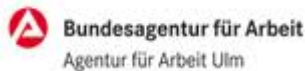
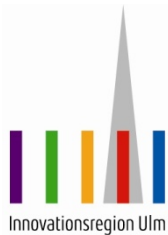


# Fachkräftebündnis Region Ulm/Oberschwaben (Donau-Iller)

Gemeinsame Erklärung  
zur Sicherung der Fachkräftebasis



Baden-Württemberg  
MINISTERIUM FÜR FINANZEN  
UND WIRTSCHAFT



Stadt Ulm



ulm university universität  
uulm

*Berufliche Schulen in der  
Region Ulm/Oberschwaben*

Staatliches Schulamt  
Biberach

Ulm im Mai 2013

## A. Präambel

Die Industrie- und Handelskammer Ulm, die Agentur für Arbeit Ulm, die Handwerkskammer Ulm, der Arbeitgeberverband Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm, der Deutsche Gewerkschaftsbund Region Südwürttemberg, der Alb-Donau-Kreis, der Landkreis Biberach, die Stadt Ulm, die Universität Ulm, die Hochschule Ulm, die Hochschule Biberach, die SRH Fernhochschule Riedlingen und das Staatliche Schulamt Biberach schließen das **Fachkräftebündnis Region Ulm/Oberschwaben**.

Das Land Baden-Württemberg hat Mittel für eine geförderte Regionale Koordinierungsstelle zur Sicherung des Fachkräfteangebots in kleinen und mittelständischen Unternehmen bei der IHK Ulm bewilligt. Die Koordinierungsarbeit des Fachkräftebündnisses erfolgt deshalb durch die IHK Ulm in enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit Ulm und den anderen Partnern.

Das Fachkräftebündnis basiert auf dem gemeinsamen Verständnis, dass die Sicherung der Fachkräftebasis für die Region Ulm/Oberschwaben eine der zentralen Zukunftsaufgaben ist. Die Fachkräftesicherung wird eine hohe Rendite erbringen. Diese gemeinsame Herausforderung erfordert eine abgestimmte Vorgehensweise der regionalen Akteure, um eine zielführende Transparenz, Kooperation und Kommunikation sicher zu stellen und zu fördern.

Die Eigenständigkeit und Selbstverantwortung der Bündnispartner wird durch die Vereinbarung nicht berührt. Die Bündnispartner können einvernehmlich weitere regionale, teilregionale und lokale Gremien und Interessengruppen, insbesondere Kommunen, Gebietskörperschaften, Bildungsträger und -einrichtungen sowie Institutionen einbinden, um die Interessen, der gesamten Region Ulm/Oberschwaben im Fachkräftebündnis zu berücksichtigen.

## B. Ausgangssituation

### Wirtschaftliche Lage der Region Ulm/Alb-Donau/Biberach

Die Region Ulm/Oberschwaben ist mit dem Alb-Donau-Kreis, dem Landkreis Biberach und der Stadt Ulm eine der Spitzenregionen in Deutschland. Die regionale Wirtschaft in dieser Region ist im Zeitraum von 1996 bis 2009 um knapp 44 Prozent gestiegen – so stark wie fast keine andere Region in Deutschland.

Diese Entwicklung hat auch dazu geführt, dass diese Region einen deutlichen Anstieg des Bruttoinlandsproduktes pro Kopf verzeichnen konnte und in die TOP10 der wirtschaftsstärksten Regionen Deutschlands aufgestiegen ist. Dabei weist sie unter den TOP10-Regionen den deutlich geringsten Urbanisierungsgrad auf. Eine europaweite Analyse zeigt, dass die Region bei einer Gegenüberstellung mit den 271 NUTS2-Regionen auf Platz 25 beim Kaufkraft bereinigten Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (Kaufkraftstandards) geführt wird.

Diese wirtschaftliche Dynamik schlägt sich auch auf dem Arbeitsmarkt nieder. So stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1999 und 2011 um gut 15 Prozent. Besonders stark nahmen die Beschäftigten dabei im Bereich der MINT-Berufe zu. Nach Daten des Statistischen Landesamtes steigerte sich die Zahl der MINT-Beschäftigten zwischen 2001 und 2011 um 28 Prozent – der zweithöchste Anstieg in Baden-Württemberg.

## **Fachkräftebündnis Region Ulm/Oberschwaben**

Die Entwicklung in den Jahren 2009 bis 2011 spricht zudem dafür, dass die Region Ulm/Oberschwaben auch in dieser Zeit mit zu den wachstumsstärksten Regionen in Deutschland gezählt haben dürfte. Im Jahr 2011 verzeichnete die Region mit 3,1 Prozent eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten Deutschlands.

Vor diesem Hintergrund gerät mehr und mehr die Kehrseite dieser positiven Entwicklung in den Vordergrund: Auch wenn ein flächendeckender und alle Berufsgruppen und Wirtschaftszweige umfassender Fachkräftemangel derzeit aktuell in Deutschland noch nicht besteht, sind Engpässe in einzelnen Berufsgruppen und Regionen bereits spürbar. Gut ein Drittel der Firmen sehen derzeit im Fachkräftemangel ein Hauptrisiko für die weitere Entwicklung des eigenen Betriebs.

Bereits heute steht regional und branchenspezifisch einem Bedarf an Fach- und Nachwuchskräften ein Rückgang an Bewerbern gegenüber. Diese Erkenntnis wird gestützt durch Aussagen des Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit, des Fachkräftemonitors der IHK sowie durch Umfrageergebnisse von Kammern (Handwerkskammer und IHK) und von Verbänden. Damit sind deutliche Beschäftigungs- und Wachstumsrisiken abbildbar.

### **Wachstum versus Demografische Entwicklung**

Die Gesellschaft in Deutschland ist durch eine zunehmende Alterung der Bevölkerung geprägt. Während seit 40 Jahren die Geburtenraten sinken, steigt die Lebenserwartung kontinuierlich an. Die Bevölkerung schrumpft, das Durchschnittsalter der Menschen steigt. Insbesondere sind für die Schulabgängerzahlen in der Region deutliche Rückgänge zu erwarten.

Die Globalisierung, als einer von verschiedenen relevanten Megatrends, führt auch zu einem Wettbewerb zwischen Regionen, der zunehmend über qualifizierte Mitarbeiter/-innen entschieden wird. Zu den Erfolgsfaktoren der Region Ulm/Oberschwaben gehören in erster Linie die Wissens- und Bildungslandschaft, die Innovations- und Wirtschaftskraft sowie die Lebensqualität.

Die künftige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Region wird entscheidend davon abhängen, ob die Region Ulm/Oberschwaben die erforderlichen Fachkräfte und die notwendigen Talente in die Region holen und an die Region binden kann.

### Fachkräftebedarf in der Region Ulm/Oberschwaben

Sowohl der IHK-Fachkräftemonitor – ein Analyseinstrument der 12 IHKs in Baden-Württemberg zur Prognose der Fachkräftesituation – sowie der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit oder die Lehrstellen- und Konjunkturumfragen der Handwerkskammer Ulm zeigen, dass aufgrund der demografischen Entwicklung mit einer deutlichen Zunahme der Fachkräftelücke über die Jahre hinweg zu rechnen ist. Im Durchschnitt des Prognosezeitraums von 2012 bis 2025 werden jährlich rund 11.000 Fachleute fehlen, um die Nachfrage der Betriebe zu decken.

Ein Blick auf die einzelnen Berufe zeigt, dass es keinesfalls nur die sogenannten High Potentials/Akademiker sind, die den Unternehmen fehlen werden. Der relative Anteil der ungedeckten Nachfrage ist dort besonders hoch. Andererseits fehlen vor allem 5.500 höher qualifizierte Fachkräfte (Industriemeister, Fachwirte und Fachkaufleute), d.h. mehr als die Hälfte aller fehlenden Mitarbeiter in der Region. Dasselbe gilt für das Handwerk, in dem überwiegend Meister und Gesellen fehlen.

Besonders ausgeprägt ist der Fachkräftemangel sowohl bei den akademischen als auch bei den nicht-akademischen Qualifikationen in den technischen und handwerklichen Berufen als auch im Pflege- und Gesundheitsbereich.

Mit dem Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit, dem Fachkräftemonitor der IHK Ulm und den Lehrstellen- sowie Konjunkturumfragen der Handwerkskammer Ulm werden den Unternehmen und den Institutionen Instrumente an die Hand gegeben, den Mangel an Fachkräften nach Berufsgruppen und Regionen bis zum Jahr 2025 zu identifizieren und zielgerichtete Weichenstellungen vorzunehmen. Kleine und mittlere Unternehmen werden stärker vom Rückgang an Bewerbern betroffen sein.

## C. Strategische Ziele und Zielerreichung

Das übergeordnete Ziel des Fachkräftebündnisses Ulm/Oberschwaben ist eine gemeinsame Strategie zur langfristigen Fachkräftegewinnung und -sicherung in und für die Region.

Bei der Maßnahmenplanung wird das Augenmerk der Bündnispartner sowohl auf dem technisch-naturwissenschaftlichen Bereich als auch auf Berufe und Branchen gelegt, die in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen sind. Hier gilt es, Mangelberufe in der Region Ulm/Oberschwaben zu identifizieren sowie die Beschäftigungszahl in diesen Berufen durch adäquate Maßnahmen zu steigern. Zudem müssen bei der Umsetzung der Maßnahmen die regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen in der Stadt Ulm, im Alb-Donau-Kreis und im Landkreis Biberach berücksichtigt werden.

Darüber hinaus vereinbaren die Bündnispartner eine enge Abstimmung und Koordination in Hinblick auf Planung, Umsetzung und Evaluierung der Maßnahmen. Ziel ist es, Synergien zu nutzen, das Know-how zu bündeln und die Transparenz zu zielgerichteten Aktivitäten erhöhen. Doppelstrukturen gilt es zu vermeiden.

Die Beteiligten im Fachkräftebündnis Ulm/Oberschwaben sind übereinstimmend der Auffassung, dass neben dem regional vorhandenen Fachwissen und den vorliegenden Kennzahlen auch **die vorhandenen Instrumente aller Partner zur Analyse des Arbeitsmarktes zu verwenden sind.**

Das Fachkräftebündnis besteht aus Vertreter/-innen aller Partner. Es tagt zweimal im Jahr, bei Bedarf auch öfters. Die Bündnispartner legen für die künftige Arbeit nachfolgende Handlungsfelder fest, für die in Arbeitsgruppen qualitative und quantitative Ziele erarbeitet werden sollen.

- I. **Nutzung der Bildungs- und Qualifizierungseinrichtungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs**
- II. **Nutzung der Beschäftigungspotentiale von Zielgruppen, die bisher keine oder verringerte Chancen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt hatten**
- III. **Ausbau der Attraktivität der Region für den Zuzug der erforderlichen Arbeitnehmer**

## I. Bildung und Qualifizierung

### 1. Frühkindliche Bildung stärken

Bildung beginnt bei der Geburt. Investitionen in Bildung müssen früh beginnen, denn die ersten Jahre eines Kindes sind entscheidend für den weiteren Bildungsweg. In den ersten Jahren ist der Mensch am aufnahme- und lernfähigsten. Frühkindliche Bildung schafft die Basis für späteren Lernerfolg.

Vorschulische Einrichtungen sind Bestandteil des Bildungssystems. Hier müssen die Weichen gestellt werden, dass alle Kinder unabhängig von ihrer Herkunft entsprechend ihren Potenzialen individuell und gezielt gefördert werden.

Vor allem kommt der Sprachförderung ein wichtiger Stellenwert zu. Die Sprachförderung ist weiter auszubauen und zu verbessern. Alle Kinder müssen beim Schuleintritt die deutsche Sprache beherrschen.

Des Weiteren müssen technisch-naturwissenschaftliche sowie handwerkliche Begabungen bereits im Kindergarten gefördert werden (siehe auch unter 3.2).

Nicht nur aus dem oben genannten Gründen müssen für Kleinkinder deshalb ausreichend Betreuungskapazitäten geschaffen werden. Um Eltern am Berufsleben zu beteiligen, ist eine durchgehende flächendeckende, qualifizierte Kinderbetreuungsinfrastruktur erforderlich. Ein deutlicher Bedarf besteht beim Ausbau der Angebote für Kinder unter drei Jahren.

Neben dem Ausbau geht es auch um eine höhere Flexibilität der Angebote zum Beispiel hinsichtlich der Öffnungszeiten, die sich mehr an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren müssen. Vor allem das Ganztagesangebot ist weiter auszubauen.

### 2. Übergänge in die Grundschule sichern

Die vorschulische Bildung muss die Schulreife sichern. Die Kinder müssen schulreif und sprachintegriert in die Grundschulen kommen, damit gerechte Bildungschancen für alle Kinder gewährleistet sind. Deshalb sind der vorschulische Bereich und das frühkindliche Lernen zu stärken.

### 3. Schulen

Durch den Ausbau des europäischen Binnenmarktes und die zunehmende internationale wirtschaftliche Verflechtung und Globalisierung ergeben sich neue und veränderte Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Folgen der Globalisierung sind die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit, der Übergang von einer Produktions- zu einer Informations- und Dienstleistungswirtschaft sowie die Verschiebung des Bedarfs hin zu höher qualifiziertem Personal.

Dies führt auch zu Veränderungen der Tätigkeiten und der Qualifikationsanforderungen.

Breites Fachwissen, Denken in Zusammenhängen, Selbststeuerung und Verantwortungsbereitschaft werden immer wichtiger.

In der Schule werden die Kinder auf das spätere Berufsleben vorbereitet. Idealerweise verfügen sie nach ihrer Schulzeit über die notwendige Ausbildungs- bzw. Studierreife. Die Ergebnisse internationaler Schulleistungsuntersuchungen, wie PISA, IGLU und TIMSS, zeigen jedoch, dass die Schulen den beschriebenen veränderten Qualifikationsanforderungen nicht in der notwendigen Geschwindigkeit folgen und ein Teil der Kinder nicht ausreichend auf das Berufsleben vorbereitet wird.

Den Übergängen ist besondere Aufmerksamkeit zu schenken, sie müssen professioneller gemanagt werden. Der Informationsfluss über Stärken und Schwächen der Schüler ist eindeutig zu regeln. Die Bildungspläne müssen die Durchlässigkeit innerhalb des Schulwesens fördern.

### **3.1. Anzahl der Schulabgänger ohne Abschluss verringern**

Jugendliche ohne Schulabschluss haben Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden und sind von Arbeitslosigkeit bedroht. Hinzu kommt, dass etwa 20 Prozent der 15-jährigen Schüler laut PISA nur auf Grundschulniveau lesen, schreiben und rechnen können. Die Zahl dieser Risikoschüler ist zu verringern.

Die Anzahl der Schüler/-innen ohne Schulabschluss ist zu verringern. Ohne Schulabschluss gelingt weder der Übergang in Ausbildung noch in Beschäftigung. Nur so erhalten die jungen Menschen eine Chance auf dem Ausbildungsmarkt. Andernfalls bleiben die jungen Menschen häufig dauerhaft abhängig von staatlichen Transferleistungen. Zwei Drittel der Betriebe sehen in der besseren Qualifikation der Schulabgänger ein wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung.

### **3.2 Technische und naturwissenschaftliche Bildungsinhalte über alle Schularten vermitteln**

Wegen des Mangels an qualifizierten Fachkräften im MINT-Bereich ist es von großer Bedeutung, dass mehr junge Menschen Interesse an Natur- und Technikberufen entwickeln. Um das zu erreichen müssen innerhalb des Schulunterrichts, aber auch außerhalb neue Wege beschritten werden, die bei Jungen und Mädchen bereits ab einer frühen Lebensphase an die natürliche Entdeckerfreude anknüpfen und langfristig Interesse an Fragestellungen in diesem Bereich wecken.

### **3.3. Gezielte Berufsorientierung (Duale Ausbildung) und Studienorientierung ermöglichen**

Die hohe Anzahl von Ausbildungs- und Studienabbrüchen geht zum Teil auf mangelnde Informationen zurück. Die berufliche Orientierung an den Schulen muss deshalb verstärkt werden. Ebenso ist mehr Praxis- und Lebensbezug im Unterricht unumgänglich.

Die Berufswegeplanung muss curricular durchgängig verankert werden. Jede Schule sollte mindestens eine enge Bildungspartnerschaft mit einem Unternehmen eingehen. Jeder Schüler sollte die Gelegenheit erhalten, mindestens zwei einwöchige Praktika in unterschiedlichen Unternehmen zu absolvieren.

### **3.4. Gesicherte Übergänge in die duale Ausbildung gewährleisten**

Die Berufsorientierung und Berufswahl sowie der Übergang von der Schule in Ausbildung ist eine der wichtigsten Entwicklungsaufgaben im Jugendalter, bei der viele Jugendliche Unterstützung benötigen.

Es gibt insgesamt ca. 350 anerkannte Ausbildungsberufe. Viele Jugendliche - Mädchen wie Jungen - konzentrieren sich bei ihrer Berufswahl aber nur auf ein sehr begrenztes Spektrum an Ausbildungsberufen und engen dadurch ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz deutlich ein.

Damit Schülerinnen und Schüler die richtige Berufswahl treffen können, müssen sie schon lange vor dem Schulabschluss intensiv informiert, vorbereitet und begleitet werden, denn Jugendliche erwartet heute eine immer komplexer werdende Arbeitswelt. Es hat sich eine Vielzahl von modernen Berufen entwickelt, die Berufe sind anspruchsvoller geworden und die Berufswelt unterliegt schnellen Veränderungen. Dies führt zu einer permanenten Neugestaltung der Ausbildung. Neue Ausbildungsberufe entstehen, neue Tätigkeitsprofile werden entwickelt und viele „alte“ Ausbildungsberufe werden inhaltlich modernisiert.

Die unterschiedlichen Verfahren zur Kompetenzfeststellung an den Schulen sind aufeinander abzustimmen. Sie sollten sich in sinnvoller Weise ergänzen und sowohl auf einen möglichst erfolgreichen Schulabschluss als auch auf eine stärkenorientierte Berufswahlempfehlung abzielen.

## **4. Übergang in und Begleitung der Ausbildung**

### **4.1. Berufseinstieg und Berufsausbildung begleiten und Abbrüche verhindern**

Die Zahl der Ausbildungsabbrüche ist zu hoch. Die Lebenschancen von jungen Menschen sollten durch solche „Kariereknicke“ nicht beeinträchtigt werden.

Die Gründe für einen Abbruch sind sehr vielfältig. Sie reichen von mangelnden betrieblichen und schulischen Leistungen, Fehlverhalten, Kommunikationsschwierigkeiten bis zu falscher Berufswahl, mangelnder Ausbildungsqualität und mangelnder Eignung für den gewählten Beruf.

Ausbildungsabbrüche sind jedoch in den meisten Fällen vermeidbar, wenn die Schwierigkeiten frühzeitig angegangen werden können. Dies gelingt aber nur, wenn die Beteiligten externe Unterstützung erhalten. Nur so kann die eigentliche Ursache aufgedeckt und dann gemeinsam Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden.

### **4.2. Ausbildung schwächerer Jugendlicher verstärken**

Die Berufsausbildung eines schwächeren Jugendlichen stellt Unternehmen vor große Herausforderungen. In vielen Unternehmen sind dazu meist keine Erfahrungen vorhanden. Zudem werden in kleineren und mittleren Unternehmen die Vermittlung der Ausbildungsinhalte und die Betreuung der Auszubildenden häufig von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich zu ihrem normalen Aufgabenumfang bewältigt. Diese Belastung und die Unsicherheit bei der Abwicklung der Ausbildung führen vielfach zu Überlastung und Frustration. Folge ist, dass die Gefahr besteht, dass die Ausbildung schwächerer Jugendlicher in diesen Unternehmen scheitert.

Dies lässt sich nur durch professionelle Unterstützungsangebote vermeiden. Die Betriebe sind bei der Vorbereitung zur Ausbildung, bei der Bewerberauswahl, der bürokratischen Abwicklung, der Planung der Ausbildung, der Vermittlung der Ausbildungsinhalte und bei Problemen und Krisen während der Ausbildung von den zuständigen Stellen zu unterstützen und zu entlasten.



## **5. Hochschulen**

### **5.1. Hochschulabgänger an die Region binden**

Es sollte ermittelt werden, ob und in welchem Umfang die Abgänger der regionalen Hochschulen in der Region verbleiben und was getan werden kann, um diese an die Region zu binden.

### **5.2. Studiengänge am Bedarf der regionalen Wirtschaft orientieren**

Ein Studium muss auf einen erfolgreichen Berufseinstieg vorbereiten. Über ein Drittel der Unternehmen trennt sich bereits in der Probezeit von Berufseinsteigern, die von der Hochschule kommen. Häufigster Grund sind mangelnde methodische und soziale Kompetenzen.

Studieninhalte müssen mehr praxisrelevante Kompetenzen außerhalb von Fachwissen aufnehmen. Das Studium muss so ausgestaltet werden, dass es einen qualifizierten Berufseinstieg ermöglicht. Praxiszeiten und anwendungsorientierte Studieninhalte haben Vorrang vor kurzen Studienzeiten um jeden Preis.

Die Entscheidung über das Angebot an Studiengängen soll sich auch an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientieren. In einem gemeinsamen Dialog müssen Hochschulen, Wirtschaft, Gewerkschaften und Politik dafür sorgen, dass die Studieninhalte an den Praxisanforderungen ausgerichtet werden.

### **5.3. Kooperative und berufsbegleitende Studiengänge schaffen**

Kooperative Studiengänge verknüpfen eine duale Ausbildung mit einem Studium. Diese Verzahnung von praktischer Erfahrung im Unternehmen und theoretischem Wissen bietet hervorragende Karrierechancen für Nachwuchskräfte. Denn solche Studiengänge sind für Unternehmen ideal, um qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen.

In enger Kooperation von Hochschulen, Berufsschulen und Unternehmen sind kooperative Studiengänge bedarfsgerecht weiter zu entwickeln. Ebenfalls müssen berufsbegleitende Studiengänge angeboten werden, in denen die Unternehmen ihr Fachpersonal, insbesondere technisches Fachpersonal, gezielt weiterentwickeln können.

### **5.4. Studienabbrüche insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern verringern**

Die in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen auffallend hohen Abbruchquoten sowohl an den Universitäten als auch an den Hochschulen weisen darauf hin, dass hier zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind, um ein erfolgreiches Studium zu gewährleisten.

## **6. Berufliche Qualifizierung fördern und Prozess des lebenslangen Lernens unterstützen**

Es wird für die Unternehmen der Region immer wichtiger werden, dass die beruflichen Qualifizierungen, die sie benötigen, in der Region vorhanden sind. Nur dann gelingt es den Fachkräften die benötigte Qualifizierung kostengünstig und berufsbegleitend anzubieten.

### **6.1. Qualifizierungsangebote für ungelernte Arbeitskräfte entwickeln**

Ungelernte Arbeitskräfte sind am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht. Sie können in den Unternehmen nur in den angelernten Tätigkeiten beschäftigt werden. Idealerweise werden mit den Unternehmen Qualifizierungen entwickelt, um eine breite Verwendbarkeit dieser Personen in den Unternehmen und am Arbeitsmarkt zu vermitteln.

### **6.2. Erhöhung des Stellenwerts der beruflichen Weiterbildung bei Beschäftigten**

Über die Chancen und Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung muss ausreichend informiert werden. Die individuelle Beratung muss kompetent, zuverlässig und nachfragegerecht ausgebaut werden. Parallel sind neue praxisnahe Weiterbildungskonzepte zu entwickeln, die den künftigen Fachkräftebedarf der Unternehmen abdecken.

### **6.3 Unternehmen (insbesondere KMU) in die Lage versetzen, aktiv und strategisch Personalentwicklung durch berufliche Qualifizierung zu planen, umzusetzen und zu kontrollieren**

Um das Potenzial der Mitarbeiter voll auszuschöpfen und auch vorhandene Lücken bei fehlenden Fachkräften zu schließen, muss berufliche Qualifizierung strategisch ausgerichtet werden. Es gilt, Weiterbildung nicht nur individuell auf den Qualifizierungsbedarf des einzelnen Mitarbeiters auszulegen, sondern auch mit dem künftigen Fachkräftebedarf abzugleichen. Dies erfordert Bedarfsanalysen und auch ein Bildungscontrolling/-management, das die benötigte Transfersicherung festlegt, damit Qualifizierungsmaßnahmen nachhaltig wirken. Ein solches Bildungsmanagement in den Unternehmen wird künftig zur Linderung des Fachkräftemangels ein wichtiges Instrument sein.

### **6.4. Beschäftigtenzahl in Mangelberufen steigern**

Soweit Mangelberufe – also Berufe und Branchen, die langfristig unter einem erheblichen Fachkräftemangel leiden - festgestellt werden können, müssen über die Qualität der Ausbildung in diesen Berufen, über die Chancen und Entwicklungsperspektiven Informationsveranstaltungen entwickelt und durchgeführt werden, die die Gewinnung von Nachwuchskräften unterstützen.

## **II. Zielgruppen mit höherem Beschäftigungspotential**

### **1. Erwerbspartizipation von Frauen erhöhen**

Unternehmen sollten das Potenzial von Frauen stärker nutzen. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen – auch in Vollzeit – bietet ein großes Potenzial zur Fachkräftesicherung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Die Erhöhung des Anteils von weiblichen Fach- und Führungskräften trägt zudem zu einer positiven Veränderung der Unternehmenskultur bei und fördert den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

## **2. Familienfreundliche Arbeitswelt unterstützen**

Familienfreundliche Rahmenbedingungen sind ein wichtiger Standortfaktor. Familienfreundliche Strukturen sind ausschlaggebend dafür, dass sich Fach- und Führungskräfte mit ihren Familien für eine Region entscheiden.

Auch die Unternehmen sind aufgefordert, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ergreifen, um vor allem das Potenzial von Frauen stärker zu nutzen. Hierzu können neben einer Arbeitszeitflexibilisierung auch Kontakthaltung während der Elternzeit, Wiedereinstiegsprogramme, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Telearbeitsplätze oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen beitragen.

## **3. Beschäftigungspotential älterer Arbeitnehmer/-innen steigern**

Das Arbeitskräftepotenzial wird schrumpfen und gleichzeitig altern. 2025 werden fast ein Viertel aller Erwerbspersonen der Altersgruppe der 55 bis 65-Jährigen angehören. Deshalb ist die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein wichtiger Baustein zur Fachkräftesicherung.

Hier gilt es tragfähige Angebote zu entwickeln, um kleinen und mittleren Unternehmen den Einstieg in ein demografiebewusstes Personalmanagement zu erleichtern.

## **4. Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ausbildung bringen**

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es besonders schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dies ist umso erstaunlicher, da fast alle dieser Jugendlichen in Deutschland geboren sind.

Die schulische und soziale Integration von Migranten muss weiter verbessert werden. Hier liegt ein großes Potential an Menschen, die jung sind und demnächst dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die eine Berufsausbildung erfolgreich absolviert haben, muss erhöht werden.

## **5. Arbeitslosigkeit in der Region weiter abbauen**

Die Zahl der Arbeitslosen in der Region Ulm/Oberschwaben ist in den vergangenen Jahren spürbar gesunken. Mit einer Arbeitslosenquote von 3,3 Prozent (Stand November 2012) herrscht nahezu Vollbeschäftigung. Dennoch sind rund 9.000 Personen arbeitslos gemeldet, die durch geeignete Maßnahmen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt werden könnten. Vor allem die Jugendarbeitslosigkeit sollte mit Priorität verhindert und abgebaut werden. Hierzu sollten gemeinsame Maßnahmen entwickelt und konsequent umgesetzt werden. Dies gilt auch für Langzeitarbeitslose, die ca. ein Viertel der Arbeitslosen darstellen.

### **III. Attraktivität der Region für den Zuzug von Arbeitnehmern**

#### **1. Werbung für die Region**

Die Werbung für die Region muss die Thematik des Fachkräftebedarfs in hohem Maße berücksichtigen.

#### **2. Gezielte Anwerbung von Fachkräften**

Gerade in der wirtschaftlich sehr erfolgreichen Region Ulm/Oberschwaben wird es nicht möglich sein, den Bedarf der Unternehmen und der Betriebe an Fachkräften und Gesellen allein aus den Personalressourcen der Region zu decken. Eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus anderen Ländern wird deshalb unumgänglich sein.

Qualifizierte Fachkräfte werden nur dann zu uns kommen, wenn sich die Region als attraktiver und zukunftsfähiger Wirtschaftsstandort mit gehobener Lebensqualität präsentiert. Im Wettbewerb der Regionen kann nur bestehen, wer es schafft, mit einer tragfähigen Marketingstrategie den Standort international zu vermarkten. Die Region muss aktiv dafür werben, dass gut qualifizierte Menschen sich für eine Beschäftigung in unserer Region interessieren und entscheiden.

Gerade für ausländische Fachkräfte müssen in der Region auch geeignete Qualifizierungen entwickelt werden. Bei vielen ausländischen Fachkräften fehlen oft nur wenige Fachkompetenzen, um einen Beruf nach Standards der hiesigen dualen Ausbildung auszuüben.

#### **3. „Dual Career“ unterstützen**

Die Gewinnung hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte oder Gesellen ist für Unternehmen, aber auch für Hochschulen und andere oft nur dann möglich, wenn auch für deren Partner berufliche Perspektiven vorhanden sind. Regionen, die hier ein unterstützendes Netzwerk aufgebaut haben, können solche Personen eher an sich binden.

#### **4. Entwicklung einer Willkommenskultur**

Eine echte und gelebte Willkommenskultur ist unerlässlich, um die Attraktivität unseres Wirtschaftsstandorts zu steigern und qualifizierte Menschen aus dem Ausland anzuziehen.

Damit ist aber nicht nur die Unterstützung der Neuankömmlinge bei der Ankunft, das Erlernen der Sprache und das Einleben in die neue Gesellschaft gemeint. Zur Willkommenskultur gehört vor allem der generelle Umgang mit Vielfalt in einer Gesellschaft: Dies bezieht sich auf die Toleranz und Achtung gegenüber Menschen mit anderen kulturellen Wurzeln, umfasst die Wertschätzung ihrer bisherigen Leistungen und zeigt sich darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Gesellschaft angemessen vertreten und für alle als Leistungsträger wahrnehmbar sind.

Dies kann insbesondere auch durch die Wertschätzung und Offenheit gegenüber Zuwanderung und Vielfalt sowie deren Transparentmachung nach außen gelingen. Die Anerkennung unterschiedlicher Bedürfnisse, Werte, Sprachen, Interessen, Lebensstile und Arbeitsformen

## **Fachkräftebündnis Region Ulm/Oberschwaben**

sowie deren strukturelle Umsetzung können bei potentiellen Arbeitskräften für ihr Interesse ausschlaggebend sein, einen Arbeitsplatz in unserer Region zu suchen und anzunehmen.

**Für die Bündnispartner unterzeichnen:**