

Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherung+

Position

Stand: April 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

vbw setzt Engagement zur Fachkräftesicherung intensiv fort

Die vbw und die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm setzen sich mittlerweile seit über zehn Jahren für ganzheitliche Lösungen zur Fachkräftesicherung ein und haben gemeinsam zahlreiche Modellprojekte angestoßen, die Unternehmen dabei unterstützen, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Dieses Engagement setzen wir mit hoher Dynamik fort: In Kooperation mit der Bayerischen Staatsregierung haben wir dazu die *Initiative Fachkräftesicherung+* gestartet, mit dem Ziel, bis zum Jahr 2023 rund 250.000 zusätzliche Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft zu generieren.

Welche große Herausforderung die Fachkräftesicherung darstellt, zeigt unsere 2019 im März veröffentlichte Studie *Arbeitslandschaft 2025*. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2025 bis zu 350.000 Arbeitskräfte fehlen, wenn keine Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umgesetzt werden. Gelingt es Unternehmen nicht, ihren Personalbedarf zu decken, können Aufträge nicht angenommen werden und Investitionen unterbleiben. In der Konsequenz ist die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts gefährdet.

Das vorliegende Positionspapier skizziert, welche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung erforderlich sind. Zudem identifizieren wir den politischen Handlungsbedarf, um bislang ungenützte Erwerbspotenziale zu aktivieren und für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Kurze Überblicke zu unseren Modellprojekten geben einen Einblick, wie Fachkräftesicherung in der Praxis gelingen kann.

Bertram Brossardt
April 2019

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs	2
1.1 Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt	2
1.2 Potenzielle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt	2
2 Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung	4
2.1 Handlungsfeld 1- Breite Bildungsoffensive	4
2.1.1 Ausbildung und Qualifikation des Nachwuchses	4
2.1.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	5
2.1.3 Projekte im Überblick	5
2.2 Handlungsfeld 2 – Beschäftigungschancen verbessern	15
2.2.1 Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte nachhaltig am Arbeitsmarkt integrieren	15
2.2.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	16
2.2.3 Projekte im Überblick	17
2.3 Handlungsfeld 3 – Erwerbsbeteiligung erhöhen	18
2.3.1 Erwerbspotenziale von Frauen und Älteren noch besser nutzen	18
2.3.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	18
2.3.3 Projekte im Überblick	19
2.4 Handlungsfeld 4 – Arbeitszeitpotenziale heben	20
2.4.1 Arbeitszeitpotenziale von Frauen und Älteren besser nutzen	20
2.4.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	21
2.4.3 Projekte im Überblick	21
2.5 Handlungsfeld 5 – Zuwanderung gezielt gestalten	22
2.5.1 Gesteuerte Zuwanderung leistet Beitrag zur Fachkräftesicherung	22
2.5.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	22
2.5.3 Projekte im Überblick	22
3 Taskforce Fachkräftesicherung	24
 Ansprechpartner / Impressum	 27

Position auf einen Blick

Fachkräftesicherung bleibt zentrale Zukunftsaufgabe

Die Fachkräftesicherung bleibt eine zentrale Herausforderung für die Unternehmen in Deutschland und Bayern. Die aktuelle vbw Studie *Arbeitslandschaft 2025* prognostiziert, dass bis zum Jahr 2025 in Deutschland 2,9 Millionen Fachkräfte am Arbeitsmarkt fehlen werden, in Bayern wird zu diesem Zeitpunkt ein Mangel in Höhe von 350.000 Fachkräften erwartet. Gelingt es den Unternehmen nicht, ihren Personalbedarf zu decken, können Produktions- und Wachstumspotenziale nicht ausgeschöpft werden und Investitionen am Standort unterbleiben. In der Konsequenz gefährden wachsende Fachkräftengpässe die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes.

Die vbw engagiert sich seit über zehn Jahren zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm in verschiedenen Projekten zur Fachkräftesicherung. Dieses Engagement wird mit der Initiative Fachkräftesicherung+ noch intensiviert. Zusammen mit der bayerischen Staatsregierung hat sich die vbw 2018 das Ziel gesetzt, 250.000 zusätzliche Fachkräfte bis 2023 für die bayerische Wirtschaft zu aktivieren. Im Fokus stehen die folgenden Zielgruppen:

- Langzeitarbeitslose
- Junge Menschen unter 25 Jahren, ohne Ausbildungs- und Berufsperspektive
- Schwerbehinderte
- Frauen
- Ältere
- Zugewanderte

Zur Fachkräftesicherung ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig, der neben der Aktivierung aller heimischen Potenziale auch die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte in den Blick nimmt. In den folgenden fünf Handlungsfeldern gilt es zum einen, die politischen Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung anzupassen und zum anderen, mit geeigneten Maßnahmen und Projekten Unternehmen bei der Deckung des Personalbedarfs zu unterstützen:

1. Breite Bildungsoffensive
2. Beschäftigungschancen verbessern
3. Erwerbsbeteiligung erhöhen
4. Arbeitszeitpotenziale heben
5. Zuwanderung gezielt gestalten

Basis für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung ist eine breite Bildungsoffensive, die sicherstellt, dass der Nachwuchs optimal ausgebildet und für die Anforderungen des Arbeitsmarktes qualifiziert wird. Die weiteren Handlungsfelder zielen darauf ab, bestehende Potenziale zu heben und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Am Arbeitsmarkt werden künftig insbesondere Personen mit beruflicher Ausbildung fehlen

Zu Fachkräftengpässen kommt es dann, wenn das bestehende Arbeitskräfteangebot die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht decken kann. Ausschlaggebend ist nicht nur die reine Anzahl an Erwerbskräften, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sondern auch die vorhandenen Qualifikationen. Offene Stellen können nur dann besetzt werden, wenn gleichzeitig Bewerber mit den passenden Qualifikationen zu Verfügung stehen.

1.1 Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt

In den meisten Branchen werden künftig weniger Beschäftigte arbeiten als heute. Die Ausnahme bilden Bereiche wie EDV-, elektronische und optische Geräte, Kraftwagen/-teile und sonstiger Fahrzeugbau, Information und Kommunikation sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Ausschlaggebend für diesen Nachfragerückgang ist, dass bedingt durch den demografischen Wandel in Zukunft mit einem weniger dynamischen Wirtschaftswachstum gerechnet wird. Die Alterung der Gesellschaft geht mit veränderten Konsummuster einher und bremst die staatliche Investitionstätigkeit

Insgesamt geht die vbw Studie Arbeitslandschaft 2025 davon aus, dass die Zahl der Erwerbstätigen deutschlandweit bis zum Jahr 2025 um 330.000 Personen sinkt, bis zum Jahr 2045 wird mit einem Rückgang von 4,7 Millionen Erwerbstätigen gerechnet.

Deutlich stärker fällt aber der demografiebedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebots aus. Die Zahl der Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren sinkt im Prognosezeitraum von 54 Millionen auf 47 Millionen Personen im Jahr 2045. Kommt es dabei zu keiner Veränderung der Ausbildungspräferenzen, wird das Angebot an Arbeitskräften mit einem Hochschulabschluss zunehmen, während künftig immer weniger berufliche Qualifizierte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

1.2 Potenzielle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt

Stellt man das Arbeitsangebot der Nachfrage gegenüber, können potenzielle Engpässe am Arbeitsmarkt erkannt werden. Die aktuelle *Arbeitslandschaft 2025* zeigt, dass im Jahr 2025 deutschlandweit 2,9 Millionen Erwerbstätige fehlen werden.

In Bayern ergibt sich ein ähnliches Bild. Trotz der günstigeren demografischen Entwicklung wird für Bayern eine Arbeitskräftelücke in Höhe von 350.000 Personen im Jahr 2025 erwartet.

Unterteilt nach Qualifikationsniveaus tritt der Mangel an Fachkräften künftig besonders bei Personen mit einer beruflichen Ausbildung auf. Bei Hochschulabsolventen wird hingegen in einigen Fachrichtungen sogar mit einem Angebotsüberschuss gerechnet, so z. B. im Bereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

Besonders groß fällt der Saldo von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot bei Berufen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik, technische Entwicklung / Konstruktion / Produktionssteuerung, medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe sowie Unternehmensführung und -organisation aus.

2 Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung

Ganzheitliche Lösungen zur Fachkräftesicherung gefragt

Die vbw hat zur erfolgreichen Fachkräftesicherung fünf Handlungsfelder definiert, in denen Maßnahmen eng miteinander verzahnt umgesetzt werden müssen, um den Fachkräftebedarf zu decken. Im Folgenden skizzieren wir die jeweiligen Ansatzpunkte und Beiträge zur Fachkräftesicherung. Zudem führen wir auf, welche Modellprojekte die vbw zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm aufgesetzt hat.

2.1 Handlungsfeld 1- Breite Bildungsoffensive

2.1.1 Ausbildung und Qualifikation des Nachwuchses

Die bereits angelegte Bildungsoffensive muss unbedingt fortgesetzt und weiter ausgebaut werden. Sie sollte in der frühkindlichen Phase einsetzen, über Schule und Hochschule reichen und darüber hinaus die betriebliche Aus- und Weiterbildung stärken. Wir können es uns nicht erlauben, im Bildungsverlauf Menschen zu verlieren. Deshalb engagieren sich die bayerischen Arbeitgeberverbände für die Weiterentwicklung unseres Bildungssystems. Hier wurde bereits viel erreicht. Zum Beispiel ist in jüngerer Vergangenheit die Zahl der Schulabgänger, die die Schule ohne Abschluss verlassen, deutlich gesenkt worden, und die Zahl der Absolventen auf dem Qualifikationsniveau mittlerer Schulabschluss gestiegen.

Doch auf diesen Erfolgen dürfen wir uns nicht ausruhen. Auch in Bayern besteht weiterhin Handlungsbedarf. Ein Beispiel hierfür sind die Abbrecherquoten im Bildungswesen. Hier setzen wir uns dafür ein, die Quoten bei Schulabgängern ohne Abschluss noch weiter zu senken und vor allem die Abbrecher in der dualen Ausbildung und an den Hochschulen zu reduzieren.

Nach wie vor gilt es, Strukturen zu hinterfragen, Chancen zu schaffen, Wege zu ebnen und Schwellen zu senken. Nur so erzielen wir auf breiter Basis und auf lange Sicht kontinuierliche und erfolgreiche Erwerbsbiografien. Das wiederum hat enorme Bedeutung für das nachhaltige Gedeihen unserer Wirtschaft und den Erhalt unseres gesellschaftlichen Wohlstands.

Wir setzen uns mit einer Vielzahl von Projekten dafür ein, die besten Fach- und Führungskräfte für Unternehmen in Bayern zu gewinnen und unterstützen gleichzeitig die Implementierung neuer Wege auf allen Bildungsebenen. Wir bringen zahlreiche Projekte für die Qualifizierung und Teilqualifizierung der Arbeitnehmer auf den Weg. Wir fördern das Interesse für Technik und setzen uns aktiv dafür ein, die Zahl der MINT-Absolventen in Ausbildung und Hochschule zu steigern.

2.1.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Um im globalen Wettbewerb zu bestehen und das Arbeitskräftepotenzial voll ausschöpfen zu können, brauchen wir in unserem Bildungssystem noch mehr Bildungsqualität, mehr Bildungsbeteiligung und mehr Partizipationsgerechtigkeit. Denn nur wenn wir alle Bildungspotenziale heben, sind wir für die Zukunft gut gewappnet. Angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs können wir es uns nicht leisten, auch nur auf ein einziges Talent zu verzichten. Jedes Talent muss frühzeitig erkannt und individuell und flexibel gefördert werden. Nur so können Lernende ihre Potenziale auch voll ausschöpfen.

Der Staat muss dafür Sorge tragen, jeden entsprechend seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu qualifizieren. Dazu müssen Bund und Länder Maßnahmen aufsetzen und unterstützen, die allgemein die Bildungsbeteiligung erhöhen. Beispielsweise müssen beim Übergang von der Schule zum Beruf bestehende Maßnahmen regelmäßig dahingehend überprüft werden, ob sie eine hohe Vermittlungsquote in die duale Ausbildung aufweisen. Ineffiziente Maßnahmen müssen konsequent gestrichen werden. Weniger ist an dieser Stelle häufig mehr.

Die richtige Bildung für die Wirtschaft 4.0 ist in allen Lebensphasen zu gewährleisten. Bildung muss in allen Phasen digitale Kompetenzen und digitale Souveränität vermitteln. Bildungseinrichtungen sind flächendeckend mit digitaler Infrastruktur auszurüsten. Lehrinhalte an Schulen, Hochschulen, in der dualen Ausbildung und in der Weiterbildung sind anzupassen, Lehrende und Ausbilder sind hierfür zu ertüchtigen.

2.1.3 Projekte im Überblick

Nachwuchs begeistern

Kapitelübersicht

2.1.3.1	AusbildungsOffensive-Bayern	6
2.1.3.2	P-Seminar-Preis	6
2.1.3.3	M+E InfoTruck	7
2.1.3.4	Girls' Day Akademie	7
2.1.3.5	hochschule dual	7
2.1.3.6	study and work international	8
2.1.3.7	Studienerfolg internationaler Studierender erhöhen	8
2.1.3.8	Deutschlandstipendien an der TUM	8
2.1.3.9	IKOM Award	8
2.1.3.10	come with(me)	9
2.1.3.11	sprungbrett bayern	9
2.1.3.12	sprungbrett bayern Speed Dating	9
2.1.3.13	sprungbrett bayern hop-on hop-off	9
2.1.3.14	5-Euro-Business	10
2.1.3.15	FKS+: empower(me)	10

2.1.3.16	FKS+: Digital Natives	10
2.1.3.17	„Es funktioniert?!“	11
2.1.3.18	MINIPHÄNOMENTA	11
2.1.3.19	Technik-Rallye	11
2.1.3.20	Technik-Checker	11
2.1.3.21	Bionik-Camps	11
2.1.3.22	Hightech live!	12
2.1.3.23	DigiCamp	12
2.1.3.24	StartApp	12
2.1.3.25	New Work	13
2.1.3.26	Smart City	13
2.1.3.27	Wissenswerkstatt	13
2.1.3.28	Berufseignungstest	14
2.1.3.29	Ausbilden digital	14
2.1.3.30	MINT21 – Initiative an bayerischen Realschulen	14
2.1.3.31	MINT Excellence an bayerischen Gymnasien	15
2.1.3.32	MINTerAKTIV – Mit Erfolg zum MINT-Abschluss in Bayern	15

2.1.3.1 AusbildungsOffensive-Bayern

Die Informationskampagne *AusbildungsOffensive-Bayern* weckt durch breit gefächerte Aktionen und Maßnahmen das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung oder einem dualen Studium in der Metall- und Elektroindustrie und zeigt die vielfältigen beruflichen Chancen auf. Beispielsweise informieren die Info-Teams der *AusbildungsOffensive-Bayern* Mittel- und Realschüler sowie Gymnasiasten in Schulstunden über die zahlreichen beruflichen Möglichkeiten in der M+E Industrie. Mit rund 2.300 Vorträgen an bayerischen Schulen oder Einsätzen auf Berufsinformationsveranstaltungen erreicht die *AusbildungsOffensive-Bayern* jährlich rund 56.000 Schüler. Kernstück der Kampagne ist die Internetseite www.AusbildungsOffensive-Bayern.de. Die Plattform bietet relevante Informationen rund um die Metall- und Elektroindustrie und deren Ausbildungsberufe für Jugendliche, Eltern und Lehrer. Großflächenplakate, Broschüren, Berufefilme und Social-Media-Kanäle machen zudem auf die Kampagne und deren berufsorientierende Inhalte aufmerksam.

2.1.3.2 P-Seminar-Preis

Mit dem *Projekt-Seminar zur Studien- und Berufsorientierung* (P-Seminar) öffnet sich das Gymnasium der Arbeitswelt und ermöglicht Schülerinnen und Schülern wichtige Erfahrungen für eine gelungene Berufs- und Studienwahl. Im Rahmen einer ergebnisorientierten Projektarbeit mit Partnern aus der Arbeitswelt lernen Schülerinnen und Schüler die reale Berufswelt und ihre Anforderungen kennen und erwerben praxisrelevante Kompetenzen. Mit einem von bayme vbm vbw gestifteten Preis werden jedes Jahr erfolgreiche Projekte in den P-Seminaren publik gemacht.

2.1.3.3 M+E InfoTruck

In den InfoTrucks informieren die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm Jugendliche über die Faszination und Vielfalt der Metall- und Elektroindustrie. Schülerinnen und Schüler der siebten bis zehnten Klassen erhalten dabei Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsbilder. Interesse an einem Beruf in der Metall- und Elektrobranche wird durch „learning by doing“ geweckt. Deshalb erhalten die Schüler beim Truck-Besuch die Möglichkeit, selbst aktiv zu sein und können ihre technischen Fähigkeiten beispielsweise an einer computergesteuerten CNC-Fräse oder einem Elektromotor testen.

2.1.3.4 Girls' Day Akademie

Im Herbst 2013 haben bayme vbm gemeinsam mit der Regionaldirektion der Agentur für Arbeit und dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) die „Girls' Day Akademie“ ins Leben gerufen. Das Projekt soll das Technikinteresse von Mädchen steigern und die vielfältigen Möglichkeiten in den M+E Berufen aufzeigen. Es adressiert daher Schülerinnen der 7.-9. Jahrgangsstufen an Realschulen sowie 8.-10. Jahrgangsstufen an Gymnasien. Im Schuljahr 2018 / 2019 werden 16 Akademien im Freistaat angeboten, 13 an Realschulen und drei an Gymnasien.

Die Teilnehmerinnen treffen sich wöchentlich, um ihre technischen Fähigkeiten zu erproben und Einblicke in die M+E Berufswelt zu bekommen. Sie erstellen etwa bei Kooperationsunternehmen Werkstücke und tauschen sich mit Auszubildenden aus. Außerdem durchlaufen die Teilnehmerinnen der Akademie ein Bewerbungstraining. Das Projekt läuft über ein ganzes Schuljahr und wird seit Herbst 2018 von MINT-Elternabenden ergänzt, um auch die Eltern über die Berufschancen im technischen Bereich aufzuklären. Im Anschluss an die Girls' Day Akademie können die ehemaligen Teilnehmerinnen zudem an der standortübergreifenden MINT-Werkstatt teilnehmen. Hier bekommen sie über anderthalb Tage noch einmal ein intensives Bewerbungstraining.

2.1.3.5 hochschule dual

Theorie mit der Praxis verbinden und den akademischen Nachwuchs auf die Anforderungen der Wirtschaft vorbereiten: dies verbindet das duale Studium. Die Organisation und Umsetzung des dualen Studiums treibt in Bayern *hochschule dual* als zentrale Stelle voran. Die vbw hat es sich zur Aufgabe gemacht, dass duale Studium in Bayern zu fördern und unterstützt als Förderpartner gerne *hochschule dual*.

Zusätzlich fördert die vbw als Hauptsponsor den *Dualissimo* Preis für herausragende Absolventen des dualen Studiums. Hier werden alle zwei Jahre fünf Absolventen für ihre exzellenten Leistungen ausgezeichnet und mit 3.000 Euro Preisgeld belohnt.

2.1.3.6 study and work international

In einer globalisierten Wirtschaft sind praktische Auslandserfahrungen unabdingbar. Das Projekt *study and work international* bietet inländischen Studierenden durch eine Auslandspraktikumsplattform die Möglichkeit, unkompliziert ein Praktikum im Ausland machen zu können. Umgesetzt wird das Projekt von *hochschule dual* und der TH Nürnberg.

Ab Mai 2019 geht zudem die neue Matching-Plattform online. Hier können Unternehmen direkt die Qualifikationen der Bewerber auswählen und so geeignete Praktikanten noch besser finden. Bis Ende 2019 wird das Projekt von der vbw und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst gefördert, danach soll es sich selbst tragen.

2.1.3.7 Studienerfolg internationaler Studierender erhöhen

Die Zahl internationaler Studierender an deutschen Hochschulen nimmt seit Jahren kontinuierlich zu. Allerdings ist auch die Zahl derjenigen, die ein Studium abbrechen, sehr hoch: Rund 40 Prozent der Studierenden aus dem Ausland bringen ihr Studium nicht zu einem erfolgreichen Abschluss. Das Bayerische Wissenschaftsministerium und bayme vbm vbw haben deshalb das Projekt *Studienerfolg internationaler Studierender* ins Leben gerufen. Ziel ist es, den Studienerfolg ausländischer Vollstudierender zu verbessern und die Abbruchzahlen zu verringern. Mit dem Projekt werden Hochschulen dabei unterstützt, wirkungsvolle Konzepte zu erproben und umzusetzen. Durch die Förderung aller staatlichen bayerischen Hochschulen werden alle internationalen Studierenden in Bayern erreicht.

2.1.3.8 Deutschlandstipendien an der TUM

Anlässlich der 150-Jahr-Feier 2018 der TUM finanziert die vbw 100 Deutschlandstipendien über drei Jahre hinweg. Die vbw wurde durch die Spende Partner of Excellence der TUM. Ziel der vbw ist es, die Exzellenz der TUM zu würdigen und vor allem Studierende im Bereich MINT sowie mit beruflicher Vorbildung bei ihrem Studium zu unterstützen. Auch sollen die Deutschlandstipendiaten vermehrt auf die vielfältigen Möglichkeiten in den bayerischen Betrieben hingewiesen werden und so die besten Köpfe in Bayern gehalten werden.

2.1.3.9 IKOM Award

2018 wurde zum 25-jährigen Jubiläum der studentischen Vereinigung IKOM an der Technischen Universität München (TUM) der IKOM Award ins Leben gerufen. Der IKOM Award zeichnet Firmen für nachhaltiges Unternehmertum aus und ist der erste studentische Arbeitgeberpreis in Deutschland.

Der IKOM Award ist gerade für mittelständische Betriebe als „Hidden Champions“ eine gute Möglichkeit, ihre Attraktivität gegenüber den Studenten der TUM herauszustellen und sich bei den zukünftigen Fachkräften zu präsentieren. Die vbw unterstützt die IKOM gerne als Hauptsponsor in ihren Bemühungen, die Attraktivität dieser Unternehmen herauszustellen und so die Fachkräftesuche zu erleichtern.

2.1.3.10 come with(me)

Interessieren – Informieren – Ausprobieren lautet das Motto des Projekts der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände. Mit *come with(me)* unterstützen bayme vbm ihre Mitgliedsunternehmen beim Aufbau langfristiger Schulpartnerschaften. Im Rahmen von gemeinsamen Projektaktivitäten besuchen Auszubildende den Schulunterricht und führen Unterrichtsgespräche mit den Schülerinnen und Schülern durch oder erstellen gemeinsam Werkstücke. Während des Projekts begleiten Unternehmen aus der Metall- und Elektrobranche die Schülerinnen und Schüler in allen Phasen der Berufsorientierung ab der fünften Klasse und zeigen ihnen so den Weg in die Technikwelt.

2.1.3.11 sprungbrett bayern

Die Berufswahl ist für die Jugendlichen eine wegweisende Entscheidung. Die Internetplattform www.sprungbrett-bayern.de – initiiert vom bbw – unterstützt Schülerinnen und Schüler aller Schularten bei einer zielorientierten Berufsorientierung und der Suche nach einem Praktikumsplatz. Die bayerischen Arbeitgeberverbände fördern die größte bayernweite Praktikumsbörse maßgeblich und leisten damit einen entscheidenden Beitrag zur Nachwuchssicherung der Unternehmen. Von der Plattform profitieren alle: Die Jugendlichen werden bei der Suche nach dem eigenen Berufsweg unterstützt. Unternehmen, die über die Plattform ein Praktikum anbieten, können potenzielle Nachwuchskräfte kennenlernen und rekrutieren. Das Projekt wurde 2005 gestartet und registriert auf der Online-Börse derzeit knapp 30.000 Angebote.

2.1.3.12 sprungbrett bayern Speed Dating

Mit den Speed Dating-Veranstaltungen bieten die Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, mit Schülerinnen und Schüler aus ihrer Region in persönlichen Kontakt zu kommen. In mehreren Sequenzen von ca. 20 - 25 Minuten treffen Unternehmensvertreter jeweils eine Gruppe von drei bis vier Jugendlichen und können im kurzen Gespräch herausfinden, ob der Schüler bzw. die Schülerin ein potenzieller Praktikant oder Auszubildender für das Unternehmen ist. Die Speed Datings finden mehrmals jährlich in unterschiedlichen Regionen Bayerns statt.

2.1.3.13 sprungbrett bayern hop-on hop-off

Bei Sprungbrett hop-on hop-off haben Schülerinnen und Schüler im Laufe einer Woche die Möglichkeit, in fünf verschiedene Ausbildungszweige bzw. Berufsfelder hineinzuschnuppern. Mit einem Shuttlebus werden die Jugendlichen von der Schule zu den jeweiligen Unternehmen gebracht. Ausbilder und Personalverantwortliche können in einem kurzen Zeitfenster verschiedene potenzielle Auszubildende kennenlernen. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen profitieren von der Unterstützung bei der Nachwuchsakquise. Die hop-on hop-off Praktikumswochen finden mehrmals jährlich in allen Regierungsbezirken Bayerns statt.

2.1.3.14 5-Euro-Business

Das Projekt *5-Euro-Business* wurde 1999 begründet, um Studierenden unternehmerisches Denken näher zu bringen. Mit symbolischen 5 Euro Startkapital und einem Mentor aus der Wirtschaft können Studierende im Team ihre Geschäftsidee entwickeln und ein Unternehmen auf Zeit gründen. Ziel ist es, die Studierenden für das Thema Unternehmensgründung zu sensibilisieren und zu motivieren sowie unternehmerisches Know-how zu vermitteln.

Seit 2003 fördern bayme vbm als Hauptsponsoren das Projekt und stärken so den Unternehmergeist an bayerischen Hochschulen. Das 5 Euro Business findet abwechselnd an verschiedenen Hochschulstandorten statt und sorgt für eine Vernetzung zwischen Hochschule, Studierenden und Unternehmen in der Region. Die standortübergreifende Gründerwerkstatt hilft den erfolgreichen Teams, die nötige Marktreife zu erreichen.

2.1.3.15 FKS+: empower(me)

Das Projekt *FKS+: empower(me)* spricht Jugendliche mit multiplen Problemlagen in ihren sozialen Kompetenzen an, die durch herkömmliche Instrumente nicht erreicht werden. Die Zielgruppe wird durch IT- und technikaffine Module an die Themen Digitalisierung, Technik und Medien herangeführt, um so Interesse an Ausbildungsberufen insbesondere im M+E Bereich zu wecken, und Berufe und Betriebe vorzustellen, in welchen die Schülerinnen und Schüler entsprechend ihrer Fähigkeiten und Neigungen eine Ausbildung beginnen könnten.

Durch den IT- und Technikbezug im Projekt besteht zudem die Möglichkeit für die Jugendlichen, bereits im Vorfeld erste fachliche Erfahrungen zu sammeln und so gezielt auf eine Ausbildung in der M+E-Industrie vorbereitet zu werden. Die erste Staffel ab November 2018 endet im September 2019. Ab Mitte Mai 2019 geht die zweite Staffel mit einer Projektlaufzeit bis August 2020 an den Start.

2.1.3.16 FKS+: Digital Natives

Das Projekt *FKS+: Digital Natives* spricht Jugendliche der Generation Z an, die als Digital Natives häufig umfassende selbsterlernte digitale Kompetenzen mitbringen. Durch Messungen werden diese Kompetenzen sichtbar. Unter Zuhilfenahme von ausbildungsvorbereitenden und / oder -begleitenden Qualifizierungsangeboten sollen die digitalen Kompetenzen bedarfsorientiert ausgebaut werden. Kleine und mittlere Unternehmen werden mit diesem Ansatz dabei unterstützt, ihren Fachkräftebedarf zu decken und Digital Natives als künftige Auszubildende und Fachkräfte von morgen zu gewinnen.

Seit Ende 2016 setzt die Initiative „Technik Zukunft in Bayern 4.0“ neben der Heranführung und Begeisterung für Technik einen zusätzlichen Schwerpunkt auf das Thema Digitalisierung. Dabei stehen die Teilprojekte *DigiCamp*, *Smart City*, *New Work* (Schüler-in-Tech) und *StartApp* im Vordergrund. Weitere Formate zum Computational Thinking sind derzeit in der Planung. Die Umsetzung der Initiative liegt beim bbw – Bildungswerk der Bayerischen

Wirtschaft. Neben den Hauptsponsoren bayme vbm ist das Bayerische Wirtschaftsministerium Förderer der Gesamtinitiative.

2.1.3.17 „Es funktioniert?!“

Der bayernweite Wettbewerb „Es funktioniert?!“ für Kindergärten und Horte setzt bereits in der frühkindlichen Bildung an. Die Kinder bestimmen selbstständig ein für sie spannendes Projekt und forschen gemeinsam daran, Lösungen zu Fragen aus ihrem Alltag zu finden. Die Erzieherinnen ermöglichen die Auseinandersetzung, stellen die Rahmenbedingungen, ermutigen und unterstützen.

2.1.3.18 MINIPHÄNOMENTA

Die *MINIPHÄNOMENTA in Bayern* sind rund 50 naturwissenschaftlich-technische Experimente zum Anfassen an der Schule. Mit der *MINIPHÄNOMENTA* tauchen Schülerinnen und Schülern in die Welt des Staunens, Forschens und Begreifens ein. Quer übers Schulgebäude verteilt können die Kinder der Grundschule zwei Wochen lang „MINI-Phänomene“ entdecken und selbstständig erkunden. Das Projekt regt Kinder ganz automatisch zum eigenständigen und selbstgesteuerten Forschen an. Um das pädagogische Konzept der *MINIPHÄNOMENTA* kennenzulernen und umsetzen zu können, gibt es zusätzlich zweitägige Fortbildungen für die Lehrkräfte.

2.1.3.19 Technik-Rallye

Die *Technik-Rallye* ist ein technisch-handwerklicher Aufgabenparcours. Schülerinnen und Schüler bekommen die Gelegenheit, spielerisch den Umgang mit Material und Werkzeug, wie zum Beispiel Hammer, Lötkolben, Säge, Schraubenzieher usw. zu erproben. Die Jugendlichen gewinnen Vertrauen in ihre eigenen technischen Fähigkeiten. Gleichzeitig wird ihnen aufgezeigt, welche Kenntnisse und Grundfähigkeiten im technischen Bereich notwendig sind, wenn sie sich für einen Ausbildungsplatz interessieren.

2.1.3.20 Technik-Checker

Die *Technik-Checker-Camps* sind ein Angebot speziell für Jungen der 7. und 8. Jahrgangsstufe, die sich für einen Ausbildungsplatz im technischen Bereich interessieren. Eine Woche lang arbeiten die Schüler als Team an einem technischen Projekt. Sie lernen die Anforderungen im technischen Ausbildungsbereich in einem Unternehmen kennen und reflektieren ihre eigenen Stärken, Fähigkeiten und Verbesserungspotenziale.

2.1.3.21 Bionik-Camps

In den Bionik-Camps lassen sich Schülerinnen und Schüler von 15 bis 18 Jahren aus bayerischen Realschulen, Gymnasien und Fachoberschulen in den Ferien von der Natur inspirieren und entwickeln ihr eigenes technisches Produkt. Neben technischen Fragestellungen,

die im Team gelöst werden, lernen die Jugendlichen z. B. auch Berufe von Ingenieuren kennen.

2.1.3.22 Hightech live!

Beim *Hightech live!*-Camp schlüpfen zwölf Jungs und Mädchen eine Woche lang in die Rolle eines Auszubildenden oder einer Auszubildenden und erstellen in einer Lehrwerkstatt ein eigenes Werkstück. Das Besondere der Hightech-live-Camps ist, dass die Teilnehmer drei unterschiedliche Unternehmen kennen lernen. Dieses Angebot richtet sich somit insbesondere an kleinere mittelständische Unternehmen, die gemeinsam ein Camp ausrichten möchten.

Digitalisierung vorantreiben

Kapitelübersicht

2.1.3.23	DigiCamp	12
2.1.3.24	StartApp	12
2.1.3.25	New Work	13
2.1.3.26	Smart City	13
2.1.3.27	Wissenswerkstatt	13
2.1.3.28	Berufseignungstest	14
2.1.3.29	Ausbilden digital	14
2.1.3.30	MINT21 – Initiative an bayerischen Realschulen	14
2.1.3.31	MINT Excellence an bayerischen Gymnasien	15
2.1.3.32	MINTerAKTIV – Mit Erfolg zum MINT-Abschluss in Bayern	15

2.1.3.23 DigiCamp

Die *DigiCamps* richten sich an Schülerinnen und Schüler im Alter zwischen 15 und 18 Jahren aus Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen und Berufsoberschulen. Das Teilprojekt verfolgt das Ziel, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch direkten Kontakt mit Unternehmen die Anforderungen und Chancen der IT-Welt näher zu bringen. Hierzu erhalten die Schüler einen Forschungsauftrag. Wichtige Aspekte dabei sind u. a. das Kennenlernen von IT-Berufen, praktisches Arbeiten in den Bereichen Chipentwicklung, Datenspeicherung und -verarbeitung, Programmiersprachen, Internet der Dinge, Industrie 4.0 sowie die Konzeption von IT-Lösungen.

2.1.3.24 StartApp

Bei *StartApp* steht nicht nur die eigenständige Programmierung von Apps im Vordergrund, sondern auch die medienkritische Betrachtung mobiler Kommunikationsanwendungen. Schülerinnen und Schülern im Alter zwischen elf und 16 Jahren aus allen Schularten in Bayern sollen einen ersten Anreiz erhalten, um in die App-Programmierung einzusteigen. Das Projekt besteht aus drei Formaten, wobei je nach Format die Reflexion über die Nutzung

mobiler Kommunikationsgeräte angeregt wird oder mobile Anwendungen kreativ gestaltet und programmiert werden.

2.1.3.25 New Work

Beim zweitägigen Workshop „New Work“ (früher: Schüler-in-Tech) lernen Jugendliche aktuelle Berufsbilder der Arbeitswelt 4.0 kennen und erkunden die digitalen Arbeitsweisen eines Unternehmens. Sie lernen wie z. B. agiles Arbeiten funktioniert, welchen Sinn Design Thinking hat und wie Arbeitsprozesse durch Coding optimiert werden können. Zudem bekommen Sie einen Überblick, wie Projekte in Unternehmen abgewickelt werden. So gewinnen sie einen Eindruck von ihrer beruflichen Zukunft von morgen.

2.1.3.26 Smart City

Das Thema Stadtentwicklung gehört zu den zentralen Zukunftsherausforderungen. Im Rahmen von *Smart City* analysieren die jugendlichen Teilnehmer im Alter zwischen 15 und 18 Jahren in einem Live-Planspiel Herausforderungen im Bereich der Urbanisierung und entwickeln intelligente, digitale Lösungsvorschläge. So soll bei Jungen und Mädchen aus Mittelschulen, Realschulen und Gymnasien Interesse für Berufe der Informations- und Kommunikationstechnologie geweckt werden.

2.1.3.27 Wissenswerkstatt

In den Wissenswerkstätten Schweinfurt und Passau erleben Kinder und Jugendliche spannende Phänomene aus den Bereichen Naturwissenschaft und Technik. Das "Selbermachen" steht dabei im Vordergrund und soll bei den jungen Menschen das Verständnis für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) fördern. Mit diesem Konzept tragen die Wissenswerkstätten langfristig dazu bei, den künftigen Bedarf der regionalen Industrie an Facharbeitern, Technikern und Ingenieuren zu decken. Die Wissenswerkstatt ist die ideale Ergänzung des Lehrplans in der Schule um praktische Inhalte. bayme und vbm zählen zu den Hauptsponsoren der Werkstätten.

Jugendliche ausbilden

Kapitelübersicht

2.1.3.28	Berufseignungstest	14
2.1.3.29	Ausbilden digital	14
2.1.3.30	MINT21 – Initiative an bayerischen Realschulen	14
2.1.3.31	MINT Excellence an bayerischen Gymnasien	15
2.1.3.32	MINTerAKTIV – Mit Erfolg zum MINT-Abschluss in Bayern	15

2.1.3.28 Berufseignungstest

Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände stellen den Unternehmen kostenfrei einen Online-Eignungstest zur Verfügung, der die Bewerberauswahl für die Berufsausbildung unterstützt. Der Test liefert grundlegende Informationen über die fachliche und persönliche Eignung von Bewerbern für über 60 Berufe und drei duale Studiengänge, die in der M+E Branche ausgebildet werden und leistet damit einen wesentlichen Beitrag für die objektive Bewerberauswahl. Über 520 Firmen haben sich bereits für die Testnutzung registriert. Der Test wurde im Jahr 2018 rund 5.800-mal durchgeführt. Seit November 2015 steht der Test im Rahmen des IdA Maßnahmenpakets auch in englischer Sprache zur Verfügung.

2.1.3.29 Ausbilden digital

Vor dem Hintergrund des technologischen Fortschritts wird es zunehmend wichtiger, digitale Trends in der dualen Ausbildung aufzugreifen und zu integrieren. Ein didaktisch sinnvoller Einsatz von neuen Medien in Ausbildungssituationen beinhaltet eine Reihe von positiven Effekten, wie z. B. die Steigerung der Lerneffizienz und Motivation von Auszubildenden. Mit dem Projekt *Ausbilden digital* bieten bayme vbm für ausbildende Mitgliedsbetriebe eintägige Workshops an, die innovative Ansätze für die effektive Integration neuer Medien in die eigene Ausbildungspraxis aufzeigen. Zudem können Mitgliedsbetriebe seit 2017 das Inhouse-Training „Lernen mit digitalen Medien“ nutzen, um einen Überblick zum Einsatz digitaler Medien in der Ausbildung zu erhalten.

MINT-Fachkräfte gewinnen

Kapitelübersicht

2.1.3.30	MINT21 – Initiative an bayerischen Realschulen	14
2.1.3.31	MINT Excellence an bayerischen Gymnasien	15
2.1.3.32	MINTerAKTIV – Mit Erfolg zum MINT-Abschluss in Bayern	15

2.1.3.30 MINT21 – Initiative an bayerischen Realschulen

Die frühzeitige und kontinuierliche Begeisterung von bayerischen Realschülerinnen und Realschülern für den MINT-Bereich ist Hintergrund der *MINT21-Initiative*. Sie wird maßgeblich von bayme vbm vbw mitgestaltet sowie finanziert und fördert die qualitative Verbesserung des MINT-Unterrichts an 71 bayerischen Realschulen. Ziel der Initiative ist es, dass sich mehr Schülerinnen und Schüler für den mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich entscheiden und weitere Realschulen mit erprobten Materialien und didaktischen Instrumenten versorgt werden. 2018 erfolgte die Schwerpunktsetzung „MINT21 digital“.

2.1.3.31 MINT Excellence an bayerischen Gymnasien

Gemeinsam mit dem nationalen Verein MINT-EC e. V. haben die Verbände zum Schuljahresbeginn 2013 / 2014 die *MINT-Excellence-Initiative* an bayerischen Gymnasien gestartet. Ziel des Programms ist es, bayerische Gymnasien mit einem ausgeprägten MINT-Profil verstärkt im Netzwerk des Vereins zu verankern und die Zahl der MINT-EC-Gymnasien in Bayern zu steigern. Aus Bayern waren bis zum Start der Kooperation von MINT-EC und bayme vbm vbw im Jahr 2013 nur sieben Gymnasien Teil des Netzwerks. Diese Zahl ist durch das Engagement der Verbände stark angestiegen. Mittlerweile gibt es in Bayern 57 Netzwerkschulen. Mit der Projektverlängerung 2018 wurde dem Ausbau des Netzwerks in Bayern der Schwerpunkt „Lehren und Lernen mit digitalen Medien“ hinzugefügt.

2.1.3.32 MINTerAKTIV – Mit Erfolg zum MINT-Abschluss in Bayern

Seit Jahren setzt sich die vbw gemeinsam mit den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden bayme vbm für eine Verbesserung der Studienbedingungen im MINT-Bereich ein. Gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst haben die Verbände 2008 das Projekt *Wege zu mehr MINT-Absolventen* ins Leben gerufen und bis 2011 Maßnahmen zur Vermeidung von Studienabbrüchen entwickelt und umgesetzt. Zwischen 2012 und 2015 folgte das Projekt *Best MINT*, das ebenfalls dazu beigetragen hat, die Studienbedingungen an den Hochschulen weiter zu verbessern. Derzeit unterstützen die Verbände mit *MINTerAKTIV – Mit Erfolg zum MINT-Abschluss in Bayern* das dritte Projekt der Reihe, das nahtlos an die zwei Vorgängerprojekte anknüpft. Insgesamt erhalten vier Universitäten und zehn Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine Förderung. Ab November 2019 wird das erfolgreiche Projekt mit BayernMINT zum dritten Mal weitergeführt.

2.2 Handlungsfeld 2 – Beschäftigungschancen verbessern

2.2.1 Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte nachhaltig am Arbeitsmarkt integrieren

Der Arbeitsmarkt in Bayern ist derzeit in einer sehr guten Verfassung und bietet zahlreiche Beschäftigungsperspektiven. Umso wichtiger ist es, alle Möglichkeiten zu ergreifen, diejenigen, die bislang nicht am Beschäftigungsaufbau teilhaben bzw. tendenziell von Arbeitslosigkeit bedroht sind, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Fokus stehen Langzeitarbeitslose über 25 Jahre, Jugendliche unter 25 Jahren ohne Berufs- und Ausbildungsperspektive, Schwerbehinderte und Ältere. Hier lauten die Stichworte aktivieren – qualifizieren – vermitteln. Neben der Vermittlung in Beschäftigung ist in diesem Handlungsfeld auch die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten ein wesentlicher Ansatzpunkt.

In diesem Handlungsfeld nimmt die Teilqualifizierung einen wichtigen Stellenwert ein. Die Teilqualifizierung spricht an- und ungelernete arbeitslose Menschen an, die auf diesem Weg

neue Arbeitsplätze unterhalb der Facharbeiterebene in einem Unternehmen besetzen können oder nach dem Absolvieren der Teilqualifizierungsmodule mit der Externenprüfung einen Abschluss als Facharbeiter machen. Sie richtet sich auch an die an- und ungelehrten Beschäftigten in Unternehmen. Teilqualifizierung sichert ihre Beschäftigungsfähigkeit und ermöglicht ihnen, sich im Unternehmen für neue Aufgaben zu qualifizieren. Damit ermöglichen Teilqualifizierungen einerseits einen qualifizierten Einstieg in Arbeit und andererseits dem beruflichen Aufstieg (Einstieg in Aufstieg). Seit Beginn der Initiative haben rund 14.700 Teilnehmer eine Teilqualifizierung absolviert.

2.2.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Der Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre und der Rückgang der Arbeitslosigkeit wurden möglich, durch eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und dem entsprechenden Abbau von Eintrittsbarrieren. Maßgeblich hierzu beigetragen haben die Agenda 2010 Reformen, deshalb dürfen die damals umgesetzten Maßnahmen nicht wieder Stück für Stück zurückgenommen werden und eine Überregulierung des Arbeitsmarktes eingeleitet werden.

Solange am ersten Arbeitsmarkt Arbeitskräfte fehlen, gibt es keine Veranlassung, einen zweiten sozialen Arbeitsmarkt zu schaffen. Durch fehlgeleitete Förderansätze besteht die Gefahr, dass Menschen in öffentlich geförderter Beschäftigung geparkt werden, anstelle eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt anzustreben.

Als kontraproduktiv würde sich auch eine längere Bezugsdauer des Arbeitslosengelds I für ältere Beschäftigte erweisen, denn dadurch wird die Vermittlung in Arbeit erschwert und es besteht die Gefahr, in der Arbeitslosigkeit zu verharren.

Unbestritten kommt der Weiterbildung und Qualifizierung eine große Bedeutung zu, die durch den Wandel der Arbeitswelt noch verstärkt wird. Trotzdem muss die Weiterbildungsförderung zielgerichtet ausgestaltet werden und darf nicht nach dem Gießkannenprinzip erfolgen. Qualifizierung darf kein Selbstzweck sein, sondern muss sich an den Belangen des Arbeitsmarktes orientieren. Auch an dem Grundsatz, dass Weiterbildung eine Kernaufgabe der Arbeitgeber ist, darf nicht gerüttelt werden. Betriebliche Weiterbildung liegt im Interesse der Betriebe und diese wissen am besten, welche Fähigkeiten Beschäftigte brauchen, um gut für eine Stelle und künftige Entwicklungen qualifiziert zu sein.

Union und SPD haben sich im Koalitionsvertrag vom März 2018 auf die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie geeinigt: diese wird unter Federführung von BMBF und BMAS gemeinsam mit den Sozialpartnern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit sowie in Abstimmung mit den Ländern erarbeitet. Übergeordnete Zielsetzung ist die Erarbeitung einer konsistenten Weiterbildungsarchitektur, um eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Instrumente besser zu verzahnen und Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern zu bündeln.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie sollte noch stärker als bisher die Bedeutung lebensbegleitenden Lernens hervorgehoben werden. Die bereits bestehenden

vielfältigen Fördermöglichkeiten in der beruflichen Weiterbildung auf Bundesebene gilt es, im Kontext des digitalen Strukturwandels auf Zielstellung, Passgenauigkeit und Flexibilität zu überprüfen. Eine Nationale Weiterbildungsstrategie muss durch entsprechende Forschung begleitet werden, um Wirkungsaussagen bzgl. der Zielerreichung, nämlich die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auch bisher unterrepräsentierter Zielgruppen treffen zu können und Tools ggf. neu zu justieren. Anzustreben sind Modellprojekte die z. B. erproben, ob und wie mit Ansätzen von digitalen Möglichkeiten neue, eher bildungsferne Zielgruppen für Weiterbildung aufgeschlossen werden können. Auch die besonders praxisnahe Gestaltung von Weiterbildung durch Virtual/Augmented Reality könnte erprobt werden. Von zentraler Bedeutung ist, dass Weiterbildung auch in Zeiten der Digitalisierung Kernaufgabe der Unternehmen bleibt, die der Staat mit Förderung flankieren kann.

2.2.3 Projekte im Überblick

Kapitelübersicht

2.2.3.1	bayme vbm vbw Beratungshotline	17
2.2.3.2	Chance Teilqualifizierung	17
2.2.3.3	FKS+: IT- / Digitalisierungspädagoge	18

2.2.3.1 bayme vbm vbw Beratungshotline

Im Zuge des Qualifizierungschancengesetzes wurden die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer durch die Bundesagentur für Arbeit ausgeweitet. Die neuen Förderoptionen ersetzen das bisherige Programm WeGebAU und richten sich an alle Beschäftigten – unabhängig von der Qualifikation und der Unternehmensgröße – die eine Tätigkeit ausüben, die durch neue Technologien ersetzt werden kann oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Ebenso greift die Förderung, wenn die Weiterbildung in einem Engpassberuf angestrebt wird.

bayme vbm und vbw haben einen telefonsichen Beratungsservice eingerichtet, der Unternehmen hilft, Zugang zu den Förderungsprojekten der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten. Unter der Telefonnummer 089-441 08-435 werden Unternehmen von den Experten des bbw beraten.

2.2.3.2 Chance Teilqualifizierung

An- und ungelernte Beschäftigte in Unternehmen können sich in Form von Teilqualifizierungen weiterbilden und erhöhen damit ihre Chancen und ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt. Mit dem Projekt *Chance Teilqualifizierung* wurden seit 2007 rund 14.700 Arbeitskräfte weiterqualifiziert und können nun Fachkräfte gezielt entlasten oder sich über die Externenprüfung zur Fachkraft qualifizieren.

Gemeinsam mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) wurden bisher über 4.950 Betriebe zu Möglichkeiten und Finanzierungswegen der Teilqualifizierung beraten. Angebote existieren beispielsweise in den Bereichen Metall und Elektro, Hotel- und Gaststättengewerbe, Handel, Landschafts- und Gartenbau sowie Bürokommunikation. Das Angebot wird sukzessive erweitert.

2.2.3.3 FKS+: IT- / Digitalisierungspädagoge

Unternehmen benötigen im Zeitalter der digitalen Transformation zunehmend Mitarbeiter mit der Fähigkeit, didaktisches Know-how mit technischen Kenntnissen zu kombinieren, fachübergreifend zu agieren und Prozesse zu beherrschen. Die Grundlage dafür bereitet das Projekt *FKS+: IT- / Digitalisierungspädagoge*. Zielgruppe sind IT-affine Personen, die arbeitsuchend oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind (Akademiker, Studienabbrecher, Meister, Techniker).

Im Rahmen des zwölfmonatigen Lehrgangs erlangen die Teilnehmer bis Dezember 2019 Expertenkenntnisse in den Themenfeldern IT und Umgang mit Daten, Didaktik und Pädagogik sowie Beratung in der digitalen Welt. Diese Kenntnisse werden in den drei Praxisphasen und im Rahmen eines Projekts mit Schwerpunktthema vertieft.

2.3 Handlungsfeld 3 – Erwerbsbeteiligung erhöhen

2.3.1 Erwerbspotenziale von Frauen und Älteren noch besser nutzen

In den letzten Jahren ist insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen. Auch bei den Älteren in der Gruppe der 60 bis unter 65-Jährigen ist ein Anstieg der Beschäftigungsquoten zu verzeichnen. Allerdings liegt in beiden Gruppen die Erwerbsbeteiligung noch unter der Quote für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt. Eine noch stärkere Partizipation am Arbeitsmarkt von Frauen und Älteren leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Um die noch ungenutzten Potenziale zu heben, sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen erforderlich, die die erwünschten kontinuierlichen Erwerbsverläufe ermöglichen.

Ansatzpunkte bestehen darin, den Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienpause in den Beruf zu fördern und auch bei Älteren, die sich eventuell schon in Renten befinden, für die erneute Aufnahme einer Beschäftigung zu werben.

2.3.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter zu steigern, müssen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden. Wichtiger

Ansatzpunkt hierbei ist der qualitative und quantitative Ausbau der Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen.

Der Wiedereinstieg von Älteren in Beschäftigung darf nicht durch Frühverrentungsanreize unattraktiv gemacht werden. Bei einer Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze erweist sich der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung als Beschäftigungshemmnis. Ebenso muss bei einem Wiedereinstieg in Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze rechtsicher eine zeitlich begrenzte Beschäftigung eingegangen werden können.

2.3.3 Projekte im Überblick

Kapitelübersicht

2.3.3.1	Familienpakt Bayern	19
2.3.3.2	Frauen in Führungspositionen	19
2.3.3.3	Sommerkinder	20

2.3.3.1 Familienpakt Bayern

Um die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Eckpfeiler der Fachkräftesicherung zu unterstreichen, haben die Bayerische Staatsregierung, die vbw, der Bayerische Industrie- und Handelskammertag sowie der Bayerische Handwerkstag im Juli 2014 den Familienpakt Bayern geschlossen. Ziel ist es, gute Rahmenbedingungen für Familien in der Arbeitswelt zu schaffen.

Im Zuge des Familienpakts Bayern wird auch ein Beratungsangebot für Unternehmen angeboten: die Servicestelle des Familienpaktes. Diese wird gemeinsam von der Bayerischen Staatsregierung und den anderen drei Trägern finanziert. Sie ist zu erreichen unter www.familienpakt-bayern.de.

2.3.3.2 Frauen in Führungspositionen

In Zusammenarbeit mit dem bbw haben die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände Wege und Tools erprobt, um Frauen effizienter für Führungspositionen zu qualifizieren. Mit dem Projekt *Frauen in Führungspositionen* unterstützen bayme vbm ihre Mitgliedsunternehmen gezielt bei der Karriereentwicklung von Frauen mit Führungsambitionen.

An dem Pilotprojekt von 2010 bis 2012 haben 56 Frauen aus 21 Mitgliedsunternehmen erfolgreich teilgenommen. Rund 34 Prozent der Teilnehmerinnen konnten eine anspruchsvollere Aufgabe oder sogar eine Führungsposition übernehmen. Von Frühjahr 2012 bis März 2014 wurde aufgrund der sehr guten Resonanz eine zweite Staffel des Projekts mit 56 Teilnehmerinnen durchgeführt. Etwa 41 Prozent der Teilnehmerinnen nahmen zum

Projektende eine andere, anspruchsvollere Position ein als zu Projektbeginn. An der 2014 angelaufenen dritten Staffel des Projekts waren rund 50 Frauen beteiligt. Zum Projektende hatten insgesamt 29 Prozent der Teilnehmerinnen eine anspruchsvollere Position als beim Programmstart inne. Zehn Prozent der teilnehmenden Frauen übernahmen ihre erste Führungsfunktion im Unternehmen. Im Frühjahr 2018 ging die vierte Projektstaffel mit 52 Teilnehmerinnen zu Ende. Für insgesamt 29 Prozent von ihnen gab es während der Projektteilnahme einen beruflichen Aufstieg im Betrieb. Mit dem Abschluss der vierten Staffel, startete 2018 nun bereits die fünfte Projektstaffel mit 54 Teilnehmerinnen.

2.3.3.3 Sommerkinder

Sommerferien bedeuten Spaß für Kinder, häufig aber auch hohen Organisationsaufwand für Eltern. Denn wenn Kindergärten und Schulen schließen, stellt sich für berufstätige Eltern häufig die Frage, wie sie die Betreuung ihrer Kinder gewährleisten können. Auch für Arbeitgeber sind die Ferien eine Herausforderung: Der Betrieb muss reibungslos weiterlaufen, selbst wenn viele Beschäftigte in dieser Zeit ihren Urlaub planen. *Sommerkinder* ist eine Initiative der Gesellschaft für soziale Förderung und Integration (gfi) gGmbH, die das Konzept der betriebsnahen Ferienbetreuung mit Unterstützung der vbw und den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgebern entwickelt und erprobt hat.

2.4 Handlungsfeld 4 – Arbeitszeitpotenziale heben

2.4.1 Arbeitszeitpotenziale von Frauen und Älteren besser nutzen

Ähnlich wie bei Handlungsfeld drei stehen auch hier Frauen und Ältere im Fokus. Es gilt mehr Vollzeit bzw. vollzeitnahe Teilzeit zu arbeiten anstelle des klassischen Teilzeitarbeitsmodells. Insbesondere bei Frauen besteht oftmals die Möglichkeit, das Arbeitszeitvolumen zu erhöhen.

Genauso wichtig ist, konsequent die Rente mit 67 umzusetzen und auch für ein längeres freiwilliges Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinweg zu werben. Wir brauchen einen Mentalitätswechsel in Deutschland: Der Renteneintritt muss nicht zwangsläufig und in jedem Fall mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden sein. Viele ältere Menschen sind körperlich und geistig fit und wollen in der Berufswelt weiterhin gebraucht werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, gilt es über Weiterbildung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsprogramme Ältere möglichst lange motiviert und gut qualifiziert in Arbeit zu halten.

2.4.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Analog zum Handlungsfeld drei sind auch für eine Ausweitung der Arbeitszeit von Frauen verbesserte Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig. Entscheidend ist hierbei zum Beispiel ein Betreuungsangebot für Kinder, das den Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Mütter Rechnung trägt.

Um die Arbeitszeitpotenziale Älterer Beschäftigter besser zu nutzen, ist es – wie in Handlungsfeld drei bereits skizziert – notwendig, Frühverrentungsanreize abzubauen und den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand weiter zu flexibilisieren. Das bedeutet auch, dass Regelungen, die eine Beschäftigung Älterer nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze unattraktiv machen, abgebaut werden müssen. Handlungsbedarf besteht bei den Hinzuverdienstgrenzen, beim isolierten Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung und bei den Befristungsmöglichkeiten im Falle eines Wiedereinstiegs in Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze.

2.4.3 Projekte im Überblick

Kapitelübersicht

2.4.3.1	gesund(me)	21
2.4.3.2	demografie(me)	21

2.4.3.1 gesund(me)

Das Projekt gesund(me) zielt darauf ab, die M+E Unternehmen in Bayern in regelmäßigen, exklusiven Veranstaltungen bei ihren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder auch bei der Gestaltung ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements zu unterstützen. Ein Schwerpunkt bildet dabei das Themenfeld Psyche und Arbeitswelt. Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, veranstalten wir Workshops für Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche und Betriebsärzte. Viele der Workshopinhalte bieten wir auch als Inhouse-Trainings an. Zudem haben wir einen telefonischen Beratungsservice für die Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen eingerichtet. Das Angebot richtet sich sowohl an Mitarbeiter als auch an Führungskräfte. Hier stehen erfahrene Arbeitspsychologen Ratsuchenden mit Rat und Tat zur Seite und erarbeiten gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen oder finden geeignete Ansprechpartner vor Ort. Nähere Informationen finden Sie unter www.gesund-me.de.

2.4.3.2 demografie(me)

Das Projekt demografie(me) unterstützt die M+E Unternehmen in Bayern bei der Entwicklung einer demografiefesten Personalpolitik mit Tools, Weiterbildungsangeboten sowie persönlicher Beratung und Trainings. Mit einem Inhouse-Training Ergonomie sowie ergonomischen Arbeitsplatzanalysen vor Ort können die Unternehmen aktiv den Erhalt der

Arbeitskraft der Mitarbeiter, die Vermeidung von Gesundheitsschäden und damit die Senkung ihres Krankenstands fördern. Weitere Informationen können den bayme vbm Leitfa- den „Altersgerechte Beschäftigung“ entnommen werden.

2.5 Handlungsfeld 5 – Zuwanderung gezielt gestalten

2.5.1 Gesteuerte Zuwanderung leistet Beitrag zur Fachkräftesicherung

Die ersten vier Handlungsfelder zielen darauf ab, heimische Potenziale zu aktivieren und besser zur Fachkräftesicherung zu nutzen. Flankierend ist aber eine gesteuerte Zuwande- rung, die sich an den Bedarfen des Arbeitsmarkts orientiert, zur Fachkräftesicherung nötig.

Arbeitskräfte aus dem Ausland tragen schon heute maßgeblich zum Beschäftigungsaufbau in Bayern bei. So ging zum Beispiel in Bayern im Jahr 2018 der Beschäftigungsaufbau zu mehr als 50 Prozent auf ausländische Arbeitnehmer zurück. Einen besonders hohen Bei- trag leisten hierbei Zuwanderer aus EU-Mitgliedsstaaten.

Da zu erwarten ist, dass sich die Zuwanderung aus den EU-Mitgliedsstaaten nicht auf dem hohen Niveau der letzten Jahre fortsetzen wird, muss die gesteuerte Zuwanderung von Er- werbspersonen aus Drittstaaten verstärkt in den Fokus rücken.

2.5.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Zur Fachkräftesicherung wird künftig die Erwerbsmigration aus Drittstaaten an Bedeutung gewinnen, deshalb gilt es an diesem Punkt anzusetzen und die bestehenden Regelungen praxistauglicher und an den Arbeitsmarktbedarfen orientiert, auszugestalten.

Der 2018 vorgelegt Gesetzentwurf für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz greift den ver- bleibenden Handlungsbedarf auf und schafft die nötigen Regelungen, um die arbeitsmarkt- orientierte Zuwanderung aus Drittstaaten zu erleichtern. Sprache, Qualifikation und Ar- beitsplatzangebot werden demnach die zentralen Zuwanderungskriterien und stellen si- cher, dass die Zuwanderung aus Drittstaaten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland leisten kann.

2.5.3 Projekte im Überblick

2.5.3.1 career(me) und career(BY)

Einen wichtigen Schwerpunkt bilden seit Januar 2013 modellhafte Aktivitäten mit dem Ziel, Jugendliche aus Spanien, und seit 2015 auch aus Osteuropa, für eine Ausbildung in Bayern zu gewinnen.

Zum Ausbildungsbeginn 2013 haben bayme vbm erstmalig das Projekt *career(me)* initiiert. Ziel des Projekts ist es, junge Erwachsene aus Europa in eine Ausbildung in bayerische M+E Unternehmen zu vermitteln. Dazu wurde das Sonderprogramm *MobiPro-EU* zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa in ein konkretes Projekt umgesetzt und mit einem umfassenden Integrationskonzept verbunden. Die Besonderheit der Maßnahme ist der „Projektkümmerer“: Ein Ansprechpartner steht für die europäischen Jugendlichen und die Unternehmen bei Alltagsproblemen oder Schwierigkeiten im Ausbildungsbetrieb zur Verfügung. Für das Ausbildungsjahr 2016 wurde *career(me)* zum vierten und letzten Mal aufgelegt.

Die vbw und bayme vbm haben 2013 erstmalig mit zwei Landkreisen das Modellprojekt *career(BY)* – europäische Auszubildende für den Landkreis Cham und Wunsiedel im Fichtelgebirge initiiert, um so Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft zu gewinnen. Das Projekt erfolgt unter Einbeziehung des BMAS-Förderprogramms *MobiPro-EU*. Analog zu *career(me)* wird auch bei *career(BY)* den jungen Erwachsenen aus Europa und den Betrieben ein Projektkümmerer zur Seite gestellt. Das erfolgreiche Ausbildungsprojekt wurde im Ausbildungsjahr 2014 gemeinsam mit den Landkreisen Cham, Nürnberger Land und Traunstein umgesetzt. In dem Ausbildungsjahr 2015 beteiligten sich die Landkreise Cham, Deggendorf, Nürnberger Land und Traunstein. An der vierten und letzten Staffel zum Ausbildungsstart 2016 partizipierten die Landkreise Cham, Deggendorf und Traunstein. Über alle vier Staffeln konnten im Rahmen der beiden Ausbildungsprojekte rund 240 Ausbildungsplätze besetzt werden.

3 Taskforce Fachkräftesicherung

Gezielte Unterstützung für Unternehmen bei der Fachkräftesicherung

Im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ haben bayme vbm vbw die Taskforce Fachkräftesicherung ins Leben gerufen. Die Taskforce verfolgt den Ansatz „informieren, unterstützen, vernetzen und vermitteln“ und schafft so ein Serviceangebot aus einer Hand für die Unternehmen im Freistaat. Die Unterstützungsleistung der Taskforce umfasst folgende Aspekte:

- Bedarfsanalyse: Ermittlung des konkreten Personal-, Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfs des Unternehmens
- Beratung: Rekrutierung von bislang ungenutzten Potenzialen, Ausweitung von Arbeitszeiten, Aufsetzen von Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien, Anwerbung ausländischer Fachkräfte
- Matching: Begleitung von Kandidaten und Unternehmen vor, während und nach der Vermittlung
- Weiterbildung / Workshops: Ableiten individueller Handlungsstrategien für Unternehmen, Qualifizierungssequenzen für ältere Mitarbeiter, abschlussorientierte Weiterbildung für an- und ungelernte Beschäftigte

Folgende Ansprechpartner der Taskforce stehen für Fragen und Beratung zur Verfügung:

Ansprechpartner überregional

Zentrale Steuerung	Mira Bernhart	mira.bernhart@fks-plus.de
Gesamtkoordination	Tabea Hoffmann	tabea.hoffmann@fks-plus.de
Fachkräfte Ausland	Sönke Lungfiel	soenke.lungfiel@fks-plus.de
Digitalisierung + Arbeiten 4.0	Sabine Dirnberger	sabine.dirnberger@fks-plus.de

Ansprechpartner regional

Niederbayern	Wolfgang Werner	wolfgang.werner@fks-plus.de
Oberbayern	Holger Hain	holger.hain@fks-plus.de
Oberfranken	Christiane Alter	christiane.alter@fks-plus.de
Oberpfalz	Kathrin Kromas	kathrin.kromas@fks-plus.de

Taskforce Fachkräftesicherung

Schwaben	Anna Felfeli	anna.felfeli@fks-plus.de
Unterfranken	Daniela Bätz	daniela.baetz@fks-plus.de
Mittelfranken	Simone Krügel	simone.kruegel@fks-plus.de

Die Taskforce wird zudem die Vernetzung aller relevanten Akteure zur Fachkräftesicherung in den Regionen vor Ort vorantreiben.

Ansprechpartner / Impressum

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

beate.neubauer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw April 2019