

## Themen

LAurA BRINGT GEFLÜCHTETE IN AUSBILDUNG UND ARBEIT | INTEGRATIONSQUALIFIZIERUNG SPRACHE UND BERUF (IQSB) LANDESWEIT GESTARTET | BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT ALS SYSTEM – DAS NEUE ANGEBOT DES BILDUNGSWERKS IM PRAXISTEST | REHACOACHING: PROJEKT „ZIB – ZURÜCK IN DEN BERUF“ ERWEITERT | GÜTESIEGEL „GRUNDBILDUNG FÜR DEN ARBEITSPLATZ“ ENTWICKELT

## LAurA bringt Geflüchtete in Ausbildung und Arbeit



**S**eit Herbst 2015 unterstützt die Biwe-Gruppe im Rahmen des Landesprogramms „LAurA“ geflüchtete Menschen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. „LAurA“ steht für „Landesprogramm Arbeitsmarkt und regionale Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen“, gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg.

Als Ali Faiadh 14 Jahre alt war, lebte er in Damaskus. Am liebsten verbrachte er seine Zeit bei Hazem, dem Elektrogeräte-Händler. Hazem zeigte Ali, wie man Radios und Ventilatoren reparierte. Und es dauerte nicht lange, da brachte mancher Nachbar sein defektes Radio nicht mehr in Hazems Laden. Sie brachten ihre Geräte zu Ali, dem Jungen, der sich mit so etwas auskennt.

Mit 17 landete Ali gemeinsam mit seiner Mutter und seiner damals neunjährigen Schwester in einem Unicef-Flugzeug in Hannover. Syrien war nicht mehr sicher. Rund fünf Millionen Menschen sind bis heute aus Syrien geflohen. Alis Flucht endete auf der Schwäbischen Alb. In Hechingen hat er die Hauptschule absolviert. Anschließend hielt er sich zwei Jahre mit einer

Aushilfstätigkeit in einer Textilfirma über Wasser. Bis ihm im Jobcenter jemand auf „LAurA“ aufmerksam machte.

Übernommen hat diese Aufgabe in der Biwe-Gruppe die BBQ Berufliche Bildung gGmbH. An den Standorten in Aalen, Balingen, Karlsruhe, Ludwigsburg und Mannheim wurden bisher 391 Menschen auf Praktika vorbereitet. 243 Teilnehmer haben ein Praktikum in einem Unternehmen absolviert, in 135 Fällen wurde daraus eine Festanstellung. Einer hatte seinen Ausbildungsvertrag direkt nach dem Praktikum in der Tasche: Ali Faiadh, inzwischen 23 Jahre alt.

Gemeinsam mit seiner LAurA-Mentorin hatte Ali nach einem Praktikumsplatz gesucht, der ihm ermöglichte, wieder mit Strom zu arbeiten. Die Balingen Firma Bizerba – bekannt für ihre hochpräzisen Waagen – bot ihm diese Chance. Julia-Kathrin Mehler arbeitet als Ausbildungsleiterin für Bizerba. Als sie Ali für ein Praktikum von vier Wochen einstellte, verschwendete sie keinen Gedanken daran, dass daraus ein Ausbildungsverhältnis werden könnte. „All unsere Ausbildungsplätze waren vergeben. Wir hatten gar nicht vor, noch einen Azubi einzustellen.“



## Liebe Leserinnen und Leser,

der Kanzlerkandidat der SPD, Martin Schulz, scheint seine gesamte Kampagne unter dem Slogan „Zeit für mehr Gerechtigkeit“ auf dieses eine Thema aufzubauen. Damit schafft er in seiner Partei und der ihr sekundierenden Gewerkschaften und Sozialverbände für den Moment eine Aufbruchstimmung.

Verschiedenste Interessen- und Lobbygruppen sehen ihre Chancen gekommen, ihren Anteil am jetzt schon höchsten Sozialetat aller Zeiten nochmals zu vergrößern und die sprudelnden Steuer- und Beitragseinnahmen in die eigene Richtung zu lenken. Dabei wird auch nicht vor irreführenden und falschen Behauptungen und Zahlen zur Armut und zu vermeintlichen Gerechtigkeitsdefiziten zurückgeschreckt.

Zerrbilder dominieren die öffentliche Debatte statt Fakten und lenken von den echten Herausforderungen ab. Die liegen beispielsweise darin, die hervorragende Arbeitsmarktsituation offensiv dafür zu nutzen, benachteiligte Zielgruppen noch besser in Beschäftigung durch Qualifizierung, Beratung und individuelle Förderung zu integrieren.

Die aktuelle Ausgabe von Perspektive Personal zeigt an den Beispielen der Integration von Menschen mit Fluchthintergrund, der Vermeidung von und der Berufsrückkehr nach Krankheit, der Alphabetisierung am Arbeitsplatz und der Inklusion von Menschen mit Behinderung, wie erfolgreiche Arbeitsmarktintegration gelingen kann. Es wäre an der Zeit, sich mehr mit solchen Themen als mit arbeitsmarktpolitischen Vorschlägen aus der Mottenkiste zu beschäftigen.

Ihr

**Stefan Küpper**  
Geschäftsführer  
des Bildungswerks der  
Baden-Württembergischen  
Wirtschaft e. V.



Auszubildender Ali Faiadh in seinem Ausbildungsbetrieb Bizerba

Ali trat seine Arbeit jeden Tag pünktlich an. Er zeichnete akkurate Schaltpläne und lötete saubere Platinen. Nach einer Woche ließ ihn Ausbildungsmeister Wolfgang Konz bei den Azubis mitlaufen. Konz und Mehler ließen Ali den Standard-Einstellungstest für Azubis im gewerblich-technischen Bereich absolvieren. Obwohl er nur gebrochen deutsch spricht, landete er mit seinem Ergebnis mitten im Durchschnitt der bisherigen Bewerber.

Daraufhin schufen die Ausbilder zusammen mit Personalleiterin Elsbeth Haberer für Ali einen zusätzlichen Ausbildungsplatz. Seit September 2016 lernt er bei Bizerba den Beruf des Industrieelektrikers. Wolfgang Konz freut sich mit ihm, macht aber auch klar, dass er Ali nicht bevorzugt behandeln würde: „Alle unsere Azubis müssen Leistung bringen – egal, woher sie kommen.“ Damit Ali Faiadh den Erwartungen gerecht wird, wird er im Rahmen der von der Agentur für Arbeit Balingen geförderten „assistierten Ausbildung“ betreut.

**Heinz Schwager, Fachbereichsleitung**

Telefon 07433 99747-10

[schwager.heinz@biwe-bbq.de](mailto:schwager.heinz@biwe-bbq.de)

[www.biwe-bbq.de](http://www.biwe-bbq.de)

## THEMEN

### Integrationsqualifizierung Sprache und Beruf (IQSB) landesweit gestartet

**D**ie Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg ist seit Ende der Wirtschaftskrise 2009 kontinuierlich von damals 3,89 Mio. auf 4,44 Mio. im Dezember 2016 gestiegen. Gleichzeitig hat sich auch die Zahl der Arbeitslosen stetig verringert. Im Jahresdurchschnitt 2016 lag die Quote noch bei 3,8 %.



Diese aktuell gute Lage auf dem Arbeitsmarkt bietet aus Sicht der Wirtschaft ideale Bedingungen für eine schnelle Integration von Geflüchteten. Allerdings entsprechen deren Qualifikationen oftmals nicht den Anforderungen der Unternehmen. Ursache sind sowohl fehlende Fachkompetenzen als auch schlechte Deutschkenntnisse. Dennoch ist ein Großteil der Geflüchteten hochmotiviert eine Arbeit aufzunehmen, um auch entsprechend den Lebensunterhalt selbst bestreiten zu können.

Um die Bedürfnisse aller Beteiligten zu erfüllen, hat das Bildungswerk gemeinsam mit den Arbeitgebern Baden-Württemberg und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit das Konzept „Integrationsqualifizierung Sprache und Beruf – IQSB“ entwickelt, das flächendeckend und branchenübergreifend in Baden-Württemberg für zahlreiche Berufsbilder angeboten werden kann.

Das Projekt wird im Rahmen des neuen bundesweiten Kooperationsmodells zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Geringqualifizierten „Kommit“ der Bundesagentur für Arbeit verwirklicht. Grundidee von IQSB ist es, Sprache und Integrationsthemen parallel mit betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen und Erwerbstätigkeit laufen zu lassen, anstatt diese Elemente hintereinander zu schalten.

Grundlage für diese Qualifizierungsmaßnahme ist die bundesweite Arbeitgeberinitiative der modularen Teilqualifizierung „Eine TQ besser!“. Die Bildungswerke der Wirtschaft setzen diese seit einigen Jahren nach bundeseinheitlichen Standards erfolgreich um. Dieses Modell wurde nun inhaltlich und zeitlich für die neue Zielgruppe angepasst. Kerngedanke ist hierbei, die normalerweise auf drei Monate angelegten TQ auf sechs Monate zu strecken und entsprechend mit den genannten Inhalten anzureichern.

Auf diese Weise können Geflüchtete deutlich schneller Erfahrungen im Arbeitsalltag sammeln. Dies wird oftmals stark unterschätzt, denn mehrjährige Vorlaufzeiten zum Erwerb von Sprachkompetenzen und in maßnahmenbezogenen Berufsvorbereitungen ohne spürbare Fortschritte bei der Integration in das Beschäftigungssystem führen zur Demotivation bei den Geflüchteten.

**Thorsten Würth,**  
**Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung**  
Telefon 0711 7682-118  
[wuerth@agv-bw.de](mailto:wuerth@agv-bw.de)  
[www.biwe.de](http://www.biwe.de)

---



## Betriebliches Gesundheitsmanagement als System – das neue Angebot des Bildungswerks im Praxistest

**D**as Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird zunehmend zu einem wichtigen Baustein erfolgreicher Unternehmensführung. Dies erkannte man vor rund zwei Jahren auch bei der August Faller Gruppe, einem führenden Lösungsanbieter im Bereich pharmazeutischer Verpackung, mit 1.150 Mitarbeitern in Waldkirch.

Nach langjährigem Engagement mit Einzelmaßnahmen zu Gesundheit wie Gripeschutzimpfungen, Vorsorgeuntersuchungen und Sportgruppen war im Unternehmen die Entscheidung für ein betriebliches Gesundheitsmanagement gefallen. Und es war Dr. Michael Faller, geschäftsführender Gesellschafter, klar: „Mit dem systematischen und strukturierten BGM wollen wir einen Rahmen schaffen, indem wir die hohen Ansprüche an unsere Arbeitsleistung mit einer guten betrieblichen Gesundheitspolitik verbinden.“

Einen passenden Partner fand das Unternehmen im Bildungswerk mit seinem Konzept eines systematischen BGM. BGM ist ein Managementansatz zur gezielten Organisationsentwicklung. Das Bildungswerk bietet hierzu ein breit gefächertes und ganzheitliches Angebot von Beratungsdienstleistungen und Maßnahmen in den Handlungsfeldern Organisations- und Personalentwicklung sowie Gesundheitsmanagement und -förderung an. Dieses Angebot wird jetzt erstmals in der Broschüre „Betriebliches Gesundheitsmanagement als System“ gebündelt dargestellt.

Ein zentraler Schritt zu einem wirksamen BGM war bei der August Faller Gruppe die gemeinsame Vision, durch das betriebliche Gesundheitsmanagement einen systematischen und kontinuierlichen Prozess zu starten. Einen Prozess von Hinsehen, Verstehen, Bewerten und Entscheiden, der gesundheitsbewusste Arbeit ermöglicht und Eigenverantwortung der Mitarbeiter stärkt. Zu dieser Vision wurden alle wichtigen Entscheider und Akteure im Unternehmen mit in das Boot geholt. Gemeinsames Ziel war es, Fehlbelastungen und Gesundheitschancen zu erkennen, um systematisch Maßnahmen als Antwort auf die betrieblichen und personalen Herausforderungen zu entwickeln. Die konstruktive Zusammenarbeit im Steuerungskreis BGM war und ist Dreh- und Angelpunkt.

Über vertiefende Interviews mit Betriebsleitern und Betriebsräten wurden konkrete Ziele, Be-



darfe und Rahmenbedingungen für ein wirksames BGM herausgearbeitet. Die verschiedenen Perspektiven wurden im Steuerungskreis zusammengeführt und schrittweise in ein strategisches Handeln zum BGM überführt. Vorhandene Aktivitäten, deren Wert für das Unternehmen unklar waren, kamen auf den Prüfstand, um stattdessen eine gezielte und bedarfsorientierte Auswahl an Maßnahmen zu treffen.

Gleichzeitig galt es, Strukturen und Prozesse im Unternehmen zu schaffen, welche die betriebliche Handlungsfähigkeit in Gesundheitsfragen stärken. Dialoge zwischen Führungskräften und Mitarbeitern wurden eingeführt, um Fehlbelastungen zu verstehen und Gesundheitsressourcen aufzubauen. Die Etablierung von Gesundheit als Führungsthema schafft Verständnis, Offenheit und Handlungskompetenz für gesunde Führung und mehr Gesundheitskultur. „Besonders wichtig ist uns dabei der lebendige Austausch von Mitarbeitern, Führungskräften und HR, der das System mit Leben füllt“, so Dr. Michael Faller.

Bei der August Faller Gruppe wird das BGM mehr und mehr zu einem Instrument, das einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu Mitarbeitergesundheit, Motivation und Kooperation im Unternehmen ermöglicht und somit die Mitarbeiterzufriedenheit und den unternehmerischen Erfolg aktiv unterstützt.

**Christiane Dräger, Beratung**  
**Personal- und Organisationsentwicklung**  
Telefon 07685 9103-14  
[draegert.christiane@biwe-akademie.de](mailto:draegert.christiane@biwe-akademie.de)  
[www.biwe-akademie.de](http://www.biwe-akademie.de)





**Martin Münch** ist seit März 2017 bei der Akademie für Personal- und Organisationsentwicklung in der Biwe-Gruppe tätig. Er betreut die Unternehmen in den Regionen Rastatt, Nordschwarzwald, Schwarzwald-Baar-Heuberg und Konstanz.

*Martin Münch, Telefon 07685 9103-16, muench.martin@biwe-akademie.de*



**Raimund Huber** verstärkt seit Februar 2017 die Biwe-Gruppe. Er ist als Geschäftsbereichsleitung für die Themen Outplacement und Transfermaßnahmen in der Apontis GmbH zuständig.

*Raimund Huber, Telefon 0721 8244899-50, huber.raimund@biwe-apontis.de*

## Rehacoaching: Projekt „ZIB – Zurück in den Beruf“ erweitert

**U**m die Rückkehr von Rehabilitanden an ihren bisherigen Arbeitsplatz zu unterstützen, wurde 2015 in einer Kooperation zwischen der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg und dem Bildungswerk das Pilotprojekt „ZIB – Zurück in den Beruf“ entwickelt und in der Modellregion Heilbronn in der Praxis erprobt.

Im Regelfall nehmen die Biwe-Berater schon während der medizinischen Rehabilitation Kontakt mit den Versicherten und der behandelnden Rehabilitationsklinik auf und erstellen einen detaillierten Wiedereingliederungsplan. Ziel ist die dauerhafte und nachhaltige Rückkehr in das Berufsleben.

**Die professionelle Begleitung und Hilfe beinhaltet folgende Dienstleistungen:**

- Individuelle Beratung und Information
- Auf Wunsch: Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber
- Beratung des Arbeitgebers
- Arbeitsplatzgestaltung in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und Leistungsträgern
- Angebote der fachlichen Weiterbildung und Qualifizierung
- Begleitung der Wiedereingliederung und Unterstützung bei der Rückkehr in das bestehende Beschäftigungsverhältnis
- Bei Bedarf Beratung des Arbeitgebers im ersten halben Jahr der Wiedereingliederung

Das Angebot ist für den Arbeitgeber kostenneutral, die Dienstleistung des Bildungswerks wird durch die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg finanziert.

ZIB wurde in einer eineinhalb Jahre dauernden Pilotphase mit der Rosertrittklinik, Bad Rappenau, dem Gesundheitszentrum Bad Wimpfen und dem Reha-Zentrum Meyer, Bad Rappenau durchgeführt. Am Projekt nahmen 23 Versicherte der Deutschen Rentenversicherung teil. 15 von ihnen wurden im bisherigen Betrieb wiedereingegliedert. Wo das nicht gelang, konnte ein Wechsel des Arbeitgebers mit Hilfe von Bewerbungscoaching oder der Übergang in Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden. Der Verbleib im Krankenstand war die absolute Ausnahme.





Durch die positiven Rückmeldungen aller Beteiligten konnten nun die Weichen zum Ausbau des Projekts in den Regionen Heilbronn, Freiburg, Tübingen und Göppingen gestellt werden. Ziel bleibt ein perspektivisch flächendeckendes Angebot von „ZIB – Zurück in den Beruf“.

**Armin Schalk, Fachbereichsleitung**

Telefon 0711 252875-25

[schalk.armin@biwe-bbq.de](mailto:schalk.armin@biwe-bbq.de)

[www.biwe-bbq.de](http://www.biwe-bbq.de)

---

## Gütesiegel „Grundbildung für den Arbeitsplatz“ entwickelt

Über vier Millionen Menschen bringen sich in deutschen Unternehmen Tag für Tag zuverlässig ein, obwohl sie nicht ausreichend lesen und schreiben können. Kontinuierlich steigende Anforderungen an Arbeitstätigkeiten bereiten für diese Beschäftigten große Schwierigkeiten. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist ein erfolversprechender Ansatz, Mitarbeiter zu qualifizieren und die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

2012 wurde das Projekt „AlphaGrund – Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiiert. Das Konzept wurde von 2012 bis 2015 gemeinsam mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW Köln) in den Pilotregionen Baden-Württemberg und Hessen entwickelt und erprobt.

Seit 2015 wird AlphaGrund in acht Bundesländern durch die Bildungswerke der Wirtschaft umgesetzt. Seit dem Start des AlphaGrund-Projekts 2012 engagiert sich das Bildungswerk mit Grundbildungsangeboten an den Standorten

Mannheim und Heidelberg sowie seit 2017 auch am Standort Stuttgart. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten zu fördern, ausgerichtet an branchen- und tätigkeitsbezogenen Bildungsbedarfen der Unternehmen. Dazu ist es notwendig, eine Angebotsinfrastruktur zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung aufzubauen.

Gemeinsam wollen die AlphaGrund-Partner die bislang erarbeiteten Strategien und Konzepte der betrieblichen Ansprache und der Umsetzung von arbeitsplatznahen Angeboten zur Förderung von Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener intensivieren und auf betriebliche Bedarfe hin weiter modifizieren.

Das neu entwickelte Gütesiegel „Grundbildung für den Arbeitsplatz“ ist eine Initiative des AlphaGrund-Projekts und der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft ADBW e. V. Es garantiert Unternehmen und Teilnehmern eine hohe Qualität der betriebsnahen Angebote zur Beratung und Durchführung von Maßnahmen der arbeitsplatzorientierten Grundbildung. Die Zertifizierung der Weiterbildungsträger erfolgt durch die ADBW und ist für drei Jahre gültig.

**Armin Schalk, Fachbereichsleitung**

Telefon 0711 252875-25

[schalk.armin@biwe-bbq.de](mailto:schalk.armin@biwe-bbq.de)

[www.biwe-bbq.de](http://www.biwe-bbq.de)

## Broschüre „Wege in Integration durch Ausbildung und Arbeit“ erschienen



Um die Integration Geflüchteter in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu fördern, wurden bundes- und landesweit zahlreiche Projekte und Initiativen auf den Weg gebracht. Die vom Bildungswerk veröffentlichte Broschüre „Wege in Integration durch Ausbildung und Arbeit“ gibt Unternehmen einen Überblick über Beratungsangebote und Netzwerke, zeigt Wege in Ausbildung und Beruf auf und informiert über geförderte Qualifizierungsmaßnahmen für den Einstieg in Beschäftigung. Grundlage sind hierfür die Modelle „Step by Step in die betriebliche Ausbildung“ und „Kommit – Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung“ der Bundesagentur für Arbeit.

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

## Bewerbung für das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“



Das vom Bildungswerk getragene und von der Landespolitik und den Arbeitgeberverbänden finanzierte familyNET unterstützt Unternehmen bei der Gestaltung einer familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik. Seit 2013 wurden über 100 Unternehmen aus Industrie, Dienstleistung und Sozialwirtschaft mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ ausgezeichnet. In einem Begutachtungsprozess können sie ihren Entwicklungsstand analysieren, weitere Maßnahmen initiieren und das Prädikat für eine erfolgreiche Außenwerbung einsetzen. Eine Bewerbung kann jederzeit erfolgen.

[www.familynet-bw.de](http://www.familynet-bw.de)

## Nachfolgeprojekt „Unternehmer-Netzwerk Inklusion“ gestartet



Das neue bundesweite Projekt „Unternehmer-Netzwerk Inklusion“ baut auf den Erfahrungen des im Januar 2017 erfolgreich abgeschlossenen Projekts „Wirtschaft inklusiv“ auf und entwickelt die geschaffenen Strukturen der betrieblichen Inklusion weiter. Personalverantwortliche erhalten in Baden-Württemberg praktische Unterstützung vom Bildungswerk, insbesondere in den Bereichen Einstellung, Ausbildung, Führung und Vernetzung im Hinblick auf Menschen mit Einschränkungen sowie mögliche Förderleistungen. Das Projekt wird unterstützt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

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

## Bildungsmesse Didacta – Informationen aus erster Hand



Vom 14. bis 18. Februar war die Messe Stuttgart Bildungshochburg für Lehrkräfte, Erzieher, Ausbilder, Personalentwickler, Trainer und Eltern. Zahlreiche Besucher und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft waren Gast am Stand des Arbeitgeberverbands Südwestmetall. Dort informierten Mitarbeitende des Bildungswerks über die Initiative „Südwestmetall macht Bildung“. Spannende Einblicke in die MINT-Berufe und Studiengänge erhielten Besucher des Trucks „DISCOVER INDUSTRY“, einem Angebot von Südwestmetall, der Baden-Württemberg Stiftung und der Bundesagentur für Arbeit.

[www.suedwestmetall-macht-bildung.de](http://www.suedwestmetall-macht-bildung.de)



18. bis 19. Mai 2017, Bregenz



**24. Bodenseeforum Personalmanagement 2017**  
 „Schon wieder alles neu?!“ lautet der Titel des 24. Bodensee-Forums Personalmanagement der Wirtschaftskammer Vorarlberg und des Bildungswerks, das von 18. bis 19. Mai 2017 im Festspielhaus Bregenz (Österreich) stattfindet. Die Spannungsfelder „Kommunizieren und Arbeiten im digitalen Zeitalter“ sowie „kontinuierliche Entwicklung und praktische Lösungswege im Personalwesen“ sind die Themen des diesjährigen Forums. [www.bodensee-forum.eu](http://www.bodensee-forum.eu)

24. Mai 2017, Karlsruhe



**Forum „Wissenschaftliche Weiterbildung“**  
 Die Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT des Bildungswerks veranstaltet auch in 2017 wieder Foren zum Thema wissenschaftliche Weiterbildung. Die Reihe startet am 24. Mai 2017 mit dem Titel „Die Arbeitswelt von morgen: Trends und Herausforderungen“ in Karlsruhe. Gastredner ist Peter Martin Thomas, Leiter der Sinus Akademie in Heidelberg. Weitere Veranstaltungen sind u. a. im Herbst in Ulm geplant.

10. Juli 2017, Stuttgart



**Auszeichnung „DHBW Dualer Partner Award“**  
 Die Arbeitgeber Baden-Württemberg, die Liga der freien Wohlfahrtspflege und die Duale Hochschule haben erstmalig den „DHBW Dualer Partner Award“ ausgeschrieben. Die Auszeichnung wird am 10. Juli 2017 an duale Partner verliehen, die ein besonders überzeugendes Konzept zur Gestaltung des Studiums in der Praxisphase entwickelt haben. Bewerbungen sind bis zum 28. April 2017 möglich.  
[www.dhbw.de/dualer-partner-award](http://www.dhbw.de/dualer-partner-award)

WEITERE TERMINE

09. – 10. Mai 2017	Corporate Health Convention, Stuttgart
09. – 10. Mai 2017	Science days für Kinder, Europa-Park Rust
12. Mai 2017	5. Lange Nacht der Technik und Innovation, Friedrichshafen
12. – 13. Mai 2017	Jahrestagung SCHULEWIRTSCHAFT Baden-Württemberg, Steinheim
18. – 20. Mai 2017	Bildungsmesse Heilbronn
31. Mai 2017	KMK-Bildungskongress Berufliche Bildung, Stuttgart
19. Juni 2017	5. Unternehmerforum Reutlingen: eine Veranstaltung im Rahmen der Industriewoche Baden-Württemberg 2017
17. Oktober 2017	3. MINT-Kongress: MINT Zukunft schaffen, Karlsruhe
08. November 2017	Abschlussveranstaltung Go.for.europe, Stuttgart
28. November 2017	Forum Bundeswehr-Wirtschaft, Steinheim