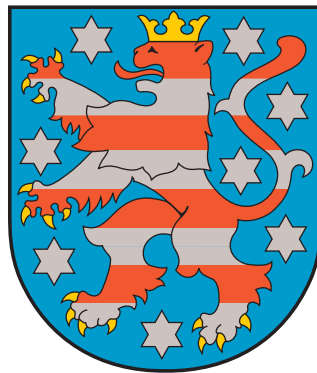


Thüringer Allianz zur Fachkräftesicherung



Thüringer Landesregierung

Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit

Verband der Wirtschaft Thüringens e. V.

Deutscher Gewerkschaftsbund Landesverband Thüringen

Thüringer Industrie- und Handelskammern

Thüringer Handwerkskammern

Gut ausgebildete, motivierte Fachkräfte sind sowohl für den Wirtschaftsstandort Deutschland insgesamt als auch für Thüringen von entscheidender Bedeutung. Partielle Engpässe bei der Fachkräftegewinnung sind bereits heute spürbar und werden sich weiter verstärken. Beispielhaft dafür ist insbesondere die Fachkräfteentwicklung in hoch qualifizierten technischen Berufen z. B. bei den Ingenieuren aber auch den Facharbeitern. Weitere Aspekte sind die demografische Entwicklung und der damit einhergehende Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials sowie die alternden Belegschaften in den Unternehmen.

Die Wissensgesellschaft und die Globalisierung stellen die Menschen vor große Herausforderungen: Wissen sowie die Fähigkeit, das erworbene Wissen anzuwenden, müssen durch Lernen im Laufe des Lebens ständig angepasst und erweitert werden. Nur so können persönliche Orientierung, gesellschaftliche Teilhabe und vor allem Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessert werden. Deshalb ist der "Wert der Bildung" zu erhöhen, unabhängig davon, ob das Lernen in erster Linie zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit, zur Ausübung der bürgerrechtlichen Engagements oder aus privaten Gründen erfolgt.

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise hat auch in Thüringen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Die konjunkturell bedingte Kurzarbeit steigt deutlich an. Die Allianzpartner begrüßen die beschlossene Verbesserung der Finanzierungsregelungen für die Kurzarbeit sowie die Qualifizierungsförderung und unterstützen die Forderung, auf Entlassungen zu verzichten und stattdessen Kurzarbeit verbunden mit Qualifizierung zu nutzen.

Hierbei geht es um zwei Aspekte: Zum Einen, dass die Unternehmen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten an ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festhalten können. So müssen Arbeitgeber nach einer vorübergehenden Auftragsflaute nicht nach neuen Fachkräften suchen. Zum Anderen können die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz behalten und durch Kurzarbeit wird die Arbeitslosigkeit vermieden.

Die Thüringer Fachkräftestudie 2008 stellt fest, dass sich der Neubedarf an Fachkräften in Thüringen bis zum Jahr 2015 auf ca. 80.000 Personen beläuft. Dieser Einstellungsbedarf ergibt sich im Wesentlichen aus dem Ersatzbedarf für altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen. Besonders deutlich fällt der Neubedarf an Arbeitskräften in den Büroberufen, Metallberufen, bei Lehrern, bei Handelsberufen, bei sozialpflegerischen und Gesundheitsberufen, aber auch bei Technikern sowie Ingenieuren aus.

Bis zum Jahr 2015 ist zwar insgesamt kein Angebotsdefizit an Arbeitskräften zu erwarten, wenn man rein quantitativ auf die Anzahl der in diesem Zeitraum verfügbaren Absolventinnen und Absolventen der dualen Ausbildung, der Hochschulen, auf die Arbeitslosen sowie das Potenzial der Pendlerinnen und Pendler und möglicher Rückkehrer und Zuwanderer schaut. Allerdings schließt dies Knappheiten in einzelnen Berufsbereichen aufgrund mangelnder Passfähigkeit von angebotenen und nachgefragten Qualifikationen nicht aus. Diese Entwicklung wird sich im Zuge des Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials verstärken.

Angesichts des gravierenden Rückgangs der Schulabgängerzahlen bis 2011 sowie der teilweisen Überalterung der Belegschaften spielen Themen der schnelleren Nachwuchsgewinnung durch flexiblere Ausbildungszeiten und Anpassungsqualifizierung sowie einer alter(n)sgerechten Personalentwicklung eine große Rolle.

Diesen Fragestellungen wollen sich die Allianzpartner zukünftig noch stärker widmen.

Landesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit vereinbaren deshalb zur Erhaltung und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Thüringer Unternehmen und zur Deckung des gegenwärtigen und künftigen Fachkräftebedarfs die „Thüringer Allianz zur Fachkräftesicherung“.

Dadurch werden auch die Beschäftigten bei der Weiterqualifizierung und hinsichtlich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen unterstützt. Im Hinblick auf die bessere Nutzung aller Potenziale des Arbeitsmarktes und die passgenaue Qualifizierung von Arbeitslosen wird zudem auch ein Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes geleistet.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen gute Arbeitsbedingungen, um eine Perspektive in Thüringen zu sehen. Aufgrund der hohen Abwanderungszahlen und der demografischen Entwicklung sind attraktive Arbeitsplätze von großer Bedeutung, um Arbeitskräfte in Thüringen zu halten. Die Attraktivität der Arbeitsplätze resultiert aus beruflicher Sicherheit in entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen, einer angemessenen Entlohnung sowie beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Durch die „Allianz zur Fachkräftesicherung“ sollen flankierende Hilfen angeboten und Rahmenbedingungen für die Unternehmen und deren Beschäftigte verbessert werden. Die originäre Verantwortung für Aus- und Weiterbildung und die Konditionen der Entlohnung bzw. der Arbeitsbedingungen liegt bei den Unternehmen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Tarifparteien.

Handlungsfelder der „Allianz zur Fachkräftesicherung“ sind die Allgemeinbildung, Berufs- und Studienwahlvorbereitung, Berufsausbildung und Studium, Weiterbildung und Qualifizierung, Berufspendler und Rückkehrer, Migration und Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie berücksichtigt damit bestehende Vereinbarungen, wie den Thüringer Ausbildungspakt, die Allianz für Familie und Beruf sowie den Thüringer Bildungspakt und Vereinbarungen im Bereich von Studium und Beruf.

1. Frühkindliche Bildung fördern und Allgemeinbildung stärken

Die Entwicklungschancen für Thüringer Kinder werden künftig vor dem Eintritt in die Schule noch stärker als bisher gefördert. Dazu trägt die Implementierung des neuen Bildungsplanes ebenso bei wie die frühe Kompetenzentwicklung in der Grundschule. Sie sind Voraussetzungen dafür, dass sich die spätere Schullaufbahnberatung an den Entwicklungsmöglichkeiten des Kindes orientiert und zur Grundlage eines erfolgreichen Schulbesuchs wird, wo Regelschulen und Gymnasien eine umfassende und solide Allgemeinbildung vermitteln.

Mit dem am 1. August 2008 in Kraft getretenen „Thüringer Bildungsplan für Kinder bis 10 Jahre“ liegt erstmals ein umfassendes pädagogisches Konzept vor, das mit grundlegenden Orientierungen für die Kooperation zwischen Kindergarten und Grundschule allen Kindern dieser Altersgruppe gerecht wird. Das gilt für Kinder mit und ohne Behinderungen, Hochbegabungen und sozialen Benachteiligungen, Jungen und Mädchen.

Der Bildungsplan nimmt konsequent die Perspektive des Kindes ein und formuliert seine Anforderungen an die Gesellschaft für angemessene Bildungsbedingungen und Bildungsinhalte. Dazu gehören auch die frühe Förderung von sozialen und sprachlichen Kompetenzen einschließlich des Fremdspracherwerbs sowie die Förderung eines altersangemessenen Natur- und Technikverständnisses im Unterricht der Grundschulen.

Zur Implementierung des Thüringer Bildungsplans sind 2008/2009 insgesamt 2,2 Mio. Euro vorgesehen. Grundlage dafür ist die Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Thüringer Kultusministerium, den Kommunalen Spitzenverbänden sowie der LIGA der freien Wohlfahrtsverbände in Thüringen. Aufgrund des vorliegenden Gutachtens zur Familienoffensive prüft die Landesregierung gegenwärtig die Personalsituation an den Kindertagesstätten, insbesondere für Kinder unter 3 Jahre.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung des gemeinsamen Unterrichts an den Grund- und Regelschulen sowie den Gymnasien. Hier werden Schülerinnen und Schüler mit und ohne sonderpädagogischem Förderbedarf unterrichtet. Dazu werden die personellen Voraussetzungen geschaffen bzw. verbessert.

Für die Wahl der weiterführenden Schule tragen Eltern, Pädagoginnen und Pädagogen gemeinsame Verantwortung. Bildungspolitisches Ziel bleibt die Stärkung der Regelschule, gesichert bleibt die Durchlässigkeit zwischen Regelschule und Gymnasium. Dafür sollen ab dem Schuljahr 2009/2010 auch in den Regelschulen zwei Fremdsprachen ab Klassenstufe 5 unterrichtet und wie in den Gymnasien in den Klassen 5 und 6 das neue Fach „Mensch-Natur-Technik“ eingeführt werden.

Die Ganztagsbetreuung in Thüringen wird in allen Schularten weiter ausgebaut. In den Schulen mit ganztägigen Angeboten ist eine professionelle Praxis- und Berufsorientierung unverzichtbarer Bestandteil der Arbeit, ebenso wie die zahlreichen Angebote des Netzwerkes Demokratie und Courage.

Beim Übergang von der Schule in die Berufswelt werden Jugendliche in der schulbezogenen Jugendsozialarbeit darin unterstützt, sich über ihre beruflichen Interessen klar zu werden und einen gangbaren Einstieg in das Berufsleben zu finden.

2. Berufs- und Studienwahlvorbereitung in den Regionen profilieren

Eine umfassende Berufs- und Studienwahlvorbereitung gehört zu den Kernaufgaben der allgemeinbildenden Schulen in Thüringen. Dafür haben Wirtschaft und Kultusministerium unter Beteiligung des Wirtschaftsministeriums gemeinsam praxisorientierte Konzepte entwickelt, deren Qualitätsstandards die Grundlage für die Berufs- und Studienwahlvorbereitung in allen Schularten sind. Diese Standards spiegeln sich in langjährig bewährten Projekten wider, die Schülerinnen und Schülern in ihrer Region eine frühzeitige Berufsorientierung ermöglichen. Dieses Niveau ist als integrierter Bestandteil der schulischen Ausbildung zu sichern.

Dazu zählen u. a. der Thüringer Berufswahlpass und das Qualitätssiegel „Berufswahl-freundliche Schule“, das seit 2005 insgesamt 95 Schulen erhalten haben.

An dem Gemeinschaftsprojekt Berufsstart und Berufsstart plus beteiligen sich derzeit 108 Schulen mit 11.513 Schülern. Der Freistaat Thüringen und die Bundesagentur für Arbeit wollen auch künftig das Projekt fördern, sofern die Mittel im jeweiligen Haushalt zur Verfügung gestellt werden.

Mit der Durchführung des „Tages der Berufe“ durch die Agenturen für Arbeit im Zusammenwirken mit den beteiligten Allianzpartnern im März des jeweils laufenden Jahres sollen die Schülerinnen und Schüler in allen Regionen des Freistaats die Möglichkeit erhalten, Berufe und Betriebe hautnah zu erleben.

Für Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf wird das Modellprojekt „Berufseinstiegsbegleitung“ in 34 Thüringer Schulen installiert. Gemeinsam mit den betreffenden Agenturen für Arbeit, Schulen und den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe wird das Projekt ab Februar 2009 begonnen und ist durch die Bundesagentur für Arbeit bis 2013 finanziell abgesichert.

Aufgrund der demografischen Entwicklung und des erhöhten Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft gilt es, neben den bewährten Konzepten und Handlungsfeldern neue Impulse in der Vorbereitung auf Ausbildung und Studium zu setzen. Aus diesem Anlass fand im Januar 2009 eine Thüringer Berufsorientierungskonferenz statt.

Die Bildungspolitik wird die naturwissenschaftlich-technischen Inhalte in den Stundentafeln bzw. den Lehrplänen der Regelschulen und Gymnasien stärken. Insgesamt soll die Motivation von Schülerinnen und Schülern verbessert werden, einen zukunftssicheren Beruf zu wählen.

Dazu ist es auch notwendig, Bildung in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik praxisnah und anhand von schülerrelevanten Themen zu vermitteln. Dabei müssen geschlechterspezifische Lernsystematiken berücksichtigt werden. Ergänzend zum Unterricht helfen Wettbewerbe, Schülerakademien, Regionalzentren zur mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Förderung und Stipendienprogramme weitere Potenziale zu erschließen.

Heranwachsende sollen erkennen, dass Naturwissenschaft und Technik für die Erhaltung unseres Wohlstandsniveaus als Industrienation und weitere Prozess- und Produktinnovationen in den Betrieben von ständig wachsender Bedeutung sind.

Auch die Hochschulen leisten einen wesentlichen Beitrag zur Studien- und Berufswahlvorbereitung z. B. durch die Studienberatung, Tage der offenen Tür, Vortragsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler, Schnupperstudien, Sommeruniversität und vieles mehr, um insbesondere Schülerinnen für Naturwissenschaft und Technik zu begeistern und zu einem Studium und einer Berufswahl in diesem Bereich zu motivieren.

Das Kultusministerium stellt den Hochschulen 14,9 Mio. Euro aus dem Hochschulpakt 2020 zur Verfügung, die u. a. auch gezielt für eine noch bessere und intensivere Information von Schülern über die Studienmöglichkeiten in Thüringen eingesetzt werden sollen.

3. Berufsausbildung und Studium gewährleisten den Fachkräftenachwuchs

Die Sicherung und Weiterentwicklung qualitativ hochwertiger und praxisorientierter Bildungsangebote für Ausbildung und Studium ist ein zentrales Ziel der Thüringer Allianz zur Fachkräftesicherung. Dabei gehören die Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie die Verzahnung von Bildungswegen zu den vorrangigen Aufgaben.

3.1 Duale Berufsausbildung

Das duale System der Berufsausbildung garantiert durch sein Berufsprinzip den handlungsorientierten Wissenserwerb und durch die betriebsübergreifenden Kammerprüfungen deutschlandweit einheitliche und vergleichbare Inhalte sowie anerkannte Abschlüsse. Die Unterzeichner sehen deshalb in diesem Ausbildungssystem — unter Berücksichtigung notwendiger und innovativer Reformansätze — auch weiterhin eine der wesentlichen Grundlagen für die Ausbildung von Fachkräften, insbesondere für die mittelständisch geprägte Wirtschaft in Thüringen.

Zur quantitativen und qualitativen Weiterentwicklung der dualen Ausbildung in Thüringen wurde am 20. April 2008 der Thüringer Pakt für Ausbildung vereinbart. Die darin fixierten Leistungsgarantien der Partner sind auch weiterhin Zielstellung für die duale Berufsausbildung in Thüringen.

Stärkung der dualen Ausbildung — Reduzierung schulischer Bildungsgänge

Die Thüringer Wirtschaft nutzt insbesondere die duale Berufsausbildung zur Ausbildung ihrer Fachkräfte. Zur kontinuierlichen Fachkräfteentwicklung ist es notwendig, die Ausbildungsstrukturen stärker zu optimieren. Grundsätzlich gilt das Berufsprinzip, auch wenn in flexibler Form gerade für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler das Ausbildungsziel nur Schritt für Schritt erreicht werden kann. Die Allianzpartner sind sich einig, dass die vollzeitschulischen Bildungsgänge reduziert werden müssen, damit die Schülerinnen und Schüler für das betriebliche Ausbildungssystem gewonnen werden können. Das muss auch in der Planung eines regional ausgewogenen, bestandssicheren und leistungsfähigen Berufsschulnetzes berücksichtigt werden.

Die Unterzeichner sprechen sich dafür aus, dass anerkannte Ausbildungsberufe bedarfsgerecht modernisiert werden. Gleichzeitig müssen den Qualitätserfordernissen des Marktes entsprechend Ausbildungsberufe für verwandte Tätigkeiten in Berufsgruppen mit gemeinsamen Grundqualifikationen und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten zusammengefasst werden. Damit kann die Flexibilität zwischen verwandten Berufen erhöht werden und zugleich eine Reduzierung der Gesamtzahl der anerkannten Ausbildungsberufe erfolgen.

Ausbildungsbereitschaft verbessern, Firmenausbildungsverbände und überbetriebliche Lehrlernunterweisung stärken — Ausbildungsabbrüche reduzieren und Übernahmequote erhöhen

Die Förderung von Ergänzungs- und Zusatzqualifikationen im Rahmen der Firmenausbildungsverbände und der überbetrieblichen Lehrlernunterweisung trägt zur Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsbereitschaft Thüringer Unternehmen bei. Solche Lehrgänge sind unverzichtbarer Teil einer flexiblen, modernen und qualitativ hochwertigen berufspraktischen Ausbildung. Sie unterstützen die Berufsausbildung in den Unternehmen und ermöglichen es, die gesamte Breite des Berufsbildes einerseits und neue Technologien sowie zunehmende fachliche Spezialisierungen andererseits bedarfsgerecht zu vermitteln.

Für behinderte und benachteiligte Jugendliche erfolgt eine bedarfsgerechte Bereitstellung von ausbildungsfördernden Leistungen (außerbetriebliche Berufsausbildung, Berufsausbildung für Behinderte, Betriebliche Einstiegsqualifizierung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und ausbildungsbegleitende Hilfen).

Zur Sicherung der Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse sind Zusatzqualifikationen insbesondere an den Schnittstellen zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung auszubauen, um begabten Auszubildenden den Erwerb von Fortbildungsinhalten und -abschlüssen schon während der Berufsausbildung zu ermöglichen.

Externes Ausbildungsmanagement durch frühzeitige Bewerbervorauswahl und Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber hilft, die Abbrecherquote bei der Berufsausbildung zu senken und die Übernahmequote an der zweiten Schwelle zu erhöhen. Es soll geprüft werden, ob sich die Übernahmequote insbesondere aufgrund der Verbundstrukturen erhöhen lässt und diese Unterstützung der Ausbildung im Verbund auch zur Reduzierung der Abbrecherquote beiträgt.

Qualitätssicherung in der Ausbildung ausbauen

Die Allianzpartner setzen sich für die Sicherung einer hohen Ausbildungsqualität ein.

Die Berufsbefähigung mit Vermittlung arbeitsmarktverwertbarer Qualifikationen steht dabei im Mittelpunkt. Zentrales Qualitätskriterium ist eine fachlich und didaktisch kompetente Betreuung der Auszubildenden. Diese soll durch Verpflichtung der Lehrkräfte, neben ständiger Fort- und Weiterbildung, zu Betriebspraktika wesentlich verbessert werden.

Weitere Maßnahmen zur Qualitätssicherung können sein:

- Verbesserung der Lernortkooperation – auf drittelparitätischer Basis – sowohl gegenüber den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern als auch den freien Trägern mit den Staatlichen Schulämtern vertraglich festlegen,
- Umsetzung des handlungsorientierten Unterrichts bei entsprechender Klassenteilung im Bereich der berufstheoretischen Ausbildung,
- Verstetigung der Thüringer Handreichungen zu den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz,
- Einführung eines Evaluationsmodus.

3.2 Studienanfängerquote erhöhen — besonderes Augenmerk auf die naturwissenschaftlichen und Ingenieurstudiengänge richten

Eine individuelle, auf die persönlichen Interessen, Kompetenzen und Ziele der künftigen Studienanfängerinnen und -anfänger gerichtete Berufs- und Studienwahlberatung in der Schule und in der Hochschule kann Fehlentscheidungen minimieren, die Anzahl von Studienwechslern verringern und die Erfolgsquote erhöhen.

Ein weiterer Aspekt ist die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Kinderbetreuung.

Die FSU Jena hat im Februar 2008 mit einem hervorragenden Konzept als eine von acht Hochschulen in Deutschland im Wettbewerb „Familie in der Hochschule“ gewonnen. In den nächsten zwei Jahren wird die Weiterentwicklung des Konzepts mit jeweils 100.000 Euro unterstützt. Die Konzepte aller acht Hochschulen werden in einem „best practice club“ weiterentwickelt und öffentlich vorgestellt.

Ausgewählte Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, berufsbildende Schulen sowie Fachhochschulen erarbeiten ein Konzept zur Durchlässigkeit von gewerblich-technischen Berufsabschlüssen und gewerblich-technischen Studienabschlüssen.

Ein Punkt der Rahmenvereinbarung II zur Sicherung der Leistungskraft und der Zukunftsfähigkeit der Thüringer Hochschulen vom Dezember 2007, die in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Thüringer Hochschulen mit dem Kultusministerium mit konkreten Maßnahmen untersetzt wird, ist auch die Erhöhung des Ausländeranteils an Studierenden und Promovenden. Da Thüringen zu den Ländern mit der prozentual niedrigsten Quote von ausländischen Studierenden und ausländischen Absolventen gehört, bedarf es erheblicher weiterer Anstrengungen in diesem Bereich.

Das Thüringer Hochschulgesetz eröffnet den Hochschulzugang für qualifizierte Berufstätige. In Umsetzung der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ soll mit dem im Dezember 2008 verabschiedeten Thüringer Gesetz zur Änderung des Hochschulzulassungs- und Hochschulzugangsrechts neben den Meistern, staatlich geprüften Technikern und staatlich geprüften Betriebswirten nunmehr auch den Inhabern gleichgestellter Abschlüsse ein allgemeiner Hochschulzugang eröffnet werden. Für diejenigen beruflich Qualifizierten, die eine abgeschlossene Be-

rufsausbildung und eine mindesten dreijährige hauptberufliche Tätigkeit nachweisen, können die Hochschulen studiengangbezogen die Möglichkeit der Eingangsprüfung und somit einen fachgebundenen Hochschulzugang eröffnen. Mit diesen Änderungen wird der Hochschulzugang für qualifizierte Berufstätige erweitert und verbessert. Dadurch soll die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung vergrößert werden.

Die Hochschulen sind bereit, auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes einzugehen und neue weiterbildende Studienangebote als Zertifikatslehrgänge oder als Studiengänge mit dem Abschluss Master zu entwickeln.

Duale Studiengänge ausbauen

Die Absolventinnen und Absolventen der Berufsakademien in Gera und Eisenach erwerben einen Bachelor-Abschluss, der ihnen den Zugang zu Masterstudiengängen und sonstigen weiterführenden Studienangeboten an Thüringer Hochschulen eröffnet.

An den Fachhochschulen Erfurt, Schmalkalden, Jena und Nordhausen werden duale Studienangebote gemeinsam mit den Unternehmen der Region angeboten.

Für alle dualen Studienangebote gilt, dass den kooperierenden Unternehmen seitens der Berufsakademie und der Hochschulen ein großes Mitspracherecht eingeräumt wird. Sie werden bei der Entwicklung der Curricula einbezogen, an der Auswahl der Studierenden und der Bewertung der Studien- und Abschlussarbeiten beteiligt sowie an der Ausbildung selbst, indem die Unternehmen Personal für die theoretische Ausbildung zur Verfügung stellen (z.B. Lehraufträge).

Qualitätssicherung durch die Hochschulen

Auf der Grundlage von § 8 Thüringer Hochschulgesetz sind die Hochschulen verpflichtet, Qualitätssicherungssysteme zu entwickeln und einzurichten. Sie sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass insbesondere ihre Leistungen in Lehre und Forschung, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses oder bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages durch interne und externe Evaluationen bewertet und damit auch transparent gemacht werden.

Die Hochschulen sind verpflichtet, die erreichten Ergebnisse sowie die laufenden Entwicklungsprozesse einer kontinuierlichen Qualitätskontrolle zu unterziehen. In den zwischen dem Kultusministerium und den Hochschulen geschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind mit allen Hochschulen konkrete Ziele und Maßnahmen zur Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems und zur Durchführung von Evaluationen vereinbart worden.

4. **Weiterbildung und Qualifizierung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sowie zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen**

Berufliche Qualifizierung und Bildung sind grundlegende Instrumente zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und tragen zur Persönlichkeitsbildung bei. Der Erfolg von Unternehmen hängt immer mehr von der Qualifikation der Beschäftigten ab. Deutschland steht im Wettbewerb mit anderen hochentwickelten Volkswirtschaften. Exportorientierte Volkswirtschaften sind darauf angewiesen, Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die andere Länder nicht oder nicht in der erwarteten Qualität herstellen können. Die so genannten Humanressourcen, d. h. die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind und bleiben dabei der Schlüssel zum Erfolg.

Der Freistaat fördert deshalb die Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Verbesserung des Qualifizierungsstandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Allein für diese beiden Prioritätsachsen des Operationellen Programms werden in der 4. Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) fast 500 Mio. € nationale und EU-Mittel eingesetzt; das sind knapp 60% des Gesamtvolumens des ESF.

Die spezifischen konkreten Ziele lauten:

- Stärkung und Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildung,
- Schaffung und Stabilisierung von Arbeitsplätzen,
- Beseitigung und Vermeidung von Fachkräfteengpässen.

Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung sind wichtige Ansatzpunkte zur Bewältigung der Herausforderungen der Globalisierung und des demografischen Wandels. Individuelle, auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnittene Konzepte eignen sich auf Grund ihrer Flexibilität in besonderem Maße. Solche Module beschreiben und strukturieren Lernprozesse und sind für unterschiedliche Zielgruppen und Ziele verwendbar, für berufliche Anpassungs- und Nachqualifizierungen ebenso wie für die Hinführung zum Berufsabschluss.

Bereits während der Berufsausbildung können Lehrgangsinhalte von Fortbildungsgängen integriert werden, z. B. Industriekaufmann – Fachwirt, Werkzeugmechaniker – Industriemeister Metall, Handwerksmeister etc. Diese Möglichkeiten sollen weiter ausgebaut werden.

Zudem hat die Bundesagentur für Arbeit mit dem Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen), das durch das Konjunkturpaket II bei den Förderbedingungen wesentlich erweitert wurde, ein Instrument zur Verfügung, welches die Weiterbildung, Qualifizierung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit deutlich verbessern hilft. Ferner wurde mit der neuen ESF-Richtlinie des Bundes und im Zusammenhang mit dem Konjunkturpaket II die Möglichkeit geschaffen, Kurzarbeitergeld und Qualifizierung zu verbinden (Qualifizieren statt Entlassen).

Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung

Ziel der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen ist es, die Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrem Fortkommen zu unterstützen.

Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz haben Fachkräfte mit abgeschlossener Erstausbildung, die sich zu Handwerks- oder Industriemeisterinnen und -meistern, Fachwirtinnen und Fachwirten, Technikerinnen und Technikern, Fachkaufleuten, Betriebswirtinnen und Betriebswirten oder auf einen anderen Fortbildungsabschluss vorbereiten, einen Rechtsanspruch auf staatliche Förderung ihrer Fortbildungsmaßnahme.

Der Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steigt in allen Bundesländern und die Betriebe werden immer weniger in der Lage sein, Know-how von externen Märkten einzukaufen. Der Fachkräftebedarf erfordert deshalb aus betrieblicher Sicht in immer stärkerem Maße die Weiterbildung vorhandener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Anpassungsqualifizierung von Arbeitslosen für den betrieblichen Bedarf. Investitionen in Bildung und Ausbildung werden zum strategischen Faktor.

Die Weiterbildungsrichtlinie des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit stellt ESF- und Landesmittel für die berufliche Qualifizierung zur Verfügung, um die Unternehmen und Beschäftigten in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Diese Fördermöglichkeiten werden zwar in Anspruch genommen; eine stärkere Nutzung wäre aber wünschenswert. Die Unterzeichner werden deshalb in der Thüringer Wirtschaft auf eine Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten hinwirken.

Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Der Bildungsmarkt präsentiert sich sehr vielseitig. Einerseits wird es für Bildungsinteressierte und Unternehmen immer schwieriger, aus der Vielzahl von Angeboten qualitativ hochwertige herauszufinden. Auf der anderen Seite steht der Bildungsanbieter, an den die unterschiedlichsten Bedarfe herangetragen werden. Zur Erreichung von mehr Effektivität und Effizienz werden anerkannte Bildungsstandards und Qualitätskriterien, die eine bessere Orientierung ermöglichen, immer notwendiger. Die Sicherung der Qualität von Bildungsangeboten ist deshalb ein Schwerpunkt der Arbeit der Allianzpartner.

Für alle Bildungsanbieter besteht die Möglichkeit, durch Selbstevaluation und/oder Fremdevaluation die Qualität und Leistungsfähigkeit ihrer Angebote nach außen zu dokumentieren. Eine Zertifizierung ist dabei vorzuziehen, denn nur dadurch macht eine Bildungseinrichtung deutlich, dass sie systematisch und kontinuierlich an der Verbesserung der Prozesse arbeitet. Die auf dem freien Bildungsmarkt gängigen Qualitätsmanagementmodelle (wie z. B. DIN ISO 9000, LQW, AZWV) sollten dabei eingesetzt werden.

Qualifizierung von Arbeitslosen

Die Qualifizierung ist weiterhin ein Schwerpunkt der Agenturen für Arbeit und der Träger der Grundsicherung zur Bewältigung der Arbeitslosigkeit und zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Thüringen. Das Potenzial der Arbeitslosen zu nutzen, erfordert den zielgerichteten und effektiven Einsatz der vorhandenen Mittel- und Förderinstrumente.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) und der Einsatz von Trainingsmaßnahmen (betrieblich und außerbetrieblich) zielen auf die berufliche Integration von Arbeitslosen. Dabei ist noch stärker darauf zu achten, dass die Ressourcen wirkungsvoll und wirtschaftlich für nachhaltige Integration genutzt werden. Bildungsmaßnahmen werden schwerpunktmäßig modular durchgeführt. Trainingsmaßnahmen sind bisher am erfolgreichsten, wenn sie als betriebliche Maßnahmen erfolgen.

Neben den überbetrieblichen Maßnahmen gelingt eine wirkungsvolle und nachhaltige Integration insbesondere durch die innerbetriebliche Qualifizierung (Förderung der Einarbeitung mittels Einarbeitungszuschuss). Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (Höhe und Dauer des Zuschusses richten sich nach dem zu behebenden Defizit) sind auch weiterhin als Förderinstrument zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt sinnvoll.

Qualifizierungsoffensive für Zielgruppen des Arbeitsmarktes

Die Berücksichtigung von Frauen als arbeitsmarktpolitische Zielgruppe trägt der Tatsache Rechnung, dass sich deren Situation auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf in vielen Bereichen noch immer schlechter darstellt als die der Männer. Es gibt geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und Aufstiegschancen sowie spezifische Probleme von Berufsrückkehrerinnen.

Die Förderung einer integrierten Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinn des „Gender Mainstreaming“ muss verstärkt werden. Dieses Ziel ist ein Hauptbestandteil der EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung und Querschnittsziel des Operationellen Programms (OP) des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Thüringen. Soziale Gerechtigkeit und Abbau von Diskriminierungen sind dabei Teilaspekte.

Einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten zudem die berufliche Weiterbildung und Anpassungsqualifizierung der weiteren besonderen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik, d. h. der Älteren, der Migrantinnen und Migranten und der Menschen mit Behinderungen. Jugendlichen und Geringqualifizierten kommt hierbei besondere Bedeutung zu. Diese Potenziale müssen insgesamt stärker genutzt werden.

Gute Erfahrungen mit einem zielgruppengerechten Nachqualifizierungskonzept in Thüringen sind bereits vorhanden. Es beruht auf einem modularen Ansatz, der in Kombination von Qualifizierung und Beschäftigung differenzierte Qualifizierungswege ermöglicht.

Ziel ist ein nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannter Berufsabschluss bzw. die Zertifizierung als Fachkraft durch die Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern. Die sich daraus ergebenden Möglichkeiten sind zukünftig noch stärker zu nutzen.

Die Qualifizierungsoffensive der Bundesagentur für Arbeit (BA) leitet ihren Auftrag aus der Qualifizierungsinitiative des Bundes ab und umfasst drei Hauptschwerpunkte:

- Stärkung der Orientierung und Qualifizierung Jugendlicher - Frühzeitige Berufsorientierung nach § 33 des SGB III, Unterstützung der Jugendlichen nach Abschluss der Schule und bei Arbeitslosigkeit durch die Nutzung des Spielraums bei den gesetzlichen Regelungen der Förderinstrumente.
- Weiterbildung Erwachsener FbW – insbesondere zur Deckung des Fachkräftebedarfs, aber auch für kurze Qualifizierungen im Rahmen der Aktivierungsphase (vor Eintritt von Arbeitslosigkeit)
- Aktion Bildung - Medienkampagne zur Vorteilsübersetzung um einen Bewusstseinswandel bei den Arbeitsmarktakteuren zum Thema Weiterbildung zu erzielen.
- Erschließung von Nichtleistungsempfängern als Reserve für den Arbeitsmarkt.

Die konkrete Ausgestaltung vollzieht sich auf Seiten der BA durch Maßnahmen und Produkte aus dem SGB II und SGB III. Flankiert wird dies durch entsprechende Richtlinien des Freistaats Thüringen (u. a. ESF-Förderrichtlinien).

Integration älterer Arbeitnehmer

Neben der kontinuierlichen Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Unternehmen kommt der stärkeren beruflichen Integration von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zukünftig eine noch größere Bedeutung zu. Es muss durch die Unternehmen mehr als bisher auf die Berufserfahrung und das Fachwissen der Älteren zurückgegriffen und dieses dem betrieblichen Bedarf entsprechend genutzt werden. Das gilt auch für die große Gruppe von Menschen mit Behinderungen, die oft gut ausgebildet und gut motiviert sind.

Die gezielte Weiterbildung gering qualifizierter gewerblicher Beschäftigter in Unternehmen fördert die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dient damit dem Erhalt des Arbeitsplatzes. Das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) der BA ist dafür künftig noch stärker zu nutzen.

Älteren Langzeitarbeitslosen bietet das Instrument „Eingliederungsgutschein (EGG)“ eine zusätzliche Unterstützung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes.

Die Einstellung von älteren Langzeitarbeitslosen geht häufig mit einem geringeren Arbeitsentgelt gegenüber dem früheren Arbeitslohn einher. Um dieses teilweise auszugleichen, hat der Gesetzgeber das Instrument „Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer“ geschaffen.

Auch die Fördermöglichkeiten des Landes und des ESF können sowohl zur Qualifizierung als auch als Zuschüsse zur Einstellung Älterer genutzt werden.

Die Unterzeichner rufen die Unternehmen – insbesondere auch im eigenen Interesse der Fachkräftegewinnung – auf, dieses Potenzial und auch die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten stärker zu nutzen.

5. Unterstützung für die Thüringer Wirtschaft bei der Fachkräftesuche und der Qualifizierungsberatung

Neben der erfolgten Neuaufstellung des gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit und der Träger der Grundsicherung (AGS), mit dem die Bundesagentur für Arbeit über ein professionelles Beratungs- und Vermittlungssystem für die Unternehmen — insbesondere für Arbeitslose als Fachkräfte — verfügt, hat der Freistaat Thüringen eigene Maßnahmen und Projekte — unterstützt aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) — initiiert, um speziell das Dienstleistungsangebot für die Unternehmen zusammen mit den Landesgesellschaften vor Ort zu verstärken. Besonders sollen auch Zielgruppen wie Pendler und Rückkehrwillige angesprochen werden. Zudem wird die Qualifizierungsberatung für die Unternehmen und die Ermittlung des Fachkräftebedarfs unterstützt.

5.1 Unternehmer- und Fachkräfteservice Thüringen als Dienstleister für die Unternehmen und Ansprechpartner für Berufspendler und Rückkehrer

Anfang des Jahres 2008 wurde der Unternehmer- und Fachkräfteservice Thüringen (UFaS) als Projekt in Trägerschaft der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (LEG) eingerichtet.

Ziel ist es, die Unternehmen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs konkret zu unterstützen und auch als Ansprechpartner für Rückkehrwillige zu fungieren. Dafür hält der UFaS auf seinen Internetseiten sowohl einen Stellen- als auch einen Bewerberpool vor. Er soll als Scharnier zwischen potenziellen Fachkräften und den anderen Akteuren am Arbeitsmarkt, insbesondere den Unternehmen wirken. Um Synergien zu erreichen und Doppelungen zu vermeiden, wurde zur Abstimmung der Aufgaben und der Zusammenarbeit zwischen dem UFaS und den Arbeitsagenturen bzw. Grundsicherungsträgern eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem TMWTA und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen.

Der UFaS unterstützt Thüringer Unternehmen dabei, ihren Personalbedarf richtig zu erfassen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Er spricht besonders Studentinnen und Studenten an, um den sich entwickelnden Arbeitsmarkt Thüringens und konkrete Stellenangebote ins Bewusstsein zu rücken.

Weiterhin soll er jungen Leuten in Thüringen Perspektiven aufzeigen, damit sie nicht abwandern oder damit sie wieder zurückkommen. Ferner soll mit dem Projekt auch dafür geworben werden, dass Fachkräfte aus anderen Bundesländern nach Thüringen kommen. Der Unternehmer- und Fachkräfteservice unterstützt rückkehrwillige Personen dabei, eine Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle zu finden und ist im Bedarfsfall auch bei der (Neu-)Organisation des Lebensumfeldes, wie z.B. der Wohnraumsuche behilflich.

Neben der spezifischen Aufgabe des UFaS in diesem Bereich im Rahmen der konkreten Werbung und Einzelfallunterstützung gibt es seit Februar 2006 eine Arbeitsgruppe der Rück- und Zuwanderungsinitiativen in Ostdeutschland, die sich regelmäßig trifft und zu den aktuellen Entwicklungen austauscht.

Im Jahr 2007 wurde durch die Initiativen ein Verein „Verbund Rück- und Zuwanderung“ gegründet. Der Verein, in dem Thüringen mitarbeitet, hat einen gemeinsamen Internetauftritt (www.perspektive-ost.de), organisiert Veranstaltungen und regt unter dessen Mitgliedern zum gegenseitigen Informationsaustausch an. Der UFaS wird die aktive Beteiligung in diesem Verbund im Auftrag des Landes fortsetzen.

Die Unterzeichner sprechen sich für eine weiter auszubauende Zusammenarbeit zwischen Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Verband der Thüringer Wirtschaft und UFaS sowie für eine Zusammenarbeit mit den Qualifizierungsberaterinnen und -beratern und deren Trägern aus.

5.2 Qualifizierungsberaterinnen und -berater als Dienstleister für die Unternehmen bei Qualifizierung und Fachkräfteentwicklung

Qualifizierungsberater sind seit fast zehn Jahren Ansprechpartner für kleine und mittlere Unternehmen in Qualifizierungs- und Fachkräftefragen. Dies erfolgt über persönliche Betriebsbesuche und eine individuelle Beratung der Geschäftsleitung, der Personalverantwortlichen und durch die Berater des DGB-Landesverbandes Thüringen auch der Arbeitnehmervertretungen.

Das Leistungsspektrum umfasst die Analyse des Bedarfs in den Unternehmen, die Erarbeitung von Konzepten zur Personalentwicklung sowie die Koordinierung und Umsetzung.

Der Beratungsservice ist für die Unternehmen kostenlos, da die Beraterinnen und Berater durch den Freistaat Thüringen und den Europäischen Sozialfonds gefördert werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass durch ihre Arbeit besonders kleine und mittlere Unternehmen innerhalb ihrer Personalentwicklung und -planung durch Weiterbildung unterstützt und damit in ihrer Wettbewerbssituation gestärkt werden. Gleichzeitig verbessern die Beschäftigten durch passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen ihre Position in den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt.

Die Servicestelle der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung (GFAW) koordiniert und unterstützt die Arbeit der zur Zeit 18 Qualifizierungsberaterinnen und -berater, die in den Thüringer Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern, beim DGB-Landesverband Thüringen, der PARITÄT und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen e. V. beschäftigt sind. Sie analysiert und publiziert quartalsmäßig die Bedarfsergebnisse der Qualifizierungsberaterinnen und -berater. Diese Berichte und weitere Informationen werden im Internetportal (www.qualifizierte-fachkraefte.de) veröffentlicht.

Die Unterzeichner sind sich einig, dieses Programm weiterzuführen. Eine intensive Zusammenarbeit mit weiteren Projekten der Kammern und Verbände, der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Unternehmer- und Fachkräfteservice Thüringen ist vorgesehen.

5.3. QualiService Thüringen — Ermittlung des Qualifizierungs- und Fachkräftebedarfs

Unter dem Namen QualiService Thüringen entsteht derzeit eine elektronische Plattform für den Wissenstransfer rund um die passgenaue berufliche Qualifizierung in Thüringen, die auch mit anderen Systemen — soweit möglich — verbunden werden soll. Beispielhaft wird hier auf die elektronische Plattform „kursnet“ der Bundesagentur für Arbeit verwiesen.

QualiService soll helfen, den Qualifizierungs- und Fachkräftebedarf darzustellen, dessen Entwicklungstendenzen zu erkennen und damit den zielgenauen Einsatz von Fördermitteln zu verbessern. Trendanalysen für den künftigen Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf sollen ein frühzeitiges Handeln der arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Akteure ermöglichen. Mit umfangreichen Informationen zur beruflichen Ausbildung, einer Bildungsdatenbank und best-practice-Beispielen soll die Transparenz des Weiterbildungsmarktes verbessert werden, um insbesondere Beschäftigten von kleinen und mittleren Unternehmen und weiteren Interessierten den Zugang zur beruflichen Weiterbildung zu erleichtern. Ebenso soll die Fördermittelvergabe aus dem Europäischen Sozialfonds für Maßnahmen der Qualifizierung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs effizient gesteuert werden können. Die Analysen der Qualifizierungsberater werden in das System einfließen.

Die Unterzeichner der Allianz zur Fachkräftesicherung begrüßen dieses Projekt und werden es im Rahmen der Zusammenarbeit unterstützen.

6. Migration und Arbeitnehmerfreizügigkeit verbessern die Fachkräftebasis

Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten

Auch wenn es in Thüringen nur rund 100.000 Menschen mit Migrationshintergrund gibt, ist ihre Zahl nicht zu vernachlässigen. Vor dem Hintergrund der rückläufigen Bevölkerungsentwicklung in Thüringen wächst das Interesse, aber auch die Notwendigkeit, in stärkerem Maße Migrantinnen und Migranten auszubilden und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Das Ziel der Thüringer Wirtschaft muss es sein, Menschen mit Migrationshintergrund zügig in den Beschäftigungsprozess zu integrieren.

Eine offene Gesellschaft, ein Integrationsnetzwerk zur Bildung sowie gesellschaftliche und berufliche Integration helfen diesen Menschen, in Thüringen dauerhaft Fuß zu fassen. Daran sollten alle Akteure konsequent mitwirken.

Migrantinnen und Migranten sollen ermuntert werden, die bestehenden vielfältigen Bildungsangebote zu nutzen. Angefangen über Sprachkurse, die die Grundlage für eine erfolgreiche Integration sind, über die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit bis hin zur ESF-geförderten beruflichen Qualifizierung soll das Spektrum reichen. Alle Beteiligten werden aufgefordert, diesbezügliche Bemühungen zu unterstützen.

Das Aktionsprogramm der Bundesregierung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland für Menschen mit Migrationshintergrund wird in Thüringen weiterhin zügig umgesetzt.

Ausländische Fachkräfte nutzen und Arbeitnehmerfreizügigkeit herstellen

Ein wichtiger Eckpfeiler einer Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung ist auch eine stärkere gezielte Öffnung des Arbeitsmarktes für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die erfolgten Änderungen des Arbeitsmigrationsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung führen zu deutlichen Verbesserungen.

Aus Sicht der Wirtschaft ist dies zwar ein wesentlicher Schritt in die richtige Richtung, der allerdings nicht weit genug geht.

Anerkennung von Bildungsabschlüssen

Seit Januar 2009 wird von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen auf der Grundlage von Artikel III. 1 der Lissabon-Konvention eine sog. „zweckfreie Bewertung“ erstellt. Diese Bescheinigung dient Arbeitgebern, Arbeitsvermittlungen und Hochschulen als Informationsgrundlage über die im Ausland erworbene Qualifikation und die damit verbundenen akademischen und beruflichen Anwendungsmöglichkeiten. Dadurch wird ein wichtiger Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Integration von Migranten geleistet.

Ausländische akademische Grade sind in Thüringen unmittelbar anerkannt. In den Agenturen für Arbeit werden Bewerberinnen und Bewerber jedoch häufig nicht entsprechend ihres Hochschul- oder Universitätsabschlusses für qualifizierte anspruchsvolle Arbeitsstellen vermittelt, da die Wertigkeit des ausländischen Hochschulabschlusses nicht eingeschätzt werden kann. Dementsprechend stehen dem deutschen Arbeitsmarkt viele hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland nicht zur Verfügung.

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Thüringer Allianz für Familie und Beruf

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt ist es unabdingbar, eine vernünftige Balance zwischen wirtschaftlichen Anforderungen, familienpolitischen Zielsetzungen und den individuellen Berufs- und Familienwünschen herzustellen. Daher kooperieren Landesregierung, Gewerkschaft und Wirtschaft mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Thüringen zu einem Markenzeichen der Thüringer Wirtschaft werden zu lassen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, den Fachkräftebedarf auch zukünftig zu decken und damit den Menschen in Thüringen Perspektiven zu geben.

Die Thüringer Allianz für Familie und Beruf wurde am 18. März 2008 von den Partnern, Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, Thüringer Ministerium für Soziales Familie und Gesundheit, Thüringer Kultusministerium, Thüringer Industrie- und Handelskammern, Thüringer Handwerkskammern, Verband der Wirtschaft Thüringens, DGB-Landesverband Thüringen, unterzeichnet. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt diese Initiative.

Die folgenden Handlungsfelder wollen die Allianzpartner schwerpunktmäßig verfolgen:

- Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen
- Verbesserung der Kinderbetreuung durch flexiblere und der gesellschaftlichen Entwicklung angepasste Betreuungsformen und -zeiten
- Aufbau und Weiterentwicklung regionaler Netzwerke/Kooperationen für Akteure (Kommunen, Unternehmen, Verbände, Kirchen etc.)
- Verbesserung des Informationsaustauschs zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen den Unternehmen

Am 1. Juni 2008 startete das durch die Allianz angeregte Projekt „Sensibilisierung Thüringer Unternehmen für eine familienbewusste Personalpolitik“ zur Initiierung und Vorbereitung des *audit berufundfamilie* als Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Betrieben und Organisationen in Thüringen.

Am 11. August 2008 wurde auf Anregung der Thüringer Allianz für Familie und Beruf durch die GFAW der Wettbewerb „Entwicklung und Erprobung innovativer Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Thüringen“ ausgeschrieben.

Die Thüringern Allianz für Familie und Beruf soll fortgesetzt und weiterentwickelt werden. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe der beteiligten Institutionen wird dies begleiten.

8. Fazit und Ausblick

Insgesamt betrachtet ist kurz- und mittelfristig zwar kein genereller Fachkräftemangel über alle Branchen und Regionen zu konstatieren. Dies ist kein Plädoyer für eine Entwarnung. Im Gegenteil; bereits jetzt sind berufs- und branchenbezogene spürbare Engpässe bei der Besetzung offener Stellen vorhanden, die sich verstärken werden. Die Probleme konzentrieren sich insbesondere auf technische und naturwissenschaftliche Berufe, nicht nur im Bereich der Ingenieurinnen und Ingenieure, sondern auch der qualifizierten Technikerinnen und Techniker, Meisterinnen und Meister sowie Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Langfristig und deutlich spürbar wird sich ab 2020 der demografisch bedingte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials negativ auswirken.

In den neuen Ländern, so auch in Thüringen, tritt dieser Effekt bereits früher ein. Dadurch werden die Herausforderungen, den Fachkräftebedarf zu decken, insgesamt deutlich größer. Die mittel- und langfristige Sicherung des Fachkräfteangebotes ist daher eine prioritäre Aufgabe für die Zukunft von Wachstum und Beschäftigung in Thüringen.

Die aufgezeigten Handlungsfelder zeigen bereits heute ersichtliche Schwachstellen und Handlungsoptionen. Besonderer Aufmerksamkeit bedürften die Schnittstellen von frühkindlicher Betreuung und Bildung, von Schule und Berufsbildung, Schule und Hochschule, Hochschulstudium und Arbeitsmarkt, beruflicher Weiterbildung und berufsbegleitendem Studium sowie der Stärkung von Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Maßnahmen müssen frühzeitig bei der Verbesserung der Kinderbetreuung beginnen, um die Erwerbspersonenpotenziale besser nutzen zu können. Insofern wird künftig die familiengerechtere Gestaltung von Arbeitsplätzen und des Umfeldes eine deutlich größere Rolle im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte einnehmen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Verbesserung von Berufs- und Studienwahlvorbereitung, um gezielter junge Leute für Berufe mit Fachkräftebedarf zu gewinnen und stärker auf technische Ausbildungsgänge und Studienfächer zu orientieren. Dies gilt in besonderem Maße für junge Frauen, die nicht nur in technischen Ausbildungsberufen, sondern auch in den ingenieurtechnischen Studienfächern deutlich unterrepräsentiert sind. Ergänzt wird dies durch Maßnahmen zur Modernisierung und Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung und der Verbesserung der Hochschulausbildung. Beim Letztgenannten spielt insbesondere die Reduzierung der hohen Abbrecherquoten, gerade in den ingenieurtechnischen Fächern, eine wichtige Rolle.

Die deutliche Reduzierung der Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss, die stärkere Mobilisierung schwächerer und benachteiligter Jugendlicher für eine Berufsausbildung sowie der Schulabgänger mit einer Hochschulzugangsberechtigung für ein Hochschulstudium und die gezielte Förderung besonders leistungsstarker Auszubildender, Studierender und Beschäftigter sind weitere wichtige Ansatzpunkte zur Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials.

Ferner zeigen die Maßnahmevorschläge geeignete Ansatzpunkte zur besseren Nutzung des Potenzials Älterer für den Arbeitsmarkt und von Frauen in technischen Berufen auf.

Die Sicherung eines bedarfsgerechten Fachkräfteangebots bedarf aber auch gesetzlicher Rahmenbedingungen, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit unterstützen sowie die Möglichkeiten der Gewinnung ausländischer qualifizierter Fachkräfte verbessern. Dies ist kein Ersatz für eine verbesserte Ausbildung und Qualifizierung hiesiger Beschäftigter und Arbeitsloser, aber eine sinnvolle und notwendige Ergänzung, auch damit sich Deutschland vorteilhaft im internationalen Wettbewerb als offener und moderner Wirtschaftsraum und Beschäftigungsstandort positioniert.

Die Einflussmöglichkeiten des Staates, der Kammern und Verbände sind bei allem Bemühen der Beteiligten begrenzt. Es sind flankierende Hilfen und Unterstützungen möglich, aber keine Patentlösungen. So kann der Staat

- Bildungsvoraussetzungen schaffen,
- Studienplätze bereithalten,
- Jugendliche durch Informationsangebote bei der Berufswahl unterstützen,
- Fördermöglichkeiten im Bereich der Aus- und Weiterbildung anbieten,
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten verbessern

Letztlich ist es aber die Entscheidung der Jugendlichen, welche Ausbildung bzw. welches Studium und welchen Beruf sie ergreifen.

Es ist die Entscheidung der Unternehmen,

- welche bzw. wie viele Ausbildungsplätze sie anbieten,
- wie sie Personalentwicklung und Weiterbildung betreiben,
- in welchem Umfang sie ältere Mitarbeiter länger im Betrieb halten oder familien-gerechte Arbeitsplätze anbieten.

Es muss den Unternehmen wesentlich stärker bewusst werden — insbesondere gilt dies für die vielen kleinen und mittleren Betriebe —, dass diese vorgenannten Entscheidungen existenziell für die weitere unternehmerische Entwicklung sind. Hier liegt insbesondere die Aufgabe von Kammern und Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden.

Die Unterzeichner der Allianz zur Fachkräftesicherung bitten die „Managementgruppe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft“, die Umsetzung und Weiterentwicklung der Allianz zu begleiten.

Erfurt, den 10. März 2009

i.V. *Dieter Althaus*

Dieter Althaus
Thüringer Ministerpräsident

i.V. *Jürgen Reinholz*

Jürgen Reinholz
Thüringer Minister für Wirtschaft,
Technologie und Arbeit

Bernward Müller

Bernward Müller
Thüringer Kultusminister

Max-Volker Dähne

Max-Volker Dähne
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-
Thüringen der Bundesagentur für Arbeit

Wolfgang Zahn

Wolfgang Zahn
Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.

Steffen Lemme

Steffen Lemme
Deutscher Gewerkschaftsbund
Landesverband Thüringen

Niels Lund Chrestensen

Niels Lund Chrestensen
Industrie und Handelskammer
Erfurt

Prof. Hans B. Bauerfeind

Prof. Hans B. Bauerfeind
Industrie- und Handelskammer
Ostthüringen zu Gera

Dr. Peter Traut

Dr. Peter Traut
Industrie- und Handelskammer
Südthüringen

Klaus Nützel

Klaus Nützel
Handwerkskammer für Ostthüringen

Rolf Ostermann

Rolf Ostermann
Handwerkskammer Erfurt

Helmut Adamy

Helmut Adamy
Handwerkskammer Südthüringen