

**Vereinbarung der
Fachkräfteallianz
Baden-Württemberg
vom 10. Oktober 2016**



**Allianz für Fachkräfte
Baden-Württemberg**



Baden-Württemberg

Die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg hat sich zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots in den mittelständischen Unternehmen und Einrichtungen des Landes zu leisten. Für den Mittelstand ist die nachhaltige Fachkräftesicherung eine große Herausforderung.

In der Fachkräfteallianz sind über 40 Partner vertreten. Das sind die Wirtschaftsorganisationen, die Gewerkschaften, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, die kommunalen Landesverbände, die Ligaverbände und Pflegeorganisationen, die regionalen Wirtschaftsfördergesellschaften, der Landesfrauenrat und das Land. Vorsitzende der Fachkräfteallianz ist die Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau.

Für die Allianz ist Fachkräftesicherung eine zentrale unternehmerische und wirtschaftspolitische Aufgabe. Fachkräfte sind eine wichtige Basis für die unternehmerische Leistungserbringung, die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Baden-Württemberg und die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme. Fachkräftesicherung gelingt nur, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gute individuelle Bildungschancen, faire Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in den Unternehmen vorfinden.

Die Fachkräfteallianz ist die Dachmarke, unter der die Maßnahmen der Allianzpartner firmieren. Die Fachkräfteallianz setzt sich zum einen dafür ein, den in bestimmten Berufen und Regionen bestehenden Fachkräftemangel zu verringern, und zum anderen, den demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen. Baden-Württemberg hat als das Land mit der höchsten Industriedichte in Deutschland und als handwerksstarker Standort vor allem einen Fachkräftemangel in technischen Berufen. Darüber hinaus gibt es einen großen Fachkräftemangel in der Pflege. Der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt, der in den nächsten Jahren deutlich spürbar wird, könnte ohne Gegenmaßnahmen zu einer Ausweitung des Fachkräftemangels führen. Denn dann gehen die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand.

Darüber hinaus befasst sich die Fachkräfteallianz mit drei zentralen Herausforderungen: Das sind die Digitalisierung der Wirtschaft, die steigende Zahl an Pflegebedürftigen und die Integration von geflüchteten Menschen. Aufgrund der Digitalisierung werden sich die Arbeitsanforderungen in den Unternehmen und damit die Qualifikationen der Beschäftigten verändern. Im Pflegebereich steigt der Fachkräftebedarf kontinuierlich aufgrund der Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen. Bei den Geflüchteten gilt es, sie erfolgreich in die Gesellschaft zu integrieren und mehr und mehr zu Fachkräften zu qualifizieren.

Die Fachkräfteallianz hat bisher schon erfolgreich Maßnahmen umgesetzt. So ist beispielsweise die Beschäftigung von Frauen, von älteren Personen und von bereits seit längerem hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund kontinuierlich gestiegen. Die Beschäftigungsquote von Frauen in der Altersgruppe zwischen 15 und 64 Jahren ist im Zeitraum 2010 bis 2015 von 48,2 auf 54,4 Prozent gestiegen. Die Beschäftigungsquote der älteren Personen, die zwischen 55 und 64 Jahre alt sind, hat sich in dieser Zeit von 42,0 auf 51,1 Prozent erhöht. Bei den Menschen mit Migrationshintergrund ist die Erwerbslosenquote zwischen 2010 und 2015 von 8,5 auf 4,9 Prozent gesunken. Zudem wurde das Ziel erreicht, in allen zwölf Regionen Baden-Württembergs Fachkräfteallianzen nach dem Vorbild der landesweiten Allianz zu etablieren.

Die Fachkräfteallianz entwickelt nunmehr ihre Ziele weiter und passt sie den künftigen Herausforderungen an.

Ziele und Handlungsfelder der Fachkräfteallianz ab dem Jahr 2017:

- **Die berufliche Ausbildung stärken**

Im Bereich der beruflichen Ausbildung gilt das „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung und des Fachkräftenachwuchses in Baden-Württemberg 2015 - 2018“. Themenschwerpunkte des Ausbildungsbündnisses sind Übergänge junger Menschen von der Schule in den Beruf gestalten, Attraktivität und Qualität der Berufsausbildung steigern und Ausbildung zukunftsfähig machen. Die Ziele sind mit Indikatoren hinterlegt, die jährlich im Rahmen des Bündnisses bilanziert werden. Die Behandlung von Themen, die die berufliche Ausbildung betreffen, erfolgt wie bisher im Rahmen des Ausbildungsbündnisses.

- **Die berufliche Weiterbildung kontinuierlich ausbauen**

Nur mit lebensbegleitender Bildung können die vielfältigen technisch-wirtschaftlichen Herausforderungen bewältigt werden. Zusätzliche Bedeutung gewinnt die berufliche Weiterbildung durch die Digitalisierung der Wirtschaft. Dabei gehört zur Weiterbildung neben organisierten Weiterbildungsformaten auch das informelle Lernen. Es kommt vor allem darauf an, den bislang bei der Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentierten Personengruppen wie Geringqualifizierte, Ältere und Alleinerziehende einen besseren Zugang zu Qualifikationsmaßnahmen zu ermöglichen, um deren Fachkräftepotenzial zu erschließen. Handlungsempfehlungen der Enquetekommission des Landtags „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft - berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ liegen vor, die weiter umgesetzt werden. Auch das „Bündnis für Lebenslanges Lernen“ befasst sich mit Fragen der beruflichen Weiterbildung. Die Fachkräfteallianz und das Bündnis ergänzen sich.

- **Die Beschäftigung von Frauen erhöhen**

Bisher konnten deutliche Fortschritte bei der Beschäftigung von Frauen erzielt werden. Dennoch sollte das Fachkräftepotenzial von Frauen noch stärker ausgeschöpft werden. Denn die Beschäftigungsquote von Frauen zwischen 15 und 64 Jahren ist im Vergleich zu Männern geringer. Die Beschäftigungsquote der Frauen lag im Jahr 2015 bei 54,4 Prozent gegenüber 63,2 Prozent bei den Männern. Zudem betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung 29,1 Stunden, bei den Männern lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei 39,3 Stunden. Um das Fachkräftepotenzial von Frauen noch stärker auszuschöpfen und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu sichern, sollte vor allem das Arbeitsvolumen erhöht und die stille Reserve von potenziellen Wiedereinsteigerinnen noch besser erschlossen werden. Dafür müssen vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine qualifikationsgerechte Beschäftigung gewährleistet sein. Voraussetzungen dafür sind eine bedarfsgerechte, wohnortnahe Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige sowie eine familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik der Unternehmen.

- **Die Beschäftigung von älteren Personen steigern**

Auf das Fachkräftepotenzial und das Erfahrungswissen von älteren Menschen kann nicht verzichtet werden. Trotz erheblicher Fortschritte war die Beschäftigungsquote bei den Älteren zwischen 55 und 64 Jahren im Jahr 2015 mit 51,1 Prozent um einiges geringer als bei den Personen zwischen 15 und 54 Jahren mit 60,7 Prozent. Die Fachkräftallianz setzt sich deshalb dafür ein, die Arbeitsfähigkeit älter werdender Berufstätiger zu stärken, das Arbeitsvolumen Älterer zu erhöhen und die Arbeitslosigkeit von älteren Personen zu verringern. Dabei geht es um lebensphasenorientierte Personalpolitik, Weiterbildung, Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsvorsorge und Arbeitszeitmodelle.

- **Die Inklusion von Menschen mit Behinderung stärken**

Das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderung kann und muss stärker ausgeschöpft werden. Die Quote der über das Anzeigeverfahren gemeldeten schwerbehinderten Beschäftigten lag im Jahr 2014 bei 4,4 Prozent. Nur Betriebe mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen die Zahl der Beschäftigten jährlich anzeigen. Es wird angestrebt, diese Quote zu erhöhen und dabei Fachkräfte zu gewinnen. Einschränkungen bei Menschen mit Behinderung können in zahlreichen Fällen durch Unterstützungsmaßnahmen ausgeglichen werden. Außerdem steht ein breites Spektrum an Fördermaßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung.

- **Die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern**

Die Erwerbslosenquote von Menschen mit Migrationshintergrund lag trotz Fortschritten im Jahr 2015 mit 4,9 Prozent höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund mit 2,4 Prozent. Ein wesentlicher Grund für diese Diskrepanz sind Bildungsdefizite. Im Jahr 2015 hatten von den Personen mit Migrationshintergrund zwischen 15 und 64 Jahren, die sich nicht in einer Ausbildung befanden, 29,7 Prozent keinen Berufsabschluss. Bei Personen ohne Migrationshintergrund waren es 8,0 Prozent. Maßnahmen zur Erschließung des Fachkräftepotenzials von Menschen mit Migrationshintergrund müssen deshalb noch stärker auf die Förderung im vorschulischen und schulischen Bereich sowie generell auf eine noch bessere Qualifizierung abzielen.

- **An- und ungelernte Personen zu Fachkräften qualifizieren**

Arbeitslose und beschäftigte An- und Ungelernte sollen verstärkt zu Fachkräften qualifiziert werden. Dies erfordert vor allem die Digitalisierung der Wirtschaft, die noch höhere Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten stellt. 51,5 Prozent der Arbeitslosen waren im Jahr 2015 geringqualifiziert, also ohne Berufsabschluss oder seit mindestens vier Jahren nicht im erlernten Beruf tätig. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne Berufsabschluss an der Gesamtbeschäftigung lag bei 11,1 Prozent. Im Fokus müssen deshalb Qualifizierungsmaßnahmen stehen.

- **Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren**

Die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. In Baden-Württemberg lag der Zugang an Asylbegehrenden im Jahr 2015 bei 97.800 Menschen, in 2014 waren es 25.700. Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilhabe von Flüchtlingen am gesellschaftlichen Leben ist deren Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Gleichzeitig sollen Flüchtlinge einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten. Die Partner der Fachkräfteallianz haben am 30. November 2015 in einer gemeinsamen Erklärung zugesagt, sich gegenüber ihren angeschlossenen privaten und öffentlichen Arbeitgebern für die Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge einzusetzen. Das gilt in erster Linie für anerkannte Flüchtlinge, die einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die Fachkräfteallianz trifft sich regelmäßig zum Thema Beschäftigung von Flüchtlingen und wird dabei auch die Maßnahmen aus der gemeinsamen Erklärung evaluieren.

- **Die Zahl der Fachkräfte in den gewerblich-technischen Berufen erhöhen**

In Baden-Württemberg gab es im Jahr 2015 in den gewerblich-technischen Berufen den größten Fachkräftemangel in den drei Berufsgruppen Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Mechatronik-, Automatisierungs- und Elektroingenieurwesen sowie Informatik und Softwareentwicklung. In diesen Berufsgruppen kamen auf 100 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stellen zwischen 25 und 130 Arbeitslose. Die Gesamtzahl der offenen Stellen liegt aber im Durchschnitt aller Berufe etwa doppelt so hoch wie die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen, bei akademischen Berufen noch höher.* Der Grund für den Fachkräftemangel in den technischen Berufen liegt darin, dass Baden-Württemberg der innovationsstärkste Standort Deutschlands ist. Hinzu tritt die Digitalisierung der Wirtschaft, die vor allem die Bedeutung des technischen Wissens noch stärker in den Fokus rückt. Bestehende Maßnahmen sollten verstärkt werden. Dies gilt für die Steigerung des Technikinteresses im vorschulischen und schulischen Bereich über die gezielte Studierendenauswahl und Studienbegleitung zur Verringerung von Abbrüchen bis zur Personalbindung in den Unternehmen. Trotz Fortschritten lag beispielsweise der Schwund an Bachelorstudierenden in den Ingenieurwissenschaften an den Universitäten Baden-Württembergs im Jahr 2012 bei 35 Prozent. Ein Fachkräftepotenzial im MINT-Bereich gibt es vor allem bei Frauen. Das Bündnis "Frauen in MINT-Berufen" setzt sich dafür ein, noch mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen.

- **Die Zahl der Fachkräfte in der Pflege steigern**

Der Pflegebereich steht vor der Herausforderung der alternden Gesellschaft. Dies gilt für die Gesundheits- und Krankenpflege und vor allem für die Altenpflege. In der Altenpflege kamen im Jahr 2015 auf 100 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Stellen für Fachkräfte 22 Arbeitslose. Die Gesamtzahl der offenen Stellen liegt aber im Durchschnitt aller Berufe etwa doppelt so hoch wie die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen.* Der Fachkräftebedarf steigt kontinuierlich aufgrund der Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen. Basis für Maßnahmen sind vor allem die Handlungsempfehlungen der Enquetekommission des Landtags "Pflege in Baden-Württemberg zukunftsorientiert und generationengerecht gestalten". Wichtige Maß-

nahmenbereiche sind die Stärkung der Aus- und Weiterbildung sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

- **Die Arbeitslosigkeit abbauen, insbesondere das Fachkräftepotenzial von langzeitarbeitslosen Menschen erschließen**

Baden-Württemberg hatte im nationalen und internationalen Vergleich im Jahr 2015 mit 3,8 Prozent eine relativ niedrige Arbeitslosenquote. Allerdings sollte nicht nur die Gesamtzahl der Arbeitslosen weiter zurückgeführt werden, sondern vor allem die Zahl der Langzeitarbeitslosen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind. Sie lag bei 71.600 Personen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen betrug 31,5 Prozent. Die Anstrengungen werden darauf gerichtet, Fachkräftepotenziale aus der Gruppe der Arbeitslosen, insbesondere der Langzeitarbeitslosen, zu erschließen. Dies gilt vor allem für Personen mit Migrationshintergrund, Ältere, Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung und Flüchtlinge. Schwerpunktmaßnahme ist die gezielte Qualifizierung.

- **Mehr in Vollzeit arbeiten**

Es wird eine höhere Vollzeitbeschäftigungsquote angestrebt, wobei die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und die Flexibilisierungserfordernisse der Unternehmen zu berücksichtigen sind. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten betrug im Jahr 2015 24,7 Prozent, der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten lag bei 13,9 Prozent. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung werden weit überwiegend von Frauen ausgeübt. Die angestrebte weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann einen wichtigen Beitrag zu einer höheren Vollzeitbeschäftigungsquote leisten.

- **Gezielt internationale Fachkräfte gewinnen**

Zur Sicherung des Fachkräfteangebots müssen angesichts der demografischen Entwicklung internationale Fachkräfte für Baden-Württemberg gewonnen werden. Dies muss unabhängig von der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen geschehen. Zuwanderung sollte gezielt nach dem Bedarf der Wirtschaft erfolgen. Dabei muss Migration mit Blick auf die zuwandernden Personen und Herkunftsländer fair ablaufen. Ein beträchtliches Fachkräftepotenzial stellen ausländische Absolventen baden-württembergischer Hochschulen dar. Im Jahr 2015 stieg die Zahl der ausländischen Beschäftigten gegenüber 2014 um 55.700 Personen. Der Ausländeranteil an der Gesamtbeschäftigung betrug 13,5 Prozent.

Die Fachkräfteallianz strebt an, die bei den Zielen genannten Indikatoren Jahr für Jahr zu verbessern. Das gilt insbesondere für die Weiterbildungsbeteiligung bestimmter Personengruppen, die Beschäftigungsquote von Frauen, Älteren, Menschen mit Behinderung und Personen mit Migrationshintergrund, die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, den Anteil von An- und Ungelernten, die Arbeitslosen-Stellen-Relation in den gewerblich-technischen Berufen und in der Pflege, die Studienabbruchquote im Ingenieurbereich, den Abbau der Arbeitslosigkeit, vor allem der Langzeitarbeitslosigkeit, die Vollzeitbeschäftigungsquote und die Zahl der internationalen Fachkräfte.

Die Zielerreichung der Fachkräfteallianz wird jährlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit IAB überprüft und veröffentlicht. Zusätzlich wird die Entwicklung der Indikatoren seit dem Jahr 2000 dargestellt. Um die Ziele zu erreichen, wird die Fachkräfteallianz Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Dabei kann sie auf den bisherigen Maßnahmen aufbauen (www.fachkraefteallianz-bw.de). Die Maßnahmen der Fachkräfteallianz werden in einem Fachkräfteprogramm zusammengeführt, das regelmäßig fortgeschrieben und veröffentlicht wird.

* Zugrunde gelegt wird die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Der Fachkräftemonitor der Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg ist ein weiteres Instrument zur Analyse von Fachkräfteangebot und -nachfrage. Analysen erstellt auch das Institut der deutschen Wirtschaft (MINT-Report, Ingenieurmonitor).

Für die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg unterzeichnen:

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut MdL
Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg
Vorsitzende der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg

Manfred Lucha MdL
Minister für Soziales und Integration Baden-Württemberg

Dr. Rainer Dulger
Präsident der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V.

Nikolaus Landgraf
Vorsitzender des DGB-Bezirks Baden-Württemberg

Dr. Peter Kulitz
Präsident des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertages

Oskar Vogel
Hauptgeschäftsführer des Baden-Württembergischen Handwerkstages e. V.

Christian Rauch
Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

Thomas Strobl

Stellvertretender Ministerpräsident und Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration
Baden-Württemberg

Dr. Susanne Eisenmann

Ministerin für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

Theresia Bauer MdL

Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Peter Hauk MdL

Minister für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg

Die Partner der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg:

Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg e. V.

Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft e. V.

Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V.

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag

Bauwirtschaft Baden-Württemberg e.V.

BBW - Beamtenbund Tarifunion

Bund der Selbständigen Baden-Württemberg e.V.

Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. Landesgruppe Baden-
Württemberg

BVMW Bundesverband mittelständische Wirtschaft Landesgeschäftsstelle Baden-
Württemberg

DGB-Bezirk Baden-Württemberg

Gemeindetag Baden-Württemberg e.V.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Landesbezirk Südwest

Handelsverband Baden-Württemberg e.V.

Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e.V.

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

IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie Landesbezirk Baden-
Württemberg

IG Metall Baden-Württemberg

Ingenieurkammer Baden-Württemberg

Landesfrauenrat Baden-Württemberg

Landesverband der Freien Berufe Baden-Württemberg e.V.

Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

Landkreistag Baden-Württemberg

Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg e.V. (Arbeiterwohlfahrt, Caritasverband, Diakonisches Werk, Deutsches Rotes Kreuz, Der Paritätische und IRGW)

LVI Landesverband der Baden-Württembergischen Industrie e.V.

Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg

Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit

Städtetag Baden-Württemberg

Südwestmetall Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.

VDI Landesverband Baden-Württemberg

Verband Baden-Württembergischer Omnibusunternehmer e.V.

Verband der Chemischen Industrie e.V. Landesverband Baden-Württemberg

Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau Baden-Württemberg e.V.

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

ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH

Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektronikindustrie Baden-Württemberg e.V.