

## Handlungsbedarf

Die hohe internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Baden-Württemberg beruht vor allem auf ihrem qualifizierten Fachpersonal. Eine ausreichende Verfügbarkeit von Fachkräften auf allen Qualifikationsstufen ist somit für eine dauerhafte wirtschaftliche Prosperität des Südwestens entscheidend. Schon heute, das zeigen die IHK-Konjunkturumfragen, sieht jedes dritte Unternehmen in Baden-Württemberg im Fachkräftemangel ein akutes Geschäftsrisiko.

Aber wie hoch ist der Fachkräftemangel tatsächlich? Der IHK-Fachkräftemonitor analysiert den Fachkräftemangel in 105 Berufsgruppen und 19 Wirtschaftszweigen in den zwölf Regionen Baden-Württembergs. Die wichtigsten Daten und Fakten aus dem IHK-Fachkräftemonitor im Überblick:

Schon jetzt ist der Mangel an Fachkräften beträchtlich: Im Schnitt der Jahre 2017 und 2018 fehlen 17.000 Akademiker, 15.000 ausgebildete Fachkräfte („Gesellen“) sowie 42.000 betrieblich weitergebildete Fachleute (Meister, Techniker, Fachkaufleute).

Daher müssen die Firmen ihre eigenen Potenziale und die der Region in erster Linie nutzen. Das wichtigste Potenzial im Unternehmen sind die Mitarbeiter, insbesondere die An- und Ungelernten. Im Jahr 2016 waren lt. Statistischem Landesamt Baden-Württemberg von den insgesamt 3.472.242 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mehr als 14 % ohne abgeschlossene Ausbildung. Dazu kommen die MitarbeiterInnen, die berufsfremd beschäftigt sind. Wir möchten in Zusammenarbeit mit der IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg, der HWK Konstanz, der Agentur für Arbeit die Unternehmen und die Tarifparteien in diesem Handlungsfeld unterstützen. Im Tarifvertrag über die Qualifizierung für die Beschäftigten 2015 steht in der Präambel: Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Frage der Qualifizierung und das lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.

Es wurden gem. § 8 des TV Quali eine Agentur zur Förderung der Weiterbildung eingerichtet, die die Firmen in diesem Bemühen unterstützt. Diese wichtige Aufgabe möchten wir mit diesem Projekt begleiten. Die meisten kleinen und mittleren Unternehmen sind heute nicht alleine in der Lage die Voraussetzungen für Weiterentwicklung der Mitarbeiter in den Unternehmen im Sinne des Tarifvertrages organisatorisch und methodisch zu gestalten

Unter sonst vergleichbaren Umständen steigt auch der Bruttostundenverdienst der MitarbeiterInnen, die sich weiterqualifizieren an und die Sicherheit des Arbeitsplatzes steigt erheblich. Es geht um die systemische Ermittlung von Erhaltungs-, Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen und die Sensibilisierung für lebenslanges Lernen.

## Projektziele

### Primäres Ziel:

- In 90 Kleinunternehmen bis 49 Mitarbeitern - 300 Führungskräfte und Betriebsräte
- In 10 mittleren Unternehmen von 50 bis 249 Mitarbeitern – 100 Führungskräfte und Betriebsräte für die Weiterbildung in der Durchführung von Fördergesprächen anhand von Leitfäden und Anforderungsprofilen zu gewinnen.
- In jedem der Unternehmen sollte jeweils eine der Führungskräfte/Betriebsräte (m/w) Bildungslotse sein, der als Multiplikator die Verantwortung für die Durchführung der Fördergespräche hat, die notwendigen Strukturen nachhaltig im Unternehmen aufbaut und die Weiterentwicklung mit Unterstützung des Projektes betreibt.

### Weitere Ziele:

- Insbesondere Frauen in Führungspositionen sollen motiviert werden an diesen Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen. Der Anteil sollte über dem Bundesdurchschnitt liegen.
- Einführung eines beratenden Beirates von beteiligten Unternehmern, IHK-/HWK-Vertretern, IG-Metall- und Südwestmetall-Vertretern.

## Projektumsetzung

1. Die BBT wird als Tochtergesellschaft der IHK SBH und der HWK Konstanz von beiden Gesellschaftern bei der Akquisition der Firmen unterstützt. Darüber hinaus haben wir Kontakt zu fast allen regionalen Firmen. Mit mehr als 20 Firmen aus der metallverarbeitenden Branche haben wir im Vorfeld gesprochen, die allesamt von der Idee und der Teilnahme überzeugt waren. Daher sind wir sicher, die Anzahl der Firmen wie angegeben zu erreichen.

In der Anfangsphase des Projekts werden wir ca. 5.000 Ausbildungsbetriebe der IHK und der HWK im Bereich Metall und Elektro anschreiben und sie zu verschiedenen Info-Veranstaltungen in den 3 Landkreisen Tuttlingen, Rottweil und Villingen-Schwenningen einladen. Dafür werden uns neben den eigenen Räumlichkeiten auch die der Kammern zur Verfügung stehen. Anschließend werden die Firmen durch verschiedene PR-Maßnahmen für die Teilnahme sensibilisiert. Für diese Aufgabe benötigen wir eine(n) vertriebsorientierte(n) Mitarbeiter/in mit einem qualifizierten kfm. Abschluss und einigen Jahren Berufserfahrung oder einen Hochschulabsolventen mit der Fachrichtung Vertrieb/Marketing und den entsprechenden emotionalen Fähigkeiten.

2. Wir werden kurz nach dem Start einen Beirat aus Mitgliedern der IHK, HWK, AfA, Jobcenter, IG-Metall und Südwestmetall installieren, der sich regelmäßig trifft, das Projektteam beratend begleiten soll und als Multiplikator fungiert.
3. Alle Firmen, die wir im Vorfeld ansprachen gaben an, dass Sie die Ansprüche der Mitarbeiter, die im Tarifvertrag geregelt sind, nicht einhalten können, da Ihnen die personellen bzw. zeitlichen Ressourcen fehlen. Durch die Weiterbildung und das Coaching der Führungskräfte sowie die Installation der Bildungslotsen werden die Betriebe in die Lage gebracht, nachhaltig jährliche Feedbackgespräche mit allen Mitarbeitern zu führen. Insbesondere die Gespräche mit Azubis, Talenten, Rückkehrern aus Elternzeit, WiedereinsteigerInnen, Menschen mit Migrationshintergrund und An- und Ungelernten erfolgreich zu gestalten. Wir wollen auch die Firmen dahin bringen, Ungleichheiten zu korrigieren.
4. Veranstaltungen mit Firmen und permanente Berichte in den Medien, Homepages IHK / HWK über Erfolge, Teilnahmen, Abschlussveranstaltungen, Pressekonferenzen steigern die Sensibilität der Unternehmen.
5. In der BBT haben wir erfahrene Projektmitarbeiter und Ausbildungsleiter, die aus dem Bereich der Personalentwicklung kommen und die das Coachen der Führungskräfte in der Anwendung der notwendigen Methoden und das Begleiten der Teilnehmer erfolgreich im Sinne der teilnehmenden Unternehmen durchführen können.
6. Firmen müssen sich verpflichten, die erlernten Methoden zur Qualifizierungsermittlung im Sinne des TV über die Qualifizierung für die Beschäftigten konsequent umzusetzen und zu verstetigen. Die Nachhaltigkeit wird überwacht und durch eine permanente Mitarbeiterbefragung qualitativ gesichert.
7. Kooperation mit der Agentur für Weiterbildung (Agentur Q mit Sitz in Stuttgart)

Das Projekt „**PO.RE.NU**“ wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

im Auftrag von: