

Fachkräfte finden und binden

Dokumentation des Expertensymposiums der IBK-Kommission Wirtschaft am 25.-26. September 2013 in Lindau

Mit Unterstützung durch:



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT



Inhalt

Vorwort	3
1 Grußworte	4
2 Ziele des Expertensymposiums.....	7
3 Wesentliche Erkenntnisse zum Thema Fachkräfte.....	8
3.1 Relevanz	8
3.2 Herausforderungen und Wege in den IBK Ländern und Kantonen	9
3.3 Gemeinsame Herausforderungen.....	10
4 Aktivitäten der einzelnen Länder und Kantone (Auswahl).....	12
4.1 Deutsche Bundesländer	12
4.2 Schweiz und Schweizer Kantone.....	14
4.3 Land Vorarlberg.....	14
4.4 Fürstentum Liechtenstein	15
4.5 Beispiele für grenzüberschreitende und europäische Aktivitäten	15
4.6 Beispiele für Initiativen der Unternehmen	18
5 Überblick über mögliche Ansatzpunkte und Maßnahmen.....	19
6 Anhang 1	20
6.1 Weitere Bilder von der Konferenz.....	20
6.2 Daten zur Situation am Bodensee	21
6.3 Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	26
7 Anhang 2 (extra Datei): Alle Folien der Referenten	32

Vorwort

Die Internationale Bodenseekonferenz (IBK) greift seit über 40 Jahren grenzüberschreitende Herausforderungen auf. Die gemeinsamen Ziele sind im Leitbild der IBK für den Bodenseeraum festgelegt. Die Kommission Wirtschaft der IBK befasst sich dabei schwerpunktmäßig mit den Bereichen Arbeitsmarkt und Berufliche Bildung, Tourismus, Standortmarketing, der Innovationspolitik und dem Thema Freizügigkeit, immer auch im Vergleich der jeweiligen Wirtschaftsdaten und -politiken.

Mit dieser Dokumentation über ein Expertensymposium zum Thema „Fachkräfte finden und binden“ am 25. und 26. September 2013 in Lindau beleuchtet die Kommission Wirtschaft ein Thema, welches für alle Länder und Kantone rund um den See von steigender Brisanz ist.



Dr. Frank Speier: "Fachkräfte finden und binden wird für den IBK- Raum von immer größerer Bedeutung"

Für dieses Thema wurden neben den Vertretern der Kommission weitere Experten aus Institutionen rund um den Bodensee eingeladen (Teilnehmerliste im Anhang), des Weiteren wurde das Thema in einer Exkursion zum Entwicklungszentrum von Continental in Lindau erörtert. Ich bedanke mich für das rege Interesse, die konstruktive Diskussion und die Einblicke in die betriebliche Praxis.

Aufgrund der spannenden Diskussion enthält die vorliegende Do-

kumentation nicht nur die Folien der Referentinnen und Referenten an der Veranstaltung, sondern auch eine thesenartige Zuspitzung der wesentlichen Erkenntnisse. Dabei trifft natürlich nicht jede dieser Aussagen für jedes IBK-Land oder -Kanton voll zu, nicht jede dieser Thesen wurde in der Diskussion mit allen abgestimmt. Einige Erkenntnisse wurden auch bei den Gesprächen „am Rande“ des Symposiums oder auch bei dem spannenden Betriebsbesuch gewonnen.

Ich hoffe aber, die wesentlichen Erkenntnisse zusammengestellt zu haben. Dies auch vor dem Hintergrund, dass es nicht um eine wissenschaftliche Facharbeit sondern um Impulse für den Umgang mit dieser für die Region wichtigen Thematik geht.

Dr. Frank Speier
Vorsitzender der IBK-Kommission Wirtschaft

Referatsleiter Europäische Wirtschaftspolitik
Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg

1 Grußworte

Elmar Stegmann
Landrat des Landkreises Lindau



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bodenseeregion ist in jeder Hinsicht eine sehr starke Region, so sind wir gerade als internationaler Wirtschaftsraum europaweit vorne mit dabei. Dies verdanken wir einer sehr ausgewogenen Wirtschaftsstruktur mit vielen soliden kleinen und mittelständischen Firmen, aber auch vielen namhaften, international agierenden Unternehmen. Dies ist auf dem Arbeitsmarkt zu spüren, denn wir haben nahezu Vollbeschäftigung.

Die Region ist außerdem mit See und Bergen landschaftlich sehr reizvoll und bietet einen hohen Freizeitwert. Qualitativ hochwertige landwirtschaftliche Produkte laden zusätzlich zum Genießen ein.

Insgesamt steht unsere Region also auf sehr gesunden Beinen. Dies ist allerdings kein Selbstläufer. Um dieses Niveau halten zu können, müssen immer wieder Anstrengungen unternommen werden. Denn der demographische Wandel ist bereits spürbar. Unsere Bevölkerung wird älter und als weitere Auswirkung gibt es immer weniger Nachwuchskräfte.

In den nächsten Jahren wird sich entscheiden, welche Regionen innerhalb Europas „ausbluten“ werden und welche es schaffen, qualifizierte Fachkräfte zu werben und zu halten. Jede Region wird Strategien zur Fachkräftegewinnung entwickeln, diese umsetzen und analysieren.

Hier am Bodensee ist es wichtig, dass alle Anrainerstaaten diese Herausforderung gemeinsam angehen. Es wird uns alle künftig sehr intensiv beschäftigen und nicht nur den Unternehmen, sondern auch den Kommunen Einiges abverlangen. Denn bei der Entscheidung einer Fachkraft für eine spezielle Region, spielen neben den beruflichen Möglichkeiten auch viele andere Komponenten mit: angefangen bei Einkaufsmöglichkeiten und Kindertagesstätten, über bezahlbaren Wohnraum bis hin zu Freizeitangeboten. Die Gebiete am Bodensee müssen sich hier in ihrer Positionierung klar von den großen Metropolregionen abheben. Bereits heute verfolgt beispielsweise die Bodensee Standortmarketing als überregionale Wirtschaftsförderung mit Sitz in Konstanz das Ziel, das Profil der Vierländerregion Bodensee als Wirtschaftsstandort zu stärken.

Schwerpunkt ist aber nicht nur die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften sondern auch die Bildung, Ausbildung und Qualifizierung vor allem von jungen Menschen. Der Landkreis Lindau beispielsweise hat in den letzten Jahren den größten Teil seines Vermögenshaushaltes in seine Schulen investiert. Auch hier können wir rund um den Bodensee aufgrund der vielen unterschiedlichen Erfahrungen und Ansätze voneinander profitieren.

Die Internationale Bodenseekonferenz bietet für die anstehende gemeinsame Arbeit einen guten Rahmen und eine gewachsene Struktur. Hier können Themen diskutiert, politisch abgestimmt und über gemeinsame Projekte umgesetzt werden.

Ich freue mich, dass es bei der Tagung hier in Lindau zu einem so intensiven und fruchtbaren Austausch von Experten aus Unternehmen, Kammern, aus dem Bereich der Wirtschaftsförderung und Arbeitsverwaltung sowie aus den einzelnen Regierungen gekommen ist. Ich bin zuversichtlich, dass wir es gemeinsam schaffen, unsere Bodenseeregion weiterhin unter den Top Wirtschaftsregionen Europas zu halten.

Dem Vorsitzenden der IBK-Kommission Wirtschaft Dr. Frank Speier und seinem Team danke ich für die hervorragende Organisation und Durchführung des Expertensymposiums in Lindau. Herzlichen Dank auch für die vorliegende Dokumentation.

Es grüßt Sie

Ihr

Elmar Stegmann

Landrat

Rolf Schumacher
Ministerialdirektor Ministerium
für Finanzen und Wirtschaft, Baden-Württemberg

Baden-Württemberg ist europaweit intensiv vernetzt, und strebt sehr gute nachbarschaftliche Beziehungen an. Die Internationale Bodenseekonferenz (IBK) mit ihren regelmäßigen Treffen der Regierungschefs, der Staatskanzleien und den thematischen Fachkommissionen spielt hierbei eine wichtige Rolle.

Wirtschaftlich stehen Baden-Württemberg und die IBK Länder- und Regionen in fast allen Rankings sehr gut da: Innerhalb ihrer Nationalstaaten sind sie die Innovationstreiber und Beschäftigungsmotoren. Vor dem Hintergrund des Demografischen Wandels ergibt sich aus diesen Stärken jedoch auch eine besondere Herausforderung: Fachkräfte sind immer schwieriger zu finden und an die Unternehmen zu binden.

Der Stellvertretende Ministerpräsident und Finanz- und Wirtschaftsminister Nils Schmid hat deshalb anlässlich des Treffens der IBK Wirtschaftsminister 2012 die Anregung gegeben, sich des Themas "Fachkräfte" verstärkt zu widmen. Ich begrüße es deshalb ausdrücklich, dass die Kommission Wirtschaft unter Vorsitz des Landes Baden-Württemberg dieser wichtigen wirtschaftspolitischen Herausforderung in einem Expertensymposium breiten Raum gegeben hat.



Das Land Baden-Württemberg bündelt unter der Allianz für Fachkräfte alle bei diesem Thema relevanten Interessengruppen und entwickelt abgestimmte Strategien. Wir geben diese Erfahrungen gerne weiter und sind unsererseits an den Erfahrungen der europäischen Partnerregionen interessiert.

Rolf Schumacher

Ministerialdirektor

Peter Kuratli
Präsident EURES Bodensee
Leiter der Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt der Kommission Wirtschaft der IBK



Als Verantwortliche aus der Vier-Länder-Region haben wir ein Problem, um das uns viele andere beneiden. Die erstaunlich erfolgreiche Auftragslage unserer Unternehmen macht den – teilweise demografisch bedingten - Mangel an geeigneten Fachkräften noch offensichtlicher. Doch dieser Mangel besteht nicht nur in der Industrie, sondern auch im Gesundheitswesen, im Transportbereich und in weiteren Branchen.

Die Situation in unseren Ländern scheint überall ähnlich. Das zeigen die Daten des Arbeitsmarktmonitorings von EURES-BODENSEE. Auch wenn wir alle rund um den Bodensee deutsch sprechen, wird der Begriff ‚Fachkräfte‘ unterschiedlich definiert. Alle von uns haben eigene Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels entwickelt. Sie reichen von der Qualifizierung bis zur Anwerbungsinitiativen im Ausland.

Dabei begrüße ich es sehr, wenn wir uns auf der Ebene der IBK nicht nur über Begriffe verständigen, sondern in einen offenen und intensiven Austausch eintreten. EURES-BODENSEE mit seinen Partnerorganisationen aus der Arbeitsverwaltung und den Sozialpartnerorganisationen wird sich als konstruktiver Partner bei der grenzüberschreitenden und künftig auch transnationalen Umsetzung gerne weiter einbringen.

Mein Dank geht an die Initiatoren dieser ambitionierten Fachtagung, besonders an meinen Kollegen Dr. Frank Speier.

Peter Kuratli

Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen

2 Ziele des Expertensymposiums

Fehlende Fachkräfte haben hohe negative betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Effekte: Unternehmen fehlen engagierte Auszubildende und Facharbeiter um ihre Produkte und Dienstleistungen herzustellen. Innovationen bleiben durch fehlende Impulse neuer (hoch-) qualifizierter Beschäftigter aus. Kunden bekommen weniger oder schlechtere Dienstleistungen und ganze Regionen bleiben unter ihren Entwicklungsmöglichkeiten.

Beim Treffen der Wirtschaftsminister der IBK im Juni 2012 wurde das Thema als sehr relevant für alle Länder und Kantone beschrieben. Vor diesem Hintergrund wurde in der Kommission Wirtschaft der IBK entschieden, das Thema nicht nur auf der normalen Agenda zu behandeln, sondern mit weiteren Experten ausführlicher zu erörtern.

Die Diskussion über die Strategien und Maßnahmen einzelner Länder und Kantone soll zu einer Erweiterung des Lösungsspektrums für das gesamte IBK-Gebiet führen. Folgende Ziele sollen erreicht werden:

- Erkenntnisse über die Situation zum Thema "Fachkräfte" am Bodensee
- Überblick über die Strategien und Aktivitäten der IBK Mitgliedsländer und Kantone
- Überblick über mögliche Ansatzpunkte

Des Weiteren sollte eine Plattform für einen Austausch über die Situation des Fachkräftemangels rund um den See geschaffen werden. Von Erfahrungen anderer Länder und Kantone konnten die Teilnehmer unmittelbar profitieren: Neue Kontakte entstehen, bestehende Netzwerke können erweitert werden.

Welche Einzelthemen in welchem Kreis und in welchem Turnus weiter verfolgt werden, wird zu diskutieren sein. Schon jetzt steht fest, dass die Beziehungen zwischen der Kommission Wirtschaft und EURES Bodensee weiter intensiviert werden. Durch die Personalunion im Vorsitz der Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt der IBK-Kommission Wirtschaft und des Lenkungsausschusses EURES Bodensee können zukünftig auch vermehrt Veranstaltungen oder Strategien abgestimmt werden.



Nicht zuletzt soll auf die neue Interreg-Förderperiode (2014 - 2020) hingewiesen werden. Im vorliegenden ersten Programmentwurf spielt das Thema "Förderung von Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte" eine große Rolle. Damit verfügt der Grenzraum am Bodensee über ein weiteres Unterstützungsinstrument für Kooperationsvorhaben der regionalen Akteure.

3 Wesentliche Erkenntnisse zum Thema Fachkräfte

Im Folgenden wird versucht wesentliche Erkenntnisse zum Thema Fachkräfte aus den einzelnen Vortrags- und Diskussionsbeiträgen thesenartig zusammen zu führen. Hierbei wird gegliedert in Erkenntnisse, die die Relevanz des Themas verdeutlichen, in die Strategien einzelner Länder und Kantone sowie in gemeinsame Herausforderungen.

3.1 Relevanz

Alle Regionen rund um den Bodensee stehen vor der Herausforderung „Fachkräftemangel“. Deutlich wurde, dass das Thema kein isoliertes Problem einer Region, Kommune oder einer Branche ist, sondern für das IBK-Gebiet insgesamt eine große Rolle spielt.

Der Fachkräftemangel ist eine Dauer-Herausforderung. Die Unterdeckung des Bedarfs an Fachkräften ist alleine aus demografischen Gründen kein konjunkturelles, sondern ein strukturelles Problem; es löst sich also nicht beim nächsten Wirtschaftsabschwung von selbst auf, sondern bleibt als große Problemstellung für die nächsten Jahrzehnte bestehen.

Der Begriff „Fachkraft“ wird zwar in den Ländern und Kantonen unterschiedlich verwendet, ein gemeinsames Verständnis herrscht allerdings vor. Die Definitionen bzw. die Verwendung des Begriffs „Fachkraft“ sind sehr heterogen. Es besteht aber ein gemeinsames Verständnis darüber, dass es um Menschen mit besonderen beruflichen Qualifikationen geht (formaler oder informaler Art), dass die Herausforderung groß und die möglichen Ansatzpunkte breit gefächert sind: Von Strategien bei Jugendlichen bis zur Förderungen von Älteren, von der Weiterbildung von Unqualifizierten bis zu Gewinnung von "High Potentials".



Die größte Knappheit besteht bei Auszubildenden in technischen Berufen, bei Mitarbeitern im Bausektor, bei Ingenieurinnen und Ingenieuren, (technischen) Facharbeiterinnen und Facharbeitern, im Tourismus und im Gesundheitswesen. Aufgrund der leicht unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur ergeben sich allerdings verschiedene Grade der Herausforderung.

Jugendliche innerhalb des IBK Gebiets erkennen teilweise nicht die beruflichen Möglichkeiten in diesem Raum. Die Betriebe in den Ländern und Kantonen sind hochinnovativ, exportorientiert und vielfach Weltmarktführer in ihren Bereichen. Viele Jugendliche werden während ihres Studiums außerhalb der Region von den Metropolen oder Großbetrieben geworben, ohne sich den Potentialen einer Beschäftigung „vor Ort“ bewusst zu sein. Entsprechend kehren viele Absolventen trotz an sich guter Möglichkeiten nicht zurück.

Auch zwischen den Regionen innerhalb des IBK-Raums besteht eine Konkurrenzsituation. Nicht zu verschweigen ist, dass das Thema auch mit Konflikten behaftet ist. So werden in der betrieblichen Praxis auch innerhalb der Bodenseeregion Fachkräfte zwischen Unternehmen abgeworben.

Der Bodensee wirkt als Hemmnis bei der Mobilität von Fachkräften. Dabei spielen die Größe des Sees, aber evtl. auch ein geringer Informationsstand über die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme in den Nachbarregionen eine Rolle.

3.2 Herausforderungen und Wege in den IBK Ländern und Kantonen

Es gibt keinen isolierten Königsweg zur Gewinnung von „Fachkräften“. Am Symposium wurden vielfältigste Ansätze, Strategien und Modelle diskutiert. Keiner ist das Allheilmittel. Vielmehr wird in der Summe verschiedener, auch kleiner Ansätze der Erfolg gesehen.

Viele Stellschrauben können beeinflusst werden: von Qualifizierung, Erhöhung der Frauenerwerbsquote, Förderung von Jugendlichen ohne Berufsabschluss bis zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland.

Ein beispielhaftes Modell ist der intensive Austausch zwischen der Verwaltung und der Wirtschaft. So werden z.B. über jährliche "Personalleiter-Tage" teilweise intensive Kontakte zwischen den Betrieben und den Wirtschafts- und Arbeitsverwaltungen gepflegt. Über die direkte



Rückkopplung zur betrieblichen Praxis kann die Verwaltung ihre Initiativen gezielt ausrichten. Grundsätzlich sollten bei der Auswahl und Ausgestaltung möglicher Initiativen die Unternehmen sowie deren Interessen mit eingebunden werden, um maximalen Erfolg verzeichnen zu können.

Kein junger Mensch sollte ohne Perspektive zumindest einer Ausbildung sein. Fehlentwicklungen in der Berufsbildung junger Menschen können lebenslange staatliche Folgekosten verursachen. Einigen Jugendlichen fehlt aber vor Beginn einer Lehre / Ausbildung die „Reife“ hierfür. Beispielhafte Projekte wie z.B. das "Projekt Starthilfe" schildern die Rolle des Staates darin, dass Betrieben das Risiko der Beschäftigung für einen gewissen Zeitraum abgenommen wird.



Die Bodenseeregion bietet für Fachkräfte die Chance, internationale Erfahrungen auch ohne größere räumliche Distanz zu sammeln. Damit ergeben sich aus einem grenzüberschreitenden Austausch von Fachkräften sowohl für die Region, als auch für den Betrieb und den einzelnen Arbeitnehmer Chancen ("triple win") .

Aufbau von internationalen Kindergärten und Schulen.

Die Gewinnung von Fachkräften ist nicht nur eine betriebliche Aufgabe, auch der Staat muss hier Rahmenbedingungen verändern. Als ein Beispiel wurde die Sprachbarriere beim Anwerben hochqualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland genannt. Damit steigen die Anforderungen z.B. für öffentliche Integrationshilfen oder auch für den

Um den Wert grenzübergreifender Erfahrungen in der Ausbildung (in Form eines Praktikums) zu verdeutlichen, könnte eine Zertifizierung sinnvoll sein. Die Mitwirkung in bestehenden Austausch- oder Qualitätsprogrammen kann ein schlagendes Argument für Betriebe sein, um den einen oder die andere Auszubildende für sich zu gewinnen.

Berufseinsteiger werden anspruchsvoller. Es ist empfehlenswert, die sich ändernden Bedürfnisstrukturen und Ansprüche potenzieller Berufseinsteiger zu analysieren und aufbauend darauf ein Konzept zur Fachkräftesicherung, angepasst an die neue Arbeitswelt, zu entwickeln.

3.3 Gemeinsame Herausforderungen

Der Fachkräftebedarf lässt sich nicht allein innerhalb des IBK-Gebietes lösen. Ein Matching von Fachkräften über nationale Grenzen hinweg oder Pendlerbewegungen zwischen den Ländern und Kantonen sind zwar in einzelnen Feldern sehr sinnvoll, die Größe der Herausforderung kann aber letztlich nur über Zuwanderung in die Bodenseeregion gelöst werden.



Kleinräumige Initiativen können Wanderungsbewegungen bzw. Pendlerströme innerhalb der Bodenseeregion auslösen, insgesamt können sie allerdings in einem Nullsummenspiel mit hohen Kosten resultieren. Wenn sich alle Akteure im IBK-Gebiet nur darauf

konzentrieren würden, aus der direkten Nachbarschaft Fachkräfte zu gewinnen, würden sich die jeweiligen Bemühungen in der Wirkung neutralisieren und Kosten für neue Suchprozesse und neue Qualifizierungsmaßnahmen auslösen.

Wichtig ist ein bilanzieller Zugewinn an Fachkräften für die gesamte Bodenseeregion. Ein gemeinsamer Nutzen beim Thema Fachkräfte für die IBK-Region als Ganzes lässt sich nur über zusätzliche Fachkräfte erreichen. Sei es aus den eigenen Reserven, sei es von außerhalb der Region.

Um ein Mehr an Fachkräften von außen zu erreichen, muss sich die Bodenseeregion in den jeweiligen Nationalstaaten, europaweit und international gut präsentieren. Verschiedene Beispiele wurden aufgezeigt, wie sich einzelne Bundesländer bzw. Kantone vermarkten. Um international auftreten zu können (Zielgruppe z.B. "Italienische Ingenieure" / "Asiatische Pflegekräfte") ist eine gemeinsame Vermarktung z.B. auf sogenannten Bonding Messen (für Hochschulabsolventen) sinnvoll.

Diese internationale Vermarktung kann durch eine Bündelung der Marketingaktivitäten unterstützt werden. Zur gemeinsamen Vermarktung können die Institutionen IBK und EURES Bodensee, aber auch Ansätze wie die Regionenmarke "Vierländerregion", einen Beitrag leisten. Des Weiteren können auch weitere Netzwerke (z.B. Städtepartnerschaften oder Regionspartnerschaften der Länder und Kantone) gegenseitig genutzt werden.



Verbesserte Rahmenbedingungen müssen kommuniziert werden. Obwohl einige Länder und Regionen den Zuzug von Fachkräften wesentlich erleichtert haben, sind diese Veränderungen bei den Zielgruppen in den Regionen Europas und der Welt oft nicht bekannt.

Um Fachkräfte (insbesondere hochqualifizierte) aus dem Ausland zu gewinnen, muss an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gearbeitet werden. Der Bodenseeraum braucht eine zukunftsfähige Infrastruktur, eine Offenheit (z.B. bei Vermietungen) auch gegenüber fremden Kulturen und eine neue Kultur des Willkommens. Dazu gehört auch eine gesellschaftspolitische

Diskussion über die Notwendigkeit und Grenzen der Zuwanderung und die Wirtschaftsstrukturen der Zukunft.

Gerade stark wachsende Unternehmen werden von internationalen Konkurrenzregionen gezielt mit dem Argument „bei uns gibt es Fachkräfte“ aktiv angesprochen und ggf. abgeworben. Das Thema Fachkräftemangel ist damit ein hochrelevantes Thema auch für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Region als Wirtschaftsstandort.

4 Aktivitäten der einzelnen Länder und Kantone (Auswahl)

4.1 Deutsche Bundesländer

a) Baden-Württemberg

- **Fachkräfteallianz:** Die Fachkräfteallianz vereint alle relevanten Partner und formuliert einen Zielkatalog, wodurch Synergieeffekte und individuelle Ideen genutzt werden können. Insbesondere der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt stehen dabei im Vordergrund

① www.mfw.baden-wuerttemberg.de/sixcms/detail.php?id=274205&template=wm_pressemeldung&nav_id=63446



Joachim Schmider: "Die Fachkräftesicherung ist eine strukturelle Herausforderung"

Im Rahmen der Fachkräfteallianz werden zahlreiche Maßnahmen gebündelt, z.B.

- **Welcome-Center** als zentrale Anlaufstelle mit Erstberatungs- und Lotsenfunktion für internationale Fachkräfte

① www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-BW/Stuttgart/AA/03-presse/presseinformationen/2013-24-willkommen.pdf

- **Ausbildungsbündnis 2010-2014:** Ziel ist es, neue Ausbildungsplätze zu akquirieren, die Berufsorientierung im Bildungsplan zu verankern sowie die Attraktivität der dualen Ausbildung zu

steigern

① www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/Altdateien/202/uebersicht_Ma%C3%9Fnahmen_Ausbildungsbuendnis_11_6_2012.pdf

- **„Meine Ausbildung. Meine Zukunft“:** Informationskampagne mit dem Ziel, auf die berufliche Ausbildung aufmerksam und sie zugleich attraktiver zu machen.

① www.gut-ausgebildet.de/

- **„Lernen bedeutet Leben“:** Ziel ist die Weiterbildung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ab 45. Die Initiative unterstützt bei der Suche nach Weiterbildungs- und Qualifikationsangeboten.

① www.lernen-bedeutet-leben.de/

- **„bw-jobs.de – Fachkräfte für Baden-Württemberg“:** Ziel ist die nachhaltige Sicherung von Fachkräften für Baden-Württemberg. Eine Kooperation des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg und der Baden-Württemberg International.

① www.bw-jobs.de/de/home.html

- **„Pro Beruf – Berufserprobung“:** Im Rahmen von diesem Programm können Schülerinnen und Schüler von Haupt-, Werk- und Realschulen 3 Berufe aus einer Liste von zur Verfügung stehender Berufe auswählen und 80 Stunden praxisnahe Erfahrung sammeln.

- ① www.handwerk-bw.de/themen/bildung-qualifikation/berufsorientierung/news/foerderprogramm-zur-berufserprobung-in-ueberbetrieblichen-bildungsstaetten/

- **Ausbildungsbotschafter:** Auszubildende aus den unterschiedlichsten Branchen und Bereichen gehen an weiterführende Schulen, um dort über ihren Arbeitsalltag und ihre individuellen Erfahrungen zu berichten.

- ① www.stuttgart.ihk24.de/aus_und_weiterbildung/Wirtschaft_und_Schule/1548856/Ausbildungsbotschafter.html

- Zudem zählt die Gründung regionaler Fachkräfteallianzen zu den Zielen der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg. Die regionale Fachkräfteallianz Landkreis Konstanz beispielsweise wurde bereits am 05. Juli 2012 von den regionalen Partnern unterzeichnet.

- ① www.fachkraefteallianz.info

b) Bayern

- Unter dem Dach der Initiative **"Work in Bavaria - excellence at all levels"** sprechen eine Reihe von Unterinitiativen und maßgeschneiderten Einzelmaßnahmen ausländische Fachkräfte in aller Welt, abgewanderte bayerische und deutsche Fachkräfte sowie internationale Studierende an bayerischen Hochschulen und Universitäten an. Zugleich werden eine Jobbörse und hilfreiche Tipps bei der Jobsuche angeboten.

- ① www.work-in-bavaria.de

- ① <http://www.stmwmet.bayern.de/mittelstand-handwerk/fachkraeftestrategie/>

- **„Return to Bavaria“:** Ziel ist die Rückholung von ins Ausland abgewanderten bayerischen bzw. deutschen Fachkräften. Das Programm bietet individuelle Beratung sowie Unterstützung bei der Rückkehr nach Bayern an.

- ① www.work-in-bavaria.de/arbeitnehmer/arbeiten/return-to-bavaria

- **„Study and stay in Bavaria“:** Ziel ist es, ausländische Studenten an bayrischen Hochschulen nach Ihrem Abschluss, bei der Jobsuche in einem bayrischen Unternehmen zu unterstützen.

- ① www.work-in-bavaria.de/arbeitnehmer/arbeiten/studium/study-and-stay/



Solveig Lauke: "Ein Ansatz ist die Rückholung von ins Ausland abgewanderten Fachkräften"

4.2 Schweiz und Schweizer Kantone

- **Fachkräfteinitiative (FKI):** Das Ziel dieser Initiative von Bund, Kantonen und Sozialpartnern besteht darin, das inländische Potenzial an Fachkräften auf dem Schweizer Arbeitsmarkt noch intensiver auszuschöpfen. Dabei wurden insbesondere folgende vier Handlungsfelder als Bestandteil der zukünftigen Agenda identifiziert: Höherqualifizierung, Reduzierung von benötigten Fachkräften mittels Innovation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und „Arbeiten nach 65“.

① www.wbf.admin.ch/themen/00533/01791/

- **Karriere Thurgau:** Eine Job-Plattform zur innovativen Unterstützung von Stellensuchenden. Die Plattform wird getragen vom Amt für Wirtschaft und Arbeit in Partnerschaft mit der Wirtschaft.

① <http://karriere-thurgau.ch/>

- **„Talente Thurgau“:** Das von kantonalen Ämtern und Wirtschaftsverbänden getragene Projekt zielt auf die generelle Erhöhung der Verfügbarkeit von geeigneten Mitarbeitern und die nachhaltige Versorgung mit Fachkräften in ausreichender Zahl und bedarfsgerechter Qualifikation für den Werkplatz Thurgau.

① www.amh.tg.ch/documents/Projekt_Talente_Thurgau_Newsletter_0813.pdf.pdf



Marcel Rämpfle: "Eine enge Abstimmung der Maßnahmen mit den Unternehmen ist elementar."

4.3 Land Vorarlberg

- **„Chancenland Vorarlberg“:** Ziel dieser Initiative ist es, den Fachkräftebedarf der Unternehmen nachhaltig zu decken. Karrieremessen, Netzwerktreffen, Informationsveranstaltungen und der Aufbau von Kommunikationskanälen sind essenzieller Bestandteil dieses Projekts.

① www.wirtschaftsbund.at/Content.Node/vorarlberg/aktuelles/archiv/archiv_seiten/Chancenland-Vorarlberg.php

① www.chancenland.at/xCMS5/WebObjects/nexus5.woa/wa/page?menuid=1010&lang=de



Harald Moosbrugger: "Kein Jugendlicher darf für den Arbeitsmarkt verloren gehen."

- **„Initiative WIF-Zack“:** Das langfristige Ziel ist, dem zunehmend mangelnden Interesse an Mathematik und Naturwissenschaften entgegenzuwirken z.B. durch die Bereitstellung von **Lehrmaterialien** wie die "Forschermappe für Volksschulen" oder die "Forscher Box".

① www.wif-zack.at/home.php

- **„Kinderuni Voralberg“:** Ziel ist es, den Kindern die Forschung, Technik, Wissenschaft und die Art des Studierens näherzubringen

① www.fhv.at/kinderuni/kinderuni-vorarlberg



Dr. Joachim Heinzl: "Wir müssen bereits bei den Jugendlichen anfangen, sie für Technik zu begeistern."

4.4 Fürstentum Liechtenstein

- **„Förderung des Interesses für Naturwissenschaft und Technik“:** Dieses von Regierung und Wirtschaft entwickelte Konzept stellt in erster Linie die Umsetzung der Bildungsstrategie 2020 sicher und trägt einen maßgeblichen Teil dazu bei, das Interesse für Naturwissenschaft und Technik auf allen Stufen des Bildungssystems zu wecken.

① www.llv.li/amtstellen/llv-sa-amtsgeschaefte-themen-und-projekte/llv-sa-amtsgeschaefte-technikfoerderung.htm



Wolfgang Himmel: "Mit EURES steht eine gute grenzüberschreitende Institution zur Verfügung."

4.5 Beispiele für grenzüberschreitende und europäische Aktivitäten

- **EURES BODENSEE:** Gegründet wurde EURES BODENSEE von deutschen, schweizerischen und österreichischen Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitsorganisationen. Weitere Mitglieder sind die deutschen Landkreise und die IBK. Ziel ist unter anderem die Förderung der beruflichen Mobilität durch individuelle Beratung, Vermittlung und Netzworkebildung. Die EURES BeraterInnen informieren über Lebens- und Arbeitsbedingungen im jeweiligen Anrainerland. Ziel ist der gegenseitige Austausch und die Entwicklung auf den regionalen Arbeitsmärkten. Im Rahmen von EURES Bodensee wird u.a. die Initiative **„Im Sommer am See, im Winter im Schnee“** von den Arbeitsagenturen durchgeführt. Ziel ist ein Jobmarkt für Saisonarbeitskräfte im Hotel- und Gastronomiegewerbe.

Künftig kann EURES-BODENSEE auch in der Anwerbung ausländischer Fachkräfte aktiv werden. Dabei greifen die EURES-BeraterInnen und -berater auf ein Netzwerk von über 500 EURES-BeraterInnen in ganz Europa zu.

① www.jobs-ohne-grenzen.org/Home.212.0.html

- **XChange:** Dieses länderübergreifende Programm der IBK und der ArgeAlp sieht vor, dass jeder Lehrling vier Wochen seiner Ausbildung in einer Firma eines anderen Landes absolvieren kann. XChange hilft dabei nicht nur bei der Planung, Organisation und Finanzierung, sondern trägt mit dem Programm aktiv zur individuellen Förderung im Sinne des Erfahrungsaustausches der einzelnen Lehrlinge bei. Träger sind IBK und ArgeAlp. Gefördert wird XChange u.a. durch Interreg IV Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein von EU und Schweiz sowie durch das Bildungsprogramm Leonardo (Regionen Österreich, Tessin und Bayern). Eine Kooperation besteht mit der D-F-CH Oberrheinregion.



Raimund Kegel: "Die berufliche Bildung muss noch stärker zur Fachkräftesicherung genutzt werden."

- ① <http://www.xchange-info.net>
- ① <http://www.euregio-zertifikat.de/x-change/Kooperationsvereinbarung.pdf>

- **„Karriere im Süden“:** Diese Kooperation von Wirtschaftsförderungsgesellschaften im Raum Bodensee-Oberschwaben (D) und Vorarlberg (A) vermittelt gezielt Studenten und potenzielle Arbeitnehmer mittels einer Internetplattform an Unternehmen in der Region. Die Initialphase wurde gefördert durch das Interreg IV-Programm Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein.

- ① <http://www.karriere-im-sueden.de/wir-ueber-uns/die-initiative/>

- **Go&Learn:** Im Rahmen dieses EU-Projektes wird ein regionaler und internationaler Katalog an Betriebsbesuchen und thematischen Seminaren in Unternehmen erstellt. In der derzeitigen Pilotphase sind 6 europäische Länder beteiligt. Studenten, Absolventen, Schüler, Auszubildende und Fachkräfte erhalten mit Go&Learn einen lohnenswerten Einblick in die Arbeitsweise und Unternehmenskultur spannender Firmen aus der Vierländerregion Bodensee sowie anderer EU-Länder. Unternehmen haben auf diese Weise die Möglichkeit, sowohl ihr Image und ihren Bekanntheitsgrad regional und international zu stärken, als auch mit potentiellen neuen Arbeitnehmern Kontakte zu knüpfen.



Thorsten Leupold: "Mit der Marke Vierländerregion Bodensee könnte auf internationalen Märkten für Fachkräfte geworben werden."

- ① www.goandlearn.eu
- ① <http://www.bodensee-standortmarketing.com/go-learn.html>

4.6 Beispiele für Initiativen der Unternehmen

- **„Space Cowboys – Daimler Senior Experts“:** Angelehnt an den Film, in dem vier Experten – außer Dienst – auf Wunsch der Weltraumbehörde ins All starten, beginnt nun auch die Daimler AG bereits pensionierte Rentner auf freiwilliger Basis wieder an den Schreibtisch oder das Fließband zurückzuholen. Ziel ist es dabei, dass sich verschiedene Generationen mit ihren spezifischen Stärken ergänzen und wertvolles Expertenwissen gesichert wird.

① media.daimler.com/dcmedia/0-921-1281854-49-1594591-1-0-0-0-1-11701-614232-0-1-0-0-0-0-0.html

- **Flexible Arbeitszeitmodelle: Ausbau der Kinderbetreuung:** Um Fachkräfte langfristig zu binden und attraktive Rahmenbedingungen bieten zu können, hat die Hilti AG eine eigene Kindertagesstätte eingerichtet. Die Hilti AG in Liechtenstein ist dabei kein Einzelfall, vielmehr stellen zahlreiche andere Unternehmen ihren Mitarbeitern ein Kontingent für Betreuungsplätze zur Verfügung.

① www.hilti.com/fstore/holcom/LinkFiles/Hilti_MM_KITA_de.pdf

① www.100pro.li/index.php?src=news&srctype=detail&cate-gory=News&refno=263

- **„Wir für Bayern – Aktionsprogramm zur Fachkräftesicherung“:** dieses Programm unterstützt Projekte und Initiativen in fünf definierten Handlungsfeldern: Beschäftigungschancen von Arbeitslosen erhöhen, die Erwerbsbeteiligung (vor allem von Frauen) erhöhen, Arbeitszeit ausweiten, Zuwanderung gestalten und die Bildungsoffensive fortsetzen.

① <http://www.vbw-bayern.de/vbw/Aktionsfelder/Standort/Arbeitsmarkt/Wir-f%C3%BCr-Bayern-Aktionsprogramm-Fachkr%C3%A4ftesicherung.jsp>

① <http://www.vbw-bayern.de/vbw/Aktionsfelder/Fachkr%C3%A4ftesicherung/index-3.jsp>

5 Überblick über mögliche Ansatzpunkte und Maßnahmen

Grundsätzliche Ansatzpunkte	Mögliche Maßnahmen
Qualifikationen steigern	<ul style="list-style-type: none"> - Nachqualifikation von Un- und Angelernten - Steigerung von Weiterbildung in KMU - Zulassen von akademischen Weiterbildungsangeboten für Fachkräfte ohne höchsten Schulabschluss
Fehlqualifizierungen verringern	<ul style="list-style-type: none"> - Initiierung verpflichtender Praktika - gezielte Betriebsbesichtigungen und Gespräche mit Mitarbeitern - für MINT Berufe begeistern - Kinderuni
Erwerbstätigkeit steigern	<ul style="list-style-type: none"> - Altersgerechte Arbeitsmöglichkeiten - Anreize für bereits pensionierte Fachkräfte - Sensibilisierung für familienbewusste Personalpolitik - Stärkung der vollzeitnahen Teilzeit-Beschäftigung von Frauen - Förderung von Betriebskindergärten / Ausbau von Betreuungsangeboten
Grenzüberschreitende Möglichkeiten nutzen	<ul style="list-style-type: none"> - Matching in einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt (EURES) - Saisonale Unterschiede nutzen („Im Sommer am See, im Winter in den Schnee“)
Zuwanderung erleichtern	<ul style="list-style-type: none"> - Zuwanderungsrecht vereinfachen bzw. die bereits erreichten Vereinfachungen kommunizieren - Gezieltes Anwerben (z.B. auch Experten aus der Region, die mittlerweile im Ausland arbeiten) - Kooperationen mit anderen europäischen Regionen mit Fachkräfteüberschuss (Netzwerk der EURES-Berater und Städtepartnerschaften nutzen) - Willkommenskultur (Information und Beratung, Welcome Center) - Zielvorstellung von Migranten verbessern, bessere Aufklärung und Kommunikation - bessere Vorbereitung bereits im Ausland - Berufsanerkennung erleichtern
Bindung an die Region verstärken	<ul style="list-style-type: none"> - Attraktivität der Region gebündelt vermarkten - Infrastrukturelle Nachteile beseitigen

6 Anhang 1

6.1 Weitere Bilder von der Konferenz



6.2 Daten zur Situation am Bodensee

Ergänzend zum Expertensymposium "Fachkräfte binden und finden" werden im Folgenden einige wirtschaftspolitische und arbeitsmarktpolitische Kerndaten kurz skizziert (vgl. EURES-Arbeitsmarktmonitoring).¹

Kontinuierlich steigende Beschäftigungszahlen

Im Jahr 2008 leben in der EURES Bodenseeregion rund 2 Millionen Beschäftigte, wobei der Großteil davon (70%) im Dienstleistungssektor tätig ist. Rund 27 % aller Beschäftigten sind im sekundären Sektor bzw. in der Industrie beschäftigt.

Der Dienstleistungssektor verzeichnet die größten Beschäftigungszuwächse. Von 2001-2008 stieg das Niveau der Beschäftigten um 6 % - absolut gesehen um 120.000 Beschäftigte - wobei die Vollzeitbeschäftigten tendenziell zurückgingen und die Teilzeitbeschäftigten ein Wachstum verzeichneten.

Bei näherer Betrachtung der Länder und Kantone ist festzustellen, dass Liechtenstein mit 16 % und Vorarlberg mit 9% Beschäftigungszuwachs über dem Durchschnitt anzusiedeln sind. Die deutsche Bodenseeregion kann hingegen nur einen Beschäftigungszuwachs von 5 % aufweisen.

Absolut gesehen liegt in den Schweizer Kantonen der EURES Bodenseeregion mit 75.000 weiteren Beschäftigten der größte Zuwachs vor. Relativ gesehen entspricht dies einem Anstieg von rund 6 %.

Mit rund 1,35 Millionen Beschäftigten entfallen rund 63 % aller Beschäftigten in der EURES Bodenseeregion auf die Schweizer Kantone der Bodenseeregion, 28 % aller Beschäftigten sind in der EURES Bodenseeregion in der deutschen Bodenseeregion tätig sind.

Hohe Beschäftigungsdichte

Die Beschäftigungsdichte liegt in der EURES Bodenseeregion mit 54 Beschäftigten pro 100 Einwohner auf einem hohen Niveau, welches die Beschäftigungsdichte in den Nationalstaaten Deutschland und Österreich übersteigt.

Als besonders signifikant erweist sich in diesem Betrachtungsfeld das Fürstentum Liechtenstein, welches mit einer Beschäftigungsdichte von 94 Beschäftigten pro 100 Einwohner in der Statistik weit vorne liegt. Dieser sehr hohe Wert resultiert daraus, dass die Beschäftigten im Fürstentum Liechtenstein zu über 50 % aus den benachbarten Ländern täglich einpendeln. Auch Kempten und Zürich liegen mit einer Beschäftigungsdichte von 76/100 bzw. 71/100 deutlich über dem Durchschnitt. Zurückzuführen ist diese Auffälligkeit mitunter darauf, dass vor allem Zürich und Kempten mit einem hohen Angebot an Arbeitsplätzen Beschäftigte auch aus anderen Regionen anziehen.

¹ Alle Daten und Aussagen (gerundete Zahlen) aus EURES Bodensee (2013): Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der REGIO EURES Bodensee". Hrsg: translake GmbH, Konstanz, Autoren: Marcel Nesensohn und Kai Huter. URL: www.statistik-bodensee.org/tl_files/statistik/downloads/publikationen/Entwicklung%20des%20Arbeitsmarktes.pdf
Letzter Stand: am 16.08.2013 um 11:31 Uhr.

Vergleichbar niedrige Arbeitslosigkeit

Nachdem die Arbeitslosigkeit im Zeitraum von 2010-2011 rückläufig war und die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 nahezu ohne tiefgreifende Einschnitte bewältigt wurde, weist sie seit Anfang 2012 eine leicht steigende Tendenz auf. Auffällig ist, dass sich der Arbeitslosenbestand in der Schweizer Bodenseeregion und im Fürstentum Liechtenstein, im Vergleich mit der deutschen Bodenseeregion und Vorarlberg, mit größerer Intensität zu- und abnimmt bzw. eine größere Volatilität aufweist.

Zudem ist der Arbeitsmarkt der EURES Bodenseeregion stark von der Konjunktur abhängig, was wiederum auf einen hohen Anteil des Industriesektors in der Bodenseeregion zurückzuführen ist.

Überdurchschnittliches Bevölkerungswachstum

Aufgrund hoher Zuwanderungsraten kann die Region Bodensee im Zeitraum von 2000-2010 einen Zuwachs von + 7,4% verzeichnen. Ausgedrückt in absoluten Zahlen entspricht dies einem Zuwachs von rund 280.000 Menschen im Zeitraum von 2000 – 2010. Verglichen mit dem Zuwachs der EU-27 von rund 3,8 % und einem leichten Rückgang der Bevölkerung in Deutschland im selben Zeitraum, zeigt sich wie bemerkenswert dieses Wachstum der EURES Bodenseeregion wirklich ist. Hervorzuheben sind an dieser Stelle wiederum die Schweizer Kantone sowie das Fürstentum Liechtenstein, welche beide mit einer Zuwachsrate von 10 % über dem Durchschnitt der EURES Bodenseeregion liegen. Bei näherer Betrachtung der deutschen Bundesländer ergibt sich mit einer Zuwachsrate von 3 % im Zeitraum von 2000-2010 ein durchwachsenes Bild.

Für den Zeitraum von 2010-2020 wird eine Wachstumsrate von + 4,2 % erwartet, wobei für die deutschen Bundesländer ein Bevölkerungsrückgang von rund 2 % prognostiziert wird. In den bayrischen Regionen zeichnet sich diese Negativprognose bereits jetzt schon ab.

Branchen: Stark ausgebauter sekundärer Sektor - tertiärer Sektor überwiegt deutlich

70 % aller Beschäftigten in der EURES Bodenseeregion sind im tertiären Sektor (Dienstleistungssektor) tätig.

27 % aller Beschäftigten sind im sekundären Sektor (Industrie und verarbeitendes Gewerbe) beschäftigt, der exportierenden Industrie kommt ein bedeutender Stellenwert zu.

In allen Teilregionen, ausgenommen das Fürstentum Liechtenstein, zählt der Handel zu der beschäftigungsreichsten Branche. Im Jahr 2008 waren alleine im Handel in der EURES Bodenseeregion 280.000 Menschen tätig. Eine übergeordnete Bedeutung kommt auch dem Bauwesen mit rund 130.000 Beschäftigten sowie dem Gesundheitswesen mit rund 120.000 Beschäftigten zu.

Deutliche Unterschiede in der Bedeutung der Branchen ergeben sich im Fürstentum Liechtenstein und besonders in Zürich, wo Banken und Versicherungen eine übergeordnete Bedeutung zukommt.

Verglichen mit den Nationalstaaten zeigt sich in fast allen Teilregionen eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung des Maschinenbaus und der Metallherstellung und Weiterverarbeitung. Generell ist der Beschäftigungsanteil im verarbeitenden Gewerbe ausgesprochen hoch.

Ausgeprägte Konjunkturabhängigkeit bedingt schwankende Arbeitsmarktzahlen

Aufgrund einer übergeordneten Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes und der Industrie liegt eine vergleichsweise hohe Konjunkturabhängigkeit und Konjunktursensibilität in der EURES Bodenseeregion vor. Diese Konjunktursensibilität lässt sich besonders in der Entwicklung des Wirtschaftswachstums in den letzten 10 Jahren deutlich erkennen.

Dementsprechend volatil und ausgeprägt reagieren auch die Arbeitsmarktzahlen der EURES Bodenseeregion in Phasen des konjunkturellen Umschwungs.

Stetig steigende Anzahl an Grenzpendlern

Die EURES Bodenseeregion ist ein gemeinsamer Wirtschafts- und Arbeitsraum, welcher sich durch länderübergreifende Verflechtungen auszeichnet. Dementsprechend hoch ist in diesem Wirtschaftsraum auch die Anzahl der Grenzpendler, welche mit 2,7 % (2011) aller Beschäftigten deutlich über dem EU Durchschnitt von 1,45 % (2009) liegt.

Mit einem prozentualen Anteil von 50 % an Grenzpendlern führt das Fürstentum Liechtenstein das Ranking an. Die Schweiz weist einen Anteil von rund 5 % an Grenzpendlern aus.

Die Anzahl an Grenzpendlern stieg in den letzten 10 Jahren kontinuierlich von rund 28.000 im Jahr 2000 auf rund 50.000 im Jahr 2011 an.

Weiterhin konnte festgestellt werden, dass besonders der Dienstleistungssektor für Grenzpendler an Bedeutung gewinnt.

Viele offene Stellen

Die Anzahl an offenen Stellen in der EURES Bodenseeregion ist im Zeitraum von 2007-2012 mit 35 % sichtlich angestiegen. Besonders stark stieg die Zahl der offenen Stellen in den deutschen Bundesländern und im Fürstentum Liechtenstein mit einem Zuwachs von 50 %. Die Schweizer Kantone und Vorarlberg dagegen weisen im selben Zeitraum eine vergleichsweise geringe Steigerung der offenen Stellen um 20 % vor.

Mit Blick auf den Gesamttrend lässt sich feststellen, dass nach einem deutlichen Rückgang der offenen Stellen im Jahr 2008/09 seit 2012 wieder ein stark ansteigender Trend im Bereich der offenen Stellen eingesetzt hat.

Bei genauerer Analyse der einzelnen Branchen lässt sich erkennen, dass sich das Baugewerbe mit 2.800 offenen Stellen pro Monat (2012) und einer niedrigen Stellenandrangsziffer von 1,6 in einer sehr kritischen Lage befindet.²

² Die Stellenandrangsziffer gibt das Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten offenen Stellen an. Folglich entfallen bei einer Stellenandrangsziffer von 1,6 auf zwei offene Stellen gerade einmal 3 Arbeitslose. Auch die Berufe in der Branche der Metallherstellung und des Maschinenbaus weisen eine vergleichbare Lage und Stellenandrangsziffer auf.

Intensiver Fachkräftemangel in technischen Berufen

Besonders gesucht sind Arbeitskräfte aus dem Bereich der Elektro-, Feinmechanik und Fahrzeugbau. In diesen Bereichen wurden alleine 2012 rund 1.800 offene Stellen registriert, wobei nur 1.200 in diesem Bereich als arbeitslos gemeldet waren.

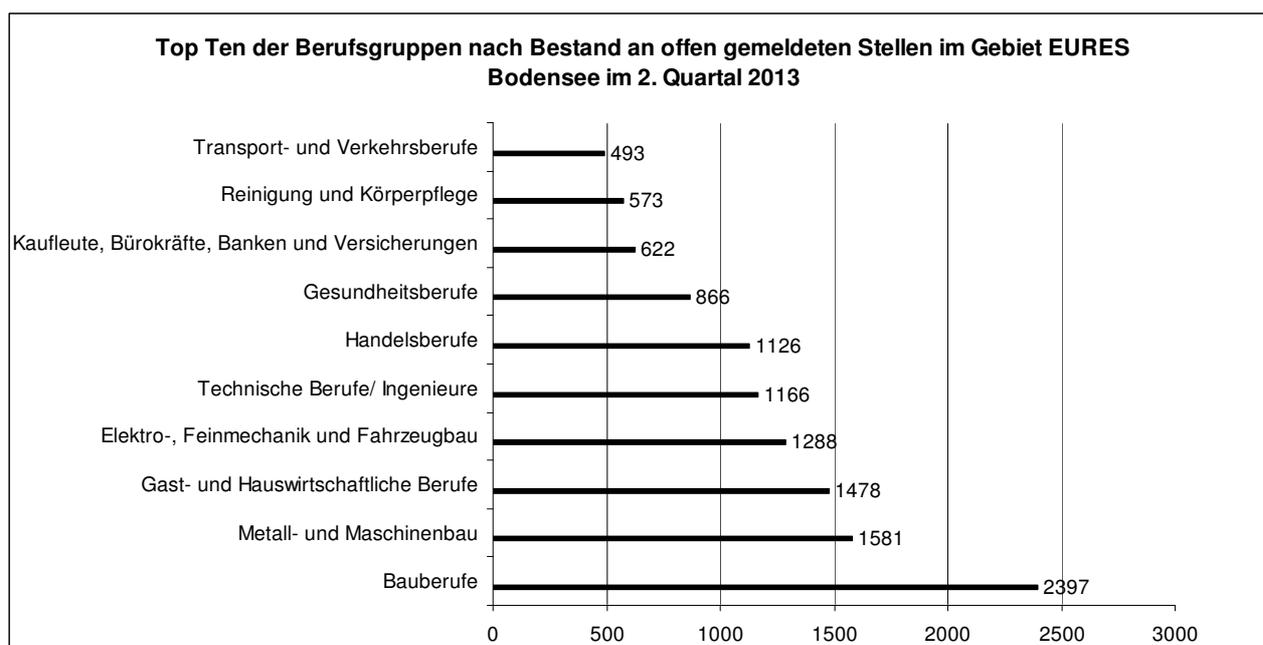
Intensiver Fachkräftemangel in Gesundheitsberufen

Ebenfalls relativ gering ist der Stellenandrang bei den Gesundheitsberufen sowie bei den technischen Berufen. Der Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistung ist mit einer Stellenandrangsziffer von rund 9,1 besser aufgestellt.

Leicht unterschiedliche Situation in den Ländern und Kantonen

Abgesehen von der hohen Anzahl an offenen Stellen, lassen sich zusätzlich Divergenzen und Unterschiede in den einzelnen Ländern und Kantone der EURES Bodenseeregion ausmachen:

Während in den Schweizer Kantonen vor allem Berufe im Bereich der Elektro-, Feinmechanik und des Fahrzeugbaus besonders gesucht sind, weist Vorarlberg einen erhöhten Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der Metallherstellung und Weiterverarbeitung aus.



Quelle: "Trend auf dem Arbeitsmarkt" Die Bodenseeregion im ersten Halbjahr 2013

Link: [http://www.statistik-](http://www.statistik-bodensee.org/tl_files/statistik/downloads/publikationen/quartersberichte/AMM_Halbjahresbericht_erstesHalbjahr.pdf)

[bodensee.org/tl_files/statistik/downloads/publikationen/quartersberichte/AMM_Halbjahresbericht_erstesHalbjahr.pdf](http://www.statistik-bodensee.org/tl_files/statistik/downloads/publikationen/quartersberichte/AMM_Halbjahresbericht_erstesHalbjahr.pdf)

Graphik: eigene Darstellung

Saisonale Schwankungen im Bereich Tourismus

Die EURES Bodenseeregion charakterisiert sich nicht nur durch eine verstärkte länderübergreifende Kooperation auf wirtschaftlicher und politischer Ebene, sondern vielmehr auch durch Verflechtungen im Bereich Tourismus.

Dennoch erweisen sich gerade die Skisaison im Winter und die Sommersaison am See und in den Bergen verstärkt als saisonale Geschäfte.

Zunahme der Teilzeitbeschäftigung

Generell nehmen in allen vier Teilregionen der Bodenseeregion Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu. Zudem stieg ihr Anteil stärker an als der Anteil der Vollzeitbeschäftigungen.

6.3 Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

IBK Länder und -Kantone		
 Deutschland		
Land Baden-Württemberg		
1	GERNER, Michael	 <p>Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg Referat Standort Baden-Württemberg Theodor-Heuss-Straße 4 D-70174 Stuttgart Tel: +49 711 123-2179 Email: Michael.Gerner@mfw.bwl.de</p>
2	REBSTOCK, Guido	 <p>Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg Abteilungsleiter Grundsatz und Recht Neues Schloss (Schlossplatz 4) D-70173 Stuttgart Tel: +49 711 123-2418 Email: Guido.Rebstock@mfw.bwl.de</p>
3	REINKE, Martin	 <p>Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg Referat Europäische Wirtschaftspolitik (Hospitanz) Neues Schloss (Schlossplatz4) D-70173 Stuttgart Tel: +49 711 123-2344 Email: Martin.Reinke@mfw.bwl.de</p>
4	SCHEGLOW, Nadja	 <p>Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg Referat Europäische Wirtschaftspolitik Geschäftsstelle des Vorsitzenden IBK Kommission Wirtschaft Neues Schloss (Schlossplatz4) D-70173 Stuttgart Tel: +49 711 123-2342 Email: Nadja.Scheglow@mfw.bwl.de</p>
5	SCHMIDER, Joachim	 <p>Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg Referatsleiter Fachkräftesicherung Theodor-Heuss Straße 4 D-70173 Stuttgart Tel: +49 711 123-2133 Email: Joachim.Schneider@mfw.bwl.de</p>

6	SPEIER, Dr. Frank		<p>Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg Vorsitzender der IBK Kommission Wirtschaft Referatsleiter Europäische Wirtschaftspolitik Neues Schloss (Schlossplatz 4) D-70173 Stuttgart Tel.: +49 711 123-2161 Email: Frank.Speier@mfw.bwl.de</p>
Freistaat Bayern			
7	LAUKE, Solveig		<p>Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie Projektmanagerin „Work in Bavaria“ Prinzregentenstraße 28 D-80538 München Tel: +49 89 2162-2366 Email: Solveig.Lauke@stmwivt.bayern.de</p>
8	SCHMIDT, Silke		<p>Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft Grundsatz und Außenwirtschaft Prinzregentenstraße 28 D-80538 München Tel: +49 89 2162-2285 Email: silke.schmidt@stmwivt.bayern.de</p>
9	STEGMANN, Elmar		<p>Landkreis Lindau (Bodensee) Landrat Stiftsplatz 4 D-88131 Lindau Tel: +49 8382 270-101 Email: landrat@landkreis-lindau.de</p>
 Fürstentum Liechtenstein			
10	SCHURTE, Beat		<p>Amt für Volkswirtschaft Projektleiter Standortförderung und Tourismus Postfach 684 FL-9490 Vaduz Tel: +423 236 69 42 Email: beat.schurte@avw.llv.li</p>

 Österreich		
11	MOOSBRUGGER, Harald	 <p> Amt der Vorarlberger Landesregierung Vorstand der Abteilung der Allg. Wirtschaftsangelegenheiten Landhaus A-6901 Bregenz Tel: +43 5574 511 26110 Email: harald.moosbrugger@vorarlberg.at </p>

 Schweiz		
Kanton Zürich		
12	MICIELI, Cristina	 <p> Amt für Wirtschaft und Arbeit Juristische Sekretärin Walchestraße 19 CH-8090 Zürich Email: awa@vd.zh.ch </p>
13	WIRZ, Dr. Aniela	 <p> Amt für Wirtschaft und Arbeit Walchestraße 19 CH-8090 Zürich Email: aniela.wirz@vd.zh.ch </p>
Kanton St. Gallen		
14	BAUMANN, Urs	 <p> Volkswirtschaftsdepartement Amt für Wirtschaft und Arbeit RAV-Koordinator Neue Jonastraße 59 8640 Rapperswil Tel.: +41 58 229 76 56 Email: urs.baumann@sg.ch </p>
15	HUTTER, Dr. Theo	 <p> Fachstelle für Statistik St. Gallen Leiter Vorsitzender der AG Statistikplattform der IBK Kommission Wirtschaft Davidstrasse 35 CH-9001 St. Gallen Tel: +41 58 229 2192 Email: Theo.Hutter@sg.ch </p>

16	KURATLI, Peter		Volkswirtschaftsdepartement Amt für Wirtschaft und Arbeit Amtsleiter Vorsitzender der AG Arbeitsmarkt der IBK Kommission Wirtschaft Davidstrasse 35 CH-9001 St. Gallen Tel: +41 71 229 35 60 Email: peter.kuratli@sg.ch
17	BENSON, Lutz		Volkswirtschaftsdepartement Fachstelle für Statistik Kanton St. Gallen AG Statistikplattform der Kommission Wirtschaft Davidstrasse 35 9001 St. Gallen Tel.: +41 58 229 22 58 Email: lutz.benson@sg.ch
Kanton Thurgau			
18	HUBER, Peter		Amt für Wirtschaft und Arbeit Assistent des Leiters AWA Thurgau Verwaltungsgebäude Promenade CH-8510 Frauenfeld Tel: +41 52 724 23 82 Email: peter.huber@tg.ch
19	STALDER, Michael		Amt für Wirtschaft und Arbeit Promenadenstrasse 8 Verwaltungsgebäude 8510 Frauenfeld Email: michael.stalder@tg.ch
Kanton Appenzell-Außerrhoden			
20	JUNG, Karin		Amt für Wirtschaft Amtsleiterin Regierungsgebäude 9100 Herisau Tel.: +41 71 353 64 38 Email: karin.jung@ar.ch

IBK-Geschäftsstelle

21	SCHNELL, Klaus-Dieter		<p>Geschäftsführer Leiter der Geschäftsstelle Benediktinerplatz 1 D-78467 Konstanz Telefon +49 7531 696 272 Email: schnell@bodenseekonferenz.org</p>
----	-----------------------	---	--

Institutionen im Bodenseeraum

22	AMMANN, Jürgen		<p>Internationale Bodensee Tourismus GmbH Geschäftsführer Hafenstr. 6 D-78462 Konstanz Tel: +49 7531 9094-90 Email: info@bodensee.eu</p>
23	DRIESCH, Jutta		<p>Agentur für Arbeit Konstanz-Ravensburg Vorsitzende der Geschäftsführung Stromeyersdorfstr. 1 D-78467 Konstanz Tel.: +49 7531 585-51 Email: Konstanz.Geschaeftsfuehrung@arbeitsagentur.de</p>
24	HEINZL, Dr. Joachim		<p>Wirtschafts-Standort Vorarlberg GmbH Geschäftsführer Campus Dornbirn Hintere Achmühlerstr. 1 6850 Dornbirn Tel.: +43 5572 55252-16 Email: joachim.heinzl.@wisto.at</p>
25	HIMMEL, Wolfgang		<p>EURES Bodensee Koordinator Eures Bodensee / translake GmbH Obere Laube 53 D-78462 Konstanz Tel: +49 7531 3659 230 Email: wolfgang.himmel@translake.org</p>
26	KEGEL, Raimund		<p>Handwerkskammer Konstanz Leiter Bereiche Recht, Bildung und Beratung Vorsitzender der AG Grenzüberschreitende Berufliche Bildung</p>

			<p>der IBK Kommission Wirtschaft Webersteig 3 D-78462 Konstanz Tel: +49 7531 205 330 Email: raimund.kegel@hwk-konstanz.de</p>
27	LEUPOLD, Thorsten		<p>Bodensee Standort Marketing GmbH Geschäftsführer Benediktinerplatz 1 D-78467 Konstanz Tel: +49 7531 800-1140 E-Mail: thorsten.leupold@b-sm.com</p>
28	MARX, Prof. Dr. Claudius		<p>IHK Hochrhein-Bodensee Hauptgeschäftsführer Schützenstr. 8 78462 Konstanz Tel.: +49 7531 2860-140 Email: Claudius.Marx@konstanz.ihk.de</p>
29	RÄPPLE, Marcel		<p>Wirtschaftsförderung Thurgau Leiter Zürcherstrasse 183 8510 Frauenfeld Tel. +41 52 724 27 43 Email: marcel.raepple@tg.ch</p>
30	STRINI, Anton		<p>Arbeitsmarktservice Vorarlberg Landesgeschäftsführer Rheinstraße 33 A-6901 Bregenz Tel: +43 5574 691 80 100 Email: anton.strini@ams.at</p>
31	VERWEINEN, Marcel		<p>ADC GmbH Advanced Driver Assistant Systems Personalleiter Peter-Dornier-Str. 10 88131 Lindau Tel.: +49 8382 9699 215 marcel.verweinen@continental-corporation.com</p>

7 Anhang 2 (extra Datei): Alle Folien der Referenten

Die Folien der Referenten befinden sich in einem separaten Dokument.

Internationale Bodensee Konferenz (IBK)
IBK-Geschäftsstelle

Benediktinerplatz 1 | Postfach 19 14
DE-78467 Konstanz | CH-8280 Kreuzlingen

Telefon: +49 7531 52 722
Telefax: +49 7531 52 869

Email: info@bodenseekonferenz.org

Oktober 2013

www.bodenseekonferenz.org