

Zweiter Bericht
der Managementgruppe zur Sicherung des
Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft
an den
Thüringer Ministerpräsidenten

Anlageband

Inhalt

1. Arbeitsprogramm (Fortschreibung) aus der Sitzung der Managementgruppe vom 30. Januar 2003 Seite 3
2. Stellungnahme des DGB Thüringen vom 19. Februar 2003 zum Zweiten Bericht der Managementgruppe an Herrn Ministerpräsidenten Seite 7
3. Vereinbarung zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur, der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thüringen mbH und den Projektträgern über die Ziele und Aufgaben der Qualifizierungskordinatoren und der Service-stelle vom 1. Juni 2002 Seite 33
4. Empfehlung des Landesbeirats für Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit vom 29. November 2002 Seite 37
5. Fördereckwerte „Wiedereinstieg“. Modellprojekt zur Reintegration von Berufsrückkehrerinnen vom 26. Juni 2002 Seite 44
6. Bewertung des Expertenteams „Hochschulabsolventen + Netzwerk »Wirtschaft-Wissenschaft« der Kooperationen und Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Kontakte zwischen Wirtschaft und Wissenschaft Seite 48
7. Katalog der Kooperationen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft auf Basis von Vereinbarungen und Verträgen Seite 54

Die Thüringer Ausbildungsinitiativen sowie die Einzelvereinbarungen werden als Broschüre des TMWAI in Kürze erscheinen.

Anlage 1

Managementgruppe zur „Sicherung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft“

Sitzung am 30. Januar 2003

hier: Arbeitsprogramm (Fortschreibung)

1. Ermittlung des Fachkräftebedarfs / Fachkräftesicherung

Zusammensetzung des Expertenteams „Fachkräftebedarfsprognose“ / Fachkräftesicherung“:

TMWAI (Leitung), IHK Erfurt, HWK Erfurt, VWT, DGB, LAA S-A-T, TSK

Aufgaben:

1. Regelmäßige Überprüfung der Umsetzung der Handlungsempfehlungen durch das **Expertenteam** (1. Evaluationsbericht **nach der „Sommerpause“**)

Zusammensetzung der Sonderarbeitsgruppe „Ingenieursorientierung“

VWT & TMWFK (Leitung), Wirtschaft, IHK Erfurt, Hochschulen, Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften des DGB, LEG, VDI, TMWAI, TKM, (TSK)

Aufgaben:

1. Vereinbarung von Aufgaben, Inhalten und Abläufen (Zeitschiene)
 - unter Berücksichtigung der Prognosen der SÖSTRA-Studie zum künftigen Ingenieur-Bedarf und unter Beachtung der künftigen Bedarfszahlen der Wirtschaft (IHK Erfurt / LEG)
 - unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Absolventenbefragung (TMWFK / TLS)
2. Erarbeitung von Vorschlägen zur Initiierung einer Werbekampagne für die Aufnahme ingenieurwissenschaftlicher und technischer Studien, zur Verstärkung der Ausbildung von technischem Fachpersonal und zum Ausbau der Ausbildungsgänge für technische Berufe
 - unter Berücksichtigung des Grundsatzpapiers „Kampagne Technisches Studium“ (IHK Erfurt)
 - unter Berücksichtigung der Zusammenstellung über Möglichkeiten zur verstärkten Werbung für / Information über zukunftsweisende Studiengänge“ (TKM / TMWFK)
 - unter Berücksichtigung der Vorschläge zur Ausrichtung einer Werbe- und Image-Kampagne zur Information und Motivation für die Aufnahme ingenieurwissenschaftlicher und technischer Studien (IHK Erfurt / TMWFK)

Ausbildung + Weiterbildung(soffensive) für Arbeitnehmer — Qualifizierung

Aufgaben:

1. Berichte des **TMWAI** aus anderen Arbeitsgruppen und über andere Initiativen sowie über Aktionen, Projekte und Programme im Rahmen der „Thüringer Ausbildungsinitiative“ (z.B. zur Kampagne „thüringenperspektiv. Ausbildung jetzt“) sowie zum Sachstand der „Qualifizierungsoffensive“
 - Zurverfügungstellung von Informationsmaterialien

Reaktivierung arbeitsloser Fachkräfte

Aufgaben:

1. Entwurf eines Konzeptes zur gebietsweisen Koordinierung der Kontakte zwischen Arbeitsverwaltung und Kammern zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Effizienzsteigerung in der Vermittlung arbeitsloser Fachkräfte durch die **IHK Südthüringen** und **LAA S-A-T (bis 30. August 2003)**
 - Einrichtung eines „Modellprojektes“ zwischen der IHK Südthüringen und dem Arbeitsamt Suhl — Verstetigung des lokalen südthüringer Modells, Option zur regionalen und landesweiten Ausweitung
2. Bericht des **TMWAI** über die Wirkungen der Programme „50 PLUS“ und „Zweite Karriere“ (**bis 30. April 2003**)
3. Aktualisierter Datenpool des **LAA S-A-T** zur Struktur und zum Potenzial an arbeitslosen Fachkräften (differenziert nach Beruf, Alter, Qualifikation, Region) (**bis 30. April 2003**)
4. Darstellung des Stellenwerts des Job-AQTIV-Gesetzes bei der Reaktivierung arbeitsloser Fachkräfte durch das **LAA S-A-T (bis 30. April 2003)**

Berufspendler, „Rückkehrer“

Aufgaben:

1. Aktualisierter Datenpool des **LAA S-A-T** und des **TLS** zum Potenzial, zur Struktur und zum Verhalten von Pendlern (differenziert nach Geschlecht, Alter, Berufsgruppen, beruflicher Bildung, Region)

Ziele (zur nächsten Sitzung der Managementgruppe):

Bericht über die Überlegungen der Sonderarbeitsgruppe „Ingenieursicherung“
(verantwortlich: **VWT** und **TMWFK**)

Bericht über die Überlegungen für eine modellhafte Verbesserung der gebietsweisen Koordinierung der regionalen Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und Kammern, vor allem bei der Frage der Wiederbeschäftigung arbeitsloser Fachkräfte
(verantwortlich: **IHK Südthüringen** und **LAA S-A-T**)

Bericht über die Wirkungen der Programme „50 PLUS“ und „Zweite Karriere“
(verantwortlich: **TMWAI**)

Vorstellung des aktuellen Datenpools zur Struktur und zum Potenzial an arbeitslosen Fachkräften

(verantwortlich: **LAA S-A-T**)

Darstellung des Stellenwerts des Job-AQTIV-Gesetzes bei der Reaktivierung arbeitsloser Fachkräfte

(verantwortlich: **LAA S-A-T**)

Präsentation weiterer Ergebnisse der Umfrage zur Analyse des Absolventenverhaltens; Vorschläge zur Erhöhung der Beteiligungsbereitschaft

(verantwortlich: **TMWFK und TLS**)

2. Netzwerk „Wirtschaft-Wissenschaft“

Zusammensetzung des Expertenteams „Hochschulabsolventen + Netzwerk „Wirtschaft-Wissenschaft“:

TMWFK (Leitung), IHK Erfurt, IHK Südthüringen, HWK Südthüringen, DGB, LEG, VDI

Aufgaben:

1. Schrittweiser Aufbau eines thüringenweiten Netzwerkes durch das **Expertenteam (Abschluss bis 31. Dezember 2003)**
 - in Form der Vernetzung der regionalen Kooperationen in einer gemeinsamen internetgestützten Informations- und Kommunikations-Plattform („interaktive Börse“)
 - Weiterentwicklung des Projektes „FuThuer“ (= „Informationscenter Hochschule“) der Fachhochschule Schmalkalden durch Prof. Dr. Harm Knolle (FH Schmalkalden)
 - Abschluss der Testphase (**bis Juli 2003**) und endgültige Eröffnung des Web-Portals (**ab 1. August 2003**)
 - Einschätzung der Nutzung und Funktionalität des Web-Portals durch die **Managementgruppe (Ende 2003)**
 - Prüfung der Möglichkeiten zur finanziellen Förderung des Projektes durch TMWFK, LAA S-A-T und Kammern (Information von Herrn Prof. Dr. Knolle über das Ergebnis der Prüfung der Finanzierungsmöglichkeiten)
 - unter Einbindung der positiv bewerteten Maßnahmen und Formen der Zusammenarbeit (Kooperationsvereinbarungen, Modelle und Projekte)
 - Ausweitung und Verbesserung der Kooperationen vor allem in überregionaler Perspektive (Evaluation durch das **Expertenteam** und Bericht an die Managementgruppe **zum Jahresende 2003**)
 - Unterstützung der Hochschulen beim Aufbau und bei der Durchführung einer verstärkten Alumni-Arbeit
 - Schaffung von zentralen Anlaufstellen für Wirtschaftskontakte an den Hochschulen

- ggf. Konstituierung eines hochrangigen Gremiums aus Vertretern der Landesregierung, den Präsidenten von Kammern und Verbänden, führenden Vertretern von Gewerkschaften, Hochschulrektoren zur Etablierung des Netzwerkes unter Verantwortung des **Expertenteams** (nach vorläufigem Abschluß des Aufbaus der e-Plattform)

Ziele (zur nächsten Sitzung der Managementgruppe):

Bericht über die Finanzierungsmöglichkeiten des Projektes „www.FuThuer.de“ (= „Informationscenter Hochschule“ der FH Schmalkalden)
(verantwortlich: **TMWFK, Kammern** und **LAA S-A-T**)

3. Berufsvorbereitung in der Schule

Zusammensetzung des Expertenteams TKM (Leitung), IHK Erfurt, IHK Südthüringen, Handwerkskammern, LAA S-A-T

Aufgaben:

1. Periodische Überprüfung der Umsetzung des Strategiekonzepts zur Optimierung der Berufswahlvorbereitung durch das **Expertenteam** und Sachstandsbericht an die Managementgruppe (**bis 30. Oktober 2002**)
2. Fortbildungsbedarfsanalyse zur Berufswahlvorbereitung („Berufswahlvorbereitung an Staatlichen Schulen im Freistaat Thüringen“) durch das ThILLM im Auftrag des **TKM**

Ziel (zur nächsten Sitzung der Managementgruppe):

Präsentation der Gesamtergebnisse der Fortbildungsbedarfsanalyse zur Berufswahlvorbereitung durch Herrn Ralf Roth, ThILLM
(verantwortlich: **TKM**)

4. Lohn- / Gehaltsgefälle

Ergebnis: Verfolgung und Begleitung des Themas durch die Managementgruppe
Fragen der tariflichen Vergütung liegen in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien

Anlage 2

Zweiter Bericht
der Managementgruppe zur Sicherung des
Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft
an den
Thüringer Ministerpräsidenten

**Stellungnahme des DGB Thüringen
vom 19. Februar 2003 (mit Ände-
rungs- und Ergänzungswünschen)**

Inhalt

Vorbemerkung	Seite 3
Handlungsempfehlungen	Seite 5
1. Ermittlung und Deckung des Bedarfs an Fachkräften der Thüringer Wirtschaft	Seite 5
a) Früherkennung des Arbeitskräftebedarfs	Seite 6
b) Berufliche Ausbildung	Seite 7
c) Betriebliche Weiterbildung	Seite 10
d) Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen	Seite 11
e) Gezielte Rückgewinnung von Auspendlern und Abwanderern	Seite 15
f) Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zur Fach- kräftegewinnung	Seite 15
2. Netzwerk „Wirtschaft-Wissenschaft“	Seite 17
3. Berufsvorbereitung in der Schule	Seite 19

Vorbemerkung

In der Managementgruppe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft erarbeiten seit Frühjahr 2001 Vertreter der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern, des Verbandes der Wirtschaft Thüringens, des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB Thüringen und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, des Landesarbeitsamtes Sachsen-Anhalt / Thüringen, des Thüringer Landesamtes für Statistik, der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen sowie der beteiligten Ressorts (Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur, Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Thüringer Kultusministerium, Thüringer Innenministerium) gemeinsam tragfähige Handlungsempfehlungen und Lösungsvorschläge, wie der Bedarf an qualifizierten Fachkräften bis 2006/2010 zu decken ist.

Die gute Zusammenarbeit innerhalb des Gremiums unterstreicht das gemeinsame Interesse aller Beteiligten, an der Beseitigung des aktuellen und künftigen Fachkräftemangels konstruktiv und einvernehmlich mitzuwirken.

Ein erster Bericht der Managementgruppe wurde dem Thüringer Ministerpräsidenten im Februar 2002 vorgelegt. In diesem Bericht wurden die Aufgaben und Schwerpunkte für das kommende Jahr dargelegt und zentrale Zielstellungen festgelegt. Auf Anregung der Managementgruppe wurde im Sommer 2002 eine umfassende Untersuchung zur Ermittlung des in Thüringen in den nächsten Jahren zu erwartenden Fachkräftebedarfs vorgestellt. Mit der vom Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA), Berlin, erarbeiteten Studie „Fachkräftesituation und -bedarf in Thüringen“ (Fachkräftebedarfsprognose) liegt erstmals eine von Wirtschaft, Kammern, Gewerkschaften und den beteiligten Ministerien gemeinsam getragene Prognose der Fachkräfteentwicklung in Thüringen für den — demografisch bedingt — problematischen Zeitraum 2006/2010 vor.

Die Fachkräftebedarfsprognose arbeitet die Ergebnisse bereits vorliegender Untersuchungen wissenschaftlich auf und führt diese zusammen. Die Studie ermöglicht so erstmals belastbare Aussagen zum künftigen Fachkräftebedarf der Thüringer Wirtschaft. Durch die vorgeschlagene wissenschaftliche Vorgehensweise (Auswertung vorhandener Untersuchungen unter Berücksichtigung aktueller Daten) konnte auf eine umfangreiche neue und finanziell aufwändige Studie verzichtet werden.

Die Managementgruppe schlägt vor, die Studie als qualitativ untersetzte Fachkräftebedarfsprognose komprimiert fortzuschreiben und in einem Zwei-Jahres-Rhythmus (zunächst 2004 und 2006) zu aktualisieren. Dabei sollen möglichenfalls auch die Erfahrungen, Aktivitäten und Programme anderer Länder sowie die Erkenntnisse anderer Gremien zur Früherkennung von Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt und zu unabdingbaren Quali-

fikationserfordernissen einbezogen werden. Entsprechende Impulse sind aufzunehmen und ggf. in regionalen Initiativen umzusetzen.

Nach der Fachkräftebedarfsprognose muss es 2006 bzw. 2010 keinen Fachkräftemangel in Thüringen geben. Der DGB Thüringen teilt nicht diese Ansicht: Es ist nicht zu negieren, dass es auf Grund der demografischen Entwicklung (verstärkter Ersatzbedarf/schlechte Altersstruktur in den Betrieben einerseits und starker Geburtenrückgang/Bewerberrückgang auf dem Lehrstellenmarkt andererseits) ab 2006 in Thüringen zu einer gravierenden Verschärfung der Fachkräftesituation (Fachkräftelücke) kommen wird. Bereits heute gibt es Wahrnehmungen von Fachkräftemangel und Rekrutierungsproblemen bei einzelnen Berufsgruppen¹. Perspektivisch wird es ab 2006 nicht mehr möglich sein, allein durch die berufliche Erstausbildung den Nachwuchskräftebedarf zu decken. Dieser Tatbestand ist nicht zu unterschätzen. Faktoren wie eine erhöhte Abwanderungsneigung der Jugendlichen auf Grund von Ausbildungs- und Arbeitsplatzdefiziten sowie die geringe Entlohnung in Thüringen verstärken die schlechte Situation². Unternehmen, Kammern, Verbände und Gewerkschaften können ~~dies~~ durch ein koordiniertes Vorgehen verhindern/diesem Negativtrend entgegen wirken. Die erfolgreiche Bekämpfung des Fachkräftemangels entscheidet sich auf der betrieblichen Ebene. Die Politik muss vor allem flankierend handeln und vernetzend wirken.

Die Managementgruppe hat auf Grundlage der SÖSTRA-Studie eine Reihe von Handlungsempfehlungen erarbeitet und legt konkrete, zukunftsorientierte Maßnahmevorschläge zur Deckung des Fachkräftebedarfs vor.

Eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur wird die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen, kritisch überprüfen und der Managementgruppe regelmäßig zum erreichten Sachstand berichten.

Die weiteren Arbeitsfelder der Managementgruppe liegen in der Erfassung, ständigen Aktualisierung und Weiterentwicklung der zur Deckung des Fachkräftebedarfs zur Verfügung stehenden Quellen (vgl. das aktuelle Arbeitsprogramm, **Anlage**).

Die Managementgruppe hat herausgearbeitet, dass die Deckung des Fachkräftebedarfs im technischen und Ingenieur-Bereich in den kommenden Jahren problematisch ist. Deshalb wird eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Thüringer Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst und des Verbandes der Wirtschaft Thüringens Lösungsvorschläge zur De-

¹ Vgl. Behr, M.: Sicherung des Fachkräftebedarfs im Zeichen des demografischen Umbruchs, Jena 2001

² Vgl. Schmidt, R., Behr, M., Kottmann, A., Seiwert, M.A.: Schülerbefragung Nordthüringen Sommer 2002 - Zukunftsaussichten, Berufsorientierung und Abwanderungsmotivation, Jena 2002, unveröffentlicht

ckung des Bedarfs an Ingenieuren und technischen Fachkräften für die Thüringer Wirtschaft erarbeiten.

In der Verbesserung der regionalen Zusammenarbeit ~~von Kammern und Arbeitsverwaltung~~ aller relevanten Akteure sieht die Managementgruppe ein großes Potenzial bei der Frage der Vermittlung und Wiedereingliederung arbeitsloser Fachkräfte. ~~Die Industrie- und Handelskammer Südthüringen und das Arbeitsamt Suhl erarbeiten ein Modellprojekt zur gebietsweisen Koordinierung der Kontakte zwischen Arbeitsverwaltung und Kammern.~~ *(Dieses Modellprojekt hat bisher noch keine innovativen und nachhaltigen Ergebnisse gebracht. Eine Hervorhebung an dieser Stelle ist u.E. nicht gerechtfertigt.)*

Eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Thüringer Kultusministeriums wird die Umsetzung des Strategiekonzepts zur Optimierung der Berufswahlvorbereitung begleiten.

Die Managementgruppe sieht die Bedeutung des Lohn- und Gehaltsgefälles für die perspektivische Deckung des Bedarfs an Fachkräften. Lösungen bleiben hier den Tarifpartnern vorbehalten.

Handlungsempfehlungen

1. Ermittlung und Deckung des Bedarfs an Fachkräften der Thüringer Wirtschaft

Kernpunkt der durch das Institut für Sozialökonomische Studien (SÖSTRA), Berlin, erstellten Studie „Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf in Thüringen. Eine Auswertung vorhandener Untersuchungen und neuerer Daten“ ist die Aussage, dass die Unternehmen Dreh- und Angelpunkt der Fachkräfteentwicklung sind und für die erfolgreiche Bekämpfung eines Fachkräftemangels letztlich die betriebliche Ebene maßgeblich ist. Das bedeutet, dass Arbeitsplatzangebot, Aufstiegs- und Entwicklungschancen und marktgerechte tarifliche Entlohnung einen wesentlichen Einfluss auf die Fachkräfteentwicklung in Thüringen haben. *(Einer Orientierung auf eine marktgerechte Entlohnung wird der DGB Thüringen nicht zustimmen. Der DGB Thüringen setzt sich für eine tarifliche Entlohnung ein und fordert des Weiteren eine generelle Lohnangleichung zwischen Ost und West als wichtigen Baustein zur Fachkräftesicherung in Thüringen.)* Flankierend dazu sind günstige Rahmenbedingungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung, bei der Förderung der Forschung und von Clusteransätzen, der Standortentwicklung einschließlich Weiterentwicklung des sozialen Umfeldes, der Infrastruktur, des Wohn- und Freizeitwertes, der Standortwerbung (siehe Kampagne „Denkfabrik Thüringen“ zur Anwerbung von Investoren) etc. notwendig.

Um den voraussichtlichen Arbeitskräftebedarf in den kommenden Jahren zu decken, stehen Angebotspotenziale zur Verfügung, die gezielter und effektiver genutzt werden müssen. Allein die Zahl der Arbeitslosen (2001, 2002 und voraussichtlich 2003 jahresdurchschnittlich rd. 190.000 bis 200.000) ist doppelt so hoch wie der prognostizierte voraussichtliche Bedarf an neuen Arbeitskräften bis zum Jahr 2006 mit rd. 90.000. Nach 2006 bis 2010 wird ein Bedarf von weiteren 70.000 bis 80.000 Arbeits- bzw. Fachkräften prognostiziert. Allerdings stimmen derzeit berufsfachliche Ausrichtung und Altersstruktur von voraussichtlicher Nachfrage und gegenwärtig verfügbarem Arbeitslosenpotenzial nicht überein.

Die grundlegende Maßnahme ist die Deckung des Fachkräftebedarf über die eigene Ausbildung. Auch bei der rückläufigen demografischen Entwicklung in Thüringen bietet dies in den kommenden Jahren erhebliche Potenziale. Zum einen befinden sich derzeit viele Jugendliche in Ausbildung — auch in außerbetrieblichen Maßnahmen — und im Studium, die in den anstehenden Jahren Arbeitsplätze suchen und zum anderen ist die Gesamtzahl der jungen Leute, die bis 2006 nach Ausbildung oder Studium nachfragen, immer noch größer als der voraussichtliche Arbeitskräftebedarf. Ab 2006/2007 ist aber damit zu rechnen, dass mehr Ausbildungsplätze angeboten werden, als Bewerber

plätze angeboten werden, als Bewerber zur Verfügung stehen. Hier gilt es, rechtzeitig Vorsorge zu treffen. In Anbetracht der Ausbildungszeiten muss damit bereits heute begonnen werden.

Ferner bietet die berufliche Weiterbildung Möglichkeiten, Fachkräfte zielgerichtet zu qualifizieren, wobei es im Bereich der Personalentwicklung einer perspektivischen Unterstützung insbesondere der Klein- und Kleinstbetriebe bedarf.

Ein weiteres Potenzial ergibt sich aus der Rückgewinnung von Pendlern und Abwanderern, die allerdings nicht wesentlich von zielgerichteten flankierenden Maßnahmen, sondern insbesondere vom Angebot an adäquaten Arbeitsplätzen abhängt.

Das quantitative Problem ist insgesamt lösbar, wenn zielgerichtet Maßnahmen und Initiativen aller Akteure ergriffen werden. Sowohl mittel- als auch langfristig besteht die Möglichkeit, ausreichend Arbeits- und Fachkräfte für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes und zur deutlichen Reduzierung der Arbeitslosigkeit zu gewinnen. Dazu ist eine politik- und akteursfeldübergreifende Zusammenarbeit notwendig. Die Arbeit der Managementgruppe soll das Erreichen dieses Ziels unterstützen.

Es wird allerdings nicht möglich sein, alle qualitativen Probleme der Fachkräftesicherung zu lösen. Insbesondere bei Ingenieuren und Technikern wird es spezifische Qualifikationen geben, die benötigt werden, aber nicht ohne weiteres durch den Markt abgedeckt werden können. Gerade hier liegt es an den Unternehmen selbst, diese Fachkräfte anzuwerben und entsprechend zu entlohnen bzw. in Kooperation mit Hochschulen solche Fachkräfte frühzeitig an die Unternehmen zu binden und selbst die Ausbildung zu unterstützen.

Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen werden von der Managementgruppe zur Umsetzung empfohlen. Die in der Managementgruppe vertretenen Institutionen werden die Umsetzung aktiv unterstützen bzw., soweit zuständig, diese initiieren.

a) Früherkennung des Arbeitskräftebedarfs

- *Erstellung u. Aktualisierung regionalisierter Prognosen zur Entwicklung von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot*

Zur weiteren Verbesserung der vorhandenen Datengrundlage ist die periodische Aktualisierung der Fachkräftestudie für den Freistaat Thüringen und die Ableitung entsprechender Entwicklungsprognosen nach Berufsgruppen, Wirtschaftsabteilungen und Regionen sinnvoll und notwendig. Dabei sind neben den quantitativen auch die qualitativen Bedarfe zu be-

rücksichtigen. Es wird empfohlen, die vorliegende, durch die Managementgruppe initiierte Studie in einem zweijährigen Turnus qualifiziert fortzuschreiben und jeweils zu veröffentlichen. Neuere Analysen und Studien sowie eine geschlechtsspezifische Angebots- und Nachfragebetrachtung sollen in die Fortschreibung einfließen.

Die Qualifizierungskordinatoren unterstützen und beraten die Unternehmen in Fragen der Fachkräftegewinnung und der Qualifizierung. In diesem Zusammenhang werden Daten zum Fachkräftebedarf in den Unternehmen in regionalisierter und fachspezifischer Form erhoben. Ein wichtiges Feld ist die Auswertung dieser Erhebungen der Qualifizierungskordinatoren durch die Servicestelle bei der GFAW und die Unterstützung durch das bei der GFAW geförderte Modellprojekt „Quali-Service-Thüringen“. Es wird empfohlen, das derzeit in der Abstimmung befindliche Erhebungsraster quartalsweise anzuwenden und die zusammengefassten Daten und Informationen allen **Beteiligten Akteuren** zur Verfügung zu stellen. *(Es reicht nicht aus, die erhobenen Daten und Ergebnisse nur den am Projekt Beteiligten zur Verfügung zu stellen. In Bezug auf Transparenz und einer intensiveren und effektiveren Zusammenarbeit (auch in den Regionen) müssen die Informationen für alle relevanten Akteure offen sein.)* Insofern wird auf die Vereinbarung zwischen TMWAI, GFAW und den Projektträgern vom 21. Mai 2002 verwiesen.

– Koordinierte Abstimmung der Arbeitsmarktakteure

Unter Leitung des TMWAI besteht bereits seit 1996 der Landesbeirat für Arbeitsmarktpolitik, dem Vertreter der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, der Kammern, der Gewerkschaften, der kommunalen Spitzenverbände, des Landesarbeitsamtes, der Kirchen, der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege, der Regionalbeiräte, des TMSFG und der GFAW angehören. Der Landesbeirat unterstützt und berät den Freistaat bei der Umsetzung von Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und trägt zur Abstimmung und Koordinierung der Aktivitäten der Akteure im Arbeitsmarktbereich bei. Die eingerichteten Regionalbeiräte erarbeiten Empfehlungen und Entscheidungsvorlagen für den Gesamtbereich der vier Planungsregionen in Thüringen bei Aufgaben mit regionaler Bedeutung für die Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik. Grundprinzip ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit zur Verbesserung der Effizienz der Arbeitsmarktpolitik.

Weiterhin hat das TMWAI für die Bereiche der Aus- und Weiterbildung regelmäßig tagende Arbeitsgruppen unter Beteiligung aller relevanten Partner eingerichtet und thematisiert Fragen der Fachkräfteentwicklung in den Wirtschaftsgesprächsrunden sowie in den Gesprächsrunden mit den Gewerkschaften. Für die Verbesserung der beruflichen Ausbildung wurde die Arbeitsgruppe „Thüringer Ausbildungsinitiative“ eingerichtet, in der die

zuständigen Landesministerien, Wirtschaft, Gewerkschaften, Landesarbeitsamt und Kommunale Spitzenverbände zusammenarbeiten.

Es wird empfohlen, die Arbeit in den Arbeitsgruppen fortzusetzen und Themen der Fachkräfteentwicklung in die Diskussion regelmäßig einzubeziehen.

b) Berufliche Ausbildung

– Fachkräftenachwuchs verstärkt selbst ausbilden

Die berufliche Ausbildung durch die Unternehmen ist die Grundlage der Sicherung des gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftenachwuchses der Wirtschaft. Allerdings ist die Ausbildungsleistung rückläufig. Es gilt den gegenwärtigen Negativtrend zu stoppen! Neben der Ausbildung im dualen System gehört dazu auch die Nutzung dualer Studiengänge an den Fachhochschulen sowie der Berufsakademie. Durch Ausbildungsberater, Ausbildungsplatzentwickler und Berater zur Lehrstellenwerbung ~~der~~ bei den Kammern sowie der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die zum Teil vom TMWAI gefördert werden, werden die Unternehmen gezielt angesprochen und auf die Notwendigkeit der Ausbildung sowie die Möglichkeiten der Förderung und Nutzung der Verbundausbildung hingewiesen.

Es wird empfohlen, die Arbeitsgruppe „Thüringer Ausbildungsinitiative“ und die Vereinbarungen zur Verbesserung der Berufsausbildung in Thüringen fortzusetzen. Der Fokus sollte noch stärker auf sog. Zukunftsberufe mit Fachkräftebedarf gerichtet werden.

Ein weiteres wichtiges Feld ist es, auch leistungsschwächere Jugendliche in Ausbildung und anschließende Beschäftigung zu integrieren und dafür geeignete Maßnahmen zu entwickeln bzw. Modellprojekte anderer Bundesländer zu prüfen und ggf. in Thüringen umzusetzen. *(Priorität hat auch bei leistungsschwachen Jugendlichen die Ausbildung: Erst eine fundierte Ausbildung, dann die „Beschäftigung“!)* Dazu gehört insbesondere eine frühzeitige Berufsorientierung und praxisbezogene Berufsvorbereitung.

Die Thüringer Ausbildungsinitiativen sowie die Einzelvereinbarungen werden, zusammengefasst in einer Broschüre, vom TMWAI im ersten Quartal 2003 veröffentlicht. Darüber hinaus wird empfohlen, die bislang parapierten Ausbildungsinitiativen zu evaluieren.

Die Informationskampagne „thüringen-perspektiv“ sollte auch im Jahr 2003 fortgesetzt werden, um bei den Unternehmen für mehr Ausbildungsplätze zu werben und Jugendliche für die Berufsausbildung in Zukunftsberufen mit Fachkräftebedarf zu gewinnen.

Die Unternehmen und Verwaltungen in Thüringen sind aufgefordert, die Ausbildungsleistung weiter wieder zu erhöhen und die jungen Leute nach der Ausbildung zu übernehmen. Ferner stehen ausgebildete Fachkräfte aus ausserbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen zur Einstellung zur Verfügung.

- *Ausbildung modernisieren und Ausbildungsverbände und überbetriebliche Lehrunterweisung weiterentwickeln*

Von 1996 bis 2002 sind 125 Ausbildungsordnungen bestehender Berufe auf den neuesten Stand gebracht worden. Zur Erschließung neuer Tätigkeitsfelder wurden zusätzlich 47 völlig neue Ausbildungsberufe geschaffen. Junge Firmen, die in neuen Berufen ausbilden könnten, sind oftmals stark spezialisiert. Da die Ausbildungsordnungen vor der Spezialisierung eine breite Grundausbildung vorsehen, sind solche Betriebe häufig nicht in der Lage, eine vollständige Grundausbildung durchzuführen. Zur Lösung dieses Problems können Verbundausbildungen einen sinnvollen Beitrag leisten. In Thüringen existieren derzeit 25 FirmenaAusbildungsverbände an denen 3.060 Firmen beteiligt sind. Durch die Ausbildungsverbände wird für 12.324 Auszubildende die Ausbildung organisiert.

Weiterhin ist die Förderung der Vermittlung von Zusatzqualifikationen im Rahmen der Ergänzungslehrgänge sowie der überbetrieblichen Lehrunterweisungen in Industrie, Handel und Handwerk zu nennen, die bereits in der entsprechenden Richtlinie geregelt ist.

Die Förderung der Verbände und überbetrieblichen Ergänzungsausbildung hat sich bewährt und sollte zur weiteren Verbesserung der Qualität der Ausbildung und zur Unterstützung des Angebots an betrieblichen Ausbildungsstellen mit den bisherigen Fördersätzen fortgeführt werden.

- *Ausbildung in neuen Berufen bedarfsorientiert gestalten*

Die Einführung neuer Berufe stellt neue Anforderungen und hat in Thüringen bislang noch nicht zu einer nachhaltigen Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes geführt. Da keine Ausbildungstraditionen bestehen, ergeben sich Informationsdefizite bei den ausbildungsinteressierten Betrieben und ein hoher spezifischer Beratungsbedarf. Gefordert ist insbesondere die praktische Beratung durch die Organisationen der Wirtschaft, um Firmen für die Aufnahme der beruflichen Erstausbildung zu motivieren und Hilfestellung bei der Berufsausbildung zu leisten. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang der Einsatz von zusätzlichen Beratern zur Lehrstellenwerbung und deren Förderung durch das Land. Diese müssen ihren Tätigkeitsschwerpunkt künftig mehr auf Berufe ausweiten, in denen ein Fachkräftemangel erkennbar ist. Es ist notwendig, diese Aufgabe intensiv weiterzuführen.

- *Stärkere Kooperation mit den Thüringer Fachhochschulen und der Berufsakademie zur gezielten Ausbildung der Mitarbeiter und Führungskräfte der Unternehmen*

Insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen Thüringens ist hinsichtlich der Ausbildung von Fach- und Führungskräften die Zusammenarbeit mit den Fachhochschulen und der Berufsakademie stärker zu nutzen. Dazu gehört auch die Bereitstellung von Praktikantenstellen sowie die Vergabe von betriebsbezogenen Themen für Diplomarbeiten und die fachliche Betreuung der Diplomanten. Hierzu müssen vor allem auch STIFT und die KOWA Thüringen einen Beitrag leisten.

Das bereits vorhandene Spektrum dualer Studiengänge an den Fachhochschulen Erfurt, Schmalkalden und Jena sollte weiterentwickelt sowie der Ausbau der Berufsakademie weitergeführt werden. Bedarfsgerecht zu erhöhen ist in diesem Zusammenhang die Anzahl der durch die Unternehmen angebotenen diesbezüglichen Ausbildungsplätze.

Die Berufsakademie Thüringen erfüllt als Einrichtung des tertiären Bildungsbereichs ihre Aufgaben durch das enge Zusammenwirken der Staatlichen Studienakademie mit den beteiligten Ausbildungsstätten als Praxispartner und bereitet die Studierenden in einem dreijährigen praxisintegrierten Studium (duales Studium) auf eine berufliche Tätigkeit vor. Im Unterschied zu den dualen Studiengängen an den Fachhochschulen, wo zwei Abschlüsse erworben werden, erwerben die Absolventen der Berufsakademie nur einen Abschluss in einem Studiengang, in dem parallel zum Erwerb des tertiären Bildungsabschlusses berufsbildende und/oder berufspraktische Qualifikationen vermittelt werden.

Der Abschluss der Berufsakademie Thüringen steht den entsprechenden Abschlüssen der staatlichen Fachhochschulen als berufsbefähigender Abschluss, aber nicht als Hochschulgrad, gleich. Eine Gleichwertigkeit der Abschlüsse ist nur gewährleistet, wenn die entwickelten Qualitätsstandards im Lehrbetrieb und die KMK-Kriterien angewendet werden. Die Weiterentwicklung der Berufsakademie Thüringen ~~in zwei selbständige Studienakademien~~ in Eisenach und Gera wird begrüßt.

c) Betriebliche Weiterbildung

- *Förderung der Aufstiegs- und Anpassungsqualifizierung in Unternehmen*

Notwendig für die Personalentwicklung und die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine qualifizierte Aufstiegs- und Anpassungsqualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen. Dabei sind im Hinblick auf die Strategie des lebenslangen Lernens,

die Chancengleichheit, die Entwicklung von Handlungskompetenzen, die Motivation etc. die Bildungs- und Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten im Kontext der notwendigen Anforderungen der Unternehmen zu berücksichtigen. Im Rahmen der Richtlinie „Berufsvorbereitung und berufliche Fortbildung“ des TWMAI besteht ein attraktives Förderangebot, das aufrecht erhalten werden muss. Die Inanspruchnahme ist zwar gestiegen, kann aber durch gezielte Unterstützung und Werbung der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Kammern und Gewerkschaften weiter verbessert werden.

Dies gilt insbesondere für das Teilprogramm „Zweite Karriere“ dieser Richtlinie, das unzureichend in Anspruch genommen wird. Es bietet aber eine arbeitsplatzbezogene und im Interesse fachkräftesuchender Unternehmen liegenden Ansatz, der stärker zum Tragen kommen muss und als Beispiel für die Weiterentwicklung der Förderung der beruflichen Qualifizierung dienen kann.

Ferner gilt es, betrieblicher Fortbildung im Kontext der Personalentwicklung einen deutlich stärkeren Stellenwert in den Unternehmen einzuräumen. Die Personalentwicklung ist ausschlaggebend für die künftige Fachkräftesicherung.

Für Akademiker stehen seit 1990 wissenschaftliche Weiterbildungsangebote der Thüringer Hochschulen zur Verfügung, die es zukünftig noch stärker zu nutzen gilt.

Nach Empfehlungen der Söstra-Studie sollen „zeitliche wie finanzielle Spielräume“ (z.B. Lernzeitkonten) eingerichtet werden. Wenn langfristige Personalplanung und lebensbegleitendes Lernen in die Realität umgesetzt werden sollen, müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden. Das Recht auf Bildung und Personalentwicklung, die entsprechenden Rahmenbedingungen und Maßnahmen müssen für Thüringen gesetzlich festgeschrieben werden.

– *Weiterbildungsangebote stärker auf Kleinbetriebe zuschneiden*

Empfohlen wird eine stärkere Modularisierung von Weiterbildungsangeboten und die Bildung von Netzwerken von Bildungseinrichtungen, um solche Angebote auf qualitativ hohem Niveau zu gewährleisten. Insbesondere ist eine enge Abstimmung zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen notwendig, um spezifische Qualifizierungsmodule vermitteln zu können. Besonders die Kleinbetriebe bedürfen einer intensiven Unterstützung durch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Kammern Beratungseinrichtungen und Bildungsträger und flankierender Fördermaßnahmen, um diese Aufgabe der ständigen Anpassung an neue Techniken, neue Produktions- und Managementmethoden erfolgreich meistern

zu können. Förderprogramme müssen in der Weise aufeinander abgestimmt werden, dass sich die Maßnahmen ergänzen und sinnvoll kombiniert werden können.

Von entscheidender Bedeutung ist auch die Qualität der Weiterbildung. Daher müssen die Maßnahmeträger zertifiziert und ihre (Weiterbildungs-)Maßnahmen evaluiert werden.

Im Weiterbildungsbereich ist es u.a. Aufgabe der Qualifizierungskordinatoren, den Unternehmen konkrete Anregungen für eine gezielte Personalentwicklung und berufliche Weiterbildung zu geben. Qualifizierungskordinatoren informieren über Weiterbildungsangebote und deren Fördermöglichkeit durch die Thüringer Arbeitsämter sowie den Freistaat Thüringen. Die Ergebnisse der Arbeit der Qualifizierungskordinatoren müssen in die regionalen Strukturen Eingang finden.

Die Arbeitsämter können Job-Rotation und Weiterbildung von älteren und ungelernten Beschäftigten seit Inkraftsetzung des Job-AQTIV-Gesetzes Anfang 2002 fördern. Diese Maßnahmen können aus dem Europäischen Sozialfonds flankierend unterstützt werden. Diese Fördermöglichkeiten müssen den Unternehmen besser bekannt gemacht werden. Begleitend ist besonders die Beratungsaufgabe durch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Kammern gefragt. Es wird empfohlen, diese Arbeiten zu evaluieren.

d) Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen

- *Stärkere Ausrichtung der Qualifizierungsförderung auf Berufsgruppen mit Angebotsdefizit*

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) wird derzeit durch die so genannten Hartz-Gesetze neu geordnet. Die Vermittlungsfähigkeit nach einer Weiterbildung in den ersten Arbeitsmarkt soll stärker im Vordergrund bei der Auswahl förderfähiger Maßnahmen stehen. Ferner ist die externe Zertifizierung und Anerkennung geeigneter Träger vorgesehen. In diesem Prozess ist insbesondere die Abstimmung aller Akteure wichtig, um arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen mit Beschäftigungsperspektive, auch im Sinne einer Erfolgskontrolle, zu erreichen. Ferner bietet sich die Unterstützung durch die Qualifizierungskordinatoren an.

Zur Integration arbeitsmarktferner Gruppen (Berufsrückkehrer, Frauen, Jugendliche ohne Berufsabschluss etc.) in den Wertschöpfungsprozess sind geeignete Maßnahmen und Modelle (auch anderer Länder) zu prüfen und durchzuführen bzw. ggf. zu entwickeln.

Die Weiterentwicklung der Förderung der beruflichen Weiterbildung des Europäischen Sozialfonds (ESF) wird unter anderem über das Operationelle Programm Thüringen für die Jahre 2000 bis 2006 angestrebt. Die

Studie „Ermittlung lokaler und regionaler Qualifizierungsbedarfe in der beruflichen Qualifizierung“ führte hierbei zu zwei zentralen Aussagen:

- Die Potenziale der Thüringer Trägerlandschaft als Erhebungs- und Vermittlungsinstanzen für Qualifizierungsbedarfe und bedarfsadäquate Qualifizierungsangebote seien bislang noch nicht gänzlich ausgeschöpft worden.
- Eine Nutzung dieser Potenziale sei nur bei Einbindung der Qualifizierungsträger in Netzwerkstrukturen unter Einbeziehung von Trägern, Unternehmen und weiteren arbeitsmarktpolitischen Akteuren auf lokaler Ebene sicher zu stellen.

Modulare, arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsangebote und Netzwerke müssen neben dem Bereich der Anpassungsqualifizierung von Beschäftigten insbesondere für die zielgerichtete Qualifizierung Arbeitsloser weiterentwickelt bzw. genutzt werden.

– *Qualifizierung von Arbeitslosen stärker an Betrieb und Arbeitsplatz orientieren*

Mit dem Ziel einer engeren Verknüpfung zwischen arbeitsplatzspezifischen Kenntnissen und Qualifizierungsangeboten für Arbeitslose werden im Rahmen des ESF in Thüringen bereits zahlreiche Projekte gefördert. Die Integration jugendlicher Erwerbsloser mit abgeschlossener Berufsausbildung erfolgt über sogenannte „JET“-Projekte (Job-Einstieg Thüringen). Beiden Ansätzen ist eine Bündelung von Orientierungsmaßnahmen, Lohnkostenbezuschung und arbeitsplatzbezogener Qualifizierung zu eigen.

Im Zusammenhang mit der aktuellen Diskussion über Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft kommt dem Modellprogramm „Zweite Karriere“ im Rahmen der Richtlinie für die Gewährung von Zuschüssen des Freistaats Thüringen und der Europäischen Union zur Förderung der Berufsvorbereitung und Fortbildung eine zunehmende Bedeutung zu. Mit diesem Programm sollen arbeitslose Fachkräfte mit technischer und naturwissenschaftlicher Hochschulausbildung sowie andere arbeitslose Fachkräfte (Techniker, Meister, Facharbeiter) durch zielgerichtete Qualifizierung wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Kammern, ~~und~~ Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie die Hochschullandschaft (z.B. durch berufsbegleitende Qualifizierung) sollten eine stärkere Inanspruchnahme durch die Unternehmen in Thüringen unterstützen.

Zur Verbesserung und Vertiefung der Ermittlung der betrieblichen Qualifizierungs- und Personalentwicklungsbedarfe sowie deren Anbindung an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind weitere Modelle im Be-

reich der Personalplanung und –entwicklung zur Unterstützung der betrieblichen Akteure in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu prüfen und umzusetzen.

Neue Formen der beruflichen Qualifizierung richten sich immer stärker an den Arbeitsprozessen der Unternehmen aus. Entsprechend steigen die Anteile der Praxisphasen in Weiterbildungsmaßnahmen. Dadurch wird die Chance des Einstiegs in die Unternehmen verbessert. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen bietet eine Beteiligung an solchen praxisbezogenen bzw. arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsprojekten gute Chancen, potenzielle Mitarbeiter kennen zu lernen und Fachkräfte gezielt zu gewinnen. Dafür sollte in der Thüringer Wirtschaft stärker geworben und informiert werden.

Online-Lernangebote können individuelle Lernmöglichkeiten und Qualifizierungsangebote sinnvoll ergänzen. Eine Lernprozessbegleitung sollte den Teilnehmer zur Verfügung stehen. Hier gibt es Potenziale für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung solcher Angebote.

- *Spezielle Weiterbildungsangebote zum Abbau von Vermittlungshemmnissen bei Langzeitarbeitslosen*

Die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in das Berufsleben ist ein wichtiges Anliegen aller Arbeitsmarktakteure im Freistaat Thüringen. Der Landesbeirat für Arbeitsmarktpolitik hat am 3. Dezember 2002 eine Empfehlung dazu verabschiedet, die es umzusetzen gilt. Die diesbezügliche Auswertung der Strukturdaten zeigt, dass 62 % der Langzeitarbeitslosen im besten Erwerbsalter zwischen 25 und 50 Jahren sind.

Es ist grundsätzlich sinnvoll und notwendig, durch präventive Maßnahmen der Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen. Allerdings sind in Thüringen rund ein Drittel aller Arbeitslosen bereits länger als zwölf Monate arbeitslos, so dass durch gezielte Maßnahmen zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit beigetragen werden muss. Bewährte Förderinstrumente und Maßnahmen sind deshalb fortzusetzen und ggf. hinsichtlich der vorgenannten Zielgruppe zu intensivieren. Folgende neue Ansätze sollten vorbereitet und umgesetzt werden:

- Entwicklung eines neuen Förderprogrammes des ESF, um gezielt Langzeitarbeitslose durch Betreuung, Qualifizierung und weitere Begleitung im Unternehmen in den ersten Arbeitsmarkt nachhaltig zu integrieren; Nutzung der Kompetenz vorhandener Bildungs- und Beschäftigungsträger und dadurch Entwicklung von Kompetenzzentren zur Erstellung und Umsetzung von Eingliederungsplänen (Clearing und Assessment),

- Einführung und Nutzung von Qualifizierungsgutscheinen im Rahmen der ESF-Förderprogramme zur beruflichen Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen und arbeitsmarktfernen Gruppen,
- Stärkere Nutzung der privaten Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit für diese Zielgruppe bei Einhaltung der tariflichen Regelungen,
- Entwicklung von innovativen und nachhaltig wirksamen Qualifizierungskonzepten im Rahmen der Projektförderung nach der neuen Richtlinie für die Arbeitsbeschaffungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften (ABS'n). ~~Dafür kommen nur Träger in Frage, die in der Lage sind, hochwertige und bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen. Dabei müssen die entsprechenden Träger in die Lage versetzt werden, hochwertige und bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen. Die Trägerlandschaft muss zertifiziert und evaluiert werden, aber plural bleiben.~~

(Warum werden die folgenden zwei Abschnitte zum Komplex d) „Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen“ gruppiert? Vor allem der Leitgedanke „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist nicht zwingend mit dem Thema Arbeitslosigkeit verbunden.)

- *Erwerbsbeteiligung von Frauen durch gezielte Maßnahmen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) verbessern*

Seit Juli 2002 ist das Landesprogramm zur Reintegration von Berufsrückkehrerinnen in das Erwerbsleben in Kraft. Gefördert wird auf der Grundlage entsprechender „Fördereckwerte“ die Durchführung von Maßnahmen zur modularen arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung sowie deren notwendige organisatorische und beratende Begleitung im Zusammenhang mit der Vermittlung in eine Unternehmen bzw. mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Die mit der Qualifizierung verbundene Begleitung soll möglichst individuell erfolgen und konkrete Fragen, z.B. Kinderbetreuung, Mobilität etc. berücksichtigen. Ziel ist die Sicherung eines dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses. Dabei sind insbesondere Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle sowie Telearbeitsplätze zu nutzen.

- *Förderung der (Re-)Integration älterer Beschäftigter in das Erwerbsleben*

Angesichts des gegenwärtigen Arbeitsplatzdefizits in Thüringen ist insbesondere bei den älteren Arbeitslosen länger andauernde Arbeitslosigkeit, häufig bis zum Eintritt in die Altersrente, vorhersehbar. Um dem entgegenzuwirken wurde das Landesprogramm „50-plus“ entwickelt, das vorrangig auf die Integration älterer Arbeitsloser über fünfzig Jahre in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Unternehmen ausgerichtet ist. Das Programm, das im April 2000 angelaufen ist, wird in hohem Maße in Anspruch genommen. Seit Programmbeginn bis einschließlich 30. De-

zember 2002 erfolgten über 4.000 Eintritte. Das Programm wurde zwischenzeitlich durch Elemente unternehmensnaher bzw. unternehmensinterner Anpassungsqualifizierung (nachrangig zum SGB III) weiterentwickelt.

e) Gezielte Rückgewinnung von Auspendlern und Abwanderern

- *Verhinderung der Abwanderung durch gezielte Förderung der Aus- u. Weiterbildung*

Abwanderung ist durch gezielte Förderung der Aus- und Weiterbildung nur bedingt zu verhindern. Vorrangige Ursachen für die Abwanderung bestehen im Fehlen von Arbeitsplätzen, im vorhandenen Lohn- und Gehaltsgefälle sowie in fehlenden betrieblichen Aufstiegschancen. Darüber hinaus wird durch die Unternehmen noch zu wenig von den Möglichkeiten Gebrauch gemacht, z.B. Absolventen rechtzeitig an sich zu binden, u.a. durch die Vergabe von Themen für Praktika bzw. Abschlussarbeiten einschließlich einer fachlichen Betreuung, die Vergabe von Stipendien oder anderen finanziellen Anreizen im Zusammenhang mit der Übernahme von Forschungsaufträgen bzw. einem qualifizierten Abschluss, das Aufzeigen realer Karrieremöglichkeiten sowie die Nutzung von Formen der Mitarbeiterbeteiligung am Produktivvermögen.

- *Verbesserung des Auswahlverfahrens durch Einrichtung eines Bewerberpools*

In der Diskussion um den Fachkräftebedarf spielt die Auswahl der passfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Rolle. Ein Beispiel für ein gezieltes Auswahlverfahren ist der „Bewerberpool“, der im Rahmen der Initiative für Beschäftigung im Raum Eisenach entwickelt wurde und ausgebaut wird. Fach- und Führungskräfte können im Rahmen eines Internet gestützten Verfahrens ihre fachlichen und überfachlichen Kompetenzen abprüfen und werden bei Eignung in einen auditierten Bewerberpool aufgenommen, der allen Unternehmen zur Verfügung steht. Gerade Pendler, die sich auf eine passfähige Stelle in Thüringen bewerben wollen, können dieses Instrument nutzen.

f) Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zur Fachkräftegewinnung

- *Abkehr vom kurzfristigen Personalmanagement*

Den Mitarbeitern sollten absehbare Entwicklungsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten (Laufbahnkonzepte) angeboten werden, welche die permanente berufliche Weiterbildung einschließen, die aber auch die Bereitschaft des Mitarbeiters zur Erhaltung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit durch Fortbildung einfordern. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen werden zukünftig nur über stärkeres Engagement in der Ausbildung (z.B. Erstausbildung, duale Studiengänge) bzw. über langfristige Qualifizierung ihren Fachkräftebedarf decken können.

Alle Akteure unterstreichen die Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Die Thüringer Wirtschaft will ihren Fachkräftebedarf durch bedarfsgerechte betriebliche duale Ausbildung und strategische kurz-, mittel- und langfristige Personalentwicklung decken. Mit Blick auf die Demografie und die Altersstruktur der Belegschaften werden die Organisationen der Wirtschaft ihren Mitgliedsverbänden und deren Mitgliedsunternehmen empfehlen, vorausschauende Personalplanung zu betreiben. Bis heute ist noch nicht im gewünschten Umfang im Bewusstsein aller Akteure verankert, dass eigene betriebliche Anstrengungen erforderlich sind, um die richtigen Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Dafür wird geworben und im Rahmen von Branchenlösungen mitgewirkt. Die Akteure werden im Rahmen von Branchen- und Regionallösungen und anderer Netzwerkansätze auf betriebliche Personalentwicklungssysteme — unter Berücksichtigung der regionalen Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- sowie Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik — hinwirken.

Durch die Thüringer Unternehmen sind die neuen Möglichkeiten zur Selbstdarstellung durch die Nutzung des Internets noch stärker für die rechtzeitige Gewinnung geeigneter Fachkräfte zu nutzen.

Folgende Maßnahmen sind besonders hervorzuheben:

- Thematisierung der Personalplanung als entscheidende Quelle der Fachkräftesicherung in den neuen Ausschüssen, den Wirtschaftsbeiräten, um diese als Multiplikatoren der regionalen Ausstrahlung zu gewinnen.
- Nutzung der Unternehmensberatungen, Ausbildungsberater, Qualifizierungskoordinatoren und Ausbildungsplatzentwickler zu Fragen der Personalplanung und –entwicklung in den Unternehmen.
- Betreuung und Beratungsleistungen durch das Netzwerk der **Firmen-Ausbildungsverbände** zu Fragen der Fachkräfteausbildung, bedarfsgerechtem Fachkräfteeinsatz und regelmäßiger Weiterbildung.
- Strategische Ableitung eines notwendigen Ausbildungsplatzangebotes im Interesse einer perspektivischen Fachkräftesicherung.
- Schaffung eines Nachwuchs- und Fachkräftepools als wiederingliederungsorientierte gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung, die arbeitslosen Fachkräften und Jugendlichen mit erfolgter Berufsausbildung aber ohne Übernahmechancen - bei Einhaltung tariflicher Standards - Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten soll. (Initiative des DGB Thüringen)
- Entwicklung von attraktiven Bildungsmodellen in der Kopplung von Ausbildung und Aufstiegsbildung, Ausbildung und Studium, um insbesondere spezielle Fach- und Führungskräftebedarfe zu sichern.
- Entwicklung und Angebot **wirtschaftsnotwendiger von individuellen und betrieblichen/institutionellen bedarfsgerechten** Zusatzqualifikati-

onen zur Sicherung ~~eines~~ des kurz-fristigen und längerfristigen Qualifikationsbedarfs in den Unternehmen.

- Entwicklung neuer Produkte in der Weiterbildung, wie z.B. Anwenderpässe, Fachkraftsysteme, verbunden mit Personalzertifizierung als wichtige unternehmensrelevante Bildungsstandards.
- Verbesserung hinsichtlich der Transparenz und Sicherung der Qualität in der Aus- und Weiter- und Fortbildung
- Organisation von Bildungsnetzwerken, um aktuell und zeitnah notwendige Bildungsprodukte regional anbieten zu können.

2. Netzwerk „Wirtschaft-Wissenschaft“

Ein zentrales Ziel der Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs der Wirtschaft an Hochschulabsolventen liegt in der besseren und frühzeitigen Bindung der Studierenden an die einheimischen Unternehmen. Eine Zwischenanalyse der — auf Anregung der Managementgruppe — vom Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und vom Thüringer Landesamt für Statistik durchgeführten „*Absolventenbefragung 2002*“ belegt, dass für die Hochschulabsolventen beim Übergang in das Erwerbsleben vor allem die unternehmensbezogenen, harten Entscheidungsfaktoren (Betriebsklima, Arbeitsaufgaben, Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Karrierechancen, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Einkommenshöhe) eine Rolle spielen. Daneben deutet eine Anzahl der Antworten (Relevanz der Berufserfahrung, begrenzte Zahl der Stellenangebote insbesondere im Internet, Selbstdarstellung der Unternehmen, verbesserungsfähige Angebote der Hochschulen hinsichtlich Bewerbungstraining und Berufseinstieg) auf Informationsdefizite zwischen Studierenden und Unternehmen hin.

Um Wirtschaft und Hochschulen noch enger zusammen zu führen und so die bessere und frühzeitige Bindung des studentischen Nachwuchses an Thüringer Unternehmen zu befördern, ist der schrittweise Ausbau der bestehenden Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen zu einem landesweiten Netzwerk in die Wege geleitet. Dabei sieht die Managementgruppe in der Bereitstellung einer thüringenweiten, Internet gestützten Informations- und Kommunikationsplattform (Web-Portal) eine zeitgemäße Einrichtung, um arbeitsplatzbezogene Angebote und Nachfragen einzustellen und aufeinander abzustimmen, Kontakte zu vermitteln, die Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Unternehmen um die „besten Köpfe“ zu steigern und die Anziehungskraft der Thüringer Hochschulen zu erhöhen. Diese Plattform könnte darüber hinaus auch für die Schulen ein geeignetes Instrument darstellen, um bei der Berufswahlvorbereitung wichtige Informationen an die Schüler weiter zu geben und damit die Berufswahlorientierung zu stärken.

Nach Prüfung verschiedener technischer Lösungsvarianten spricht sich die Managementgruppe dafür aus, das Projekt „*www.FuThuer.de — Hochschulen, Unternehmen inter@ktiv*“ der Fachhochschule Schmalkalden wegen seiner Attraktivität (z.B. variable Suchoptionen und -strategien, Kopplungsmöglichkeiten mit anderen Portalen, Verlinkung mit bestehenden Job-Börsen und anderen Datenbanken) und auf Grund des hohen Grades an Interaktivität als Grundlage für das thüringenweite Web-Portal im Rahmen eines Netzwerkes „Wirtschaft-Wissenschaft“ anzusehen. Die Managementgruppe hat das Projekt bestätigt und empfiehlt, es zu unterstützen. Hinsichtlich der finanziellen Förderungsmöglichkeiten prüfen das

Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, die Kammern, die Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen sowie das Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt / Thüringen ihre möglichen Beiträge zur Finanzierung des Web-Portals. Das Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurde gebeten, die Weiterführung des Projekts an der Fachhochschule Schmalkalden zu befördern. Insbesondere sollten der Testbetrieb im Juli 2003 abgeschlossen und die endgültige Eröffnung des Web-Portals ab dem 1. August 2003 gesichert werden. Die Managementgruppe ist sich einig, dass in der Anwendungsphase für die Hauptnutzer (Unternehmen) Nutzerentgelte bzw. Gebühren erhoben werden müssten. Ende des Jahres 2003 wird von der Managementgruppe die Nutzung und Funktionalität des Web-Portals bewertet.

3. Berufsvorbereitung in der Schule

Angesichts der demografischen Entwicklung und der Situation auf dem Arbeitsmarkt ist die Deckung des Bedarfs an Fachkräften für eine positive Entwicklung des Freistaates Thüringen von entscheidender Bedeutung. Dazu müssen in allen Bereichen geeignete Maßnahmen ergriffen und bestehende Initiativen weiterentwickelt werden.³

Neuste Untersuchungen³ zeigen, dass auf Grund von Ausbildungs- und Arbeitsplatzdefiziten und der geringen Entlohnung im Freistaat eine hohe Abwanderungsneigung der Jugendlichen trotz starker Heimatbindung zu verzeichnen ist.

Ein wichtiges Feld bei den Anstrengungen, den zukünftigen Bedarf an Fachkräften für die Thüringer Wirtschaft zu decken, liegt in der Optimierung der Berufswahlvorbereitung. In Zusammenarbeit mit allen beteiligten Partnern ist deren Qualität und Effizienz zu erhöhen.

a) Um dieses Ziel erreichen, ist es notwendig,

- Personalplanungs- und –entwicklungsstrategien für Jugendliche aufzuzeigen und zu fördern,
- den Übergang Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung den ~~aktuelleren~~ Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt anzupassen, dabei muss die Strategie eine langfristige sein, um nachhaltig auf Veränderungsprozesse reagieren und Schüler entsprechend beraten zu können,
- Jugendliche so früh wie möglich nicht nur zu informieren sondern aktiv einzubeziehen (z.B. durch Projekte, Projektstage, Betriebspraktika),
- in verstärktem Maße regionale und auf den Freistaat bezogene Erfordernisse zu berücksichtigen und zukunftsorientierte Wirtschaftsbereiche einzubeziehen,
- dass sich die Wirtschaft und alle anderen Arbeitgeber allen Schülern zuwenden und Kenntnis und Verständnis für erworbene Bildungsabschlüsse entwickeln,
- dass sich die Wirtschaft insbesondere Schülern mit Hauptschul- und Realschulabschluss zuwendet und ihnen berufliche Perspektiven im Freistaat Thüringen bietet,
- das Management insgesamt zu verbessern und verantwortliche Führungskräfte in der Schule, vor allem Schulleiter, und Partner in der

³ Schmidt, R., Behr, M., Kottmann, A., Seiwert, M.A.: Schülerbefragung Nordthüringen Sommer 2002 - Zukunftsaussichten, Berufsorientierung und Abwanderungsmotivation, Jena 2002, unveröffentlicht

Wirtschaft und bei den Gewerkschaften für eine enge Kooperation zu gewinnen,

- die Zusammenarbeit von Schule, Arbeitsverwaltung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Kommunen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben zu intensivieren und
- Schüler, Lehrer, Eltern und Schulleiter mit den für eine qualifizierte Berufswahlentscheidung notwendigen Informationen zu versehen.

Das Ziel der verbesserten Berufswahlvorbereitung ist vor allem über die Beratungslehrer an den Schulen erreichbar. Die Wirtschaft sollte über ihre Verbände und Kammern ihrer Verantwortung in diesem Zusammenhang noch besser gerecht werden. Neben dem Zurverfügung-Stellen von Informationen muss auch eine regelmäßige Beratung und Fortbildung der Beratungslehrer stehen. Nur so kann es gelingen, Informationen über aktuelle Entwicklungen und Anforderungen in die Schule zu transferieren.

Ebenso sind die Eltern in den Prozess der Berufswahlvorbereitung und Berufswahlentscheidung durch aktuelle Informationen einzubeziehen.

- b) Das Thüringer Kultusministerium verfügt über eine umfassende und zukunftsweisende Strategie der Berufswahlvorbereitung. Alle damit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen und Initiativen sind in einer Zusammenstellung mit dem Titel „Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildungsfähigkeit an allgemein bildenden Schulen“ aufgelistet. Die bestehenden Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft in Thüringen und die Initiativen der Kooperationspartner werden von allen Mitgliedern der Managementgruppe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ausdrücklich unterstützt. Die Arbeitsgruppe „Ausbildungsfähigkeit“ beim Thüringer Kultusministerium hat im Sinne der Strategie der Partner verstärkt eine koordinierende Funktion übernommen.
- c) Zur Sicherung eines aktuellen Informationsgrades unterstützt das Thüringer Kultusministerium Initiativen, die jugendgemäß gestaltet und mit den Beratungslehrern gemeinsam überarbeitet wurden. Es sind Kampagnen, die neue Medien einbeziehen und konkrete Hilfen für Eltern, Schüler und Lehrer anbieten. Die Stärkung der Beratungslehrer und deren Fortbildung, insbesondere durch die Wirtschaft sind wichtige Anliegen.

Die Berufswahlvorbereitung an den Schulen muss so gestaltet sein, dass Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Schüler gestärkt werden, damit diese sich mit eigenen Interessen und Fähigkeiten auseinandersetzen und berufliche Ziele entwickeln können. Die Schüler sollen ihr Selbstbild reflektieren und sich mit Fremdwahrnehmungen kon-

frontieren. Sie müssen in der Lage sein, ihre Vorstellung vom Traumberuf zu überdenken und einen Wunsch- und Startberuf zu finden. Dieser Orientierungsprozess muss strukturiert und reflektiert sein. Dabei werden die Schüler zunehmend auf der Basis des Kompetenzmodells der Thüringer Lehrpläne in die Lage versetzt, selbstgesteuert zu lernen und eine Auswertung der jeweiligen Zielerreichung selbstkritisch vorzunehmen.

- d) In Auswertung neuerer Daten zur Fachkräftesituation und zum Fachkräftebedarf in Thüringen ist festzustellen, dass zunehmend auf regionale Gegebenheiten reagiert werden muss. In Thüringen bezieht sich das vor allem auf den naturwissenschaftlich-technischen Bereich, auf die Gewinnung von Ingenieurnachwuchs und auf die Kenntnis von Bedarf und Minderbedarf in den verschiedenen Berufsgruppen.
- e) Eine intensivierete Öffentlichkeitsarbeit, die vor allem die Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen der Absolventen der Regelschule, insbesondere im Bereich des praktischen und anwendungsorientierten Arbeitens in den Mittelpunkt stellt, muss in verstärktem Maße von der Wirtschaft getragen werden.

Das Thüringer Kultusministerium wird den Schulen vor allem über die Internetplattform www.schule-wirtschaft-thueringen.de von Mitteilungen über Ansprechpartner, Initiativen und Informationsmöglichkeiten zur Verfügung stellen und damit die Zugriffsmöglichkeit auf notwendige Informationen erleichtern und verbessern.

Erfurt, den 25. Februar 2003

Die Mitglieder der Managementgruppe

Leiter der Managementgruppe	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di-Landesbezirk Thüringen
Industrie- und Handelskammer Erfurt	Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt / Thüringen
Industrie- und Handelskammer Süd- thüringen	Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen
Industrie- und Handelskammer Ost- thüringen	Thüringer Landesamt für Statistik
Handwerkskammer Erfurt	Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur
Handwerkskammer Südthüringen	Thüringer Ministerium für Wissen- schaft, Forschung und Kunst
Handwerkskammer für Ostthüringen	Thüringer Kultusministerium
Verband der Wirtschaft Thüringens	Thüringer Innenministerium
Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Thüringen	

Anlage 3

Vereinbarung zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur (TMWAI), der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaats Thü- ringen mbH (GFAW) und den Projektträgern über die Ziele und Aufgaben der Qualifizierungskordinatoren und der Servicestelle vom 1. Juni 2002

I. Ausgangslage und Zielstellung

Grundlage dieser Vereinbarung ist die Kooperationsvereinbarung für ein Qualifizierungsprogramm für die Fachkräfteentwicklung und den Fachkräftebedarf der Thüringer Wirtschaft vom 20. Oktober 1998. Mit diesem bundesweit erstmaligen Einsatz von Qualifizierungskordinatoren hat Thüringen ein innovatives Instrument zur Verbesserung der beruflichen Qualifizierung geschaffen.

Die Thüringer Wirtschaftsunternehmen bedürfen weiterhin der gezielten Unterstützung bei der Deckung des vorhandenen und absehbaren Fachkräftebedarfs. Sowohl die Anpassungsqualifizierung an neue Technologien und Produktions- und Managementmethoden von Beschäftigten und Inhabern Thüringer Unternehmen als auch die Qualifizierung Arbeitsloser für den Fachkräftebedarf dieser Unternehmen soll den aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen angepasst und bedarfsgerecht sowie effizient angeboten und unterstützt werden. Vor allem stehen Hilfen für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Thüringen im Vordergrund.

Es handelt sich bei der Erfüllung dieser Aufgaben auf Grund der Vielzahl der Wirtschaftsunternehmen sowie der Differenziertheit der Fachkräftebedarfe, der unterschiedlichen Qualifizierungserfordernisse und der Struktur der Arbeitslosen um ein komplexes Vorhaben, welches nur in enger Kooperation aller Beteiligten zum Erfolg geführt werden kann. Mit der Aufstockung der Anzahl der Qualifizierungskordinatoren sowie dem Einrichten einer diesbezüglichen unterstützenden Servicestelle bei der GFAW unter Federführung des TMWAI sollen die personellen Rahmenbedingungen zur Realisierung des gemeinsamen Vorhabens verbessert werden.

II. Aufgaben der Projektträger und der Qualifizierungskordinatoren

Schwerpunktmäßig sind die nachfolgenden Aufgaben zu erfüllen:

1. Der kurz-, mittel- und langfristige Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf in den Thüringer Unternehmen wird nach bestimmten Kriterien erfasst. Dabei werden regionale, branchenspezifische und qualifikatorische Voraussetzungen berücksichtigt.
2. Die Unternehmen werden hinsichtlich der Feststellung und Artikulierung des Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs bei erforderlichen Tätigkeitsprofilen sowie Aufgabenbeschreibungen unterstützt.
3. Die Deckung des festgestellten Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs erfolgt in Zusammenarbeit mit den dafür zuständigen Institutionen. Die Unternehmen werden diesbezüglich hinsichtlich der notwendigen Kontakte unterstützt. Die Qualifizierungskordinatoren arbeiten dabei eng mit den Arbeitsämtern zusammen.
4. Über Förderprogramme im Bereich der Qualifizierung wird umfassend beraten. Die Qualifizierungskordinatoren wirken zudem bei der Umsetzung spezifischer Programme, Initiativen und Projekte, wie z. B. „2. Karriere“, mit.
5. In Abstimmung zwischen TMWAI, Projektträgern und GFAW wird ein Raster für ein einheitliches Berichtswesen entwickelt. Die auf Grundlage des vorgegebenen Rasters von den Qualifizierungskordinatoren erhobenen Daten werden der Servicestelle zur Verfügung gestellt.
6. Die Qualifizierungskordinatoren treffen sich mindestens halbjährlich mit der unterstützenden Servicestelle zum Erfahrungsaustausch, zur Abstimmung der Arbeitsaufgaben und zur Auswertung der Arbeitsergebnisse.
7. Die Projektträger unterbreiten spezielle Weiterbildungsangebote für die Koordinatoren und stellen sich diese gegenseitig zur Verfügung.

III. Aufgaben der Servicestelle

1. In Abstimmung mit TMWAI, den Projektträgern und der GFAW erarbeitet die Servicestelle ein einheitliches Raster zur Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfserfassung. Das Raster ist auch die Grundlage für eine vierteljährliche Berichterstattung. Die Daten und Informationen werden in einer Datenbank zusammengefasst und allen Beteiligten zur Verfügung gestellt. Der Aufbau der Datenbank wird mit den Beteiligten abgestimmt.
2. Es werden den Qualifizierungskordinatoren Informationen über neue Regelungen in der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik, Förderprogramme etc. als Arbeitshilfe in geeigneter Form zur Verfügung gestellt.
3. Auf Grund der Komplexität des Arbeitsauftrages der Qualifizierungskordinatoren besteht individueller und differenzierter Schulungs- und Informationsbedarf. Die Vertiefung der Kenntnisse bezüglich der Fördermöglichkeiten sowie die Kompetenzerweiterung erfolgt durch Unterstützung der Servicestelle in Abstimmung mit den Projektträgern.
4. Die Servicestelle wertet die ihr von den Qualifizierungskordinatoren zugeleiteten Informationen aus und stellt diese dem TMWAI zur Verfügung. Die Projektträger und das Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt / Thüringen erhalten eine für sie relevante Zusammenfassung der Informationen.
5. Die Servicestelle bereitet die Treffen mit den Qualifizierungskordinatoren vor und dokumentiert die Ergebnisse, die allen Beteiligten zur Verfügung gestellt werden. Die Einladungen erfolgen in Abstimmung mit dem TMWAI durch die Servicestelle an die Projektträger.
6. Durch die Servicestelle werden nach Notwendigkeit und Bedarf Abstimmungsgespräche des TMWAI und der GFAW mit den Projektträgern vorbereitet, durchgeführt und hinsichtlich der Ergebnisse ausgewertet. Die Servicestelle koordiniert die Aktivitäten der Projektträger auf Landesebene.

Diese Vereinbarung gilt ab 1. Juni 2002. Sie ist Grundlage der Arbeit und Wirkungsweise der Qualifizierungskordinatoren und der Servicestelle.

Es besteht unter den Unterzeichnern Einigkeit, dass in den Thüringer Unternehmen auch in den kommenden Jahren weiterhin Bedarf an qualifizierter Unterstützung für die systematische Erfassung und Verbesserung der Fachkräfteentwicklung herrschen wird. Deshalb sollte die bis 31.12.2002 befristete Richtlinie für die Gewährung von Zuschüssen des Freistaats Thüringen zur Verbesserung der Ausbildungsberatung, Berufsorientierung und Qualifizierungsberatung fortgeführt werden.

Franz Schuster
Thüringer Minister für Wirtschaft,
Arbeit und Infrastruktur

Niels Lund Chrestensen
Industrie- und Handelskammer Erfurt

Dr. h.c. Lothar Späth
Industrie- und Handelskammer
für Ostthüringen

Martin Röder
Industrie- und Handelskammer
Südthüringen

Rolf Ostermann
Handwerkskammer Erfurt

Klaus Nützel
Handwerkskammer für Ostthüringen

Henner Hartung
Handwerkskammer Südthüringen

Walter Botschatzki
Präsident des Verbandes der
Wirtschaft Thüringens e.V.

Dr. Martin Heß
Präsident des Landesarbeitsamtes
Sachsen-Anhalt / Thüringen

Frank Spieth
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschafts-
bundes Landesbezirk Thüringen

Herbert Grauel
Geschäftsführer Gesellschaft für
Arbeits- und Wirtschaftsförderung mbH

Empfehlung des Landesbeirats für Arbeitsmarktpolitik zur „Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit“

I. Einleitung

Der Landesbeirat für Arbeitsmarktpolitik hat in der Sitzung am 27. März 2002 die Thematik des zielgerichteten Abbaus der Langzeitarbeitslosigkeit diskutiert. Es wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die weiterführende Vorschläge entwickelt hat.

Die Empfehlung konzentriert sich auf die Entwicklung sowie Programme und Maßnahmen in Thüringen und somit auf die Landesarbeitsmarktpolitik. Die Vorschläge werden zwar im Kontext der Entwicklung auf Bundesebene und der aktuellen Diskussion zur Reform der Arbeitsmarktpolitik (siehe Hartz-Kommission) betrachtet, allerdings wird davon abgesehen, bundespolitische Forderungen zu erheben.

Einigkeit besteht zudem, dass es keinen „Königsweg“ für eine sofortige und deutliche Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit gibt. Durch zielgerichtete Maßnahmen und einzelne Bausteine, die sich allerdings sinnvoll ergänzen müssen, soll zunächst eine Trendumkehr bei der Langzeitarbeitslosigkeit erreicht werden. Das heißt, dass zumindest der Anstieg gestoppt werden muss, eine kontinuierliche Reduzierung eingeleitet und der „Verfestigung“ von Langzeitarbeitslosigkeit entgegen gewirkt werden soll.

Allein durch Arbeitsmarktpolitik kann kein deutlicher Abbau der Arbeitslosigkeit erreicht werden. Dazu bedarf es eines beschäftigungsintensiven Wirtschaftswachstums, wofür entsprechende Rahmenbedingungen durch Finanz-, Wirtschafts- und Sozialpolitik zu schaffen sind.

Arbeitsmarktpolitik konzentriert sich auf Zielgruppen und unterstützt somit den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit.

II. Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Thüringen

Ende September 2002 waren im Bundesgebiet Ost insgesamt 1.347.462 Arbeitslose gemeldet, davon waren 38,5 Prozent bzw. 518.308 Personen länger als 12 Monate arbeitslos. Während sich die Zahl der Arbeitslosen im Bundesgebiet Ost gegenüber dem Vorjahresmonat um 2,0 Prozent erhöhte, stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 10,9 Prozent.

	Sept. 02			Sept. 01			Veränd. d. Alo.		Veränd. LZ-Alo.	
	Alo. ges.	dar. LZ-Alo.	Anteil %	Alo. ges.	dar. LZ-Alo.	Anteil %	ggü. Vorjahr		ggü. Vorjahr	
							absolut	%	absolut	%
Brandenburg	230.222	91.489	39,7	227.296	83.409	36,7	2.926	1,3	8.080	9,7
Mecklenburg-Vorp.	162.613	58.533	36,0	160.651	54.443	33,9	1.962	1,2	4.090	7,5
Sachsen-Anhalt	248.118	100.213	40,4	251.111	96.012	38,2	-2.993	-1,2	4.201	4,4
Sachsen	382.693	157.339	41,1	390.058	144.388	37,0	-7.365	-1,9	12.951	9,0
Thüringen	190.716	67.519	35,4	185.309	59.956	32,4	5.407	2,9	7.563	12,6
BGO	1.347.462	518.308	38,5	1.321.189	467.469	35,4	26.273	2,0	50.839	10,9
BGW	2.594.370	786.604	30,3	2.421.833	786.384	32,5	172.537	7,1	220	0,0
BR Deutschland	3.941.832	1.304.912	33,1	3.743.022	1.253.853	33,5	198.810	5,3	51.059	4,1

Quelle: LAA S-A-T, eigene Berechnungen TMWAI

Im Vergleich der neuen Länder verzeichnet Thüringen mit 12,6 Prozent den höchsten Anstieg der Zahl der Langzeitarbeitslosen zum Vorjahr (Brandenburg: 9,7 %; Sachsen: 9,0 %; Mecklenburg-Vorpommern: 7,5 %; Sachsen-Anhalt: 4,4 %).

Trotz des überdurchschnittlichen Anstiegs der Zahl der Langzeitarbeitslosen hat Thüringen mit 35,4 Prozent nach wie vor den niedrigsten Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitslosen (Mecklenburg-Vorpommern: 36,0 %; Brandenburg: 39,7 %; Sachsen-Anhalt: 40,4 %; Sachsen: 41,1 %).

Von den Ende September 2002 bei den Thüringer Arbeitsämtern registrierten 190.716 Arbeitslosen waren 67.519 Personen länger als 12 Monate arbeitslos (siehe Anlage 1). Der deutliche Anstieg hängt u.a. auch mit dem Rückgang der geförderten Arbeitnehmer im zweiten Arbeitsmarkt zusammen. Die Anzahl Langzeitarbeitsloser in ABM betrug im September 1999 21.558 und im September 2002 10.466. Deutliche Rückgänge gab es auch bei SAM (hier besonders SAM OfW), während bei FbW ein Anstieg zu verzeichnen ist (siehe Anlage 1).

Rückläufig ist mit 42.104 Personen der Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen, der Ende September 2002 bei 62,4 Prozent lag (September 2001: 65,6 %; September 2000: 67,4 %).

Daraus ist allerdings keine Verbesserung der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit bei den Frauen abzulesen. Der anteilige Rückgang resultiert im Wesentlichen daraus, dass der Anteil der Männer stärker angestiegen ist. Betrachtet man die Altersgruppen getrennt, so ist der zahlenmäßig größte Anteil bei den langzeitarbeitslosen Frauen, die älter als 45 Jahre sind, festzustellen.

Die Zahl der langzeitarbeitslosen jungen Frauen (<25 Jahre) steigt nach wie vor an und beträgt im September 2002 726 gegenüber 553 im September 2001. Den Hauptanteil haben dabei junge Frauen zwischen 20 und 25 Jahren (Anlage 2).

Weiter angestiegen ist allerdings die Zahl der langzeitarbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahre von 1,7 Prozent im September 2000 über 2,1 Prozent im September 2001 auf 2,6 Prozent im September 2002. Ende September 2002 waren 1.727 Jugendliche unter 25 Jahre länger als 12 Monate arbeitslos gemeldet.

Zurückgegangen ist der Anteil der 50 Jahre und älteren Personen an den Langzeitarbeitslosen insgesamt von 44,3 Prozent im September 2000 über 37,9 Prozent im September 2001 auf 35,1 Prozent im September 2002. Ende September 2002 waren 23.674 Ältere über 50 Jahre länger als 12 Monate arbeitslos gemeldet.

Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit nach den einzelnen Altersgruppen in Thüringen ist der Anlage 3 zu entnehmen. Auffällig ist, dass 62,4 % der Langzeitarbeitslosen zwischen 25 und 50 Jahre alt sind, also im besten Erwerbsalter.

Unverändert hoch ist mit 36,7 Prozent der Anteil Langzeitarbeitsloser an den arbeitslosen Schwerbehinderten. Ende September 2002 waren 1.800 Schwerbehinderte länger als 12 Monate arbeitslos gemeldet, davon 775 Frauen (siehe Anlage 4).

Gestiegen ist auch der Anteil langzeitarbeitsloser BerufsrückkehrerInnen (siehe Anlage 5) Ende September 2002 waren von den 9.052 arbeitslosen BerufsrückkehrerInnen insgesamt 3.574 Personen (davon 3.554 Frauen) bzw. 39,5 Prozent länger als 12 Monate arbeitslos gemeldet. Im September 2001 lag dieser Anteil bei 34,7 Prozent und im September 2000 bei 29,9 Prozent.

Aus der Analyse der Struktur der Arbeitslosen Ende September 2002 lässt sich entnehmen, dass der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit im Vorjahresvergleich nach Berufsgruppen

(Vermittlungswunsch) sehr differenziert ist. Ein überdurchschnittlicher Anstieg ist absolut vor allem in den Bauberufen festzustellen. Bezüglich der Berufsgruppen wird auf die Anlage 6 verwiesen.

Aus der Strukturanalyse ist zu erkennen, dass von den insgesamt 67.519 Langzeitarbeitslosen Ende September 2002 12.238 Personen bzw. 18,1 Prozent ohne Berufsabschluss waren und 55.281 Personen bzw. 81,9 Prozent über eine abgeschlossene Ausbildung verfügten. 50.158 Personen (74,3 %) konnten eine betriebliche Ausbildung vorweisen, 2.560 Personen (3,8 %) verfügten über einen Fachschulabschluss und 2.003 Personen (3,0 %) über einen Hochschulabschluss.

III. Programme und Maßnahmen der Landesarbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit

Die Förderprogramme des TMWAI im Bereich der Arbeitsmarktpolitik berücksichtigen Langzeitarbeitslose entweder ausdrücklich als Zielgruppe oder sie sehen als Fördervoraussetzung kürzere Zeiten der Arbeitslosigkeit als 12 Monate (=Langzeitarbeitslosigkeit) vor und haben dadurch auch präventiven Charakter.

In folgenden Förderrichtlinien sind Langzeitarbeitslose (länger als 12 Monate arbeitslos) ausdrücklich als Zielgruppe benannt:

1. Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten für Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitslose und Schwerbehinderte (RL „Soziale Wirtschaftsbetriebe“)
2. Richtlinie über die Gewährung von Existenzgründungshilfen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen (RL Existenzgründungshilfen)

Weitere Programme bzw. Richtlinien ermöglichen die Förderung von Langzeitarbeitslosen oder sollen der Langzeitarbeitslosigkeit vorbeugen und setzen deshalb für die Förderfähigkeit kürzere Zeiten der Arbeitslosigkeit bzw. drohende Arbeitslosigkeit voraus:

1. Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung (RL Qualifizierung)
2. Richtlinie für die Gewährung von Zuschüssen des Freistaats Thüringen und der Europäischen Union zur Förderung der Berufsvorbereitung und Fortbildung (RL Berufsvorbereitung und Fortbildung)
3. Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung der Einstellung schwervermittelbarer Arbeitsloser (SVA-RL)
4. Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger (RL Arbeitsgelegenheiten für SozialhilfeempfängerInnen)
5. Richtlinie zum Programm „50-plus“ über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln des Freistaats Thüringen zur Schaffung von zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer ab 50 Jahre (RL „50-plus“)
6. Richtlinie für die Gewährung von Zuschüssen aus Mitteln des Freistaats Thüringen und des Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Einstellung bzw. Übernahme von Konkurslehrlingen (RL Einstellung bzw. Übernahme von Konkurslehrlingen)
7. Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln des Freistaats Thüringen zur Förderung von Struktur Anpassungsmaßnahmen (SAM) nach §§ 272-279 SGB III (RL SAM)
8. Richtlinie zur Förderung von Dauerarbeitsplätzen im Anschluss an die Förderung von Wirtschaftsbetrieben im gewerblichen Bereich nach § 415 SGB III (RL Anschlussförderung)
9. Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen zur Ergänzung von Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) gemäß §§ 260-271 u. § 416 SGB III (RL verstärkte ABM-Förderung)

In den genannten Programmen liegt der Anteil geförderter Langzeitarbeitsloser an den Förderfällen insgesamt im Jahr 2002 zwischen 36 und 55 %. Dies zeigt, dass zielgruppenorientiert gefördert wird.

Der Anteil der geförderten Langzeitarbeitslosen im Jahr 2001 ist in Anlage 7 dargestellt.

IV. Empfehlungen für weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit in Thüringen

Es ist grundsätzlich sinnvoll und notwendig, durch präventive Maßnahmen der Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen. Allerdings gibt es in Thüringen bereits über 60.000 Langzeitarbeitslose (rund ein Drittel der Arbeitslosen), sodass durch gezielte Fördermaßnahmen und durch Unterstützung der Eigeninitiative der Betroffenen zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit beigetragen werden muss.

Langzeitarbeitslose haben zu über 80 % einen Berufsabschluss und sind damit ein qualifiziertes Fachkräftepotenzial. Durch Initiativen zur Verbesserung ihres „Images“ sollte dies den Unternehmen verstärkt deutlich gemacht werden, insbesondere im Hinblick auf den aktuellen und künftigen Fachkräftebedarf. Dazu sollten regionale Aktivitäten unter Beteiligung der Arbeitsmarktpartner (z.B. regionale Arbeitsmarktkonferenzen und -börsen) genutzt werden. Die vorhandenen Strukturen und Erfahrungsträger wie Regionalbeiräte für Arbeitsmarktpolitik, Regionalstellen der GFAW, sind einzubeziehen. Die Initiativen sind an regionalen Wirtschaftsstrukturen auszurichten.

Bewährte Förderinstrumente und Maßnahmen sind fortzusetzen und ggf. hinsichtlich der v. g. Zielgruppe zu intensivieren. Dazu gehören

1. die Fortführung des Landesprogramms 50plus einschließlich der Unterstützung der Qualifizierung und der neuen Richtlinie für soziale Wirtschaftsbetriebe, die schwerpunktmäßig die Einstellung Langzeitarbeitsloser fördert,
2. die Weiterführung der SAM-Landesförderung unter Beteiligung der Regionalbeiräte; hier sollte geprüft werden, wie Langzeitarbeitslose noch stärker berücksichtigt werden können (Zuweisung der Teilnehmer erfolgt durch die Arbeitsämter),
3. die Weiterführung der verstärkten ABM-Förderung durch das Land, da in ABM über 80 % Langzeitarbeitslose sind (möglichst als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt),
4. die Fortführung der ESF-Beihilfenprogramme (SVA-Richtlinie, Existenzgründungsrichtlinie), es sollte geprüft werden, ob ein erhöhter Zuschussbetrag bei der SVA-Richtlinie möglich ist, wenn jugendliche Langzeitarbeitslose und/oder weibliche Langzeitarbeitslose eingestellt werden.

Folgende neue Ansätze sollten vorbereitet und umgesetzt werden:

1. Durch besseres Zusammenführen muss ‚mismatch‘ von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt unter Nutzung arbeitsplatzbezogener Qualifizierung reduziert bzw. beseitigt werden.
2. Das „Image“ von Langzeitarbeitslosen muss verbessert werden (siehe oben). Das kann u.a. mit Unterstützung lokaler Initiativen und mit der Verbreitung von best-practice-Beispielen erreicht werden.
3. Es sollte ein neues Förderprogramm des ESF entwickelt werden, um gezielt Langzeitarbeitslose durch Betreuung, arbeitsplatzbezogene Qualifizierung und weitere Begleitung im Unternehmen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Es wird daher empfohlen, Kompetenzzentren zur Erstellung und Umsetzung von Eingliederungsplänen (Clearing und Assessment) aufzubauen. Dabei sind vorhandene, qualifizierte Bildungs- und Beschäftigungsträger zu nutzen.
4. Die Einführung und Nutzung von Qualifizierungsgutscheinen im Rahmen der ESF-Förderprogramme zur beruflichen Qualifizierung sollte umgehend erfolgen.
5. Es sollten Anreize geschaffen werden, welche die Anwendung von Instrumenten wie private Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeit u.ä. für diese Zielgruppe deutlich erhöhen.
6. Im Rahmen des ESF-Förderschwerpunktes F „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ ist die Entwicklung von Projekten voranzutreiben. Dabei sollte eine Integration der Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.
Die GFAW, die mit der Umsetzung dieses Förderschwerpunktes betraut ist, sollte das Know-how der Regionalstellen intensiv nutzen.
7. Im Rahmen der Projektförderung nach der neuen Richtlinie für die Arbeitsbeschaffungs-, Beschäftigungs- und Strukturentwicklungsgesellschaften (ABS`n) sollte die Entwicklung von Konzepten zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose ein Schwerpunkt sein.

Fördereckwerte
„WIEDEREINSTIEG“
Modellprojekt für 'BerufsrückkehrerInnen' in Thüringen

im Rahmen der
Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln des Europäischen Sozial-
fonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung

1 Zuwendungszweck

- 1.1 'BerufsrückkehrerInnen' im Sinne dieser Fördereckwerte sind Frauen und Männer, die entweder
- a) ihre Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Pflege von Angehörigen unterbrochen haben und in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen oder
 - b) die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und die Elternzeit ununterbrochen und länger als ein Jahr in Anspruch nehmen.
- 1.2 'BerufsrückkehrerInnen' nach einer Familien- bzw. Pflegephase (einschließlich Elternzeit) stellen ein hoch motiviertes Arbeitskräftepotenzial dar, das stärker genutzt werden sollte, um Fachkräfte für die Unternehmen zu erhalten bzw. neue zu gewinnen. Dafür und zur Vermeidung eines dauerhaften Ausschlusses aus dem Erwerbsleben sollen am Bedarf der Unternehmen orientierte und unter Beachtung der speziellen familiären Situation angepasste Maßnahmen mit arbeitsplatzbezogener Qualifizierung gefördert werden.

Das Hauptanliegen der Maßnahme besteht in der dauerhaften Wiedereingliederung bzw. dem Erhalt der Beschäftigung der 'BerufsrückkehrerInnen'. Dabei soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (wie durch § 8a SGB III) gewährleistet werden. Dies soll insbesondere mit flexiblen, individuellen Arbeitszeitmodellen in den Unternehmen verknüpft werden. Ferner sollen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Möglichkeiten für ihre Mobilität (Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes) aufgezeigt werden. Ebenso soll die individuelle Kinderbetreuung unterstützt werden, die auch ein Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses ermöglicht.
Regionale Gegebenheiten sind dabei zu berücksichtigen.

2 Gegenstand der Förderung

Gefördert wird die Durchführung von Maßnahmen zur modularen arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung von 'BerufsrückkehrerInnen' sowie deren notwendige organisa-

torische und beratende Begleitung im Zusammenhang mit der Vermittlung in ein Unternehmen bzw. mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes.

Die mit der Qualifizierung verbundene Begleitung der 'BerufsrückkehrerInnen' soll möglichst individuell erfolgen und konkrete Fragen, z. B. Kinderbetreuung, Mobilität etc., berücksichtigen. Ziel ist es, durch die Maßnahme ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis zu erreichen. Dabei sind insbesondere Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmodelle, Telearbeitsplätze zu nutzen.

Förderfähig sind nachfolgend dargestellte Zielgruppen und Projektabläufe:

2.1 'BerufsrückkehrerInnen' ohne bestehendes Arbeitsverhältnis

Phase 1 – Vorschaltphase (bis 6 Monate)

Die 'BerufsrückkehrerInnen' werden bezüglich ihrer Vorbildung bzw. noch vorhandenen beruflichen Fähigkeiten geprüft und entsprechend einer beruflichen Grundbildung, Bewerbungstraining, Praktikum etc. unterzogen. Neben der Qualifizierung erfolgt eine Begleitung, die bei der Erfassung sowie der Lösung entsprechender Probleme, z. B. Kinderbetreuung, Mobilität etc., Unterstützung leistet und damit die Wiedereingliederung in das Berufsleben ermöglicht.

Der Maßnahmeträger eruiert geeignete Unternehmen, welche BerufsrückkehrerInnen einstellen wollen.

Sofern Leistungen nach dem SGB III genutzt werden, ist eine Förderung nach diesen Fördereckwerten nachrangig.

2. Phase – Hauptphase (bis zu 12 Monate)

Die TeilnehmerInnen erhalten eine modulare, arbeitsplatzbezogene Qualifizierung mit einem umfassenden Praktikum. Dabei wird ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angestrebt. Spätestens nach 6 Monaten soll eine Beschäftigungszusage seitens des Unternehmens vorliegen.

Die Begleitung aus der Vorschaltphase wird, soweit erforderlich, fortgeführt.

2.2 'BerufsrückkehrerInnen' mit bestehendem Arbeitsverhältnis (Elternzeit)

Zur Erhaltung bzw. Erweiterung der Qualifikation und des Kontaktes der 'BerufsrückkehrerInnen' zur bisherigen beruflichen Tätigkeit werden je nach individuellen Voraussetzungen spezifische Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote in Abstimmung mit dem Arbeitgeber unterbreitet.

Voraussetzung dafür ist, dass die Fortsetzung der Tätigkeit auf Grund der sich rasch verändernden Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes notwendige Kompetenzen/ Qualifikationen/Erfahrungen fehlen.

Der Bezug zum Arbeitsplatz kann auch durch einen Telearbeitsplatz hergestellt werden. Dieser wäre zudem für eine Qualifizierung analog eines Fernstudiums nutzbar und bildet nach Ablauf der Elternzeit die Grundlage für die Fortsetzung der Tätigkeit.

Ggf. können Zusatzqualifikationen in dieser Zeit erworben werden. Durch entsprechende Begleitung sind die 'BerufsrückkehrerInnen' bei der Lösung der mit der Fortsetzung der Berufstätigkeit verbundenen Probleme zu unterstützen.

Das Projekt soll flexibel und am Bedarf der TeilnehmerInnen orientiert aufgebaut sein. Die Laufzeit, die max. 2 Jahre betragen darf, sollte einen fließenden Übergang zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ermöglichen.

3 Zuwendungsempfänger/Antragsteller

3.1 Antragsberechtigt sind juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, welche die notwendigen organisatorischen und fachlichen Voraussetzungen für die Qualifizierung und Begleitung sowie die Durchführung ESF-kofinanzierter Maßnahmen besitzen bzw. auf Grund ihrer nachweisbaren Erfahrung und Kompetenz für die Durchführung ESF-kofinanzierter Maßnahmen geeignet sind.

3.2 Der Antragsteller muss seinen Sitz/eine Betriebsstätte in Thüringen haben.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

4.1 Förderfähige Personen sind:

- arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte 'BerufsrückkehrerInnen', im Anschluss an die Familienphase (Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen u. ä.)
- 'BerufsrückkehrerInnen' während der Elternzeit, die im Anschluss arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind

4.2 Um passgenau qualifizieren zu können, werden genaue Informationen, welche Arbeitsplätze mit welchen qualifikatorischen Anforderungen besetzt werden sollen, benötigt.

Die Qualifizierung für den Arbeitsplatz erfolgt in Abstimmung von Unternehmen, TeilnehmerIn und Bildungseinrichtung. Erforderlichenfalls ist das örtlich zuständige Arbeitsamt/Sozialamt einzubeziehen.

Bezüglich Arbeitsloser haben die Unternehmen (möglichst) nach der Vorschaltphase und mit Beginn der passgenauen Qualifizierung die Einstellung vorzunehmen und spätestens nach einem halben Jahr eine Weiterbeschäftigungserklärung abzugeben.

Die Arbeitgeber sind bei der Bewerberauswahl einzubeziehen.

5 Art, Umfang und Höhe der Zuwendung

5.1 Die Zuwendung des Freistaats Thüringen wird im Wege der Anteilfinanzierung zur Projektförderung als nicht rückzahlbarer Zuschuss zu den förderfähigen Ausgaben gewährt.

- 5.2 Gefördert werden Personal- und Sachausgaben einschließlich anteiliger Geschäftsführungs- und Verwaltungsausgaben gemäß Ziffer 5.2 der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung vom 29.01.2001.

6. Verfahren

- 6.1 Der Antrag ist unter Verwendung des entsprechenden Antragformulars an die Kommunalentwicklung LEG GmbH, Projektbüro des ESF in Thüringen, Neuwerkstraße 10, 99084 Erfurt, zu richten und sollte drei Monate vor Maßnahmebeginn vorliegen.
- 6.2 Im Übrigen gelten für das Verfahren die in der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen aus Mitteln Europäischen Sozialfonds und/oder des Freistaats Thüringen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung (ThürStAnz Nr. 08/2001) genannten zuwendungsrechtlichen Regelungen.

7. Inkrafttreten

Die Eckwerte für die Förderung der Wiedereingliederung von 'BerufsrückkehrerInnen' gelten ab 01.07.2002.

Expertenteam „Hochschulabsolventen + Netzwerk »Wirtschaft-Wissenschaft«“

Bewertung bestehender Kooperationen und Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Kontakte Wirtschaft-Wissenschaft

(Stand: Februar 2003)

1. Kooperationen zwischen dem DGB und Thüringer Hochschulen

Im Juni 2002 wurde von den DGB-Einzelgewerkschaften, dem DGB und Wissenschaftler-/Innen der Universität Jena der Verein zur Förderung von Wissenschaft und Arbeitswelt in Thüringen e.V. gegründet. Um Themen der Arbeitswelt mehr Gewicht in Forschung und Lehre zu verschaffen, hat der Verein gemeinsam mit der Friedrich-Schiller-Universität Jena die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt Thüringen (KoWA-Thüringen) an der Universität Jena eingerichtet.

Die KoWA Thüringen unterstützt die Universität Jena in ihrem Bestreben, verstärkt Probleme der Arbeitswelt in Forschung und Lehre in gesellschaftlicher, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Hinsicht zu behandeln. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Durchführung von wissenschaftlichen Veranstaltungen und Forschungsvorhaben wie z.B. Tagungen, Diskussions- und Weiterbildungsveranstaltungen sowie die Vergabe von Forschungsaufträgen, wie Einzelstudien und Projekte im Bereich Forschung, Beratung und Wissenstransfer, deren Ergebnisse der Allgemeinheit zugänglich gemacht werden sollen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Betreuung der Studierenden. Der Berufseinstieg von Studierenden soll erleichtert werden durch den möglichst frühzeitigen Kontakt zur Arbeitswelt.

Zur Förderung der Weiterbildung sollen gemeinsam mit Wissenschaftlern der Universität und Bildungsträgern Angebote entwickelt werden, die nachhaltig die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigern und sie gegenüber neuen Erfordernissen der Arbeitswelt stärken.

Die KoWA Thüringen wird sich nicht nur auf die Organisation von Wissenstransfer und Expertise beschränken. Im Rahmen von Initiativen von EU, Bund und Land wird sie sich gemeinsam mit anderen Partnern auch der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von konkreten arbeitsweltlichen Projekten widmen.

Eines der drängendsten Probleme ist die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit. Hier wird die KoWA gemeinsam mit WissenschaftlerInnen und GewerkschafterInnen Lösungsansätze diskutieren. Dabei sollen insbesondere die Möglichkeiten und arbeitnehmerseitige Perspektiven regionaler aktiver Arbeitsmarktpolitik und Strukturförderung Beachtung finden.

Die Situation von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt bildet einen weiteren Schwerpunkt der Tätigkeit von KoWA. Wie die Benachteiligung von Frauen beseitigt und der Wegzug von vor allem hoch qualifizierten Frauen eingedämmt werden kann, sind dabei die Kernfragen.

Andere Arbeitsfelder werden die Aus- und Weiterbildung in Thüringen, Arbeitskräfteabwanderung und Fachkräftemangel sein.

2. Kooperationen zwischen den Handwerkskammern und Thüringer Hochschulen

Kooperationen zwischen den Handwerkskammern und den Hochschulen werden angebahnt mit dem Ziel, den Erwerb eines Berufsabschlusses zu verbinden mit einem akademischen Grad (Integrationsmodell), Existenzgründungen bereits während des Studiums vorzubereiten und frühzeitige Bindungen von Studenten an ausgewählte Handwerksbetriebe zu erreichen. Die Kontakte sind noch nicht flächendeckend sondern eher punktuell. Wegen der wirtschaftlichen Gesamtsituation des Handwerks ist der „Blick der Studenten“ nicht vorwiegend auf diesen Wirtschaftszweig gerichtet.

Die Handwerkskammern beabsichtigen, über entsprechende Recherchen im Handwerk weitere Ansätze der Zusammenarbeit mit Hochschuleinrichtungen zu finden und die bestehenden Kontakte mit den Hochschulen zu vertiefen.

Die Zusammenarbeit der Handwerkskammern mit den Thüringer Hochschulen konzentriert sich auf folgende Schwerpunkte:

- Einsatz von Dozenten der FH Erfurt (Bereich Versorgungstechnik) und der Technikerschule in Mühlhausen (Bereich Elektro/Metall/KFZ-Technik), Technikerschule Gotha (Bau, Versorgungstechnik) im Rahmen der Meisterausbildung.
- Zusammenarbeit bei Modellversuchen durch wissenschaftliche Begleitung dieser Vorhaben mit der Universität Erfurt (Bereich Erziehungswissenschaften/Pädagogik)
Beispiel:
 - BIBB Modellversuch „Entwicklung und Erprobung von integrativen Ausbildungsaufgaben zur lernfördernden didaktischen Vernetzung der Lernorte in der Bauausbildung“
 - „Kleine Wanderschaft im Rahmen der Tischlerausbildung“
- Gemeinsame Umsetzung des Integrationsmodells – Ausbildung und Studium in 5 Jahren – mit der Fachhochschule Erfurt (Versorgungstechnik).

Ab Herbst führt die Online Akademie der HWK Erfurt mit Studenten der FHS Erfurt Online-Lehrgänge zur Erlangung der Ausbildereignung durch. Weitere FHs/Technikerschulen sind / werden angesprochen.

Zwischen der FH Erfurt/ Fachbereich Versorgungstechnik und der HWK Erfurt/ Geschäftsbereich Gewerbeförderung fanden erste Vorgespräche mit dem Ziel statt, den Entscheidungsfindungsprozess für Existenzgründungen bereits während des Studiums vorzubereiten und die sich anschließende Existenzgründung u.a. in Form der Kenntnisvermittlung zur Führung von Handwerksbetrieben zu begleiten.

Evaluierung der Kombinierbarkeit des Abschlusses Bachelor im Studiengang Versorgungstechnik der FH Erfurt mit Existenzgründungen und Übernahmen von Führungsfunktionen in Handwerksbetrieben, um Absolventen wiederum den Einstieg in eine Tätigkeit im Handwerk in Thüringen zu ebnet.

Auch hier ist gleichzeitig die bereits o.g. Überführung in andere Berufsgruppen / Studienrichtungen zu prüfen, wie auch in neue Anwendungsfelder (Facility Management / Gebäudemanagement, erneuerbare Energien etc.)

Zwischen dem Berufsbildungs- und Technologiezentrum der HWK Südthüringen in Rohr / Kloster und der FH Schmalkalden erfolgt seit Jahren eine projektbezogene Zusammenarbeit im Studienbereich Elektrotechnik. Die Handwerkskammer stellt hierbei insbesondere Dozenten für Vorträge und Seminare aus dem Mitarbeiterstamm des Fachkompetenzentrums Gebäudeautomation – Leittechnik zur Verfügung.

Weitere Beispiele:

- Praktika für afrikanische Studenten (Äthiopien) im Fachbereich Elektrotechnik des BTZ (Wiederholung eines solchen Projekts ab 2002)
- Einsatz von Praktikanten im Bereich des Fachkompetenzzentrums Gebäudeautomation und Gebäudeleittechnik (insgesamt 3 Studenten von FH Schmalkalden und TU Ilmenau).
- Kontakte zwischen Fachbereich Informatik und o. g. Fachkompetenzzentrum
- Erstellung Projekt „CD-ROM Betriebsdatenbank (Handwerksrolle) Handwerksbetriebe / Ausbildungsbetriebe und Information über Ausbildungsberufe im Handwerk“
- Projekt Fachhochschulmodell in der Berufsausbildung
Hierzu wird ein Gespräch mit dem Rektor Prof. Dr. Müller stattfinden.
- Anstreben der Vergabe von Diplomthemen durch größere Handwerksbetriebe
- Akquise von Praktikanten für ausgewählte Handwerksbetriebe (Bereiche Elektro / Metall).

Wie zu ersehen ist, sind die Kontakte nicht flächendeckend sondern nur punktuell. Die bestehende Zusammenarbeit kann man mit gut und mit der FH Erfurt als sehr gut einschätzen. Ziel ist es, diese Kontakte und das Spektrum zu erweitern, so z.B. beim geplanten Aufbau eines Kompetenzzentrums für Schließ- und Sicherheitstechnik mit dem Fraunhofer-Institut, der TU Ilmenau und der FH Erfurt.

3. Kooperationen zwischen den Industrie- und Handelskammern und Thüringer Hochschulen

Generell wird die Zusammenarbeit der Hochschulen mit der Wirtschaft aus der Sicht der Industrie- und Handelskammern positiv eingeschätzt. Es wird die Erwartungshaltung zum Ausdruck gebracht, dass im Ergebnis der Diskussion in der Managementgruppe zur Fachkräftesicherung einige Handlungsfelder im Sinne von Aufgabenstellungen präzisiert werden.

Die Zusammenarbeit der Industrie- und Handelskammern mit den Thüringer Hochschulen konzentriert sich auf folgende Schwerpunkte:

IHK Erfurt:

- Fachtagung der Fachhochschule Schmalkalden und der IHK Erfurt unter Einbeziehung von 180 Unternehmen zur Fachkräfteausbildung im Hochschulbereich
- Arbeitsberatung des Präsidenten der IHK Erfurt und weiterer 12 Unternehmer mit der Hochschulleitung in Schmalkalden, verbunden mit einem anschließenden Workshop mit Studenten
- Entwicklung dualer Studienmodelle „Beruf und Studium“ in fünf Jahren in sieben Berufen und drei Studiengängen (Fachhochschule Schmalkalden) – Vertragsabschluss 24. Mai 2002
- Führen einer Praktikanten-/Diplomanten-Börse im Wirtschaftsmagazin der IHK Erfurt
- Einbindung der Hochschulen und der Berufsakademie Thüringen in die Studienberatung in Foren, Messen und der Zentralveranstaltung „Forum Berufsstart“ mit etwa 25.000 Besuchern
- Informationsaustausch zu Entwicklungsvorhaben sowie des Technologietransfers – auch unter Einbindung der Kammertochter trans IT
- Organisation Marketingtage gemeinsam mit der Fachhochschule Erfurt
- Zusammenarbeit mit der Bauhaus-Universität zu Aufgabenstellungen der Abfallwirtschaft

- Entwicklungszusammenarbeit mit der TU Ilmenau und der FH Erfurt
 - Solarenergienutzung
 - gemeinsame Projekte Technologie- und Medienzentrums Erfurt
- Zusammenarbeit TU Ilmenau / PATON Patentinformationszentrum und Online-Dienste
- Organisation zur Aufnahme von speziellen Diplomthemen im Interesse der IHK Erfurt und interessierter Unternehmen
- Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Existenzgründungen
 - Mitarbeit FH Erfurt Gründerpreis „Marktlücke“
 - Vorträge der IHK Erfurt vor Studenten zum Anliegen
 - Beratung von Studenten und Absolventen der Hochschulen zur Existenzgründung in den Gründerbüros der IHK Erfurt
 - Einbindung von Fachleuten der Hochschulen zu speziellen Vortragsreihen und in Unternehmerberatungen
- Zusammenarbeit mit der Friedrich-Schiller-Universität Jena zur Erarbeitung von Analysen in ausgewählten Wirtschaftsregionen in Thüringen

IHK Ostthüringen:

- Allen Absolventen und Praktikumsuchenden steht eine Diplomarbeits- und Praktikumsbörse im IHK-Bereich zur Verfügung. Hierbei können sowohl Studierende als auch Unternehmen ihren Bedarf signalisieren. Die Veröffentlichung erfolgt über das Internet und über die monatliche Herausgabe (34.000 Exemplare) der Zeitschrift "Ostthüringen Wirtschaft".
- Unterstützung der Studenten und Absolventen bei:
 - Existenzgründungen (Angebote Existenzgründungsseminare)
 - Gründungsberatungsservice durch die Kammer
 - Informationen über Aufgaben der Kammer und Möglichkeiten der individuellen Unterstützung durch die IHK bei Arbeitssuche und Existenzgründung
 - IHK als Moderator für Fachkräftesuchende, Unternehmen und Hochschuleinrichtungen
- Der Abschluss als Ausbilder während des Studiums wirkt sich positiv auf die Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt aus
- Die Fachausschüsse der IHK arbeiten kontinuierlich mit den Fachbereichen der Hochschuleinrichtungen zusammen
- Fachhochschule, Universität und Berufsakademie können sich in Ostthüringer Unternehmen vorstellen, insbesondere bei neuen Studiengängen z.B. Mechatroniker
- Einbindung der FSU und der FH Jena in die jährlich stattfindenden Existenzgründer- und Jungunternehmertage der IHK. Beide beteiligen sich mit Informationsständen und Kurzvorträgen.
- Projekt "Gestalten, Wohnen und Arbeiten" in der Ostthüringer Region: z. B. Seelingstädt unter Mitarbeit der UNI Jena, der Bauhaus Uni Weimar, der LEG und des Berufsförderungswerkes Seelingstädt und Bürgermeisterin von Seelingstädt entsteht ein Projekt zum Gestalten, Wohnen und Arbeiten in einer ländlichen Region mit dem Ziel, junge Fachkräften aus Hochschuleinrichtungen regional zu binden.
- Ausrichtung von Studiengängen am Bedarf der hiesigen Wirtschaft mit dem Ziel, Fachkräfte zu binden und anzusiedeln, besonders in der Berufsakademie.

IHK Südthüringen:

- Erweiterte Regionalaussschusssitzung am 30.05.2002 an der TU Ilmenau zum Thema „Wirtschaft trifft Wissenschaft“
- Unterstützung der Studenten und Absolventen bei:
- Beteiligung am Bildungsportal Thüringen (an der Bauhaus-Universität Weimar vorgestellt und freigeschaltet Anfang Juni 2002)

- Unterstützung durch Dozenten der TU Ilmenau in Weiterbildungsseminaren (Bedarf muss von der IHK ermittelt werden)
- Zusammenarbeit zwischen der Weiterbildungsakademie der TU Ilmenau und dem Weiterbildungszentrum der IHK
- Einbeziehung der TU Ilmenau in die Berufsinformationssysteme
- Technologietransfer durch Unternehmensgründungen, GET UP-Initiative und Thüringer Existenzgründungsinitiative (THEI)
- Forschung und Entwicklung im Verbund mit Unternehmen, Zusammenarbeit bezieht sich überwiegend auf Probleme der Ingenieurwissenschaften, vorrangig Produkt- und Technologieentwicklung.
- Von den Südthüringer Unternehmen, die eine Zusammenarbeit mit Hochschulen sehen, benoten über die Hälfte die Zusammenarbeit mit gut und sehr gut.

4. Kooperationen zwischen der LEG und Thüringer Hochschulen

Die Zusammenarbeit mit Thüringer Hochschulen hat sich bewährt und wird im Sinne der Kooperationsziele fortgesetzt werden. Eine konjunkturelle Erholung würde dabei die Arbeit erleichtern. So ist bei der Thüringer Wirtschaft derzeit verständlicherweise eine sehr starke Zurückhaltung beim Angebot von Arbeitsplätzen für Hochschulabsolventen zu beobachten. Dies schränkt die Bereitschaft ein, sich an Maßnahmen zur Verbesserung des Kontaktes zwischen Hochschulen und Wirtschaft einzubringen.

In der Zukunft muss weiter daran gearbeitet werden, durch die Gewinnung von Investoren das Arbeitsplatzangebot für Hochschulabgänger zu erhöhen. Vor allem im Management und Verwaltungsbereich fehlen Angebote. Mehr Arbeitsplätze für Hochschulabsolventen bedeuten auch mehr Kaufkraft und entsprechende Multiplikatoreffekte.

LEG und Thüringer Hochschulen arbeiten auf unterschiedlichen Feldern eng zusammen. Als Beispiele seien nur Projekte wie „Technologie Region Ilmenau“ oder „neues bauen am horn“ in Weimar genannt. Seit dem Jahr 2001 wurden die bestehenden guten Beziehungen durch den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen gefestigt und ausgeweitet. Wichtiges Anliegen bestand ist, die akquisitorischen, studentischen und wissenschaftlich-technischen Potenziale Thüringer Hochschulen bei der Ansiedlung von Investoren und der Unterstützung von Existenzgründungen stärker auszuschöpfen und eine größere Zahl der Absolventen Thüringer Hochschulen der Wirtschaft im Freistaat zu erhalten.

Im Jahr 2001 wurden Kooperationsvereinbarungen mit folgenden Hochschulen geschlossen:

- TU Ilmenau
- Bauhaus-Universität Weimar
- Fachhochschule Nordhausen

Am 1. Juli 2002 wurde eine Kooperationsvereinbarung mit der Friedrich Schiller Universität Jena geschlossen. Im Oktober 2002 ist der Abschluss einer weiteren Vereinbarung mit der Fachhochschule Schmalkalden vorgesehen.

Als erster Schritt zur Generierung zielgerichteter Maßnahmen wurde gemeinsam mit der TU Ilmenau eine Untersuchung der Vorstellungen Studierender der TU Ilmenau hinsichtlich ihres zukünftigen Arbeitsplatzes und Lebensumfeldes durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Studie bildeten die Grundlage für die Zusammenarbeit mit dem „student consulting ilmenau e.V. (sci)“. Der sci ist ein Verein von Studenten der TU Ilmenau, die durch Beratungsprojekte und eigene Aktionen während ihres Studiums Praxiserfahrungen sammeln und dabei den Kontakt zur Wirtschaft suchen.

Der sci wurde in Absprache mit der TU Ilmenau von der LEG beauftragt, ein Maßnahmenkonzept zur Gewinnung von Absolventen für die Thüringer Wirtschaft zu erstellen. Die LEG verfolgte dabei zwei Ziele. Zum einen sollte die Zielgruppennähe der studentischen Unternehmensberatung bei der Generierung geeigneter Maßnahmen genutzt werden. Gleichzeitig ging es aber auch darum, engagierte Thüringer Studenten zu fördern und sie als Multiplikatoren in das Thema einzubinden.

Dass dies gelungen ist, zeigt ein neues Projekt des sci: „Thüringer Jobs“. Das Projekt sieht vor, Stellenangebote und -gesuche Thüringer Jobbörsen im Internet in einer zentralen Datenbank zu bündeln. Die Jobbörsenanbieter greifen dann auf die zentrale Datenbank zurück. Für die Stellensuchenden entsteht der Vorteil, sich in einem Schritt umfassend über Stellenangebote in Thüringen informieren zu können. Damit greift der sci einen Vorschlag aus dem erstellten Maßnahmenkonzept zur Gewinnung von Absolventen für die Thüringer Wirtschaft auf und setzt ihn in Eigeninitiative um. Die LEG wird dieses Engagement unterstützen und die weiteren Vorschläge aus dem Maßnahmenkonzept hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit verfolgen.

Am 4. Juni 2002 verlieh die LEG im Rahmen der mediadays 2002 an der TU Ilmenau einen Engagementpreis. Fünf studentische Teams wurden von Reinhold Stanitzek, Sprecher der Geschäftsführung, im Rahmen der mediadays 2002 an der TU Ilmenau mit einem Engagementpreis ausgezeichnet. Belohnt wurden Studenten, die sich durch ein besonderes Engagement neben ihrem Studium auszeichnen. Als Preis winkte die Teilnahme an einer exklusiven Soirée mit Referenten der mediadays 2002 sowie die Präsentation der Unternehmen bzw. der Projekte in Form einer begleitenden Ausstellung. Zudem wird die LEG die Preisträger, dort wo es ihr möglich ist, in ihrem Engagement unterstützen.

Mit der Bauhaus-Universität Weimar wird derzeit das Forum „B2B — Bauhaus to Business“ vorbereitet. Das Forum hat am 4. Juli 2002 mit 100 Teilnehmern stattgefunden. Unternehmen und potenzielle Investoren erhielten darin Informationen über die Möglichkeiten und Themen der Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und der Bauhaus-Universität. Im Anschluss an diese Veranstaltung haben die Besucher die Gelegenheit am „rundgang“, einer Art Leistungsschau ausgewählter Fakultäten, teilzunehmen und dabei Kontakte zum wissenschaftlichen Personal und den Studenten zu knüpfen. Beim Einladungsversand wird auf den Brancheninformationsdienst der LEG zurückgegriffen.

Ein Fachkongress zum Thema Flächenmanagement wurde bereits im vergangenen Jahr mit der Fachhochschule Nordhausen durchgeführt. Auch hier gelang die Förderung der Kontakte zwischen Hochschule und Wirtschaft. In Durchführung befindet sich eine Unternehmensbefragung, auf deren Grundlage eine stärkere Vernetzung der FH Nordhausen mit der ansässigen Wirtschaft angestrebt wird.

Weiter half die LEG dem Verein Studentische Unternehmensberatung Schmalkalden e.V. bei der Umsetzung ihrer Firmenkontaktmesse „smile“. Auch hier erweist sich der Brancheninformationsdienst der LEG als wertvoll, da die Anschriften potenziell Interessierter vermittelt werden können. Zusätzlich nutzt die LEG ihre Kontakte aus dem Projekt „Technologie Region Ilmenau“.

Als Unternehmen selbst schöpft die LEG ihre Möglichkeiten bei der Vergabe von Praktikantenstellen und Diplomarbeiten aus. Diese Instrumente bewähren sich gut beim Ausbau des Netzwerkes zwischen LEG und Hochschulen und erleichtern die Personalakquisition.

Anlage 7

Expertenteam „Hochschulabsolventen + Netzwerk »Wirtschaft-Wissenschaft«“

Katalog der Kooperationen auf der Basis von Vereinbarungen und Verträgen

(Stand: Februar 2003)

Hochschule	Vereinbarungen / Verträge	abgeschlossen
TU Ilmenau	Vereinbarung der Zusammenarbeit zwischen der Technischen Universität Ilmenau und der Industrie- und Handelskammer Südthürin- gen	21.01.2000
	Kooperationsvertrag zwischen der Technischen Universität Ilmenau und der Lan- desentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	08.03.2001
FSU Jena	Rahmenvereinbarung zwischen der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera	14.03.2000
	Rahmenvereinbarung zwischen der Friedrich-Schiller-Universität und der Bundes- anstalt für Arbeit / Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt / Thü- ringen	01.07.1992
	Kooperationsvertrag zwischen der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Lan- desentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	01.07.2002
BU Weimar	Rahmenvereinbarung zwischen der Bauhaus-Universität Weimar und der Landes- entwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	06.06.2001
FH Erfurt	Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule Erfurt und der Industrie- und Handelskammer Erfurt	14.11.2000
	Rahmenvereinbarung zur Umsetzung des Integrationsmodells „Berufsausbildung und Fachhochschulstudium“ zwischen der Fachhochschule Erfurt / Fachbereich Versorgungstechnik, dem Thüringer Kultusministerium und der Handwerkskammer Erfurt	Nov. 1998
FH Jena	Partnerschaftsvertrag über die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen der Fachhochschule Jena und der Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera	28.11.1996
	Rahmenvereinbarung zur Umsetzung des Integrationsmodells „Berufsausbildung und Fachhochschulstudium“ zwischen der Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera, der Fachhochschule Jena und dem Thüringer Kultusministerium	25.05.2001

FH Nordhausen	Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule Nordhausen und der Industrie- und Handelskammer Erfurt	08.11.2000/ 05.12.2000
	Rahmenvereinbarung zwischen der Fachhochschule Nordhausen und der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	16.08.2001
FH Schmalkalden	Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule Schmalkalden und der Industrie- und Handelskammer Südthüringen	02.05.2000
	Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule Schmalkalden und der Industrie- und Handelskammer Erfurt	03.05.2001
	Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Fachhochschule Schmalkalden, dem Wartburgkreis und der Stadt Eisenach	25.10.2001
	Kooperationsvertrag zwischen der Fachhochschule Schmalkalden und der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH	23.10.2002