

FACHKRÄFTE DRINGEND GESUCHT!



INHALT

VORWORT	4
VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE VERBESSERN	6
Fokus: Nachqualifizierung pädagogischer Fachkräfte	7
Fokus: Gestaltung Ganztagschule	7
Fokus: Lösungen für Unternehmen	8
LÄNGERE LEBENSARBEITSZEITEN ERMÖGLICHEN	9
Fokus: Integration junger Menschen in Ausbildung	10
Fokus: Wiedereingliederung von Rehabilitanden	10
Fokus: Gesundheitsprävention für Unternehmen und Beschäftigte	11
Fokus: Brücken zur Beschäftigungssicherung	11
Fokus: Outplacement und Trennungsmanagement	11
QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG VORANTREIBEN	12
Fokus: Future Skills und Kompetenzentwicklung	13
Fokus: Transformationsprojekte und -netzwerke	14
Fokus: Modulare Teilqualifizierung	15
ZUWANDERUNG STEuern UND GESTALTEN	16
Fokus: Rekrutierung und -vermittlung von Fachkräften	17
Fokus: Fachkräfteeinwanderungsgesetz	18
ZAHLEN. DATEN. FAKTEN 2022	19
IHRE ANSPRECHPARTNER*INNEN	20

LIEBE LESERINNEN UND LESER, LIEBE BIWE-INTERESSIERTE,

gibt es eigentlich noch etwas anderes als Krise? Corona-Pandemie, Lieferkettenprobleme, unsichere Energieversorgung, explodierende Kosten, Inflation, Klimawandel und Fachkräftemangel stellen in Summe Wirtschaft und Gesellschaft vor gewaltige Herausforderungen. Und als ob das noch nicht genug wäre, müssen in diesem schwierigen Umfeld die Transformation und der Strukturwandel erfolgreich gestaltet werden, so dass daraus nicht auch noch eine Strukturkrise wird.



Dr. Michael Prochaska
Vorsitzender



Stefan Küpper
Sprecher der Geschäftsführung

In diesen turbulenten Zeiten wollen und können wir als Biwe-Gruppe einen wichtigen Beitrag zur Krisenbewältigung, Transformation und Strukturwandel leisten. Besonders liegen uns dabei am Herzen die Fachkräftesicherung, die Entwicklung von Zukunftskompetenzen und die Mittelstandsberatung. Unser breites Engagement in der Personal- und Arbeitskräfteentwicklung stellen wir daher in den Mittelpunkt dieses aktuellen Jahresberichts.

Der Fachkräftemangel ist als Top-Thema und Wachstumshemmnis im öffentlichen Bewusstsein angekommen. Das hat gedauert und entsprechende Hinweise aus der Wirtschaft und Wissenschaft wurden lange Zeit nicht wirklich ernst genommen. Dabei sind die demografischen Fakten und der massive Rückgang im Erwerbspersonenpotenzial seit langem bekannt, werden aber jetzt erst so richtig wahrgenommen.

Das heißt, vorhandene Potenziale müssen bestmöglich gefördert und nutzbar gemacht werden. Dazu müssen längere Lebensarbeitszeiten ermöglicht, Qualifizierung und Weiterbildung vorangetrieben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessert werden. Zugleich muss das Potenzial durch gezielte und klug gestaltete Zuwanderung erweitert werden.

Mit unserer Geschäftsfeldsystematik und den dort verknüpften Dienstleistungen und Produkten setzen wir konsequent an diesen Bedarfen an. Unsere Aktivitäten aus dem Geschäftsfeld „Familie und Frühförderung“ unterstützen Vereinbarkeitslösungen und damit mehr Vollzeitarbeit bzw. vollzeitnahe Teilzeit vor allem von Frauen. Das gilt auch für unser Geschäftsfeld „Wirtschaft und Schule“, wo u. a. die Gestaltung einer guten Ganztagschule im Fokus steht.

Die Frage längerer Lebensarbeitszeiten ist stark geprägt durch die emotionale Debatte um einen späteren Renteneintritt. So wichtig es ist, diese Option ernsthaft abzuwägen, so sehr lohnt es sich, das Thema der längeren Lebensarbeitszeiten nicht darauf zu verengen. Denn die Lebensarbeitszeit lässt sich durch weitere Faktoren positiv beeinflussen: Vom gelingenden Übergang von Schule in Ausbildung, Studium und Beruf, über die Vermeidung von Phasen der Arbeitslosigkeit oder Krankheit bis hin zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von Arbeitssuchenden, Geflüchteten und Rehabilitanden. Und natürlich darf auch eine Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeiten nicht tabuisiert werden.

Die erfolgreiche Gestaltung von Übergängen und die Integration junger Menschen stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit im Geschäftsfeld „Wirtschaft und Schule“ sowie des Geschäftsfelds „Berufsvorbereitung und Ausbildung“. Unsere Experten aus dem Geschäftsfeld „Berufliche Qualifizierung und Rehabilitation“ arbeiten stetig an Lösungen für einen Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und der bestmöglichen Arbeitsmarktintegration Arbeit suchender Menschen. Der Fokus im Geschäftsfeld „Outplacement und Restrukturierung“ setzt am erfolgreichen Job-to-Job-Transfer an, der im beschleunigten Strukturwandel eine weiter wachsende Bedeutung erfährt.

Qualifizierung und Weiterbildung von Führungskräften und Beschäftigten sind die Themen, mit denen die Biwe-Gruppe einst groß geworden ist und die als absolute Kernkompetenz bezeichnet werden darf. Das Geschäftsfeld „Unternehmensberatung und Weiterbildung“ und das schon erwähnte Geschäftsfeld „Berufliche Qualifizierung und Rehabilitation“ stehen dafür in ihrer jeweiligen zielgruppenspezifischen Ausrichtung auf Unternehmen und Einzelpersonen.

Die Geschäftsfelder „Vermittlung, Rekrutierung und Beschäftigungsmodelle“ sowie „Internationale Bildungs- und Berufsbildungsprojekte“ entwickeln Dienstleistungen und Projekte, um das Erwerbspersonenpotenzial zu verbreitern und die Fachkräftezuwanderung aktiv zu unterstützen.

Hinter all diesen Geschäftsfeldern und den dort am Bedarf der jeweiligen Kundengruppen und Auftraggebern entwickelten Projekten, Programmen und Dienstleistungen stehen Mitarbeitende mit ihrem Fachwissen, ihrer Kreativität und ihrem Engagement. Das sind unsere großen Stärken.

Nun wünschen wir auch in diesem Jahr viel Vergnügen bei der Lektüre des Jahresberichts. Lobende Rückmeldungen sind stets willkommen, genauso wie konstruktive Kritik und konkrete Verbesserungsvorschläge für unsere Arbeit.

Dr. Michael Prochaska und Stefan Küpper



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE VERBESSERN



Ob in Kita, Schule oder Pflege - der Fachkräftemangel wird zunehmend zur Stolperfalle für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neue Lösungen müssen her, vor allem auch für kleine und mittelständische Betriebe.

FOKUS: NACHQUALIFIZIERUNG PÄDAGOGISCHER FACHKRÄFTE

Ein Schlüssel zur Reduzierung von Fachkräftengaps in Kita und Grundschule, ist die fachliche Nachqualifizierung von pädagogischen Fachkräften, deren Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt ist. Die Biwe-Gruppe unterstützt Menschen mit Einwanderungshintergrund bei der Anerkennung ihres Berufsabschlusses. In einem Anpassungslehrgang werden die Teilnehmenden durch die Vermittlung von fachtheoretischen und -praktischen Kenntnissen und berufsbezogener Sprachförderung auf eine Tätigkeit als staatlich anerkannte Erzieher*in/ Kinderpfleger*in in Baden-Württemberg vorbereitet.



www.biwe-bbq.de/erziehung-pflege-und-gesundheit

FOKUS: GESTALTUNG GANZTAGSSCHULE

Ein Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein systematisches und bedarfsgerechtes Angebot von Ganztagschulen. Zudem sind sie ein wichtiger Baustein zur individuellen Förderung der Schüler*innen, insbesondere auch von Lernschwächeren. Das Bildungswerk und SCHULEWIRTSCHAFT Baden-Württemberg unterstützen Schulen bei der regionalen Schulentwicklung oder Veränderungen der Schulstrukturen. Hierfür wurde unter wissenschaftlicher



12.000
FACHKRÄFTE

*werden bis 2030 für die Ganztagsbetreuung
an Grundschulen benötigt*

Fachkräfte-Radar für Kita und Grundschule 2022, Bertelsmann Stiftung

Leitung der MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH der Leitfaden „Selbstständige Schule“ entwickelt. Der praxiserprobte Leitfaden bietet theoretische Grundlagen für eine eigenverantwortliche Schulentwicklung und praktische Anleitungen zur Umsetzung im schulischen Alltag. Regionale Netzwerke bieten Schulen und Unternehmen ein breites Beratungsangebot.



www.schulewirtschaft-bw.de

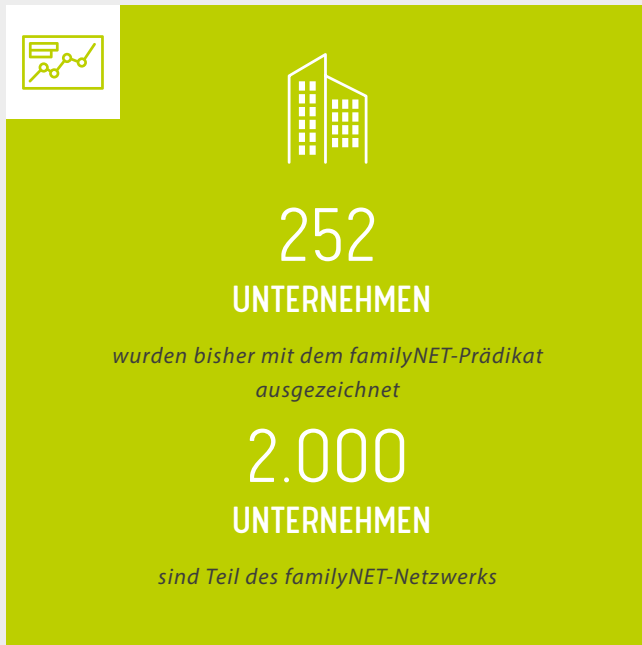


FOKUS: LÖSUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Nicht nur die Corona-Pandemie hat den beruflichen Alltag verändert, auch Engpässe in der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen stellen Beschäftigte vor Herausforderungen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Das fordert auch von Unternehmen neue Lösungen.

familyNET-Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ wird erweitert

Mit der Vergabe des Prädikats „Familienbewusstes Unternehmen“ wird seit zehn Jahren das Engagement der Betriebe für eine systematische und familienbewusste Personalpolitik gewürdigt und ausgezeichnet. Seit 2022 kann das familyNET-Prädikat auch mit der Erweiterung „Ausgezeichnet Digital“ erworben werden. familyNET, ein Angebot der Arbeitgeberverbände Südwestmetall und Chemie Baden-Württemberg, bietet Beratung, Coaching und Unterstützung bei der Implementierung von Angeboten für eine familienbewusste Arbeitswelt.



Betriebliche Pflegelotsen – kompetente Ansprechpartner im Betrieb

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine Herausforderung. Immer mehr Beschäftigte pflegen ihre Angehörigen. Zur Unterstützung von Unternehmen und Belegschaften hat familyNET das Konzept des Pflegelotsen entwickelt und mittlerweile etabliert. Pflegelotsen sind Ansprechpersonen für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie pflegerischer Versorgung und dienen Mitarbeitenden mit Pflegeverantwortung als erste Anlaufstelle. 847 Betriebliche Pflegelotsen wurden mittlerweile durch die Biwe-Gruppe geschult.

Vierter Wettbewerb „familyNET 4.0 – Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt“

2022 startete der vierte Durchgang des landesweiten Wettbewerbs „familyNET 4.0 – Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt“, gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg und durch den Arbeitgeberverband Südwestmetall. Der Wettbewerb zeichnet Unternehmen aus, die innovative und nachhaltige Konzepte für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der digitalisierten Arbeitswelt entwickelt, eingeführt und umgesetzt haben.



„Was gibt es Schöneres als gemeinsam mit Kindern die Welt zu entdecken. Ich bin immer noch fasziniert, wie das Team vom Bildungswerk die Kinder für vermeintlich abstrakte Themen begeistert! Eine tolle Möglichkeit in den Ferien ein kreatives Format mit Spaß, Bildungsanspruch und sozialer Interaktion anzubieten.“

Julia Mischke, Manager Assistance & Communication bei myonic GmbH, Leutkirch zum Biwe-Familienservice (Online-Ferienbetreuung und Aktionstage)



www.familynet-bw.de

LÄNGERE LEBENSARBEITSZEITEN ERMÖGLICHEN



Späterer Renteneintritt für längere Lebensarbeitszeiten - das sind die Zutaten für eine emotional geprägte Debatte. Umso wichtiger ist es, das Thema längerer Lebensarbeitszeiten nicht darauf zu verengen. Durch die Gestaltung von Übergängen, die Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder Krankheit sowie durch eine gelingende Arbeitsmarktintegration lässt sich die Lebensarbeitszeit auch positiv beeinflussen.

FOKUS: INTEGRATION JUNGER MENSCHEN IN AUSBILDUNG

Über 300 Ausbildungsberufe und 20.000 Studiengänge: Noch nie konnten Schüler*innen aus einer so großen Zahl an Angeboten wählen. Der Bewerber*innenmangel für Ausbildungsplätze war noch nie so groß wie jetzt und auch in vielen vor allem MINT-Studiengängen fehlt es an Studieninteressierten. Mit Blick auf die Übergänge in Ausbildung, Studium und Beruf kommt dem Thema der Berufsorientierung und -vorbereitung daher eine überragende Bedeutung zu.

Praktikumswochen Baden-Württemberg – Azubis von morgen kennenlernen

Die Corona-Pandemie hat die Berufsorientierung deutlich zurückgeworfen, viele Angebote sind weggefallen. Auch deshalb braucht es jetzt niedrigschwellige Angebote, mit denen wir Schüler*innen sowie Ausbildungsbetriebe barrierefrei zusammenbringen können. Dazu zählen z.B. digitale und hybride Angebote für eine unkomplizierte direkte Kontaktaufnahme, wie sie unter anderem im Projekt „Berufsausbildung 4.0“ des Wirtschaftsministeriums erprobt werden oder „Kennenlern-Praktika“, wie sie im Rahmen der „Praktikumswochen Baden-Württemberg“ mit konzeptioneller und operativer Unterstützung des Bildungswerks und von SCHULEWIRTSCHAFT angeboten wurden. Die große Resonanz bei den Betrieben und die hohe Zahl an Bewerbungen auf Langzeitpraktika und Ausbildungsstellen in Relation zu den beteiligten Schüler*innen zeigen hier den Handlungsbedarf. Mit diesem Angebot konnten 3.300 Unternehmen fast 4.000 Schüler*innen für eine Berufsausbildung interessieren.



www.schulewirtschaft-bw.de



„Um einen Beruf kennenzulernen, ist es das Beste, diesen einmal völlig unverbindlich einen Tag lang auszuprobieren und ihn selbst ganz praktisch zu erleben“

Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut, Wirtschaftsministerin, Schirmherrin zum Auftakt der Praktikumswochen im Mai 2022

EQ-Betriebscoaching geht in die nächste Runde

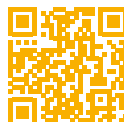
Im Juli 2021 ging das Projekt EQ-Betriebscoaching in allen 12 IHK-Regionen an den Start. Das Angebot wird gefördert durch die Ministerien für Soziales und Integration sowie für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg aus Mitteln der Europäischen Union und aus Landesmitteln. Die EQ-Betriebscoaches unterstützen junge Menschen bei der Berufsorientierung, bieten sozialpädagogische Betreuung und sorgen für das Matching zwischen Bewerber*innen und Unternehmen. 75 % der 400 Teilnehmenden wurden im Anschluss in eine duale Ausbildung vermittelt. Für die neue Förderzusage bis 2024 erhielt die Biwe-Gruppe für 10 der 12 IHK-Regionen den Zuschlag.



www.biwe-bbq.de/eq

AsAflex – gezielte Hilfe während der Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung flexibel – AsAflex, gefördert durch die Bundesagentur für Arbeit, läuft erfolgreich weiter in der Biwe-Gruppe. Mit der Zielsetzung, das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und die Teilnehmenden dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, startete die AsAflex im Herbst 2022 in die nächste Runde. An 12 Standorten und mit derzeit 406 Auszubildenden bietet die AsAflex Betrieben und Azubis bedarfsorientierte Unterstützung aus einer Hand – während der gesamten Ausbildungsdauer. Dazu gehören neben der Beratung des Ausbildungspersonals unter anderem die Förderung fachtheoretischer Kenntnisse und Fertigkeiten, der Abbau von Sprachdefiziten, Stützunterricht oder die Prüfungsvorbereitung.



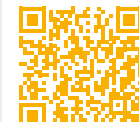
www.biwe-bbq.de/asaflex

FOKUS: WIEDEREINGLIEDERUNG VON REHABILITANDEN

Die Biwe-Gruppe unterstützt unterschiedliche Zielgruppen arbeitsmarktnah beim (Wieder)Einstieg ins Berufsleben. Ein Fokus liegt dabei auf der beruflichen Wiedereingliederung von Rehabilitanden. Die Expert*innen der Biwe-Gruppe begleiten Menschen auch nach längerer Krankheit oder Unfall, um sie wieder fit für den Beruf zu machen. Unterstützungsangebote zur beruflichen Rehabilitation, wie Coachings, Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen oder gezielte Hilfestellungen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen geben neue Perspektiven für Beschäftigte oder Arbeitsuchende.



www.biwe-bkz.de



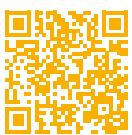
www.biwe-bbq.de/berufliche-rehabilitation

FOKUS: GESUNDHEITSPRÄVENTION FÜR UNTERNEHMEN UND BESCHÄFTIGTE

Im Zeiten komplexer und sich überlagernder Krisen und eines sich ständig beschleunigenden Wandels wird Resilienz, Gesundheit und Wohlbefinden von Beschäftigten zu einem immer wichtigeren Faktor für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Genau aus diesem Grund hat das Bildungswerk die Kooperation mit der AOK Baden-Württemberg weiter ausgebaut. Die durch die AOK geförderten Seminare im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) decken nun das gesamte Spektrum der Verhaltens- und Verhältnisprävention ab. Das Bildungswerk-Beratungsteam unterstützt die Unternehmen und Beschäftigten zudem präventiv mit dem Employee Assistance Program (EAP) und beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bei der Rückkehr erkrankter Beschäftigter.



Erkrankte Mitarbeitende sind ein relevanter Kostenfaktor für Unternehmen: 74 Milliarden Euro waren es 2020/2021 in Deutschland. Mehr als ein Drittel aller Anträge auf Berufsunfähigkeitsrenten haben laut Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) psychische Gründe.



www.biwe.de/themenwelten/gesundheit

FOKUS: BRÜCKEN ZUR BESCHÄFTIGUNGS-SICHERUNG

Immer mehr Unternehmen suchen händeringend nach Beschäftigten, anderen steht Beschäftigtenabbau bevor. Diese Unternehmen zusammenzubringen und den direkten Transfer von Beschäftigten zu erreichen, ist das Ziel der Arbeitsmarktdrehscheibe. Ideengeber für das inzwischen mehrfach bewährte Konzept sind die Qualifizierungsverbände Baden-Württemberg, gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg sowie den Verbänden Südwestmetall und Südwesttextil. Die Arbeitsmarktdrehscheibe bietet eine virtuelle Plattform, auf der sich Arbeitgeber aus unterschiedlichen Branchen und Größen über ihre aktuelle Personalsituation austauschen und vernetzen können. Die Drehscheiben sind bereits in den Regionen Ostwürttemberg, Göppingen-Esslingen, Neckar-Alb und im Großraum Ludwigsburg aktiv.



www.biwe.de/qualifizierungsverbände-arbeitsmarktdrehscheibe

FOKUS: OUTPLACEMENT UND TRENNUNGS-MANAGEMENT

Jede Trennungssituation hat ihre eigene Geschichte und Dynamik, die individuelle Lösungen für Mitarbeitende und Unternehmen fordert. Der Fokus der Unterstützungsleistung durch die Biwe-Gruppe liegt in einer erfolgreichen Transferberatung mit dem Ziel, dass der Trennungsprozess professionell und reibungslos verläuft. Im gleichen Zuge hilft die Biwe-Gruppe Mitarbeitenden dabei, eine neue berufliche Perspektive zu erarbeiten und somit eine erfolgreiche Fortsetzung der Berufsbiografie zu gewährleisten. Ziel ist es immer, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und möglichst rasch eine neue Arbeitsstelle zu finden.



www.biwe-apontis.de



5.000+
TEILNEHMENDE



20+
JAHRE ERFAHRUNG



120+
TRANSFERPROJEKTE



60+
BERATER*INNEN

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG VORANTREIBEN



Die digitale Transformation ist in vollem Gange. Manche Arbeitsplätze werden verloren gehen, viele andere werden neu entstehen. Die rasante technologische Entwicklung und gesellschaftliche Umbrüche erfordern Antworten darauf, wie die zukünftige Arbeitswelt gestaltet werden kann.

FOKUS: FUTURE SKILLS UND KOMPETENZ-ENTWICKLUNG

Bei den sogenannten Future Skills handelt es sich um Kompetenzen, die zentral sind, um in der digitalen, von Dynamik geprägten Arbeitswelt, für die Zukunft gerüstet zu sein. Neben digitalen Kompetenzen und neuem technologischem Fachwissen gewinnen auch persönliche, soziale und methodische Kompetenzen an Wichtigkeit. Nur ein Zusammenspiel dieser Felder ermöglicht auf Dauer ein souveränes Arbeiten in einer beweglichen Welt.



Digitale und IT-Kompetenzen

Digitale Kompetenzen beschreiben grundlegende Fähigkeiten, die es Menschen ermöglichen, sich in der digitalen Welt zurecht zu finden und diese auch aktiv mitzugestalten. Für die zukünftige Arbeitswelt wird es entscheidend sein, dass möglichst viele Mitarbeitende souverän und kompetent mit IT, Hard- und Software Tools sowie mit neuen Arbeitsformen umgehen können.

Die Biwe-Gruppe hat für unterschiedliche Berufe und Branchen eine Reihe von Qualifizierungen und Weiterbildungen entwickelt, die Beschäftigte und Arbeitsuchende auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 unterstützen. Das Angebot reicht vom Erwerb digitaler Grundkompetenzen über Kurse für Fortgeschrittene

bis hin zu Trainings für Expert*innen. Für die berufliche Qualifizierung stehen verschiedene Fördermöglichkeiten zur Verfügung, wie zum Beispiel der Bildungsgutschein.

Technologische Kompetenzen

Unsere Arbeitswelt wird immer stärker und in immer kürzeren Abständen durch technologische Neuerungen geprägt. In allen Bereichen gilt es, mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten, die die Arbeit von morgen prägen werden. Nachhaltigkeit, Klimaneutralität und ressourcenschonende Anwendungen sind dabei nur eines von vielen zentralen Trendthemen. Technologische Kompetenzen sind die Voraussetzung dafür, neue und bestehende Technologien zielgerichtet nutzbar zu machen.

Die Bildungswerk-Angebote richten sich in diesem Bereich besonders an Spezialist*innen, die mit neuem Fachwissen auf Augenhöhe mit den aktuellsten Entwicklungen bleiben wollen. Beispiele hierfür sind die Kurse „Innovative Antriebssysteme: Hybrid, Elektro, Batterie“, „Einführung in die Batteriesystemtechnik“ oder „Modernes Industrial-Engineering zur Prozessoptimierung“

Persönliche, soziale und methodische Kompetenzen

Arbeitnehmer*innen müssen sich heute – und in Zukunft – in einer schnellen und komplexen Welt zurechtfinden und gleichzeitig der Erwartung gerecht werden, flexibel, überzeugend, kreativ und ergebnisorientiert zu arbeiten. Trotz aller Umwälzungen werden sie dabei auch in Zukunft weiterhin mit Menschen zusammenarbeiten.

Was sich allerdings ändert, ist die Art der Zusammenarbeit. Die örtliche und zeitliche Flexibilität nimmt zu, Themen werden vermehrt durch interdisziplinäre Teams umgesetzt, was zusätzlich die Kommunikation erschwert. Die Bildungswerk-Trainings und Seminare unterstützen Fach- und Führungskräfte dabei, diese Herausforderungen zu meistern.



www.biwe-akademie.de/themen/future-skills
www.biwe-bbq.de/weiterbildung

FOKUS: TRANSFORMATIONSPROJEKTE UND -NETZWERKE

Mit dem besonderen Fokus auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) unterstützt das Bildungswerk – oftmals mit starken Konsortialpartnern – die Entwicklung von Bildungsinnovationen in dafür eigens vorgesehenen Transformationsprojekten und -netzwerken, die von Bund oder Land gefördert werden.

Beispiele sind die Qualifizierungsverbände Baden-Württemberg, die regionalen Transformationsnetzwerke, z.B. in der Region Stuttgart oder in Ostwürttemberg, das Zukunftszentrum Süd mit Beratungs- und Weiterbildungsangeboten zum digitalen Wandel und zu Künstlicher Intelligenz oder die in 2023 startende Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen für die Batteriezellfertigung. Ein weiteres Beispiel ist das Projekt Transferqualifizierung, im dem hoch innovative Weiterbildungsangebote zur Elektrifizierung, zu Data Science, zur Wasserstoffindustrie oder zum Agilen Projektlernen innoviert und erfolgreich implementiert wurden.



www.biwe.de/qualifizierungsverbuede

www.cars.region-stuttgart.de



www.zukunftszentrum-sued.de

www.biwe.de/transferqualifizierung



„Die Schulung Elektrifizierung von Fahrzeugantriebssystemen bietet einen hervorragenden Zugang zum Themenbereich Elektromobilität. Es werden sowohl Grundlagen als auch aktuelle Fragen und Problemstellungen auf anspruchsvollem Niveau behandelt. Dadurch bietet die Schulung einen sehr guten Zugang für Ingenieure unabhängig von vorhandenen Grundkenntnissen.“

Björn Betz, Automobilzulieferer im Großraum Stuttgart zum Projekt Transferqualifizierung



FOKUS: MODULARE TEILQUALIFIZIERUNG

Teilqualifizierung (TQ) ist längst nicht mehr nur ein Weiterbildungsinstrument für Geringqualifizierte. Durch die Digitalisierungs- und Transformationsprozesse sehen sich sowohl Unternehmen als auch qualifizierte Beschäftigte mit neuen fachlichen und technischen Anforderungen konfrontiert. Um Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, sind Anpassung und Erweiterung vorhandener beruflicher Kenntnisse und Kompetenzen notwendig. Teilqualifikationen können hierzu einen wertvollen Beitrag leisten.



Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt ETAPP unterstützt Unternehmen mit gezielter Beratung. Das Bildungswerk bietet nach bundesweit abgestimmten Standards und in hoher Qualität Teilqualifizierungen in über 20 Berufen an. Die Durchführung erfolgt in Präsenz, hybrid oder auch digital.

Mehrwert für Unternehmen

- Mit TQs können neue Mitarbeitende gewonnen und dem Fachkräftemangel begegnet werden
- TQs fördern die Personalbindung, da sie Beschäftigte für die Übernahmen neuer Aufgaben motivieren
- TQs qualifizieren An- und Ungelernte in kurzen Modulen zu Fachkräften
- TQs erfolgen auf Basis anerkannter Ausbildungsberufe
- TQs sind förderfähig durch die Agentur für Arbeit



www.biwe.de/teilqualifizierung



7 MILLIONEN
ARBEITNEHMER*INNEN

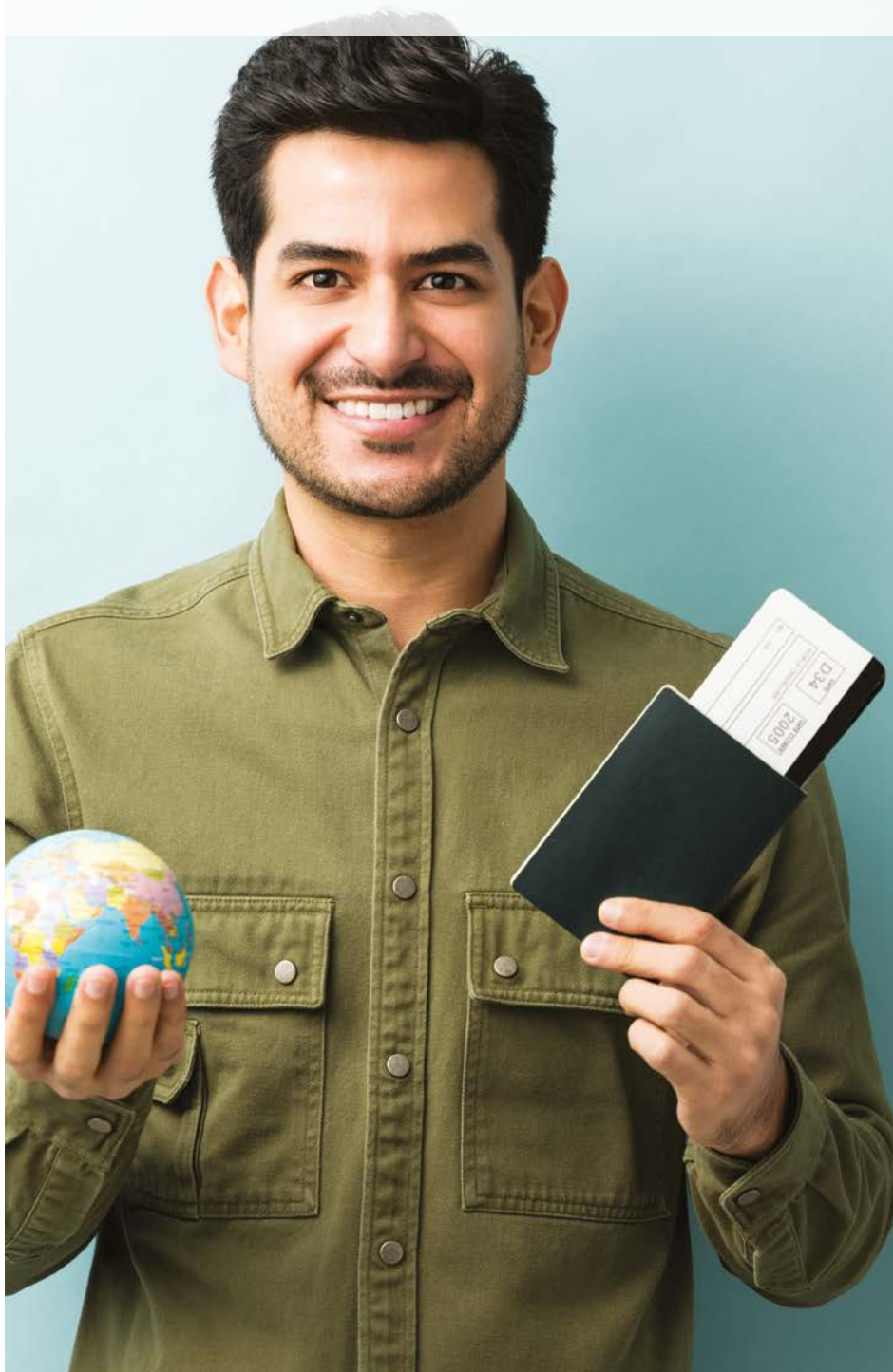
gehen bis

2035
IN RENTE

Schon heute gibt es

1,8 MILLIONEN
OFFENE STELLEN

ZUWANDERUNG STEUERN UND GESTALTEN



*Der deutschen Wirtschaft fehlen Fachkräfte: 1,8 Millionen Stellen sind unbesetzt. Seit März 2020 erweitert das Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Möglichkeiten für Arbeitnehmer*innen aus Staaten außerhalb der EU nach Deutschland zu kommen. Und die nächste Novelle im Sinne einer weiteren Flexibilisierung und Verringerung von Zuwanderungshürden ist bereits in Vorbereitung.*

FOKUS: REKRUTIERUNG UND -VERMITTLUNG VON FACHKRÄFTEN

Im neuen Geschäftsfeld „Vermittlung, Rekrutierung und Beschäftigungsmodelle“ bündelt die Biwe-Gruppe alle Aktivitäten zur Unterstützung der Personalfindung und des Personalaufbaus. Sie trägt damit dem wachsenden Bedarf der Unternehmen an solchen Unterstützungsleistungen Rechnung und verknüpft als Komplettanbieter für den Mittelstand verschiedene Rekrutierungs- und Vermittlungsdienstleistungen, die bisher in unterschiedlichen Bereichen verankert waren.

career-in-bw bringt internationale Fachkräfte und Unternehmen zusammen

Die Biwe-Gruppe hat jahrelange Erfahrung in der Rekrutierung, Vermittlung und Integration internationaler Fachkräfte und Auszubildender. Hierfür steht unsere Marke career-in-bw. career-in-bw verfügt über gewachsene Kooperationen und ein breites Netzwerk mit Bildungsträgern, Berufs- und Hochschulen sowohl in Europa als auch in anderen Teilen der Welt.

Die Biwe-Gruppe koordiniert den gesamten Bewerbungsprozess von der Terminierung der Vorstellungsgespräche bis hin zur Vertragsabwicklung. Neben der Direktvermittlung steht optional auch das Beschäftigungsmodell der Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung. Zum Servicepaket gehören neben einer kostenfreien Erstberatung zu Anerkennung, administrativen Abläufen und Fördermöglichkeiten auch die Qualifizierung und sprachliche Förderung der internationalen Fachkräfte.

UNSERE EXPERTISE

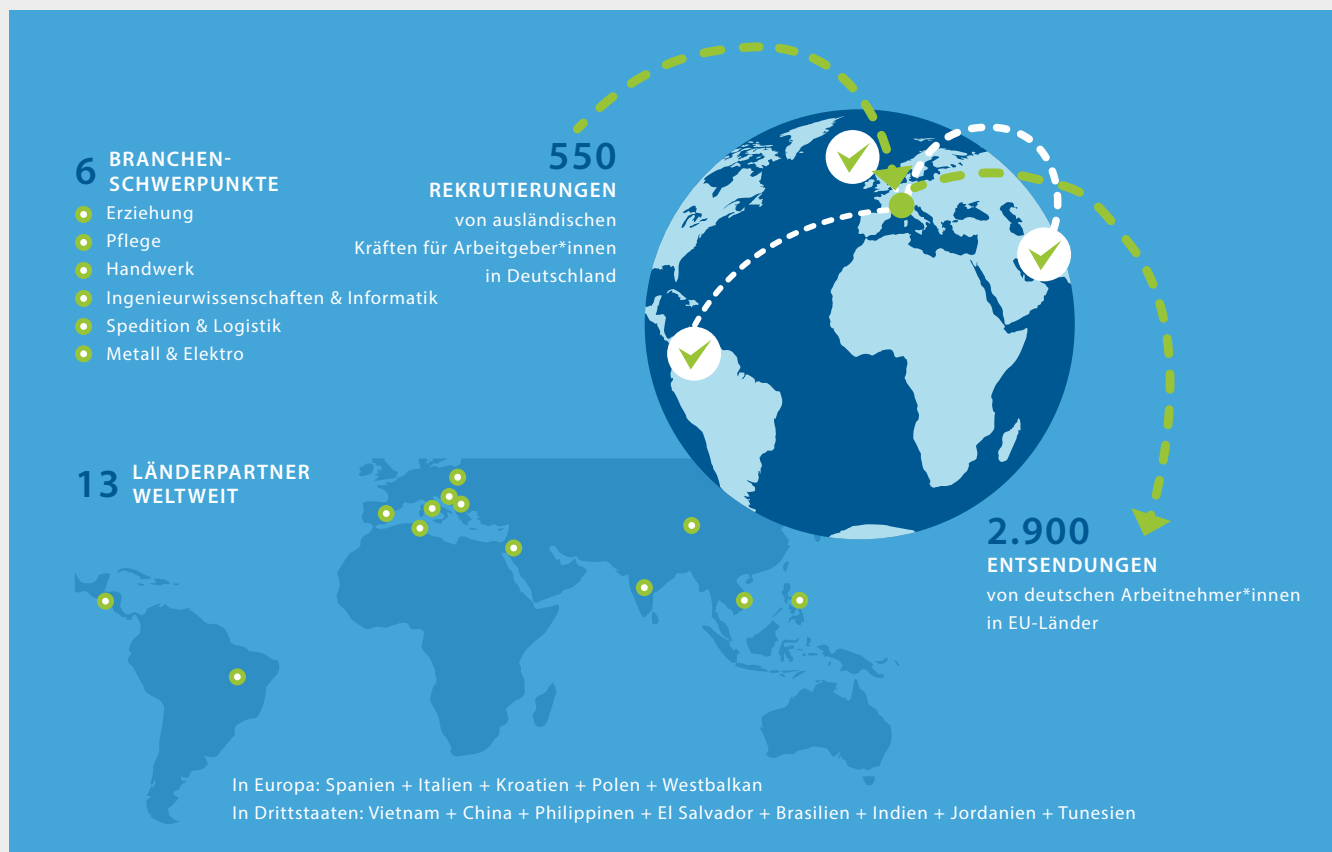


- Erziehung
- Pflege
- Handwerk
- Ingenieurwissenschaften & Informatik
- Spedition & Logistik
- Metall und Elektro

Die Nachfrage nach Fachkräften aus dem Ausland steigt

Die Nachfrage nach Fachkräften aus dem Ausland steigt zunehmend in vielen Branchen – sei es im gewerblich-technischen Bereich, im Ingenieurwesen oder in Pflege und Erziehung. Durch die Biwe-Gruppe wurden 2022 rund 200 Fachkräfte, vorwiegend aus Spanien und dem Kosovo, an Unternehmen und Kitas vermittelt.

Der Fachverband der Elektro- und Informationstechnik im Handwerk wurde 2022 für seine Mitgliedsunternehmen aktiv und schloss eine erste Rahmenvereinbarung mit dem Bildungswerk zur Rekrutierung von Elektrikern aus dem Kosovo und Bosnien ab. In Kooperation mit weiteren Arbeitgeberverbänden und Kammern stehen Projekte zur Gewinnung von Berufskraftfahrern aus dem Kosovo und Ingenieuren aus Jordanien an.



Ein Ausbildungsprojekt mit 19 jungen Kosovaren für gewerblich-technische Berufe für das Handwerk und die Industrie ist Anfang Oktober mit einem Sprachkurs und der Vorbereitung in Pristina gestartet. Ziel ist die Aufnahme einer Ausbildung in baden-württembergischen Unternehmen im Sommer 2023.



www.career-in-bw.de

MINT-Talente für den Mittelstand

Mit der MINT-Brücke 2.0 sollen vor allem KMU unterstützt werden, die händierend nach akademischen MINT-Talenten vor allem im Bereich Ingenieurwissenschaften und Informatik suchen. Ein passgenaues Job-Matching bringt Mittelstand und diese MINT-Talente zusammen. Dafür steht ein Pool an qualifizierten Hochschulabsolvent*innen zur Verfügung. Neben der Vermittlung nationaler Absolvent*innen rekrutiert die Biwe-Gruppe auch Talente in EU- und Drittstaaten.



www.mint.biwe-apontis.de



FOKUS: FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird die gezielte Zuwanderung und die Gewinnung von internationalen Fachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten erleichtert. Es ist nun auch für Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung möglich, gezielt zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einzuwandern. In 2023 ist mit weiteren Flexibilisierungen und Öffnungen zu rechnen, die den Themen Berufserfahrung, Kompetenzen und Potenzial der Bewerber*innen eine größere Bedeutung zukommen lassen soll.



www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz



„Die Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk und dem kosovarischen Partner APPK können wir empfehlen. Kurze Kommunikationswege und nette, kompetente Ansprechpartner. Die Vorauswahl der Bewerber im Kosovo ist super organisiert und die abschließende Auswahl durch unseren Betrieb ist immer unkompliziert abgelaufen. Wir können von unseren Auszubildenden nur Gutes berichten.“

*Lisa Schlagenhauf, Personalverantwortliche und Juniorchefin,
Schlagenhauf GmbH Elektroinstallation*

SEIT ÜBER 50 JAHREN ERFOLGREICH AM MARKT



CA. 60 MIO.
UMSATZ



50.000
TEILNEHMENDE



4.000
BETEILIGTE UNTERNEHMEN



> 740
MITARBEITENDE



> 70
BILDUNGS- UND
BERATUNGSSTÄNDORTE



1
TAGUNGSHAUS

IHRE ANSPRECHPARTNER*INNEN

im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

Unsere Geschäftsführung



Stefan Küpper
Sprecher der Geschäftsführung
Telefon 0711 7682-147
Mobil 0174 3460806
kuepper.stefan@biwe.de



Oliver Holzapfel
Kaufmännischer Geschäftsführer
Telefon 07144 307-254
Mobil 0151 21251078
holzapfel.oliver@biwe.de



Christoph Glaser
*Geschäftsführer institutionelle
und öffentliche Kunden*
Telefon 0711 135340-0
Mobil 0152 09230191
glaser.christoph@biwe.de

Unsere Geschäftsfeldleitungen

1 FAMILIE UND FRÜHFÖRDERUNG



Karin Nagel

Telefon 07161 65861-40

Mobil 0151 12577035

nagel.karin@biwe.de

2 WIRTSCHAFT UND SCHULE



Christiane Huber

Mobil 0152 090226-85

huber.christiane@biwe.de

3 BERUFSVORBEREITUNG UND AUSBILDUNG



Heinz Schwager

Telefon 07433 99747-102

Mobil 0179 1027717

schwager.heinz@biwe.de

4 BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG UND REHABILITATION



Uwe Bies-Herkommer

Telefon 0711 135340-0

Mobil 0172 9635525

bies-herkommer.uwe@biwe.de

5 UNTERNEHMENSBERATUNG UND WEITERBILDUNG



Christiane Dräger

Telefon 07685 9103-14

Mobil 0152 09230193

draeger.christiane@biwe.de



Susann Bänder

Mobil 0152 09230187

baender.susann@biwe.de

6 OUTPLACEMENT UND RESTRUKTURIERUNG



Robert Narloch

Telefon 0711 135340-41

Mobil 0179 3269506

narloch.robert@biwe.de

7 VERMITTLUNG, REKRUTIERUNG UND BESCHÄFTIGUNGSMODELLE



Robert Narloch

Telefon 0711 135340-41

Mobil 0179 3269506

narloch.robert@biwe.de



Karin Nagel

Telefon 07161 65861-40

Mobil 0151 12577035

nagel.karin@biwe.de

8 INTERNATIONALE BILDUNGS- UND BERUFSBILDUNGSPROJEKTE



Marco Lietz

Telefon 0721 62687-14

Mobil 0170 2291174

lietz.marco@biwe.de



**Unsere Standort- und
Niederlassungsleitungen
finden sie unter**

www.biwe.de/ueber-uns/vor-ort

DIE BIWE-GRUPPE



BILDUNGSWERK

der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.



AKADEMIE

für Personal- und
Organisationsentwicklung
im Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft



APONTIS

Gesellschaft für
Personaldienstleistungen
im Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft



BBQ

Bildung und Berufliche
Qualifizierung
im Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft

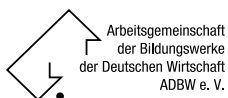
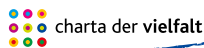


BKZ

Berufliches Reha- und
Kompetenzzentrum
Baden-Württemberg
im Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft

QUALITÄT IST UNS WICHTIG

Mit unseren und für unsere Kunden entwickeln wir bedarfsgerechte und praxisnahe Angebote zur Weiterbildung und Qualifizierung. Die persönliche Begleitung ist dabei wesentliches Merkmal der Biwe-Gruppe.



IMPRESSUM

Herausgeber und Gestaltung

Bildungswerk der
Baden-Württembergischen
Wirtschaft e. V.
Türlestraße 2
70191 Stuttgart
Telefon 0711 7682-147
www.biwe.de

Druck

Elser Druck GmbH
Kißlingweg 35
75417 Mühlacker

Fotos

Freepik, stock.adobe.com, Bildungswerk der
Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.

