

## Sitzungsvorlage Nr. 258/2019

Ausschuss für Wirtschaft, Infrastruktur und  
Verwaltung  
am 03.07.2019



zur Kenntnisnahme

**- Öffentliche Sitzung -**

16.01.2019

073 - WIV-Ö – 258/2019

### Zu Tagesordnungspunkt 1

**Fachkräftesicherung in der Region**, u. a. Anträge der CDU-Fraktion vom 08.10.2018, Antrag der SPD-Fraktion vom 15.10.2018 und Antrag der Gruppe Innovative Politik vom 17.10.2018

#### **I. Beschlusslage zum Antrag**

In der Regionalversammlung am 05.12.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 087/2018) wurde den beiden Anträgen der CDU-Fraktion vom 08.10.2018 und der SPD-Fraktion vom 15.10.2018 zugestimmt. Beim Antrag der Gruppe Innovative Politik vom 17.10.2018 wurde folgendem alternativen Vorschlag der Geschäftsstelle zugestimmt: *Die WRS führt 2019 und 2020 einen Strategieprozess durch, in dem das Thema bereits vorgesehen ist. Eine darüberhinausgehende Beratung im Ausschuss ist nicht erforderlich.*

#### **II. Sachvortrag**

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) berichtet

- im Rahmen einer Metastudie zum Thema Fachkräftesicherung in der Region und Handlungsbedarf,
- zum Thema Anerkennung nicht formal erworbener Qualifikationen und lebenslanges Lernen
- und zum Thema Fachkräfteallianz Region Stuttgart und Fachkräftegewinnung aus dem europäischen Binnenmarkt mit Fokus Pflege.

Berichtsbasis sind Studien, Reports und Analysen sowie der Austausch mit regionalen Netzwerkpartnern.

#### **1. Metastudie zur Fachkräftesicherung in der Region Stuttgart**

##### **1.1 Zum aktuellen Fachkräftemangel und zur Entwicklung innerhalb der nächsten Dekade**

Digitalisierung, Künstliche Intelligenz (KI) und Robotik sind nur einige der Trends, die unsere Arbeitswelt, die Art und Weise und unser Verständnis des Arbeitens in den kommenden Jahren massiv verändern werden. Im Zuge dieser Transformation der Arbeitswelt werden neue Berufsbilder, Berufe (z.B. Cloud-Architect oder Big-Data-Analyst), Produkte sowie Dienstleistungen (z.B. Bau und Wartung mobiler Roboter) und damit einhergehend neue Arbeitsplätze entstehen. Ebenfalls wandeln sich klassische Berufe, wodurch neue Qualifikationen vorausgesetzt und benötigt werden.

Die hohe internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region Stuttgart beruht vor allem auf ihrem qualifizierten Fachpersonal. Jedoch fehlen in Baden-Württemberg und der Region Stuttgart in vielen Segmenten Fachkräfte. Nach Analysen der Bundesagentur für Arbeit tritt ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften vor allem in den expandierenden MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) auf. Auch in Berufen des Handwerks und des Baus (u.a. im Hochbau oder in der Holzbe- und -verarbeitung), aber auch im Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegebereich ist der Fachkräftebedarf groß.

Vor allem in technischer Forschung, Entwicklung und Produktion, Elektrotechnik, Metallbau und Schweißtechnik sowie Mechatronik und Automatisierungstechnik fehlen qualifizierte Fachkräfte. Diese Engpässe werden bis 2030 weiter zunehmen. Zusätzlich zeichnen sich in Forschung und Entwicklung zukunftsweisender Technologien und in der Informations- und Kommunikationsbranche Fachkräfteengpässe ab. Insgesamt betrachtet bleiben in Deutschland die Stellen für Spezialisten am längsten vakant, gefolgt von Fachkräftestellen.<sup>1</sup>

## 1.2 Zum Wegfall von Arbeitsplätzen durch den Industriegewandel

Durch technologische Entwicklungen und Transformationsprozesse in der Industrie entstehen neue Chancen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Gleichsam jedoch ändern sich Berufsbilder und Arbeitsplätze werden wegfallen. Das Automatisierungspotenzial sinkt, je höher das Ausbildungsniveau einer Tätigkeit ist. Gleichzeitig wird der Bedarf an Qualifikationen für hoch komplexe Tätigkeiten stark zunehmen. Mit der Beschäftigungsverlagerung von Fachkräften und Helfern hin zu Spezialisten und Experten zeichnet sich eine Akademisierung des Arbeitsangebots ab. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass künftig weniger Helfer- und Fachkrafttätigkeiten benötigt werden.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) veröffentlichte zuletzt im Jahr 2018, welches Substituierungspotenzial Berufe in Deutschland aufweisen. Das Substituierungspotenzial gibt an, in welchem Ausmaß Berufe potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzbar sind. Jedoch ist das Substituierungspotenzial nicht automatisch mit Beschäftigungsverlust gleichzusetzen. Vielmehr verdeutlicht es, in welchen Berufen und Branchen noch technologisches Potenzial und Anpassungsbedarf liegt. Laut IAB lag das Substituierungspotenzial in Deutschland im Jahr 2016 zwischen 25 % und 46 %. Innerhalb von drei Jahren ist die Anzahl der Beschäftigten, die in einem Beruf mit einem hohen Substituierungspotenzial arbeiten (>70%), deutschlandweit von 15 % auf 25 % angestiegen. In Baden-Württemberg ist der Anteil an Beschäftigten, die in Berufen mit einem hohen Substituierungspotenzial arbeiten, mit einem Wert von 27,9 % (2013: 17,4 %) überdurchschnittlich hoch im Vergleich zu den anderen Bundesländern. In der Region Stuttgart weisen 17,9 % (Stuttgart) bis 33,5 % (Landkreis Göppingen) der Beschäftigten ein hohes Substituierungspotenzial auf.

Heute arbeiten also viele Menschen in Berufen, die ein hohes Substituierungspotenzial aufweisen und in Zukunft wegfallen oder ersetzt werden könnten. Bei diesen Berufen handelt es sich überwiegend um kognitive und manuelle Routineaktivitäten sowie einfache Fach- und Sacharbeit mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit. Diese Tätigkeiten könnten in Zukunft durch den Einsatz moderner Technologien (u.a. Künstliche Intelligenz) wegfallen und/oder ersetzt werden.

Substituierungspotenziale fallen je nach Berufssegment und Anforderungsniveau sehr unterschiedlich aus. Administrative Tätigkeiten (u.a. Sacharbeiter) sowie Helfertätigkeiten (u.a. Mechaniker, Fahrzeugführer, Maschinenbediener) unterliegen dem höchsten Automatisierungsrisiko. Bei den Berufsfeldern weisen Fertigungsberufe, fertigungstechnische Berufe, Berufe in Transport und Logistik sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe das höchste Substituierungspotential auf. Etwa ein Viertel der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten in Fertigungsberufen, die ein Substituierungspotenzial von 83 % haben. Neben dem Verarbeitenden Gewerbe sind Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der Bergbau die Branchen mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten, deren Arbeitsplatz ein hohes Substituierungspotenzial aufweist.

---

<sup>1</sup> Nach einer Definition der Arbeitsagentur sind „Fachkräfte“ Personen mit einer abgeschlossenen mehrjährigen Berufsausbildung oder vergleichbarer Qualifikation. „Spezialisten“ haben eine Meister- oder Techniker Ausbildung, einen Fach-/Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation. „Experten“ verfügen über eine abgeschlossene Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation.

In Baden-Württemberg arbeiten 29,6 % aller Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe. Darunter arbeitet mehr als die Hälfte (52 %) in Berufen mit einem hohen Substituierungspotenzial. Insbesondere in der Region Stuttgart mit ihren beiden prägenden Schlüsselbranchen Automotive und Maschinenbau können viele Arbeitsplätze durch Transformationsprozesse wegfallen. Vor dem Hintergrund der Bedeutung des regionalen Automobilclusters als größter Wirtschaftszweig des Verarbeitenden Gewerbes in der Region Stuttgart gilt es vor allem zu beobachten, wie sich die Elektrifizierung des Antriebsstrangs in den kommenden Jahren auf die Beschäftigung auswirken wird. Durch die Verdrängung des Verbrennungsmotors können einerseits Arbeitsplätze wegfallen, andererseits kann die Produktion elektrischer Antriebe neue Beschäftigung generieren. Dies hängt vor allem von der Geschwindigkeit des Wandels ab. Das geht aus einer Studie des Stuttgarter IMU-Instituts (siehe Anlage 2) hervor, die von der WRS und der IG Metall Region Stuttgart in Auftrag gegeben wurde und erstmals Zahlen für die Region vorlegt. So könnten von den insgesamt 210.900 Beschäftigten des regionalen Automobilclusters knapp 10.000 Arbeitsplätze im Jahr 2030 bei einer schnellen Zunahme elektrischer Antriebe (52 % batterieelektrische Antriebe) negativ betroffen sein. Bei einer langsamen Verbreitung elektrischer Antriebe hingegen könnte ein Arbeitsplatzzuwachs von bis zu 6.300 Stellen möglich sein. Die IMU-Studie empfiehlt eine enge Zusammenarbeit der Akteure innerhalb der Region, um den Strukturwandel aktiv zu begleiten und möglichst viele Komponenten für Elektromobilität in der Region anzusiedeln. Dazu gehören ein aktives Gewerbeflächenmanagement sowie die Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen mit Fokus auf Beschäftigungsveränderungen und Qualifizierung.

### **1.3 Zur Frage, welche Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen und welche Qualifizierungsangebote erforderlich bzw. erfolgreich sind (mit Fokus auf Jugendliche unter 25 und Geflüchtete)**

Gute Sprachkenntnisse und eine gute schulische Ausbildung sind die zentralen Erfolgsfaktoren für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und den weiteren beruflichen Werdegang – sowohl für Geflüchtete als auch für Deutsche. Demzufolge sind es junge Menschen mit schlechten Sprachkenntnissen, einem geringen Bildungsniveau und mangelnden Qualifikationen, die in Deutschland ohne Arbeit sind und nur schwer in feste Berufsverhältnisse gelangen. Dies trifft insbesondere auf junge Bewerber zu, die entweder keinen Abschluss oder „nur“ einen Hauptschulabschluss aufweisen können. Besonders stark sind junge Geflüchtete betroffen, die formal geringer qualifiziert sind und schlechtere Sprachkenntnisse aufweisen als die Bewerber insgesamt. Deren Beschäftigungsquote lag im Februar 2019 bei 31,7 %. So weist der Agentur für Arbeit zufolge nur jeder achte Arbeitslose im Kontext Fluchtmigration einen beruflichen und/oder schulischen Abschluss auf.

Die Förderung sprachlicher Kenntnisse sowie die Unterstützung bei der schulischen Bildung und der Integration in die berufliche Ausbildung können somit wirksame Instrumente darstellen, um die Potentiale junger Menschen zu aktivieren. Die Region Stuttgart verfügt über eine vielfältige Unterstützungslandschaft für arbeitslose Jugendliche und Geflüchtete. So bietet etwa die Arbeitsagentur ein breites Spektrum an Fördermaßnahmen an, um den Übergang und die Integration in die Ausbildung zu fördern: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und assistierte Ausbildung (AsA), Vermittlungsbudget (VB), außerbetriebliche Berufsausbildung oder Einstiegsqualifizierungen (EQ).

Auch das baden-württembergische Landesprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ unterstützt Menschen mit finanziellen Zuschüssen (u.a. für Qualifizierungen), Beratung und Begleitung bei der Berufsintegration. So werden insbesondere Langzeitarbeitslose, junge Menschen ohne Berufsbildung und Alleinerziehende mit dem Baustein „Passiv-Aktiv-Tausch PLUS“ durch finanzielle Förderungen – etwa für Qualifizierungsmaßnahmen – in der Arbeitsmarktintegration unterstützt. Als zentrale Anlaufstelle für junge Menschen in Stuttgart bietet der Ausbildungscampus in Stuttgart als Angebot des Stuttgarter Bildungscampus e.V. Services wie etwa Bewerbungstrainings an und informiert über Fördermöglichkeiten im Ausbildungsbereich.

Mit dem im Januar 2019 in Kraft getretenen neuen Teilhabechancengesetz ist speziell für (junge) Langzeitarbeitslose ein Förderinstrument hinzugekommen, das als Regelinstrument zur sozialen Teilhabe beitragen und der Langzeitarbeitslosigkeit vieler Menschen entgegenwirken soll. So wurden die zu fördernden Arbeitsplätze erstmals nicht mehr nur auf wettbewerbsneutrale und gemeinnützige Stellen beschränkt. Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Menschen, die seit mindestens 2 Jahren arbeitslos sind oder die bereits schon lange Arbeitslosengeld II beziehen.

Neben allgemeinen Fördermaßnahmen bieten die Agenturen für Arbeit sowie andere Träger und Institutionen wie etwa das BAMF zahlreiche Programme an, mit denen speziell Geflüchtete in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Verschiedene Initiativen in der Region Stuttgart zielen darauf ab, diese Arbeitsmarktintegration durch Unterstützungsangebote und Erfahrungsaustausch zu fördern. So dient beispielsweise die KAUSA-Servicestelle als Anlaufstelle für Jugendliche mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge dazu, die Koordinierungs- und Beratungsstruktur in der Region Stuttgart zur dualen Berufsausbildung aufzubauen. Als bundesweit einzige IHK hat die IHK Region Stuttgart im Rahmen des BMBF-Ausbildungsstrukturprogramms „JOBSTARTER - Für die Zukunft ausbilden“ den Zuschlag zur Einrichtung einer KAUSA-Servicestelle erhalten. Auch die regionalen „Kümmerer“ des Programms „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Geflüchtete“ (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg) und die landesweiten Initiativen des Paktes für Integration mit den Kommunen (Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg) unterstützen Geflüchtete mit unterschiedlichen Maßnahmen bei der Arbeitsmarktintegration. Der Schlüssel zur Integration Geflüchteter liegt vor allem in einer frühzeitigen Kombination von Sprachförderung mit Angeboten der beruflichen Qualifizierung und Arbeitspraxis. Die kombinierte Maßnahme „Einstiegsqualifizierung mit Sprachförderung“ (EQ) der Agentur für Arbeit reagiert auf diesen Bedarf, indem es Jugendliche auf die betriebliche Ausbildung vorbereitet. Neben den Angeboten der Agentur für Arbeit bietet das BAMF Sprachförderung durch Integrations Sprachkurse und DeuFöF (berufsbezogene Sprachkurse).

Die vielfältige Angebotsstruktur und Förderlandschaft zeigt Erfolge. So befanden sich im Januar 2019 bundesweit fast 130.000 Schutzsuchende in einer Fremdförderung (z.B. Integrationskurs). Im Vergleich zum Vorjahr wurden mit 84.000 Teilnehmenden im Januar 2019 rund 13.000 Geflüchtete mehr mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterstützt.

Letztlich gibt es nicht das eine erfolgreiche Qualifizierungs- oder Förderangebot, sondern die Kombination von Instrumenten ist entscheidend. Die Förderungen werden stets vom „Kunden“ her gedacht und die Instrumente möglichst passgenau ausgerichtet, um junge Menschen auf ihrem Berufsweg bestmöglich zu unterstützen.

#### **1.4 Zu den künftig erforderlichen Qualifikationen von Fachkräften**

Die zunehmende Digitalisierung geht mit der Umgestaltung der Arbeitswelt einher, in der Bildung und Weiterbildung eine zentrale Rolle spielen werden. Durch die Niveaueverschiebung hin zu komplexeren und anspruchsvolleren Tätigkeiten steigen die Kompetenzanforderungen und der Bedarf an gut ausgebildeten Spezialisten. Der starke Strukturwandel erfordert demnach eine aktive und großflächige Weiterbildung der Beschäftigten. Dieser Anpassungsdruck wächst besonders bei Helferberufen, weshalb diese ihre Kompetenzen durch Weiterbildungen und lebenslanges Lernen am stärksten verändern sollten.

Digitalkompetenzen werden an Bedeutung erheblich zunehmen. Dazu gehören der Aufbau eines digitalen Basiswissens (z.B. Datenumgang, Softwarekompetenz, digitales Lernen) sowie das Wissen über neue digitale Tools und Technologien (z.B. 3D-Druck, Lasertechnologie, Prozess- und Programmoptimierung). Ebenfalls wird die Fähigkeit zum Umgang mit großen Datenmengen und umfangreichen Informationen in nahezu allen Qualifikationsstufen an Bedeutung gewinnen. Der Umgang mit „Big Data“ wird in vielen Fällen

zur digitalen Grundkompetenz zählen. Zudem steigt die Nachfrage nach digitalen Spezialkompetenzen im Bereich Programmierung und Prozessdesign.

Im Bereich der nicht-digitalen Qualifikationen werden solche relevant, die moderne Technologien und Maschinen (noch) nicht leisten können, vor allem Lesen und Auswerten von Maschinendaten, situative Intervention an Maschinen, Prozessbegleitung, Sicherstellung der Stabilität und Kontinuität von Prozessen, Systemdenken und -kompetenz, effektive Selbstorganisation und Organisationsfähigkeit.

Während physische Tätigkeiten entlang aller Qualifikationsstufen abnehmen, werden Assistenzsysteme und deren Bedienung, Auslesung und ggfs. Wartung eine zentrale Rolle einnehmen. Jedoch werden aufgrund der großen Benutzerfreundlichkeit der Assistenzsysteme keine komplexen Technikkompetenzen für die Fach- und Hilfskräfte erforderlich sein.

Tätigkeitsfelder mit einem hohen Anteil an komplexen Aufgaben erfordern Kompetenzprofile mit einem Mix aus intellektuellen, sozialen und organisationalen Kompetenzen, bei weiterhin ausgeprägtem Fachwissen. Die Zusammenarbeit in fachübergreifenden Teams setzt die Fähigkeit zu interdisziplinärem Denken und Kommunizieren voraus. Wichtige soziale Fähigkeiten in einer modernen Arbeitswelt sind unter anderem: Kreativität, Anpassungsfähigkeit, Kundenorientierung, Empathie, Teamfähigkeit, komplexe Problemlösungskompetenz, interdisziplinäres Lernen und Arbeiten, Entscheidungsfähigkeit, Lernbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit sowie adaptives Lernen.

Kontinuierliches, eigenständiges und eigenverantwortliches Weiterbilden und Lernen sowie die Fähigkeit zur Wissensvermittlung werden – unabhängig vom Qualifikationsniveau – zu wichtigen Voraussetzungen für die moderne Arbeitswelt. Sich schnell und stetig verändernde Aufgabenprofile verstärken den Druck für Beschäftigte, ihre Qualifikationen kontinuierlich an den Bedarf anzupassen.

### **1.5 Zu den Aktivitäten der WRS im Themenfeld Qualifizierung und Weiterbildung**

Die Ergebnisse der Metastudie machen deutlich, dass die Transformation der Arbeitswelt die Fachkräftesituation stark beeinflussen wird. Mit dem fortschreitenden technologischen Wandel werden einerseits Arbeitsplätze in Zukunft wegfallen und andererseits Beschäftigung durch neue Chancen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt generiert. Im Zuge dieser dynamischen Veränderungsprozesse wird die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten zu einem zentralen Baustein für die Fachkräftesicherung und den Unternehmenserfolg. Die Region Stuttgart ist mit seiner vielfältigen und breiten Unterstützungs- und Förderlandschaft bereits sehr gut aufgestellt, um den Wandel aktiv zu begleiten. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben jedoch aufgrund personeller und/oder struktureller Engpässe oftmals Schwierigkeiten, sich einen Überblick über neueste Trends und Entwicklungen in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt zu verschaffen, um den Wandel mit seinen Konsequenzen einschätzen zu können. Gleichsam fällt es KMU aufgrund der Fülle an Angeboten schwer, die Akteure in der Region Stuttgart und deren Unterstützungs- und Förderprogramme zu überblicken. An diese Angebotslücke knüpft die WRS mit ihren Informations- und Kommunikationsservices an, indem sie die Akteure, Initiativen und Projekte in der Region Stuttgart im Bereich Arbeitswelt und Fachkräfte für Unternehmensvertreter sichtbar und zugänglich macht.

Derzeit entwickelt die WRS mit der onlinebasierten Quali-Journey ein Informationstool, das als zentrale digitale Anlaufstelle für Unternehmen aus der Region Stuttgart bei Fragen zur Qualifizierung und Weiterbildung dienen wird. Neben neusten Trends und Informationen rund um das Thema Qualifizierung und Weiterbildung, gibt die Plattform einen Überblick über relevante Akteure und Angebote sowie Ansprechpartner in der Region Stuttgart. Eine erste Version der Quali-Journey ist für Ende 2019 geplant ([www.fachkraefte.region-stuttgart.de](http://www.fachkraefte.region-stuttgart.de)). Um die Reichweite der Plattform zu erhöhen und Redundanz zu vermeiden,

soll eine Schnittstelle zum geplanten landesweiten Transformationszentrum des Strategiedialogs Automobilwirtschaft (SDA) auf Landesebene eingerichtet werden.

Auch das Transformationsbündnis Automobilwirtschaft Region Stuttgart (Trafo RS), das von der WRS koordiniert wird, beschäftigt sich mit Fragen zur Beschäftigung und Qualifizierung, mit Fokus auf den Bereich Automobilwirtschaft. Im Juni 2019 findet ein Treffen der Gründungsmitglieder des Bündnisses statt, bei dem die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der (oben erwähnten) Studie des IMU-Instituts diskutiert werden. Mit einem „Markt der Möglichkeiten“ plant die WRS ein innovatives Veranstaltungsformat für Ende 2019, bei dem die institutionellen arbeitsmarktpolitischen Partner der Region Stuttgart ihre Projekte und Aktivitäten zum Thema Weiterbildung und Qualifizierung interessierten Firmenvertretern präsentieren können.

## **2. Fachkräfteallianz Region Stuttgart – Aktivitäten von Partnern in den Bereichen Anerkennung nicht formal erworbener Qualifikationen und Fachkräftegewinnung**

In der Fachkräfteallianz Region Stuttgart unter Co-Vorsitz und Koordination der WRS sind die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Akteure auf regionaler Ebene gebündelt. Neben der WRS zählen die regionalen Agenturen für Arbeit, die IHK und die Handwerkskammer, der DGB, die IG Metall sowie Südwestmetall und die Firma Bosch zu ihren Mitgliedern. Zu den Fragestellungen Anerkennung nicht formal erworbener Qualifikationen, Lernen sowie Fachkräftegewinnung aus dem europäischen Binnenmarkt wird wie folgt berichtet.

### **2.1 Zur Feststellung nicht-formaler (faktischer) Kompetenzen**

Rund 21 Millionen erwerbsfähige Menschen in Deutschland zwischen 20 und 60 Jahren haben keinen Berufsabschluss (6,7 Mio.) oder sind nicht in ihrem erlernten Beruf tätig (14,4 Mio.). Oft können sie in langjähriger Tätigkeit und durch Eigeninitiative erworbene Fertigkeiten vorweisen, die nicht über formale Dokumente sichtbar sind. Im deutschen Berufsbildungs- und Weiterbildungssystem hat die formale Anerkennung informell erworbener Kompetenzen bisher eine eher geringe Bedeutung. Erfahrungslernen bzw. das Lernen im Arbeitsprozess gehört traditionell zum Bildungssystem. Da sich die Bevölkerungsstruktur verändert, die Anforderungen an Beschäftigte schnell wandeln und „Normalerwerbsbiografien“ seltener werden, sind neue Verfahren und Systeme zur Anerkennung erworbener Kompetenzen erforderlich. Zu den aktuellen Instrumenten, die auch in der Region Stuttgart relevant sind, gehören die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz BQFG und das Projekt ValiKom, mit dem informelle oder nonformale Berufskompetenzen sichtbar gemacht werden können.

#### **2.1.1 BQFG – Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen**

Die gesetzliche Grundlage für die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen stellt das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) vom 1.1.2012 und seit 2014 das Landesanererkennungsgesetz für die landesrechtlich geregelten Berufe (LQFG) dar. Ziel ist es, Potenziale entsprechend der Qualifikation zu erschließen, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, die Lebensleistung wertzuschätzen und den deutschen Arbeitsmarkt attraktiver zu machen. Das Verfahren kann durchlaufen, wer einen formalen ausländischen Berufsabschluss vorlegt und in Deutschland eine Erwerbstätigkeit ausüben will. Geprüft werden können bundesrechtlich und landesrechtlich geregelte Berufe. Der Vergleich erfolgt zum deutschen Referenzberuf für die reglementierten Berufe, aber auch die duale Berufsausbildung, alle handwerklichen Ausbildungsberufe und alle Meisterberufe (ausschließlich auf Kammern-Ebene). Das Anerkennungsverfahren

betrifft alle bundesrechtlich geregelten Berufe; zuständig für das Verfahren sind gemäß §8 BQFG die jeweiligen Kammern oder die im Berufsbildungsgesetz genannten zuständigen Stellen für die einzelnen Berufe. Geprüft wird die Gleichwertigkeit durch Vergleich der Ausbildungsinhalte anhand von Lehrplänen und Ausbildungsordnungen zum deutschen Referenzberuf. Welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten kann der Antragsteller vorweisen? Welche werden in Deutschland nach aktuellem Lehrplan vorausgesetzt, um eine Gesellenprüfung im jeweiligen Handwerk erfolgreich abzuschließen? Qualifikationsanalysen sind auch durch den praktischen Nachweis beruflicher Kompetenzen möglich (Arbeitsprobe, Fachgespräch). Mögliche Ergebnisse sind die Feststellung der Gleichwertigkeit, der teilweisen Gleichwertigkeit oder des Nichtvorliegens der Gleichwertigkeit.

### **2.1.2 ValiKom Transfer – Informelle oder nonformale Berufskompetenzen sichtbar machen**

Durch die Bewertung und Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzen im Rahmen des Projekts ValiKom Transfer können Potenziale sichtbar gemacht, fachliches Know-how nachgewiesen sowie Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Personen erhöht werden. Ein Zertifikat dokumentiert, ob die erworbenen Kompetenzen teilweise oder gänzlich mit den erforderlichen Qualifikationen für einen anerkannten Berufsabschluss übereinstimmen. Grundlage ist eine EU-Ratsempfehlung von 2012: „Die Mitgliedsstaaten sollten Regelungen für die Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens [...] bis spätestens 2018 eingeführt haben.“ Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD von 2013 wurde vereinbart: „Für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, wollen wir neue Verfahren entwickeln und erproben, die zu Transparenz und Anerkennung führen.“

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) und DHKT (Deutscher Handwerkskammertag) hatten gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Vorgängerprojekt ValiKom (2015 bis 2018) initiiert. Ziel war die Entwicklung und Erprobung eines standardisierten Verfahrens zur Validierung nonformal und informell erworbener, beruflich relevanter Kompetenzen einer Person in Bezug zu einem anerkannten Berufsabschluss/Ausbildungsberuf. Die Ergebnisse wurden in einem Handlungsleitfaden dokumentiert. Er enthält Handlungsempfehlungen zur Etablierung eines Validierungsverfahrens in Deutschland. Beteiligt waren acht Projektkammern, u. a. die IHK Region Stuttgart. Validiert wurden die Kompetenzen von 164 Personen in 28 verschiedenen Berufen.

Mit dem aktuellen Folgeprojekt ValiKom Transfer werden bundesweit weitere Kammerstandorte für ausgewählte duale Ausbildungsabschlüsse aufgebaut. Die Standorte fungieren nach Projektende als Kompetenzzentren für die Validierung von Berufskompetenzen für Interessenten aus ganz Deutschland. Momentan sind 30 Kammern beteiligt (neben IHK und HWK auch Landwirtschaftskammern). Beteiligt sind in der Region Stuttgart die IHK Region Stuttgart und die HWK Region Stuttgart. Zielgruppe des Validierungsverfahrens sind Personen, die unabhängig von ihrem derzeitigen Beschäftigungsstatus im In- und/oder Ausland beruflich relevante Kompetenzen erworben haben, diese aber nicht durch einen Berufsabschluss nachweisen können. Um für das Verfahren zugelassen zu werden, sind ein Mindestalter von 25 Jahren sowie einschlägige Berufserfahrung erforderlich. Das Verfahren umfasst die Schritte Information/Beratung, Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung. Die Kompetenzen werden in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss (Referenzberufe) und durch die Ausführung wesentlicher Tätigkeitsbereiche bewertet. Dazu werden die Tätigkeitsprofile aus den vorliegenden Ausbildungsprofilen entwickelt. Die Kammern erstellen anschließend ein Validierungszertifikat über eine volle bzw. teilweise Gleichwertigkeit mit einem Berufsabschluss. Bei teilweiser Gleichwertigkeit kann eine Anpassungsqualifizierung zur vollen Gleichwertigkeit erfolgen.

Das Validierungsverfahren befindet sich noch im Projektstatus mit Kammerzertifikaten und wird weiter erprobt. Eine gesetzliche Regelung ist aus Sicht der Kammern wünschenswert. Ziel des Verfahrens ist es, sowohl die Vielfalt der beruflichen Qualifikationen zuzulassen und anzuerkennen als auch die vorhandenen hohen Qualitäts- und Qualifikationsstandards bestehen zu lassen und nicht zuletzt lebenslanges Lernen zu unterstützen und anzuerkennen. Darüber hinaus geht es auch um Sicherheiten für den Verbraucher bei der Inanspruchnahme von qualifizierten Arbeiten und darum, ein zusätzliches Instrument der Fachkräftesicherung zur Verfügung zu haben.

## **2.2 Zur Gewinnung von Fachkräften aus dem europäischen Binnenmarkt**

Die Fachkräfteallianz Region Stuttgart ist aus dem Steuerungskreis Arbeitsmarktmonitor Region Stuttgart hervorgegangen, der bereits im Dezember 2011 mit der „Aktion Nikolaus“ in Zusammenarbeit mit zusätzlichen Kooperationspartnern ein Anwerbeprojekt realisiert hatte, um spanische Ingenieure aus dem Metall- und Elektrobereich für eine Beschäftigung in der Region Stuttgart zu gewinnen und mit interessierten Unternehmen zusammenzubringen. 22 Ingenieure schlossen einen Arbeitsvertrag mit Unternehmen im Raum Stuttgart ab.

Seit 2014 kooperiert der Welcome Service Region Stuttgart als Projekt der WRS mit Partnern der Fachkräfteallianz Region Stuttgart. Zielgruppen sind internationale Fachkräfte, internationale Studierende und kleine und mittlere Unternehmen. Gemeinsam mit der Landeshauptstadt Stuttgart betreibt die WRS das Welcome Center Stuttgart. Das Welcome Center Stuttgart dient als gemeinsame Anlaufstelle für Neubürger, Zuwanderer im In- und Ausland, internationale Fachkräfte, Studierende und Angehörige. Durch den Welcome Service erfolgt zudem eine vor Ort Beratung durch Sprechstunden in den Landkreisen der Region. Auch Unternehmen werden Beratungsservices angeboten. Es bestehen Netzwerke unter anderem zur Arbeitsmarktintegration italienischer und spanischer Zuwanderern, für Infoveranstaltungen und Jobmessen. In Kooperation mit Partnern der Fachkräfteallianz Region Stuttgart sollen die Unternehmensservices fortgesetzt und ausgebaut werden (Themen: IT-Berufe, Mangelberufe, Handwerk, Fachkräfteeinwanderungsgesetz, neue Möglichkeiten der Zuwanderung).

Das Welcome Center kooperiert mit Institutionen wie dem Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg. Gemeinsam mit ihm und Partnern wie dem Beratungszentrum für die Anerkennung ausl. Berufsqualifikationen bei der AWO Stuttgart und der Bundesagentur für Arbeit (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung ZAV), wurde 2019 eine Veranstaltungsreihe durchgeführt: „Neue Wege zur Pflegefachkraft – Internationale Fachkräfte finden und binden“. Hier wurden Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser und soziale Dienste zu den Themen Auslandsrekrutierung, Anerkennung und Qualifizierung sowie Einarbeitung und Teamentwicklung informiert.

career-in-bw – Kompetenzzentrum für Arbeitsmobilität und -integration organisiert im Auftrag der Arbeitgeber Baden-Württemberg und des Arbeitgeberverbands Südwestmetall europäische Mobilitätsprojekte mit regionalen Netzwerkpartnern und berät und unterstützt Unternehmen in allen Fragen der Arbeitsmobilität und Arbeitsintegration von Zugewanderten und Geflüchteten – von der Berufsausbildung über das Studium bis zum Einstieg in Beschäftigung (u.a. Beratung und Serviceleistungen zur Integration von Zugewanderten und Geflüchteten, Unternehmensberatung zur beruflichen Anerkennung und Qualifizierung, Recruiting- und Relocation-Service für internationale Fachkräfte, Mobilitätsprojekte zur Gewinnung junger Auszubildender aus Europa).

Aktuell (Juni 2019) wird ein Praktikumsprojekt für italienische Berufsschüler (Bozen) in der Region Stuttgart durchgeführt. Die Berufsschüler werden vom BBQ Berufliche Bildung betreut, das bei dem von Arbeitgeberverbänden und Unternehmen getragenen Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft angesiedelt ist. Die Schüler und Schülerinnen gehören zu Oberschulen mit Schwerpunkt für angewandte



Wissenschaften mit Spezialisierung in der Robotik und Schwerpunkt Energie. Ziel des Austauschs ist es auch, Berufsperspektiven für eine Ausbildung oder ein Studium aufzuzeigen.

## **II. Beschlussvorschlag**

1. Der Ausschuss für Wirtschaft, Infrastruktur und Verwaltung nimmt den vorgelegten Bericht zur Kenntnis.
2. Die beiden Anträge der CDU-Fraktion vom 08.10.2018, der SPD-Fraktion vom 15.10.2018 und der Gruppe Innovative Politik vom 17.10.2018 werden für erledigt erklärt.