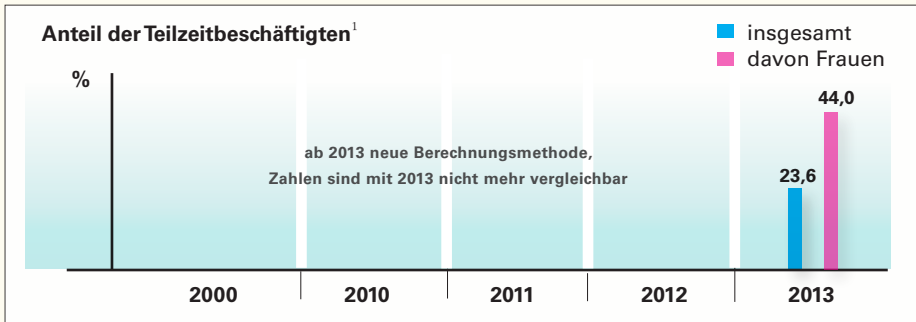
²⁾ Einschließlich Personen, die keine Angaben zur Art und zum Vorhandensein eines beruflichen Ausbildungs-/Hochschulabschlusses gemacht haben.

Ziel: Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, abbauen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ziel: Vollzeitbeschäftigungsniveau erhöhen

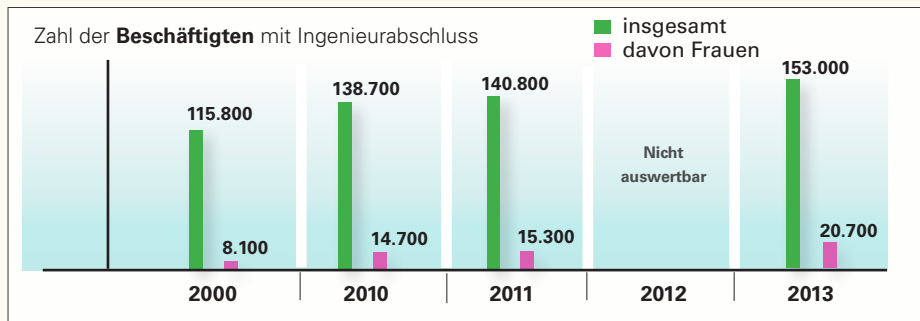
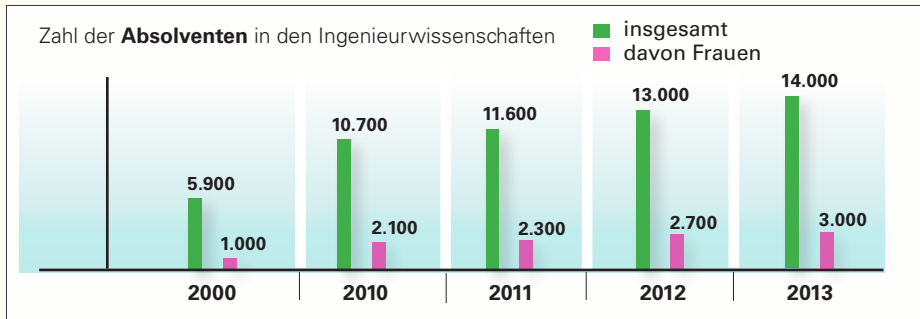


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹⁾ Teilzeitbeschäftigte bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt

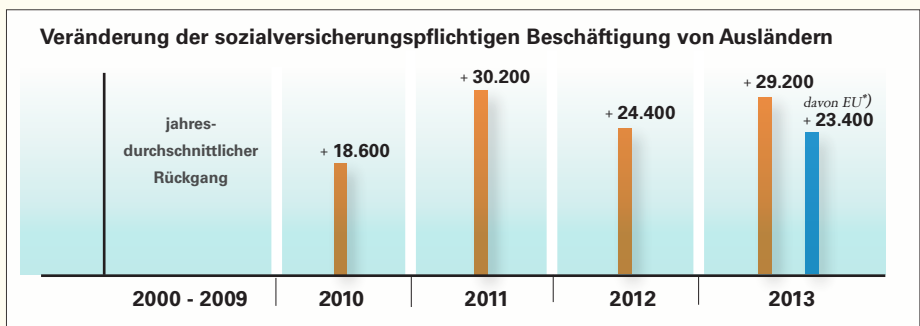
²⁾ Ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte bezogen auf die Summe aus sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten

Ziel: Beschäftigtenzahl im Mangelberuf Ingenieurwesen steigern



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

Ziel: Gezielte Zuwanderung



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

*) EU 28; keine Vergleichbarkeit mit den Jahren davor möglich wegen Gebietsänderung in der EU.

3. Fachkräfteprogramm 2012

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 angeleitete 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 Arbeitneh-

merinnen 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 gegenwärtige 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 12 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 % 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 %. 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 stellt die demografische Entwicklung und insbesondere die Fachkräftesicherung eine ungleich größere Herausforderung dar

als für Großunternehmen. Mit 60 % arbeitet der größte Anteil der Handwerker im Land in Betrieben mit einer Größe von weniger als fünf Mitarbeitern, nur 2,5 % der Handwerksbetriebe beschäftigen mehr als 50 Mitarbeiter. In der Konsequenz haben die wenigsten Betriebe eine professionelle Personalentwicklung und ergreifen 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 Unterneh-

men immer mehr zum zentralen Erfolgs- und Wettbewerbsfaktor. Untersuchungen ergeben, dass für 90 % aller Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern und für 77 % 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 % 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 % einer Vollzeittätigkeit nach. 28 % haben eine Teilzeitstelle, davon sind 82 % 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 Personalent-

wicklung, 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 miteinbezogen.
- 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, der 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 notwendig. 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 % 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 % der ausländischen Studierenden nach ihrem Abschluss wieder Deutschland. Dem werden die Allianzpartner mit der Schaffung einer Willkommenskultur 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 Ziel-land 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 potentielle 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 Wirtschaftsförderinstitutionen und die Arbeitsverwaltung. Diese regionalen Partner sollen gemeinsam Ziele vereinbaren 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 Fachkräfteangebot und die Fachkräftenachfrage 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.

4. Fachkräfteprogramm 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 Möglichkeiten 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 50 von 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, Jugendliche und ihre Eltern 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 be-

ruflichen 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 geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen zu erreichen und deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. In der zweiten Jahreshälfte 2013 wurde 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 haben die IHKs in Baden-Württemberg gemeinsam einen Fachkräftekongress ausgerichtet. 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 Themen-

felder 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 Sozialkompetenz 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 konzentrierter 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 der Unternehmensberatung 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 mit bis zu 500 Beschäftigten 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 Wirtschaftsförderungsgesellschaften, 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 ins-

gesamt 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 Verstärkung 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 veranstaltete am 8. April 2013 in Stuttgart einen Workshop „Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland“. Darin wurde 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 Schulabgänger 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 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 Pflege-

fachkräfte 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. Es profitieren alle Beteiligten: Die Interessen der baden-württembergischen Arbeitgeber, die persönliche Situation der Pflegekräfte und die Situation in den Herkunftsländern werden berücksichtigt.

ERFAHRUNGSUSTAUSCH 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, Wirtschaftsfördergesellschaften, Bildungseinrichtungen, Kontaktstellen Frau und Beruf, Messegesellschaften 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 wurde eine Veranstaltungsreihe zur Ausbildung und Nachwuchswerbung und eine Abfrage offener Ausbildungsplätze durchgeführt.

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.

5. Fachkräfteprogramm 2014/15

Das Fachkräfteprogramm 2014/15 wurde gemeinsam von den Partnern der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg erarbeitet. Es sind über fünfzig aktuelle Maßnahmen zahlreicher Allianzpartner enthalten. Alle Maßnahmen orientieren sich an den Zielen der Fachkräfteallianz und leisten einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Land.

BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG STÄRKEN

Die Partner des Ausbildungsbündnisses wollen weiterhin alle Potenziale von Jugendlichen ausschöpfen und die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung steigern.

Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf

Ein Schwerpunkt des Ausbildungsbündnisses liegt in der Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Rund 35.000 Jugendliche befanden sich 2013 im Übergangsbereich, d.h. in schulischen Bildungsgängen ohne Berufsabschluss oder weiterführenden Schulabschluss. Um mehr Jugendlichen den direkten Übergang von der Schule in die Ausbildung zu erleichtern, haben die Partner des Ausbildungsbündnisses eine Neukonzeption des Übergangs Schule - Beruf verabschiedet. Inhalte sind unter anderem eine intensive Berufsorientierung an allen allgemein bildenden Schulen und ein neuer Bildungsgang duale Ausbildungsvorbereitung (AVdual) an beruflichen Schulen für nicht ausbildungsreife Jugendliche. Hier sollen Betriebe über die Bereitstellung von zwei Tagen Praktikum pro Woche stark eingebunden werden und eine Unterstützung durch AVdual-Begleiter erfolgen.

Zur Koordinierung der Aktivitäten und Akteure vor Ort wird ein regionales Übergangsmangement eingerichtet. Die Umsetzung der Reform des Übergangsbereichs wird in den Modellregionen Ostalbkreis, Rems-Murr-Kreis, Mannheim und Weinheim ab dem Schuljahr 2014/2015 begonnen. Das regionale Übergangsmangement in diesen Regionen wird vom Finanz- und Wirtschaftsministerium gefördert. Der Modellversuch soll vier Jahre dauern. Die Reform soll auf weitere Regionen des Landes ausgedehnt werden.

Weiterentwicklung der Initiative Ausbildungsbotschafter

Im Rahmen der vom Finanz- und Wirtschaftsministerium geförderten Initiative „Ausbildungsbotschafter“ waren bisher über 2.000 Auszubildende aktiv. Sie haben landesweit rund 80.000 Schülerinnen und Schüler über die Praxis einer dualen Ausbildung und mehr als 100 verschiedene Berufe informiert. Erstmals werden in 2014 Ausbildungsbotschafter auch an Elternabenden eingesetzt, um den für die Berufswahl ihrer Kinder sehr wichtigen Eltern die Attraktivität einer Berufsausbildung zu veranschaulichen.

Ausbildungspotenzial von Bürgern ausländischer Herkunft nutzen

Das Finanz- und Wirtschaftsministerium hat im Frühjahr 2014 eine landesweite Informationskampagne für Eltern und Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund mit dem Titel „Kendine Güven, Meslek Ögren! Mach 'ne Ausbildung, Baden-Württemberg braucht Dich“ gestartet. Die Kampagne umfasst Plakate, Flyer und eine Homepage (www.meslek-bw.de) und informiert sowohl auf Türkisch als auch auf Deutsch zur dualen Ausbildung. Die Kampagne soll die Arbeit der ESF-geförderten Berufswerberinnen und Berufswerber, die Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund über das duale Ausbildungssystem in der Muttersprache informieren, unterstützen.

Die IHKs und Handwerkskammern in Baden-Württemberg unterstützen Personen mit Migrationshintergrund, um deren Potenziale für den Arbeitsmarkt besser zu erschließen. So gehen die Ausbildungsberater der Kammern gezielt auf Migrantinnen und Migranten sowie auf Unternehmer mit Migrationshintergrund zu, um für die duale Ausbildung zu werben. Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird seit Oktober 2013 in der Region Stuttgart das JOBSTARTER-Projekt „KAUSA Servicestelle“ pilothaft durchgeführt. Ziel ist, vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund kurz- oder mittelfristig in eine Berufsausbildung zu vermitteln. Besonderes Augenmerk richtet sich auf Betriebe mit ausländischen Inhabern in der Region Stuttgart und deren Ausbildungspotenzial, da viele Unternehmer ausländischer Herkunft die Vorteile der betrieblichen Ausbildung nicht kennen und Lehrstellen unerschlossen bleiben. Die Servicestelle berät die Unternehmen beim Einstieg in die Ausbildung, begleitet sie bei Bedarf bei der Durchführung und unterstützt sie in der Zusammenarbeit mit den IHK-Ausbildungsexperten, Arbeitsagenturen, Schulen und anderen Einrichtungen.

Gründung des Center for European Trainees

Im Juni 2014 wurde das Center for European Trainees (CET) unter dem Dach des Baden-Württembergischen Bildungswerks in Esslingen gegründet. Das CET ist ein zentrales Servicecenter in Baden-Württemberg zur Internationalisierung der beruflichen Bildung, zur Entwicklung dualer Ausbildungsformen in Italien und Spanien sowie zur Förderung der Ausbildung junger Erwachsener aus diesen Ländern. Drei Mitarbeiterinnen mit interkulturellem und länderspezifischem Fachwissen unterstützen Unternehmen, Institutionen und Ausbildungsinteressierte. Ziel ist, das Wissen und die Erfahrungen der relevanten Akteure zu bündeln und inner- und außerhalb von Baden-Württemberg Transparenz zu schaffen. Durch die Entwicklung von dualen und praxisnahen Ausbildungsformen und die Qualifizierung von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in Italien und Spanien sowie die Vernetzung baden-württembergischer Unternehmen mit ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus diesen Ländern soll sowohl ein Beitrag zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa als auch ein Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis in Baden-Württemberg geleistet werden. Das CET soll dauerhaft etabliert werden. In einem möglichen zweiten Schritt ist angedacht, weitere Länder zu berücksichtigen. Gefördert wird das CET durch die Robert Bosch Stiftung mit Kofinanzierung der Arbeitgeber Baden-Württemberg. Die Umsetzung erfolgt durch das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.

Förderung innovativer beruflicher Weiterbildungsprojekte

Das Finanz- und Wirtschaftsministerium fördert seit 2014 neun innovative Weiterbildungsprojekte von Partnern der Fachkräfteallianz und beruflichen Weiterbildungsträgern. Diese Projekte sollen zur Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen, der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen sowie der Kundenorientierung und der Innovationsfähigkeit der Weiterbildungsträger beitragen. Ein besonderer Fokus liegt auf den in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentierten Personengruppen. Die Modellprojekte beinhalten:

- Konzepte zur systematischen Personalentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben
- Maßnahmen und Konzeptionen zur Steigerung der beruflichen Weiterbildung und zur Aufschließung für lebenslanges Lernen,

- neue Lehr-, Lern- und Weiterbildungsformen sowie -inhalte im Hinblick auf Arbeitssysteme und technologische Neuerungen.

Die Förderung der innovativen beruflichen Weiterbildungsprojekte geht auf eine Handlungsempfehlung der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft“ zurück.

Portal Celo-online

Celo-Online ist ein Portal zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Steigerung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung. Die neu entwickelte Online-Plattform des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. unterstützt Nutzer bei der Auswahl individueller und passgenauer Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Organisation des lebenslangen Lernens. Die Nutzer definieren ihre beruflichen Ziele wie z.B. Verbesserung der Fähigkeit zur Aufgabenbewältigung, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, berufliche Weiterentwicklung und Verbesserung der Karriereperspektiven. Auf der Online-Plattform werden die beruflichen Ziele des Nutzers kontinuierlich mit den vorhandenen Kompetenzen abgeglichen. Die Nutzer erhalten bedarfsorientierte und tagesaktuelle Weiterbildungsempfehlungen. Dabei wird auf über 20.000 Kursangebote von mehr als 1.200 Anbietern aus Baden-Württemberg zurückgegriffen. Celo-online wird gefördert vom Finanz- und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.

Berufliche Weiterbildungsinitiative mit neuem Schwerpunkt „Frauen in der Familienphase“

Zur Umsetzung von Handlungsempfehlungen der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft“ hat das Finanz- und Wirtschaftsministerium eine Kommunikationsstrategie zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung gestartet. Ihr Ziel ist eine verstärkte Gewinnung bildungsferner Zielgruppen für die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung. Diese Weiterbildungsinitiative richtete sich ab 2012 unter dem Motto „Lernen bedeutet Leben“ zunächst an ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie wird nun mit der Zielgruppe „Frauen in der Familienphase“ fortgesetzt und soll dazu beitragen, die Weiterbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe und damit deren berufliche Wiedereinstiegschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

Hierzu werden landesweit elf dezentrale Projekte gefördert, die die Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, die Entwicklung und den Einsatz geeigneter Kommunikationsmittel sowie weitere innovative Maßnahmen umfassen.

Digitaler Weiterbildungscampus

Mit dem „Digitalen Weiterbildungscampus“ stellt das Kultusministerium den Weiterbildungsträgern die technische Infrastruktur zur Förderung eines flächendeckenden und zugleich qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebots zur Verfügung. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit bildet dieser Campus auch die technische Basis für das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“, das Frauen die Rückkehr in den Beruf nach einer Familienphase erleichtern soll.

Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT

Die auf Initiative des Wissenschaftsministeriums und mit Mitteln von Südwestmetall beim Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft im Jahr 2011 gegründete Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT dient als Schnittstelle zwischen den Hochschulen und den Arbeitgebern. Mitte 2013 wurde das Beratungsangebot weiter aufgestockt. Die Servicestelle übersetzt zwischen den einzelnen Akteuren, ermittelt noch nicht bestehende Kooperationsmöglichkeiten und initiiert neue Weiterbildungsangebote an Hochschulen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnitten sind.

Das Wissenschaftsministerium hat die Servicestelle damit beauftragt, in den Jahren 2014 und 2015 Regionalforen in Freiburg, Ulm, Mannheim, Überlingen und Stuttgart abzuhalten. Die Regionalforen sollen helfen, Bedarf und Angebot der wissenschaftlichen Weiterbildung vor Ort und in den Regionen zu eruieren und Handlungsfelder der Zukunft zu ermitteln. Beim abschließenden Forum am 8. Mai 2015 in Stuttgart verleiht das Wissenschaftsministerium gemeinsam mit Südwestmetall den „Weiterbildungspreis Baden-Württemberg HOCHSCHULEWIRTSCHAFT“.

Kongress zur „Zukunft des Dualen Studiums“

Anlässlich des 40-jährigen Jubiläums der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) im Jahr 2014 haben die Metallarbeitgeber in Baden-Württemberg zusammen mit der DHBW einen Kongress zur „Zukunft des Dualen Studiums“ veranstaltet. Auf diesem Fachkongress wurde mit hochkarätigen Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft über die zentralen Herausforderungen des dualen Studiums im Bereich der Qualitätssicherung und der Internationalisierung diskutiert. Dabei stand die akademische Fachkräftesicherung als wesentliche Grundlage der baden-württembergischen Industrie und ihrer Wettbewerbsfähigkeit im Fokus. Dem dualen Studium wurde dabei eine Schlüsselrolle zuerkannt.

Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung

Im Jahr 2012 hat das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft die Servicestelle Nachqualifizierung geschaffen und das Konzept der modularen Teilqualifizierung entwickelt. Gemeinsam mit Südwestmetall wurden zunächst die beiden Berufe Maschinen- und Anlagenführer sowie der Industrieelektriker modularisiert und diese Module als zertifizierte Teilqualifikation etabliert. Bislang konnten 275 Teilqualifikationen in Baden-Württemberg umgesetzt werden. Nachdem 2013 der M+E-Beruf Fachkraft für Metalltechnik neu geordnet wurde, wurde dieser ebenfalls modularisiert. Eine neue Entwicklung stellt die engere Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden und Bildungswerken aus anderen Bundesländern in der „Arbeitgeberinitiative Teilqualifikation“ dar. Das gemeinsame Gütesiegel „EINE TQ BESSER!“ garantiert Mitarbeitern und Unternehmen, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und mit einheitlichen Standards durchgeführt werden. Alle angebotenen Module schließen mit Prüfungen und Zertifikaten ab, die in allen Bundesländern von den jeweiligen Arbeitgeberverbänden und Bildungswerken anerkannt sind. Die Initiative soll auch Brücken zur Vollqualifizierung z.B. über die Externprüfung bei den zuständigen Stellen bauen.

Die „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“ wird in Baden-Württemberg von den Arbeitgebern Baden-Württemberg und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Gefördert wird die Weiterqualifizierung durch das Programm „WeGebAU Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ der Agenturen für Arbeit.

Projekt MENTO: Grundbildung und Alphabetisierung in der Arbeitswelt

Studien belegen, dass mehr als 14 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung Deutschlands im Alter von 18 bis 64 Jahren nicht gut genug lesen können, um selbst kurze Texte zu verstehen. Von diesen 7,5 Mio. Betroffenen geben wiederum 57 Prozent an, erwerbstätig zu sein. Der DGB unterstützt mit dem Projekt MENTO diese funktionalen Analphabetinnen und Alphabeten in der Arbeitswelt dabei, ihre Qualifikation zu verbessern und baut ein betriebliches Netzwerk mit LernberaterInnen, MentorInnen und Mentees auf.

Das DGB – MENTO-Projekt soll

- die Arbeitswelt und deren Akteure nachhaltig für das Thema des funktionalen Analphabetismus sensibilisieren
- funktionale Analphabeten in Betrieben finden und Ihnen Möglichkeiten aufzeigen, Ihren vorhandenen Grundbildungsbedarf zu erkennen und die Chancen einer Qualifizierung verdeutlichen
- Betroffenen ihre Ängste nehmen und ein betriebliches Klima des Vertrauens schaffen
- MentorInnen und LernberaterInnen ausbilden und Ihnen die nötige Qualifikation für Ihre wichtige gesellschaftliche Arbeit vermitteln
- ein betriebliches MentorInnennetzwerk mit LernberaterInnen, MentorInnen und Mentees aufbauen

Berufsstart Bau

In einer gemeinsamen Aktion der Deutschen Bauwirtschaft sollen Jugendliche und junge Erwachsene für eine Ausbildung in einem gewerblichen Bauberuf vorbereitet werden. Die Laufzeit der Maßnahme beträgt jeweils zehn Monate. In dieser Zeit durchlaufen die Teilnehmer ein Programm aus Praktika auf der Baustelle und überbetrieblicher Unterweisung. Eine Begleitung der Teilnehmer durch Sozialpädagogen und Stützlehrer findet über die gesamte Projektlaufzeit statt. Damit sollen Defizite in der Sozialkompetenz ebenso behoben werden wie die Herstellung der Ausbildungsreife in den Primärdisziplinen der schulischen Grundbildung. Unter bestimmten Voraussetzungen sind die Praktikumsvergütungen durch EQ förderfähig. Die Kosten für die überbetrieblichen Zeiten, sozialpädagogische Betreuung,

Stützlehrerunterricht und die Übernachtung mit Vollverpflegung während der überbetrieblichen Zeiten werden durch die Ausbildungumlage der Tarifpartner in der Bauwirtschaft übernommen.

Kooperative Studiengänge Bauwirtschaft

An der Hochschule Biberach wird die Verbindung des Studiums mit einer dualen Ausbildung ermöglicht. Damit sollen die Ausbildungs- und Studienzeiten und die Zeiten für die Einarbeitung im Unternehmen deutlich verkürzt werden. Die Unternehmen sehen in dieser Form eines praxisnahen Studienganges und einer akademisch unterfütterten kaufmännisch oder gewerblichen Ausbildung die zukunftsweisende Bildungsmöglichkeit für zukünftige Führungskräfte in der Bauwirtschaft. Es werden folgende Bildungsgänge angeboten:

- Bauingenieur-Plus: Das Studium an der Hochschule Biberach wird begleitet durch eine baugewerbliche Ausbildung in einem Beruf zum Betonbauer, Maurer, Straßenbauer o.ä.
- Baubetriebswirt-Plus: Bei diesem neuen Studiengang auf Basis einer bestehenden Studienordnung wird das kaufmännische Studium mit dem Branchenfokus auf der Bauwirtschaft mit einer kaufmännischen Lehre verbunden.

Ausbildungsabbrüche in der Bauwirtschaft vermeiden

In einem Modellversuch sollen Maßnahmen entwickelt und getestet werden, die Ausbildungsabbrüche vermeiden sollen. Die Bauwirtschaft hat vor zwei Jahren eine Nachwuchswerbekampagne gestartet, um junge Menschen für Berufe in der Bauwirtschaft zu begeistern. Wenn junge Menschen eine Ausbildung beginnen, ist das erste Ziel erreicht. Allerdings verlassen in der Ausbildung und den ersten Jahren danach große Anteile der jungen Menschen die ausbildende Branche wieder. Deshalb findet derzeit in der Bauwirtschaft ein länderübergreifendes Monitoring dieses Phänomens statt. Die Gründe sollen innerhalb des Pilotprojektes früh erkannt werden, um entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten. Über ein Ausbildungscoaching sollen die Probleme analysiert werden, Ursachen erkannt und die entsprechende Förderung eingeleitet werden. Dies kann auch den Wechsel des Ausbildungsbetriebes, Nachhilfe im schulischen Bereich oder ein persönliches Coaching bedeuten.

Nachwuchskampagne der Bauwirtschaft

In einer Werbungsoffensive sollen junge Menschen für Bauberufe begeistert werden. Die Bauwirtschaft Baden-Württemberg hat in Zusammenarbeit mit einer Agentur ein neues umfassendes Konzept entwickelt, das sich an den Lebensgewohnheiten der Zielgruppe orientiert. Das Konzept beinhaltet folgende Maßnahmen:

- **Baubus:** Ein umgebauter Stadtbus fährt durch Baden-Württemberg und besucht die Schüler in der Schule, um Aufklärungsarbeit bezüglich der Bauberufe zu leisten.
- **Plakataktion:** Die Mitgliedsunternehmen werben mit großflächigen Plakaten an Bauzäunen und Gerüsten für die Bauberufe und stellen vermehrt Ausbildungsplätze zur Verfügung.
- **Internet:** Auf www.bau-dein-ding.de können sich Schüler, Eltern und Lehrer über Bauberufe und Karrieremöglichkeiten informieren. Auch eine Ausbildungsplatzbörse ist hier zu finden, auf der alle Mitgliedsunternehmen ihre Ausbildungsplätze mit einer intelligenten Suchfunktion hinterlegt haben.
- **Außenwerbung:** Durch Plakate im Außenbereich, Kinowerbung sowie Stadtbusse und Straßenbahnen mit speziellem Design sollen die zukünftigen Auszubildenden auf die übrigen Maßnahmen hingewiesen werden.

Veranstaltungsreihe zur Ausbildung und Nachwuchswerbung im Garten- und Landschaftsbau

In den Jahren 2013 und 2014 wurden bisher sechs von zwölf geplanten regionalen Veranstaltungen „Ausbildung schafft Zukunft“ erfolgreich durchgeführt. Die weiteren Veranstaltungen sind im November 2014 und im Jahr 2015 geplant.

Azubi-Day im Garten- und Landschaftsbau

Die Anforderungen an die Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbilder im Garten- und Landschaftsbau werden angesichts einer komplexer werdenden Arbeitswelt immer höher und umfassender. Um einem Ausbildungsabbruch vorzubeugen und einer Überforderung auf Grund des häufig hohen Drucks auf den Baustellen entgegenzuwirken, bietet der Ver-

band Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau am 3.12.2014 in Leinfelden-Echterdingen einen Top Azubi-DAY für alle Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbilder in Baden-Württemberg an. Ziel ist es, die Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbilder so zu motivieren, dass ihre Begeisterung für den Beruf in den Vordergrund rückt und sie ihre Potenziale voll ausschöpfen können. Die Ausbilderinnen und Ausbilder sollen bei ihrer Ausbildungsarbeit unterstützt und die Auszubildenden bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung positiv begleitet werden.

FACHKRÄFTEPOTENZIAL VON FRAUEN ERSCHLIESSEN

Ausbau der Ganztagsbetreuung an Grundschulen

Mit dem Ausbau der Ganztagschulen verbessert die Landesregierung die Bildung im Land. So sorgt sie gleichzeitig für mehr Gerechtigkeit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Landesregierung erwartet, dass sich bis 2023 rund 70 Prozent der Grundschulen und Grundstufen der Förderschulen an dem Programm beteiligen. Für die Kosten werden bis zu 158 Millionen Euro bereitgestellt. Der geplante Ausbau erfolgt schrittweise. Die Ganztagschule ist für die Landesregierung ein wesentlicher Schritt, um für die Bildungslaufbahn von Kindern und Jugendlichen eine bessere und kontinuierliche Entwicklung zu ermöglichen. Die Ganztagskonzeption bringt die Qualität der Grundschulen voran und ist dabei so flexibel, dass jede Kommune die für sie und die Eltern vor Ort jeweils beste Lösung auswählen kann.

Weiterentwicklung und Ausbau des Programms Kontaktstellen Frau und Beruf

Mit dem Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf fördert das Finanz- und Wirtschaftsministerium aktuell landesweit zehn Beratungseinrichtungen zur besseren Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen. Die Evaluierung des Landesprogramms durch die Prognos AG im Jahr 2012 belegt die hohe Qualität dieses Beratungsangebots. Die Gutachter empfehlen die Weiterführung, Weiterentwicklung und Optimierung des Landesprogramms sowie mittelfristig den Ausbau auf Basis der Evaluierungsergebnisse.

Gemeinsam mit den regionalen Trägern der Kontaktstellen setzt das Finanz- und Wirtschafts-

ministerium die Evaluierungsergebnisse um und optimiert die landesweite Sichtbarkeit und Wirkung des Programms. Die Dachmarke des Landesprogramms wird gestärkt und der landesweite Marketingauftritt ausgebaut. Mit der Ausrichtung des Angebots auf die zentralen Zielgruppen, insbesondere Wiedereinsteigerinnen, und die verstärkte Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, verfolgt das Finanz- und Wirtschaftsministerium u.a. das Ziel, die Beschäftigung und das Arbeitszeitvolumen von Frauen weiter zu erhöhen. Ein weiterer Ausbau des Programms wird 2015/16 angestrebt.

Förderaufruf „Familienbewusste Arbeitswelt“

Im Juni 2014 hat das Finanz- und Wirtschaftsministerium einen neuen ESF-Förderaufruf „Familienbewusste Arbeitswelt“ für den Zeitraum 2015 bis 2017 gestartet. Es werden landesweite Projekte gefördert, die kleinen und mittleren Unternehmen eine bedarfsgerechte Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung einer familienbewussten und lebensphasenorientierten Unternehmens- und Personalpolitik bieten.

Unterstützung der Unternehmen bei Personalplanung und Arbeitgebermarketing

Die IHKs und die regionalen Wirtschaftsförderungen in Baden-Württemberg haben im Jahr 2014 das Thema Fachkräftesicherung in den Fokus genommen. Im Juli konnten sich die IHK-Mitgliedsunternehmen auf zahlreichen Veranstaltungen in allen Regionen darüber informieren, wie sie sich für ihre jetzigen und künftigen Belegschaften attraktiv aufstellen. Der Schwerpunkt der Woche lag auf der familienfreundlichen Personalpolitik mit Veranstaltungen zu familienbewusster Aus- und Weiterbildung, betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, Beruf und Pflege oder flexiblem Arbeiten. Aber auch die Themen strategische Personalplanung, Personalmarketing und Gesundheitsmanagement wurden an mehreren Terminen ausführlich behandelt. Darüber hinaus bieten die IHKs den Unternehmern und Personalverantwortlichen ein umfangreiches Informationsangebot mit vielen Empfehlungen. Die regionalen Wirtschaftsförderungen tragen beispielsweise durch ihr Standortmarketing und die Pflege ihrer Netzwerke zur Fachkräftesicherung bei.

BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER PERSONEN ERHÖHEN

Studien der Prognos AG und des Fraunhofer IAO

Im Auftrag des Finanz- und Wirtschaftsministeriums untersucht die Prognos AG den Arbeitsmarkt für ältere Personen in Baden-Württemberg. Themen sind die Beschäftigungsquoten, das Arbeitszeitvolumen, die ausgeübte Tätigkeit, Erwerbsformen, die Frühverrentung, die Erwerbsminderung und die Arbeitslosigkeit. Zusätzlich hat das Finanz- und Wirtschaftsministerium das Fraunhofer IAO mit der Durchführung der Studie „Altersgerechtes Arbeiten“ beauftragt. Ziel ist, in Erfahrung zu bringen, wie gut die kleinen und mittleren Unternehmen in Baden-Württemberg auf den demografischen Wandel vorbereitet sind sowie weitergehende Handlungsempfehlungen für die Unternehmen, aber auch für Politik, Sozialpartner und Forschung, abzuleiten. Es werden zahlreiche erfolgreiche Praxisbeispiele zur Gestaltung altersgerechten Arbeitens in der Studie dargestellt.

Die Grundlagenanalysen von Prognos und des IAO sollen Basis für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Belegschaften, zur Erhöhung des Arbeitsvolumens und zur Verringerung der Arbeitslosigkeit von älteren Personen sein.

Modellprojekte im Rahmen des Dialogs „Arbeit und Gesundheit“

Der Dialog „Arbeit und Gesundheit“ wird weiterhin gefördert und verstetigt. Das Sozialministerium unterstützt diese Prozesse im Zusammenwirken mit den kommunalen Gesundheitskonferenzen der Gemeinden, Städte und Landkreise. Wichtige Partner beim Dialog sind die Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsförderungen, Sozialversicherungsvertreter, Betriebe und Sportvereine.

Das Sozialministerium fördert zwei Modellprojekte in den Landkreisen Reutlingen und Konstanz. Bei dem Modellprojekt in Reutlingen geht es um die Entwicklung altersgerechter Arbeitsplätze und die Entwicklung alternstauglicher Arbeitsmodelle. Durch den Dialog „Arbeit und Gesundheit“ im Landkreis Reutlingen soll die für den Landkreis passende und wirksame Vorgehensweise zur Stärkung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ermittelt werden. Im Landkreis Konstanz wurde eine koordinierende Stelle geschaffen. Zu deren Aufgaben gehören:

- der Aufbau eines Informationssystems/Netzwerks zwischen Betrieben, Kostenträgern und Leistungserbringern für gesundheitliche, ärztliche und präventionsbezogene Dienstleistungen
- Beratung von Betrieben, Kammern und weiteren Institutionen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit Schwerpunkt „Seelische Gesundheit“
- Durchführung von Betriebsinformationsveranstaltungen zu gesundheitlichen Themen
- Mitwirkung im Gesundheitsnetzwerk des Landkreises, vor allem der Gesundheitskonferenz und weiteren relevanten Fachgremien
- Sensibilisierung und Beratung von KMU zum Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Betriebliches Gesundheitsmanagement fördern

Die IHKs und die regionalen Wirtschaftsförderungen in Baden-Württemberg informieren die Unternehmen im Land über betriebliche Gesundheitsförderung und unterstützen bei der Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. So finden landesweit zahlreiche Veranstaltungen statt, bei denen sich fachkundige Referenten und Unternehmen mit vorbildlichen Ansätzen präsentieren und ihre Erfahrungen im Austausch mit den Teilnehmern weitergeben.

Es steht landesweit eine überarbeitete Version des Internetportals

www.gesundheitsbewusster-Betrieb.de der IHKs in Baden-Württemberg zur Verfügung.

Um ein betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich im Unternehmen einzuführen, hat Südwestmetall einen Leitfaden entwickelt, der den Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt werden kann. Der Leitfaden kann über die Homepage www.suedwestmetall.de abgerufen oder in gedruckter Form direkt bei Südwestmetall bestellt werden.

Arbeitsmarktgespräch 2014

Das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. veranstaltete am 3. November 2014 ein Arbeitsmarktgespräch in Stuttgart. Die Veranstaltung sollte die Arbeitsmarktlage in

Baden-Württemberg beleuchten und in Paneldiskussionen Impulse zur Fachkräftesicherung setzen. Ein Schwerpunktthema des Gesprächs war „Inklusion in Ausbildung und Beschäftigung“. Weitere Schwerpunktthemen waren „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Migration und Zuwanderung“

INKLUSIONSGERECHTES ARBEITEN UNTERSTÜTZEN

Inklusion – „Wirtschaft inklusiv“

Im April 2014 hat das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft mit der Umsetzung des Projekts „Wirtschaft inklusiv“ begonnen. Ziel ist es, noch mehr Unternehmen für die Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen und das Engagement der Wirtschaft für Inklusion zu verstärken und zu dokumentieren. Zu diesem Zweck wurden drei Servicestellen in Baden-Württemberg installiert, die als sogenannte Inklusionslotsen fungieren. Die Inklusionslotsen werden in den einzelnen Regionen aktiv auf die Unternehmen zugehen, um die vorhandenen Fachdienste, Einrichtungen, Organisationen und Institutionen der beruflichen Teilhabe und Rehabilitation behinderter Menschen vorzustellen und entsprechende Ansprechpartner zu vermitteln. Es sollen insbesondere die Personalverantwortlichen der Unternehmen unterstützt werden, die zu diesem Thema bisher noch nicht über ausreichende Informationen und Kenntnisse verfügen. Dieser Prozess wird in enger Abstimmung mit den regionalen Unterstützungsnetzwerken umgesetzt. Dabei werden keine neuen Einrichtungen und Strukturen geschaffen, sondern die Inklusionslotsen sollen aus der Wirtschaft heraus die Betriebe unterstützen und spezifisches Know-how vermitteln, damit vorhandene Strukturen, Unterstützungssysteme und Förderleistungen besser genutzt werden. „Wirtschaft inklusiv“ wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln aus dem Ausgleichsfonds.

Implementierung von Inklusionskompetenz bei den Kammern

Die Handwerkskammern Freiburg, Konstanz und Stuttgart beteiligen sich am Modellprojekt „Implementierung von Inklusionskompetenz bei den Kammern“ im Rahmen der Initiative

Inklusion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und verstärken ihre Kompetenzen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Beratung von Mitgliedsunternehmen und Betroffenen soll ermöglichen, dass mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen bereitgestellt werden sowie der Fortbestand bestehender Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Menschen verbessert wird.

LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT ABBAUEN

CuBe - Chancen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbezieher erschließen

Mit CuBe, dem neu angelegten Rahmenkonzept, strebt die Regionaldirektion Baden-Württemberg zusammen mit den gemeinsamen Einrichtungen der Arbeitsagenturen und Kommunen (Jobcentern) weitere Fortschritte bei der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und des Langzeitleistungsbezuges an.

Die Integrationsarbeit im Bereich der „verfestigten“ Langzeitarbeitslosigkeit bzw. des Langzeitleistungsbezuges erfordert ein besonderes Maß an Individualität. Differenzierte und an lokalen Kunden- und Marktstrukturen orientierte Strategien und Vorgehensweisen sind für die Bearbeitung der vielschichtigen Problemlagen erforderlich. Um gegenüber den bisherigen Erfolgen bei der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit weitere Fortschritte erzielen zu können, müssen die Ressourcen der Jobcenter und Netzwerkpartner gebündelt werden. Diese Aspekte greift das Rahmenkonzept CuBe auf und stellt sie in den Mittelpunkt. Mit CuBe legen die Jobcenter einen Fokus auf die Ziel- und Teilgruppen, deren Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt über eine intensivere Betreuung und Förderung erhöht werden können. Gleichzeitig werden weitere Perspektiven für marktfernere Kunden entwickelt, um deren Beschäftigungsfähigkeit stufenweise zu verbessern. Die Jobcenter wählen dafür erfolversprechende und innovative Beratungs- und Eingliederungsdienstleistungen aus. Hierzu zählen:

- Weiterentwicklung der Beratungsdienstleistungen und stärkere Verzahnung mit den kommunalen sozial-integrativen Leistungen

- intensivere Integrationsarbeit durch noch mehr Nähe zu Arbeitgebern und Wirtschaftsförderung
- dauerhafte Integration durch gezielte, abschlussorientierte Qualifizierung

Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“

Die gemeinsame Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit zielt unter dem Motto „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ auf das vorhandene Fachkräftepotenzial von jungen Erwachsenen ab 25 Jahre ohne Berufsabschluss ab. Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung sollen motiviert werden, eine abschlussorientierte, vorrangig betriebliche Qualifizierung aufzunehmen. Konkret verfolgt die Initiative das Ziel, vorhandene Fachkräftepotenziale in der Altersgruppe der 25 bis 35-Jährigen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III zu mobilisieren und mit abschlussorientierter Qualifizierung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zur Qualifizierung sollen vorrangig betriebliche Ausbildungsstellen genutzt werden. In den Jahren 2013 bis 2015 sollen in Baden-Württemberg insgesamt 7.000 junge Erwachsene für eine abschlussorientierte Qualifizierung bzw. Ausbildung gewonnen werden.

INGENIEURMANGEL REDUZIEREN

Expertenkommission „Ingenieurwissenschaften@BW 2025“

Das Wissenschaftsministerium hat eine Expertenkommission aus Wissenschaft und Wirtschaft eingesetzt, um die für den industriellen Wandel entscheidenden Ingenieurwissenschaften im Land einer systematischen Stärken-Schwächen-Analyse unterziehen zu lassen. Die Kommission soll bis Mitte 2015 Empfehlungen dazu vorlegen, wie die Ingenieurwissenschaften der Dynamik des wissenschaftlich-technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritts bestmöglich Rechnung tragen können. Dabei soll vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs auch die vergleichsweise hohe Abbruchquote im Bachelorstudium der Ingenieurwissenschaften in Baden-Württemberg in den Blick genommen werden.

Einführung des sechsjährigen Technischen Gymnasiums

Zum Schuljahr 2012/13 startete an 15 neuen Standorten das sechsjährige Berufliche Gymnasium. Während es einen solchen Bildungsgang bisher nur an Wirtschaftsgymnasien gab, kam nun ein Angebot u.a. an den Technischen Gymnasien hinzu. Der Unterricht im Profulfach Technik ist gekennzeichnet durch ein entdeckendes Lernen in Form von schülernahen Projekten. So wird frühzeitig das Interesse an einem späteren Studium im MINT-Bereich bei den jungen Menschen geweckt.

FACHKRÄFTESICHERUNG IM HANDWERK

Beratung für Fachkräftesicherung

Die Handwerkskammern in Baden-Württemberg führen das seit Beginn der Allianz für Fachkräfte bestehende Projekt „Beratung für Fachkräftesicherung“ fort. Das durch das Finanz- und Wirtschaftsministerium geförderte Projekt bietet Handwerksunternehmen eine kostenlose Erstberatung rund um die Themen Berufliche Weiterbildung, Gesundheitsschutz, Alternsgerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Beschäftigung und Wiedereingliederung von Frauen und älteren Arbeitnehmern sowie Wissenstransfer zwischen Alt und Jung. Damit leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Handwerk. Seit Bestehen des Projektes zeigt sich eine stetig wachsende Nachfrage der Handwerksbetriebe nach einer Beratung durch die Kammermitarbeiter. Bei ihrer Arbeit benutzen die Beraterinnen und Berater eine neu entwickelte „Checkliste zur Fachkräftesicherung im Handwerk“, die dabei hilft, weitergehenden Beratungsbedarf zu identifizieren.

Zusätzlich befindet sich bei der Handwerkskammer Karlsruhe ein Kompetenzzentrum zur Fachkräftesicherung im Mittelstand im Aufbau, welches sich der Konzeption von Maßnahmen der Berufsorientierung, der Qualifizierung neuer Zielgruppen sowie neuen Konzepten zur Fachkräftegewinnung und -sicherung widmet.

Checkliste zur Fachkräftesicherung

Der Baden-Württembergische Handwerkstag hat eine „Checkliste zur Fachkräftesicherung“ erstellt, mit deren Hilfe Handwerksbetriebe ein individuelles demografisches Passungsprofil rund um die Themen Mitarbeiterbindung, betriebliche Weiterbildung, betriebliches Gesundheitsmanagement und Fachkräftesicherung erstellen können. Ein Schnelltest dient einer ersten Selbsteinschätzung, und der ausführliche Fragenkatalog enthält Hinweise auf geeignete Maßnahmen der Fachkräftesicherung für den eigenen Betrieb. Die Checkliste steht als Papier- wie auch als Onlineversion auf den Internetseiten der Handwerkskammern zur Verfügung.

Beratung von Studienabbrechern über alternative Karrierewege im Handwerk

Das Wissenschaftsministerium erarbeitet derzeit mit den Hochschulen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Kammern das Programm „Bildungsweichen“, das die Beratung potenzieller Studienabbrecher und Anrechnungsmöglichkeiten beim Übergang in die berufliche Bildung erleichtern soll. Ziel ist es, aus Abbrüchen Anschlüsse zu machen, die neue Möglichkeiten für individuelle Bildungswege öffnen.

Handwerkskammern und Fachverbände bieten in Baden-Württemberg in Kooperation mit den Hochschulen eine „Beratung von Studienabbrechern über alternative Karrierewege im Handwerk“ an. Studienabbrecher sowie Studierende, die von einem Abbruch bedroht sind, werden hinsichtlich einer dualen Ausbildung und Fortbildungsangeboten bis hin zum Meister und dem Betriebswirt (HWO) beraten, vorbereitet und qualifiziert. Ebenso werden Handwerksbetriebe beraten, die an einer Ausbildung von früheren Studienabbrechern interessiert sind. Die Kammern verfolgen hierbei das Ziel einer möglichst passgenauen Vermittlung von Ausbildungsinteressierten und Ausbildungsbetrieben.

Zur besseren und schnelleren Beratung von ausbildungsinteressierten Studierenden erarbeitet das KIT mit den Handwerkskammern Karlsruhe und Freiburg als Kooperationspartnern eine webbasierte Anwendung zur Erfassung sowie Um- bzw. Anrechnung von Studienleistungen auf eine spätere berufliche Ausbildung. Diese Anwendung bietet eine komplementäre Ergänzung zu der durch die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftsministerium, den Kammern und Arbeitgebern geplante

Datenbank zur Erfassung sowie Um- bzw. Anrechnung von Aus- und Weiterbildungsleistungen auf ein späteres Hochschulstudium.

Um es gar nicht erst zum Studienabbruch kommen zu lassen, sondern bereits in der Berufsorientierung eine duale Ausbildung im Handwerk als gleichwertige Alternative zum Studium darzustellen, werden zudem spezielle Ausbildungsangebote für Abiturienten angeboten. Sie verzahnen die Ausbildung mit der Fortbildung zum Meister oder integrieren bereits einen Bachelorabschluss.

Rahmenvereinbarung zur Deckung des Fachkräftebedarfs im baden-württembergischen Handwerk

Die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit und der Baden-Württembergische Handwerkstag vereinbaren eine enge Zusammenarbeit bei der Umsetzung von Maßnahmen, welche die Fachkräftesicherung in Berufsfeldern des Handwerks unterstützen sollen. Absicht der Rahmenpartner ist, mit der Durchführung gemeinsam beschlossener Aktivitäten eine langfristige Versorgung des Handwerks mit qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Baden-Württemberg zu erreichen. Zudem soll die Fachkompetenz und Branchenkenntnis der Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit vertieft und damit eine maßgeschneiderte Vermittlung und Betreuung im Handwerk gestärkt werden.

FACHKRÄFTESICHERUNG IM PFLEGEBEREICH

Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege auf Bundesebene haben die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit sowie Sozial- und Kultusministerium eine Verfahrensabsprache getroffen, wie die Kompetenzen, die Helfer aufgrund von mehrjähriger Berufstätigkeit in Pflegeeinrichtungen gewonnen haben, festgestellt werden können. Auf der Basis dieser Feststellung wird über eine Verkürzung der dreijährigen Ausbildung zur Altenpflegefachkraft entschieden.

Die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet sich im Rahmen der Qualifizierungsoffensive,

Arbeitslose stärker als Zielgruppe für die Ausbildung zur Altenpflegerin/ zum Altenpfleger zu erschließen. Mit der Änderung des Altenpflegegesetzes werden weitere Verkürzungsmöglichkeiten der Altenpflegeausbildung/-umschulung geschaffen. Diese werden in Baden-Württemberg im gesamten Bereich der Weiterbildungsförderung in den Agenturen und Jobcentern genutzt. Eine Änderung des SGB III ermöglicht eine dreijährige Förderung von Kunden mit Beginn einer Umschulungsmaßnahme bis spätestens 31. März 2016 für den Fall, dass eine Verkürzung der Altenpflegeausbildung nicht in Betracht kommt.

Aus den vereinbarten Handlungsfeldern der Offensive resultiert ein Maßnahmenpaket, das weitere wichtige Ziele der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege beinhaltet. Diese sind eine zehn prozentige Steigerung der Schülerzahlen in der Altenpflege sowie die Nachqualifizierung insbesondere von beschäftigten Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zur Altenpflegefachkraft. Hier engagieren sich die Agenturen und Jobcenter in Baden-Württemberg durch die Ausweitung der Förderung und die Erschließung zusätzlicher Potenziale.

AZAV-Zertifizierung ermöglichen

Es wird derzeit eine Zertifizierung öffentlicher beruflicher Schulen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) erprobt. Die AZAV-Zertifizierung ermöglicht geförderten Umschülerinnen und Umschülern den Besuch der öffentlichen beruflichen Schulen. So sollen mehr Menschen für eine Umschulung in den Bereichen Erziehung und Pflege gewonnen und der hohe Fachkräftebedarf in diesen Berufen gedeckt werden.

Altenpflegeausbildung für Nichtmuttersprachler

Das Kultusministerium startet voraussichtlich zum Schuljahr 2015/16 ein neues Ausbildungsangebot zur Altenpflegehelferin bzw. Altenpflegehelfer für Nichtmuttersprachler. Damit sollen mehr Personen für den Pflegebereich gewonnen werden. Neben dem Berufsabschluss steht der umfassende Erwerb der deutschen Sprache im Mittelpunkt der zweijährigen Ausbildung. Wer die Ausbildung mit der staatlichen Anerkennung erfolgreich abschließt, kann anschließend in das zweite Jahr der Altenpflegeausbildung wechseln und in weiteren zwei Jahren den Berufsabschluss staatlich anerkannte Altenpflegerin bzw. staatlich anerkannter Altenpfleger erwerben.

Ausbau und Flexibilisierung von Teilzeitausbildungen in der Altenpflege

Das Angebot an Teilzeitausbildungen in der Altenpflege wird ausgebaut und flexibilisiert. Die Dauer ist nicht auf ganze Schuljahre fixiert und zum anderen sind auch Formen möglich, bei denen die praktische Ausbildung maximal ein Jahr länger dauert als die theoretische Ausbildung. Damit kann mehr Teilzeitausbildung ermöglicht werden, weil dort, wo zu wenige Interessenten für eine Teilzeitklasse zusammenkommen, die Teilzeitausbildung in die Vollzeitschule integriert werden kann.

Information über und Werbung für Pflege- und Sozialberufe

Im Rahmen der Informations- und Werbekampagne des Landes Baden-Württemberg für Pflege- und Sozialberufe „Vom Fach - Für Menschen“ wurde auf der Website eine Praktikumsbörse eingerichtet. Einrichtungen melden hier ihre freien Praktikumsplätze sowie ihre Plätze für FSJ und Bundesfreiwilligendienst. Es ist bekannt, dass ein erheblicher Teil der Freiwilligen später eine Ausbildung in einem sozialen Beruf aufnimmt. Die allgemeinbildenden Schulen werden über diese Börse informiert.

WILLKOMMENSKULTUR AUSBAUEN

Aufbau von Welcome Centern

Das Finanz- und Wirtschaftsministerium finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds den Aufbau von Welcome Centern in zehn Regionen und eines landesweiten Welcome Centers speziell für den Pflegebereich und das Erziehungswesen. Die Welcome Center sind angesiedelt bei Industrie- und Handelskammern, regionalen Wirtschaftsfördergesellschaften, Kommunen und freien Trägern der Wohlfahrtspflege. Sie fungieren als zentrale Anlaufstellen für internationale Fachkräfte und mittelständische Betriebe. Ziel ist es, mehr internationale Fachkräfte für Baden-Württemberg zu gewinnen und zu halten. Dazu sollen die Welcome Center zum einen die mittelständischen Unternehmen bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte unterstützen. Sie sollen auf die Betriebe zugehen und sie über die Möglichkeiten

und die Vorgehensweise beraten. Zum anderen sollen die Welcome Center den zuwandernden Fachkräften und deren Familien bei der Integration helfen. Sie sollen eine Erstberatung anbieten und die Menschen dann an die originär zuständigen Stellen vermitteln. Themen sind beispielsweise Arbeitssuche, Arbeits- und Sozialrecht, Aufenthaltsrecht, Berufsanerkennung, Wohnen, Bildung und Kinderbetreuung. Eine wichtige Zielgruppe der Welcome Center sind auch ausländische Studierende an baden-württembergischen Hochschulen. Diese sollen nach Abschluss ihres Studiums als Fachkräfte im Land gehalten werden.

Der Ministerrat hat im Rahmen des Entwurfs des Doppelhaushalts eine weitere Förderung der Welcome Center für die Jahre 2015/16 beschlossen. Vorbehaltlich der Zustimmung des Landtags wird eine anteilige Weiterfinanzierung der Welcome Center durch das Finanz- und Wirtschaftsministerium erfolgen.

Kooperationsvereinbarung mit Katalonien zur Förderung der Arbeitsmobilität

Baden-Württemberg hat mit seiner Partnerregion Katalonien im Mai 2014 eine Kooperationsvereinbarung zur Förderung der Arbeitsmobilität geschlossen. Anlass war ein entsprechender Landtagsbeschluss. Zur Umsetzung wird eine gemeinsame Arbeitsgruppe von Baden-Württemberg und Katalonien eingerichtet, die konkrete und vor allem nachhaltige Maßnahmen entwickeln soll. Die Maßnahmen sollen dazu beitragen, eine nachhaltige Struktur zur Mobilität von Fachkräften im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit zu entwickeln. Die Erfahrungen mit Katalonien können später Grundlage für weitere Kooperationen mit anderen europäischen Regionen sein.

Maßnahmen von bw-i zur Fachkräftesicherung

Baden-Württemberg International (bw-i) leistet mit Programmen und Maßnahmen, die in enger Zusammenarbeit mit Wirtschafts- und Wissenschaftsorganisationen sowie Regionen und Kommunen entwickelt und durchgeführt werden, einen wichtigen Beitrag zur Standortentwicklung und -sicherung. bw-i realisiert dabei auch zahlreiche Kommunikations- und Rekrutierungsprojekte zur Fachkräftesicherung, die vom Finanz- und Wirtschaftsministerium gefördert werden:

Besucher aus dem In- und Ausland erhalten auf der Kommunikationsplattform bw-jobs.de einen Überblick über Arbeiten und Leben in Baden-Württemberg. Zudem werden die Besucher gezielt über Angebote und Unterstützungsleistungen des Landes Baden-Württemberg, der Bundesagentur für Arbeit, der Wirtschafts- und Brancheninstitutionen, der regionalen Wirtschaftsfördereinrichtungen sowie der regionalen Fachkräfteallianzen im Hinblick auf die Gewinnung von Fachkräften informiert. Zentraler Baustein des Internetauftritts ist eine Jobsuchmaschine mit ca. 30.000 Stellenangeboten in technischen Berufen. An zahlreichen Hochschulen und Universitäten in Baden-Württemberg finden Willkommensveranstaltungen unter dem Motto „Your Future in Baden-Württemberg“ statt. In diese Veranstaltungen sind die jeweiligen Hochschulen sowie die jeweiligen Partner der regionalen Fachkräfteallianz einbezogen. Den teilnehmenden Studierenden werden Möglichkeiten aufgezeigt, um nach Abschluss des Studiums in Baden-Württemberg zu leben und zu arbeiten bzw. bei einer Rückkehr in das jeweilige Herkunftsland eine Anstellung bei einer baden-württembergischen Firma zu finden. Bisher haben sich über 10.000 Studierende aus dem In- und Ausland beteiligt.

Gemeinsam mit den regionalen Fachkräfteallianzen werden Informations- und Firmengemeinschaftsstände auf Veranstaltungen organisiert. Ziel ist, den Besuchern der Recruitingmessen aufzuzeigen, welche Zukunftschancen und Jobmöglichkeiten in Baden-Württemberg bestehen sowie überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen des Landes eine Präsentationsplattform zu bieten, um sich als attraktive Arbeitgeber vorzustellen. Geplant ist eine Ausweitung des Angebots von Firmengemeinschaftsständen bei internationalen Recruitingmessen in Deutschland sowie die Schaffung von zusätzlichen Synergien zu bw-i Messbeteiligungen im In- und Ausland durch Einrichtung einer digitalen Jobwall für Aussteller von Gemeinschaftsständen. Die von den ausstellenden Unternehmen angebotenen Stellenangebote werden dabei auf einer Jobwall visualisiert, gleichzeitig erfolgt eine Präsentation des anbietenden Unternehmens.

Messen, die an den neun Messeplätzen des Landes veranstaltet werden, sind eine ideale Plattform für die Begegnung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Messengesellschaften und deren technische Fachmessen sollen stärker in die Rekrutierung von künftigen Fachkräften einbezogen werden. Das Finanz- und Wirtschaftsministerium führt daher gemeinsam mit bw-i in einem ersten Schritt Pilotprojekte unter dem Titel „Karrieremarktplätze Baden-Württemberg“ auf internationalen technischen Fachmessen durch. bw-i veröffentlicht

auf bw-career.de Stellenangebote baden-württembergischer Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch für ausländisches Forschungspersonal und ist im Ausland auf akademischen Fachkräftemessen präsent.

Broschüre „Arbeiten in der Schweiz - die bessere Entscheidung?“

Eine IHK-Broschüre mit Checkliste zum Thema „Arbeiten in der Schweiz - die bessere Entscheidung?“ richtet sich an Grenzpendler und regt abwanderungswillige Fachkräfte zum Arbeiten in Baden-Württemberg an.

Projekt Faire Mobilität

Die DGB-Beratungsstelle im Rahmen des Projekts „Faire Mobilität“ unterstützt in Stuttgart mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten bei der Durchsetzung von gerechten Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Beratung von mobilen Beschäftigten über ihre Rechte und Möglichkeiten in Deutschland erfolgt in ihren Landessprachen. Darüber hinaus werden Informations-, Bildungs- und Schulungsmaterialien erstellt und verteilt.

Netzwerk EURES-T-Oberrhein

EURES-T Oberrhein ist ein deutsch-französisch-schweizerisches Kooperationsnetzwerk, das den Abbau von Mobilitätshindernissen sowie die Verbesserung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes am Oberrhein zum Ziel hat. EURES-T versteht sich als Kompetenzzentrum für alle Fragen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt am Oberrhein. Das Kooperationsnetzwerk richtet sich an Arbeitsuchende, Grenzgänger und Arbeitgeber. Im Rahmen von EURES-T Oberrhein arbeiten arbeitsmarktrelevante Akteure aus dem Elsass, dem Westen von Baden-Württemberg, dem Süden von Rheinland-Pfalz und der Nordschweiz zusammen.

Die Partner von EURES-T Oberrhein haben folgende Ziele festgelegt:

- Information und Beratung über Stellenangebote und Stellengesuche sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen

- Verstärkung des Informationsflusses durch direkte und regelmäßige Kontakte zwischen den EURES-Beratern am Oberrhein
- Erstellung und laufende Aktualisierung eines Inventars der Berufsbildungsmöglichkeiten in der Region Oberrhein
- Erarbeitung von Projekten zur Verbesserung des Arbeitsmarktes in der Grenzregion

FACHKRÄFTESICHERUNG IN DEN REGIONEN

Das Finanz- und Wirtschaftsministerium organisiert einen regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch unter den regionalen Fachkräfteallianzen, die in allen zwölf Regionen nach dem Vorbild der landesweiten Allianz gegründet wurden.

Das Finanz- und Wirtschaftsministerium wird weiter darauf hinwirken, dass in regionalen Fachkräfteallianzen auf der Basis einer festen Organisationsstruktur gemeinsam Ziele vereinbart werden, eine Bestandsaufnahme der bisherigen Maßnahmen durchgeführt wird, zusätzliche Maßnahmen entwickelt werden und eine regelmäßige Evaluierung der Zielerreichung vorgenommen wird.

Der Ministerrat hat im Rahmen des Entwurfs des Doppelhaushalts eine weitere Förderung der Koordinierungsstellen, die die Arbeit regionaler Fachkräfteallianzen organisieren und sich um die Umsetzung konkreter Maßnahmen kümmern, für die Jahre 2015/16 beschlossen. Vorbehaltlich der Zustimmung des Landtags wird eine anteilige Weiterfinanzierung der Koordinierungsstellen durch das Finanz- und Wirtschaftsministerium erfolgen.

Herausgeber

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

Stuttgart, Februar 2015

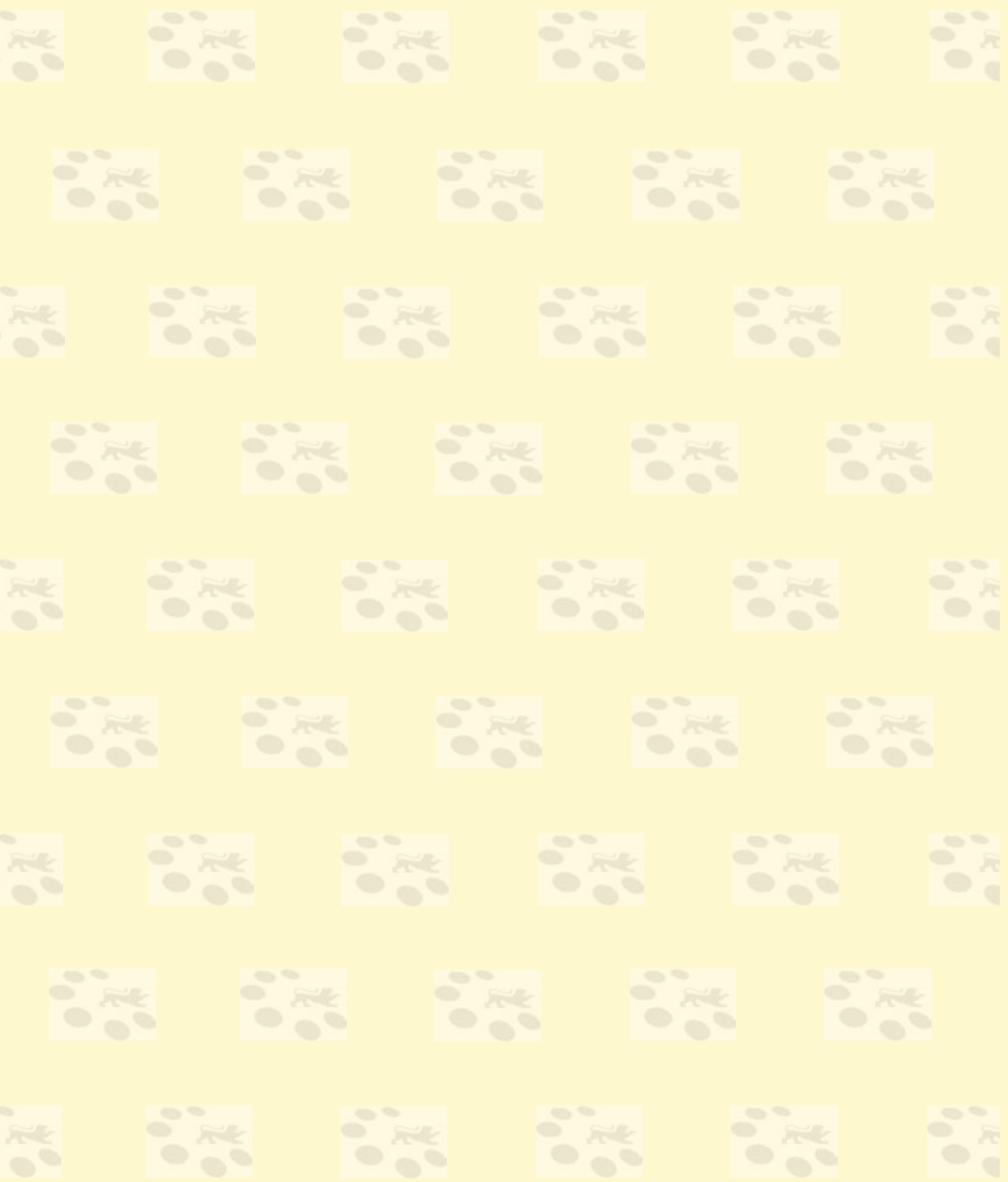
Bildnachweis © Joachim E. Roettgers

Druck: Offizin Scheufele Druck und Medien GmbH & Co. KG, Stuttgart

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