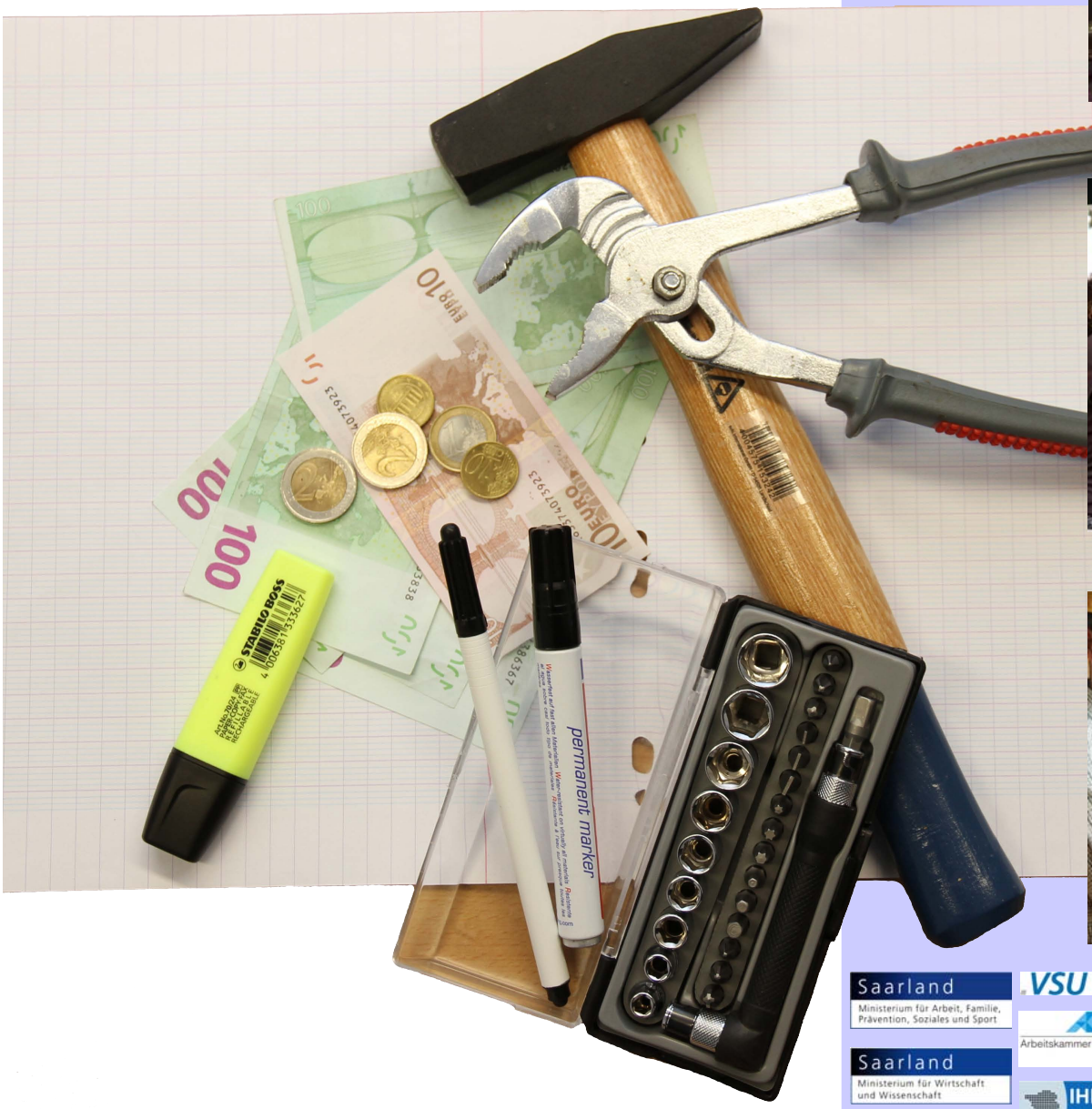
Strategie zur Sicherung des saarländischen Fachkräftebedarfs



Saarland
Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport

VSU Die Unternehmer im Saarland

Saarland
Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft

AK Arbeitskammer des Saarlandes

Saarland
Ministerium für Bildung

IHK Saarland

Handwerkskammer des Saarlandes

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland

DGB

Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport
Ministerium für Bildung
Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft
Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit
Deutscher Gewerkschaftsbund Saar
Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände
Arbeitskammer des Saarlandes
Handwerkskammer des Saarlandes
Industrie- und Handelskammer Saarland

Strategie zur Sicherung des saarländischen Fachkräftebedarfs

Saarbrücken, 14. Oktober 2011

I. Zielstellung

Das Saarland hat das Potenzial, sich in den kommenden Jahren zu einem der wachstumsstärksten Bundesländer zu entwickeln. Diese Chance wird es aber nur wahrnehmen können, wenn der Saarwirtschaft genügend gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das ist angesichts des demografischen Wandels, der im Saarland stärker ausfällt als in allen anderen westdeutschen Bundesländern, keineswegs gewiss. Die Sicherung der Fachkräftebasis zählt deshalb zu den zentralen Herausforderungen in unserem Land. Wir müssen heute handeln, damit morgen genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Und: Wir müssen mehr tun als andere Bundesländer.

Landesregierung, Bundesagentur für Arbeit, IHK, HWK, VSU, DGB und Arbeitskammer haben deshalb eine Allianz zur Sicherung des saarländischen Fachkräftebedarfs geschlossen. Diese setzt sich dafür ein, dass Männer und Frauen, Jüngere und Ältere sowie Personen mit Migrationshintergrund besser in den Arbeitsmarkt integriert werden: Wir wollen sowohl Arbeitslosen als auch Beschäftigten bessere Arbeitsmarkt- und Teilhabechancen eröffnen und Vollbeschäftigung erreichen. Dazu bedarf es einer Gesamtstrategie, in der Ziele und Maßnahmen gebündelt und von den Allianzteilnehmern im Rahmen ihrer Zuständigkeiten verfolgt werden.

Neben einer Qualitätsoffensive in der Bildung, die bereits im frühkindlichen Bereich einsetzen muss, den Verbesserungen in der Berufsausbildung von Jugendlichen sowie der Förderung beruflicher Qualifizierung ist auch die Weiterentwicklung der Hochschullandschaft von hoher Bedeutung. Dies gilt auch für die Beschäftigung von Arbeitsuchenden wie für die Eingliederung Älterer in die Berufswelt und das Angebot alternsgerechter Arbeitsplät-

ze. Insbesondere Frauen, die immer noch den Hauptanteil der Kinderbetreuung übernehmen, muss die Rückkehr in den Beruf nach einer Familienphase ermöglicht bzw. erleichtert werden. Es müssen Fachkräfte im Land gehalten und von außerhalb angeworben sowie die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund besser genutzt werden.

Als Orientierung und Richtschnur auf dem gemeinsamen Weg zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs im Saarland haben sich die Teilnehmer der Allianz auf acht maßgebliche Handlungsfelder und Ziele geeinigt.

Die Teilnehmer der Allianz sind sich darüber bewusst, dass die Umsetzung der Maßnahmen und Ziele zur Sicherung des saarländischen Fachkräftebedarfs ein dauerhafter Prozess ist, der durch die vorliegende Vereinbarung angeschoben und strukturiert wird, aber keinesfalls abschließend beschrieben sein kann. Es ist daher davon auszugehen, dass sich im Zuge zukünftiger Entwicklungen neue Handlungsoptionen ergeben. Die Teilnehmer der Allianz werden darauf mit Nachjustierungen reagieren.

II. Ausgangssituation

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist bis zum Jahr 2025 von einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (2010: 15 – 65 Jahre; 2025: 15 - 66 Jahre) um rd. 97.000 Personen auszugehen. Laut einer Berechnung der RD RPS nimmt in diesem Zeitraum das Erwerbspersonenpotenzial, also die Gesamtzahl von Personen im Saarland, die in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen, um ca. 74.000 Personen ab. Die Arbeitnehmerseite geht in beiden Fällen von einem geringeren Rückgang aus.

Damit nimmt im Saarland die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schneller als in den übrigen Bundesländern ab. Hinzu kommt, dass die Erwerbsbeteiligung derzeit unter dem Bundesdurchschnitt liegt.

Gleichzeitig kommt es zu deutlichen Verschiebungen zwischen den jüngeren und älteren Erwerbspersonen. Während die Gruppe der unter 50-Jährigen spürbar kleiner wird, stehen dem Arbeitsmarkt künftig deutlich mehr über 50-Jährige zur Verfügung. Dabei ist mit ins Bild zu nehmen, dass die Erwerbsbeteiligung älterer Personen im Saarland weit unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Das gilt auch für Frauen, die zudem noch überdurchschnittlich hoch einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Eine Darstellung der jeweiligen Ausgangssituation in den festgestellten Handlungsfeldern ist den nachfolgenden Ausführungen zu entnehmen.

III. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Handlungsfeld 1: Elementare und schulische Bildung

1. Diagnose und Ziele

Neben den Herausforderungen, die mit dem fortlaufenden Rückgang der Schülerzahlen einhergehen, besteht nach wie vor eine Kopplung der Bildungschancen an die soziale Herkunft, die es zu überwinden gilt. Des Weiteren steigen die Anforderungen der Wirtschaft und der Hochschulen an die Schulabgänger.

Auch belegen deutsche Schülerinnen und Schüler bei internationalen Vergleichsuntersuchungen nur mittlere Plätze. Die Zahl der Jugendlichen mit höherwertigen Schulabschlüs-

sen oder akademischen Abschlüssen ist europaweit betrachtet vergleichsweise gering. Immer noch gibt es zu viele Jugendliche, die die Schule entweder ohne Abschluss verlassen oder deren Ausbildungsfähigkeit verbessert werden muss.

Laut KMK-Statistik bezogen auf das Jahr 2010 haben bundesweit 7% der Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen. Laut Statistischem Landesamt liegt der Anteil im Schuljahr 2009/2010 bezogen auf das Saarland bei 5,8%.

Folgende Ziele werden verfolgt:

- Qualitativer und quantitativer Ausbau der vorschulischen Bildungsangebote.
- Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit der Schulabgänger.
- Optimierung der Übergänge im Bildungssystem, insbesondere von der Schule in die Ausbildung.
- Verbesserung der Durchlässigkeit im Bildungssystem.
- Weiterentwicklung der Verfahren zur Qualitätssicherung und -entwicklung.
- Bis zum Jahr 2025 soll die Zahl der Schulabbrecher auf mindestens 4% gesenkt werden. Damit wird ein zusätzliches Potenzial an Schulabgängern mit Schulabschluss in Höhe von ca. 2.500 Jugendlichen geschaffen.

2. Vorhandene, derzeit geplante und zukünftige Maßnahmen

2.1 Ausbau der vorschulischen Bildung

- Quantitativer Ausbau: Bis August 2013 ist das Betreuungsangebot für unter Dreijährige auf 35% zu steigern (wg. Rechtsanspruch auf Betreuungsplatz).
- Qualitativer Ausbau: Die Handreichungen zum saarländischen Bildungsprogramm für Kindergärten wurden für Kinder unter 3 Jahren ausgeweitet. Sie sollen regelmäßig überprüft und den Bedürfnissen angepasst werden.
- Im Schuljahr 2010/11 ist die Pilotphase zur Gestaltung des dritten Kindergartenjahres als Kooperationsjahr gestartet. Hierdurch werden der Übergang vom Kindergarten in die Grundschule und damit die Startchancen am Beginn der Grundschule verbessert. Ausweitung ab dem Schuljahr 2011/2012.
- Maßnahmen zur Ermöglichung des qualitativen und quantitativen Ausbaus durch Deckung eines zusätzlichen Bedarfs an bis zu 1.000 Fachkräften:
    - Bereits aufgestocktes Angebot an den Fachschulen für Sozialpädagogik.
    - Einführung eines berufsbegleitenden Studienangebots an der HTW, voraussichtlicher Beginn: Wintersemester 2011.
    - Schaffung neuer Strukturen im berufsbegleitenden Bereich, um unterqualifizierten Fachkräften oder Quereinsteigern – sowohl Frauen als auch Männern (hier z.B. auch im Rahmen der Bundesinitiative „Männer in die Kitas“) – in einem zeitlich vertretbaren Rahmen eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. Erzieher zu ermöglichen.
    - In Kooperation mit der HTW wird berufsbegleitend die Möglichkeit geboten, sich als externer Prüfling auf die 1. Teilprüfung zur staatlich geprüften Erzieherin bzw. zum staatlich geprüften Erzieher vorzubereiten.

2.2 Änderungen im Bereich der Grundschulen/weiterführenden Schulen

- Im Grundschulbereich wird das starre Instrument des jetzigen Klassenteilers durch Mindest- und Durchschnittsgrößen als Richtzahl ergänzt.
- An weiterführenden Schulen wird die "Kleinere-Klassen-Garantie" konsequent umgesetzt. Unter Berücksichtigung regionalspezifischer, soziokultureller und siedlungsstruktureller Gegebenheiten erfolgen an besonders belasteten Standorten zusätzliche Personalisierungsmaßnahmen.
- Die Kooperation mit der Jugendhilfe wird ausgebaut, damit sozialpädagogische Fachkräfte an Schulen mit Angeboten der Jugendhilfe ständig präsent sind.
- Verbindung von Theorie und Praxis: Produktionsschule, dualisiertes BGJ und Werkstatt-Schule, Reformklassen.

2.3 Verbesserung der Durchlässigkeit im Bildungssystem

- Ausbau von Ganztagsschulen/Einrichtung von Gemeinschaftsschulen: Ab dem Schuljahr 2011/2012 wird es im Saarland neben den bestehenden Freiwilligen Ganztagsschulen zusätzlich gebundene Ganztagsschulen geben. In der Gemeinschaftsschule werden Elemente der Erweiterten Realschule und der Gesamtschule zusammengeführt. Es kann der Hauptschulabschluss, der mittlere Bildungsabschluss und das Abitur erworben werden.
- Verbesserung der Bildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch eine Verbesserung der Elternarbeit in Form von zielgruppengenauen Informationsmaterialien zu Bildungsthemen und die Ermöglichung des Erwerbs von Sprachzertifikaten in der Erstsprache. Verstärkung der Vorbildfunktion durch Lehrkräfte mit Migrationshintergrund und Werbung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für den Lehrerberuf.
- Weiterentwicklung der Verfahren zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung durch die Ausdehnung des Modellversuchs Selbstständige Schule (derzeit 17 saarländische Schulen aller allgemeinbildenden Schulformen). Insbesondere die Gemeinschaftsschulen sollen ein hohes Maß an Selbstständigkeit erhalten, sie sollen ihr Differenzierungsmodell selbst festlegen, besondere pädagogische Konzepte umsetzen und spezifische Profile entwickeln können. Des Weiteren soll die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Bereich der Qualitätssicherung- und -entwicklung soll verstärkt werden.

<u>Handlungsfeld 2</u>: Berufliche Ausbildung

1. Diagnose und Ziele

Der Ausbildungsmarkt steht vor einem grundlegenden Wandel. Die Schulentlasszahlen werden bis 2025 um rund ein Viertel zurückgehen. Hinzu kommt eine weiter steigende Studierneigung. Ziel muss es darum sein, mehr Jugendlichen die Chance zu geben, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen und damit eine spätere Tätigkeit als Fachkraft zu ermöglichen.

Folgende Ziele werden verfolgt:

- Reduzierung der Jugendlichen, die den Anforderungen einer beruflichen Erstausbildung nicht gewachsen sind, durch Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit im Bereich der allgemeinbildenden Schulen.
- Optimierung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung zur Vermeidung unproduktiver und zeitraubender „Umwege“ und zur Ermöglichung der „richtigen“ Berufswahl.
- Unterstützung schwächerer Jugendlicher und der sie ausbildenden Betriebe zur Sicherstellung eines erfolgreichen Berufsabschlusses.
- Erhöhung der Qualität der Ausbildung in Berufsschulen und Unternehmen.
- Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund.
- Verstärkte Ausbildungsangebote in Teilzeit, um eine bessere Vereinbarkeit von beruflicher Ausbildung und familiärer Situation zu ermöglichen.
- Dauerhafte Reduzierung der Anzahl der Ausbildungsabbrecher (2009: 2.200 Auszubildende). Gesamtpotenzial für den Zeitraum 2015 – 2025: ca. 5.500 Jugendliche, die zusätzlich eine duale Ausbildung erfolgreich abschließen.
- Dauerhafte Reduzierung der Jugendlichen ohne Ausbildung.

2. Vorhandene, derzeit geplante und zukünftige Maßnahmen

2.1 Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit

- Verbesserung der Kompetenzen in Deutsch, Mathematik und Fremdsprachen; saarländische Schülerinnen und Schüler sollen am Ende ihrer Schulzeit in der Lage sein, neben Deutsch auch Französisch und Englisch in konkreten Kommunikationssituationen kompetent anzuwenden. Für den Bereich der Grundschulen soll ein Konzept "MINT" erarbeitet werden, mit dem zum einen die Koordinierung der bereits bestehenden Maßnahmen optimiert und zum anderen die Anschlussfähigkeit zu weiterführenden Schulen verbessert werden soll.
- Integration von Jugendlichen mit besonderen Problemlagen: In Betriebspraktika sollen Jugendliche mit besonderen Problemlagen schon während ihrer Schulzeit konkrete Arbeitserfahrungen sammeln, ihre Fähigkeiten erproben und neue Erkenntnisse gewinnen zu können.

2.2 Optimierung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung

- Durchführung einer flächendeckenden Potenzialanalyse für alle Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse (Profilpass, hamet 2).
- Reduzierung von Fehlentscheidungen anlässlich der Wahl des Berufs/der Ausbildung mit Blick auf die Berufswahl, die Berufsorientierung z.B. durch die Weiterführung und den Ausbau des Projekts „Zukunft konkret“ sowie durch folgende, im Bereich der Lehrerbildung hierzu geplanten Maßnahmen:
  - Angebot eines fakultativen Moduls "Berufsberatung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung“ für alle Lehramtsstudierende. Des Weiteren sollen Betriebspraktika als Module in das Lehramtsstudium integriert werden.

  - Angebot eines obligatorischen Moduls "Berufsberatung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung" für alle Referendare für das Lehramt.
  - Fortbildungsveranstaltungen zum Thema "Berufsberatung" am LPM.
- Förderung praktischer Fähigkeiten sowie die frühe, entwicklungsgerechte Verbindung mit der Arbeitswelt und der Übergang von der Schule in den Beruf als zentraler Bestandteil des pädagogischen Konzeptes der Gemeinschaftsschule.
- Intensivierung der Elternarbeit.
- Die konsequente, zielgruppenspezifische Ausrichtung der Maßnahmen im Bereich der Berufsvorbereitung (Produktionsschule, dualisiertes BGJ und Werkstatt-Schule, Reformklassen) wurde umgesetzt. Die Sicherung der Finanzierung der sozialpädagogischen Betreuung über das Jahr 2013 ist erforderlich.
- Vorbereitung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit erheblichen Defiziten auf eine duale Ausbildung in : BGJ, BVJ, EQ, BVB.
- Einsatz von Berufseinstiegsbegleitern.
- Ausweitung des Berufsorientierungsprogramms (BOP) im Rahmen der BMBF-Initiative Bildungsketten.
- „AnschlussDirekt“: Programm für Jugendliche vor dem Hauptschulabschluss.

2.3 Unterstützung von Jugendlichen mit Förderungsbedarf während der Ausbildung

- Landesprogramm „Ausbildung jetzt“, Modul: Förderungsbedürftige Jugendliche.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).
- Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ).
- Einsatz von Ausbildungsförderern.
- Ausweitung der Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit in Unternehmen.
- BaE – Außerbetriebliche Ausbildung für die Zielgruppe lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Auszubildenden.

2.4 Verbesserung der Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund

- Entwicklung von Handlungskonzepten in Kooperation mit Migrantenorganisationen, Ausländerbeauftragten und Elternvereinen zur Sensibilisierung von Eltern und Jugendlichen.
- Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote für Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund und für Betriebsinhaber.

2.5 Verstärkte Ausbildungsangebote in Teilzeit (siehe HF 5)

2.6 Stärkung des dualen Systems – Sicherung der Qualität und Vielfalt

- Kontinuierliche Weiterentwicklung der Initiative „Ausbildung jetzt“ in Kooperation mit den beteiligten Partnern und Erstellung eines jährlichen Aktionsplans.

- Im Rahmen des Landesprogramms „Ausbildung jetzt“ werden Modellprojekte zur qualitativen Verbesserung der Berufsausbildung gefördert.
- Entwicklung und Förderung weiterer Kompetenzzentren für die Aus- und Weiterbildung.
- Unterstützung von Initiativen auf Bundesebene, die das Ziel verfolgen, durch die Bildung von Berufsgruppen mehr Transparenz zwischen den Berufen zu schaffen und dadurch die berufliche Mobilität und Flexibilität zu erhöhen.
- Konsequente Werbung und Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung des Images der dualen Ausbildung.
- Weitere Verbesserung der Qualität der Berufsschulen (z.B. Vermeidung von Unterrichtsausfall u.ä.).
- „Strategiekreis Saarland“ von RD RPS, AA SL, MWW, MAFPSuS, MfB, IHK, HWK.

Handlungsfeld 3: Hochschullandschaft

1. Diagnose und Ziele

Von den 3.360 Studienanfängen und Studienanfängerinnen im Studienjahr 1999 haben rund 64% bis 2008 einen Hochschulabschluss im Saarland erworben. 1.111 oder rund 36% haben keinen Hochschulabschluss im Saarland erworben. Auch wenn Entscheidungen für einen Studienabbruch verschiedene Gründe haben und nicht zwangsläufig einen negativen Bildungsverlauf bedeuten, können Maßnahmen zur Verbesserung der Studienbedingungen, des Studienverlaufs und der Qualität der Lehre dazu beitragen, die Anzahl von Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen zu reduzieren. Im Saarland ist die Anzahl der Studierenden sowie der Studienanfänger und Studienanfängerinnen seit 2008 stark gestiegen und wird nach den vorläufigen Vorausberechnungen noch fünf weitere Jahre auf relativ hohem Niveau bleiben. Dementsprechend wird bei gleich bleibenden Erfolgsquoten die Anzahl der Absolventen von 2.160 Absolventen in Jahre 2008 auf rund 3.500 im Jahr 2015 steigen und voraussichtlich bis 2025 nicht wesentlich abnehmen.

Es ist notwendig, auch bei zurückgehenden Abiturientenjahrgängen für einen hoch qualifizierten Nachwuchs zu sorgen und Studierende ebenso im Lande zu halten wie von außerhalb zu gewinnen.

Hierzu werden folgende Ziele verfolgt:

- Stärkung der Hochschulen im Wettbewerb der Regionen.
- Verbesserung der Durchlässigkeit beim Hochschulzugang.
- Optimierung der wissenschaftlichen Ausbildung und Weiterbildung.

2. Bereits vorhandene Maßnahmen

2.1 Optimierung der Hochschulen

- Moderne Hochschulgesetze.
- Globalhaushalt UdS seit 2004, HTW seit 2007.
- Landeshochschulentwicklungsplanung.
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit UdS zum 3., mit HTW zum 2. Mal.

- Anschubfinanzierung von Stiftungsprofessuren (Land, IHK, ME Saar, Unternehmen).

2.2 Stärkung der Position des Saarlandes im Wettbewerb der Regionen

- Gezielte Stärkung der Spitzenforschung: Kooperation UdS – außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Exzellenzinitiative, DFG-, EU-Wettbewerbserfolge.
- Beratung von Studiumsinteressierten: Schüler-Uni, Junior-Studium, Starter-Studium, Campus Service Center.
- Aufnahme zusätzlicher Studienbeginner: Hochschulpakt.
- Einrichtung der StudienStiftungSaar: Bindung besonders befähigter Studierender an die saarländischen Hochschulen.
- Anschubfinanzierung von Stiftungsprofessuren in Ingenieurwissenschaften und Pharmazeutischer Biotechnologie (IHK, ME Saar, Unternehmen).
- Beteiligung an Fördergesellschaften wirtschaftsnaher Institute an HTW und UdS (Unternehmen).
- Berufsorientierung, Studierenden- und Absolventenberatung, Kooperation Hochschulteam der Agentur für Arbeit mit Hochschulen (BA).

2.3 Beitrag der Hochschulen zur Erstausbildungsphase

- Zielgenauere Beratung von Studiumsinteressierten: Study Finder, Uni-Camp, Girl's-Day, RoboNight.
- Seminare, Studierenden- und Absolventenberatung (BA).
- Umsetzung und Optimierung des Bologna-Prozesses, insbesondere auch mit Blick auf eine ausreichende Anzahl von Masterstudienplätzen.
- Qualitätssicherung durch Akkreditierungs- und Evaluationsvorgaben.
- Mitwirkung von Vertreterinnen und Vertretern der beruflichen Praxis im Akkreditierungsrat und in Akkreditierungsagenturen.
- Reduktion der Abbrecherquote durch Brückenkurse bei Studienbeginn.
- Angebot dualer Studiengänge auch für Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen (ASW).
- Beteiligung an Planung und Personalisierung des Zentums für Mechatronik und Automatisierungstechnik ZeMA für HTW und UdS (IHK, ME Saar).
- Projekt MINT-oring (ME Saar).

2.4 Durchlässigkeit des Bildungssystems beim Hochschulzugang und Mitwirken der Hochschulen an der Weiterbildung

- Zugangserleichterung für Bewerber und Bewerberinnen ohne allgemeine bzw. Fachhochschulreife durch Novelle von UG, FhG, Verordnungen.
- Maßnahmen für eine familiengerechte Hochschule.
- Einführung des kooperativen Studiums an der HTW.
- Einrichtung dualer Studiengänge (ASW).

3. Derzeit geplante bzw. zukünftige Maßnahmen

3.1 Optimierung der Hochschulen

- Fortführung der Landeshochschulentwicklungsplanung 2025.
- Weitere Profilschärfung der Hochschulen.
- Ausweitung der Kooperationen von UdS und HTW sowie in der Großregion.
- Weitere Verbesserung der Auslastung der Hochschulen sowie bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Fächerstruktur mit überarbeiteter Schwerpunktsetzung.

3.2 Stärkung der Position des Saarlandes im Wettbewerb der Regionen

- Fortführung der Standortprofilierung mit Spitzenforschung der UdS: Fortsetzung Exzellenzinitiative, Verbundprojekte zu Forschung und Nachwuchsförderung.
- Fortführung der anwendungsbezogenen Forschung und Entwicklung an der HTW.
- Stärkere Vernetzung der Beratungsangebote (BA).

3.3 Beitrag der Hochschulen zur Erstausbildungsphase

- Didaktische Weiterbildung des Lehrpersonals.
- Einführung berufsbegleitender Studiengänge an der HTW.
- Einführung von Master-Studiengängen.
- Aufrechterhaltung der guten Betreuungsrelation.
- Qualitätsfortschritte als Leistungsindikatoren bei Hochschulfinanzierung.

3.4 Durchlässigkeit des Bildungssystems beim Hochschulzugang und Mitwirken der Hochschulen an der Weiterbildung

- Beteiligung von HTW und UdS am Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung“ zur Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.
- Evaluation und Weiterentwicklung des Weiterbildungskonzepts der UdS.
- Einführung weiterer berufsbegleitender Studiengänge und Weiterbildungsangebote.
- Studienzeitverkürzende Anrechnung beruflicher Kompetenzen.
- Stärkere Vernetzung der Beratungsangebote der beteiligten Institutionen (BA).

<u>Handlungsfeld 4</u>: Ältere Arbeitnehmer (Ü55)

1. Diagnose und Ziele

Das Saarland weist für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer im Vergleich zum Bundesdurchschnitt eine deutlich niedrigere Erwerbsquote auf. So liegt der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung in der Altersgruppe von 55 bis 64 im Saarland bei 57,3%, im Bund hingegen bei 62,5%. Die Abweichung zum Bundesdurchschnitt ist bei den weiblichen Beschäftigten mit -5,5%-Punkten stärker ausgeprägt als bei den Männern.

Es werden im Wesentlichen folgende Ansatzpunkte im Zusammenhang mit der Fachkräfteproblematik gesehen:

- Bereits in Arbeit stehende Fachkräfte sind so einzusetzen, dass ihre Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Lebensarbeitszyklus erhalten werden kann.
- Betriebe und Arbeitnehmer sind dahingehend zu sensibilisieren, dass bereits in Arbeit stehende Fachkräfte ihre Beschäftigungsfähigkeit während ihres gesamten Erwerbslebens erhalten können.
- Weitere Fachkräfte können durch Reintegration von älteren Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt gewonnen werden. Die entsprechende Arbeitslosenquote lag im Mai 2011 bei 7,6%. Ziel sollte es sein, diese Quote schrittweise zu halbieren, bzw. die Erwerbsbeteiligung Älterer zunächst mindestens auf den Bundesschnitt und in einem zweiten Schritt auf ein noch höheres Niveau zu heben. Insgesamt wird hier ein Potenzial für den Zeitraum 2015 – 2025 von ca. 10.000 Beschäftigten gesehen.

2. Vorhandene Maßnahmen

- Regionaler Beschäftigungspakt für Ältere im Saarland (Agentur für Arbeit, Jobcenter, ESF, Land, Kommunen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite).
- Vermittlungszentren des Projektes „Perspektive 50plus“ (Jobcenter, Bund).
- Kompetenzcenter Ü55 (ESF, Land, IHK, Agentur für Arbeit, Jobcenter).
- Modellprojekt Neue ArbeitszeitPraxis: Arbeitszeitberatung für kleine und mittelgroße Unternehmen (BMAS, BAU).

3. Derzeit geplante Maßnahmen

- Vernetzung des Kompetenzcenters Ü55 mit allen Initiativen 50plus.

4. Zukünftige Maßnahmen

4.1 Weiterentwicklung des regionalen Beschäftigungspakts für Ältere im Saarland

- Verstärkter Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Hilfen, insbesondere von Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitsuchende.
- Sensibilisierung der Betriebe für demografische Entwicklungen und Beteiligung der Wirtschaft an der Aktivierung von Qualifizierungspotenzialen.

4.2 Alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze

- Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements, bestehend aus:
  - Maßnahmen zur alters- und alterns- bzw. gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel des Erhalts und der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit.
  - Maßnahmen der (Eigen-) Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhephasen.
  - Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle (hier: Nutzung des Modellprojekts „Neue ArbeitsZeit-Praxis“).
  - Installierung eines funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Handlungsfeld 5: Frauen

1. Diagnose und Ziele

Laut Statistischem Bundesamt haben im Jahr 2009 66,5% der saarländischen Frauen im erwerbsfähigen Alter am Erwerbsleben teilgenommen. Dies ist trotz einer Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in den letzten zehn Jahren, die fast ausschließlich im Teilzeitbereich stattgefunden hat, nach wie vor im Bundesvergleich der niedrigste Wert. Dabei verzeichnet das Saarland, bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen, die drittniedrigste Wochenarbeitszeit. Außerdem sind 2/3 der geringfügig Beschäftigten Frauen. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumordnung (BBSR) könnte bis 2025 ein zusätzliches Potenzial von 19.100 Fachkräften erschlossen werden. Würde die Teilzeitquote ab 2015 um 10 bis 20 Prozent verringert, ergäbe sich ein weiteres Potenzial zwischen 4.700 und 9.400 bis 2025.

Ziel ist, die Erwerbstätigenquote und die Arbeitszeit im Teilzeitbereich zunächst mindestens auf den Bundesdurchschnitt und in einem zweiten Schritt auf ein noch höheres Niveau zu heben.

2. Vorhandene Maßnahmen

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für Frauen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten (Jobcenter, ESF, Land, Kommunen).
- Landesprogramm „Agenturen für haushaltsnahe Arbeit (AhA)“ (Land).
- Ausbau von Kindertageseinrichtungen im Saarland.
- Modellprojekt Neue ArbeitszeitPraxis: Arbeitszeitberatung für kleine und mittelgroße Unternehmen (BMAS, BAU).
- Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland (kurz: ALS) (ZPT).
- Aktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit und Aktivitäten der kommunalen Frauenbeauftragten.
- Aktivitäten der Lokalen Bündnisse für Familie.

3. Derzeit geplante Maßnahmen

- BMAS-Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“.

4. Zukünftige Maßnahmen

4.1 Ausbau von Qualifizierungsangeboten und Mobilitätshilfen

- Änderung des klassischen Berufswahlverhaltens durch verstärkte Beratung und Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen.
- Verstärkung der Beratung, Berufsorientierung und Coaching für Berufsrückkehrerinnen.
- Ausweitung der Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung in markt- und zukunftsfähigen Berufsfeldern mit anerkannten Teilqualifikationen (z.B. IHK-Zertifikate) oder Berufsabschlüssen.

4.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Weiterer Ausbau von Kindertageseinrichtungen im Saarland und Flexibilisierung der Öffnungszeiten.
- Einrichtung von betrieblichen bzw. betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsmodellen.
- Ausweitung der Ferienbetreuung in Kindertageseinrichtungen und an Schulen.
- Installierung und Pflege einer saarlandweiten Kinderbetreuungsdatenbank für Eltern unter Federführung des Bildungsministeriums.
- Betreuung kranker Kinder durch Dritte.
- Ermöglichung von Teilzeitausbildungen und familienfreundlichen Fort- und Weiterbildungen.
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit.
- Ansprechpartner zum Thema „Vereinbarkeit“ in Unternehmen installieren bzw. bereits vorhandene Ansprechpartner (wie z.B. Frauenbeauftragte sowie Betriebs- und Personalräte) für das Thema sensibilisieren und schulen.
- Durchführung von Informationsveranstaltungen für Unternehmen.
- Nutzung des Beratungsprogramms „Neue ArbeitsZeitPraxis“ für KMU.
- Ausdehnung des Projekts „Koordinierungsstelle Frau und Beruf“ – Berufliche Beratung und Orientierung für Frauen nach der Familienphase (ESF, SPK-Mittel) auf das Saarland.

4.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- Einrichtung einer Betreuungs- bzw. Pflegedatenbank.
- Aufbau eines flächendeckenden Netzwerkes für Betreuungsleistungen.
- Bekanntmachung der Unterstützungsmöglichkeiten bei den Betroffenen.
- Modell Familienpflegezeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit.
- Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten.
- Einrichtung von Tagesbetreuungszentren und Angebot von Kombimodellen.
- Auditierung familienfreundlicher Betrieben.

4.4 Verbesserung der Aufstockungsmöglichkeiten von Teilzeitarbeitsverhältnissen in Unternehmen

- Informationskampagne unter Beteiligung aller Arbeitsmarktakteure. Information der Unternehmen über die Notwendigkeit, die Aufstockung der Arbeitszeiten innerhalb bestehender Teilzeitarbeitsverhältnisse zu ermöglichen; Informationen der Arbeitnehmerinnen über die negativen Auswirkungen von geringen Monatsarbeitsstunden auf gesetzliche Rentenansprüche etc.

4.5 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

- Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen für Frauen, insbesondere durch die Ermöglichung besserer Aufstiegsmöglichkeiten.

Handlungsfeld 6: Berufliche Weiterbildung / Qualifizierung

1. Diagnose und Ziel

Das Saarland kann sich auf ein beeindruckendes Potenzial an gut ausgebildeten und motivierten Arbeitskräften stützen. Ausschlaggebend hierfür ist wohl auch, dass die betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung als eine gemeinsame Aufgabe aller am Arbeitsmarkt tätigen Sozialpartner verstanden wird. Mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten wurde diese Aufgabe bereits intensiv wahrgenommen und nachweisbar Erfolge auf diesem Gebiet erzielt. Dennoch streben die Teilnehmer der Allianz vor dem Hintergrund steigender Anforderungen des Arbeitsmarktes eine weitere Intensivierung der beruflichen Weiterbildung an. Hierbei gilt es insbesondere im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen eine sowohl Betriebe wie Arbeitnehmer ansprechende Sensibilisierungs- und Beratungskampagne zu starten.

Durch Qualifizierungen werden sowohl Arbeitslosen als auch Beschäftigten neue und bessere Chancen eröffnet. Hierzu stehen zielgerichtete Fördermaßnahmen zur Verfügung. Aufgrund der Veränderungen am Arbeitsmarkt müssen die Beratungs- und Förderangebote ständig den aktuellen Erfordernissen angepasst werden.

Zu verfolgende Ziele:

2009 arbeiteten im Saarland 75.000 gering Qualifizierte zwischen 20 - 55 Jahren. Bei der Steigerung der Qualifikation könnte sich bis 2025 ein Potenzial von 7.500 - 15.000 qualifizierten Erwerbspersonen ergeben.

Darüber hinaus könnte durch eine Qualifizierung der Schul- und Ausbildungsabbrecher bis zum Jahr 2025 ein weiteres Potenzial von mindestens 720 - 1.500 Personen aufgetan werden.

Im Saarland waren im Mai 2011 insgesamt 34.014 Frauen und Männer arbeitslos gemeldet, weitere 3.735 befanden sich in Qualifizierungsmaßnahmen sowie in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und weitere 4.070 Personen nahmen an einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme teil (Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II, Beschäftigungsphase Bürgerarbeit). Durch entsprechende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sowie in Betrieben könnte die Zahl der Arbeitslosen bis zum Jahr 2025 deutlich gesenkt werden.

2. Vorhandene Maßnahmen und Instrumente

2.1 Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Beschäftigte

- Qualifizierungsberatung für Unternehmen.
- Beratungsprogramm KMU: Im Rahmen dieses, bereits seit langem bestehenden, Beratungsprogramms können auch Beratungen zur Erstellung eines Personalsbedarfs oder Qualifizierungskonzepts finanziell unterstützt werden.

- Lernziel Produktivität: Öffnung des Programms für direkte Förderung von spezifischen Vorhaben von Unternehmen, mit allerdings deutlich reduzierten Fördersatz. Erhöhung der Qualität der Maßnahmen durch Zertifizierung erreicht.
- Programm WeGebAU.
- Programm „Bildungsprämie“: Nach in Kraft treten der Verbesserungen dieses BMBF-Programms hinsichtlich Höhe und Anspruchsgrundlage sowie der Ausweitung der akkreditierten Beratungsstellen im Saarland auf mittlerweile fünf, ist eine deutliche Erhöhung der Nachfrage nach den vorgeschalteten Pflichtberatungen festzustellen.

2.2 Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Jugendliche

Neben den in den Handlungsfeldern 1 und 2 genannten Maßnahmen sind folgende Maßnahmen zu nennen:

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für Jugendliche (Jobcenter, ESF, Land, Kommunen).
- Jugendkoordinatorinnen und -koordinatoren in den Landkreisen (ESF, Kommunen).
- Qualifizierung für besonders benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungs- und Berufsvorbereitung (z.B. STABIL, Jobcenter, ESF).

2.3 Qualifizierungsmaßnahmen für von Arbeitslosigkeit unmittelbar Bedrohte

- Transfermaßnahmen nach § 216 a SGB III und Qualifizierungsmaßnahmen während Transferkurzarbeitergeld nach 216b SGB III (Agentur für Arbeit, ESF, Betriebe).

2.4 Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose

- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für (Langzeit-) Arbeitslose (Jobcenter, ESF, Land, Kommunen).
- Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Förderung der beruflichen Weiterbildung.
- IFLAS (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels).

3. Zukünftige und derzeit geplante Maßnahmen

3.1 Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Beschäftigte

- Speziell für die Zeitarbeitsbranche: Informationskampagne aller Arbeitsmarktakteure über Finanzierungsmöglichkeiten von Qualifikationsangeboten, insbesondere auch in den beschäftigungsfreien Zeiten.
- Verbesserung der organisatorisch-strukturellen Bedingungen und stärkere Selbstverpflichtung der Unternehmen sowie der Arbeitskräfte zur Erhöhung der Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen. Einrichtung von spezifischen e-learning Angeboten, Bereitstellung von individuellen Lernangeboten etc.
- Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Perspektiven der Lebensarbeitszeit in ihre Planungen mit einbeziehen.
- Setzung von tarifvertraglich vereinbarten Anreizen zur verstärkten Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten.

- Regelmäßige Anpassung des Qualifizierungsangebots an die Bedürfnisse von Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Durch eine vertikale Vernetzung möglichst aller Bildungseinrichtungen muss eine durchgängige Planung und Umsetzung individueller Bildungskarrieren ermöglicht werden.
- Entwicklung einer transparenten Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung in den Unternehmen.
- Intensivierung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen in Ergänzung zur bestehenden Beratungsstruktur. Initiierung unternehmensorientierter Qualifizierungspakete.
- Verbesserung der Inanspruchnahme des Beratungsprogramm KMU.
- Weiterführung des Programms „Bildungsprämie“.
- Verbesserung gesetzlicher Rahmenbedingungen.

3.2 Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose

- Vermehrte Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW inkl. IFLAS).

3.3 Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmen

- Einrichtung einer aufsuchenden Beratungsstruktur mit dem Ziel, bislang an Weiterbildung kaum interessierte KMU für das Thema zu gewinnen.

Handlungsfeld 7: Zuwanderung von Fachkräften sowie Pendler

1. Diagnose und Ziele

Für die Zuwanderung von Fachkräften sowie für Pendler ergeben sich folgende Ziele:

- Anwerbung von Einpendlern aus der Großregion und den übrigen Bundesländern. (Potenzial, allein mit Blick auf die Einpendler aus Frankreich: 1.900 bis 2.800 Arbeitskräfte bis zum Jahr 2025).
- Verstärkter Verbleib von an saarländischen Hochschulen studierenden ausländischen Studentinnen und Studenten aus Nicht-EU-Ländern (zurzeit 2.250 Potenzial für 10-Jahreszeitraum bei unterstellter Bleibequote von 50% und Studiendauer von 5 Jahren 2.500).
- Offensive Prüfung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen (Potenzial zurzeit nicht abschätzbar).

2. Vorhandene, derzeit geplante und zukünftige Maßnahmen

- Offensives Standortmarketing unter Berücksichtigung auch der sog. weichen Standortfaktoren wie Kultur etc.
- Aufbau von Serviceangeboten für Fachkräfte, die von außen ins Land kommen. – „Welcome-Center“ schrittweise aufbauen.
- Aufrechterhaltung der EURES-Beratungsstellen und Einrichtung der „Task Force Grenzgänger“.

- Die Partner des Strategiepapiers bekräftigen ihre Bereitschaft, sich gemeinsam mit der Landesregierung für die Entwicklung und Durchsetzung einer positiv besetzten Marke Saarland zu engagieren.

Handlungsfeld 8: Menschen mit Migrationshintergrund

1. Diagnose und Ziele

Im Jahr 2009 lag die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern im Saarland bei 18,2% (Bund 16,2%; deutsche Staatsbürgerinnen und -bürger: 7,5%).

Die Quote der Absolventen der Integrationskurse beläuft sich im Saarland bezüglich der B1-Qualifikation (europäischer Referenzrahmen im Bereich Sprache) auf lediglich 37,3%.

Insgesamt werden die Potenziale der Personengruppe der Menschen mit Migrationshintergrund zu wenig genutzt. Mit neuen Integrationsinstrumenten und gezielter Förderung verbessern sich die Chancen des Zugangs zum ersten Arbeitsmarkt; bestehende Beschäftigungsverhältnisse werden abgesichert. Dies gilt insbesondere auch für die unter den Handlungsfeldern 1 und 2 aufgeführten Maßnahmen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Für Menschen mit Migrationshintergrund ergeben sich folgende Ziele:

- Verbesserung des Zugangs von Personen mit Migrationshintergrund zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.
- Insbesondere Verbesserung der Erwerbstätigenquote im Bereich Frauen.

2. Vorhandene Maßnahmen

- Landesprogramm „Integrationsbegleitung“ (LIB) – Berufliche Beratung und Orientierung von Personen mit Migrationshintergrund zur Integration in das Erwerbsleben (Land, ESF).
- Modellprojekt „Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen“ (Land, ESF, Jobcenter, BAMF).
- Beratung von Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer ausländischen Qualifikationen und deren Gleichstellung (HWK und IHK).
- Allgemeine und berufsorientierte Sprachkurse (BAMF, ESF-Bund).
- Beratungsstellen zur beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt – Ein Projekt für die Zielgruppe Frauen, zwei Projekte für die Zielgruppe Jugendliche und ein Projekt „Intensiv-Coaching“ für die Zielgruppe Langzeitarbeitslose (Land, ESF, Kommune, Jobcenter).
- Beteiligung der RD RPS an der sog. Böhmer-Weise-Initiative: Intensive Betreuung und enge Kontaktdichte.
- Migrationssensible Beratung durch fachliche Begleitung der Personen mit Migrationshintergrund – Erprobung in dem Jobcenter Saarbrücken (SGB II).
- Eigenes Team des Jobcenters Saarbrücken für die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund (SGB II).

- Modellprojekt PADUA – Kooperative Ausbildung im Verbund mit Betrieben von Inhabern mit Migrationshintergrund (ESF, Jobcenter).

3. Geplante Maßnahmen

- Umsetzung des sich derzeit im Entwurf befindlichen Gesetztes zur Verbesserung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.
- Verbesserung der Ausrichtung der integrationsspezifischen Beratungsdienste im Zusammenhang mit der Einleitungsphase von Anerkennungsverfahren.
- Fortführung und Verstetigung des Modellprojekts „Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen“.

4. Zukünftige Maßnahmen

4.1 Umsetzung und Weiterentwicklung des Integrationskonzeptes der saarländischen Landesregierung

- Verbesserung der Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und Qualifikationen.
- Angebot erforderlicher Nachqualifizierungsmaßnahmen.
- Begleitende zielgruppenspezifische Angebote zur besseren Berufsorientierung.
- Zusätzliche Sprachförderangebote.