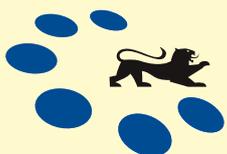
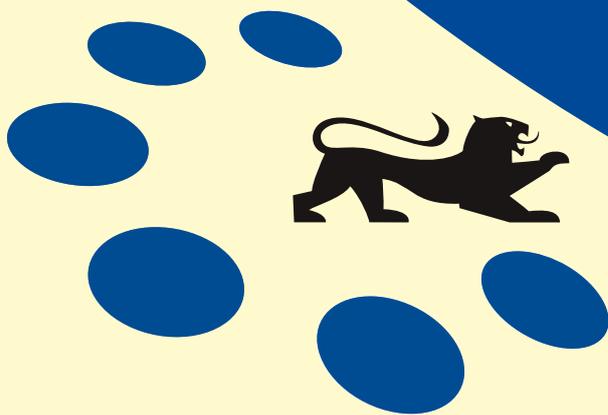


# Fachkräfteprogramm



**Allianz für Fachkräfte**  
Baden-Württemberg



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT

9. Juli 2012

## **Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg**

### **Fachkräfteprogramm**

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

### **Attraktivität der beruflichen Ausbildung erhöhen**

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

Maßnahme:

- Es wird eine gemeinsame Informationskampagne „Meine Ausbildung. Meine Zukunft. [gut-ausgebildet.de](http://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 Be-

rufskolleg erfolgreich besucht haben. Weiterhin wird geprüft, ob ein standardisiertes Infoblatt als Zeugnisergänzung herausgegeben werden kann, aus dem für anrechnungswillige Betriebe hervorgeht, welche Kompetenzen der Bewerber mitbringt.

### **Stärkung der beruflichen Weiterbildung**

Berufliche Weiterbildung ist eine Zukunftsinvestition sowohl für das Unternehmen als auch für den Einzelnen. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass die demografische Entwicklung den Nachwuchs schwinden lässt und gleichzeitig sich durch den Wirtschaftswandel die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten erhöhen. Die Stärkung der beruflichen Weiterbildung und die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sind deshalb wichtige Beiträge zur künftigen Fachkräftesicherung. Oftmals besteht jedoch sowohl bei den Betrieben als auch bei den Beschäftigten hinsichtlich der Bedeutung der permanenten beruflichen Weiterbildung noch Sensibilisierungs- und Informationsbedarf. Vor allem un- und angelernte sowie ältere Beschäftigte sind in der beruflichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert. Daneben gilt es auch Themen wie die Steigerung der Transparenz des beruflichen Weiterbildungsangebots, die Qualitätssicherung auf dem Weiterbildungsmarkt und dessen Weiterentwicklung sowie die Weiterbildungsberatung im Auge zu behalten.

Maßnahme:

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

### **Nachqualifizierung Un- und Angelernter**

Das Fachkräftepotenzial von un- und angelernten Beschäftigten soll stärker ausgeschöpft werden. Un- und Angelernte verfügen oftmals über eine langjährige Berufserfahrung mit dem damit verbundenen Fachwissen. Die betriebliche Nachqualifizierung bietet die Chance, vorhandene Qualifizierungspotenziale zu erschließen und die Mitarbeiterkompetenz für gegenwärtige und zukünftige Anforderungen sicherzustellen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass viele Unternehmen von einer hohen Ve-

ränderungs- 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 Unternehmen 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 Vollzeitstätigkeit nach und 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 Ministerium 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 altersgerechtes Arbeiten**

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

**Maßnahme:**

- Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft wird die Anforderungen der Betriebe zur Verbesserung der Bedingungen für ein altersgerechtes Arbeiten untersuchen. Es sollen vor allem Best-Practice-Beispiele dargestellt werden, wie mittelständische Betriebe mit diesen Themen konkret umgehen. Vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben besteht ein hoher Sensibilisierungs- und Handlungsbedarf. Ziel ist es, aus den Beispielen konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten und diese in die Fläche zu tragen. In die Konzeption und Umsetzung der Studie werden die Sozialpartner und weitere in der Fachkräfteallianz vertretene Organisationen mit einbezogen.
- Die Industrie- und Handelskammern (IHKs) werden für ihre Mitgliedsbetriebe eine indikatorenbasierte Checkliste „Gesundheitsbewusster Betrieb“ zur Verfügung stellen. IHK-Mitarbeitern wird dadurch ein Instrument an die Hand gegeben, interessierten Unternehmen beim Einstieg in das Thema weiterzuhelfen. Die Unternehmen können anhand der online-basierten 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 Demographierechner 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.

Maßnahme:

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

Maßnahme:

- 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.