

Fachkräftesicherungspakt des Landes Sachsen-Anhalt

Strategie

zur Fachkräftesicherung

für die Wirtschaft

im Land Sachsen-Anhalt



SACHSEN-ANHALT

1. Zielstellung des Fachkräftesicherungspaktes

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt können nur durch Mitwirkung und Zusammenarbeit einer Vielzahl von Akteuren erfolgreich bewältigt werden. Wichtige Weichenstellungen sind dabei sowohl in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik als auch in der Bildungspolitik vorzunehmen. Durch attraktive Entgelt- und Arbeitsbedingungen können Fachkräfte gehalten und geworben werden. Die Aufgabe der Tarifvertragsparteien ist es, durch attraktive Flächentarifverträge die Tarifbindung zu erhöhen. Gemeinsam gilt es, mit wachen Augen und klarem Verstand jene Route aufzuspüren, die möglichst schnell und ohne schmerzhaftes Blessuren an das gewünschte Ziel führt: einem zukünftig ausgeglichenen Arbeitsmarkt von Fachkräfteangebot und Fachkräftenachfrage in Sachsen-Anhalt!

Der Fachkräftesicherungspakt hat das Ziel, alle Akteure in den Diskussions- und Umsetzungsprozess mit einzubeziehen, die von den Auswirkungen des demographischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt betroffen sein werden bzw. für die Umsetzung von Strategien zur Linderung entsprechender Auswirkungen verantwortlich sind. Ein einzelner Akteur hat weder die Weitsicht, die wesentlichen Konsequenzen des Wandels abzusehen noch die Schlagkraft, entsprechende Maßnahmen eigenständig umzusetzen. Vielmehr muss es gelten, im Rahmen einer konstruktiven Diskussion notwendige Handlungsalternativen gemeinschaftlich zu erarbeiten und in der Konsequenz diese gemeinschaftlich umzusetzen.

Als Orientierung und Richtschnur auf dem gemeinsamen Weg zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs der Wirtschaft in Sachsen-Anhalt haben sich die Unterzeichner des Fachkräftesicherungspaktes auf ein gemeinsames Zielsystem (siehe Punkt 3) und auf einen partnerschaftlichen Umgang bei der Umsetzung der gemeinsamen Ziele verpflichtet. Die Unterzeichner sind sich dabei einig, dass die Umsetzung des Fachkräftesicherungspaktes Sachsen-Anhalt ein langfristiger Prozess sein wird, der durch die vorliegende Vereinbarung angeschoben und strukturiert wird, aber keinesfalls abschließend beschrieben sein kann.

2. Kurze Problemanalyse

Sachsen-Anhalt wird ähnlich wie die anderen ostdeutschen Bundesländer zukünftig in besonderer Weise von der prognostizierten demographischen Entwicklung infolge des Geburtendefizits ab dem Jahr 1990 betroffen sein. Dies bedeutet:

- Die Bevölkerung jünger als 20 Jahre wird bis zum Jahr 2015 um ca. 6.500 auf gut 330.000 Personen abnehmen. Bis zum Jahr 2025 wird mit einem Rückgang an jungen Menschen gegenüber 2009 von knapp 50.000 (-14 %) gerechnet. Dies ist bedeutsam, da damit das Reservoir an jungen Fachkräften deutlich abnehmen wird.
- Die Kultusministerkonferenz schätzt, dass die Zahl der Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen von 18.700 im Jahr 2009 auf 16.570 im Jahr 2020 (-11 %) zurückgehen wird. Die Zahl der Absolventen beruflicher Schulen wird sich von gut 20.000 im Jahr 2009 auf gut 11.000 im Jahr 2020 (-45 %) reduzieren.
- Die Anzahl der Personen in der Altersgruppe von 20 bis unter 50 Jahren wird bis zum Jahr 2015 um fast 200.000 (-21 %) abnehmen. Bis zum Jahr 2025 wird sich diese Zahl gegenüber 2009 um fast 365.000 (-39 %) reduzieren. Im Gegenzug wird die Zahl der Personen im Alter zwischen 50 und 65 Jahren im Jahr 2015 gegenüber 2009 sogar um gut 65.000 (+13 %) zunehmen. Im Jahr 2025 wird auch hier ein Rückgang gegenüber 2009 von knapp 40.000 Personen (-7 %) feststellbar sein. Dies zeigt, dass der Anteil von Älteren an den Personen im erwerbsfähigen Alter zukünftig ansteigen wird. Dies ist auch deshalb bedeutsam, da gegenwärtig lediglich 60 % [30 %] aller 55

bis 65-Jährigen [60 bis 65Jährigen] dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung stehen.

- Damit ist von einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auszugehen. Im Jahr 2015 werden dem Arbeitsmarkt voraussichtlich 140.000 Personen (-9 %) aus Sachsen-Anhalt im Vergleich zu 2009 weniger zur Verfügung stehen. Bis zum Jahr 2025 wird sich die Zahl der Personen im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren um 400.000 (-26 %) reduziert haben.
- Lediglich die Bevölkerung über 65 Jahren wird im Betrachtungszeitraum moderat zunehmen.
- Als gegenläufiger Effekt ist in diesem Zusammenhang das Potential von ausländischen Fachkräften zu berücksichtigen, welches sich durch die Aufhebung der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im April 2011 ergibt. Bisher ist der Zugang von Personen zum deutschen Arbeitsmarkt aus acht der zehn EU-Beitrittsländer des Jahres 2004 beschränkt. In diesem Zusammenhang gilt es bereits heute, entsprechende Rahmenbedingungen zu setzen, um dieses Potential von ausländischen Arbeitskräften für die Wirtschaft gut nutzen zu können.

Durch die zukünftige Abnahme und Alterung der Bevölkerung wird die Zahl der Erwerbspersonen sinken. Damit wird es für Unternehmen zukünftig schwerer, geeignete Fachkräfte – sei es als Ersatz für in Rente ausscheidende Beschäftigte oder die Einstellung zusätzlicher Fachkräfte – zu finden. Zwar ist bis zum Jahr 2016 kein flächendeckender Fachkräftemangel zu befürchten.¹ Aufgrund der deutlichen Reduktion des Erwerbspersonenpotentials bis 2025 wird sich hingegen die Situation – trotz schrittweiser Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre – deutlich verschärfen.

Dabei haben aber nicht nur quantitative Aspekte infolge des demographischen Wandels Einfluss auf die prognostizierte Fachkräftesituation der Wirtschaft im Land Sachsen-Anhalt. Auch qualitative Aspekte, z. B. das Qualifikationsniveau der (zukünftigen) Erwerbspersonen oder die Attraktivität der Arbeitsbedingungen im Land für Fachkräfte, wie sie z. B. im Index Gute Arbeit² beschrieben werden, sind bei dieser Betrachtung zu berücksichtigen. Gemäß IAB-Betriebspanel wurden im ersten Halbjahr 2009 fast 20 % aller durch die Wirtschaft angebotenen Arbeitsplätze im Land Sachsen-Anhalt nicht durch Fachkräfte besetzt. Vor allem bei Stellen, in denen der Abschluss eines Hochschulstudiums vorausgesetzt wurde, zeigten sich Schwierigkeiten bei der Einstellung. So konnte im ersten Halbjahr 2008 dort jede dritte Stelle aufgrund fehlender geeigneter Bewerber nicht besetzt werden. Bei den Stellen mit dem Anforderungsprofil einer abgeschlossenen Berufsausbildung belief sich dieser Anteil der Nichtbesetzung auf 14 %. Dies verdeutlicht, dass es bereits gegenwärtig partiell zu Fachkräftengpässen kommt, wenngleich quantitativ ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Ein Grund für diese Situation ist darin zu sehen, dass bereits heute das Zusammenführen von Fachkräften und Unternehmen oftmals schwierig ist. So beklagt z. B. ein Teil der Wirtschaft im Land, dass die Ausbildungsreife von Schulabgängern in den letzten Jahren abgenommen hat. Auch die Integration von Langzeitarbeitslosen in reguläre Beschäftigung wird oftmals als schwierig eingeschätzt, da diese trotz vorhandenen formaler Berufsabschlüsse oftmals den Erfordernissen am Arbeitsmarkt zunächst nicht gerecht würden. Auf der anderen Seite sind die Arbeitsplätze im Land Sachsen-Anhalt teilweise nicht attraktiv genug für Fachkräfte im Land. So lag das Lohnniveau im Land Sachsen-Anhalt im Jahr 2009 bei 77 % des

¹ Vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt: Analyse der Fachkräftesituation im Land Sachsen-Anhalt und Ausblick bis zum Jahr 2016, Magdeburg, 16.12.2009

² DGB-Index Gute Arbeit

westdeutschen Niveaus. Der vergleichsweise hohe negative Pendlersaldo³ im Juni 2009 i. H. v. -80.500, der negative Wanderungssaldo von Personen im erwerbsfähigen Alter⁴ i. H. v. -16.600 im Jahr 2008 oder die hohe Abwanderungsneigung von Hochschulabsolventen⁵ dürfte in einem (allerdings schwer quantifizierbaren) Ausmaß mit den oben skizzierten Fachkräfteengpässen in Verbindung stehen.

Unter Berücksichtigung der oben skizzierten Probleme sowie dem abnehmenden Arbeitskräfteangebot wird der Abgleich zwischen zu besetzenden Stellen mit dafür geeigneten Fachkräften im Zeitverlauf (noch) schwieriger. Die Gefahr eines sogenannten „qualifikatorischen Mismatch“ in Bezug auf gut qualifizierte Arbeitskräfte erhöht sich ab 2020, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), deutlich.⁶ Grundsätzlich wird es wichtig sein, das zur Verfügung stehende Erwerbspersonenpotential zukünftig besser zu nutzen.

3. Zielsystem für die Strategie zur Fachkräftesicherung im Land Sachsen-Anhalt

Die Partner im Fachkräftesicherungspakt für das Land Sachsen-Anhalt haben sich auf das nachfolgend beschriebene Zielsystem für eine gemeinsame Strategie zur Unterstützung des Wirtschaftsstandortes Sachsen-Anhalt bei der Bewältigung der Auswirkungen des demographischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt verständigt. Hierbei wurden für diese gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung drei Oberziele formuliert, die am Ende des Prozesses erreicht sein sollen:

1. Das Bildungssystem ist leistungsfähig und auf die Bedarfe von Fachkräftenachfrage und –angebot abgestimmt.
2. Das bestehende Erwerbspersonenpotential im Land Sachsen-Anhalt ist erkannt und wird genutzt.
3. Die Wirtschaft hat sich auf den demographischen Wandel gut eingestellt.

Diese sogenannten Oberziele werden durch untergeordnete Zielstellungen weiter konkretisiert (Übersicht 1), aus denen Handlungsfelder abgeleitet sowie mögliche Akteure, die für die Umsetzung dieser Handlungsfelder wichtig sind, benannt werden. Auch werden bereits erste Indikatoren, mit denen eine Zielerreichung abgeprüft werden kann, beschrieben. (Übersichten 2-4)

Auf Grundlage dieses Zielsystems wurde bereits vor Abschluss der Paktvereinbarung eine erste Analyse der bereits bestehenden Aktivitäten und Maßnahmen durchgeführt. Diese ist als Anlage beigefügt und ist eine wichtige Grundlage für die weitere Arbeit in der Umsetzungsphase des Fachkräftesicherungspaktes. Die Bestandsanalyse ist eine Voraussetzung für die Identifikation von zusätzlichen Handlungsbedarfen und Förderlücken. Auch ist es dadurch möglich, einzelne Unterstützungsstrukturen im Land Sachsen-Anhalt im Kontext der Fachkräftesicherung stärker aufeinander abzustimmen. Ebenfalls verdeutlicht eine solche Bestandsaufnahme, dass die an der Fachkräftesicherung zu beteiligenden Akteure bereits zahlreiche Aktivitäten auf dem Gebiet der Fachkräftesicherung unternommen haben.

³ Einpendler (Personen, die im Land Sachsen-Anhalt einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, aber nicht in Sachsen-Anhalt wohnen) minus Auspendler (Personen, die im Land Sachsen-Anhalt wohnen, aber in einem anderen Bundesland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind).

⁴ Einwanderer (Personen, die nach Sachsen-Anhalt aus einem anderen (Bundes-) Land ziehen) minus Auswanderer (Personen, die aus Sachsen-Anhalt in ein anderes (Bundes-) Land ziehen)

⁵ Laut einer Auswertung des Hochschulinformationsdienstes lebten lediglich 44 % aller Hochschulabsolventen des Landes im Jahr 2005 im Jahr 2006 noch im Land Sachsen-Anhalt.

⁶ Vgl. hierzu IAB: Beschäftigung und Erwerbspersonenpotential in der langen Frist. Demografie prägt den ostdeutschen Arbeitsmarkt, in IAB-Kurzbericht 21/2009, Nürnberg 2009, Seiten 5, 7.

Übersicht 1: Ergebniszielsystem für den Fachkräftesicherungspakt im Land Sachsen-Anhalt

Fachkräftesicherung im Land Sachsen-Anhalt		
1. Das Bildungssystem ist leistungsfähig und auf die Bedarfe von Fachkräftenachfrage und –angebot abgestimmt.	2. Das bestehende Erwerbspersonenpotential im Land Sachsen-Anhalt ist erkannt und wird genutzt.	3. Die Wirtschaft hat sich auf den demographischen Wandel gut eingestellt.
1.1. Die schulische Ausbildung im Land bereitet die Schulabgänger gut auf die zukünftige Arbeitswelt vor.	2.1. Das Potential von bisher nicht (vollständig) dem sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen kann durch die Wirtschaft stärker genutzt werden.	3.1. Kontinuierliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten spielt für die Unternehmen eine wichtige Rolle.
1.2. Die berufliche Ausbildung im Land geht gut auf die Bedürfnisse von Wirtschaft und jungen Menschen ein.		
1.3. Das Studium in den Hochschulen im Land greift die Bedarfe der Studierenden und der Wirtschaft gut auf.	2.2. Die Erwerbspersonen haben eigene Potentiale erkannt und stärken diese.	3.2. Die Wirtschaft berücksichtigt bei ihrer Personalplanung und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Auswirkungen des demographischen Wandels. Durch attraktive Entgelt- und Arbeitsbedingungen werden Fachkräfte gehalten und geworben.
1.4. Im Land Sachsen-Anhalt existieren gute Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen/ berufliche Weiterbildung .		

3.1 Konkrete Ausführungen zum Oberziel 1: „Das Bildungssystem ist leistungsfähig und auf die Bedarfe von Fachkräftenachfrage und –angebot abgestimmt.“

Dem dargelegten Oberziel 1 werden vier untergeordnete Zielstellungen zugeordnet, nämlich:

- 1.1. Die **schulische Ausbildung** im Land bereitet die Schulabgänger gut auf die zukünftige Arbeitswelt vor.
- 1.2. Die **berufliche Ausbildung** im Land geht gut auf die Bedürfnisse von Wirtschaft und jungen Menschen ein.
- 1.3. Das **Studium** in den Hochschulen im Land greift die Bedarfe der Studierenden und Wirtschaft gut auf.
- 1.4. Im Land Sachsen-Anhalt existieren gute Rahmenbedingungen für **lebenslanges Lernen/ berufliche Weiterbildung**.

Nachfolgend werden mögliche Handlungsfelder dargelegt, um die einzelnen untergeordneten Zielstellungen zu erreichen. Auch werden bereits mögliche zu beteiligende Akteure sowie mögliche Ergebnisindikatoren zur Messung der Zielerreichung angeführt (vgl. Übersicht 2).

Übersicht 2: Darstellung des Zielsystems zum Oberziel 1:

Oberziel 1: „Das Bildungssystem ist leistungsfähig und auf die Bedarfe von Fachkräftenachfrage und –angebot abgestimmt.“			
Untergeordnete Zielstellungen	Mögliche Handlungsfelder	Mögliche beteiligte Akteure	Mögliche Ergebnisindikatoren
1.1. Die schulische Ausbildung im Land bereitet die Schulabgänger gut auf die zukünftige Arbeitswelt vor.	a) Weiterentwicklung des Bildungssystems im Kontext der Vermittlung von wichtigen Kompetenzen und Empowerment der Schüler/-innen.	MK	- Verringerung der Schulversagerquote - Gute Ergebnisse in Vergleichstests (z. B. PISA, IGLU)
	b) Innerschulische einzelfallorientierte Betreuung für benachteiligte Schüler	BA, Landkreise, MK, MS, MW, Städte und Gemeinden	- Verringerung der Schulversagerquote
	c) Stärkung der Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen	Arbeitgeberverbände, BA, Gewerkschaften, Kammern, Landkreise, MK, MS, MW, Städte und Gemeinden	- Verringerung von Ausbildungsabbrüchen - Evaluationsergebnisse der entsprechenden Maßnahmen
	d) Stärkung der Studienorientierung an Gymnasien	Arbeitgeberverbände, BA, Gewerkschaften, Hochschulen, MK, MW	- Verringerung von Studienabbrüchen
	e) Hilfen zum Übergang Schule – Ausbildung (1. Schwelle)	BA, Landkreise, MK, MS, MW, Städte und Gemeinden	- Keine unversorgten Bewerber in Ausbildungsstatistik der BA
1.2. Die berufliche Ausbildung im Land geht gut auf die Bedürfnisse von Wirtschaft und jungen Menschen ein.	a) Sicherstellung, dass jedem Ausbildungswilligen und –fähigen ein Ausbildungsplatz im Land angeboten wird	BA, Kammern, MS, MW, Unternehmen	- Keine unversorgten Bewerber in Ausbildungsstatistik der BA - Reduktion der Abwanderung von Azubis
	b) Herstellung der Ausbildungsreife bei nicht ausbildungsreifen Jugendlichen	BA, MK, MS, MW, Unternehmen	- Hohe Einmündungsquote jener Jugendlichen in Ausbildung
	c) Auszubildende und deren Ausbildungsunternehmen erhalten bei Bedarf Unterstützung	BA, Gewerkschaften, Kammern, MS, Unternehmen	- Verringerung von Ausbildungsabbrüchen
	d) Leistungsstarke und in Nähe des Ausbildungsplatzes befindliche Berufsschulen trotz Rückgang an Berufsschülern	Kammern, kreisfreie Städte, Landkreise, MK, MS, MW	- Zufriedenheit der Auszubildenden und Unternehmen mit Ausbildung

	e) Verbesserte und abgestimmte Angebote des Dualen Studiums und dadurch stärkere Inanspruchnahme	BA, Gewerkschaften, Kammern, MK, MW, Universitäten, Unternehmen	- Anstieg der Personen, die ein Duales Studium absolvieren
	f) Stärkerer Fokus auf die Vermittlung von Kompetenzen, die z. B. für eine spätere Selbstständigkeit wichtig sind.	Kammern, MK, MW	- Zufriedenheit der Auszubildenden und Unternehmen hins. diesem Aspekt
	g) Stärkung der betrieblichen Ausbildung. Übernahme nach der Ausbildung ist anzustreben.	BA, Kammern, MS, MW, Unternehmen, Gewerkschaften	- Steigerung der Übernahmequote
1.3. Das Studium in den Hochschulen im Land greift die Bedarfe der Studierenden und der Wirtschaft gut auf.	a) Stärkere Kooperationen zwischen Wirtschaft und Hochschulen bei Ausgestaltung von Lehrinhalten/ Studiengängen	Kammern, MW, Universitäten, Unternehmen	- Regelmäßige Treffen der Akteure - Einrichtung von Stiftungsprofessuren und von der Wirtschaft initiierten Studiengängen - Stärkere Einbindung von Praktikern in die Lehre, z. B. im Rahmen von Vorlesungen und Seminaren
	b) Stärkere Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Studierenden im Kontext von Praxisorientierung zu fairen Bedingungen	Kammern, MW, Universitäten, Unternehmen, Gewerkschaften	- Stärkere Nutzung von studentischen Potentialen für Unternehmen z. B. bei hilfswissenschaftlichen Tätigkeiten, Abschlussarbeiten etc.
	c) Erleichterter Zugang von Fachkräften zu Hochschulausbildung	MW, Universitäten, Unternehmen	- Mehr Fachkräfte ohne Hochschulabschluss entscheiden sich für ein (berufsbegleitendes) Studium
	d) Stärkerer Fokus auf unternehmerische Kompetenzen/ Entrepreneurship	MW, Universitäten, Unternehmen	- Die Gründungsquote von Hochschulabsolventen steigt.
1.4. Im Land Sachsen-Anhalt existieren gute Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen/ berufliche Weiterbildung .	a) Gute Qualität der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung ausgerichtet am Bedarf der Wirtschaft und der Fachkräfte	Gewerkschaften, Hochschulen, Kammern, kreisfreie Städte, Landkreise, MK, MS, MW, Unternehmen, Weiterbildungsträger	- Höhere Beteiligung von Fachkräften an Maßnahmen der Weiterbildung - Kooperationen zwischen den einzelnen Akteuren - Angebot von einzelnen Weiterbildungsmodulen

	b) Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten von allen Zielgruppen (z. B. Ältere, Geringqualifizierte)	BA, Kammern, MS, MW, Unternehmen, Weiterbildungsträger	- Höhere Beteiligung von bestimmten Zielgruppen an Weiterbildung (z. B. Ältere, Geringqualifizierte)
	c) Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen erhöhen	Hochschulen, Kammern, Unternehmen, Weiterbildungsträger	
	d) Hohe Transparenz der Weiterbildungsbedarfe und –angebote	BA, Gewerkschaften, Kammern, MS, MW, Unternehmen, Weiterbildungsträger	- Existenz und Nutzung einer Weiterbildungsdatenbank
	e) Ermöglichung der verstärkten Nutzung von Synergien bei der Umsetzung von Weiterbildung	Gewerkschaften, Kammern, MS, MW, Unternehmen, Weiterbildungsträger	- Weiterbildungsverbände sind im Land verankert.

3.2 Konkrete Ausführungen zum Oberziel 2: „Das bestehende Erwerbspersonenpotential im Land Sachsen-Anhalt ist erkannt und wird genutzt.“

Diesem Oberziel konnten zwei untergeordnete Zielstellungen zugeordnet werden:

- 2.1. Das **Potential** von bisher **nicht** (vollständig) **dem** sachsen-anhaltischen **Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen** kann durch die Wirtschaft **stärker genutzt** werden.
- 2.2. Die Erwerbspersonen haben eigene **Potentiale** erkannt und **stärken** diese.

In Übersicht 3 wird das Zielsystem zum Oberziel 2 dargelegt, in dem auch mögliche Handlungsfelder, zu beteiligende Akteure und denkbare Ergebnisindikatoren formuliert wurden.

Übersicht 3: Darstellung des Zielsystems zu Oberziel 2:

Oberziel 2: „Das bestehende Erwerbspersonenpotential im Land Sachsen-Anhalt ist erkannt und wird genutzt.“			
Untergeordnete Zielstellungen	Mögliche Handlungsfelder	Mögliche beteiligte Akteure	Mögliche Ergebnisindikatoren
2.1. Das Potential von bisher nicht (vollständig) dem sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen kann durch die Wirtschaft stärker genutzt werden.	a) Stärkere Nutzung des Potentials von bisher nicht dem sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen – z. B. <ul style="list-style-type: none"> - Pendler, - Rückkehrwillige/ Einwanderungswillige, - Migranten, - Berufsrückkehrer/-innen, - Arbeitslose/ Stille Reserve – für den Arbeitsmarkt durch Ansprache und bedarfsorientierte Unterstützungsangebote.	Kammern, MS, MW, Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> - Zahl der Eingliederungen der Zielgruppe im LSA (z. B. über differenzierte Auswertung der Entwicklung des Pendlersaldos) - Entwicklung des Wanderungssaldos - Stärkere Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen im Land - Gute Infrastruktur der Kinderbetreuung
	b) Integration von <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitslosen, - Berufsrückkehrer/-innen, - Stille Reserve in Erwerbstätigkeit durch Herstellung/ Erhalt/ Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit durch guten Einsatz der bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente.	BA, Grundsicherungsträger, Kommunen, MS	<ul style="list-style-type: none"> - Gute Vermittlungsergebnisse in den Arbeitsmarkt für die genannten Zielgruppen - Erhöhung der Beschäftigungsquote
	c) Unterstützung des Matchings von Erwerbspersonen und Unternehmen ausgerichtet an den jeweiligen Bedarfen	BA, Grundsicherungsträger, Hochschulen, Kammern, MS, MW, Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> - Hohe Inanspruchnahme dieser Infrastruktur (gegenwärtig PFIFF) - Hohe Zufriedenheit mit dieser Infrastruktur
	d) Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine längere Lebens-Erwerbstätigkeit ermöglichen (z. B. Gesundheitsprävention, Vereinbarkeit Familie und Beruf, kürzere Ausbildungszeiten)	Gewerkschaften, Kammern, Kommunen, MS, MW, Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> - Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung - Reduktion von Berufsunfähigkeit

2.2. Die Erwerbspersonen haben eigene Potentiale erkannt und stärken diese.	a) Funktionsfähige Unterstützungsstruktur für Nutzung der Potentiale von Erwerbspersonen bspw. durch Existenzgründungen/ Unternehmensnachfolge	BA, Bildungsträger, Kammern, MW, Unternehmen	- Anzahl tragfähiger Existenzgründungen/ Unternehmensnachfolgeregelungen
	b) Sensibilisierung von Erwerbspersonen für die Vorzüge des lebenslangen Lernens.	BA, Gewerkschaften, MK, MS, MW	- Stärkere Inanspruchnahme von beruflicher und allgemeiner Qualifizierung
	c) Unterstützung von Personen bei der Umsetzung von Qualifizierung	BA, Gewerkschaften, Kammern, Kommunen, MK, MS, MW	

3.3 Konkrete Ausführungen zum Oberziel 3: „Die Wirtschaft hat sich auf den demographischen Wandel gut eingestellt.“

Diesem dritten Oberziel lassen sich erneut zwei untergeordnete Zielstellungen zuordnen:

- 3.1. Die kontinuierliche **Kompetenzentwicklung** der Beschäftigten spielt für die Unternehmen eine wichtige Rolle.
- 3.2. Die Wirtschaft berücksichtigt bei ihrer **Personalplanung** und **Arbeitsorganisation** die Auswirkungen des demographischen Wandels. Durch attraktive Entgelt- und Arbeitsbedingungen werden Fachkräfte gehalten und geworben.

In Übersicht 4 werden die beiden untergeordneten Zielstellungen durch mögliche Handlungsfelder ergänzt. Diese sind mit Vorschlägen für zu beteiligende Akteure als auch möglichen Ergebnisindikatoren ergänzt.

Übersicht 4: Darstellung des Zielsystems zu Oberziel 3:

Oberziel 3: „Die Wirtschaft hat sich auf den demographischen Wandel gut eingestellt.“			
Untergeordnete Zielstellung	Mögliche Handlungsfelder	Mögliche beteiligte Akteure	Mögliche Ergebnisindikatoren
3.1. Kontinuierliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten spielt für die Unternehmen eine wichtige Rolle.	a) Sensibilisierung der Unternehmen für die Notwendigkeit einer längerfristigen und kontinuierlichen Qualifizierungsplanung im Kontext der demographischen Entwicklung	BA, Gewerkschaften, Kammern, MS, MW, Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkere Umsetzung von Qualifizierung - Stärkere Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen für Unternehmen, z. B. Qualifizierungsförderung - Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch Umsetzung von Qualifizierung (Quelle: Befragung durch Evaluation)
	b) Realisierung von Bedarfsanalysen hinsichtlich Qualifizierungsbedarf		
	c) Stärkere Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen, auch für gegenwärtig benachteiligte Gruppen wie Geringqualifizierte und Ältere		
	d) Gute Rahmenbedingungen für Qualifizierung für Unternehmen durch gute Unterstützungsstruktur		
3.2. Die Wirtschaft berücksichtigt bei ihrer Personalplanung und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die Auswirkungen des demographischen Wandels. Durch attraktive Entgelt- und Arbeitsbedingungen werden Fachkräfte gehalten und geworben.	a) Sensibilisierung von v. a. KMU für die Notwendigkeit einer längerfristigen Personalplanung/ Unternehmensnachfolgeregelungen im Kontext der demographischen Entwicklung	BA, Kammern, MS, MW, Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> - Etablierung einer Sensibilisierungs- und Unterstützungsstruktur für KMU
	b) Realisierung von Bedarfsanalysen hinsichtlich zukünftigen Fachkräftebedarf/ Unternehmensnachfolge in v. a. KMU und Ableitung von Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs bzw. für erfolgreiche Unternehmensnachfolge		

	<p>c) Stärkung der Sozialpartnerschaft zur Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsplätze für Fachkräfte. Es ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien, durch Flächentarifverträge attraktive Ausbildungsvergütungen und Entgeltbedingungen zu vereinbaren.</p>	<p>Gewerkschaften, Kammern, MS, MW, Unternehmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Beschäftigungsquote - Verringerung des negativen Pendler-saldos - Verringerung des negativen Wanderungssaldos für Personen im erwerbsfähigen Alters - Ableitung von Zielen aus den Ergebnissen des Monitoringprojektes zu Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt (vgl. Anlage: Ziel 3.2 ,Projekt 17);
	<p>d) Etablierung einer ‚alternsgerechten‘ Arbeitsorganisation, die stärker auf die Bedürfnisse älterer Beschäftigter abstellt</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Älteren
	<p>e) Abbau von Einstellungsvorbehalten der Unternehmen gegenüber bestimmten Zielgruppen, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitslose, - Ältere, - Frauen (mit Kindern), - Migranten. 	<p>BA, Gewerkschaften, Kammern, MS, MW, Unternehmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Beschäftigungsquote - Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Älteren, Frauen (mit Kindern), Migranten
	<p>f) Frühzeitige Bindung von (zukünftigen) Hochschul- und Ausbildungsabsolventen in Unternehmen, z.B. Stipendien-,Schulpartnerschaften</p>	<p>MS, MW, Universitäten, Unternehmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Übergänge von Hochschulabsolventen im Land in Beschäftigung im Land Sachsen-Anhalt
	<p>g) Stärkung der Ausbildungsbereitschaft in KMU als Strategie der Fachkräftegewinnung</p>	<p>Kammern, MS, MW, Unternehmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsbereitschaft von KMU steigt

4. Vereinbarungen der Paktpartner zum weiteren Verfahren zur Umsetzung des Fachkräftesicherungspaktes

4.1. Verabredung einer langfristigen und vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die Partner des Fachkräftesicherungspaktes für das Land Sachsen-Anhalt sind sich darin einig, dass die vereinbarten Zielsetzungen nur in einem längerfristigen Prozess der Zusammenarbeit erreicht werden können. Sie erklären sich bereit, an diesem Prozess im Rahmen ihrer Zuständigkeiten mitzuwirken und im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Erreichung der vereinbarten Ziele beizutragen.

4.2. Koordinierung des Fachkräftesicherungspaktes durch das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit übernimmt die Koordinierung des Fachkräftesicherungspaktes und richtet dafür eine Arbeitsstruktur in Form einer „Koordinierungsgruppe“ ein, der Beauftragte aller Paktpartner angehören. Die weitere Konkretisierung der festgelegten Ziele und Handlungsfelder erfolgt durch diese Koordinierungsgruppe gegebenenfalls unter Zuziehung weiterer zu beteiligender Akteure. Die Koordinierungsgruppe nimmt dabei auch eine Bewertung der bereits durchgeführten Bestandsanalyse (Anlage) vor und entwickelt gegebenenfalls Vorschläge zur Änderung oder Ergänzung der bestehenden Maßnahmenstruktur. Die Entscheidung über die Umsetzung der Vorschläge verbleibt jedoch bei den jeweils fachlich Verantwortlichen.

Durch gemeinsame Festlegung von Prioritäten wird sichergestellt, dass die Bereiche für die der dringendste Handlungsbedarf besteht, zeitnah vertieft bearbeitet werden, ohne die zu beteiligenden Akteure zu überfordern.

Die „Koordinierungsgruppe“ berichtet der Präsidentenebene des Forums für Wirtschaft und Arbeit einmal jährlich über ihre Arbeitsfortschritte. Auch wird auf dieser Ebene die tatsächliche Zielerreichung mit Bezug zu den vereinbarten Zielvorgaben auf Basis entsprechender Zielindikatoren geprüft.

4.3. Bekanntmachung und Diskussion des Fachkräftesicherungspaktes in der Fläche durch regionale Wirtschaftsdialoge – Möglichkeit zur Integration regionaler Spezifika

Der Pakt für Fachkräftesicherung auf Landesebene, in dem der Rahmen der landesweiten Arbeitsmarktpolitik und Bildungspolitik zur Bewältigung des demographischen Wandels gesetzt wird, soll auch den Rahmen dafür bieten, auf regionaler Ebene geeignete, die Zielerreichung unterstützende Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Hierfür sollen Strukturen mit relevanten Akteuren auf regionaler Ebene genutzt und ggf. erweitert werden. Als analytische Basis kann dabei auf Daten des Regionalen Arbeitsmarktmonitors der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen werden. Den Auftakt für die Einbeziehung der regionalen Ebene bilden mehrere Regionalkonferenzen, die noch im Jahr 2010 durchgeführt werden.



Dr. Reiner Haseloff

Minister für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Sachsen-Anhalt



Dr. Valentin Gramlich

Staatssekretär im Kultusministerium
des Landes Sachsen-Anhalt



Udo Gebhardt

Deutscher Gewerkschaftsbund
Landesverband Sachsen-Anhalt



Prof. Dr. Peter Heimann

Industrie- und Handelskammer
Halle-Dessau



Thomas Keindorf

Handwerkskammer Halle (Saale)



Marianne Lehn

Handwerkskammer Magdeburg



Jürgen Leindecker

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt



Matthias Menger

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände
Sachsen-Anhalt e. V.



Klaus Olbricht

Industrie- und Handelskammer
Magdeburg



Michael Rösch

Landesverband der Freien Berufe
Sachsen-Anhalt e. V.



Kay Senius

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-
Thüringen



Heinz-Lothar Theel

Landkreistag Sachsen-Anhalt

Magdeburg den 24.06.2010



Rainer Robra
Staatsminister und
Chef der Staatskanzlei
des Landes Sachsen-Anhalt



Norbert Bischoff
Minister für Arbeit und Soziales
des Landes Sachsen-Anhalt

Magdeburg den 19.09.2011