

## **Berichtsentwurf zur Arbeit des Fachkräftesicherungspakts**

### **- Kapitel „Fachkräftesicherungspakt“ im Demografiebericht für den Landtag Sachsen-Anhalts -**

Am 24. Juni 2010 konnte auf Initiative des damaligen Ministers für Wirtschaft und Arbeit und heutigen Ministerpräsidenten Dr. Reiner Haseloff der Fachkräftesicherungspakt unterzeichnet werden.<sup>1</sup> Der Pakt stellt die abgestimmte Strategie zur Fachkräftesicherung im Land Sachsen-Anhalt der beteiligten Akteure dar.

Nach nunmehr zwei Jahren der Zusammenarbeit gilt es, das bisher Erreichte herauszustellen und einen Ausblick für die zukünftige Arbeit des Pakts zu geben. Nachdem zunächst zentrale Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung kurz herausgestellt werden (Kapitel 1.1) und daran anschließend eine knappe Darstellung der Mitglieder sowie der Ziele, Grundsätze und der Arbeitsstruktur erfolgt (Kapitel 1.2), werden im Kapitel 1.3 bisher erzielte Aktivitäten und Ergebnisse im Rahmen des Fachkräftesicherungspakts zusammengefasst, bevor im Kapitel 1.4 auf zukünftige Herausforderungen eingegangen und ein Fazit geschlossen wird.

#### **1.1 Rahmenbedingungen des Fachkräftesicherungspakts**

Dem Fachkräftesicherungspakt ist eine detaillierte „Analyse der Fachkräftesituation im Land Sachsen-Anhalt und [ein] Ausblick bis zum Jahr 2016“ vorausgegangen.<sup>2</sup> Zentrale Befunde für die gegenwärtige Fachkräftesicherung und die zukünftigen (demografischen) Herausforderungen sind:

- Die Besetzung offener Stellen durch die Wirtschaft ist in den letzten Jahren schwieriger geworden. So konnte im ersten Halbjahr 2011 fast jeder vierte (24 %) der für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätze nicht besetzt werden (2005: 5 %). Besetzungsprobleme nehmen tendenziell zu, je höher die erforderliche Qualifikation ist und je kleiner die Unternehmen sind.<sup>3</sup>
- Ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze: In fast jedem dritten (31 %) Betrieb Sachsen-Anhalts gab es im Jahr 2011 unbesetzte Ausbildungsplätze (2005: 11 %). Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Lehrstellen lag im Jahr 2011 bei 23 % (2005: 6 %).<sup>4</sup> Eine Erklärung für diese Entwicklung kann in den bereits gegenwärtig halbierten Schulabgangszahlen infolge des demografischen Wandels (Schuljahr 10/11: 14.000, Schuljahr 05/06: 31.500) gesehen werden.
- Dabei sind die Auswirkungen des demografischen Wandels mit Blick auf die Zukunft gegenwärtig noch als moderat einzuschätzen: So belief sich die Zahl der im Land lebenden Personen, die im Jahr 2009 dem Arbeitsmarkt tatsächlich zur Verfügung standen – sogenannte Erwerbspersonen – auf 1,25 Mio. Menschen und lag damit um 45.000 bzw. 3,5 % unterhalb des Jahres 2005. Gemäß der Fachkräftestudie wird sich

---

<sup>1</sup> Das Pakt-Dokument ist im Fachkräfteportal des Landes Sachsen-Anhalt abrufbar <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=54916>.

<sup>2</sup> Die „Analyse der Fachkräftesituation im Land Sachsen-Anhalt und Ausblick bis zum Jahr 2016“ des damaligen Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit ist im Fachkräfteportal des Landes Sachsen-Anhalt unter <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=54916> abrufbar.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu SÖSTRA (2012): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, Kapitel 4; zu finden unter <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=30049#c116326>.

<sup>4</sup> Vgl. hierzu SÖSTRA (2012): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, Kapitel 6.2; zu finden unter <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=30049#c116326>.

das Erwerbspersonenpotential zwischen 2009 und 2016 voraussichtlich um 155.000 bzw. 13 % reduzieren.

- In Anbetracht der weiterhin relativ hohen und noch nicht (vollständig) genutzten Erwerbspersonenpotentiale im Land – beispielsweise jene der Arbeitslosen, Teilzeitbeschäftigten, Älteren oder Personen, die im Land leben, aber in anderen Bundesländern beschäftigt sind (sogenannte Auspendler)<sup>5</sup> – kann gegenwärtig noch von einer Übergangsphase auf dem Arbeitsmarkt gesprochen werden, das heißt vom Überhang an Fachkräften im Land hin zu Fachkräftengpässen.

Eine wesentliche Gefahr in der demografischen Entwicklung für den Arbeitsmarkt ist darin zu sehen, dass aufgrund von Besetzungsengpässen die Wettbewerbsfähigkeit der hiesigen Wirtschaft leiden kann. Dies könnte zu einer demografisch-ökonomischen Abwärtsspirale<sup>6</sup> führen, d. h. die durch die Besetzungsprobleme gesunkene Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen mündet in einem Arbeitsplatzabbau, dieser verstärkt die Abwanderung von Fachkräften und reduziert die Finanzkraft der privaten Haushalte und deren Nachfrage, was wiederum zu Arbeitsplatzabbau und Abwanderung führt usw.. Um dies zu vermeiden ist die Fachkräftesicherung als eine wichtige gesellschafts- und wirtschaftspolitische Herausforderung der nächsten Jahre und Jahrzehnte im Land Sachsen-Anhalt zu sehen.

Wichtige Zielstellung ist es also mit Blick auf die Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren, etwaige Rahmenbedingungen zu verbessern bzw. zu etablieren, unter denen die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt zu bewältigen sind. Das schließt die Erschließung bisher ungenutzter Fachkräftepotentiale im Land wie auch die Etablierung einer demografiefesten Unternehmenspolitik ein. Voraussetzung hierfür ist das frühzeitige „Weichenstellen“ in verschiedenen Bereichen und durch verschiedene Akteure. Diesem Anspruch soll der Fachkräftesicherungspakt Rechnung tragen.

## **1.2 Fachkräftesicherungspakt: Mitglieder, Ziele, Grundsätze und Arbeitsweise**

### 1.2.1 Mitglieder des Fachkräftesicherungspakts

Um die Auswirkungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt im Land Sachsen-Anhalt wirksam begrenzen zu können, ist die abgestimmte Zusammenarbeit verschiedener Akteure notwendig. Dies betrifft konkret bildungs- oder arbeitsmarktpolitische Bereiche wie auch die Wirtschaft selbst. Ein einzelner Akteur hat in der Regel weder die Weitsicht, alle Konsequenzen des Wandels abzusehen noch die Schlagkraft, entsprechende „Weichenstellungen“ vollumfänglich umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Juni 2010 der Fachkräftesicherungspakt unterzeichnet, dessen Steuerung seit April 2011 in der Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt durch den Ministerpräsidenten Dr. Reiner Haseloff erfolgt. Partner im Fachkräftesicherungspakt sind neben der Staatskanzlei die Ministerien für Wissenschaft und Wirtschaft sowie für Arbeit und Soziales, das Kultusministerium, die Bundesagentur für Arbeit, die gewerblichen Kammern, die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt e. V., der Deutsche Gewerkschaftsbund Sachsen-Anhalt, Vertreter der Landkreise, Städte und Gemeinden sowie der Landesverband der freien Berufe.

Anspruch des Fachkräftesicherungspakts ist es, die wichtigen Akteure für die Setzung von übergeordneten Rahmenbedingungen im Sinne der im Pakt verabredeten Ziele wie auch jene zentrale Multiplikatoren auf übergeordneter Ebene im Pakt einzubinden. Dieser Anspruch wird als verwirklicht angesehen.

<sup>5</sup> Statistische Informationen hierzu finden sich in dem aktuellen Entwurf zum Indikatorensystem in Anlage 2.

<sup>6</sup> Leibert, T., Lentz, S. (2011): Die demographische Entwicklung Sachsen-Anhalts im europäischen Vergleich 2000 2025, Leipzig; S. 16, 22; siehe auch: [http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek\\_Politik\\_und\\_Verwaltung/Bibliothek\\_MBV/News/PDFs/2011\\_05\\_25\\_Abschlussbericht.pdf](http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek_Politik_und_Verwaltung/Bibliothek_MBV/News/PDFs/2011_05_25_Abschlussbericht.pdf).

### 1.2.2 Ziele des Fachkräftesicherungspakts

Als Orientierung und Richtschnur auf dem gemeinsamen Weg zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs der Wirtschaft in Sachsen-Anhalt haben sich die Unterzeichner des Pakts auf ein gemeinsames Zielsystem und auf einen partnerschaftlichen Umgang bei der Umsetzung der gemeinsamen Ziele verpflichtet. 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 übergeordneten Ziele werden durch untergeordnete Zielstellungen weiter konkretisiert, aus denen Handlungsfelder abgeleitet sowie mögliche Akteure, die für die Umsetzung dieser Handlungsfelder wichtig sind, benannt werden.

Der Pakt stellt damit Orientierung und Richtschnur für das eigenverantwortliche Handeln der beteiligten Akteure dar. Er bietet eine Plattform für die Partner, sich über relevante Handlungsbedarfe im Bereich der Fachkräftesicherung zu verständigen und notwendige Maßnahmen zu ergreifen, die vielfältigen Aktivitäten im Land in diesem Bereich aufeinander abzustimmen sowie durch ein gegenseitiges Zusammenwirken zu verstärken. Ziel des Fachkräftesicherungspakts ist es demzufolge nicht vordergründig, aktionistisch neue Unterstützungsstrukturen im Land zu etablieren, sondern das – einem roten Faden folgend – koordinierte Handeln der beteiligten Akteure unter Nutzung bestehender Strukturen.

### 1.2.3 Grundsätze der Zusammenarbeit im Fachkräftesicherungspakt

Die partnerschaftliche und konstruktive Zusammenarbeit im Fachkräftesicherungspakt fußt auf folgenden Grundsätzen:

#### **I. Eigenverantwortung und Selbstverpflichtung der Pakt-Partner**

Durch den Beitritt zum Fachkräftesicherungspakt hat sich jeder Pakt-Partner dazu bereit erklärt, durch entsprechend strategische Ausrichtung seiner Politik und der Nutzung des gegebenen Gestaltungsspielraums in diesem Bereich eigenverantwortlich an der Erreichung der verabredeten Ziele mitzuwirken. Die Nutzung der individuellen Erfahrungen, Kompetenzen und (Ein-) Wirkungsräume zur Fachkräftesicherung der einzelnen Partner ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor, der durch den Pakt keinesfalls begrenzt sondern strukturiert und durch die Unterstützung anderer Partner verstärkt werden kann und soll.

#### **II. Kooperation der Pakt-Partner und gegenseitige Verzahnung/ Verstärkungen entsprechender Aktivitäten**

Der Pakt bietet eine Plattform zur Kooperation der einzelnen Partner. Dies schließt zum einen den regelmäßigen Austausch über relevante Problemlagen sowie die institutionenübergreifende Zusammenarbeit bei der Problemlösung ein. Zum anderen erleichtert er eine sinnvolle Abgrenzung der verschiedenen Unterstützungsangebote. Durch die enge Zusammenarbeit können die ergriffenen Aktivitäten in ihrer Wirkung verstärkt werden, zum Beispiel durch die sinnvolle Verzahnung unterschiedlicher Förderangebote, deren Bündelung oder der Nutzung unterschiedlicher Kommunikationskanäle bei der Außen-darstellung.

### **III. Langfristigkeit der Zusammenarbeit im Fachkräftesicherungspakt**

Der Pakt ist auf eine langfristige Zusammenarbeit angelegt. Dies ist insofern zwingend, da der demografische Wandel in langer Frist auf den Arbeitsmarkt wirken wird. Auch existiert nicht die eine „Patentlösung“ für die erfolgreiche Bewältigung des Wandels, die es zu finden und umzusetzen gilt. Vielmehr ist davon auszugehen, dass der Wandel ein kontinuierliches „Nachsteuern“ hinsichtlich der ergriffenen bzw. der zu ergreifenden Aktivitäten und Maßnahmen voraussetzt. Die partnerschaftliche Nutzung der unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen der einzelnen Akteure und das strategische und langfristig orientierte Zusammenwirken aller Akteure werden für die Gestaltung des Prozesses als zentral angesehen. Diese Perspektive zielt auf ein langfristiges Weichenstellen. Ebenfalls ermöglicht diese langfristige Perspektive die Festigung und Vertiefung der Kooperationsbeziehungen.

### **IV. Transparenz, Offenheit und Ergebnisorientierung**

Die erfolgreiche Zusammenarbeit im Fachkräftesicherungspakt setzt gegenseitige Offenheit und Sensibilität für die unterschiedlichen Problemlagen und Erfahrungshintergründe der einzelnen Pakt-Partner voraus. Entscheidungen werden auf Basis ergebnisoffener und -orientierter Diskussionen gefällt. Transparenz hinsichtlich (geplanter) Unterstützungsstrukturen und strategischer Überlegungen der einzelnen Partner erleichtert die Erkennung und Erschließung von Kooperationspotentialen.

### 1.2.4 Arbeitsstruktur des Fachkräftesicherungspakts

Bei der Arbeit des Fachkräftesicherungspakts ist zwischen (i) der Arbeitsebene und (ii) der „Präsidiumsebene“ zu unterscheiden (siehe Übersicht 1).

#### **Übersicht 1: Gegenüberstellung der Arbeits- und Präsidiumsebene im Fachkräftesicherungspakt**

	<b>(i) Arbeitsebene</b>	<b>(ii) Präsidiumsebene</b>
<b>Gremien:</b>	Koordinierungsgruppe unter Leitung der Staatskanzlei (ab 04/2011; davor Abteilung „Arbeit“ des damaligen Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit)	Ab 02/2012: Sachsen-Anhalt-Forum unter Leitung des Ministerpräsidenten (davor: Forum für Wirtschaft und Arbeit unter Leitung des damaligen Ministers für Wirtschaft und Arbeit)
<b>Turnus der Treffen:</b>	4 bis 5 mal jährlich	2 mal jährlich
<b>Aufgaben:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Umsetzung</i> der Beschlüsse der Präsidiumsebene,</li> <li>- <i>Vorbereitung</i> der Sitzungen der Präsidiumsebene,</li> <li>- <i>Plattform</i> des fachlichen Austauschs,</li> <li>- Ableitung und Erschließung von <i>Kooperationspotentialen</i>,</li> <li>- <i>Abstimmung und Koordinierung</i> der unterschiedlichen Aktivitäten der Partner,</li> <li>- <i>Begleitung der Umsetzung</i> des Pakts auf Arbeitsebene,</li> <li>- <i>Ergebniskontrolle</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorgabe strategischer Eckpunkte für die Fachkräftesicherung im Land,</li> <li>- Bewertung der bisher erzielten Ergebnisse,</li> <li>- Herstellung von Öffentlichkeitswirksamkeit,</li> <li>- Strategische Weiterentwicklung des Pakts.</li> </ul>

Entscheidend hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsstruktur des Pakts und seiner Grundsätze sind aber letztlich die erzielten Ergebnisse.

### **1.3 Aktivitäten und Ergebnisse im Fachkräftesicherungspakt**

#### 1.3.1 Fachkräftesicherungspakt schafft Orientierung und Verbindlichkeit

Durch den Fachkräftesicherungspakt konnte Einvernehmen über zentrale Handlungsfelder im Bereich der Fachkräftesicherung hergestellt werden. Durch den Pakt existiert nunmehr im Land eine transparente Strategie zur Fachkräftesicherung, die auch die fachliche und öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema strukturiert. Die Pakt-Partner haben sich darüber hinaus verbindlich darauf festgelegt, an der Erreichung der Zielvorgaben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten eigenverantwortlich mitzuwirken.

Mit dem Pakt wurde damit eine transparente und abgestimmte Arbeitsgrundlage für die Ausrichtung der jeweiligen Politiken sowie der Zusammenarbeit im Bereich der Fachkräftesicherung geschaffen. Mit der Koordinierungsgruppe sowie entsprechender Einbindung des Pakts auf übergeordneter Ebene in das Sachsen-Anhalt-Forum konnten Strukturen etabliert werden, die

- die *Verbindlichkeit* in der Zusammenarbeit und im Zusammenwirken „auf gleicher Augenhöhe“ schaffen;
- die *Transparenz* über die jeweiligen Aktivitäten der Pakt-Partner sowie Ansprechpartner in den beteiligten Institutionen erhöhen;
- akteursübergreifende *Abstimmungs- und Diskussionsprozesse* erleichtern;
- die Erschließung von *Kooperationspotentialen* durch sinnvolles Zusammenwirken aber auch die Abgrenzung jeweiliger Unterstützungsstrukturen befördern;
- eine abgestimmte und breite *Außenwirkung* auf verschiedenen Ebenen begünstigen;
- eine inhaltliche und konzeptionelle Weiterentwicklung der Arbeit des Fachkräftesicherungspakts ermöglichen.

Damit ist durch den Fachkräftesicherungspakt eine wichtige Voraussetzung für eine wirksame Zusammenarbeit im Bereich der Fachkräftesicherung gelegt worden.

### 1.3.2 Öffentliche Transparenz sowie Sensibilisierung über Herausforderungen und Aktivitäten als notwendige Voraussetzung für die Fachkräftesicherung

Ein wichtiges Ziel des Fachkräftesicherungspakts ist zwar in der Optimierung von Rahmenbedingungen, unter denen betroffene Akteure wie Unternehmen, (potentielle) Fachkräfte oder kommunale Vertreter die mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen im Bereich der Fachkräftesicherung bewältigen müssen, zu sehen – die *Eigenverantwortung* der betroffenen Akteure bei der Bewältigung der Herausforderungen bleibt davon jedoch unberührt.

Um die Eigenverantwortung frühzeitig zu stärken, zielt der Fachkräftesicherungspakt auf eine bessere Transparenz und Sensibilisierung für die (zukünftigen) Herausforderungen aber auch hinsichtlich bestehender Unterstützungsstrukturen und etwaiger Gestaltungsspielräume im Bereich der Fachkräftesicherung. Insbesondere für die Wirtschaft wird es wichtig sein, sich vorausschauend und nicht erst in der konkreten „Mangelsituation“ auf die Auswirkungen des demografischen Wandels einzustellen. Die frühzeitige Sensibilisierung (potentieller) Fachkräfte für die sich weiter verbessernden Chancen auf den Arbeitsmarkt ist ebenfalls sinnvoll, da diese Information zum Beispiel Einfluss auf Entscheidungen oder Pläne hinsichtlich eines Zu- oder Wegzugs haben kann. Auch kommunale Akteure können durch geeignete und regional ausgerichtete Maßnahmen ihren Beitrag zu der Fachkräftesicherung leisten.

In Übersicht 2 finden sich ausgewählte Aktivitäten zur Sensibilisierung und Erhöhung der Transparenz, die im Rahmen des Fachkräftesicherungspakts umgesetzt werden. Weiterführende Informationen zu den herausgestellten und den einzelnen Pakt-Partnern zugeordneten Aktivitäten finden sich in der Anlage 1.

**Übersicht 2: Ausgewählte Aktivitäten im Rahmen des Pakts hinsichtlich Verbesserung von Transparenz und Sensibilisierung für die Herausforderungen im Bereich Fachkräftesicherung**

Nr.	Aktivität	Beschreibung
1.	Sensibilisierung von Betroffenen im Rahmen bestehender Strukturen der einzelnen Pakt-Partner	<p>Die Pakt-Partner nutzen ihre Kanäle, um ihrer Multiplikatorenfunktion im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung gerecht zu werden. Das betrifft beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzung von Informationskanälen wie Verbandszeitschriften, Newslettern und E-Mail-Verteilern,</li> <li>• Direkte Sensibilisierung für die Thematik in stattfindenden Beratungsgesprächen,</li> <li>• Öffentlichkeitswirksame Initiativen,</li> <li>• Beantwortung von (schriftlichen) Anfragen oder Anliegen,</li> <li>• Interne Schulungen von Multiplikatoren in den Institutionen für diese Thematik.</li> </ul> <p>Die Nutzung bestehender Kanäle der einzelnen Pakt-Partner hat insbesondere den Vorteil, dass über die vielfältigen Kanäle eine große Zahl von betroffenen Unternehmen sowie (potentiellen) Fachkräften effektiv erreicht werden kann.</p>
2.	Fachkräftesicherungsportal (61) <sup>7</sup> ( <a href="http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de">http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de</a> ).	Das Fachkräftesicherungsportal wurde im April 2012 durch die Staatskanzlei online geschaltet und stellt eine Möglichkeit dar, sich über die Herausforderungen sowie etwaige Unterstützungsstrukturen und Aktivitäten im Land zu informieren. Die Pakt-Partner sind entsprechend eingebunden.
3.	Bestandsanalyse bestehender Unterstützungsstrukturen der Pakt-Partner (siehe: <a href="http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=54916">http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=54916</a> ).	Die Bestandsanalyse fasst die seitens der Pakt-Partner bereitgestellten Unterstützungsstrukturen zur Fachkräftesicherung im Land Sachsen-Anhalt ausgerichtet an den Pakt-Zielen zusammen. Sie schafft damit Transparenz über konkrete Aktivitäten im Land und gibt Orientierung bei der Suche nach konkreten Unterstützungsangeboten.
4.	Rückkehreroffensive des Ministerpräsidenten (62)	Die Rückkehreroffensive des Ministerpräsidenten zielt neben der Sensibilisierung potentieller Rückkehrer für die sich verbessernden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt durch die hohe Öffentlichkeitswirksamkeit auch auf die Sensibilisierung hiesiger Unternehmen für die Thematik wie auch (potentieller) Fachkräfte im Land wie Studierende oder Ausbildungssuchende.

Aussagen, inwieweit die bisher realisierten Aktivitäten zur Sensibilisierung zu einem stärkeren Umdenken bei den Betroffenen geführt haben, lassen sich gegenwärtig (noch) nicht treffen. Einvernehmen unter den Pakt-Partnern besteht aber darin, dass die Sensibilisierung von durch die Fachkräfteverknappung Betroffenen als ein dauerhafter Prozess anzusehen ist, der keinesfalls als „erfolgreich abgeschlossen“ einzuschätzen ist.

1.3.3 Indikatorensystem als Anhaltspunkt für die Fachkräftesituation im Land und etwaiger Fortschritte im Zeitverlauf

Um einen Anhaltspunkt für die Bewertung der Fachkräftesituation im Land Sachsen-Anhalt zu haben sowie die Entwicklung im Zeitverlauf auch im Vergleich zu anderen Bundesländern besser einordnen zu können, hat sich die Koordinierungsgruppe auf ein Indikatorensystem geeinigt (siehe Anlage 2). „Erste Ergebnisindikatoren, mit denen eine Zielerreichung abgeprüft werden kann“, sind bereits im Pakt-Dokument aufgeführt.<sup>8</sup>

Dabei ist ein solches Indikatorensystem auch dahingehend sinnvoll, da der Pakt auf übergeordneter Ebene den Anspruch verfolgt, die Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung durch langfristig orientiertes Zusammenwirken zu verbessern. Die Pakt-Partner sind sich

<sup>7</sup> Die eingeklammerte Zahl bezieht sich auf die in der Anlage 1 aufgelisteten Aktivitäten.  
<sup>8</sup> Fachkräftesicherungspakt des Landes Sachsen-Anhalt (2010), S. 04.

darin einig, dass „ein einzelner Akteur [...] weder die Weitsicht [hat], 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.“<sup>9</sup>

Das bedeutet, dass die Wirkungen einzelner Aktivitäten der Pakt-Partner auf übergeordneter Ebene in der Regel nur schwer bezifferbar sein werden. Das koordinierte Zusammenwirken aller Pakt-Partner hat aber das Potential, übergeordnete Rahmenbedingungen zugunsten der Fachkräftesicherung nachhaltig zu verbessern. Dies sollte sich dann auch im Indikatorensystem abbilden lassen.

Vor diesem Hintergrund hat die Koordinierungsgruppe ein Indikatorensystem erarbeitet, welches im Fachkräftesicherungsportal<sup>10</sup> eingestellt ist.

### 1.3.4 Schwerpunktthemen des Fachkräftesicherungspakts im Jahr 2012

Bereits im September 2011 haben sich die Pakt-Partner in der Koordinierungsgruppe auf drei Schwerpunktthemen für das Jahr 2012 verständigt:

- A. „Erwerbsbeteiligung Älterer erhöhen“,
- B. „Erwerbsbeteiligung von Arbeitslosen erhöhen“,
- C. „Qualifizierung steigern“.

Diese Themen wurden seitens der Koordinierungsgruppe auch vor dem Hintergrund der seitens der Bundesagentur für Arbeit vorgenommenen Quantifizierung der Fachkräftepotentiale im Land als besonders relevant eingeschätzt. Die fachliche Auseinandersetzung in der Koordinierungsgruppe mit diesen Themen bot die Möglichkeit, etwaige Aktivitäten der einzelnen Pakt-Partner durch sinnvolles Zusammenwirken zu verstärken, entsprechende Aktivitäten sinnvoll von jenen anderer Pakt-Partner abzugrenzen sowie Schwerpunkte von bisherigen Aktivitäten im Sinne der Zielsetzung zu verlagern. Das heißt auch, dass unabhängig von der Schwerpunktsetzung im Pakt einzelne Aktivitäten durch die Pakt-Partner aufgrund eigener Schwerpunkte umgesetzt worden wären.

Dabei gilt, dass die Umsetzung jener verabredeten Aktivitäten und deren Bewertung hinsichtlich Wirksamkeit im Verantwortungsbereich der jeweiligen Pakt-Partner liegen. Darüber hinaus ist eine Bewertung der Wirksamkeit der nachfolgend herausgestellten Aktivitäten durch die Staatskanzlei nicht möglich, da:

- die Bewertung des Umsetzungserfolgs in der Verantwortung der umsetzenden Akteure liegt,
- entsprechende Realisierung vieler Aktivitäten erst im Jahr 2012 erfolgte, so dass aufgrund des kurzen „Wirkzeitraums“ keine Aussagen zu Wirkungen möglich sind,
- Wirkungen auf übergeordneter Ebene insbesondere durch das sinnvolle Zusammenwirken aller durch die Pakt-Partner realisierten Aktivitäten zu erwarten sind; einzelne Aktivitäten hingegen in ihrer Wirkung nur schwer auf übergeordneter Ebene nachweisbar sind.

#### Ausführungen zum Schwerpunkt A: „Erwerbsbeteiligung Älterer erhöhen“

Den in der Koordinierungsgruppe am 02. Februar 2012 konkret getroffenen Verabredungen zum Schwerpunkt A (siehe Übersicht 3) sind konkrete Handlungsfelder, die seitens der Pakt-Partner als wesentlich eingeschätzt wurden, vorangestellt. Der gegenwärtige Umsetzungs-

<sup>9</sup> Fachkräftesicherungspakt des Landes Sachsen-Anhalt (2010), S. 02.

<sup>10</sup> Siehe <http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de>.



stand der verabredeten Aktivitäten ist ebenfalls in der rechten Spalte ablesbar, die Nummern verweisen beispielhaft auf konkrete in Anlage 1 aufgeführte Aktivitäten.

### Übersicht 3: Handlungsfelder (HF) und Beiträge zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer

Schwerpunkt A: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Älteren	Übergeordnetes Handlungsfeld		Weitere Handlungsfelder	
	HF	Konkrete Beiträge der Pakt-Partner	Beteiligte Akteure	Umsetzungsstand (30.08.12) (Nr. verweisen beispielhaft auf konkrete Aktivitäten in Anlage 1):
		1. Sensibilisierung für steigende Bedeutung des Erwerbspotentials Älterer für den Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung im Land und Schaffung von Transparenz hinsichtlich Fachkräftepotentials Älterer.	2. Stärkere Erschließung des Potentials von arbeitslosen Älteren. 3. Stärkung der Kompetenzen von Älteren durch Qualifizierung. 4. Forcierung einer längerfristigen Personalplanung/ Arbeitsorganisation, die altersgerecht ist.	
1-4	Öffentlichkeitswirksame Sensibilisierung für Schwerpunktthema und entsprechende Unterstützungsstrukturen.		Alle	(☑) (11, 47, 54, 61)
1-4	Geeignete Beratungsangebote für Unternehmen/ Multiplikatoren zu herausgestellten Handlungsfeldern unter Einbindung relevanter Partner (z. B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften).		AVW, AWSA, BA, DGB, Kammern, MS, MW, weitere relevante Akteure (z. B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften)	(☑) (3, 11, 16, 37, 52, 54)
1-4	Unterstützung von regionalen Initiativen/ Programmen (z. B. Perspektive 50plus) in diesem Themenfeld.		Kammern	? Noch offen
1-4	Forcierung von ‚niedrigschwelligen‘ Kooperationen (z. B. Studienarbeiten, themenbezogene Praktika von Studenten) zwischen Wissenschaft und Wirtschaft (u. a. in diesem Schwerpunktthema).		MW	(☑) (58)
1-4	Angestrebte Kooperation zwischen BA und Network-KMU zur Verstärkung gegenseitiger Aktivitäten.		BA, MW	☑ (11)
1-4	Einbindung des Arbeitskreises „Arbeitsschutz“, um etwaige Aktivitäten in diesem Themenfeld zu bündeln.		STK	x Nachfrage im MS nicht erfolgreich
1	Unterstützung der Unternehmen bei längerfristiger Personal- und Organisationsentwicklung durch geeignete Unterstützungsstrukturen.		MS, MW	☑ (8, 11, 52, 54)
1, 2	Stärkerer Fokus auf Aktivierung des bisherigen Erfahrungsschatzes älterer Arbeitsloser durch geeignete Kompetenzdiagnostik.		BA	☑ (12)
1, 3	Forcierung und Unterstützung von Qualifizierungen bei Älteren in KMU durch entsprechende Unterstützungsstrukturen (z. B. WeGebAU, Qualifizierungsrichtlinie des MS).		BA, MS	☑ (13, 47, 48, 52)
1, 3	Gezielte Sensibilisierung von Unternehmen für Weiterbildungspotentiale Älterer mithilfe des etablierten Instruments der Richtlinienförderung des MS.		MS in Kooperation mit Kammern, Arbeitgeberverbänden, BA, MW	(☑) (11, 47)
1, 3	Beratungsangebote für Ältere hinsichtlich Stärkung/ Nutzung ihrer Kompetenzen (auch Existenzgründung).		BA, Kammern, MW	(☑) (12)

Legende: ☑ → „umgesetzt“, (☑) → „weitgehend umgesetzt“, x → „nicht umgesetzt“, ? → „keine Information zum Umsetzungsstand“

Quelle: Protokoll der Koordinierungsgruppensitzung vom 02.02.2012 ergänzt um den Umsetzungsstand auf Basis im Juli 2012 abgeforderter Zuarbeiten.

Als grundsätzliche Hemmnisfaktoren bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer wurden seitens der Pakt-Partner folgende Aspekte benannt:

- Personalentwicklungsprozesse insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind oftmals an der aktuellen Situation ausgerichtet und nicht an langfristigen Strategien angelehnt. Damit stellt sich der Zugang zu KMU im Sinne dieses Schwerpunkts als schwierig dar, da die Sensibilisierung für dieses Thema eine längerfristige Perspektive im Personalmanagement voraussetzt, die oftmals nicht gegeben ist.
- Die Ergreifung entsprechender Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer (z. B. Einführung einer altersgerechten Arbeitsorganisation) ist oftmals mit (Implementierungs-) Kosten verbunden sind, welche Unternehmen (kurzfristig) scheuen. Auch ist es insb. KMU oftmals kaum möglich, etwaige „Leistungsabschläge“ z. B. bei körperlichen Anforderungen hinzunehmen bzw. alternative Tätigkeiten für ältere Fachkräfte zu ermöglichen.

Die Sensibilisierung der Wirtschaft ist dahingehend als übergeordnetes Handlungsfeld zwingend, da die erfolgreiche Änderung von Strukturen und Verhaltensweisen im Sinne des Schwerpunktziels durch die Wirtschaft die Akzeptanz der Zielstellung voraussetzt.

Hervorzuheben ist darüber hinaus, dass einzelne Pakt-Partner strategische Änderungen in ihrer Geschäftspolitik vorgenommen haben, die auf die bessere Nutzung des Erwerbspersonenpotentials Älterer zielen. Dies betrifft beispielsweise den Ausbau der Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit (siehe Nr. 11 in Anlage 1), die veränderte Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (Nr. 12), die Durchführung von Ideenwettbewerben zu diesem Thema durch das Ministerium für Arbeit und Soziales (Nr. 52) oder die strategische Neuausrichtung des Projekts „Network-KMU“ des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft hinsichtlich der Fachkräftesicherung (Nr. 54).

#### Ausführungen zum Schwerpunkt B: „Erwerbsbeteiligung von Arbeitslosen erhöhen“

Ebenfalls hat die Koordinierungsgruppe in ihrer Sitzung am 02. Februar 2012 konkrete Verabredungen zu dem Schwerpunktziel B „Erwerbsbeteiligung von Arbeitslosen erhöhen“ getroffen, die in Übersicht 4 neben dem gegenwärtig absehbaren Umsetzungsstand herausgestellt sind.

Als grundsätzliche Hemmnisfaktoren hinsichtlich der Schwerpunktsetzung wurden seitens der Pakt-Partner folgende Aspekte benannt:

- Grundsätzliche Regelungen der Arbeitsmarktpolitik sind durch den Bundesgesetzgeber determiniert und sind als gegeben vorauszusetzen (z. B. sinkendes Budget für Eingliederungsleistungen oder Freibetragsregelungen im Rechtskreis des SGB II). Zwar bestehen Freiheitsgrade in der Umsetzung etwaiger Vorgaben, die sind allerdings begrenzt.
- Analog Schwerpunktfeld A gilt, dass die Personalentwicklungsprozesse insbesondere in KMU vornehmlich an der aktuellen Situation ausgerichtet und bisher nicht an langfristigen Strategien angelehnt sind. Damit ist der Zugang zu KMU hin zu dieser Thematik und dem frühzeitigen Weichenstellen im Sinne der Schwerpunktsetzung schwierig. Das impliziert, dass z. B. Aspekte wie die Schaffung einfacher Tätigkeiten (z. B. durch Konzentration dieser auf eine Person und Entlastung der anderen Fachkräfte) oder der Qualifizierung von Arbeitslosen über einen längeren Zeitraum „on the job“ zur Fachkraft oftmals nicht im Fokus der KMU steht.
- Das Schulsystem im Land weist einen relativ hohen Anteil von sogenannten Schulabbrechern auf, was negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsperspektiven der „Fachkräfte von morgen“ hat. Entsprechende Veränderungen im Schulsystem (siehe Nummern 40 bis 45) wirken erst langfristig.

## Übersicht 4: Handlungsfelder (HF) und Beiträge zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Arbeitsloser

Schwerpunkt B: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Arbeitslosen	Übergeordnetes Handlungsfeld		Weitere Handlungsfelder	
	1. Sensibilisierung für steigende Bedeutung des Erwerbspotentials Arbeitsloser für den Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung im Land und Forcierung grundsätzlicher Rahmenbedingungen zur besseren Nutzung des Potentials.		2. Herstellung von (marktrelevanter) Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen durch zielgruppenspezifische Aktivierungs- und Unterstützungsangebote mit dem Ziel der Integration Arbeitsloser in Beschäftigung.	
			3. Gezielte Unterstützung von Unternehmen bei der Einstellung von Arbeitslosen.	
			4. Gutes Matching.	
HF	Konkrete Beiträge der Pakt-Partner	Beteiligte Akteure	Umsetzungsstand (30.08.12) (Nr. verweisen beispielhaft auf konkrete Aktivitäten in Anlage 1):	
1, 3	Beratungs- und Sensibilisierungsangebote für Unternehmen im Sinne der Schwerpunktsetzung (z. B. hins. Auswirkungen des demografischen Wandels, Weiterbildung).	AWSA, BA, Kammern	<input checked="" type="checkbox"/> (11, 19,47, 54, 61)	
1, 2	Beratungsangebote für Arbeitslose im Sinne der Schwerpunktsetzung (z. B. Weiterbildung).	BA, Kammern	<input checked="" type="checkbox"/> (Standardinstrumente, 12, 16, 54)	
1	Aktivitäten gegen Schwarzarbeit (z. B. Unterstützung von Institutionen, die gegen Schwarzarbeit vorgehen, Rechtsberatung).	Kammern	? Noch offen	
1, 2, 4	Vorbereitung des neuen Programms „Familien stärken – Perspektiven eröffnen“, welches auf die Integration von arbeitslosen Eltern in Arbeit zielt (z. B. mithilfe von Familienintegrationscoaches).	MS in Kooperation mit Arbeitgeberverbände, BA, Kammern LKT, SGSA	<input checked="" type="checkbox"/> (49)	
1, 2, 4	Vorbereitung innovativer Förderung zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen hinsichtlich sozialer und fachlicher Qualifikation, langfristiger beruflicher Begleitung am Arbeitsplatz sowie sozialpädagogischer und ergotherapeutischer Begleitung.	MS in Abstimmung mit BA	<input checked="" type="checkbox"/> (50)	
1, 2	Umsetzung zielgruppenspezifischer Unterstützungs- und Aktivierungsangebote für Arbeitslose mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeitsmarkt (z. B. Qualifizierung) über die vorangestellte „innovative Förderung“ hinaus.	BA, MS	<input checked="" type="checkbox"/> (13, 47, 51, 52)	
1,3-4	Unterstützung von Unternehmen bei der Eingliederung von Arbeitslosen durch entsprechende Unterstützungsstrukturen (z. B. Personalpoolprojekte, Beratung, Weiterbildung).	BA, Kammern, MS	<input checked="" type="checkbox"/> (Regelinstrumente der Arbeitsverwaltung, 50)	
1, 4	Bereitstellung von Strukturen zur Ermöglichung einer passgenauen Vermittlung von Arbeitslosen auf freie Stellen (Matching).	BA, MS	<input checked="" type="checkbox"/> (12, 48)	

Legende:  → „umgesetzt“,  → „weitgehend umgesetzt“, × → „nicht umgesetzt“, ? → „keine Information zum Umsetzungsstand“

Quelle: Protokoll der Koordinierungsgruppensitzung vom 02.02.2012 ergänzt um den Umsetzungsstand auf Basis im Juli 2012 abgeforderter Zuarbeiten.

Auch mit Bezug zu diesem Schwerpunktfeld haben Akteure des Fachkräftesicherungspakts strategische Weichenstellungen in ihrer Geschäftspolitik vorgenommen. In diesem Zusammenhang ist beispielsweise die im Spätsommer geplante Einführung des Programms „Familien stärken – Perspektiven eröffnen“ des Ministeriums für Arbeit und Soziales (Nr. 49), welches durch eine ganzheitliche Unterstützung von durch Arbeitslosigkeit betroffenen Fami-

lien u. a. auf die Aktivierung der Eltern für den Arbeitsmarkt zielt. Auch die geplante Etablierung von Unterstützungsstrukturen für behinderte oder gesundheitlich eingeschränkte Menschen zur Unterstützung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt des Ministeriums für Arbeit und Soziales (Nr. 50) ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben.

#### Ausführungen zum Schwerpunkt C: „Qualifizierung steigern“

Die Koordinierungsgruppe hat in ihrer Sitzung am 13. April 2012 Verabredungen über den Schwerpunkt C „Qualifizierung steigern“ getroffen, die sich nebst Umsetzungsstand in Übersicht 5 finden.

## Übersicht 5: Handlungsfelder (HF) und Beiträge zur „Steigerung der Qualifizierung“

Schwerpunkt C: Qualifizierung steigern	Übergeordnete Handlungsfelder		Weiteres Handlungsfeld	
	1. Sensibilisierung von Unternehmen für längerfristige und bedarfsgerechte Weiterbildung als Instrument der Fachkräftesicherung sowie der Erwerbspersonen für die Vorteile des "lebenslangen" Lernens.		3. Umsetzung von strategischer Kompetenzentwicklung der Beschäftigten in Unternehmen sowie Forcierung lebenslangen Lernen bei Erwerbspersonen.	
	2. Bereitstellung eines bedarfsgerechten, differenzierten und leicht zugänglichen Weiterbildungsangebots für Unternehmen und Erwerbspersonen.			
HF	Konkrete Beiträge der Pakt-Partner		Beteiligte Akteure	Umsetzungsstand (30.08.12) (Nr. verweisen beispielhaft auf konkrete Aktivitäten in Anlage 1):
1	Berücksichtigung des Qualifizierungsaspekts bei Tarifverhandlungen		AWSA, DGB	( <input checked="" type="checkbox"/> ) (15)
1, 2	Öffentlichkeitswirksame Kommunikation der Weiterbildungsangebote		Kammern, MW	( <input checked="" type="checkbox"/> )
1, 3	Realisierung von entsprechenden Informationsveranstaltungen/ Beratungsangeboten		AWSA, BA, Kammern, MW, Verband der freien Berufe	( <input checked="" type="checkbox"/> ) (8, 16, 19, 37, 47, 54)
1, 3	Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer		Kammern, BA	( <input checked="" type="checkbox"/> ) Standardinstrumente
2	Förderung des Ausbaus von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an Hochschulen		MS, MW	( <input checked="" type="checkbox"/> ) (57, Projekte gemäß Bestandsanalyse in Ziel 1.3)
2	Anpassung des Weiterbildungsangebots entsprechend der bestehenden Bedarfe		Kammern, MW (hins. wissenschaftlicher Weiterbildung)	( <input checked="" type="checkbox"/> ) (Regelaufgabe sowie 55, 57)
3	Unterstützung der Infrastruktur für (niederschwelliges) Qualifizierungsangebot der Erwachsenenbildung		MK	<input checked="" type="checkbox"/> (46)
3	(Zielgruppenspezifische) Förderangebote für Weiterbildung für Unternehmen und Erwerbspersonen		BA, MS	<input checked="" type="checkbox"/> (Regelinstrumente der Arbeitsverwaltung, 13, 51, 52, 57)
3	Unterstützung bei der Erarbeitung von Anforderungsprofilen für Arbeitsplätze		AVW	? Noch offen

Legende:  → „umgesetzt“, () → „weitgehend umgesetzt“, x → „nicht umgesetzt“, ? → „keine Information zum Umsetzungsstand“

Quelle: Protokoll der Koordinierungsgruppensitzung vom 02.02.2012 ergänzt um den Umsetzungsstand auf Basis im Juli 2012 abgeforderter Zuarbeiten.

### 1.3.5 Weiterführende Aktivitäten im Rahmen des Fachkräftesicherungspakts

Die im Rahmen des Pakts installierten Abstimmungsstrukturen bieten den Pakt-Partnern die Möglichkeit, sich über vielfältige Themen, Probleme aber auch (geplanten) Aktivitäten auszutauschen. Damit können frühzeitig entsprechende Transparenz hergestellt, im offenen Austausch Impulse gesetzt und Kooperationspotentiale ausgelotet werden.

Im Rahmen der Zusammenarbeit im Pakt wurden in den letzten beiden Jahren beispielsweise folgende Themen diskutiert:

- Vorstellung von verschiedenen Aktivitäten (z. B. Rückkehrer-Offensive des Ministerpräsidenten, Aktivitäten zur Wissenschaftlichen Weiterbildung des MW oder Nachfolgenetzwerk),
- Vorstellung der Perspektive 2020 der Bundesagentur für Arbeit, in der Fachkräftepotentiale im Land quantifiziert wurden und welche Basis für die Ableitung der Schwerpunktthemen im Jahr 2012 war,
- Vorstellung des DGB-Index „Gute Arbeit“ (Nr. 14), der die Perspektive der Fachkräfte auf die Beschäftigungsbedingungen abbildet und kritische Auseinandersetzung.

Darüber hinaus finden sich in Übersicht 6 weitere Themen, die im Rahmen des Fachkräftesicherungspakts diskutiert und gemeinsam bearbeitet wurden.

#### Übersicht 6: Ausgewählte im Pakt erörterte Themen und entsprechende Ergebnisse

Nr.	Ausgewählte im Pakt erörterte Themen	Ausgewählte Ergebnisse
1.	Stärkung der Inanspruchnahme der <b>Stipendieninitiative</b> der Industrie- und Handelskammern im Land (Sitzung am 30.09.10 und 21.01.11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktivitäten zur Steigerung der Bekanntheit der Stipendieninitiative in Gymnasien, Hochschulen und Transferzentren durch zuständige Ministerien,</li> <li>- Verstärkte Kommunikation der Stipendieninitiative in der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit,</li> <li>- Konkrete Impulse seitens des Pakts zur inhaltlichen Erweiterung entsprechenden Internetauftritts, die seitens der Kammern aufgegriffen wurden.</li> </ul> <p>Die zuständigen Kammern haben ihre Aktivitäten zur Stärkung der Initiative (z. B. überarbeitete Internetplattform, Öffentlichkeitsarbeit) ebenfalls verstärkt. Die Inanspruchnahme konnte deutlich gesteigert werden (Nr. 32, 36).</p>
2.	Kritik an <b>Berufsschulpflicht für Dual Studierende</b> seitens der Kammern (Sitzungen am 21.01.11 und 02.02.12)	Das Kultusministerium hat nach Gesprächen mit den Kammern die Flexibilität hinsichtlich des Besuchs einer Berufsschule durch Dual Studierende erhöht. Durch Änderung der Verordnung über die Schulpflicht (Schpfl-VO) können mit Beginn des Schuljahrs 2012/13 dual Studierende eine Befreiung von der Berufsschulpflicht bei ihrer Berufsschule individuell beantragen.
3.	Stärkung der <b>längerfristig ausgerichteten Personal- und Organisationsentwicklung</b> in KMU (Sitzungen am 21.01.11, 31.05.11 und 08.09.11).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auf Basis eines Diskussionspapiers der damaligen Abteilung Arbeit im Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, in dem Überlegungen zur Etablierung einer entsprechenden Unterstützungsstruktur getätigt wurden, konnten zahlreiche Impulse der Pakt-Partner (z. B. hinsichtlich Anknüpfung an und Abgrenzung zu bestehenden Strukturen der Pakt-Partner) bei der weiteren Planung berücksichtigt werden.</li> </ul> <p>Entsprechende Impulse und Umsetzungshinweise wurden bei der im Frühjahr 2012 realisierten <b>Schwerpunktverlagerung</b> des durch das MW realisierten Projekts „Network-KMU“ hin zur Fachkräftesicherung berücksichtigt (Nr. 54). MS flankiert dieses Vorhaben durch weitere Unterstützungsangebote, die eng mit Network-KMU verzahnt sind (Nr. 48).</p>

Quelle: Ergebnisprotokolle der Koordinierungsgruppensitzungen des Fachkräftesicherungspaktes.

#### 1.4 Zusammenfassendes Fazit sowie zukünftige Herausforderungen für den Fachkräftesicherungspakt aus Sicht der Staatskanzlei

In den zwei Jahren des Bestehens des Fachkräftesicherungspakts konnten funktionsfähige Strukturen der Zusammenarbeit etabliert und wichtige Weichenstellungen im Bereich der

Fachkräftesicherung im Land Sachsen-Anhalt initiiert werden. Der Grundsatz eines partnerschaftlichen Zusammenwirkens hat sich bewährt und soll im Pakt fortgesetzt werden.

Dennoch: Die zukünftigen Herausforderungen bei der Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt sind enorm. Es wird beispielsweise im Indikatorensystem zum Pakt (Anlage 2) deutlich, dass in vielen Bereichen weitere Verbesserungen und Fortschritte notwendig sind. Nur so kann ein Fachkräftemangel für die Zukunft mit den sich daran schließenden Konsequenzen für den (Wirtschafts-) Standort Sachsen-Anhalt wirksam verhindert bzw. deutlich abgeschwächt werden.

Um dies zu erreichen, ist die Bewältigung folgender Herausforderungen durch den Pakt zentral:

### **I. Konsequente Weiterführung der Zusammenarbeit im Fachkräftesicherungspakt**

Im Rahmen der Zusammenarbeit im Fachkräftesicherungspakt konnten wichtige Weichen für die Fachkräftesicherung gestellt werden. Es wird darauf ankommen, dass die Pakt-Partner den verabredeten Weg konsequent weitergehen und durch geeignete Entscheidungen auf strategischer Ebene vertiefen. Dies betrifft insbesondere die Nutzung der eigenen Gestaltungsspielräume durch die Pakt-Partner und die konsequente Erschließung weiterer Kooperationspotentiale. Hierfür wird eine Intensivierung der Zusammenarbeit und Abstimmung notwendig sein.

### **II. Erfolgreich sensibilisierte betroffene Akteure sind eine wichtige Voraussetzung für die Fachkräftesicherung/ stärkere Außenwirkung**

Das breite Bewusstsein über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt ist eine notwendige Voraussetzung, um diese Auswirkungen überhaupt gestalten zu können. Vor diesem Hintergrund stellt die erfolgreiche Sensibilisierung von Betroffenen einen wichtigen Baustein in der Fachkräftesicherung dar. Entsprechende Zusammenarbeit mit anderen Akteuren im Land wie der Demografie-Allianz oder Akteuren auf kommunaler oder Bundesebene sind in diesem Zusammenhang ebenfalls zielführend.

### **III. Stärkung der Eigenverantwortung der betroffenen Akteure.**

Auf übergeordneter Ebene können durch den Pakt Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung gesetzt werden. Direkt betroffene Akteure wie Unternehmen aber auch Kommunen besitzen damit auch einen größeren Gestaltungsspielraum, in ihrem Wirkungsbereich die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation zu begrenzen. Für Unternehmen kann dies beispielsweise eine längerfristige, den demografischen Wandel berücksichtigende Personalplanung- und -rekrutierungspolitik bedeuten. Kommunen können vor Ort durch flankierende Angebote die Abwendung von Fachkräfteengpässen unterstützen. Dabei ist die Herausforderung, dass Aktivitäten zur Fachkräftesicherung oftmals zunächst Kosten verursachen. Entsprechende „Erträge“ erhalten die Akteure aber erst in der Zukunft. Diese Eigenverantwortung zur frühzeitigen Gestaltung des demografischen Wandels kann den betroffenen Akteuren aber nicht genommen werden, vielmehr gilt es, sie darin zu bestärken.

## **Anlage 1: Realisierte und/ oder geplante Aktivitäten zur Fachkräftesicherung der Pakt-Partner auf strategischer Ebene**

Alle Pakt-Partner wurden im Juli 2012 gebeten, entsprechende von Ihnen realisierte oder geplante Aktivitäten zur Erreichung der Pakt-Ziele wie auch eine Einschätzung zu etwaigen Ergebnissen und Wirkungen herauszustellen. Dabei zielte die Abfrage in Abgrenzung zur *Bestandsanalyse bestehender Unterstützungsstrukturen der Pakt-Partner* insbesondere auf Veränderungen in der strategischen Ausrichtung von Strukturen und Geschäftspolitik. Das kann beispielsweise eine (inhaltliche) Schwerpunktverlagerung und Weiterentwicklung in der Ausrichtung, eine verstärkte und fokussiertere Außendarstellung auf die Thematik Fachkräftesicherung, die bessere Verzahnung und Anbindung an andere Unterstützungsstrukturen sowie durchaus auch die Einführung eines neuen Angebots sein.

Entsprechende Zuarbeiten der Pakt-Partner wurden inhaltlich unverändert übernommen. Die aufgeführten Aktivitäten liegen ausschließlich im Verantwortungsbereich der jeweiligen Pakt-Partner und veranschaulichen die vielfältigen Anstrengungen, die Thematik Fachkräftesicherung im Sinne des Pakts voranzubringen.

Die Aktivitäten werden den jeweiligen Pakt-Partnern, die in alphabetischer Reihenfolge dargestellt sind, zugeordnet:

1. Allgemeiner Arbeitgeberverband der Wirtschaft für Sachsen-Anhalt (AVW),
2. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt e.V. (AWSA),
3. Bundesagentur für Arbeit (BA),
4. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB),
5. Handwerkskammer Halle (HWK HAL),
6. IHK Halle-Dessau (IHK HAL-DE),
7. IHK Magdeburg (IHK MD),
8. Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (MK),
9. Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (MS),
10. Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt (MW),
11. Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt (STK).



<b>1. Allgemeiner Arbeitgeberverband der Wirtschaft für Sachsen-Anhalt</b>			
<b>Nr.</b>	<b>Name der Aktivität</b>	<b>Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)</b>	<b>Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges</b>
1.	AVW JuniorNetzwerk	<p>Mit dem AVW JuniorNetzwerk fördern wir Impulse für das unternehmerische Handeln durch Geschäftskontakte, Erfahrungsaustausch, Betriebsbesichtigungen, Zusammenarbeit mit Institutionen, Fachvorträge, Gesprächskreise und Diskussionen. Junge Unternehmer kommunizieren mit Auszubildenden, Studenten und Absolventen mit dem Ziel der Fachkräftegewinnung.</p> <p>Junge Unternehmer haben die Möglichkeit ihre Visionen zu erweitern, gemeinsame Wege zu gehen und unternehmerische Standpunkte auszutauschen.</p> <p>Voneinander profitieren, den Zugriff auf externes Know-how nutzen und den Horizont erweitern, das ist das Ziel des JuniorNetzwerkes.</p>	Seit seiner Gründung im Jahr 2008 mit 30 jungen Unternehmen und Unternehmerinnen gehören dem Netzwerk heute 130 Teilnehmer an.
2.	AVW-Jungunternehmerpreis 2011	<p><u>Auslobung des 5. AVW-Unternehmerpreises</u></p> <p>Das Engagement junger Unternehmer in Sachsen-Anhalt zu fördern, sie für unser Land zu begeistern und Kreativität anzuerkennen, das ist das Ziel unseres Verbandes und gleichzeitig des AVW-Unternehmerpreises</p> <p>Im Jahr 2011 erhielten Unternehmen mit innovativen Geschäftsmodellen und beispielgebenden Wegen bei der Gewinnung junger Fachkräfte den Preis.</p> <p><b>Der Schwerpunkt des Preises 2011 wurde auf „Innovative Wege zur Gewinnung junger Fachkräfte“ gesetzt.</b> Unterstützung der Initiativen des Ministerpräsidenten, Dr. Reiner Haseloff, der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen und zahlreicher Akteure zur Fachkräftesicherung. Für den Jungunternehmerpreis 2011 hatten sich Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, der Nahrungsgüterindustrie, Dienstleister sowie das privatwirtschaftliche Kinder- und Jugendhilfzentrum Groß Börnecke beworben.</p>	<p><b>Preis</b> Mertik Maxitrol GmbH &amp; Co. KG</p> <p><b>Preis</b> Stendaler Landbäckerei</p> <p><b>Preis</b> Gollmann Kommissioniersystem GmbH</p>
3.	Qualifizierung eines Demografie-Lotsen	Demografie-Lotse des Mittelstandes in Sachsen-Anhalt für die „Initiative neue Qualität der Arbeit“ im Einsatz	
4.	Projektunterstützung	Unterstützung diverser Projekte zur Fachkräftesicherung in Form der Bereitstellung von Netzwerken	
5.	Fachkräftetransfer in KMU	Zusammenarbeit mit den Transferzentren der Universitäten und Fachhochschulen des Landes sowie Unterstützung des Projekts „Transfergutscheine“.	
6.	Duales Studium	Unterstützung des Dualen Studiums in deren Beiräten als Impulsgeber.	
7.	Transfer über Verbandsmedien	Information der Mitglieder zum Fachkräftesicherungspakt über Verbandsmedien	

## 2.Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt e.V.

Nr.	Name der Aktivität	Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)	Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges
8.	Bundesinitiative für berufsbegleitende Bildung „weiterbilden“	<p>Die AWSA unterstützt mit ihren tarifgebundenen Branchenverbänden die Initiative.</p> <p>Der VME e. V. beauftragte das BWSA einen Antrag auf Basis der ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten zu stellen. Das BWSA wurde von weiteren Tarifvertragspartnern beauftragt diese Richtlinie zu bedienen. Neben dem BWSA gibt es weitere 5 Projektträger mit insgesamt 8 laufenden Projekten. Weitere 5 Projekte sind von der Steuerungsgruppe positiv votiert.</p> <p><a href="http://www.initiative-weiterbilden.de/standderumsetzung.html">http://www.initiative-weiterbilden.de/standderumsetzung.html</a></p> <p><a href="http://www.initiative-weiterbilden.de/zurfoerderungempfohleneprojekte.html">http://www.initiative-weiterbilden.de/zurfoerderungempfohleneprojekte.html</a></p> <p><u>Ziele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherung des Qualifikationsniveaus und die kontinuierliche Anpassung der beruflichen Fähigkeiten an die sich beständig wandelnden Arbeitsplatzanforderungen,</li> <li>• Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen,</li> <li>• Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen.</li> </ul> <p><u>Handlungsfelder:</u></p> <p><i>Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Beratungsstrukturen,</li> <li>• Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf,</li> <li>• Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis,</li> <li>• Kooperation in der Weiterbildung,</li> <li>• Stärkung der Qualität und des Erfahrungsaustauschs.</li> </ul> <p><i>Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb</i></p> <p>Maßnahmen, die der Fortsetzung, Wiederaufnahme oder Ergänzung organisierten Lernens außerhalb der Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Erstausbildung dienen.</p>	<p>Weiterbildungsaktivitäten haben sich erhöht</p> <p><u>Reflexionsworkshops durch die Regiestelle</u></p> <p>Um die Projekte im Rahmen des Monitorings bei der Umsetzung zu begleiten und zu unterstützen, werden regelmäßige Reflexionsworkshops angeboten, die sich unterschiedlichen Schwerpunkten widmen. Die Veranstaltungen bieten die Möglichkeit, Strategien und Instrumente der Arbeit zu reflektieren, sich mit anderen Projekten zu vernetzen und neue Ideen für die Projektarbeit zu gewinnen. Zusätzlich können konkrete Fragen zu aktuellen Bedarfslagen der Projektumsetzung diskutiert werden.</p> <p><a href="http://www.initiative-weiterbilden.de/reflexionsworkshops.html">http://www.initiative-weiterbilden.de/reflexionsworkshops.html</a></p>
9.	Berufsorientierungsmesse „KickStart – in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen“	<p>Zum vierten Mal findet in Magdeburg die Messe „KickStart – in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen“ auf dem Gelände der MESSE MAGDEBURG statt.</p> <p>Die „KickStart“ ist eine Initiative des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V.; des Landesverbandes Metall-, Elektroindustrie und industrienaher Dienstleistungen Sachsen-Anhalt e. V., des Verbandes der IT- und Multimediaindustrie Sachsen-Anhalt e. V. und des Arbeitgeberverbandes Nordostchemie e. V. gemeinsam mit dem Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V. und der Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT Sachsen-Anhalt.</p> <p>Die KickStart ist</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine fachspezifische Berufsorientierungsmesse für technische und naturwissenschaftliche Berufe,</li> </ul> <p>seit 2009 eine erfolgreiche Plattform für das Zusammentreffen von regionalen Unternehmen und Jugendlichen.</p>	<p><u>Regionale</u> Industrieunternehmen werben für Wirtschaftsstandort Sachsen-Anhalt und bieten Ausbildungsplätze zur Nachwuchssicherung und damit zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs an. Studenten werden Praktika und Abschlussarbeiten angeboten</p>

10.	Duales Studium	<p>Duale Studiengänge sind für Unternehmen ein wichtiges Instrument der frühzeitigen Fachkräftesicherung für anspruchsvolle Zielpositionen. Deshalb engagieren sich auch die Unternehmen aus Sachsen-Anhalt verstärkt für diese Form der akademischen Bildung und erhalten Unterstützungen von ihren Branchenverbänden.</p> <p><a href="http://www.vme.org">http://www.vme.org</a>.</p>	
-----	----------------	---	--

### 3. Bundesagentur für Arbeit

Nr.	Name der Aktivität	Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungsstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)	Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges
11.	Verstärkter Ausbau des Dienstleistungsangebotes „Arbeitsmarktberatung/Qualifizierungsberatung für Unternehmen“	<p>Ziel der Qualifizierungsberatung ist die Sensibilisierung von hauptsächlich KMU für die demografische Entwicklung. Sie soll nachhaltige Veränderungsprozesse in der Personalentwicklung bewirken und die Qualifizierungsbereitschaft der Unternehmen erhöhen.</p> <p>Dazu wurde in den letzten Monaten in den Agenturen für Arbeit eine entsprechende Struktur geschaffen und das Dienstleistungsangebot für Unternehmen ausgebaut. Darüber hinaus wurde eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen und der Förderservice GmbH der Investitionsbank Sachsen-Anhalt bezüglich der Qualifizierungsberatung geschlossen.</p> <p>Im Juni 2012 fand eine Schulung von BA-Mitarbeiter zur Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Landes S-A durch die Investitionsbank Sachsen-Anhalt statt.</p>	<p>Im Rahmen der Pilotierung der Qualifizierungsberatung in einer Agentur für Arbeit in Sachsen-Anhalt wurde eruiert, dass ca. 50 Prozent der angesprochenen Unternehmen das Angebot angenommen haben und verstärkt in Weiterbildung investieren wollen.</p>
12.	Veränderung Beratungskonzeption	<p>Die individuelle Beratung jedes einzelnen Kunden erfordert eine ständige Weiterentwicklung der Beratungskompetenz der Vermittler und Berater. Mit der flächendeckenden Einführung und Verstetigung der Beratungskonzeption in den Agenturen konnte bereits abgeschlossen werden. Die Einführung in den als „gemeinsame Einrichtungen“ organisierten Jobcentern wird sukzessive erfolgen.</p> <p>Die Ausrichtung auf ein stärkenorientiertes Profiling kann in beiden Rechtskreisen durch eine Kompetenzfeststellung (K-DL) des Psychologischen Beratungsservice unterstützt werden. Derzeit läuft die Einführung der sogenannten K-DL in beiden Rechtskreisen.</p> <p>Mit gezielter und an den Bedürfnissen des Einzelnen angepasster Beratung, lassen sich die Unterstützungsbedarfe individuell ermitteln und gemeinsam umsetzen. Die Vermittlungsfähigkeit des einzelnen Bewerbers kann somit erhöht werden.</p>	

13.	Strategische Neuausrichtung der Förderungspolitik	<p>Die Förderung der beruflichen Weiterbildung stellt auch mit der Gesetzesänderung zum 01.04.2012 (Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011) einen Schwerpunkt in der Förderung von Arbeitssuchenden/ Beschäftigten dar. Den Arbeitsagenturen und Jobcentern stehen hierfür ausreichend Mittel zur Verfügung.</p> <p>Die Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) bietet Ungelernten und Wiederungelernten, Berufsrückkehrern und Berufsrückkehrerinnen, Wiedereinsteigern und Wiedereinsteigerinnen, die Möglichkeit des Erwerbs eines Berufsabschlusses bzw. der Teilnahme an einer abschlussorientierten Teilqualifikation. Derzeit werden verschiedene Berufsbilder in modularer Ausbildungsform evaluiert.</p> <p>Die Bildungszielplanung der Agenturen und Jobcenter richtet sich an den Fachkräftebedarfen und an den Potentialen der gemeldeten Bewerber aus. Das Ziel besteht sowohl in einer nachhaltigen Integration des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt als auch der weiteren Sicherstellung der Fachkräftebedarfe in den Regionen.</p> <p>Über das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“ stehen den Agenturen zusätzliche Mittel zur Verfügung. Insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen können hier bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter unterstützt werden.</p>	
-----	---	--	--

## 4. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Nr.	Name der Aktivität	Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)	Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges
14.	Auftrag zur Erstellung des Index Gute Arbeit für Sachsen-Anhalt	Der DGB Index „Gute Arbeit“ bildet die Perspektive der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf deren Bewertung von Arbeits- und Einkommensbedingungen im Land – auch relativ zum ost-, west- und gesamtdeutschen Durchschnitt – ab und liefert damit wichtig Anhaltspunkte zu Handlungsfeldern für eine erfolgreiche Bewältigung des demografischen Wandels durch die Wirtschaft.	
15.	Berücksichtigung des Demographieaspektes in Tarifverhandlungen	<p><b>Ziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herausforderungen einer alternden Gesellschaft und Belegschaft annehmen,</li> <li>• gleitenden Übergang in Ruhestand ermöglichen mithilfe Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, tariflicher Altersvorsorge.</li> </ul> <p>Beispielsweise umgesetzt im Demographietarifvertrag der IG BCE.</p>	

<b>5. Handwerkskammer Halle (Saale)</b>			
<b>Nr.</b>	<b>Name der Aktivität</b>	<b>Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungsstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)</b>	<b>Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges</b>
16.	Information und Sensibilisierung der Handwerksbetriebe	Die weitere Sensibilisierung und verstärkte Information der Betriebe zum demografischen Wandel und den damit verbundenen Herausforderungen für die Unternehmen mit Blick auf Fachkräftegewinnung stellt einen Schwerpunkt der Aktivitäten dar. Dazu gehört die Erstellung von neuem Informationsmaterial für Handwerksfirmen, wie die Flyer „Lehrstellen- und Praktikumsbörse der Handwerkskammer Halle“ oder „Wie finde ich einen Lehrling? Tipps zur erfolgreichen Mitarbeiter- bzw. Nachwuchssuche, verschiedene Infoblätter, z.B. „Tipps zur Nachwuchsgewinnung für Unternehmen“. Weiterhin werden regelmäßig Printmedien zur Information von Handwerksbetrieben genutzt. Die Artikel in der Deutschen Handwerkerzeitung oder der HWK aktuell zum demografischen Wandel sind dabei auch mit dem Aufruf an die Betriebe verbunden, verstärkt eigene Anstrengungen zu unternehmen. Zusätzlich sind auf der Homepage der Handwerkskammer umfangreichen Daten und Fakten zu diesem Thema online jederzeit abrufbar.	Bei den regelmäßig stattfindenden Kontakten mit Handwerksfirmen zeigt sich, dass die Sensibilisierung für die Herausforderungen des demografischen Wandels gestiegen ist. Im Fazit bleibt aber der Punkt bestehen, dass es weitere Anstrengungen in diesem Bereich braucht.
17.	Ausbildungscoaching und Vermittlung	Ein wichtiges Ziel ist die passgenaue, bessere Vermittlung von, auch erwerbslosen, Jugendlichen in eine Ausbildung, mit Blick auf das mittelfristige Ziel einer Übernahme in Arbeit. Dies trägt dem Anliegen der Verringerung der Arbeitslosigkeit in dieser Zielgruppe Rechnung. Die HWK Halle setzt für diesen Punkt für das Matching zwischen Betrieb und Auszubildenden zur passgenauen Vermittlung zusätzlich zwei Spezialisten ein, die durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technik sowie dem Europäischen Sozialfonds gefördert werden. Darüber hinaus werden diese durch zwei Coachs unterstützt, welche die Betriebe und Auszubildende zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen unterstützen (gefördert vom Land Sachsen-Anhalt und Europäischen Sozialfonds).	Die Betriebe reagieren positiv auf dieses Angebot. Im Ergebnis wurden mehrere hundert Unternehmen kontaktiert und zahlreiche Personen konnten erfolgreich in eine Ausbildung vermittelt werden.
18.	Lehrstellen- und Praktikumsbörse	Die Absolvierung eines Praktikums kann für Erwerbslose eine wichtige Möglichkeit sein, in einem Betrieb einen positiven persönlichen Eindruck zu hinterlassen und so die Chance auf eine Einstellung zu erhöhen. Für unqualifizierte junge Arbeitslose ist der Erwerb einer Ausbildung ein entscheidender Schritt in Richtung einer Beschäftigung. Diesem Hintergrund trägt die Lehrstellen- und Praktikumsbörse der Handwerkskammer Rechnung und hat die Aktivitäten in diesem Jahr verstärkt. Entsprechende Vordrucke wurden überarbeitet und über Informations- und Werbemittel wie Flyer oder Infoblätter eine intensivierte Publikaufbereitung bei den Handwerksunternehmen betrieben. Ergänzend wird seit kurzem auch das Mittel der telefonischen Direktansprache von geeigneten Betrieben genutzt, wobei die Serviceleistung der Börse angeboten wird. Mittelfristiges Ziel bleibt, Informationsdefizite bei den Unternehmen abzubauen und die Eigeninitiative der Firmen zu fördern.	Dass die Unternehmen im Kammerbezirk insbesondere ihre Werbung um zukünftige Fachkräfte intensivieren, zeigt sich hauptsächlich bei den Eintragungen der freien Ausbildungsplätze in die Lehrstellenbörse der HWK Halle, in der Anfang August 2012 über 250 freie Ausbildungsstellen eingetragen sind. Aber auch die angebotenen Praktikumsplätze werden durch die Unternehmen mehr und mehr über die Praktikumsbörse der HWK Halle genutzt und eingetragen. Damit zeigt sich, dass dieses Internetangebot der HWK Halle zukünftig immer mehr eine wesentliche Rolle spielen wird.
19.	Konferenzen und Veranstaltungen	Der Austausch von Erfahrungen und Informationen, sowie die Kontaktpflege mit Partnern aus der Wirtschaft oder öffentlichen Institutionen kann eine steigende Bedeutung zugeschrieben werden. Vor diesen Hintergrund fand die aktive Teilnahme von Vertretern der Handwerkskammer an relevanten überregionalen Konferenzen wie Fachkräfte BINDEN – Fachkräfte FINDEN! oder „Unternehmen machen MINT“ statt.	Das Ziel mit Vertretern der Wirtschaft und anderen öffentlichen Institutionen Kontakte zu knüpfen, ist aktiv verfolgt wurden. Verbunden wurde dies mit dem Angebot von Beratung und Information. So wurden verschiedene Informationsmaterialien verteilt, Beratungs- und Informationsgespräche geführt.

20.	Projekt „Beate“ im BTZ der HWK Halle Standort Wittenberg	<b>Ziel:</b> Arbeitslose Frauen jeglichen Alters mit Berufsabschluss und über 1 Jahr Arbeitslosigkeit in Arbeit zu vermitteln	
21.	bedarfsgerechte, modulare Qualifizierung von Arbeitssuchenden an den Standorten des BTZ der HWK Halle	<b>Ziel:</b> Vermittlung in den Arbeitsmarkt	
22.	Personal- und Dienstleistungszentrum der HWK Halle.	<b>Ziel:</b> Unterstützung von Unternehmen	
23.	Personal- und Dienstleistungszentrum der HWK Halle.	<b>Ziel:</b> Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und persönlichen Eigenschaften mit Hilfe von Kompetenzfeststellungsverfahren und Profilinginstrumenten	
24.	Projekt „Demografieorientierte Personalentwicklung für Handwerksunternehmen“ im BTZ der HWK Halle	<b>Ziele:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalverantwortliche sensibilisieren,</li> <li>• Durchführung von 13 Seminaren,</li> <li>• Erstellung von 60 Personalentwicklungskonzeptionen.</li> </ul>	17 Seminare durchgeführt
25.	Bereitstellung des Bildungsangebotes des BTZ der HWK Halle.	<b>Ziele:</b> Bereitstellung eines bedarfsgerechten, differenzierten und leicht zugänglichen Bildungsangebotes unter <a href="http://www.hwkhalle.de/cgi-bin/Bildungsangebot/overview_n.pl">http://www.hwkhalle.de/cgi-bin/Bildungsangebot/overview_n.pl</a>	
26.	u.a. Durchführung der Meisterausbildung im Handwerk, Seminare zu Themen der Existenzgründung im BTZ der HWK Halle.	<b>Ziele:</b> strategische Kompetenzentwicklung, lebenslanges Lernen	
27.	Fachkräftesicherung durch Gewinnung von spanischen Fachkräften und Eruiierung der Bedarfe der Unternehmen im Kammerbezirk der HWK Halle.	Kontaktaufnahme mit spanischer Kammer für Industrie und Handel, die spanische Fachkräfte dauerhaft oder für ein Praktikum nach Deutschland vermittelt. Dazu erfolgte eine Interessenabfrage der Fachkräftebedarfe und Bereitschaft der Unternehmen, diese mittels spanischen Personals abzudecken.	Erste positive Rückläufe von 5 Firmen mit einem Fachkräftebedarf von ca. 2 bis 3 spanischen Fachkräften und darüber hinaus besteht die Bereitschaft zur Einstellung ausländischer Fachkräfte



<b>6.IHK Halle-Dessau</b>			
<b>Nr.</b>	<b>Name der Aktivität</b>	<b>Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungsstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)</b>	<b>Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges</b>
28.	Qualifizierte Schulpartnerschaften (QSP)	<p>Im Rahmen der Qualifizierten Schulpartnerschaften unterstützt die IHK Halle-Dessau das Zustandekommen von langfristigen Partnerschaften zwischen allgemeinbildenden Schulen und Ausbildungsunternehmen der Region.</p> <p>Innerhalb des Projektes ergeben sich unterschiedliche Formen der Schulpartnerschaften, zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• projektbezogene Zusammenarbeit (z. B. Sponsoring, Wettbewerbe, Schülerfirma),</li> <li>• Unterstützung der Schule bei schulischen Aktivitäten (Messen, Tag der offenen Tür),</li> <li>• Lernort Betrieb: Betrieb als Ort für Lehrerfortbildung,</li> <li>• thematische Elternabende zur Berufsorientierung.</li> </ul> <p>Für Unternehmen ergeben sich aus diesen Partnerschaften folgende Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung von Schülerpraktika,</li> <li>• frühzeitige Kontaktaufnahme zu zukünftigen Auszubildenden,</li> <li>• Bekanntmachung und Werbung für eigene Branche und Berufe,</li> </ul> <p>Bindung geeigneter Schüler durch zeitigen Abschluss der Ausbildungsverträge.</p>	<p>In zwei Runden wurden – jeweils abgestimmt mit dem Landesverwaltungsamt – alle Sekundarschulen des IHK-Bezirks angeschrieben und über die Möglichkeiten und Ziele von QSP informiert. Die Rückmeldungen zeigten, dass in den Schulen zum Teil eine Überforderung an Angeboten zur Berufsorientierung dazu führt, dass Angebote kaum noch gezielt geprüft werden. Bei der anschließenden direkten Ansprache der Beteiligten wurden wir mehrfach darauf hingewiesen, dass es sehr viele Angebote an die Schulen gibt, die jedoch unstrukturiert offeriert und durchgeführt werden.</p>
29.	Berufswahlpass	<p>Die IHK Halle-Dessau setzt sich aktiv für die Nutzung des Berufswahlpasses ein. Der ab dem Schuljahr 2013 flächendeckend an den Sekundarschulen eingeführte Berufswahlpass bietet Unternehmen die Möglichkeit, den Weg der beruflichen Orientierung eines Jugendlichen detailliert nachvollziehen zu können. Alle Ausbildungsberater stellen den Berufswahlpass in den Unternehmen vor und beraten die Unternehmen zur aktiven Mitgestaltung dieses Instruments.</p>	<p>Der Berufswahlpass ist auf Seiten der Ausbildungsbetriebe nahezu unbekannt und sollte dementsprechend medial aktiver beworben werden.</p>
30.	IHK-Lehrstellenbörse	<p>Die IHK Halle-Dessau stellt ihren Mitgliedsunternehmen eine kostenlose Internetplattform zum Anbieten von Ausbildungsplätzen zur Verfügung. Die Ausbildungsunternehmen stellen dort selbständig ihre Ausbildungsplatzangebote ein.</p>	<p>Für das Ausbildungsjahr 2012 haben 171 Ausbildungsunternehmen 277 Ausbildungsplätze in 78 Ausbildungsberufen angeboten. Monatlich erfolgen durchschnittlich 5400 Seitenzugriffe.</p>
31.	Zeitschrift AZUBI gesucht	<p>Zweimal jährlich beteiligt sich IHK Halle-Dessau an der Herausgabe der Zeitschrift „AZUBI gesucht“. In der Zeitschrift stellen Auszubildende ihre Ausbildungsberufe vor und geben Tipps. Die Zeitschrift enthält einen umfangreichen Teil mit Ausbildungsplatzangeboten.</p>	<p>Die 16.000 Exemplare werden an alle Schulabsolventen im südlichen Sachsen-Anhalt verteilt.</p>
32.	Stipendieninitiative ( <a href="http://www.ingenieuregesucht.de">www.ingenieuregesucht.de</a> )	<p>Gemeinsam mit der IHK Magdeburg unterstützt die IHK Halle-Dessau seit 2008 mit ihrer Stipendieninitiative Unternehmen bei der Suche nach qualifiziertem Nachwuchs. Angesprochen sind (potentielle) Studierende, die ein Stipendium suchen und Unternehmer, die Nachwuchskräfte über die Vergabe eines Stipendiums gewinnen wollen. Die kostenfreie Internetplattform unter <a href="http://www.ingenieuregesucht.de">www.ingenieuregesucht.de</a> ermöglicht es, zueinander zu finden. Unternehmen können in das Portal ihre freien Stipendienangebote einstellen und die Jugendlichen haben die Möglichkeit, selbst nach freien Plätzen zu suchen.</p>	<p>Über die Stipendieninitiative wurden 2011 mehr als 90 Stipendien von circa 50 beteiligten Unternehmen bereitgestellt.</p>

33.	Haus der kleinen Forscher	Seit Mai 2009 ermöglicht die IHK Halle-Dessau als Netzwerkpartner Kindertagesstätten im Süden Sachsen Anhalts die Teilnahme am „Haus der kleinen Forscher“. Ziel ist es, das Interesse und die Neugierde von drei- bis sechsjährigen Mädchen und Jungen an Naturwissenschaften und Technik zu wecken. Die IHK vermittelt unter anderem den Kontakt zur Initiative, organisiert die Workshops und prüft die Unterlagen für die Auszeichnung der Kindergärten.	Gegenwärtig beteiligen sich beim Netzwerk IHK Halle-Dessau ca. 300 Kitas. Seit Beginn im Jahr 2009 haben ca. 1.300 Erzieherinnen und Erzieher verschiedene Workshopthemen besucht und insgesamt 46 Kitas wurden bisher mit dem Titel „Haus der kleinen Forscher“ ausgezeichnet.
34.	Begabtenförderung	Die IHK Halle-Dessau vergibt im Auftrag der Stiftung Begabtenförderung der Bundesregierung jährlich Weiterbildungsstipendien an Berufsausbildungsabsolventen mit überdurchschnittlichen Leistungen. Gefördert werden u. a. berufliche Weiterbildung, berufsbegleitende Studiengänge, Sprachausbildung im In- und/oder Ausland, Weiterbildung zur Persönlichkeitsentwicklung oder Aufstiegsfortbildung. Die Möglichkeiten sind außerordentlich vielfältig.	Seit 1993 konnten so im IHK-Bezirk Halle-Dessau fast 800 talentierte junge Fachkräfte in dieses Förderprogramm aufgenommen und gezielt in ihrer beruflichen, fachübergreifenden und persönlichen Weiterbildung gefördert werden.

<b>7.IHK Magdeburg</b>			
<b>Nr.</b>	<b>Name der Aktivität</b>	<b>Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)</b>	<b>Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges</b>
35.	Neugestaltung der IHK-Lehrstellenbörse	Die IHK-Lehrstellenbörse wurde völlig umgestaltet und ermöglicht nunmehr <ul style="list-style-type: none"> <li>• überregionale Suche,</li> <li>• zusätzliche Informationen für Schüler und Unternehmer,</li> <li>• das Einstellen von Ausbildungsplatzangeboten und -gesuchen.</li> </ul>	Steigende Zahlen von Lehrstellenangeboten und Zugriffen
36.	IHK-Stipendieninitiative	Fortsetzung der Initiative mit überarbeiteter Internetseite <a href="http://www.ingenieuregesucht.de">www.ingenieuregesucht.de</a> sowie Schaffung medialer Öffentlichkeit durch <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werbefilm und Radio und Großplakataktion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigende Zahl von vergebenen Stipendien,</li> <li>• mehr Nachfragen von Studierenden,</li> <li>• mehr angebotene Stipendien.</li> </ul>
37.	Weiterbildungsberatung	Spezielles Beratungsangebot in der IHK unter Einbeziehung aller Weiterbildungsanbieter, verbunden mit der qualitativen Weiterentwicklung der Beratungsdatenbank WIS.	Stark gestiegene Zahlen in der Beratung.
38.	IHK-Aktionstag „IHK Die Weiterbildung“	Seit 2011 jährliche Weiterbildungsmesse mit allen Anbietern der IHK-Aufstiegsfortbildung im IHK-Bezirk, die auf Information und Beratung für Bildungsinteressierte und Personalverantwortliche der Unternehmen zielt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Großes Publikumsinteresse,</li> <li>• Teilnahme fast aller Bildungsanbieter,</li> <li>• wird auch zukünftig fortgesetzt.</li> </ul>
39.	Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse	Die IHK'n haben zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse die IHK-FOSA gegründet. Diese ermöglicht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• hohe Effektivität und Fachkompetenz,</li> <li>• effiziente und schnelle Auftragsbearbeitung,</li> <li>• Erstberatung in der IHK.</li> </ul>	Läuft an, Nachfragen steigen.

8. Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt			
Nr.	Name der Aktivität	Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungsstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)	Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges
40.	Einführung der Gemeinschaftsschule in Sachsen-Anhalt	<p>Folgende <b>Zielstellungen</b> sind mit dieser Maßnahme verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Längeres gemeinsames Lernen,</li> <li>• individuelle und bedarfsgerechte Förderung für einen den Möglichkeiten entsprechenden Schulabschluss, verbesserte vertikale Durchlässigkeit.</li> </ul>	<p>Der Gesetzentwurf der Landesregierung zur 14. Änderung des Schulgesetzes (u.a. zur Einführung der Gemeinschaftsschule) wurde in den Landtag eingebracht und wird derzeit in den Ausschüssen diskutiert. Es ist beabsichtigt, das Gesetzgebungsverfahren in diesem Jahr abzuschließen, so dass dann unverzüglich die Verfahren zur Umwandlung von Schulen in Gemeinschaftsschulen beginnen können. Mit dem Schuljahr 2013/14 könnten dann die ersten Gemeinschaftsschulen den Betrieb aufnehmen.</p>
41.	Fortführung des Projektes „Produktives Lernen“ in der Sekundarschule	<p>Folgende <b>Zielstellungen</b> sind mit dieser Maßnahme verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherung des Schulerfolges durch praxisorientiertes Lernen,</li> </ul> <p>Übernahme von Maßnahmeteilen in die Sekundarschule.</p>	<p>Besonderes Lernangebot für abschlussgefährdete Jugendliche möglichst in jeder Region des Landes; Implementierung der positiven Modellversuchsergebnisse in das Regelschulsystem der Sekundarschule; ESF-finanzierte Maßnahme (derzeit im Verfahren der Neuprogrammierung für die neue Förderperiode)</p>
42.	Ausbau des Angebots an Ganztagschulen	<p>Folgende <b>Zielstellungen</b> sind mit dieser Maßnahme verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zur individuellen Förderung von Schülerinnen und Schülern,</li> <li>• pädagogisch ganzheitliche Gestaltung des Schultages,</li> </ul> <p>zeitliche Rhythmisierung des Schultages.</p>	<p>Schuljährlich neue Genehmigungen von Ganztagschulen entsprechend den Anträgen im Rahmen vorhandener Ressourcen in der offenen Form</p> <p>Wechsel von der offenen in die gebundene Form</p>
43.	Lerncamps	<p>Folgende <b>Zielstellungen</b> sind mit dieser Maßnahme verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erreichen der Versetzung oder des angestrebten Abschlusses für ca. 60 % der Zielgruppe,</li> <li>• Motivierung versetzungs- bzw. abschlussgefährdeter Schülerinnen und Schüler zur Eröffnung neuer Bildungschancen,</li> </ul> <p>gezielte Verbindung von Schulleistung, Lernmethodik und Persönlichkeitsstärkung.</p>	<p>Erstmals in den Winterferien 2012/13 geplante ESF-finanzierte Maßnahme für zunächst 60, im Jahr darauf 120 Schülerinnen und Schüler mit Vor- und Nachbereitungsmaßnahme. Die Maßnahme unterstützt multiprofessionelles Arbeiten (Lehrkräfte, Sozialpädagogen und Jugendleiter), Lebensbezug (projektbezogenes Lernen) und die Öffnung von Schule.</p>

44.	Fortsetzung des ESF-Programms für Schulerfolg	<p>Folgende <b>Zielstellungen</b> sind mit dieser Maßnahme verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermeidung von Schulversagen,</li> <li>• Senkung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss.</li> </ul>	<p>Förderung von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regionalen Netzwerken gegen Schulversagen in den Landkreisen und kreisfreien Städten,</li> <li>• sozialpädagogischen Projekten der bedarfsorientierten Schulsozialarbeit an Schulen aller Schulformen,</li> <li>• bildungsbezogenen Angeboten zur Vermeidung von Schulversagen,</li> <li>• der fachlichen Unterstützung, Beratung und Begleitung der Beratung.</li> </ul> <p>Diese Maßnahmen sind mithilfe des ESF finanziert. Eine Weiterführung der Programme in der neuen Förderperiode wird durch MK angestrebt.</p>
44a.	Ausbau des Gemeinsamen Unterrichts in Sachsen-Anhalt	<p>Kindern und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf soll in größerem Umfang als bisher der Zugang zu einem allgemein bildenden Abschluss und zu einer Berufsausbildung eröffnet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• durch die Etablierung von sonderpädagogischer Kompetenz in jeder Grundschule (veränderte Schuleingangsphase),</li> <li>• durch die Sicherung eines landesweit einheitlichen Vorgehens bei der Feststellung des Sonderpädagogischen Förderbedarfs (Einrichtung eines Mobilen Sonderpädagogischen Dienstes),</li> <li>• durch den Ausbau des gemeinsamen Unterrichts in den weiterführenden Schulformen.</li> </ul>	<p>Im Rahmen der Schulgesetznovellierung (14. Änderungsgesetz) soll der inklusive Bildungsauftrag nach der UN-Behindertenrechtskonvention ausdrücklich in den Bildungs- und Erziehungsauftrag des Schulgesetzes Sachsen-Anhalt aufgenommen werden. Die Maßnahmen zur Schuleingangsphase in der Grundschule und die Einrichtung des Mobilen Sonderpädagogischen Dienstes sind weitgehend umgesetzt. Zur Qualifizierung der Lehrkräfte werden seit dem Schuljahr 2010/11 einjährige Fortbildungsmaßnahmen für Grund-, Förder- und Sekundarschullehrkräfte angeboten.</p> <p>Derzeit wertet das Kultusministerium die Ergebnisse einer Anhörung zu Empfehlungen für die Weiterentwicklung des gemeinsamen Unterrichts im Land Sachsen-Anhalt aus. Die Empfehlungen wurden von der AG „Gemeinsamer Unterricht“ erarbeitet, in der u. a. verschiedene Lehrerverbände, die kommunalen Spitzenverbände, Landesschüler- und Landeselternrat und Behörden des Landes mitgearbeitet haben.</p>
45.	Qualitätsverbesserung des Unterrichts	<p>Folgende <b>Zielstellungen</b> sind mit dieser Maßnahme verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung des Schulerfolgs durch qualitätssichernde Maßnahmen wie zentrale Leistungserhebungen, externe Evaluation,</li> </ul> <p>Einführung eines Qualitätsmanagements (GQM) an berufsbildenden Schulen (u. a. zur Steigerung von Schülerleistungen, Lehr- und Lernbedingungen, Professionalität der Lehrkräfte).</p>	<p>Fortlaufend</p> <p>Abschluss der Implementierung an allen berufsbildenden Schulen bis 2015</p>
46.	Unterstützung der Infrastruktur für (niederschwelliges) Qualifizierungsangebot der Erwachsenenbildung	<p>Folgende <b>Zielstellungen</b> sind mit dieser Maßnahme verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung der Bildungsbeteiligung an der Erwachsenenbildung durch Unterstützung einer flächendeckenden pluralen Infrastruktur,</li> </ul> <p>Entwicklung neuer Förderformate und Fördermodalitäten angesichts des demografischen Wandels</p>	<p>Hinweis auf die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten des Erwachsenenbildungsgesetzes und des Bildungsfreistellungsgesetzes</p> <p>Beantragung einer Fördermaßnahme in der aktuellen ESF-Periode zur Senkung der funktionalen Analphabetenquote.</p>

<b>9. Ministerium für Arbeit und Soziales</b>			
<b>Nr.</b>	<b>Name der Aktivität</b>	<b>Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)</b>	<b>Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges</b>
47.	Infokampagne zur verstärkten Umsetzung der Richtlinienförderung zur Qualifizierung von Beschäftigten (Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG)	<p>Mit Hilfe einer multimedialen Öffentlichkeitskampagne (Flyer, Plakate, Einleger in Kammerzeitschriften, Einbeziehung von Promotoren, Radiowerbung) sollen folgende <b>Ziele</b> erreicht werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung von Unternehmen für eine vorausschauende Fachkräftesicherung,</li> <li>• Erhöhung der Antragsaktivitäten und der Antragsvolumina – stärkere Einbindung von Qualifikationsmaßnahmen in Personalentwicklungskonzepte,</li> </ul> <p>Erhöhung des Anteils älterer Arbeitnehmer/-innen und von Frauen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.</p>	
48.	Kooperationsvereinbarung zur besseren Abstimmung und Vernetzung der Projekte der Landesregierung zur Personal- und Organisationsentwicklung (insb. KMU-Network, PFIFF, WiWeiter)	<p>Stk, MW und MS haben sich vereinbart, die Wirksamkeit des Engagements der Landesregierung im Bereich der Fachkräftesicherung und dessen öffentliche Wahrnehmung durch eine enge Abstimmung der Ressortaktivitäten zu erhöhen.</p> <p>Zu einer stärkeren und abgestimmten Wahrnehmung sollen eine abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit und gemeinsame Öffentlichkeitsveranstaltungen beitragen.</p> <p>Die Umsetzung der Kooperationsvereinbarung soll auch die Abstimmung mit anderen Akteuren im Fachkräftesicherungspakt erleichtern.</p>	
49.	Landesweite Umsetzung des Programms „Familien stärken – Perspektiven eröffnen“	<p>Das neue Arbeitsmarktprogramm des Landes für mehr Beschäftigung von alleinerziehenden Arbeitslosen und Arbeitslosen in jungen Familien soll zum 01.09.2012 starten. Das Programm reiht sich ein in die laufenden Aktivitäten zur Bekämpfung von Hilfebedürftigkeit und Armutsgefährdung. Insbesondere junge Familien mit Kindern, in denen Arbeitslosigkeit zur Normalität des Alltags gehört sind angesprochen.</p> <p>Folgende <b>Zielstellungen</b> werden verfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jede im Programm betreute Familie soll mindestens einen Verdiener haben,</li> <li>• die Familien sollen im Interesse der Kinder vom Jugend- und Sozialamt begleitet werden,</li> <li>• „Familienintegrationscoaches“ unterbreiten den jungen Familien ein ganzheitliches, individuelles Unterstützungsangebot, damit diese ihre Hilfebedürftigkeit überwinden können,</li> <li>• Über den „Coach“ werden notwendige Verbindungen zu Kommune, Jobcentern, Kammern und Unternehmen geknüpft und damit unterschiedliche Unterstützungsangebote sinnvoll verzahnt,</li> <li>• Der „Coach“ begleitet und unterstützt die Personen über einen längeren Zeitraum,</li> <li>• Berufliche Erprobung in Unternehmen mit dem Ziel einer Festanstellung.</li> </ul> <p>Es liegen Anträge für das Projekt von 13 Landkreisen und kreisfreien Städten vor.</p> <p>Der Start soll am 01.09.2012 sein.</p>	

50.	Landesweite Ausschreibung des Förderprogramms PHOENIX – Individuelle Hilfen zur Arbeitsmarktintegration für behinderte Menschen oder gesundheitlich eingeschränkte Personen	<p>Die Ausschreibung wurde durchgeführt. Die Zuschlagserteilung ist erfolgt. Ausführungsfrist: 03.09.2012 – 02.09.2014</p> <p><b>Ziel der Förderung:</b> Verbesserung der Integrationschancen, Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt</p> <p><b>Zielgruppe/geplante TN:</b> arbeitslose Personen mit körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigung mit erstem Wohnsitz in Sachsen-Anhalt</p> <p><b>Methodischer Ansatz:</b> Projektteilnahme mit Potentialanalyse, sozialer und fachlicher Qualifizierung (auch am Arbeitsplatz), langfristiger beruflicher Begleitung am Arbeitsplatz, sozialpädagogischer und ergotherapeutischer Begleitung</p>	
51.	Landesweite Ausschreibung von Unterstützungsprojekten für besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes (junge Arbeitslose, Berufsrückkehrerinnen, etc.)	<p><b>GAJL – Maßnahmen</b></p> <p>Die Vergabeunterlagen sind erstellt worden und werden im Rahmen der Ausschreibung am 08.08.2012 veröffentlicht.</p> <p><b>Ziel der Förderung:</b> Eingliederung in dauerhafte reguläre Beschäftigung.</p> <p><b>Zielgruppe/geplante TN:</b> arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung und arbeitslose Jugendliche zwischen 20 und unter 25 Jahren ohne Berufsabschluss.</p> <p><b>Methodischer Ansatz:</b> Projektteilnahme mit Beratungs- und Orientierungsangeboten, Akquise von potenziellen Arbeitgebenden, Praktika in Unternehmen, in denen Aussicht auf anschließende Einstellung besteht, Qualifizierung, wenn ein konkreter individueller Bedarf besteht, sowie fachlicher und sozialpädagogischer Betreuung</p> <p><b>Praktikumsmaßnahmen</b></p> <p>Die Ausschreibung wurde durchgeführt, die Angebotsfrist endete am 21.05.2012. Ausführungsfrist: 01.11.2012 – 31.03.2014.</p> <p><b>Ziel der Förderung:</b> Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt</p> <p><b>Zielgruppe/geplante TN:</b> Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslose, Personen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen/ Berufsrückkehrer und Nichtleistungsempfangende</p> <p><b>Methodischer Ansatz:</b> Projektteilnahme mit teilnehmerbezogener Beratung und Orientierung, Teilnahme an Praktika bei einstellungswilligen Arbeitgebern mit fachlicher Begleitung, fachlicher und sozialer Qualifizierung, die auf die Verbesserung der Integrationschancen ausgerichtet sind und sozialpädagogischer Betreuung der Teilnehmer.</p>	
52.	Durchführung von Ideenwettbewerben im Rahmen der Richtlinie Einzelprojekte	<p>Zur Jahresmitte 2012 wurde nochmals zur Einreichung von Projektideen in der Richtlinie Einzelprojekte aufgerufen. Für Modellprojekte zur Personal- und Organisationsentwicklung in KMU wurden dabei folgende Schwerpunktsetzungen vorgenommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generationenmanagement – Förderung älterer Arbeitnehmer/-innen und</li> <li>• Unternehmensattraktivität und Entwicklung von Personal- und Qualitätsmanagementstrukturen – insbesondere in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft.</li> </ul> <p>Zu diesen Themen wurden rund 35 Projektideen eingereicht, die nun in der zweiten Jahreshälfte 2012 ausgewertet werden müssen. Voraussichtlicher Beginnstermin der Projekte ist das 1. Halbjahr 2013.</p>	

53.	Kooperationsvereinbarung mit der Region Valencia / Beteiligung an der Fachkräftemesse FORO Employment in Valencia	<p>Der Minister für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt hat am 18.04.12 mit der Ministerin für Bildung, Ausbildung und Beschäftigung der Region Valencia ein „Gemeinsames Protokoll über die Zusammenarbeit“ unterschrieben, in dem u. a. eine enge Zusammenarbeit zum Austausch von Fachkräften insbesondere im Ingenieur- und Gesundheitswesen und eine Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsausbildung vereinbart wurde. Dieser Prozess der Zusammenarbeit soll weiter vertieft und weiter entwickelt werden.</p> <p>In diesem Sinne hat sich das Land Sachsen-Anhalt u. a. mit den Projekten PFIFF und KMU-Network an der Fachkräftemesse FORO Employment in Valencia beteiligt und dort um junge Fachkräfte insb. aus dem Bereich der Ingenieurwissenschaften über berufliche Perspektiven in Sachsen-Anhalt informiert. Die dabei erhaltenen Bewerbungen und Interessenbekundungen von spanischen Fachkräften werden nun im Rahmen der genannten Projekte ausgewertet und weiter betreut, mit dem Ziel, spanische Fachkräfte für Unternehmen in Sachsen-Anhalt zu gewinnen.</p>	
-----	---	--	--



10. Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft			
Nr.	Name der Aktivität	Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)	Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges
54.	Network KMU / Einsatz von Regiocoaches	<p>Network-KMU ist ein Beratungs- und Finanzierungshilfenetzwerk mit zurzeit 68 Netzwerkpartnern in der Wirtschaft. Es verfolgt das Ziel, die Unternehmen bei unterschiedlichen Problemstellungen zu unterstützen.</p> <p>Aufgrund der demografische Entwicklung und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in der Wirtschaft steht die Sicherung des Fachkräftebedarfs immer mehr im Fokus. Das MW hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, die Unternehmen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs zu unterstützen. Das bereits bestehende Projekt Network-KMU ist daher um entsprechendes Beratungsangebot für Unternehmen mit folgenden <b>Zielstellungen</b> erweitert worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der Unternehmen bei der Ermittlung der Fachkräftebedarfe,</li> <li>• Unterstützung der Unternehmen bei der Erarbeitung von Personalentwicklungskonzeptionen,</li> <li>• Unterstützung der Unternehmen bei der Akquirierung des erforderlichen Personals,</li> <li>• Durchführung von themenspezifischen Workshops zur Sensibilisierung von Unternehmen,</li> <li>• Aufbau von regionalen Unternehmensnetzwerken zur Fachkräftesicherung.</li> </ul> <p>In den 5 Planungsregionen des Landes werden jeweils bis zu 2 Berater eingesetzt, die die Unternehmen unterstützen. Das kostenlose Beratungsangebot erfolgt in enger Kooperation mit den regionalen Wirtschaftsförderern, den Agenturen für Arbeit sowie dem Fachkräfteportal PFIFF und den Transferzentren an den Hochschulen des Landes.</p>	
55.	Duale Studiengänge	<p>In der Rahmenvereinbarung zu den Zielvereinbarungen 2011-2013 zwischen der Landesregierung und den Hochschulen in Sachsen-Anhalt (21.12.2010) ist festgeschrieben, dass die Hochschulen im Zusammenwirken mit der Wirtschaft duale Studienangebote ausbauen. Das Land hat ein <b>Portal „duales Studium“</b> eingerichtet, um Unternehmen und Interessenten die benötigten Informationen zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Folgende Hochschulen haben duale Studienangebote in technischen und betriebswirtschaftlichen Fachrichtungen eingerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,</li> <li>• Hochschule Magdeburg-Stendal,</li> <li>• Hochschule Merseburg,</li> <li>• Hochschule Anhalt,</li> <li>• Hochschule Harz</li> </ul> <p>Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.</p>	
56.	Stiftungsprofessuren	<p>Stiftungsprofessuren sind ein Ausdruck einer besonders engen Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft und befriedigen insbesondere die Nachfrage nach speziellen Studienangeboten und Fachkräften. Andererseits werden den Hochschulen Spielräume eröffnet, sich neue Forschungsgebiete zu erschließen und das vorhandene Forschungsprofil zu ergänzen. Im Zeitraum 2007 – 2012 wurden im Land Sachsen-Anhalt 11 Stiftungsprofessuren eingerichtet.</p>	

57.	Weiterbildungsangebote für beruflich Qualifizierte	Die allgemeinen Weiterbildungsangebote der Hochschulen stehen allen Interessierten offen. Der Anteil beruflich Qualifizierter in weiterbildenden Studienangeboten liegt aktuell bei ca. 1%. Diese Zielgruppe wird aus demografischen Gründen in den nächsten Jahren für die Hochschulen an Bedeutung gewinnen. Vor allem in Bezug auf den Fachkräftesicherungspakt müssen sich die Hochschulen für diese Zielgruppe öffnen, in dem sie nachfrageorientierte berufsbegleitende Bachelor-Studienangebote und flexible Studienangebote / Lernformen entwickeln sowie außerhochschulische Qualifikationen anrechnen.	
58.	Transfergutscheine	Ziel der Transfergutscheine ist zum Einen, Studierenden die Möglichkeit zu geben, Kontakte in die regionale Wirtschaft aufzunehmen und berufliche Erfahrungen an konkreten Praxisaufgaben zu sammeln und sich als potentielle Fachkräfte zu empfehlen. Zum Anderen bieten sie Unternehmen die Chance, durch diese Kooperation auf das Wissen der Hochschulen zurückzugreifen und in betriebliche Lösungen umzusetzen sowie frühzeitig Kontakt zu potentiellen Fachkräften herzustellen und diese für das Unternehmen zu gewinnen. Die bisherige Zwischenbilanz der Beantragungen stimmt optimistisch, dass die Transfergutscheine bis zum Jahresende voraussichtlich vollständig in Anspruch genommen werden und somit das Ziel der engeren Verknüpfung von Wirtschaft und Wissenschaft erreicht werden kann.	Es wurden 623 Transfergutscheine mit einem Wert von je 400 Euro an die Universitäten, die Kunsthochschule und die Fachhochschulen des Landes Sachsen-Anhalt ausgegeben.  Die Transfergutscheine dienen zwar nicht unmittelbar der Bindung von Fachkräften – es ist davon auszugehen, dass aus einer „lockeren“ Verbindung eine berufliche Bindung entsteht. Belastbare Zahlen diesbezüglich liegen bisher nicht vor.
59.	Richtlinie ego.-KONZEPT Projekte „Gründerkids“, „futurego“, „Sommerakademie“ (Auswahl)	<u>Schulische und außerschulische Gründungsausbildung, Gründungskultur</u> Ziel der Förderstrategie ist die Etablierung einer Kultur unternehmerischer Selbständigkeit an Schulen. Neben ökonomischen Zusammenhängen werden Schlüsselqualifikationen, die den Schülern den Übergang ins Erwerbsleben erleichtern sollen, vermittelt. Eigeninitiative, Kreativität, Teamfähigkeit, soziale Kompetenzen und die Übernahme von Verantwortung sind nicht nur notwendige Qualitäten für den werdenden Unternehmer, sondern auch Fähigkeiten, die Unternehmen von den zukünftigen Fachkräften erwarten.	Zunehmende unternehmerische Aktivitäten an den Schulen, verstärkte Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, Anstieg der Schülerfirmenzahlen von 35 auf 115 mit weiter steigender Tendenz.
60.	Richtlinie ego.-KONZEPT Projekte „Hochschul-Gründernetzwerk Sachsen-Anhalt Süd“, „TEGSAS“, „ego.-BUSINESS“ (Auswahl)	<u>Realisierung von Gründungspotenzialen in Sachsen-Anhalt – Gründungsförderung und die Etablierung von Gründungsstrukturen als Modell gegen die Abwanderung hochqualifizierter und junger Menschen</u> Die Gründungsförderung kann damit auch einen Beitrag gegen den demografischen Wandel leisten, denn die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gehören zu den wenigen Einrichtungen des Landes, die junge Menschen nach Sachsen-Anhalt ziehen. Hier gilt es anzusetzen und nach dem Studium Perspektiven im Land zu eröffnen. Ziel für die kommende Strukturfondsperiode ist, die Hochschulen als gründungsprofilierte Hochschulen zu positionieren, das Potenzial an technologieorientierten und wissensbasierten Gründungen am Hochschulstandort nachhaltig zu erschließen und mehr Verständnis für unternehmerisches Denken und Handeln unter Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln.	Beginnende Etablierung einer Gründungskultur an Hochschulen unter Haltung ausgebildeter Fachkräfte am Standort. 1412 Teilnehmer aus den Hochschul-Gründernetzwerken bearbeiten 382 Gründungsprojekte bzw. haben die Gründung vollzogen

11. Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt			
Nr.	Name der Aktivität	Konkretisierung der Aktivität (Ziele, Umsetzungsstand, Planungen, Inhalt der Aktivität)	Ergebnisse, Erfahrungen, Sonstiges
61.	Fachkräftesicherungsportal ( <a href="http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de">http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de</a> )	<p>Das Fachkräftesicherungsportal ist ein Internetportal, in dem über die Thematik Fachkräftesicherung (Situation, Prognose, Unterstützungsstrukturen, Instrumente auf übergeordneter Ebene wie Pakt, Aktivitäten) informiert wird. Das Portal ist im April 2012 online gegangen und im Landesportal Sachsen-Anhalt eingebunden.</p> <p>Folgende Zielstellungen sind mit dem Fachkräftesicherungsportal verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitstellung <b>zielgruppenspezifischer Informationen</b> (Fachkräfte, Unternehmen) zum Thema hinsichtlich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppenspezifische Auswirkungen des demografischen Wandels/ Sensibilisierung,</li> <li>• Instrumente/ Unterstützungsangebote sowie entsprechende Ansprechpartner,</li> <li>• Zielgruppenspezifische Handlungsfelder.</li> </ul> </li> <li>- <b>Sensibilisierung</b> für die Relevanz und Komplexität des Themas,</li> <li>- Herstellung von <b>Transparenz</b> zum Umgang mit dem Thema hinsichtlich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkräftesicherungsstrategie im Land/ Fachkräftesicherungspakt sowie beteiligte Akteure,</li> <li>• Fundierung der dort herausgestellten Ziele/ Handlungsfelder,</li> <li>• Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung (Instrumente, Arbeitsschwerpunkte),</li> <li>• Ergebnisse/ Wirkungen der Aktivitäten.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Das Fachkräftesicherungsportal wird, unter Einbindung der Pakt-Partner, weiterentwickelt und inhaltlich vertieft.</p> <p>Darüber hinaus: Die Zugriffszahlen haben sich stabilisiert und die Staatskanzlei verweist in Anfragen bzgl. der Thematik Fachkräftesicherung konsequent auf das Portal.</p>
62.	Rückkehreroffensive des Ministerpräsidenten/ Landesmarketing	<p>Die Rückkehreroffensive kombiniert die direkte Ansprache und Information von Rückkehrinteressierten in Städten bisher in Süddeutschland wie auch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit. Dabei verfolgt die Staatskanzlei insbesondere folgende Zielstellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation des Landes als moderner und lebenswerter Standort,</li> <li>• Sensibilisierung von Fachkräften sowie indirekt durch Öffentlichkeitswirksamkeit auch von hiesigen Unternehmen auf die sich verändernden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt infolge des demografischen Wandels,</li> <li>• Sensibilisierung von Fachkräften auf in Sachsen-Anhalt bestehende Unterstützungsstrukturen für eine Rückkehr sowie entsprechender Informationsangebote im Land.</li> </ul> <p>Wenn auch gewünscht, so stellt das zeitnahe Rückholen von Fachkräften als direkte Folge der Rückkehreraktivitäten keine prioritäre Zielstellung dar. Vielmehr werden die Rückkehreraktivitäten als eine Investition in die Zukunft gesehen, um zukünftig gezielt Fachkräfte ansprechen zu können, für die Wirkungen des demografischen Wandels und die damit verbundenen Beschäftigungschancen zu sensibilisieren sowie Sachsen-Anhalt als attraktiven Lebensstandort bereits heute herauszustellen.</p> <p>Die Rückkehreroffensive des Ministerpräsidenten soll fortgesetzt werden.</p>	<p>Es wurden öffentlichkeitswirksame Aktivitäten durch den Ministerpräsidenten/ die Staatskanzlei realisiert, wie z. B. die Ansprache und Information von Rückkehrinteressierten in den Städten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mannheim (07.12.11),</li> <li>• Stuttgart (08.12.11),</li> <li>• Ulm (09.12.11),</li> <li>• Freiburg im Breisgau (10.12.11),</li> <li>• Stuttgart (16.04.2012) im Rahmen eines Bürgergesprächs.</li> </ul> <p>Die Aktivitäten stießen auf positive Resonanz.</p>

<p>63.</p>	<p>Aktivitäten zur Sensibilisierung auf das Fachkräftesicherungsthema</p>	<p>Der Ministerpräsident und die Staatskanzlei treten als Multiplikatoren für die Themenstellung im Sinne der im Pakt verabredeten Ziele auf, z. B. im Rahmen von:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversen Reden, Vorträgen und Gesprächen,</li> <li>• Begleitung entsprechender Initiativen zur Fachkräftesicherung,</li> <li>• Artikel in diversen Medien,</li> <li>• Beantwortung von an die Staatskanzlei herangetragenen Schreiben,</li> <li>• Sensibilisierung hinsichtlich Fachkräftesicherung in diversen Gremien auf Landes- und Bundesebene.</li> </ul>	
<p>64.</p>	<p>Einrichtung einer Koordinierungsstelle Fachkräftesicherung</p>	<p>Die Staatskanzlei verantwortet die Koordinierung der Fachkräftesicherungspolitik der Landesregierung. Hierzu zählen beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation und inhaltliche Vorbereitung der Koordinierungsgruppensitzungen und des Sachsen-Anhalt-Forums sowie Aktualisierung des Indikatorensystems,</li> <li>• Koordinierung und inhaltliche Begleitung der jeweiligen Aktivitäten im Bereich der Fachkräftesicherung innerhalb und außerhalb des Pakts,</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung für die Thematik,</li> <li>• Erfolgskontrolle bspw. mithilfe des Indikatorensystems und Berichterlegung zu Entwicklung bei der Fachkräftesicherung,</li> <li>• Stellungnahmen zur Fachkräftesicherung im Sinne der Pakt-Ziele.</li> </ul>	