



# **Aktionsprogramm Fachkräftesicherung und Qualifizierung**

**Eine Initiative der Thüringer Landesregierung  
und des Wirtschafts- und Innovationsrats**

**Vorlage im Kabinett der Thüringer Landesregierung am 17. August 2010**

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie  
Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Berufliche Bildung  
Max-Reger-Str. 4 - 8  
99096 Erfurt

# **Gliederung**

- I. Zusammenfassung**
- II. Ausgangslage – Die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen**
- III. Leitlinien für ein Aktionsprogramm**
  - 1. Die Berufsorientierung weiterentwickeln!**
  - 2. In Thüringen ausbilden – in Thüringen arbeiten!**
  - 3. Durch mehr Weiterbildung und Qualifizierung die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stärken und Beschäftigung sichern!**
  - 4. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen!**
  - 5. „Haltestrategien“ entwickeln!**
- IV. Zuordnung der Handlungsfelder und Maßnahmen (Tabellen)**

## **I. Zusammenfassung**

- Bis 2030 könnte Thüringen ein Drittel seines Erwerbspersonenpotentials verlieren. Die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte verringert sich deutlich stärker als die Bevölkerung insgesamt (zwischen 15 und 20 Prozent). Die Fachkräftestudie 2008 des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie prognostiziert bis zum Jahr 2015 eine Nachfrage nach 80.000 neuen Fachkräften.
- Fachkräftemangel kann – wenn wir in Thüringen nicht vorbereitend gegensteuern – die Ursache für Standortverlagerungen, Strukturschwäche und damit auch für Arbeitslosigkeit und weitere Abwanderung werden.
- Für die Arbeitsmarktpolitik besteht auf der anderen Seite auch eine Chance, zwei zentrale Ziele – Verringerung der Arbeitslosigkeit und Versorgung der Unternehmen mit Fachkräften – gleichzeitig zu erreichen. Dafür muss – vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials – das gesamte verfügbare Angebot an Arbeitskräften intensiv genutzt werden. Es darf niemand zurückbleiben! Auch vermeintlich schwächere Jugendliche sind auszubilden, alternde Belegschaften sind lebensphasenorientiert zu qualifizieren und weiterzubilden.
- Die Herausforderung der Fachkräftesicherung ergibt sich in den wirtschaftlich stärkeren Regionen neben dem altersbedingten Ersatzbedarf aus dem Erweiterungsbedarf der Unternehmen heraus. In strukturschwächeren Regionen sind die Probleme bei der Fachkräftegewinnung mit der bestehenden Abwanderung und dem negativen demographischen Trend verbunden.
- Die Regionen mit einer schwierigen demographischen Perspektive verzeichnen derzeit die höchsten Arbeitslosenquoten in Thüringen.
- Es ist nicht nur im Interesse der Thüringer Unternehmen, sondern auch eine Frage der sozialen Verantwortung, den Menschen im Freistaat Thüringen Perspektiven für Ausbildung und Beschäftigung aufzuzeigen.
- Dreiklang: Fachkräfte halten, qualifizieren und gewinnen!
- Ein landesweites Fachkräftemonitoring wird etabliert (QualiService Thüringen, Fachkräftestudie 2010, Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit).

- Im Aktionsprogramm werden fünf primäre Leitlinien der Fachkräftesicherung benannt:
  1. Die Berufsorientierung weiterentwickeln!
  2. In Thüringen ausbilden – in Thüringen arbeiten!
  3. Durch mehr Weiterbildung und Qualifizierung die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stärken und Beschäftigung sichern!
  4. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen!
  5. „Haltestrategien“ entwickeln!
- Alle fünf Themen werden mit Maßnahmen unterlegt. Für jede Maßnahme werden Verantwortlichkeiten festgelegt und die Zielsetzungen konkretisiert.

## **II. Ausgangslage – Die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen**

Thüringen steht in den kommenden Jahren vor großen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Es geht nicht nur darum, wettbewerbsfähige Unternehmen und Arbeitsplätze in Thüringen zu halten, sondern sich trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise schon auf zukünftige Entwicklungen einzustellen. Das betrifft besonders die Deckung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft.

### ***Rückgang des Erwerbspersonenpotentials bei gleichzeitiger Nachfrage nach neuen Fachkräften***

Das Bundesamt für Statistik geht von einem erheblichen Rückgang des Erwerbspersonenpotentials für Thüringen aus. Bis 2030 könnte Thüringen ein Drittel seines Erwerbspersonenpotentials verlieren. Damit verringert sich die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte deutlich stärker als die Bevölkerung insgesamt (erwarteter Rückgang zwischen 15 und 20 Prozent).

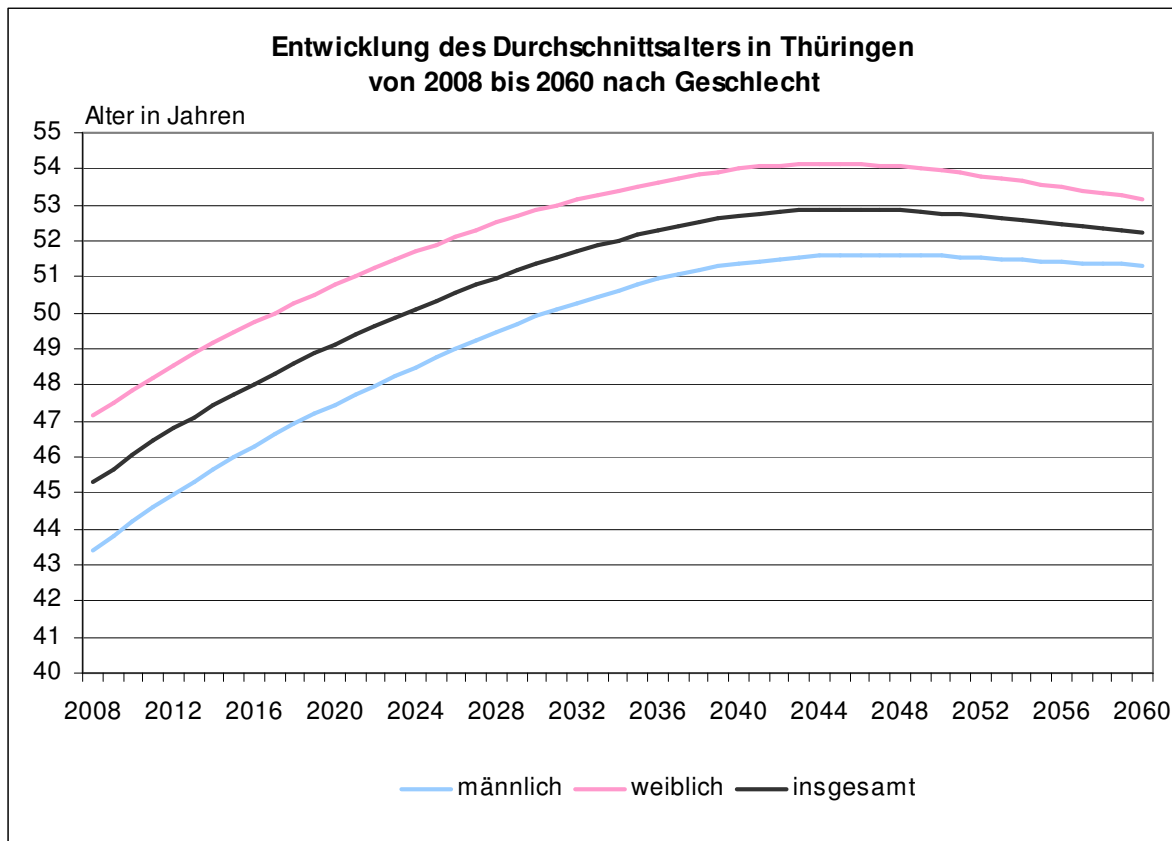
Gleichzeitig wird in der Thüringer Fachkräftestudie bis zum Jahr 2015 eine **Nachfrage nach 80.000 neuen Fachkräften** prognostiziert. Dieser künftige Bedarf an Fachkräften setzt sich aus einem Ersatzbedarf für altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen sowie einem Erweiterungsbedarf in Wachstumsbranchen zusammen.

Generell gilt, dass bereits in den nächsten 10 Jahren größere Teile jener Erfahrungs- und Kompetenzträger in Ruhestand gehen, die für eine Vielzahl von Firmengeschichten mühsam erkämpfter Markterschließung und erfolgreicher Technologieentwicklung stehen.

Dem demographischen Trend entsprechend steigt auch der Altersschnitt der Beschäftigten in den Thüringer Unternehmen.

Der aktuelle **Thüringen Monitor** verweist (neben Abwanderung und Geburtenrückgang) allerdings auch auf den schon in der Vergangenheit verzeichneten

Rückgang der Erwerbsbeteiligung der jüngsten Alterskohorte (bis 25 Jahre) infolge der steigenden Studierendenzahlen und längerer Ausbildungszeiten. Dem steht schon seit Mitte der 90er Jahre eine kontinuierliche Zunahme der 55 - 65 jährigen Erwerbspersonen gegenüber.



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (Datenbasis, 12. KBV 2010)

Das verarbeitende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen als Wertschöpfungskern, aber auch Bauwirtschaft, Handwerk und Dienstleistungen verdanken ihre positive Entwicklung einer bisher guten Humanressourcenbasis. Eine Verschlechterung dieses Erfolgsfaktors birgt die Gefahr des Verlustes des Status in den Wertschöpfungsketten. Fachkräftemangel birgt ferner die Gefahr der Standortverlagerung. Das heißt, **Fachkräftemangel** kann die Ursache von Arbeitslosigkeit, Abwanderung und Strukturschwäche werden.

Für den Freistaat Thüringen wie für die anderen neuen Bundesländer verändern sich damit die Rahmenbedingungen personalwirtschaftlichen Handelns erheblich. Insbesondere die Gewinnung junger gut ausgebildeter Fachkräfte wird zu einer großen Herausforderung, weil sich die Wahlmöglichkeiten der geburtenschwachen Nachwendejahrgänge erheblich verbessern werden. Die Thüringer Unter-

nehmen des verarbeitenden Gewerbes beispielsweise konkurrieren damit gleichzeitig mit Wettbewerbern aus den alten Bundesländern und mit Branchen, in denen die Gehaltsangleichung West-Ost schon weiter vorangeschritten ist.

In weniger als einem Jahr (ab Mai 2011) können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überall in der Europäischen Union ihren Arbeitsort frei wählen. Diese uneingeschränkte Freizügigkeit eröffnet Möglichkeiten, zusätzliche Fachkräfte für die Thüringer Wirtschaft zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund gilt es, mit unseren Sozialstandards Maßstäbe zu setzen und gleichzeitig betriebliche Entwicklungsperspektiven zu gestalten.

### ***In der Herausforderung auch Chancen sehen!***

Die Verknappung der Humanressourcen und der stärkere Wettbewerb um Fachkräfte bergen erhebliche Chancen, die einerseits darin bestehen, die Interessenlagen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zum Gegenstand unternehmenskultureller Anstrengungen zu machen. Andererseits würden verbesserte Einmündungschancen und geringere Wanderungsverluste eine erheblich positive Signalwirkung nach außen und innen haben und den „Regionalpessimismus“, der in von Arbeitslosigkeit stark betroffenen Landesteilen besonders ausgeprägt ist, verringern. Dort wo Renteneintritte durch höhere Anteile junger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ersetzt werden, kann das betriebliche Innovationspotential nicht unerheblich gesteigert werden.

Für die Arbeitsmarktpolitik des Freistaats Thüringen entsteht die Herausforderung, aber auch die Chance, die drei zentralen Ziele Verringerung der Arbeitslosigkeit, Förderung der Chancengleichheit und Versorgung der Unternehmen mit Fachkräften gleichzeitig zu erreichen. Dies setzt voraus, dass das faktische Auswahlkriterium aus dem bisher gewohnten Angebotsüberhang an Arbeitskräften nun einer Kultur der Integration weicht. Gelingt es den handelnden Akteuren und den am Wirtschafts- und Innovationsrat beteiligten Institutionen, den Matchingprozess zwischen Angebot und Nachfrage zu verbessern, könnte aus dem Risiko der demographischen Falle das Positivszenario der demographischen Chance werden und aus Fachkräftebedarf kein Fachkräftemangel.

## ***Künftiger Fachkräftebedarf in Thüringen***

Engpässe bei der Fachkräftegewinnung waren in der Boomphase vor der Wirtschaftskrise bereits in einzelnen Branchen spürbar und haben die Firmen in der Krise bereits motiviert, Fachkräfte zu halten. Besonders hoch ist in den nächsten Jahren voraussichtlich der Neubedarf bei Büro-, Metall- und Elektroberufen sowie bei sozialpflegerischen- und Gesundheitsdienstberufen.

Laut **Fachkräftestudie 2008** ist beispielsweise in der Industrie und bei den Unternehmensdienstleistungen bis 2015 ein Anstieg der Erwerbstätigkeit um 4,4 Prozent bzw. 23,5 Prozent zu erwarten. Zu den Berufsbereichen mit dem größten Arbeitskräfte-neubedarf in Thüringen gehören Bürofach- und Bürohilfskräfte (11.100 Personen), Metallberufe (9.600 Personen), Ingenieure, Techniker, Technische Sonderfachkräfte (7.600 Personen), Bank- und Versicherungskaufleute (3.900 Personen) und Berufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (Wirtschaftswissenschaftler, Steuerberater und Juristen, 3.300 Personen).

Die von der Paritätischen Tarifgemeinschaft Thüringen (PATT e. V.) 2010 realisierte Studie zur Fachkräfteentwicklung bei den gesundheits- und sozialpflegerischen Berufen in Thüringen prognostiziert in den nächsten fünf Jahren einen Fachkräftebedarf von ca. 22.300 Personen in diesem Berufsfeld. Darin spiegelt sich nicht nur Ersatzbedarf, sondern auch der Erweiterungsbedarf wider.

Es sind regionale und branchenspezifische Schwerpunkte in Thüringen vorhanden. Zum Beispiel findet sich eine hohe Repräsentanz von Metall- und Elektro-facharbeiterberufen in den Arbeitsagenturregionen Gotha und Suhl, in denen die Automobil- bzw. Zulieferindustrie, der Maschinenbau und die Metallindustrie besonders ausgeprägt sind. Facharbeiterberufe der Kunststoffindustrie konzentrieren sich beispielsweise auf Standorte in den Agenturregionen Gotha und Gera. In diesen Regionen wird künftig hoher Fachkräftebedarf in den genannten Berufsfeldern herrschen. Ein weiteres Beispiel ist die Stadt Jena als international bedeutender Optikstandort, mit weiteren aufstrebenden Branchen wie Medizintechnik und Biotechnologie. Dort entwickelt sich der Fachkräftebedarf besonders in ingenieurtechnischen und in naturwissenschaftlich orientierten Berufen. Entsprechende Fachkräfte haben gute Karrierechancen.

Bei einer Gesamtbetrachtung der Planungsregionen Thüringens ist überproportionaler Fachkräftebedarf in Mittelthüringen und Südwestthüringen zu erkennen. Das spiegelt die regionale Wirtschaftsstruktur und die demographische Entwicklung innerhalb Thüringens wider.

Während sich die Herausforderung der Fachkräftesicherung in den wirtschaftlich stärkeren Regionen neben dem altersbedingten Ersatzbedarf aus dem Erweiterungsbedarf der Unternehmen heraus ergibt, sind in den strukturschwächeren Regionen die Probleme bei der Fachkräftegewinnung mit der bestehenden Abwanderung und dem negativen demographischen Trend verbunden.

### ***Perspektiven eröffnen – Fachkräfte qualifizieren, Fachkräfte halten!***

Die Nachfrage nach guten Fachkräften bleibt auch bei einem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials bestehen, umgekehrt ist es bei Geringqualifizierten. Für die Un- und Angelernten werden sich die Arbeitsmarktchancen weiter verschlechtern.

Unter dem Vorzeichen der „**Wissensgesellschaft**“ nimmt der Anteil der Tätigkeiten mit hohen wissensbasierten Qualifikationsanforderungen zu. Lebenslange Berufskarrieren mit stabilen Tätigkeitsprofilen dagegen werden immer seltener. Deshalb sind gerade die Bildungseinrichtungen des tertiären Bereichs und damit insbesondere die Hochschulen gefordert, ein attraktives und ausgewogenes Studienangebot bereitzustellen, das auf komplexe berufliche Handlungssituationen vorbereitet, die in Zukunft noch mehr als bisher durch Ungewissheit und Offenheit gekennzeichnet sein werden. Auf die Bewältigung der kommenden Herausforderungen sollen Studierende und Auszubildende vorbereitet werden. Eine erhöhte Durchlässigkeit von der beruflichen in die akademische Aus- und Weiterbildung ist erforderlich.

Es ist nicht nur im Interesse der Thüringer Unternehmen, sondern auch eine Frage der sozialen Verantwortung, den Menschen im Freistaat Thüringen Perspektiven aufzuzeigen. Wirtschaftliche Prosperität und Innovationskraft sind nur mit gut ausgebildeten und motivierten Fachkräften zu erreichen. Fachkräfte zu halten, zu qualifizieren und zu gewinnen, ist für die Zukunft der Wirtschaft Thüringens aufgrund der sich anbahnenden Entwicklungen essentiell.

Eine dem Tarif entsprechende Ausbildungsvergütung ist ein erster Meilenstein, um ein frühzeitiges Abwandern junger Leute zu verhindern. Außerdem sollte guten und motivierten Auszubildenden nach dem Abschluss ihrer Ausbildung auch ein Übernahmeangebot vorgelegt werden können. Damit haben Unternehmen die Möglichkeit, ihre Attraktivität für Fachkräfte zu erhöhen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels (2009) erreicht die Übernahmequote in Thüringen 54 Prozent – in den alten Bundesländern ist sie mit 59 Prozent höher.

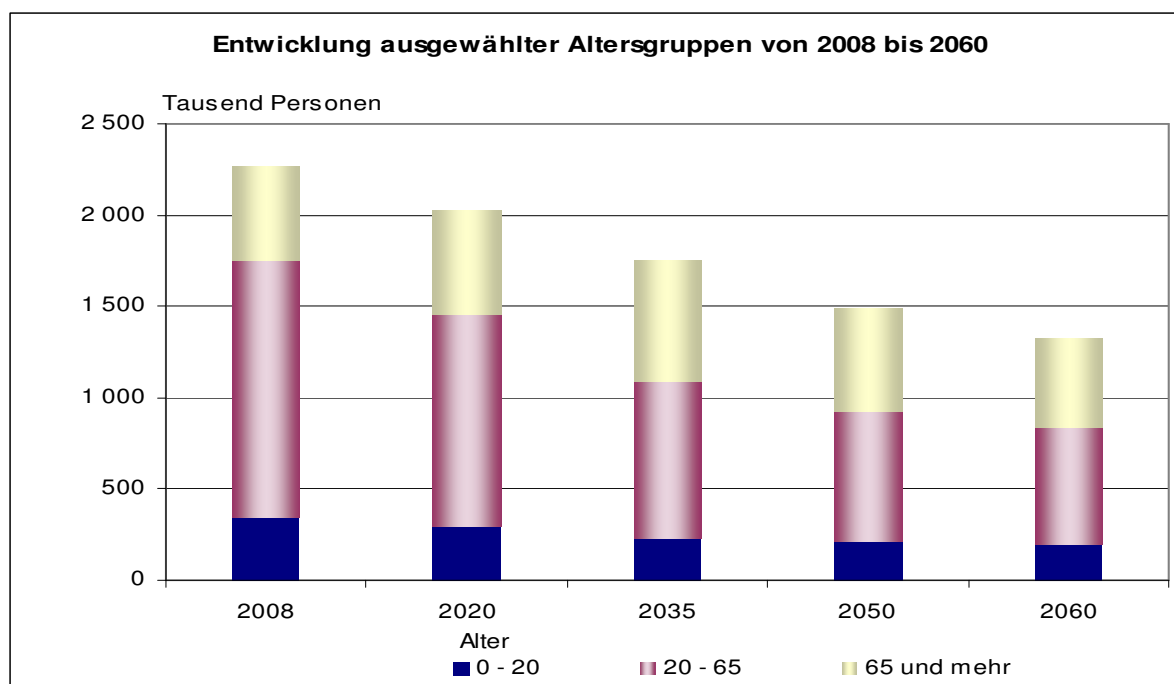
Ein wichtiges Handlungsfeld im Bereich der beruflichen Ausbildung ist das Thema Ausbildungsabbrüche. Nach Angaben des Thüringer Landesamtes für Statistik stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Die Abbrecherquote betrug im Jahr 2008 in Thüringen 23,4 Prozent (4.268 Personen). Sie lag damit etwas höher als in den beiden Vorjahren (2007: 24,3 Prozent; 4.439 Personen; 2006: 21 Prozent; 4.043 Personen), jedoch deutlich niedriger als zu Beginn des Jahrzehnts, als der Vergleichswert noch bei 26,4 Prozent (5.796 Personen) lag. Im Bundesdurchschnitt lag die Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge 2008 bei 21,5 Prozent, in den neuen Ländern bei 25,4 Prozent. Die genannten Quoten basieren allerdings auf dem Verhältnis der Abbrecher aller Jahrgänge zum ersten Ausbildungsjahr. Bezogen auf das jeweilige Ausbildungsjahr sind in Thüringen real ungefähr 10 bis 12 Prozent Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen. Ziel muss es sein, die Abbrecherquote deutlich zu verringern. Durch das Projekt Berufsstart PLUS konnten die Ausbildungsabbrüche im ersten Ausbildungsjahr auf bis zu sechs Prozent reduziert werden.

### ***Weiterer Bevölkerungsrückgang***

Nicht nur die Unternehmen stehen im Wettbewerb um gute Fachkräfte, auch der Freistaat selbst muss sich positionieren, um im Wettbewerb der Regionen die verfügbaren Fachkräfte zu binden. Ein spezielles Problem in Thüringen – überhaupt in den neuen Bundesländern – ist die seit zwei Jahrzehnten bestehende Abwanderung, insbesondere der jungen Frauen. Die Perspektive strukturschwacher Regionen mit hoher verfestigter Arbeitslosigkeit und geringer Zuwanderungsattraktivität für Arbeitskräfte ist vor diesem Hintergrund schon jetzt kritisch. Die Thüringer Bevölkerung wird nach den aktuellen Bevölkerungsvorausrechnungen (12. KBV) bis zum Jahr 2020 um gut 240.000 Personen auf ungefähr 2,03 Mio. zurückgehen. Die stärksten Rückgänge werden für die Landkreise im Norden und Südosten des Landes vorhergesagt.

Nach der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung werden die Einwohnerzahlen in den Landkreisen Greiz und Altenburg bis zum Jahr 2020 um 18 Prozent, im Kyffhäuserkreis um 16,7 Prozent und in den Landkreisen Sonneberg, Saalfeld-Rudolstadt sowie der Stadt Gera um jeweils gut 15 Prozent gegenüber dem Stand von 2006 abnehmen. Geringe Rückgänge bzw. leichte Zuwächse werden nur für die kreisfreien Städte Erfurt, Jena und Weimar prognostiziert.

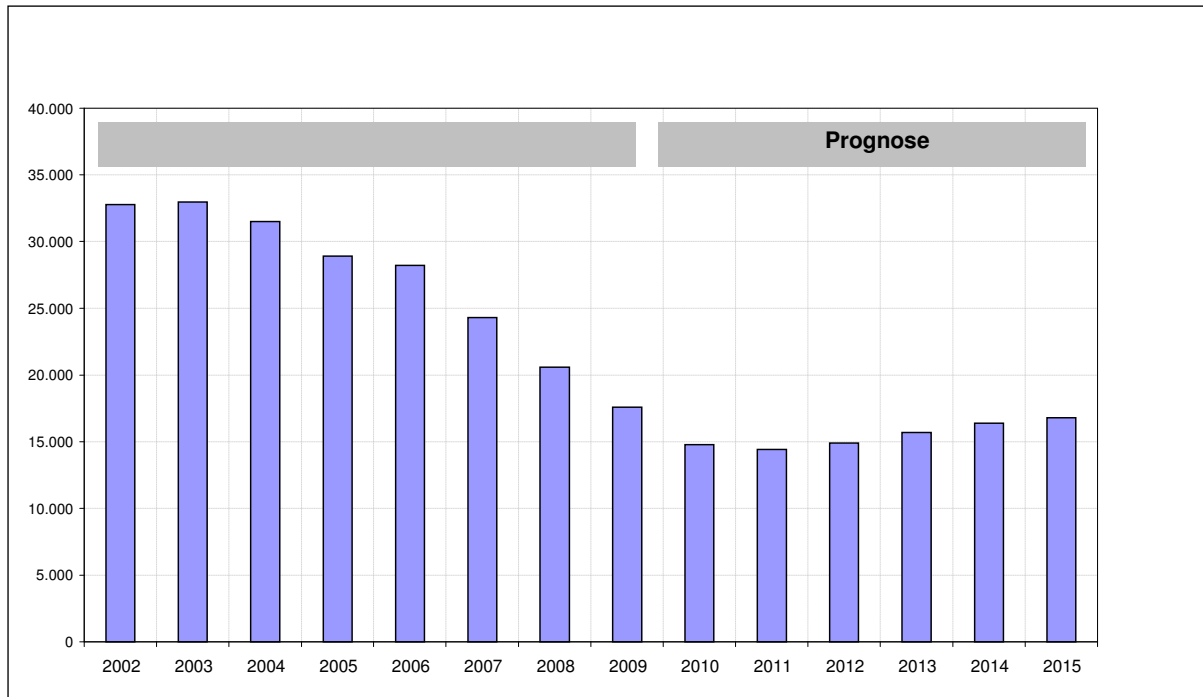
Mit der aktuellen 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung werden die Prognosen der Regionaldaten der Landkreise und kreisfreien Städte nochmals aktualisiert (voraussichtlich im August 2010).



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik (Datenbasis, 12. KBV, 2010)

Der Bevölkerungsrückgang Thüringens spiegelt sich in der Entwicklung der Schülerzahlen wider. So hat sich innerhalb von sieben Jahren die Zahl der Schulabgänger halbiert. Haben 2003 noch nahezu 34.000 Schüler einen allgemeinbildenden Abschluss in Thüringen erreicht, ist in den kommenden drei Schuljahren jeweils nur noch mit ungefähr 15.000 Schulabgängern zu rechnen.

### Entwicklung der Zahl der Abgänger allgemeinbildender Schulen in Thüringen bis 2015



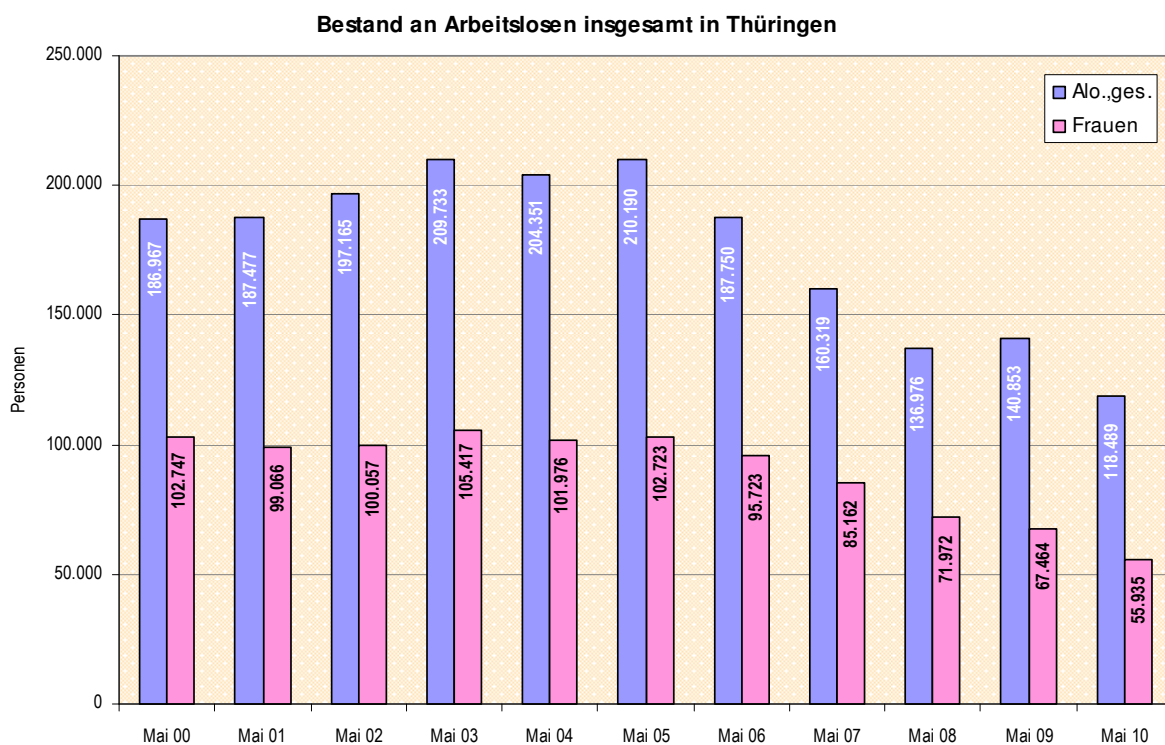
Datenbasis: Thüringer Landesamtes für Statistik und Kultusministerkonferenz

#### ***Arbeitsmarkt trotz Krise bislang stabil***

Trotz der schwierigen Situation der Wirtschafts- und Finanzkrise hat sich der **Arbeitsmarkt** in Thüringen bisher stabil gehalten. Im Mai 2010 waren 118.489 Personen arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einer Quote von 10,0 Prozent. Relativ niedrige Arbeitslosenquoten werden in den größeren Städten und in Regionen mit einer relativ guten demographischen Perspektive verzeichnet – vor allem in Jena (7,9 Prozent) – sowie in den Landkreisen Hildburghausen, Sonneberg, Wartburgkreis und Weimarer Land. In den Regionen und Städten mit einer voraussichtlich schwierigen demographischen Perspektive werden derzeit auch die höchsten Arbeitslosenquoten verzeichnet, so im Kyffhäuserkreis (14,2 Prozent), im Landkreis Altenburger Land (13,6 Prozent), im Unstrut-Hainich-Kreis (12,2 Prozent), in den Landkreisen Nordhausen (11,5 Prozent) und Sömmerda (11,2 Prozent) sowie in Ostthüringen, insbesondere in der Stadt Gera (13,6 Prozent).

Die nach wie vor robuste Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ist aber auch auf die hohe **Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes** zurückzuführen. Nach dem Höhepunkt im April des vergangenen Jahres ist die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld zwar beständig gesunken, allerdings bezogen im März 2010 immer

noch 21.100 Thüringer Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld aus konjunkturellen Gründen. Damit wurden durch das Instrument der Kurzarbeit nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit über 11.000 Arbeitsplätze in Thüringen gesichert. Die Verlängerung der besonderen Regelungen zur Kurzarbeit bis März 2012 – verbunden mit ihren finanziellen Erleichterungen für Unternehmen und Arbeitnehmer – ist ein wichtiger Schritt zur Beschäftigungssicherung. Die Inanspruchnahme von Qualifizierungen während der Phasen von Kurzarbeit in den Unternehmen sollte aber verbessert werden.



Ungeachtet der nach wie vor relativ hohen Arbeitslosigkeit und des schon jetzt spürbaren Fachkräftebedarfs in bestimmten Berufsgruppen (Gesundheits- und Sozialberufe, Metallberufe, Ingenieure und Techniker) zeigt der demographische Wandel mit der voraussichtlich positiven Differenz aus dem Rückgang der Erwerbspersonen und dem Bevölkerungsrückgang auch Chancen auf. Bei einer verbesserten Erschließung vorhandener Humanressourcen – Ältere sind beruflich zu integrieren, Jugendliche besser auszubilden – könnte ein Abschmelzen der Arbeitslosigkeit, ein deutlicher Rückgang der Abwanderung und eine höhere Erwerbstätigenquote erreicht werden.

## **Was wird geleistet – Was ist zu tun?**

Der Wirtschafts- und Innovationsrat strebt kurzfristig umsetzbare Konzepte sowie mittelfristig wirkende strategische Maßnahmen an, mit deren Hilfe junge Leute für die Ausbildung in Thüringen gewonnen, Ausbildungsabbrüche reduziert und junge Fachkräfte in Thüringen gehalten werden. Außerdem sollen die Weiterbildung gestärkt und insgesamt die Attraktivität der beruflichen Bildung erhöht werden. Die Erhöhung der Durchlässigkeit von beruflicher Ausbildung und akademischer Bildung ist dabei ein künftiges Handlungsfeld. Eine Steigerung der Attraktivität der Thüringer Wirtschaft soll entscheidend durch „gute Arbeit“ und attraktive Arbeitsplätze gelingen.

Für die weitere Einschätzung der Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage ist das **landesweite Fachkräftemonitoring** in Thüringen eine wichtige Voraussetzung. Bis zum Herbst dieses Jahres wird dazu die **Fachkräftestudie 2010** durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie vorgelegt.

Mit dem Jahresbeginn 2010 ist zudem der **QualiService Thüringen** (QST) als Internetplattform etabliert worden (GFAW). QST bietet u. a. eine thüringenweite Bildungsdatenbank mit aktuellen Angeboten zur beruflichen Weiterbildung, ein Monitoringmodul zur Abbildung des aktuellen und zu erwartenden regionalen Qualifizierungsbedarfs und einen Ausbildungswegweiser zu Ausbildungsbörsen und aktuellen Veranstaltungen in Thüringen. Alle beteiligten Akteure und Institutionen sind aufgefordert, ihren Beitrag zur Aktualisierung und Anwendung des Datenpools zu leisten. Die bei Kammern, VMET, Parität und DGB angesiedelten Qualifizierungsberater erheben als Beitrag für den QST vierteljährlich den aktuellen Fachkräftebedarf in Thüringen. Im I. Quartal des Jahres 2010 wurden durch die Qualifizierungsberater 906 Thüringer Unternehmen beraten. In 388 Unternehmen wurde dabei ein Qualifizierungsbedarf für 1.692 Mitarbeiter und in 155 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 255 Personen festgestellt. Im Durchschnitt sollte dieser Qualifizierungsbedarf – nach den Maßgaben der Beratung – zu ungefähr 82 Prozent innerhalb von 6 Monaten realisiert werden können.

Darüber hinaus hat der Unternehmer- und Fachkräfteservice (UFaS) der Landesentwicklungsgesellschaft im I. Quartal 2010 879 Beratungsgespräche durchge-

führt. Dabei wurde bei 670 Unternehmen ein Fachkräftebedarf von 1.959 Fachkräften ermittelt.

Die Bundesagentur für Arbeit stellt mit dem **Arbeitsmarktmonitor** ein weiteres Instrument zur Verfügung, mit dem zukünftige Entwicklungen in räumlich begrenzten Arbeitsmärkten eingeschätzt werden können. Damit wird es möglich sein, lokale und regionale Besonderheiten zu erkennen und auf spezifische Anforderungen rechtzeitig zu reagieren.

Im November 2010 plant das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie im Rahmen der ESF-Jahreskonferenz eine **Fachtagung** zum Thema Fachkräftesicherung – unter Hinzuziehung von Experten der Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und der Arbeitsverwaltung. Dort werden Ergebnisse dieses Aktionsprogramms diskutiert und die Fachkräftestudie 2010 vorgestellt.

### **III. Leitlinien des Aktionsprogramms**

Die folgenden fünf Ziele sind kein statisches Leitbild und sind nicht abschließend. Sie sollen Grundlage der weiteren Arbeit zu diesem Thema sein. Die Deckung des Fachkräftebedarfs bleibt eine Daueraufgabe in den kommenden Jahren.

#### **1. Die Berufsorientierung weiterentwickeln!**

- Verbindliche **Berufsorientierungskonzepte** werden an allen allgemeinbildenden Schulen im Freistaat Thüringen eingeführt. Diese Konzepte werden mit den Berufsberatern der Arbeitsagenturen und mit der regionalen Wirtschaft abgestimmt. Es werden Qualitätsstandards entwickelt, die für alle Beteiligten verbindlich sind. Die Berufs- und Studienorientierung soll durch eine stärkere Ausrichtung an der Arbeitswelt gestärkt werden. Durch eine bessere Berufsorientierung soll außerdem die Abbrecherquote gesenkt werden. Hier sind auch branchenorientierte Eigeninitiativen der Wirtschaft gefordert.
- Der **Thüringer Berufswahlpass** sollte nochmals evaluiert und im Rahmen der Berufsorientierung intensiver eingesetzt werden. Berufsberater und Berufsschullehrer sind aufgefordert, das Instrument des Berufswahlpasses sowohl bei der Beratung durch die Agenturen für Arbeit als auch beim Übergang in berufsvorbereitende Maßnahmen einzubeziehen. Die Kammern und die

Verbände werden bei ihren Mitgliedsunternehmen durch geeignete Maßnahmen dafür werben, dass bei Einstellungsgesprächen oder Bewerbungen auf den Berufswahlpass zurückgegriffen wird.

- Außerdem soll die **Ausbildungsreife** der Jugendlichen verbessert werden. Ein besonderes Augenmerk muss künftig den Schülern gelten, die keinen Schulabschluss erreichen. Für diese sind Konzepte zu entwickeln, um eine angemessene Ausbildungsfähigkeit zu erreichen.
- Ein „**nulltes Ausbildungsjahr**“ bzw. eine „Einstiegsqualifizierung“ kann für Jugendliche, die aufgrund ihrer schulischen Leistungen oder sonstigen Voraussetzungen noch nicht für einen unmittelbaren Übergang von der Schule in Ausbildung geeignet sind, ein Türöffner zu einer anerkannten Berufsausbildung sein. Es ist notwendig, sich um jeden potentiellen Auszubildenden zu bemühen und mehr Jugendlichen die Möglichkeit einer Einstiegsqualifizierung zu geben. Dazu gehört auch die Überprüfung der Jugendlichen, die sich in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Berufsbildenden Schulen befinden für eine Teilnahme in der Einstiegsqualifizierung.

## **2. In Thüringen ausbilden – in Thüringen arbeiten!**

- Die **Berufsschulnetzplanung** soll zur Absicherung eines ausbildungsortnahen Unterrichts konkretisiert werden. Im Zuge der demographischen Entwicklung besteht dafür dringender Handlungsbedarf. Es sind sowohl für die Unternehmen als auch für die Auszubildenden in Thüringen vertretbare und akzeptable Standortentscheidungen zu treffen und leistungsstarke Berufsschulen aufzustellen. Differenzierte, regionale Lösungen werden angestrebt. Zum Erreichen dieses Ziels wird eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen angestrebt, die eine stärkere Regulierungsmöglichkeit durch das Land vorsehen soll, sofern die zuständigen Schulträger keine Vereinbarungen vor Ort erzielen können.

Eine erste Einigung konnte für das Berufsschulnetz in Ostthüringen vorbereitet werden. Die Vorschläge aus der Region werden in das künftige Berufsschulnetz einfließen. Allerdings besteht weiterer Handlungsbedarf in Thüringen.

- Die **duale Berufsausbildung** bleibt entscheidende Grundlage für das Fachkräfteangebot. Die Thüringer Wirtschaftskammern werden eine **Kampagne**

zur Imagestärkung der Berufsausbildung entwickeln und mit den zuständigen Ministerien abstimmen. Es geht nicht nur um die Zahl der Ausbildungsplätze, sondern auch um die gesellschaftliche Wertschätzung und die Zukunftsfähigkeit der Facharbeiterausbildung in Thüringen. Es soll gelingen, gegenüber den Jugendlichen zu kommunizieren, dass die duale Ausbildung auch ein Einstieg für berufliches Fortkommen ist, dass Facharbeiter- und Gesellenbrief gute Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

- In Thüringen müssen **Ausbildungschancen für alle** bestehen. Auch schwächere Schülerinnen und Schüler sollen eine Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten. Sie bilden ein Fachkräftereservoir. Die Ausbildungsverbände sind aufgefordert, Konzepte für die betriebliche Ausbildung schwächerer Jugendlicher zu entwickeln und ihre Mitgliedsbetriebe dabei zu unterstützen. Den Betrieben wird empfohlen, das Instrument der Einstiegsqualifizierung in noch größerem Ausmaß zu nutzen. Zudem können ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) eingesetzt werden, um das betriebliche Ausbildungspotential zu nutzen. Lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Ausbildungsbewerbern sollen die abH eine Vermittlungshilfe sein. Abbruchgefährdeten Auszubildenden sollen durch abH Hilfestellungen zur Fortsetzung der Ausbildung gegeben werden.
- Das mögliche Fachkräftepotential jüngerer **Arbeitsloser (unter 25 Jahre) ohne Berufsabschluss** soll stärker genutzt werden. Insbesondere gilt es, diese (derzeit rd. 3.600 von 10.000) arbeitslos gemeldeten Jugendlichen vorrangig für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen und dafür gemeinsam zu werben. Jüngere Arbeitslose, die nicht mehr für eine vollständige berufliche Erstausbildung gewonnen werden, können mit Hilfe modularisierter und zertifizierbarer Maßnahmen qualifiziert werden, auch um ihnen die Möglichkeit der Zulassung zu den Kammerprüfungen (Externenprüfung) zu eröffnen. Eine Nachqualifizierung soll aber auch jüngeren **Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss** (derzeit 4.500 von 47.000 Beschäftigten) angeboten werden. Zu den genannten Maßnahmen soll eine gemeinsame Initiative von Arbeitsverwaltung, TMWAT, Wirtschaft und Gewerkschaften gestartet werden.
- Demographiebedingt gehen die Bewerberzahlen in Thüringen zurück. Umso notwendiger ist es, das duale bzw. betriebliche Ausbildungsangebot vorrangig und effizient zu nutzen. Die duale Ausbildung soll gestärkt werden. Vollschuli-

sche Ersatzangebote für Ausbildungsgänge, die auch im dualen System angeboten werden, sind dagegen zu reduzieren. Der Landesausschuss für Berufsbildung erhält die Aufgabe, dieses Anliegen mit Empfehlungen zu konkretisieren.

### **3. Durch mehr Weiterbildung und Qualifizierung die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stärken und Beschäftigung sichern!**

- Die **Weiterbildungsquote** der Thüringer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll erhöht werden. Das Förder- und Anreizsystem für die berufliche Weiterbildung – sowohl im Rahmen der Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit als auch des Landes bzw. des ESF – ist vorhanden. Nunmehr muss dessen Nutzung weiter ausgebaut werden. Durch die Unterstützung des Europäischen Sozialfonds besteht die Möglichkeit, die Weiterbildungsquote der Thüringer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich zu steigern. Sich ändernde Rahmenbedingungen verlangen modularisierte und individuelle Bildungsgänge. Spezifische und auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zugeschnittene Lernformen sowie auf die regionalen Besonderheiten abgestimmte Angebote sind zu entwickeln und in die Fördermöglichkeiten flexibler einzubeziehen.
- Die Thüringer Unternehmen werden in den kommenden Jahren mit dem altersbedingten Ausscheiden von Mitarbeitern konfrontiert. Für **alternde Belegschaften** sind spezifische Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Die persönlichen Voraussetzungen sollen durch betriebliches Gesundheitsmanagement gestärkt werden.
- Lebenslanges Lernen heißt: Entwicklung lebensphasenorientierter Lernmethoden. Der Anspruch an **Lebenslanges Lernen** spiegelt sich besonders an den Schnittpunkten von Ausbildung, Berufstätigkeit und Studium wider. Interessierten, qualifizierten und motivierten Fachkräften soll ein noch besserer Zugang zu einer akademischen Qualifizierung möglich sein. Das bestehende Angebot an **berufsbegleitenden Studienangeboten** ist zur besseren Verzahnung von Beruf und Studium weiter zu verstärken. Das Lehrangebot in weiterbildenden Studienangeboten sollte noch stärker auf Abend-, Freitags- und Samstagsveranstaltungen ausgerichtet werden, um mehr qualifizierte Berufstätige für derartige Angebote zu gewinnen. Zudem sind die Aufstiegsfortbil-

dungsgänge der Wirtschaft (Meister, Fachwirte, Betriebswirte etc.) stärker zu nutzen und in den lebenslangen Lernprozess zu integrieren. Durchlässigkeit und Anerkennung müssen bei diesen Bildungskonzepten gewährleistet werden.

- Einem Engpass an naturwissenschaftlich-technisch qualifizierten Fachkräften ist durch Initiativen zur akademischen Ausbildung in **MINT-Studiengängen** (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie durch ausreichende und attraktive Arbeitsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen entgegenzuwirken. Besonders Frauen sollen für MINT-Studiengänge in Zukunft mehr begeistert werden.
- Die sich abzeichnende Entwicklung des Bedarfes an gut ausgebildeten Fachkräften erfordert auch eine wirksame **Qualifizierung von Arbeitslosen**. Die Bundesagentur für Arbeit wird auf der Grundlage der Erkenntnisse des regionalen Arbeitsmarkt- und Fachkräftemonitors die Qualifizierung Arbeitsloser am regionalen Bedarf orientieren. Die gesamte Arbeitskräftereserve soll für den Arbeitsmarkt verfügbar sein.
- Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie und die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen (RD SAT) der Bundesagentur für Arbeit haben seit Ende März bis Mitte Juni 2010 sechs gemeinsame „**Regionale Arbeitsmarktkonferenzen**“ in den verschiedenen Regionen Thüringens veranstaltet. Der Dialog und die Zusammenarbeit der Akteure sollen durch diese Tagungen gestärkt werden. Wichtig ist, dass sich lokale Netzwerke zu den Themenbereichen Beschäftigung und Fachkräftesicherung weiter etablieren und dass bestehende Angebote vernetzt werden. Es gilt, Vorhandenes zu nutzen und besser zu verzahnen.

#### **4. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranbringen!**

- Die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft kann durch **familienfreundliche Arbeitsplätze** gesteigert werden. Kooperative Personalpolitik ist eine Chance für Unternehmen und für Arbeitnehmer. Der Wirtschafts- und Innovationsrat fordert deshalb mehr Öffentlichkeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Kampagne zum Thema soll in Thüringen initiiert werden. Eine ge-

meinsame Veranstaltung der Thüringer Wirtschaft und der Gewerkschaften soll im Frühjahr 2011 realisiert werden.

## 5. „Haltestrategien“ entwickeln und für Zuzüge nach Thüringen werben!

- **Berufspendler und Rückkehrinteressierte** sollen für die Wirtschaft Thüringens zurückgewonnen und durch gezielte Fördermaßnahmen unterstützt werden. Das Thema Rückgewinnung für Thüringen wird in künftige Imagekampagnen des Landes und in das Standortmarketing integriert werden. Der UFaS wird dazu einbezogen werden. Damit verbunden muss aber auch für den **Zuzug junger Leute nach Thüringen** für Ausbildung, Studium und Beschäftigung geworben werden.
- Als mögliche „Haltestrategie“ könnten Qualifizierungen oder Aufstiegsfortbildungen im Anschluss an die Ausbildung angeboten werden (z. B. als ein sogenanntes Kaskaden- oder Transfermodell) – wenn Betroffene zunächst keine reguläre Beschäftigung in Thüringen finden. Vor dem Einsatz von weiteren Qualifizierungs- und vorübergehenden Beschäftigungskonzepten muss allerdings immer die betriebliche Übernahme stehen. Es dürfen hier keine Fehlanreize gesetzt werden! Außerdem müssen Modelle umsetzbar und im Vergleich zu den bestehenden Vermittlungsangeboten tatsächlich effizient sein. Fachgespräche der Gewerkschaften, der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit und des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie sind zu Vorschlägen möglicher Übergangsmodele vorgesehen.
- Wichtig für das Verbleiben in und den Zuzug nach Thüringen sind die Lebensqualität sowie die Qualität des Arbeitsplatzes. Hierzu zählen insbesondere eine adäquate Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsangebote sowie Perspektiven und Karrieremöglichkeiten für die einzelnen Beschäftigten in den Betrieben.

#### **IV. Zuordnung der Handlungsfelder und Maßnahmen**

Aufbauend auf der vorliegenden Analyse wird vereinbart, das Aktionsprogramm „Fachkräftesicherung und Qualifizierung“ umzusetzen. Über die in den folgenden Tabellen genannten Maßnahmen im Bereich der fünf besprochenen Ziele – Berufsorientierung, Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie neue „Haltestrategien“ – sollen Wachstum und Beschäftigung in Thüringen erreicht und die Fachkräftesicherung der Thüringer Wirtschaft unterstützt werden.

Die Umsetzung dieses Aktionsprogramms begleiten die verantwortlichen Institutionen mit Fachgesprächen, in denen Aufgaben koordiniert und Verantwortlichkeiten festgelegt werden. Seit März 2010 wurden beispielsweise durch die Facharbeitsgruppe „Fachkräftesicherung“ der Wirtschaftskammern, des VWT und des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie unter Mitarbeit des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur das Thema „Berufsorientierung“ auf dem Wirtschaftsgespräch (14. April 2010) eingebracht sowie durch die Konzentrierte Aktion (30. März 2010) u. a. das Konzept zur „Bindung junger Fachkräfte durch eine Verbesserung der Berufsperspektiven“ verabschiedet. Beide Fachkräfteteinitiativen werden bei der Umsetzung der Maßnahmen dieses Aktionsprogramms berücksichtigt.

Außerdem wird die Arbeitsgruppe des Wirtschafts- und Innovationsrates ihre Arbeit fortsetzen und die Umsetzung des Aktionsprogramms begleiten. Die folgenden Tabellen zeigen die Handlungsfelder mit den zugeordneten Maßnahmen auf. Über den Stand der Umsetzung wird in den Sitzungen des Wirtschafts- und Innovationsrates berichtet.

**Die Berufsorientierung weiterentwickeln!**

<b>Handlungsfelder</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortlich, Finanzierung</b>	<b>Zielsetzung</b>
<p>Berufsorientierungskonzepte an allgemeinbildenden Schulen Thüringens</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spezifisches Berufsorientierungskonzept an jeder Schule, das               <ul style="list-style-type: none"> <li>b) Bestandteil einer ganzheitlichen Bildungskonzeption ist,</li> <li>b) regional abgestimmt ist,</li> <li>c) nach landesweiten und für alle Beteiligten gültigen Qualitätsstandards entwickelt wird sowie</li> <li>d) Bezug auf die intensive Nutzung des Berufswahlpasses, auf die Einbeziehung regionaler Akteure sowie auf praxisorientierte Lernformen außerhalb der Schule nimmt.</li> </ul> </li> <li>- Grundsätzlich: Stärkung der Berufs- und Studienorientierung in allgemeinbildenden Schulen durch stärkere Arbeitsweltorientierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TMBWK, Schulämter, VWT und Kammern, SCHULEWIRTSCHAFT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bis Ende des Schuljahres 2010/11 verbindliche Einführung der Berufsorientierungskonzepte an allen Thüringer allgemeinbildenden Schulen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigeninitiativen der Wirtschaft (Wettbewerbe, Förderung des Interesses an naturwissenschaftlich-technischen Fächern, für Gesundheits- und Sozialberufe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kammern, VWT, SCHULEWIRTSCHAFT und Stiftung Bildung für Thüringen, AGV Nordostchemie, Der Paritätische</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die jeweiligen Branchen Thüringens bereiten bedarfsorientiert auf die Fachkräftesicherung vor.</li> </ul>
<p>Regionale Netzwerke</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regionale Koordinatoren – Vernetzen der beteiligten Akteure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BA, TMBWK, BO-Beirat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zum Schuljahresbeginn 2010/11 etablieren. RD SAT der BA übernimmt die federführende Koordinierung.</li> </ul>

<p>Ausbildungsreife</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei nicht ausbildungsreifen Jugendlichen: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Einstiegsqualifizierungen; ein stärkerer Praxisbezug, anstatt verschulter Angebote ist anzustreben.</li>   <li>Beispiel: „Nulltes Ausbildungsjahr“ / betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) Angebot als betriebliches Langzeitpraktikum</li>   <li>- Sicherung von Schulabschlüssen und von Anschlussorientierung durch längeres gemeinsames Lernen und individuelle Förderung:  an der Thüringer Gemeinschaftsschule sowie im Schulversuch „Individuelle Abschlussphase“</li>   <li>- Kommunikationskampagne für vertiefende ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BA, IHKs und HWKs, TMWAT, TMBWK</li>   <li>- TMBWK, SCHULEWIRTSCHAFT</li>   <li>- BA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EQ stärker nutzen bzw. „Nulltes Ausbildungsjahr“ entwickeln. Am 11.05. wurde mit der BA und den Kammern ein Konzept abgestimmt. Bis zum Jahresende 2010 sollen 500 EQ-Plätze als „Nulltes Ausbildungsjahr“ besetzt werden.</li>   <li>- Pilotphase ab Schuljahr 2010/2011 umsetzen</li>   <li>- Juni bis Oktober 2010</li> </ul>
-------------------------	--	--	---

***In Thüringen ausbilden – in Thüringen arbeiten!***

<b>Handlungsfelder</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortlich, Finanzierung</b>	<b>Zielsetzung</b>
<p>Berufsschulnetzplanung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leistungsstarke und in Nähe des Ausbildungsplatzes befindliche Berufsschulen (trotz Rückgangs an Berufsschülern)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TMBWK und Schulträger, Kammern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwurf eines Berufsschulnetzes für ganz Thüringen; Änderung des Thüringer Schulgesetzes für ein Eingriffsrecht des zuständigen Landesministeriums, falls sich Schulträger nicht einigen (Referentenentwurf liegt bereits vor)</li> </ul>

Duale Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imagekampagne für die betriebliche Ausbildung – für die Wertschätzung des Facharbeiters (Konzeption, Machbarkeit bzw. Finanzierung prüfen)</li> <li>+ Branchenorientierte Kampagnen (z. B. für Heil-, Pflege- und Sozialberufe, einschl. Werbung für junge Männer in diesen Berufsfeldern)</li> <li>- Öffentlichkeitsarbeit – „Junges [jugendgerechtes] Marketing“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kammern, BA, DGB, VWT, Der Paritätische, TMWAT, TMBWK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konkretisierung möglicher Kampagnen bis Ende 2010. Zuständige Kammern und Verbände entwickeln und stimmen Vorschläge für Imagekampagne ab.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhalt und Weiterentwicklung der Ausbildungsverbände</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kammern, TMWAT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilanzieren auf Tagung der Ausbildungsverbände am 20.10.2010 und Vereinbarung von weiteren Arbeitsfeldern der Verbände (insb. auch zur Unterstützung der Ausbildung „schwächerer Jugendlicher“).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kampagne für eine Berufsausbildung von jungen Arbeitslosen (unter 25 Jahren) ohne Berufsabschluss vorrangig in einem anerkannten Ausbildungsberuf; ggf. auch in zertifizierten Qualifizierungsbausteinen; Ausweitung des Konzeptes wird angestrebt; auch jüngere Beschäftigte in eine Nachqualifizierungsinitiative einbeziehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kammern, BA, TMWAT, DGB und VWT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pilotprojekt der HWKs Erfurt und Südthüringen läuft; Fachgespräche für eine thüringenweite Initiative bis Ende August 2010</li> </ul>
Jedem Schulabgänger eine Ausbildungschance geben	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzepte zur betrieblichen Ausbildung schwächerer Jugendlicher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kammern, BA, DGB, VWT, SCHULEWIRTSCHAFT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Jugendlichen eine Chance bieten und die Unterstützungsmöglichkeiten über ausbildungsbegleitende Hilfen, Ausbildungsverbände etc. nutzen.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jedem Ausbildungswilligen einen Ausbildungsplatz im Land anbieten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BA, TMWAT, Kammern, VWT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufrechterhaltung des betrieblichen Ausbildungsangebots durch die Thüringer Wirtschaft; Einsatz des Arbeitsmarktmonitors in der Beratung (BA) im Hinblick auf Berufe mit Fachkräftebedarf.</li> </ul>

**Durch mehr Weiterbildung und Qualifizierung soll die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen gestärkt und Beschäftigung gesichert werden!**

Handlungsfelder	Maßnahme	Verantwortlich, Finanzierung	Zielsetzung
Weiterbildung allgemein	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebote für Zielgruppen in modularer Form (Angebote für kleinere Gruppe, diesbezügliche Fördermöglichkeiten prüfen)</li> <li>- Verwendung der Datenbanken Bildung, Weiterbildung, Qualifizierung des QST</li> <li>- Nutzung von Synergien durch Weiterbildungsverbände</li> <li>- Entwicklung neuer Formen der Weiterbildung</li> <li>- Nutzung von Qualifizierung während Kurzarbeit verbessern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kammern, Verbände, DGB, TMWAT, BA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laufend die Angebote bedarfsgerecht weiterentwickeln und neue Konzepte durch Qualifizierungsnetzwerke erarbeiten;</li> <li>- Förderrichtlinie für die berufliche Weiterbildung prüfen und ggf. anpassen – Einführung von Förderpauschalen für Standardmaßnahmen.</li> <li>- QST als Informationsplattform fest etablieren und mehr Bildungsangebote für die Datenbank gewinnen.</li> <li>- Im Ergebnis eines thematischen Wettbewerbs zum Wissensmanagement in KMU: neue Formen der Weiterbildung ableiten.</li> </ul>
Lebenslanges Lernen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufsbegleitende Studiengänge bedarfsgerechter organisieren</li> <li>- Erleichterter Zugang von Fachkräften zur Hochschulausbildung („Durchlässigkeit“)</li> <li>- Aufstiegsfortbildungen stärker nutzen (lebensphasenorientiert, flexibel, regional- und branchenorientiert)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TMWBK, Hochschulen, Kammern, VWT und Gewerkschaften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information zum Fortschritt dieser Vorhaben durch das TMBWK auf der Fachtagung „Fachkräftesicherung“ im Herbst 2010.</li> </ul>
Alternde Belegschaften (längerer Einsatz im Unternehmen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Krankenkassen einbinden)</li> <li>- Spezifische Weiterbildungsangebote, lebensphasenorientierte Module und Lernmethoden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kammern, BA, TMWAT, VWT, Gewerkschaften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unternehmen zur Eigenverantwortung für Gesundheitsmanagement sensibilisieren.</li> <li>- Fachleute einbeziehen, um entsprechende Weiterbildungsangebote zu konzipieren</li> </ul>
Arbeitskräfte-reserve qualifizieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifizierung langfristig am regionalen Bedarf orientieren (Einsatz des Arbeitsmarktmonitors u. a.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BA, TMBWK, Kammern, VWT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsmarktkonferenzen realisiert, Arbeitsmarktmonitor einsetzen (BA)</li> </ul>

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf vranbringen!**

<b>Handlungsfelder</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortlich, Finanzierung</b>	<b>Zielsetzung</b>
Familienfreundliche Arbeitsplätze	– Tagung für Unternehmen und Beschäftigte (Betriebsräte) auf Initiative von Wirtschaft und Gewerkschaften	– VWT und DGB, LEG (UFaS) und Kammern beteiligen	– Tagung im Frühjahr 2011 unter Federführung von Wirtschaftsorganisationen und Gewerkschaft durchführen
	– Thüringer Allianz für Familie und Beruf	– Kammern, DGB, VWT, TMSFG, TMWAT	– Weiterentwicklung der Thüringer Allianz (Vorstellung im Rahmen der Tagung, Frühjahr 2011)

**„Haltestrategien“ entwickeln und für Zuzüge werben!**

<b>Handlungsfelder</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Verantwortlich, Finanzierung</b>	<b>Zielsetzung</b>
Berufspendler und Rückkehrer sowie Zuzüge nach Thüringen	– Thema möglicherweise in künftige Imagekampagne des TMWAT bzw. des Landes integrieren	– TMWAT, UFaS	– Konkretisierung beim Aufbau der künftigen Kampagne (Mitte 2011).
	– Durchführung einer „Summer School“ für Thüringer Studenten unter Einbindung der Thüringer Cluster	– UFaS	– 2. Halbjahr 2011, Vermittlung von Thüringer Studenten und Absolventen an hiesige Unternehmen.
	– Sensibilisierung der Thüringer Unternehmen für eine frühzeitige Fachkräftebindung (Zielgruppen: Studenten, Absolventen und Soldaten auf Zeit)	– UFaS	– Studenten und Absolventen in Thüringen halten – Einbeziehung in die Info-Strategie von UFaS.
	– Außerhalb Thüringens: Anwerben von Auszubildenden und Studenten für den Freistaat aus benachbarten Bundesländern (z.B. Bahnhofsaktion in anderen Bundesländern)	– UFaS, Kammern, VWT (BWTW), Hochschulen	– Mehr junge Leute für Thüringen gewinnen (weitere und verstärkte Aktionen ab dem 2. Halbjahr 2010)
Haltestrategien nach der Ausbildung	– Übernahme nach der Ausbildung: – Modellvorschläge (Kaskadenmodell prüfen) vorrangig tarifvertragliche Regelungen zur Übernahme	– BA, DGB, TMWAT	– Fördermodelle sind zu prüfen, um junge Leute nach der Ausbildung in Thüringen zu halten. Aber keine Fehlanreize setzen – Priorität hat die betriebliche Übernahme! Öffentlich finanzierte Maßnahmen als Ultima Ratio.