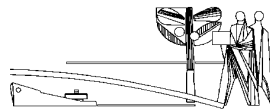
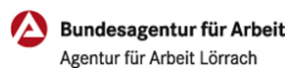


# Regionale Fachkräfteallianz in den Landkreisen Lörrach und Waldshut

- Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs –



## **I. Prämissen**

Ein flächendeckender, alle Berufsgruppen und Wirtschaftszweige umfassender Fachkräftemangel besteht aktuell in Deutschland noch nicht. Engpässe in einzelnen Berufsgruppen bzw. Branchen sind im Dreiländereck aber bereits spürbar. Qualifizierter Nachwuchs wird infolge der demographischen Entwicklung auch in unserer Region mittel- und langfristig knapper werden. Die regionalen Arbeitsmarktdaten der Arbeitsagentur, Erkenntnisse aus dem Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, Analysen des IAB, Umfrageergebnisse der Kammern bei Unternehmen, sowie Erkenntnisse der Fachkräftearbeitskreise der Landkreise und der Städte Lörrach und Waldshut zeigen tendenziell Personalgewinnungsprobleme auf.

Eine gemeinsame perspektivische Qualifikations- und Berufsfeldprojektion des Bundesinstitutes für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung erwartet zwar bis 2030 ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot bei Akademikern, aber in den mittleren Qualifikationsebenen (Fachkräfte mit Berufsausbildung) einen zunehmenden Mangel.

Um Wachstumschancen zu wahren und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, müssen rechtzeitig Anstrengungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs unternommen werden. Dies liegt sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch der Betriebe und verbessert die Rahmenbedingungen des regionalen Arbeitsmarktes. Aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur sind in den Landkreisen Lörrach und Waldshut insbesondere Maßnahmen für Gesundheits- und Sozialberufe, Metall- und Elektroberufe, Fachkräfte in den Bereichen Pharma/Life Science, Maschinenbau, Kfz-Zulieferbetrieben, Textilindustrie sowie im Handel und der Gastronomiebranche für die regionale Wirtschaftsentwicklung von besonderer Bedeutung.

## **II. Zielsetzung**

Zur Koordinierung und Entwicklung von diesbezüglichen Aktivitäten wurde in Baden-Württemberg eine Fachkräfteallianz gebildet.

Partner auf Landesebene sind: Landesministerien, Verband der Chemischen Industrie, ver.di – Landesverband, Landesverband der Freien Berufe, Südwestmetall, Südwesttextil, Städtetag, Verband Maschinen und Anlagebau, VDI, IG Bauen-Agrar-Umwelt, Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Bund der Selbständigen, IG Metall, Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände, Gemeindetag, Landesfrauenrat, LVI, Verband mittelständische Wirtschaft, Industrie- und Handelskammertag, DGB, Handelsverband, Bauwirtschaft, Handwerkstag, Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft, Verband Elektrotechnik- und Elektroindustrie, IG Bergbau, Chemie, Energie, Bundesagentur für Arbeit, Landkreistag. Unter dieser Dachmarke sollen bestehende Netzwerkpartnerschaften zu regionalen Fachkräfteallianzen weiterentwickelt werden. Dies wird auch für die Landkreise Lörrach und Waldshut angestrebt.

Trotz der beachtlichen Vielfalt des gesellschaftlichen Engagements und bestehender Aktivitäten ist ein verbindendes Konzept nicht immer erkennbar. Häufig sind die derzeitigen Initiativen

durch lokale oder betriebsspezifische Interessen geprägt. Die im Arbeitsmarktgeschehen der Landkreise Lörrach und Waldshut eingebundenen regionalen Organisationen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, öffentlichen Einrichtungen (u.a. Arbeitsagentur, Kammern, Staatliches Schulamt und Kommunen) entwickeln gemeinsam mit den Landkreisen Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und zur Gestaltung diesbezüglicher Maßnahmen.

### **III. Vereinbarung**

Die Partner vereinbaren zur Umsetzung der regionalen Fachkräfteallianz

1. eine gemeinsame Strategie (gemeinsamen Ziele und Handlungsfelder) festzulegen
2. eine zweckmäßige Organisationsstruktur aufzubauen (Lenkungsausschuss -> Arbeitsgruppen -> Koordinatoren)
3. Maßnahmen für einzelne Handlungsfelder anzuregen
4. konkrete Umsetzungspläne (Standards, Nachhaltigkeit, Meilensteine) abzustimmen.

Konkrete Regelungen zur näheren Ausgestaltung und Finanzierung etwaiger Maßnahmen oder dem Einsatz personeller Ressourcen werden hiermit nicht getroffen, sondern setzen eine gesonderten Vereinbarung voraus.

### **IV. Regionale Ziele der Fachkräfteallianz**

Die Ziele einer regionalen Fachkräfteallianz in den Landkreisen Lörrach und Waldshut sind:

1. Jugendliche auf den Beruf vorbereiten und Übergang Schule – Beruf gestalten
2. Beschäftigung von Frauen steigern
3. Beschäftigung älterer Personen erhöhen
4. Weiterbildung Geringqualifizierter
5. Fachkräfte anwerben

### **V. Mögliche Handlungsfelder:**

1. Schulabgänger – Anzahl Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in Ausbildung verbessern
2. Ausbildungsabbrüche verhindern - Anzahl Ausbildungsabbrecher reduzieren
3. Ausbildungsende - alle Potenziale an der zweiten Schwelle sichern
4. Hochschulabsolventen
5. Qualifizierung und Weiterbildung - mehr Chancen für und durch Weiterbildung schaffen
6. Erwerbsbeteiligung - Potenziale von Frauen nutzen und Erwerbsbeteiligung erhöhen
7. Beschäftigung älterer Personen erhöhen - Erfahrungen besser wertschätzen – gemeinsam die altersgerechte Arbeitswelt gestalten
8. Personen mit Migrationshintergrund stärker in den Arbeitsmarkt integrieren
9. Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, abbauen Vollzeitbeschäftigungs-niveau erhöhen
10. Arbeitszeit flexibilisieren – gemeinsam mehr erreichen

- 11. Ingenieure ansiedeln
- 12. Gezielte Zuwanderung
- 13. Zuwanderungsmöglichkeiten nutzen und Anwerbung aktiv angehen

**Rheinfelden, den 22.04.2013**

..... Agentur für Arbeit Lörrach	..... Berufliche Schulen Lörrach	..... Berufliche Schulen Waldshut
..... DGB	..... Duale Hochschule Baden- Württemberg	..... Handwerkskammer Freiburg
..... Handwerkskammer Kon- stanz	..... IG Metall	..... Industrie- und Handelskam- mer Hochrhein-Bodensee
..... Jobcenter Landkreis Lörrach	..... Jobcenter Landkreis Waldshut	..... Kreishandwerkerschaft Lörrach
..... Kreishandwerkerschaft Waldshut	..... Landkreis Waldshut	..... Landkreis Lörrach
..... Staatliches Schulamt Lörrach	..... Stadt Lörrach	..... Stadt Rheinfelden
..... Stadt Waldshut	..... Stadt Weil am Rhein	..... Südwestmetal
..... Südwesttextil	..... Wirtschaftsförderung	..... Wirtschaftsregion Südwest
.....	.....	.....
..... I	.....	.....
.....	.....	.....

## **Anlagen**

Ziele, Handlungsfelder und Strategien und Maßnahmen

Anlage 1: Ziel Jugendliche auf den Beruf vorbereiten

Anlage 2: Beschäftigung von Frauen steigern

Anlage 3: Beschäftigung älterer Personen erhöhen

Anlage 4: Weiterbildung Geringqualifizierter

Anlage 5: Fachkräfte anwerben

# Ziele, Handlungsfelder und -strategien

## Anlage 1

### 1. Ziel: Jugendliche auf den Beruf vorbereiten und Übergang Schule – Beruf gestalten

#### 1.1. Handlungsfeld: Schulabgänger

##### **Anzahl Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in Ausbildung verbessern**

Ausgangssituation:

Rund fünf Prozent aller Schüler in den Landkreisen Lörrach und Waldshut verlassen die Schule ohne Hauptschulabschluss. Damit sind für solche Schülerinnen und Schüler die Chancen für eine qualifizierte Ausbildung nur gering; als Bewerber um einen Ausbildungsplatz fehlen sie auch. Wegen der gestiegenen Anforderungen in fast allen Ausbildungsberufen bleibt so oft nur eine Hilfstätigkeit mit dauerhaft ungünstigeren Beschäftigungschancen.

Auch für Schülerinnen und Schüler mit Schulabschluss ist die Wahl des richtigen Ausbildungsberufes nicht einfach: ohne Kenntnis von Anforderungen bzw. Tätigkeitsinhalten der Berufe ist der Abgleich mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten und die Entscheidung angesichts der Vielzahl schulischer und betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten schwierig.

Damit ein möglichst reibungsloser Übergang in Ausbildung gelingt, müssen schon in den Schulen Voraussetzungen zur Aufnahme einer Ausbildung geschaffen werden. Dazu gehören eine, koordinierte nachhaltige und flächendeckende Verankerung von Berufsorientierung und Berufswegeplanung in allen allgemeinbildenden Schulen.

#### Maßnahme 1.1.1. Koordination der Berufsorientierungsmaßnahmen

*Bereits heute gibt es vielfältige Konzeptionen und Aktivitäten, die aber nicht immer im notwendigen Umfang aufeinander abgestimmt sind. Durch koordinierte und miteinander vernetzte Maßnahmen lassen sich Synergieeffekte erreichen. Die abgestimmte Gestaltung der Aktivitäten unterschiedlicher Träger und die Orientierung an gemeinsamen Leitlinien führen zu besseren Ergebnissen. Ziel muss sein, für Schülerinnen und Schüler jeder Schule eine möglichst breite Palette von Erkundungsmöglichkeiten anzubieten. Ein Ausbau der bestehenden Möglichkeiten eröffnet zusätzliche Chancen für Jugendliche und Unternehmen.*

Mögliche Ansätze:

- Koordination der Orientierungsmaßnahmen verschiedener Akteure
- Zusammenfassung/Konzentration der verschiedenen Berufsinformationssessen bzw.

Entscheidungen über Standorte (bzw. Terminen) mit vielfältigeren Infoangeboten als bisher

- Festlegung von Standards für Berufsorientierungsmaßnahmen
- Ausweitung der Berufsorientierungsmöglichkeiten (sowohl in Bezug auf Anzahl der Berufe als auch Anzahl der Betriebe)
- Ausbau von Bildungspartnerschaften Schule-Unternehmen, Ausbildungsbotschafter

Koordinator: Staatliches Schulamt, Agentur für Arbeit, Kammern, Kreishandwerkerschaften

#### Maßnahme 1.1.2. MINT-Berufe im Rahmen der Berufsorientierung stärken

*Die frühzeitige Begegnung der Kinder und Jugendlichen mit dem Thema Technik erhöht die Neugier und das Interesse. Insbesondere für Mädchen kann der Umgang mit diesem Themenbereich neue Möglichkeiten eröffnen. Eine größere Beteiligung der Städte/Kommunen als Schulträger ist wichtig.*

Mögliche Ansätze:

- Förderung von Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung mit MINT-Inhalten z.B. JugendBerufsLotsen, Profil-AC, Talentschmiede, Berufsorientierung an Gymnasien durch die Berufsberatung, Schüler-Ingenieur-Akademie (SIA)
- Intensivierung frühkindlicher Maßnahmen und Maßnahmen im Grundschulbereich
- Ausbau Bildungspartnerschaften in MINT-Berufen
- Girls´ Day-Akademie

Koordinator: für Schüler der Abgangs- und Vorabgangsklassen - Agentur für Arbeit; für Bildungspartnerschaften, Boris, Ausbildungsbotschafter - Kammern, Staatliches Schulamt oder Südwestmetall

#### Maßnahme 1.1.3. Spezielles Training (Kulturtechniken) eröffnet bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz

*Um den Übergang von Schülerinnen und Schülern (u.a. mit Migrationshintergrund) mit Defiziten in Sprache, Umgang mit Zahlen und/oder mit Verhaltensauffälligkeiten aus der allgemeinbildenden Schule in die Duale Ausbildung zu flankieren, werden für Jugendliche mit Defiziten spezielle Kurse organisiert und angeboten, um deren Erfolg im Auswahlverfahren für Ausbildungsgänge im Dualen System zu unterstützen bzw. abzusichern. Inhalte sollen neben Vermittlung von Sprachkenntnissen und Mathematik auch Verhaltenstraining sein.*

Mögliche Ansätze:

- bessere Vorbereitung auf die Berufsausbildung
- Berufsvorbereitende Maßnahmen (u.a. BvB)
- Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) im Einzelfall
- Sonstige Berufsvorbereitung (z. B. Berufsvorbereitungsjahr, Berufseinstiegsjahr)

Koordinator: Staatliches Schulamt, Agentur für Arbeit, Berufsbildende Schulen

#### Maßnahme 1.1.4. Berufseinstiegsbegleitung bietet besondere Unterstützung

*Jugendliche, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, den Abschluss der allgemein bildenden Schule zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen, brauchen besondere Unterstützung. Maßnahmen der Berufseinstiegsbegleitung dienen zur individuellen Begleitung und Unterstützung förderungsbedürftiger Jugendlicher und sollen insbesondere dazu beitragen, die Chancen der Schüler auf einen erfolgreichen Übergang in eine betriebliche Ausbildung deutlich zu verbessern. Dabei sind nur Schüler einzubeziehen, die einen Hauptschulabschluss oder Sonderschul-/Förderschulabschluss anstreben. Schüler mit Migrationshintergrund sind in besonderem Maße zu berücksichtigen. Die Berufseinstiegsbegleitung unterstützt die Jugendlichen bei der Wahrung ihrer Interessen gegenüber Dritten und bei der Realisierung der erforderlichen Schritte zur Zielerreichung.*

*Die Berufseinstiegsbegleitung wird in einem Feld tätig, in dem sich zahlreiche regionale Akteure bewegen, die mit der Bildung, Ausbildung sowie beruflichen und sozialen Integration von Jugendlichen befasst sind. Abstimmung und intensive Kooperation zwischen den Akteuren sind erforderlich, um erfolgreich und effizient zu arbeiten und Reibungsverluste gering zu halten.*

Mögliche Ansätze:

- Berufseinstiegsbegleitung: besondere Unterstützung bei der Erreichung des Abschlusses einer allgemein bildenden Schule, bei Berufsorientierung und Berufswahl, Ausbildungsplatzsuche, Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses

Koordinator: Staatliches Schulamt, Agentur für Arbeit, Kreishandwerkerschaften

#### Maßnahme 1.1.5. Ausbildungsverbünde für weniger qualifizierte Jugendliche

*Um die Potenziale von weniger qualifizierten Jugendlichen intensiver nutzen und fördern zu können, wird die gezielte Berufsvorbereitung insbesondere für Metall- und Elektroberufe forciert. Daneben sollen gezielt neue Arbeitgeber in der Metall- und Elektroindustrie im Agenturbezirk Lörrach akquiriert werden, die Altbewerber im Rahmen einer betrieblichen Einstiegs-*



*qualifizierung zur Ausbildungsreife führen bzw. nach deren Beendigung in ein Ausbildungsverhältnis übernehmen.*

Mögliche Ansätze:

- Mittelfristig initiieren die Partner die Bildung von Ausbildungsverbände für den Bereich Metall- und Elektroberufen mit dem Ziel, Ausbildung nach Quantität und Qualität auszubauen. Die Verbände sollen vor allem kleineren und mittleren Unternehmen und ggfs. auch für weniger qualifizierte Jugendliche zur Verfügung stehen. Wo möglich, sollen vorhandene Angebote ausgebaut und strukturiert werden.

Koordinator: Kammern

## **1.2. Handlungsfeld: Ausbildungsabbrüche verhindern / Anzahl Ausbildungsabbrecher reduzieren**

Ausgangssituation:

In manchen Ausbildungsberufen liegt die Quote derjenigen, die die Ausbildung vorzeitig abbrechen, bei mehr als zehn Prozent. Durch zielgerichtete frühzeitige Hilfe während der Ausbildung kann häufig ein Ausbildungsabbruch verhindert werden. Auch bei erfolgtem Abbruch muss Ziel sein, die Jugendlichen in einen anderen Ausbildungsbetrieb (zur Fortsetzung der Ausbildung) oder einen anderen Ausbildungsberuf zu vermitteln, um diese Jugendlichen im Ausbildungssystem zu halten.

### Maßnahme 1.2.1. Situationsanalyse

*Eine gute Analyse der Situation ist erforderlich, um die richtigen Strategien zu entwickeln.*

Mögliche Ansätze:

- Ausbildungsberater der Kammern beraten Auszubildende und Arbeitgeber vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Koordinator: Kammern, Agentur für Arbeit, SES (VERA)

### Maßnahme 1.2.2. Sprachförderung

*Um den Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Sprachdefiziten oder Migrationshintergrund zu gewährleisten, werden Sprachkurse organisiert und für solche Jugendliche angeboten, die einen Ausbildungsvertrag unterschrieben, aber Defizite in ihrem Sprachvermögen haben.*

Mögliche Ansätze:

- Sensibilisierung der Arbeitgeber und Auszubildenden
- Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB)
- Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) im Einzelfall
- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- Arbeitgeber-Newsletter
- Spezielle Angebote in der Abschlussklasse schaffen

Koordinator: Staatliches Schulamt, Agentur für Arbeit, Kammern

### Maßnahme 1.2.3. Ausbildungsbegleitende Maßnahmen sichern den Ausbildungserfolg und den Berufseinstieg

*Wenn es zu einem Ausbildungsverhältnis gekommen ist, sollten alle Anstrengungen unternommen werden, den Ausbildungserfolg zu sichern.*

Mögliche Ansätze:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Koordinator: Kammern, Agentur für Arbeit

### Maßnahme 1.2.4. Beratungs- und Unterstützungsangebote sichern den Studienerfolg

*Der Anteil der Studierenden, die ihre Hochschule ohne Abschluss verlassen, liegt in Deutschland bei rund zwanzig Prozent. Bei Schwierigkeiten im Studium können Unterstützungs- und Hilfsangebote Studienabbrüche verhindern und den Erfolg im Studium sichern.*

*Die Vielzahl der neu eingerichteten Bachelor-Studiengänge und die daraus resultierende Unübersichtlichkeit der Studienlandschaft erschweren die Studienwahl. Die rechtzeitige Information der Ratsuchenden bei der Suche nach passenden Studiengängen unterstützt die Entscheidung und reduziert so sowohl Abbrüche als auch den (unfreiwilligen) Wechsel von Studiengängen.*

Mögliche Ansätze:

- Studientage
- Hochschul- und Berufsorientierungstage
- Beratungs- und Kursangebot

Koordinator: Agentur für Arbeit, DHBW, IHK

### **1.3. Handlungsfeld: Ausbildungsende**

#### **Potenziale an der zweiten Schwelle sichern**

Ausgangssituation:

Trotz des sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs können nicht alle Fachkräfte vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Sowohl nach der Winter- als auch der Sommerprüfung werden deshalb jeweils zwischen 150 und 200 ausgebildete junge Fachkräfte zunächst auf den Arbeitsmarkt scheinbar nicht sofort gebraucht.

#### Maßnahme 1.3.1. Junge Fachkräfte für Unternehmen

*Es sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, die jungen Fachkräfte nach ihrer Ausbildung in Beschäftigung zu übernehmen. Wo über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet wird, können Perspektiven durch Vermittlung in andere Betriebe eröffnet werden.*

Mögliche Ansätze:

- präventive (Beratungs- und Vermittlungs-)Maßnahmen der Agentur für Arbeit Lörrach an der zweiten Schwelle in Absprache mit den beruflichen Schulen
- Information von Berufsschülerinnen und –schülern über neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, Bewerbungsstrategien und das Dienstleistungsangebot der Agentur für Arbeit im Rahmen von Gruppeninformationsveranstaltungen
- Für Auszubildende ohne Übernahmeaussichten Einzelberatung mit Angeboten für konkrete Hilfen zur erfolgreichen Vermittlung

Koordinator: Agentur für Arbeit, Kammern, Kreishandwerkerschaft

### **1.4. Handlungsfeld: Hochschulabsolventen**

Ausgangssituation: nochmal Text prüfen

Zu viele Hochschulabsolventen aus der Region kehren nicht an ihren Wohnort zurück, sondern behalten ihren Lebensmittelpunkt in der Nähe ihres Hochschulstandorts. Gleichzeitig mündet die überwiegende Zahl der Absolventen der DHBW Lörrach in eine Position am Betriebssitz ihres Unternehmens ein. Die zunehmende Urbanisierung führt insbesondere beim akademischen Nachwuchs häufig zu klaren Präferenzen für Metropolregionen. Arbeits- und Wohnorte in beide Landkreisen sind für Hochschulabsolventen häufig nicht attraktiv genug.

#### Maßnahme 1.4.1. Hochschulabsolventen in der Region halten bzw. Binden von Fachkräften in der Region

Mögliche Ansätze:

- durch Aufbauen der Arbeitgebermarke durch Kontaktmöglichkeiten zu Studierenden (Sichtbarkeit der Arbeitgeber in den Hochschulen erhöhen)
- z.B. durch Angebote von Career Service und Mentoringprogramm (Karrieremessen, Kontaktveranstaltungen zwischen Unternehmen und Studierenden/Absolventen, Online-Jobbörse, Bachelor-Traineeprogramm (neues Projekt – Finanzierung noch nicht geklärt; Bedarf der finanziellen Unterstützung der beteiligten Unternehmen, etc...))
- Unternehmen wird geraten, Praktika anzubieten und attraktive Einstiegsmöglichkeiten zu schaffen
- Regionales Standortmarketing

Koordinator: DHBW, WSW

## **2. Ziel: Beschäftigung von Frauen steigern**

### **2.1. Handlungsfeld: Erwerbsbeteiligung/ Potenziale von Frauen nutzen und Erwerbsbeteiligung erhöhen**

Ausgangssituation:

Wegen Kinderbetreuung und anderen Betreuungsaufgaben ist Teilzeitbeschäftigung bei vielen Frauen erwünscht. Der Wiedereinstieg von Frauen nach einer Betreuungsphase wird durch den fehlenden Kontakt zum Arbeitsumfeld und den technologischen Wandel erschwert. Eine Erhöhung der Arbeitszeit von bereits beschäftigten Frauen und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen setzen als zentralen Ansatzpunkt zur Erschließung dieser Potenziale Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraus.

#### Maßnahme 2.1.1. Kinderbetreuung verbessern

*Eltern klagen häufig, dass die bestehenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht ausreichen. Insbesondere Alleinerziehende sind häufig durch unzureichende Betreuungsmöglichkeiten gehindert oder stark eingeschränkt, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. In anderen europäischen Staaten liegt die Quote der Kinder, die außerhalb der Familie betreut werden, teilweise deutlich höher.*

Mögliche Ansätze:

- Erhöhung der Betreuungsplätze
- Flexibilisierung und Verlängerung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen
- Ausbau von Betriebskindergärten
- Einkauf von Betreuungsplätzen bei externen Betreuungsstätten
- Ausbildung von Erzieherinnen forcieren
- „verlässliche Grundschule“ bzw. weiterführende Schule

Koordinator: Landkreise, Kommunen

#### Maßnahme 2.1.2. Wiedereinstieg erleichtern

*Nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung kann die Re-Integration ins Berufsleben erleichtert werden, wenn der Zugang zu Weiterbildungsangeboten leichter gemacht wird.*

Mögliche Ansätze:

- Aufrechterhalten des Kontaktes zum Unternehmen bzw. Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit (von Unternehmerseite)
- Weiterbildungsangebote
- Home-Office, Telearbeitsplätze, Job-Sharing, Einrichtung von Zeitkonten
- Teilzeitmaßnahmen mit Kinderbetreuung
- Ausbau e-learning-Angebote
- Stärkung der familienorientierten Unternehmenspolitik, Erweiterung Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Beratung durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit

Koordinator: Landkreise, Agentur für Arbeit

#### Maßnahme 2.1.3. Berufseinstieg und berufliche Entwicklung von qualifizierten Frauen fördern

*Studentinnen aller Studienfächer sind qualifiziert, leistungsbereit und innovativ. Trotzdem bleiben Frauen in Führungspositionen die Ausnahme. Unsichtbare Schranken scheinen ihren beruflichen Einstieg und Aufstieg zu behindern. Mentoring und die Einbindung in Netzwerke verbessern Karrierechancen nachweislich. Qualifizierten Frauen mit akademischem Abschluss den Wiedereinstieg nach beruflichen Unterbrechungszeiten ermöglichen.*

Mögliche Ansätze:

- Qualifizierungskurse, die in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen berücksichtigen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen

Koordinator: bei Studentinnen UNI und DHBW, bei berufserfahrenen Frauen Agentur für Arbeit

#### Maßnahme 2.1.4. Arbeitszeit flexibilisieren und -volumen erhöhen

*Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigungswünsche von Frauen ist die Betreuung der Kinder oder die Pflege von Angehörigen. Gleichzeitig ist die Wochenarbeitszeit bei Teilzeitkräften in Deutschland deutlich niedriger als in anderen Ländern. Eine Erhöhung der Arbeitszeit schafft zusätzliches Potenzial.*

Mögliche Ansätze:

- Stärkung der familienorientierten Unternehmenspolitik, Erweiterung Kinderbetreuungsmöglichkeiten

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten (Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, Aufstockung von Teilzeit auf vollzeitnahe Teilzeit)
- Erhöhung der Betreuungsplätze
- flexiblere Betreuungszeiten
- Ausdehnung der Betreuungszeiten, insbesondere beim Übergang vom Kindergarten zur Schule
- Ferienbetreuungsangebote

Koordinator: Landkreise, Kommunen

**3. Ziel: Beschäftigung älterer Personen erhöhen**

**Erfahrungen besser wertschätzen – gemeinsam die altersgerechte Arbeitswelt gestalten**

Ausgangssituation:

Durch den demographischen Wandel verändert sich der Aufbau der Alterspyramide. Eine wichtige Maßnahme zur Steigerung des Fachkräfteangebots ist deshalb eine hohe Erwerbstätigkeitsquote von Älteren.

Mögliche Ansätze:

- Sensibilisierung der Unternehmen für BGM, Beratung von Betrieben
- Teilzeitpotential Rentner nutzen
- Jobcenter nutzt die Möglichkeiten der finanziellen Förderung (z.B. Programm 50plus)

Koordinator: Kammer, Kreishandwerkerschaften, Agentur für Arbeit, Jobcenter



#### **4. Ziel: Weiterbildung Geringqualifizierter**

##### **4.1. Handlungsfeld: Qualifizierung und Weiterbildung - mehr Chancen für und durch Weiterbildung schaffen**

Ausgangssituation:

Der Anteil Geringqualifizierter, die in Unternehmen beschäftigt sind, wird voraussichtlich weiter zurückgehen. Deshalb wird diese Personengruppe auch in den kommenden Jahren tendenziell am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sein. Gleichzeitig stellt diese Personengruppe nach entsprechender Qualifizierung ein zusätzliches Potenzial für die Verringerung der Fachkräftelücke dar.

##### Maßnahme 4.1.1. Geringqualifizierten den Erwerb des Berufsabschlusses ermöglichen

*In der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) gibt es gute Möglichkeiten, Geringqualifizierte zu einem Berufsabschluss zu führen und dadurch die Fachkräftelücke zu verringern. Hierzu kommen erweiterte und optimierte Qualifizierungsangebote zum Einsatz, die auch Personen gerecht werden, die aus sprachlichen, finanziellen oder anderen Gründen derzeit keinen Berufsabschluss anstreben. Entsprechende Angebote stehen auch Beschäftigten offen. Auf Grund der Erfahrungen aus den Vorjahren werden Schwerpunkte die Bereiche Metall/Elektro, Pflege, Hotel- und Gaststättenbereich sowie Logistik sein.*

*Die Zahl der so erworbenen Abschlüsse kann deutlich erhöht werden, wenn für Arbeitslose wie Beschäftigte, die aus verschiedenen Gründen nicht in der Lage sind, eine langfristige Bildungsmaßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses ununterbrochen zu absolvieren, Lehrgänge zur Verfügung gestellt werden, die zertifizierte Teilqualifikationen vermitteln. Die Partner setzen sich daher gemeinsam dafür ein, dass anerkannte Berufsabschlüsse in den Bereichen Metall/Elektro auch durch mehrere am Arbeitsmarkt eigenständig verwertbare und an bestehende Berufsbilder anschlussfähige Qualifikationen erlangt werden können.*

Mögliche Ansätze:

- Die Prüfenden Stellen, insb. Kammern, nutzen die rechtlichen Möglichkeiten zur Anerkennung von Teilqualifikationen in den Schwerpunktberufsfeldern (in den Berufsfeldern Metall, Elektro, Pflege, Hotel- und Gaststättenberufe, Verkehrsberufe) offensiv
- Betriebliche Teilzeit-Ausbildung bzw. Teilzeit-Umschulung
- Gewinnung von Unternehmen, z.B. für betriebliche Umschulungen

Koordinator: Kammern, Agentur für Arbeit

### Maßnahme 4.1.2. An- und Ungelernte und ältere Beschäftigte fördern

*Wirtschaftsverbände, Kammern, Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen bewerten das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter beschäftigter Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) der Arbeitsagentur positiv und werben dafür. Die Agentur für Arbeit Lörrach stellt hierzu im Rahmen ihrer Möglichkeiten Beratungsdienstleistungen sowie aus dem Sonderprogramm die erforderlichen Mittel zur Verfügung.*

Mögliche Ansätze:

- Arbeitgeber-Newsletter
- Beratung in Betrieben
- Information/Schulung von Multiplikatoren wie z.B. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, etc.

Koordinator: Kammern, Kreishandwerkerschaften, Agentur für Arbeit

### Maßnahme 4.1.3. Qualifizierungsverbünde für Beschäftigte

*Inbesondere kleinere Unternehmen können häufig deswegen keine Ausbildung anbieten, weil nicht alle ausbildungsrelevanten Inhalte vermittelt werden können. Durch die Kooperation von Unternehmen in Form von Ausbildungsverbänden lassen sich Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten ausbauen. Die Verbünde sollen vor allem kleineren und mittleren Unternehmen zur Verfügung stehen. Wo möglich, sollen vorhandene Angebote ausgebaut und strukturiert werden. Um technologische Entwicklungen frühzeitig integrieren zu können, kooperieren die Verbünde mit den Bildungseinrichtungen der Kammern und den Hochschulen.*

*Die Agentur für Arbeit Lörrach flankiert und unterstützt die Verbünde, indem sie im Rahmen der bestehenden Förderprogramme und im Rahmen ihrer Möglichkeiten finanzielle Mittel für entstehende Qualifizierungsvorhaben zur Verfügung stellt.*

Mögliche Ansätze:

- In einem koordinierten Verfahren initiieren die Kammern und Gewerkschaften die Bildung von Qualifizierungsverbänden für den Bereich Metall, Elektro, IT und Handwerk
- „Runder Tisch“

Koordinator: Arbeitgeberverbände, Kammern, Agentur für Arbeit

## **5. Ziel: Fachkräfte anwerben**

### **5.1. Handlungsfeld: Zuwanderung von Fachkräften und Akademikern Zuwanderungsmöglichkeiten nutzen und Anwerbung aktiv angehen**

Ausgangssituation:

In den Landkreisen Lörrach und Waldshut ergibt sich ein negativer Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen bezüglich der Wohnbevölkerung. Mögliche Ursache hierfür könnte das Studium junger Menschen an Universitätsstandorten außerhalb der Region sein. Junge Menschen, die einmal die Region verlassen haben, kommen eher selten wieder zurück, da Ballungszentren gute Beschäftigungsmöglichkeiten aufweisen. Auch die weiterhin günstigen Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven in der Schweiz führen immer wieder zu Abwanderung. Der Fachkräftebedarf wird dadurch verstärkt und deutsche Unternehmen sehen sich im Wettbewerb um Fachkräfte vielfach im Nachteil gegenüber ihren Konkurrenten in der Schweiz.

#### Maßnahme 5.1.1. Gezielte Anwerbung für zuwanderungswillige Qualifizierte aus dem In- und Ausland

*Die im Vergleich zu anderen Regionen Deutschlands und manchen EU-Ländern gute Arbeitsmarktsituation lässt sich auch für Unternehmen unserer Region nutzen. Gezielte Anwerbung von Arbeitskräften eröffnet Chancen für Unternehmen, an qualifizierte Bewerberinnen und Bewerbern zu kommen. Die Attraktivität der Region bietet dann einen Standortvorteil, wenn der Bekanntheitsgrad weiter zunimmt und auch in anderen Bundesländern und Staaten wahrgenommen wird.*

Mögliche Ansätze:

- Akquisition von Bewerbern
- Bewerbungstage
- Bonding-Messen
- Fachkräftereisen
- Dual Career Couples
- Beratung in Betrieben
- gezielte Anwerbung (z.B. in EU-Ländern durch ZAV)

Koordinator: Standortmarketing, Unternehmen, Agentur für Arbeit, IHK

## Maßnahme 5.1.2. Gezielte Qualifikation von Migranten

*Qualifikation von Migranten mit Ziel der Anerkennung des ausländischen Bildungsabschlusses.*

Mögliche Ansätze:

- frühzeitige Beratung über die Anerkennung ausländischer Abschlüsse (sowohl Bildungs-, als auch Berufsabschlüsse)
- ggf. Nachqualifizierung
- Verfahren für die Anerkennung in der Beratung bei AV beschreiben
- Verfahren auch über entsprechende Interessenvertretungen bekannt machen

Koordinator: Kammern, Agentur für Arbeit, Jobcenter