

# Talente

ABONNEMENT UNTER  
[fachkraefte.region-stuttgart.de/  
 newsletter](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter)

## Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg  
 Geschäftsführer der  
 Wirtschaftsförderung  
 Region Stuttgart  
 GmbH (WRS)

### Liebe Leserinnen, liebe Leser,

jahrelang hat sich das Talentmanagement in den Betrieben hauptsächlich auf die High Potentials konzentriert. Im Fokus standen dabei vor allem potenzielle Führungskräfte und akademisch ausgebildete Experten, die mit vielfältigen Maßnahmen rekrutiert und weiterentwickelt wurden. Unter aktuellen Rahmenbedingungen ist diese Strategie jedoch nicht mehr ausreichend, weil auch in den unteren Hierarchieebenen zunehmend qualifizierte Kräfte fehlen. Um ihren künftigen Personalbedarf adäquat decken zu können, müssen die Unternehmen Fördermaßnahmen konsequent auf die gesamte Belegschaft ausdehnen und auch bisher eher vernachlässigte Beschäftigtengruppen wie Geringqualifizierte, Wiedereinsteigerinnen oder ältere Mitarbeiter angemessen berücksichtigen.

Durch immer knapper werdende Personalressourcen auf dem externen Arbeitsmarkt wird es zwingend erforderlich, die aktuelle Belegschaft so effizient wie möglich einzusetzen und unerschlossene Mitarbeiterpotenziale durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen zu heben. Abgestimmt auf den individuellen Bedarf der jeweiligen Betriebe können passende Qualifizierungsmaßnahmen auf allen Ebenen ansetzen und beispielsweise Geringqualifizierte zu Fachkräften, Facharbeiter zu Meistern oder Technikern und Mitarbeiter mit mittleren Qualifikationen zu Ingenieuren weitergebildet werden. Warum insbesondere die Nachqualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter für mittelständische Unternehmen sehr interessant sein kann, können Sie in der aktuellen Talenteausgabe nachlesen, ergänzt um viele nützliche Serviceadressen.

*Its Walter Wagg.*

## Nachqualifizierung An- und Ungelernter erschließt zusätzliches Fachkräftepotenzial

Deutschlandweit gehören rund vier Millionen Erwerbstätige zur Gruppe der sogenannten Geringqualifizierten. Deren Chancen auf Beschäftigung werden sich zukünftig deutlich verringern, denn die Nachfrage nach an- und ungelerten Kräften wird laut einer Prognos-Studie bis 2030 um 14 Prozent sinken. Grund dafür sind unter anderem auf der einen Seite komplexer werdende Produktions- und Organisationsprozesse und ein damit verbundener Rückgang an einfachen manuellen Tätigkeiten. Auf der anderen Seite zeigen die aktuellen Modellrechnungen der Experten auch, dass sich der Mangel an qualifizierten Facharbeitern deutlich zuspitzen wird. Laut den neuesten Prognosen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) werden in der deutschen Wirtschaft bald schon mehr Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung fehlen als bisher vorausgesagt.

» *Viele Geringqualifizierte können bei entsprechender Qualifizierung Facharbeiteraufgaben übernehmen.«*

Der drohende Engpass an qualifizierten Kräften könnte jedoch deutlich abgemildert werden, wenn es den Betrieben gelänge, das bisher häufig unbeachtete Qualifikationspotenzial ihrer vielen an- und ungelerten Mitarbeiter durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen zu erschließen. Zur Gruppe der Geringqualifizierten gehören alle an- und ungelerten Personen, die entweder über keinen oder einen nicht anerkannten Berufsabschluss verfügen

Schwerpunkt dieser Ausgabe:

**qualifizierung**  
**Nach**  
 von An- und Ungelernten

Nachqualifizierung An- und Ungelernter erschließt zusätzliches Fachkräftepotenzial	1-2
Berufsabschluss mit 53: Modine bildet ungelernete Kräfte zu Facharbeitern aus	3
Ausbildung in Etappen: Pilotprojekt erleichtert Qualifizierung An- und Ungelernter	4
Nachqualifizierung löst Personalengpass beim Logistikspezialisten ATL	5
Steuerungskreis Arbeitsmarktmonitor Region Stuttgart	6
Weiterbildungsberatung für Unternehmen: Servicestelle Nachqualifizierung	6

und mindestens drei Jahre beruflich tätig waren. Dazu gerechnet werden auch alle Arbeitnehmer, die länger als vier Jahre nicht mehr in ihrem Ausbildungsberuf gearbeitet haben, sondern in einer angelernten Tätigkeit beschäftigt waren sowie Berufsrückkehrende, die aus einer längeren Erziehungszeit zurückkommen.

Viele der Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss wären aufgrund ihrer persönlichen Voraussetzungen und Berufserfahrungen durchaus in der Lage, die Anforderungen einer Facharbeiterposition zu erfüllen, wenn sie gezielt dafür ausgebildet würden. ▶

## » Nachqualifizierung in Einzelbausteinen bietet vielfältige Vorteile für die Betriebe.«



Bund und Arbeitsagenturen haben diese Chancen erkannt und spezielle Initiativen und Förderprogramme entwickelt, um den nachträglichen Erwerb beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse für Geringqualifizierte zu erleichtern. Die daraus entstandenen Konzepte der modularen Nachqualifizierung setzen sich aus mehreren in sich abgeschlossenen Bildungsbausteinen zusammen, die sehr genau auf den Bedarf der Firmen abgestimmt sind. Sie können flexibel gebucht und absolviert werden und führen die Teilnehmer Schritt für Schritt zu einem anerkannten Berufsabschluss.

» Höher qualifizierte Beschäftigte sind flexibler einsetzbar und leistungsfähiger.«

Für die Unternehmen birgt die abschlussbezogene modulare Nachqualifizierung von ausgewählten an- und ungelernten Arbeitskräften zahlreiche Vorteile: Sie gewinnen die benötigten Fachkräfte aus den eigenen Reihen und werden dadurch unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt. Die Risiken für Fehlbesetzungen sinken, da die geförderten Mitarbeiter Betrieb und Arbeitsabläufe bereits kennen. Außerdem sind die Kosten einer Nachqualifizierung häufig geringer als bei einer externen Rekrutierung, insbesondere wenn die Weiterbildung von der Arbeitsagentur bezuschusst wird. Zeitlich überschaubare Qualifizierungsbausteine können zudem relativ leicht in den Betriebsalltag integriert werden. Grundsätzlich sind die höher qualifizierten Beschäftigten flexibler einsetzbar und deutlich leistungsfähiger.

Schließlich signalisieren die Nachqualifizierungsmaßnahmen den Mitarbeitern Wertschätzung und Vertrauen und tragen damit zur Bindung an das Unternehmen bei.

Die Arbeitsagenturen unterstützen vor allem durch eine gezielte Qualifizierungsberatung sowie umfassende Informationen über finanzielle Fördermöglichkeiten (-> Servicenummer im Infopool). Generell gefördert werden sowohl innerbetriebliche als auch überbetriebliche Umschulungen, die Vorbereitung auf die Externenprüfung sowie Teilqualifizierungen, die Bausteine einer Ausbildung sind, mindestens zwei Monate dauern und außerhalb des Betriebs stattfinden. Die beiden wichtigsten Förderinstrumente dazu sind:

### **WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen**

Das Programm zielt darauf ab, die Weiterbildung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu intensivieren. Gefördert werden unter anderem die Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Eignungsfeststellung, Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten etc.) Geringqualifizierter, wenn diese ihren Berufsabschluss nachholen, Teilqualifizierungen machen oder alte Kenntnisse auffrischen. Bei Freistellung bekommen die Unternehmen einen anteiligen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge. Die Höhe des Zuschusses wird individuell festgelegt. Die Förderung wird auch gezahlt, wenn arbeitslose Bewerber eingestellt werden und sich entsprechend den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes qualifizieren lassen.

### **IFlaS – Initiative zur Flankierung des Strukturwandels**

Im Rahmen von IFlaS werden Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohte Arbeitnehmer unterstützt, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen bzw. mindestens vier Jahre lang eine ausbildungsfremde Tätigkeit als An- und Ungelernter ausgeübt haben. Bezu-

schusst werden können auch Berufsrückkehrer und Wiedereinsteiger. Gefördert werden betriebliche Umschulungen in anerkannten Ausbildungsberufen, berufsabschlussfähige Teilqualifikationen sowie Externenprüfungen. Die Arbeitslosen erhalten auch während der Qualifizierung weiterhin Arbeitslosengeld sowie einen Zuschuss zu den Weiterbildungskosten.

## Infopool

### **WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen**

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Bürgerinnen & Bürger > Weiterbildung > Fördermöglichkeiten > Beschäftigtenförderung

### **Hotline der Bundesagentur für Arbeit**

Telefonnummer: 01801 66 44 66

### **IHK-Weiterbildungsberater Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart**

Ulrike Weber, Telefon 0711 2005-1338, [ulrike.weber@stuttgart.ihk.de](mailto:ulrike.weber@stuttgart.ihk.de)

### **Bildungshaus IHK Region Stuttgart**

Nachqualifizierung zum Industriemechaniker  
[www.ihk-bildungshaus.de](http://www.ihk-bildungshaus.de) > Ausbildung > Nachqualifizierung

### **GARP Bildungszentrum für die IHK Region Stuttgart e. V.**

Kaufmännische und technische Nachqualifizierung  
[www.garp.de](http://www.garp.de) > Weiterbildung > Angebote mit Bildungsgutschein > Kaufmännische Weiterbildung > Nachqualifizierung  
[www.garp.de](http://www.garp.de) > Weiterbildung > Angebote mit Bildungsgutschein > Technische Weiterbildung > Nachquali./Umschulung

### **IHK Verein zur Förderung der Berufsbildung e. V.**

Kaufmännische und technische Weiterbildungsprogramme  
[www.ihk-vfb.de](http://www.ihk-vfb.de) > Weiterbildungsprogramm

# Berufsabschluss mit 53: Modine bildet ungelernte Kräfte zu Facharbeitern aus

Die Modine Europe GmbH entwickelt und produziert innovative Kühlsysteme für die Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie. Das Tochterunternehmen der amerikanischen Modine Manufacturing Company unterhält seine Europazentrale in Filderstadt und drei weitere Standorte in Deutschland, unter anderem in Kirchentellinsfurt. Dort fertigen die Spezialisten für Thermomanagement eine völlig neue Kühlergeneration auf der Grundlage innovativer Origami-Verfahren. Diese sind durch jahrhundertalte japanische Faltkunst inspiriert und stellen hohe Anforderungen an die Qualifikation und Kenntnisse der Belegschaft. Wie das Unternehmen seine vielen an- und ungelerten Mitarbeiter auf den Einsatz solcher neuen Technologien vorbereitet, erläuterte uns die Leiterin Human Resources Europe bei Modine, Elisabeth Perfahl-Leibfried.

**Talente:** Frau Perfahl-Leibfried, bei Modine gab es im letzten Jahr einen 53-jährigen Azubi. Warum schickt das Unternehmen ältere Mitarbeiter wieder auf die Schulbank?

**Elisabeth Perfahl-Leibfried:** Wenn wir im weltweiten Wettbewerb langfristig die Nase vorn haben wollen, dann muss unsere Belegschaft mit neuen Verfahren und Technologien umgehen können. In Kirchentellinsfurt, wo seit einiger Zeit die Origami-Technologie umgesetzt wird, entwickelten sich die Anforderungen in der Produktion zunehmend in Richtung Anlagensteuerung und -führung. Um diesen veränderten Rahmenbedingungen gerecht zu werden, absolvierte der erwähnte Mitarbeiter, der ursprünglich keinen Berufsabschluss hatte, eine 9-monatige Qualifizierungsmaßnahme zum Maschinen- und Anlagenführer in unserer Ausbildungswerkstatt am Standort in Filderstadt.

Führen Sie solche Nachqualifizierungen in größerem Umfang bei Modine durch?

An der Umschulung zum Maschinen- und Anlagenführer nahmen insgesamt 15 Männer und zwei Frauen im Alter von 33–53 Jahren teil. Anlass waren unter anderem die Verlagerung manueller Produktionsprozesse ins Ausland sowie die bereits angesprochene Einführung der neuen Falttechnik. Dafür wollten wir unsere Mitarbeiter vor Ort bestmöglich ausbilden. Drei der Teilnehmer mit überdurchschnittlichen Noten ließen sich anschließend noch zum Industriemechaniker weiterbilden. Für die Zukunft planen wir weitere Anpassungsqualifizierungen, die insbesondere den Umgang mit speziellen Technologien schulen sollen.

Nach welchen Kriterien wurden die Teilnehmer der Bildungsmaßnahme ausgewählt?

In die engere Auswahl kamen zunächst Mitarbeiter ohne Berufsabschluss, die ihren bisherigen Job besonders gut gemacht hatten. Im nächsten Schritt ging es dann darum, die Motivation der Beschäftigten für eine Weiterbildung zu prüfen, denn ohne eigenen Antrieb ist kein Erfolg möglich. Da unter den Interessierten viele Mitarbeiter mit Migrationshintergrund waren, haben wir zudem eine Eignungsprüfung durchgeführt, in der grundlegende Fertigkeiten wie Rechnen, Lesen und Schreiben getestet wurden. Es war uns einfach wichtig, über eine gute Vorauswahl das Gelingen der Qualifizierungsmaßnahme für beide Seiten sicherzustellen.

Die Bildungsmaßnahme wurde in Vollzeit durchgeführt. Wie haben Sie dies betriebsintern organisiert?

Die Qualifizierung war in Berufsschulblöcke und betriebliche Maßnahmen unterteilt, wie im dualen System üblich. Wir haben die Mitarbeiter dafür freigestellt und während der Ausbildungsdauer mit ihrem vollen Entgelt bezahlt. Die Hälfte davon wurde uns, im Rahmen des Förderprogramms WeGebAU, von der Arbeitsagentur zurückerstattet. Der praktische Teil der Ausbildung fand in unserer eigenen Lehrwerkstatt statt und wurde durch zwei interne Betreuer begleitet.

Wie haben die Mitarbeiter das Angebot zur Nachqualifizierung grundsätzlich aufgenommen? Lief die Praxisphase nach Ihren Vorstellungen oder gab es auch Schwierigkeiten?

Insgesamt waren alle Rückmeldungen ausgesprochen positiv. Die Chance auf eine zusätzliche fachliche Perspektive mit mehr Arbeitsplatzsicherheit wurde von allen Betroffenen als großer Gewinn bewertet.



Modine

Elisabeth Perfahl-Leibfried  
Director Human Resources Europe

## Kontakt

Modine Europe GmbH  
Arthur-B.-Modine-Straße 1  
70794 Filderstadt

Ansprechpartnerin:  
Elisabeth Perfahl-Leibfried  
Director Human Resources Europe  
Telefon 0711 7094-2335  
e.perfahl@eu.modine.com  
www.modine.de

Trotzdem gab es während der Ausbildung natürlich auch Phasen, in denen manche frustriert waren oder daran zweifelten, ob sie es überhaupt schaffen würden. Personalabteilung und Lehrwerkstatt haben die Auszubildenden in dieser Zeit sehr intensiv betreut und auch mal mit zusätzlichen Nachhilfeangeboten unterstützt.

Sie hatten ja bereits erwähnt, dass Sie weitere Qualifizierungsmaßnahmen planen. Welche Rolle spielt die Nachqualifizierung Ungelernter bei Modine im Rahmen einer grundsätzlichen Strategie zur Fachkräftesicherung?

Unsere eigenen Kräfte zusätzlich zu qualifizieren, ist für uns eine hervorragende Möglichkeit, um notwendiges Know-how ins Unternehmen zu holen. Denn vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es für uns zunehmend schwieriger werden, qualifizierte Fachleute in ausreichender Anzahl auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Unsere zahlreichen ungelerten Mitarbeiter, die oft seit vielen Jahren im Unternehmen sind, bilden für uns ein sehr wertvolles Potenzial, das wir in der Zukunft noch besser ausschöpfen wollen.

Frau Perfahl-Leibfried, vielen Dank für das Gespräch.

Die Fragen an Elisabeth Perfahl-Leibfried stellte Monika Nill.

# Ausbildung in Etappen: Pilotprojekt erleichtert Qualifizierung An- und Ungelernter

Auf der Suche nach neuen Möglichkeiten der Fachkräftesicherung investieren viele Unternehmen in Weiterbildungsmaßnahmen, um eigene Mitarbeiter entsprechend dem vorhandenen Qualifikationsbedarf zu entwickeln. In den Fokus der Betriebe rücken dabei nach und nach auch die an- und ungelernten Mitarbeiter, die bei entsprechender Eignung zu Facharbeitern nachqualifiziert werden sollen. Um Arbeitskräften ohne Berufsabschluss den nachträglichen Erwerb einer Facharbeiterqualifikation zu erleichtern, haben Arbeitgeber und Arbeitsagenturen in Baden-Württemberg eine Rahmenvereinbarung geschlossen und ein gemeinsames Pilotprojekt gestartet.

Im ersten Schritt sollen 2-jährige Ausbildungsberufe in Teilqualifikationen (Module) gegliedert werden, die einzeln absolviert werden können. Die an- und ungelernten Kräfte können dadurch schrittweise ihre Qualifikation verbessern und nach dem erfolgreichen Abschluss sämtlicher Module den entsprechenden Berufsabschluss erwerben. Zielgruppe der Maßnahme sind die Arbeitnehmer selbst sowie die Unternehmen, die An- und Ungelernte beschäftigen oder einen Fachkräftemangel in bestimmten Berufsbildern haben.

» *Grundlage der Modularisierung ist immer der Ausbildungsrahmenplan des entsprechenden Berufsbilds.*«

In der Pilotphase hat das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. gemeinsam mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit zunächst Qualifizierungsbau- steine für die Berufsbilder Maschinen- und Anlagenführer sowie Industrieelektriker



Ingo Bartussek/Fotolia.com

erarbeitet. Weitere Berufsbilder werden in den kommenden Monaten folgen. Grundlage der Modularisierung ist immer der Ausbildungsrahmenplan des entsprechenden Berufsbilds. Die einzelnen Module werden mit einem Leistungsnachweis abgeschlossen, der sich an der jeweiligen Prüfungsordnung orientiert. Bei Erfolg erhalten sie ein Zertifikat des fachlich zuständigen Arbeitgeberverbands und des Bildungswerks.

Bereits nach der ersten Teilqualifikation kann ein Betrieb die Fachkräfte wieder in der Praxis einsetzen und von ihrem neu erworbenen Wissen profitieren. Abhängig vom Bedarf des Betriebs und den eigenen Fähigkeiten und Wünschen haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, schrittweise weitere Teilqualifikationen des Berufsbilds anzuschließen. Während der Weiterbildung werden die Teilnehmer von ihrem Unternehmen freigestellt. In welcher Reihenfolge die einzelnen Module absolviert werden, spielt keine Rolle. Sind alle Teilqualifikationen erfolgreich bestanden, können die Qualifikanten einen Prüfungskurs absolvieren, um sich auf die Facharbeiterprüfung vorzubereiten. Durch die bestandene Externenprüfung erwerben sie schließlich den jeweiligen Berufsabschluss, zum Beispiel Maschinen- und Anlagenführer Metalltechnik (IHK).

» *Vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen werden bei der Ausbildungsplanung berücksichtigt.*«

Unternehmen und Beschäftigte profitieren beide von der hohen Flexibilität der modularen Weiterbildung. Durch die Modularisierung wird berücksichtigt, dass es bei laufendem Betrieb und guter Auftragslage für die Betriebe schwierig ist, ihre Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum für eine Qualifizierungsmaßnahme freizustellen. Sowohl die Arbeitszeitregelungen des Unternehmens als auch bereits vorhandene Arbeits- und Berufserfahrungen der Mitarbeiter können in die Planung der Qualifizierungsmaßnahme einfließen. Finanziert werden können die Weiterbildungskosten über Bildungsgutscheine. Für die Betriebe besteht außerdem die Möglichkeit, während der Qualifizierung einen Zuschuss der Arbeitsagentur zum Arbeitsentgelt zu erhalten.

Unternehmen, die ihre an- und ungelernten Mitarbeiter entsprechend weiterqualifizieren wollen, können sich bei der „Servicestelle Nachqualifizierung“ des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. umfassend dazu beraten lassen. Die zentrale Ansprechstelle unterstützt auch die Betriebsräte der jeweiligen Firmen sowie die betroffenen Mitarbeiter selbst.

Weitere Informationen dazu gibt es bei der Servicestelle Nachqualifizierung: Thomas Hennige, Telefon 07131 20391-70, hennige@biwe.de.

Auskünfte erteilen auch die Arbeitsagenturen für Arbeitgeber unter der Servicenummer 01801 66 44 66 und für Arbeitnehmer unter der Servicenummer 01801 55 51 11.

## Ablauf und Inhalte der modularen Nachqualifizierung

### Vorbereitungsphase

### Durchführungsphase

### Prüfungsphase

#### 1 Information und Einstieg

- Betriebliche Informationsveranstaltungen zur NQ
- Akquirierung der Teilnehmer/innen
- Erfassung der Biografie, Klärung der Motivation
- Klärung der Formalien

#### 2 Analyse Eignung und Bedarf

- Ermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten
- Gegenüberstellung der Kenntnisse/Fertigkeiten und Berufsanforderungen
- Beratung zu Ergebnissen und Eignungsfeststellung

#### 3 Qualifizierungsplanung

- Erstellung des individuellen Qualifizierungsplans (zeitlicher Umfang und organisatorischer Verlauf)
- Eingliederung des Teilnehmers in die Qualifizierungsmaßnahme/Betrieb

#### 4 Betriebsnahe Qualifizierung

- Fachtheoretische und fachpraktische Qualifizierung im Betrieb
- Lernzielkontrolle nach jeder Teilqualifizierung

#### 5 Prüfungsphase

- Modulprüfung/ Zertifizierung der Teilqualifizierung
- Bei Bedarf Vorbereitung zur Externenprüfung

# Nachqualifizierung löst Personalengpass beim Logistikspezialisten ATL

Etwas zu bewegen, war schon immer das Anliegen von Ioannis Argiriadis. Noch während seines BWL-Studiums nahm der agile Grieche dieses Motto wörtlich und machte sich 1994 als Kurierfahrer selbstständig. Schnell wuchs sein Auftragsvolumen an, er kaufte sich eigene Fahrzeuge und stellte zusätzliche Mitarbeiter ein. Heute beschäftigt die Argiriadis Transport Logistik GmbH & Co. KG (ATL) 40 Mitarbeiter und unterhält eine große Fahrzeugflotte mit 30 Lkws und fünf weiteren Fahrzeugen. Zu den Kunden des Logistikbetriebs zählen vor allem Automobilhersteller wie beispielsweise Audi in Neckarsulm, für die ATL die Verteilung der Zulieferungen im Werk übernimmt.

Zu Beginn seiner Geschäftstätigkeit war es für den Firmengründer relativ unkompliziert, geeignetes Fahrpersonal einzustellen, denn für die meisten seiner Fahrzeuge reichte ein einfacher Pkw-Führerschein aus.

» *Im Konkurrenzkampf mit den Großen ist es schwierig, bezahlbare Arbeitskräfte mit passenden Qualifikationen zu finden.«*

Mit dem Kauf größerer Lkws und der Verschärfung gesetzlicher Richtlinien änderte sich diese Situation jedoch grundlegend: Für Fahrzeuge über 3,5 t muss der Fahrzeugführer seit 2006 eine Grundqualifikation und regelmäßige Weiterbildungen zum Beispiel in Ladungssicherung, Wirtschaftlichem Fahren oder Sicherheitstechnik nachweisen. Kraftfahrer mit einer entsprechenden Ausbildung sind auf dem Arbeitsmarkt jedoch rar. Im Konkurrenzkampf mit den großen Speditionen wurde es für kleinere Logistikfirmen wie ATL deshalb zunehmend schwieriger, bezahlbare Arbeitskräfte mit den erforderlichen Qualifikationen zu finden.

Ioannis Argiriadis hatte den drohenden Fahrermangel schon früh vorausgesehen und deshalb bereits vor vielen Jahren damit begonnen, ungelernete Kräfte in Eigenregie und auf Unternehmenskosten nachzuqualifizieren. Dabei trug er zunächst das alleinige Risiko, dass die Fahrer nach Abschluss der Weiterbildungen zu größeren Konkurrenten abwanderten.

Eine Beratung bei der Arbeitsagentur eröffnete dem Unternehmen schließlich die Fördermöglichkeiten des Programms WeGebAU, die einen Teil der finanziellen Investitionen ausglich. In den vergangenen vier Jahren hat ATL auf diesem Wege sowohl langjährige Mitarbeiter als auch zahlreiche Neueinstellungen im Alter von 26–60 Jahren qualifiziert.

» *Zusätzliche Praxiseinheiten leitet der Firmenchef persönlich.«*

Dass alle Weiterbildungen, bis auf ganz wenige Ausnahmen, erfolgreich abgeschlossen wurden, liegt unter anderem am hohen persönlichen Einsatz des Firmenchefs. Für ihn ist es beispielsweise selbstverständlich, samstags zusätzliche Fahrpraxis auf dem Firmengelände anzubieten, wenn Mitarbeiter plötzliche Zweifel bekommen, ob sie die anstehenden Prüfungen auch schaffen werden. Immer wieder besucht er seine lernerfahrenen Teilnehmer außerdem direkt beim Bildungsträger, um nachzufragen, ob alles gut läuft und bei Problemen gezielt zu unterstützen. Ergänzend bietet der Betrieb auch interne Schulungen an, in denen die Beschäftigten den professionellen Umgang mit ihrem jeweiligen Fahrzeug ganz gezielt einüben.

» *Geforderte Servicequalität ist nur mit gut ausgebildeten Mitarbeitern möglich.«*

Der intensive Einsatz lohnt sich, davon ist Ioannis Argiriadis absolut überzeugt: „Nur mit gut ausgebildeten und flexibel einsetzbaren Mitarbeitern kann ATL auch die hohe Servicequalität anbieten, die der Markt fordert“, betont der Firmenchef. Dass durch sein persönliches Engagement auch die Bindung der Geförderten an das Unternehmen enger wird, ist ein weiterer Vorteil im harten Konkurrenzkampf der Branche. Gezielte Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen sind für ATL zwischenzeitlich zu einem der wichtigsten Instrumente geworden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Unterstützung durch die Arbeitsagentur ist für das Logistikunternehmen dabei von großer Bedeutung.

## Infopool

### Fachkräftemonitor 2025

Instrument der IHK in Baden-Württemberg zur Analyse von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Baden-Württemberg sowie in seinen Regionen und Branchen bis zum Jahr 2025  
[www.bw.ihk.de/wa/](http://www.bw.ihk.de/wa/)

### KURSNET – Personal aktiv fördern

Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit:  
[www.kursnet.arbeitsagentur.de](http://www.kursnet.arbeitsagentur.de)

### HWK-Weiterbildungsberater Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Silja Scheller, Telefon 0711 1657-605, [weiterbildung@hwk-stuttgart.de](mailto:weiterbildung@hwk-stuttgart.de)  
Joachim Schiele, Telefon 0711 1657-628, [weiterbildung@hwk-stuttgart.de](mailto:weiterbildung@hwk-stuttgart.de)

### Bildungsakademie Handwerkskammer Region Stuttgart

Kaufmännische und technische Weiterbildungsprogramme  
[www.hwk-stuttgart.de](http://www.hwk-stuttgart.de) > Weiterbildung > Bildungsakademie

Für die Zukunft wünscht sich der Geschäftsführer deshalb noch mehr Transparenz und regelmäßige Informationen über mögliche Förderungen für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) durch die Berater der Agentur vor Ort.



### Kontakt

ATL GmbH & Co. KG  
Rosenstraße 5, 71106 Magstadt

Ansprechpartner  
Ioannis Argiriadis, Geschäftsführer  
Telefon 07159 90 44 11, [info@a-t-l.eu](mailto:info@a-t-l.eu)  
[www.a-t-l.eu](http://www.a-t-l.eu)

## Gebündelte Ressourcen zur Fachkräftesicherung: Steuerungskreis Arbeitsmarktmonitor Region Stuttgart

Um aktuellen Herausforderungen wie Globalisierung, demografischem Wandel und Fachkräftewettbewerb gemeinsam zu begegnen, haben sich wichtige Akteure des regionalen Arbeitsmarkts im Juli 2010 zum Steuerungskreis Arbeitsmarktmonitor Region Stuttgart zusammengeschlossen. Neben den Agenturen für Arbeit, die das Netzwerk initiiert haben, gehören WRS, IHK, Handwerkskammer, Arbeitgeberverband Südwestmetall, IG Metall und Deutscher Gewerkschaftsbund sowie die Robert Bosch GmbH zu den Mitgliedern des Verbunds.

Ausgangsbasis der Netzwerkarbeit ist der Arbeitsmarktmonitor Region Stuttgart. Auf dieser virtuellen Datenplattform der Agentur für Arbeit werden die wichtigsten Indikatoren zu Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Region zusammengeführt und den Partnern strukturiert zur Verfügung gestellt. Ergänzend dazu bietet der Steuerungskreis ein gemeinsames Gremium, um die Chancen und Risiken aktueller Entwicklungen zu bewerten und regionale Handlungsstrategien zu definieren. Durch den regelmäßigen Austausch der Akteure können deren Ressourcen gebündelt und geplante Maßnahmen abgestimmt und koordiniert werden.

Zentrales Aktionsfeld des Steuerungskreises ist die nachhaltige Sicherung des Fachkräftebedarfs im Wirtschaftsraum Stuttgart. In einer ersten Initiierung wurde zunächst der Bedarf an qualifizierten Kräften in der Region bis 2020 analysiert und für die Be-

reiche Hightech, insbesondere Metall und Elektro, sowie Pflege konkretisiert. Zwei getrennte Arbeitskreise werteten dazu alle wichtigen Studien sowie die Lösungsansätze auch anderer Länder aus und entwickelten anschließend passende Maßnahmenpläne für die beiden regionalen Branchen. Geplant ist beispielsweise die jährliche Anwerbung von Ingenieuren, die im Dezember 2011 im Rahmen der „Aktion Nikolaus“ bereits zum ersten Mal mit spanischen Ingenieuren umgesetzt wurde. In weiteren Projekten geht es darum, unerschlossene Qualifikationspotenziale bei den Beschäftigten zu heben und für den regionalen Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Ausführliche Informationen gibt es bei der Pressestelle der Agentur für Arbeit Stuttgart: Doris Reif-Woelki, Telefon 0711 920-2727, Stuttgart.PresseMarketing@arbeitsagentur.de

## AgenturQ

Die Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung wurde im Jahr 2002 gemeinsam vom Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. Südwestmetall und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg gegründet. Sie informiert KMU der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie über tarifvertragliche Regelungen sowie über Modelle, Projekte und Fördermaßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung. Die AgenturQ unterstützt Unternehmen, die betriebliche Konzepte und Vereinbarungen zur Qualifizierung entwickeln wollen. Darüber hinaus entwickelt sie eigene Projekte und Weiterbildungskonzepte.

Weitere Informationen zur AgenturQ und deren Dienstleistungen finden Sie unter [www.agenturq.de](http://www.agenturq.de).

## Weiterbildungsberatung für Unternehmen – Servicestelle Nachqualifizierung

Um die Betriebe in Baden-Württemberg bei der bedarfsgerechten Weiterbildung und Entwicklung ihrer an- und ungelerten Mitarbeiter zu unterstützen, hat das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. Anfang März 2012 die „Servicestelle Nachqualifizierung“ eingerichtet. Im Mittelpunkt des Beratungsangebots steht das Konzept der modularen Nachqualifizierung, das Beschäftigten ohne Berufsausbildung den Erwerb gefragter Teilqualifikationen bis hin zu einem anerkannten Berufsabschluss ermöglicht.

Die Servicestelle unterstützt interessierte Firmen bei der Erhebung des konkreten Qualifikationsbedarfs und berät anschließend bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungsmodule. Sie übernimmt bei Bedarf das gesamte Projektmanagement der Qualifizierungsmaßnahmen und überwacht die Einhaltung von Qualitätsstandards. Auch die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Berufsschule und beteiligten Bildungsträgern kann von den Mitarbeitern der Einrichtung koordiniert werden.

Das Beratungsangebot ist branchenunabhängig und wird im Auftrag der Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg organisiert. Unterstützt wird es ferner von der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

Ausführliche Informationen gibt es bei der Servicestelle Nachqualifizierung, Bildungscampus 3, 74072 Heilbronn, Thomas Hennige, Telefon 07131 20391-70, [hennige@biwe.de](mailto:hennige@biwe.de).

## Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen.

[wrs.region-stuttgart.de](http://wrs.region-stuttgart.de)

### Herausgeber

Wirtschaftsförderung  
Region Stuttgart GmbH (WRS)  
Friedrichstraße 10  
70174 Stuttgart

Geschäftsführer  
Dr. Walter Rogg

[wrs.region-stuttgart.de](http://wrs.region-stuttgart.de)  
[fachkraefte.region-stuttgart.de](mailto:fachkraefte.region-stuttgart.de)

### Verantwortlich

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller  
Telefon 0711 2 2835-42  
[sabine.stuetzle@region-stuttgart.de](mailto:sabine.stuetzle@region-stuttgart.de)

### Redaktion

Monika Nill, Stuttgart  
Telefon 0711 60 19 39-05  
[hainzl.nill@t-online.de](mailto:hainzl.nill@t-online.de)

Laura Ullmann  
Telefon 0711 2 2835-28  
[laura.ullmann@region-stuttgart.de](mailto:laura.ullmann@region-stuttgart.de)

### Gestaltung

[www.projektgruppe.de](http://www.projektgruppe.de)

### Erscheinungsform

quartalsweise

### Nächste Ausgabe

August 2012

### Abonnement/Abbestellung

[fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter)

Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail.

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org)



**Wirtschaftsförderung  
Region Stuttgart**