Zukunftsarbeit für das Saarland

Die saarländische Strategie zur Fachkräftesicherung

Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar

SAARLAND

Großes entsteht immer im Kleinen.

Aus dem Inhalt

Warum diese Broschüre? 3

Neun praxisnahe Handlungsfelder 4

Eine echte Gemeinschaftsaufgabe 5

Menschen für das Handwerk motivieren 6

Chancen erkennen 6

Mutig und konkret! 7

Erfolgreich die Zukunft des Saarlandes sichern 8

Fokus auf Bildung und Qualifizierung 9

Das Land macht sich zukunftsfest 10

Wo liegen die Potentiale?
Handlungsfelder des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ 13

Strategische Schwerpunkte 16

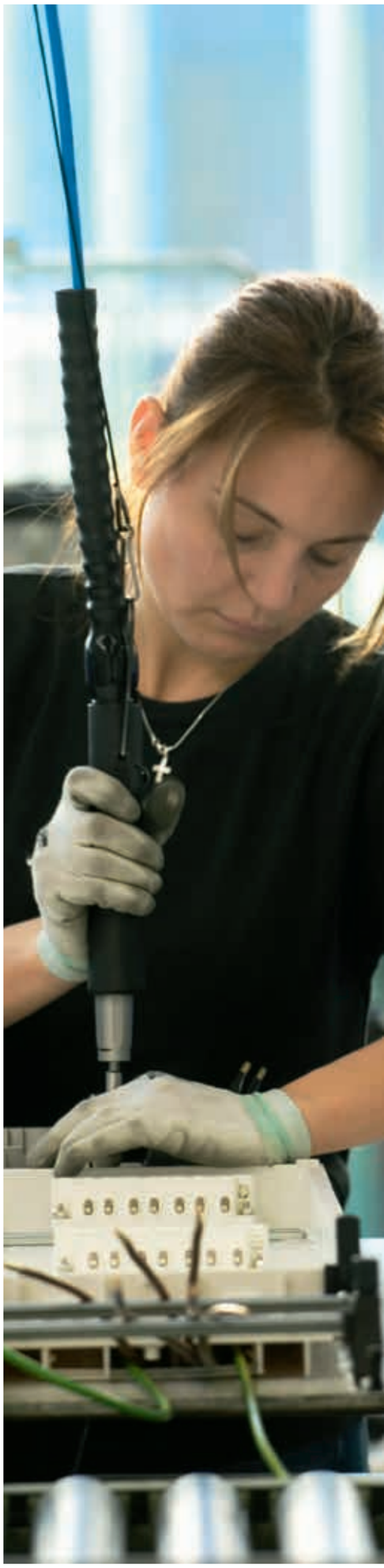
Was wir machen: Die Maßnahmen des Zukunftsbündnisses 17

Acht Punkte für starke Fachkräfte 18

Kontakt: Die Partner im Zukunftsbündnis 20

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Dokument auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Warum diese Broschüre?



Das Saarland nimmt sich der Herausforderungen der Zukunft an. Ganz oben auf der Agenda: der drohende Fachkräftemangel als Folge der demografischen Entwicklung. Politik, Wirtschaft, Sozialpartner und Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit gehen im „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ die anstehenden Aufgaben gemeinsam an. Ihr Programm für die kommenden Jahre liegt hier in gedruckter Form vor. Zum Nachlesen, zum Weitersagen, für Ihr Feedback und vor allem für ein starkes und modernes Saarland.

Neun praxisnahe Handlungsfelder

Anke Rehlinger
Ministerin für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr

Unser regionaler Wirtschaftsraum braucht alle Talente. Daher steht die Fachkräftesicherung im Saarland zu Recht ganz oben auf der politischen Tagesordnung. Keine einfache, aber eine leistbare Aufgabe!

Im „Zukunftsbündnis“ haben wir viel Know-how und Erfahrung zusammengebracht. Ziel war die Konzentration der unterschiedlichen Ansätze in einem ausführlichen Strategiepapier. Dies ist gelungen, als eine beachtliche Gemeinschaftsleistung der Wirtschafts- und Sozialpartner, auf die alle Beteiligten stolz sein können.

Kern der Strategie sind neun praxisnahe Handlungsfelder. Sie richten ihren Fokus auf die jeweiligen Lebenslagen oder die Zugehörigkeit von Fachkräften zu bestimmten Zielgruppen. Sie erlauben eine abgestimmte Umsetzung der rund 200 einzelnen Maßnahmen. So wird jetzt auch eine durchgängige Betrachtung des Prozesses „Lebenslanges Lernen“ erleichtert. Zudem ermöglicht die Orientierung an Zielgruppen eine differenzierte Übersicht über die tatsächlich vorhandenen Fachkräftepotentiale.

Wir wissen, dass Papier geduldig ist. Deshalb haben wir uns eine konkrete Zeitplanung vorgegeben. Die im Wirtschaftsministerium angesiedelte Geschäftsstelle des Zukunftsbündnisses hat unter anderem die Aufgabe, die einzelnen Schritte zu koordinieren und darauf aufmerksam zu machen, wenn an der einen oder anderen Stelle Handlungsbedarf entstanden ist.

Eine echte Gemeinschaftsaufgabe

Das Saarland hat durchaus das Potential, sich in den kommenden Jahren zu einem der wachstumsstärksten Bundesländer zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist, dass der demografische Wandel nicht zur Wachstumsbremse wird und der Saarwirtschaft genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Erste Engpässe zeichnen sich bereits ab – gerade im Mittelstand.

Damit die Unternehmen ihre Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit weiterhin entfalten können, müssen wir noch stärker als bisher alle Potentiale ausschöpfen. Und dies über alle Lebensphasen hinweg. Dass Fachkräftesicherung eine echte Gemeinschaftsaufgabe ist, hat sich längst herumgesprochen. Denn wir können und werden nur erfolgreich sein, wenn wir – wie beim „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar" – die Kräfte im Land bündeln und wenn sich auch weiterhin alle mit konkreten und substanziellen Beiträgen beteiligen.

Rund 200 Maßnahmen zur Fachkräftesicherung – das ist eine stolze Zahl! Die Initiativen und Projekte weiter mit Leben zu füllen, ist uns Verantwortung und Ansporn zugleich.

Die IHK wird sich daher auch künftig aktiv mit kreativen Ideen, Fachkompetenz und finanziellem Engagement einbringen – zum Wohle der saarländischen Wirtschaft und zum Wohle der Menschen in diesem Land. Ganz in dem Sinne: „Gemeinsam für Fachkräfte – gemeinsam die Zukunft gestalten!"

Dr. Richard Weber
Präsident der Industrie- und Handelskammer Saarland

Menschen für das Handwerk motivieren

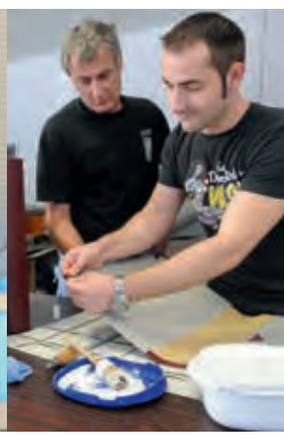
Bernd Wegner
Präsident der Handwerkskammer des Saarlandes

Die Fachkräftesicherung ist die größte Herausforderung für das Handwerk in den kommenden Jahren. Qualifizierter Nachwuchs ist das A und O für unseren personalintensiven Wirtschaftszweig. Junge Menschen für das Handwerk zu interessieren und schließlich zu motivieren, eine Ausbildung im Handwerk zu beginnen, um damit ihre berufliche Karriere zu starten, zählt daher zu den dringlichsten Aufgaben der HWK. Dies ist gleichzeitig ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Wirtschaftsleistung in unserem Land.

Chancen erkennen

Oswald Bubel
Präsident der Vereinigung der Saarländischen Unternehmens-verbände

Wir wollen die Jugend für die Unternehmen in unserem Land begeistern. Deshalb machen wir deutlich: Die saarländische Wirtschaft bietet ideale Voraussetzungen für innovatives Arbeiten und beste Karrierechancen. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind weltweit gefragt. Es kommt jetzt darauf an, den jungen Menschen schon in der Schule klare Vorstellungen von ihren Chancen zu vermitteln und sie dazu zu befähigen, eine gute Berufswahlentscheidung zu treffen. Daran wirken wir z.B. mit unserem Format *Schule*Wirtschaft mit.



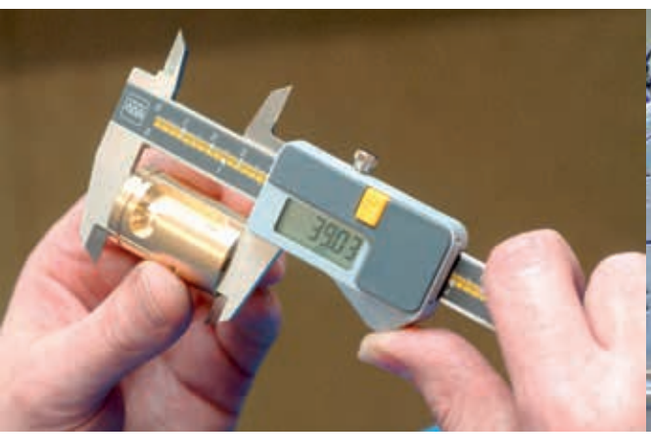
Mutig und konkret!

Eugen Roth
Stellv. Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/ Saarland

Das Thema Fachkräftesicherung ist ein überaus wichtiges für das Saarland. Denn als kleines Flächenbundesland werden wir vom demografischen Wandel früher und voraussichtlich auch stärker betroffen sein als andere.

Wie das Logo schon veranschaulicht, ist das Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar eine „runde“ Sache – auch aus Gewerkschaftssicht. Denn die Fachkräftestrategie des Saarlandes verfolgt konkrete Ziele und dockt an realen Lebenslagen an. Es geht um berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die so vielfältig sein sollten wie die Menschen, denen wir sie bieten wollen. Besonders hervorzuheben ist, dass dank der Schwerpunktsetzung im Bereich „Gute Arbeit“ attraktive Arbeitsbedingungen weiter gestärkt werden können. Denn von dem Ziel einer hohen Arbeitgeber-Attraktivität der Unternehmen profitieren immer alle – Unternehmer sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insbesondere erhalten gerade kleine und mittlere Betriebe Unterstützung, um für den Nachwuchs attraktiver zu werden. Interessant ist ebenfalls, dass ein selten erreichter Grad an Transparenz und Kontrolle gewährleistet wird.

Selbstverständlich ist ein derartiges Ergebnis nicht. Schließlich wurden die Ziele und die dazugehörigen Maßnahmen über Jahre hinweg in intensiven Gesprächen entwickelt. Mit Anke Rehlinger als Ministerin für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr wurde das Projekt in einem sehr partnerschaftlichen Prozess zur Reife geführt. Herausgekommen ist ein Maßnahmenkatalog, der bundesweit Maßstäbe setzt. Herausgekommen ist ein Maßnahmenkatalog, für den man eine große Portion Mut und Durchsetzungsvermögen benötigt. Sehr saarländisch eben ...



Erfolgreich die Zukunft des Saarlandes sichern

Heidrun Schulz
Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

Gesellschaft und Arbeitsmarkt sind im Umbruch. Globalisierung, die rasanten technischen Veränderungen und insbesondere der demographische Wandel gehören zu den großen Herausforderungen der Zukunft. Das Saarland ist bekanntermaßen stärker als andere Bundesländer von der demografischen Entwicklung betroffen. Damit wird das Potential an erwerbsfähigen Menschen im Saarland abnehmen und das Angebot an qualifizierten Fachkräften wird sich reduzieren. Bereits jetzt wird es in einigen Branchen schwieriger, Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen.
Das Thema Fachkräftesicherung ist damit gerade für das Saarland von zentraler Bedeutung.

Beginnend mit dem Runden Tisch Fachkräftesicherung, der zum Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar wurde, ist der richtige Weg eingeschlagen worden. Um dem zukünftigen Fachkräftebedarf gerecht zu werden, müssen sowohl inländische als auch ausländische Potentiale erschlossen und ausgeschöpft werden.
Deshalb war es wichtig, dass die Partner im Bündnis gemeinsam die wichtigsten Handlungsfelder zur Sicherung des Fachkräftebedarfs erarbeitet und auch gemeinsam Lösungsansätze entwickelt haben. Denn eines ist klar, nur gemeinsam können wir die Zukunftsfähigkeit des Saarlandes sichern.
Die Besonderheit dieses Bündnisses ist, dass sich die Partner mit ihren jeweiligen Stärken einbringen. Neben dem Kerngeschäft jedes Einzelnen erreichen wir durch Bündelung der Kompetenzen in allen Handlungsfeldern mehr. So sind wir beispielsweise bei den grenzüberschreitenden Aktivitäten am Arbeitsmarkt zur Fachkräftesicherung mit unseren binationalen Vermittlungsbüros gut unterwegs. Auch bei neuen Schwerpunkten wie z.B. „Potentiale heben – kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) unterstützen und beraten“ ist die Agentur für Arbeit gut aufgestellt. Für KMU ist eine frühzeitige systematische Personalplanung und -entwicklung besonders wichtig. Hier setzen wir mit unserer Qualifizierungsberatung an. In der Beratung analysieren wir gemeinsam mit dem Betrieb die individuelle Ausgangssituation und erarbeiten Lösungswege, um den Fachkräftebedarf zu sichern.

Ich bin sicher, dass die Fachkräftestrategie mit den vielen einzelnen Maßnahmen, deren Umsetzung regelmäßig gemeinsam überprüft wird, zu einem Erfolgsmodell für das Saarland und seine Menschen wird.

Fokus auf Bildung und Qualifizierung

Hans Peter Kurtz
Vorstands-
vorsitzender der
Arbeitskammer
des Saarlandes

Die Arbeitskammer des Saarlandes sieht in dem Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar eine gute Grundlage für die Bewältigung der demografischen und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in unserem Land. Das Bündnis ist damit auch ein wichtiger Baustein für die Landesentwicklung. Es bietet die Chance, dem Ziel Vollbeschäftigung näher zu kommen und vor allem auch die Möglichkeit, am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen wie Arbeitslose, Ältere, Migranten, benachteiligte junge Menschen u. a. zu integrieren und zu beschäftigen. Es leistet einen Beitrag für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für den Erhalt und den Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Durch den starken Fokus auf Bildung und Qualifizierung werden die Beschäftigungschancen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert, gleichzeitig wird Fachkräfteengpässen vorgebeugt und damit auch die Standortattraktivität des Saarlandes verstärkt. Das im Bündnis angelegte strategische Ziel, attraktive Arbeitsbedingungen und damit „Gute Arbeit“ zu fördern, unterscheidet es von anderen Programmen.

Das Land macht sich zukunftsfest

„Das Saarland ist stärker als andere Bundesländer von der demografischen Entwicklung betroffen. Dies wird sich umfassend auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens auswirken – auch auf das Arbeitskräftepotential“, sagt Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger. Bereits heute herrsche in einigen Branchen Fachkräftemangel.

Deshalb hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr im Jahr 2013 das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ neu aufgestellt. Es wurden gemeinsam konkrete Umsetzungsschritte für eine Politik der Fachkräftesicherung im Saarland erarbeitet und in ein Programm für die nächsten Jahre gegossen. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsagenturen und Landesregierung ziehen an einem Strang, um den Fachkräftebedarf im Saarland nachhaltig zu decken.

Eine saarländische Premiere

Den Partnern im Zukunftsbündnis ist klar: Die Fachkräftesicherung stellt die zentrale wirtschaftliche und soziale Aufgabe der kommenden Jahre dar. Die Herausforderungen müssen gemeinsam mit aller Entschiedenheit angegangen werden. Dazu bildet das Programm mit seinen Schwerpunkten und rund 200 Einzelmaßnahmen den roten Faden. So ist es gelungen, die Vorarbeiten früherer Jahre mit vielen Konkretisierungen und Ergänzungen zu einem wirkungsvollen Instrument zu machen. Das ist eine saarländische Premiere, das hat es in dieser Form und Detailschärfe im Saarland noch nicht gegeben!

Finanzen konsequent einsetzen

Die Fachkräftesicherung steht unter den Bedingungen einer schwierigen Finanzlage. Umgekehrt gilt: Nur wenn die Strategie erfolgreich umgesetzt wird, kann das Saarland wirtschaftlich weiter vorankommen, nur dann lassen sich auch Wachstum und Beschäftigung nachhaltig sichern. Um die finanziellen Möglichkeiten des Landes und seiner Partner wirkungsvoll einzusetzen, sollen alle vorgesehenen Maßnahmen so zugeschnitten werden, dass sie zu Förderprogrammen auf Bundes- oder EU-Ebene passen. Durch eine systematische Koordination der Projekte werden kostspielige Doppelstrukturen vermieden oder abgebaut.

Engpässe von heute und morgen

Es existiert derzeit kein flächendeckender Fachkräftemangel – noch nicht. Dennoch müssen sich Politik und Wirtschaftsakteure bereits heute auf die drohenden Engpässe von morgen vorbereiten, bevor diese zum Problem für Unternehmen und Arbeitsmarkt werden.

In regelmäßigen so genannten „Engpassanalysen“ weist die Bundesagentur für Arbeit auf heute schon bestehende Mangelsituationen hin. Im Sommer 2014 wurde der regionale Fachkräftebedarf unter die Lupe genommen. Ergebnis: Im Saarland gibt es keinen generellen Mangel, aber bereits Engpässe in einzelnen Berufen.

In den technischen Berufen werden dringend gesucht:

- Ingenieure in Maschinenbau- und Betriebstechnik (Expertenebene)
- Fachkräfte und Spezialisten der Mechatronik und Automatisierungstechnik
- Fachkräfte in der Energietechnik
- Fachkräfte und Spezialisten in den Bereichen Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik
- Experten in der Informatik

Gefragt sind auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Gesundheits- und Pflegeberufen:

- Examinierte Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege
- Humanmediziner (jedoch ohne Zahnmedizin)
- Examinierte Fachkräfte in der Altenpflege

Ein weiteres Ergebnis der regionalen Engpassanalyse ist, dass gerade Aus- und Weiterbildung wesentliche Bausteine bei der Fachkräftegewinnung sind.

Nachhaltigkeit der Strategie

Die Partner im Zukunftsbündnis sind sich einig darin, dass man für die Fachkräftesicherung Konsequenz und einen langen Atem braucht. Um die Fortschritte zu dokumentieren, organisiert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr jährlich eine Umfrage bei den Maßnahmenträgern („Monitoring“). Darüber hinaus steht das Ministerium als Ansprechpartner bei Problemen oder für die Ausgestaltung neuer Ideen zur Verfügung. Die Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit, Expertisen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie andere Fachstudien werden für die Fortschreibung und Weiterentwicklung der Strategie regelmäßig ausgewertet. Insbesondere sollen dabei Synergieeffekte von Umschulung und Weiterbildung genutzt werden.

Großes entsteht immer im Kleinen

Um Effektivität und Wahrnehmbarkeit der Fachkräftestrategie zu erhöhen, gibt es eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der Bündnispartner. Sie fügt sich ein in das Saarland-Marketing mit dem Slogan „Großes entsteht immer im Kleinen“.

Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger: „Der Slogan trifft den Nagel auf den Kopf. Es gibt zahlreiche Erfolgsstorys, die sich bei uns entwickelt haben. Kurze Wege, schnelle Kontakte, gute Infrastruktur – all dies macht es leichter, dass Großes im Kleinen entstehen kann. Das ist ein grandioser Standortvorteil für das Saarland und ein starkes Argument dafür, bei uns zu leben und zu arbeiten. Deshalb ist es wichtig, dass jeder in seinem Bereich das Bild vom starken und modernen ‚Chancenreich Saarland‘ aktiv und selbstbewusst nach außen trägt.“

Wo liegen die Potentiale?

Handlungsfelder des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“

Kern der saarländischen Fachkräftestrategie sind neun Handlungsfelder.

1. Elementare und schulische Bildung
Wir haben immer noch zu viele Schulabbrecher. Hier gilt es bereits mit vorschulischen Bildungsangeboten oder gebundenen Ganztagsschulen die Schulabbrecherquote bis 2025 erheblich zu senken. Wenn das gelingt, geben wir 2.500 Jugendlichen zusätzlich die Chance, mit einem Schulabschluss ihre Talente im Arbeitsleben zu entfalten und die Wirtschaft voranzubringen.

2. Berufliche Ausbildung
Wir müssen den Widerspruch zwischen offenen Ausbildungsstellen einerseits und Jugendarbeitslosigkeit andererseits auflösen. Gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund sind potentielle Fachkräfte, die wir brauchen. Auch Maßnahmen zur Vermittlung von leistungsschwächeren Jugendlichen in Ausbildung sowie deren individuelle Unterstützung in der Ausbildungsphase haben Priorität. Maßnahmen zur Vermittlung dieser Jugendlichen in Ausbildung sowie deren individuelle Unterstützung in der Ausbildungsphase haben Priorität. Mit dem Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ kann es gelingen, in den nächsten zehn Jahren bis zu 5.500 Jugendliche mehr zum Ausbildungsabschluss zu führen.

3. Hochschullandschaft
Nicht nur die duale Ausbildung legt den Grundstein zur Fachkräftesicherung. Auch die Universität sowie die Hochschule für Technik und Wirtschaft spielen eine bedeutende Rolle. Daran muss sich unsere Hochschulplanung orientieren. Wir wollen mehr Durchlässigkeit beim Hochschulzugang, und wir stärken insbesondere den Dialog zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Die Innovationskraft des Mittelstandes wird wachsen, wenn wir die Forschung näher an ihn heranbringen. Bis zu 7.500 zusätzliche Akademiker können die Unternehmen unseres Landes mit Engagement und frischen Ideen unterstützen.

4. Berufliche Weiterbildung/Qualifizierung
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Kapital eines Unternehmens. Um in Zeiten des beständigen technologischen und organisatorischen Wandels leistungs- und wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sie gut ausgebildet sein. Die berufliche Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten ist daher eines der wichtigsten Instrumente für die Unternehmen und damit auch ein zentraler Aspekt innerhalb der Fachkräftestrategie. Bis 2025 können wir durch Weiterbildung und Qualifizierung zwischen 8.000 und 16.500 Fachkräfte zusätzlich aktivieren. Wir müssen aber dazu motivieren und gezielt Unterstützung anbieten. Deswegen wird sich unsere Förderung in Zukunft vorrangig an kleine und mittlere Unternehmen richten. Dafür schaffen wir das Programm „Kompetenz durch Weiterbildung".

5. Arbeitsuchende aktivieren und Unterbeschäftigte in den Blick nehmen
Wenn wir niemanden zurücklassen, haben wir die Chance, einen bedeutenden Teil unseres Fachkräftebedarfs dank der Menschen zu decken, die heute keinen Arbeitsplatz haben. Es verlangt den Unternehmen große Anstrengungen ab, aber es lohnt sich – für die Menschen und die Wirtschaft. Bis zum Jahr 2025 lassen sich bei den unter 25-Jährigen 3.600 Personen, bei den Langzeitarbeitslosen 3.000 bis 5.000 und bei den Unterbeschäftigten 15.000 bis 20.000 Personen aktivieren. Langzeitarbeitslose erreichen wir mit unserem 15-Millionen-Euro-Programm „ASaar". Mit ihm wurde die Zahl der öffentlich geförderten Beschäftigungsverhältnisse von 1.350 bereits auf 2.450 Plätze gesteigert.

6. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Ü55)
Auf Know-how und Erfahrung der Älteren zu verzichten, kann sich weder ein Betrieb noch ein Standort leisten. Im Bundesvergleich hat das Saarland eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wichtig ist es daher, die Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Lebensarbeitszyklus zu erhalten. Das gelingt im Sinn des Lebenslangen Lernens durch Angebote, die speziell den Bedürfnissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst sind. Zudem wollen wir für die alters- und alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze sensibilisieren und für flexible Arbeitszeitmodelle werben. Wir unterstützen bei Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement und haben das Ziel, bis 2025 zusätzlich bis zu 10.000 Fachkräfte gesund im Beruf zu halten. Die „Servicestelle Ü55" fördert gezielt die Altersgruppe über 55 Jahren, hilft bei der Besetzung von Stellen und der Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

7. Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Das Saarland hat bundesweit die schlechteste Frauenerwerbsquote. Im Zukunftsbündnis sind wir uns aber einig darin, dass es um mehr gehen muss, als um diese Quote. Wir haben daher dieses Handlungsfeld neu und umfassend aufgespannt: Es geht uns um Gleichstellungspolitik, um Equal Pay und faire Löhne, es geht um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Wir sehen ein Potential von rund zusätzlichen 19.000 Fachkräften, wenn es gelingt, Frauen und Männern die gleichen Chancen für eine gelungene berufliche Entwicklung zu geben.

8. Zuwanderung von Fachkräften und Pendlern, Verhinderung von Abwanderung
Für das Zukunftsbündnis ist die richtige Antwort auf den drohenden Fachkräftemangel immer auch eine grenzübergreifende Antwort. Deswegen konzentrieren wir uns auf Zuwanderung und die Verhinderung von Abwanderung. Nur mit Zuwanderung von Fachkräften können wir die wirtschaftliche Zukunft unseres Landes sichern. Wir müssen im Rahmen des Saarland-Marketings dafür sorgen, dass die Vorzüge unseres Arbeits- und Lebensraums bekannter werden. Außerdem wollen wir es den Grenzgängern in unserer Region so einfach wie möglich machen. Dazu leistet die „Task Force Grenzgänger“ gute Dienste: Sie hilft, juristische und administrative Probleme zu lösen. Zwischen 2.000 und 3.000 zusätzliche Einpendler aus Frankreich könnten bis 2025 gewonnen werden.

9. Menschen mit Migrationshintergrund
Wir haben eine zu hohe Arbeitslosenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund. Trotz deutlicher Erfolge unserer Integrationspolitik müssen wir weiterhin daran arbeiten, eine neue Willkommens- und Anerkennungskultur zu entwickeln, auch mit dem Schwerpunkt, einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu organisieren. Dabei können wir dank Zuwanderung zwischen 5.000 und 10.000 zusätzliche Fachkräfte für das Saarland mobilisieren.

Strategische Schwerpunkte

Attraktive Arbeitsbedingungen - „Gute Arbeit“

Die Landesregierung will mit dem „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ insbesondere Rahmenbedingungen schaffen, die die Umsetzung ihres Konzeptes „Gute Arbeit“ begünstigen. Denn wenn Unternehmer im Sinne von „Guter Arbeit“ handeln und somit attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, profitieren alle Arbeitsmarktakteure:

- Die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens steigt.
- Für die Betriebe wird es einfacher, sich als interessante Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren und bei der Bindung von und der Suche nach Fachkräften erfolgreich zu sein (finden & binden).
- Für die Arbeitnehmer ergeben sich dank attraktiver Arbeitsbedingungen eine dauerhaft hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ebenso wie eine hohe Identifikation mit dem und Bindung an den Arbeitgeber.

Attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen mit individuellen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und fairen Löhnen sowie eine moderne Personalpolitik sind nur einige Schlagworte, die bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung beachtet werden sollen.

Indem durch „Gute Arbeit“ gute Rahmenbedingungen für die Menschen im Saarland geschaffen werden, soll es gelingen, Fachkräfte im Land zu halten. So wirkt dieser erste strategische Schwerpunkt beispielhaft besonders auf das Teilziel des Handlungsfeldes 8 zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität.

Dieser strategische Schwerpunkt hilft dabei, den Fokus neben dem exogenen auch auf das endogene Potential zu rücken – und somit mehr Saarländer in Beschäftigung zu bringen und zu halten. Damit kann es gelingen, dass das ganze Land von der demografischen Entwicklung profitiert.

KMU unterstützen und beraten

Während große Unternehmen meist über Kapazitäten in Personalverwaltung und –entwicklung verfügen und ihren Weiterbildungsbedarf analysieren sowie gezielte Qualifizierungsangebote machen können, haben KMU hier strukturell weniger Möglichkeiten. Daher wird in der saarländischen Fachkräftestrategie für sie ein besonderer Akzent gesetzt.

Hauptziel der Bündnispartner ist die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. In einem ersten Schritt sollen Interesse und Problembewusstsein geweckt werden. Individuell oder auch im Verbund werden die Arbeitgeber-Attraktivität und die Mitarbeiterorientierung von KMU gestärkt. Die Betriebe sollen in die Lage versetzt werden, eine vorausschauende Personalpolitik umzusetzen und die eigene Führungsqualität zu verbessern.

Durch eine innovative Förderung der internen Arbeitsprozesse wird es gelingen, die Demografiekompetenz von Unternehmensführung und Mitarbeitern zu steigern – nicht nur, um Beschäftigte neu zu gewinnen, sondern auch, um sie zu halten. Dem zweiten Schwerpunkt kommt also für das strategische Teilziel „Steigerung der Qualifikation durch lebensbegleitendes Lernen“ eine besondere Rolle zu.

Was wir machen: Die Maßnahmen des Zukunftsbündnisses

Die Partner des Zukunftsbündnisses handeln konkret. In einer umfassenden Maßnahmenliste wird dieses Handeln greifbar: sortiert nach den neun Handlungsfeldern der Strategie, orientiert an deren beiden Schwerpunkten.

Rund 200 Projekte der Partner, aber auch anderer Akteure im Bereich der Fachkräftesicherung, befinden sich aktuell in Umsetzung oder Planung. Aufgeführt sind zudem die Hauptprojektpartner der Maßnahmen. Unter dem Punkt „Umsetzungsplanung“ findet sich ein Hinweis auf die zeitliche Planung der jeweiligen Maßnahme.

Diese Liste ist das lebendige „Herzstück“ der saarländischen Fachkräftesicherungsstrategie. Sie wird regelmäßig aktualisiert und den aktuellen Erfordernissen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs angepasst. Deshalb findet sie sich als extra Einlage am Ende dieser Broschüre – immer wieder aktuell.

Im Internet unter www.fachkraefte.saarland.de gibt es unsere Maßnahmenliste auch zum Download – stets auf dem neusten Stand.

Acht Punkte für starke Fachkräfte

Auszug aus der Regierungserklärung
der stellvertretenden Ministerpräsidentin Anke Rehlinger
am 9. April 2014 im Landtag des Saarlandes.

Die folgenden acht Punkte sind mein und unser Ad-hoc-Programm zur Fachkräftesicherung:

Punkt 1

Familienfreundlich werden – Betreuungsinfrastruktur schaffen
Ich will, dass das Saarland das familienfreundlichste Bundesland wird. Ich will eine Atmosphäre im Land, in der sich Kinder und junge Eltern wohlfühlen. Jedes Kinderlachen ist willkommen. Jedes Kinderlachen sichert unsere Zukunft. Wir werden deshalb unsere Betreuungsinfrastruktur weiter ausbauen und bei der Verwendung der Mittel auf einen effizienten Einsatz achten.

Punkt 2

Ausbildung stärken
Ich will, dass wir alle Potentiale ausschöpfen. Auch leistungsschwächere Jugendliche oder Jugendliche mit Migrationshintergrund verdienen eine Perspektive. Deswegen setzen wir das Landesprogramm ‚Ausbildung jetzt' fort und nehmen es in die neue Förderperiode des Europäischen Sozialfonds auf.

Punkt 3

„AnschlussDirekt" fortführen
Das Projekt „AnschlussDirekt" zeigt: Die Partnerschaft im Zukunftsbündnis ist erfolgreich. Deswegen will ich die Weiterführung. Wir haben es sogar Dank der IHK Saarland auf mehr Schülerinnen und Schüler sowie zusätzliche Schulen ausgeweitet.

Punkt 4

Betriebliche Weiterbildung fördern

Betriebliche Weiterbildung ist nach wie vor das A und O. Deshalb planen wir ein weiteres Programm für die neue ESF-Förderperiode. Ab 2015 wird sich das Programm ‚Kompetenz durch Weiterbildung' speziell an kleine und mittlere Unternehmen im Saarland richten.

Punkt 5

Welcome Center Saar einrichten

[...] Wir müssen unser Saarland zukünftig auch als Zuwanderungsland positionieren. In diesem Jahr werden wir daher – auch hier wieder gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen der IHK – ein Welcome Center einrichten und eine neue Willkommenskultur im Land etablieren.

Punkt 6

Best-Practice-Austausch zwischen KMU weiter fördern

Das Demografie-Netzwerk Saar, in dem es darum geht, gemeinsam praxisbezogene Lösungen, Erfahrungen und betriebliche Handlungsansätze auszutauschen und Kompetenzen in der Region zu bündeln, werden wir über die Pilotphase hinaus erhalten und weiterentwickeln.

Punkt 7

„Gute Arbeit" umsetzen – Arbeitgeber-Attraktivität erhöhen

Insbesondere für junge Arbeitssuchende spielen Fragen wie „Gute Arbeit" sowie die persönliche Work-Life-Balance eine große Rolle. „Gute Arbeit" wird daher für Unternehmer immer wichtiger. Die Frage der Arbeitgeber-Attraktivität wird bei der Bewältigung des Fachkräftemangels in Zukunft zentral sein. Derzeit schreibt mein Haus daher ein entsprechendes Projekt aus, um Unternehmen mit betriebsspezifischen Empfehlungen zur Arbeitgeber-Attraktivität zu unterstützen.

Punkt 8

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Fachkräftesicherung

Jede Strategie ist nur so gut wie ihre Umsetzung. Aus diesem Grund werden wir einen engmaschigen Monitoringprozess parallel zur Umsetzung der Maßnahmen auflegen. Damit wollen wir zeitnah die tatsächliche Wirksamkeit unserer Einzelmaßnahmen überprüfen. [...] Jährlich werden wir uns mit den Partnern die durchgeführten Maßnahmen anschauen und aktuelle Analysen des saarländischen Fachkräftebedarfs auswerten. „

Kontakt:
Die Partner
im Zukunftsbündnis

Arbeitskammer des Saarlandes
Horst Backes, Hauptgeschäftsführer
Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 4005-264
Fax-Nr.: (0681) 4005-201
E-Mail: horst.backes@arbeitskammer.de

Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland
Eugen Roth, stellvertretender Vorsitzender
Fritz-Dobisch-Straße 5
66111 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 40001-0
Fax-Nr.: (0681) 40001-20
E-Mail: saar@dgb.de

Handwerkskammer des Saarlandes
Albert Eberhardt, Geschäftsführer
Hohenzollernstraße 47-49
66117 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 5809-135
Fax-Nr.: (0681) 5809-222135
E-Mail: a.eberhardt@hwk-saarland.de

Industrie- und Handelskammer Saarland
Dr. Carsten Meier, Geschäftsführer
Franz-Josef-Röder-Straße 9
66119 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 9520-400
Fax-Nr.: (0681) 9520-488
E-Mail: carsten.meier@saarland.ihk.de

Ministerium für Bildung und Kultur
Marija Herceg, Öffentlichkeitsarbeit
Trierer Straße 33
66111 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 501-7365
Fax-Nr.: (0681) 501-7550
E-Mail: presse@bildung.saarland.de

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Klaus Kunz, Leiter der Stabsstelle Integration
Franz-Josef-Röder-Straße 23
66119 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 501-2137
Fax-Nr.: (0681) 501-3397
E-Mail: k.kunz@soziales.saarland.de

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
Peter Engstler, Geschäftsstelle Fachkräftesicherung
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 501-1896
Fax-Nr.: (0681) 501-1731
E-Mail: fachkraefte@wirtschaft.saarland.de

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit
Heidrun Schulz, Vorsitzende der Geschäftsführung
Eschberger Weg 68
66121 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 8490
E-Mail: rheinland-pfalz-saarland@arbeitsagentur.de

saar.is - saarland.innovation&standort e. V.
Christoph Lang, Geschäftsführer
Franz-Josef-Röder-Straße 9
66119 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 9520-470
Fax-Nr.: (0681) 5846125
E-Mail: info@saar-is.de

Staatskanzlei des Saarlandes
Dr. Jochen W. Wagner, Abteilungsleiter B
Am Ludwigsplatz 14
66117 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 501-1250
Fax-Nr.: (0681) 501-1254
E-Mail: j.wagner@staatskanzlei.saarland.de

Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e. V.
Joachim Malter, Hauptgeschäftsführer
Martin Schlechter, Geschäftsführer
Harthweg 15
66119 Saarbrücken
Telefon-Nr.: (0681) 95434-0
E-Mail: kontakt@vsu.de

Bildnachweis · Titel: Alexander Raths - Fotolia · Seite 3: Hager Electro GmbH & Co. KG · Seite 4: Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr/ Andy Wakeford · Seite 5: IHK Saarland · Seite 6 oben: Peter Diersch, mitte: ME Saar · Seite 7: DGB · Seiten 6/7 unten v.l.n.r.: Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ ATB · 2 x Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ATB-Iris Maurer, Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ATB, ThyssenKrupp System Engineering GmbH/Gundelwein, Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ATB-Iris Maurer · Seite 8: Pasquale D'Angiolillo · Seite 9: Dirk Guldner · Seite 11: Brück GmbH · Seite 12: Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ ATB-Thiry/Bonenberger · Seite 13 oben: Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ATB-Pasquale D'Angiolillo, unten v.l.n.r.: IHK Saarland-Becker & Bredel, Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ATB-Iris Maurer · Seite 14: Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ATB-Becker & Bredel · Seite 15 oben: IHK Saarland-Becker & Bredel, unten: FESTO AG und Co. KG/Gundelwein · Seite 17: Seite 14: Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ATB-Thiry/Pasquale D'Angiolillo · Seite 18: Saarland Öffentlichkeits-arbeit/ATB-Becker & Bredel · Seite 19: 3 x Saarland Öffentlichkeitsarbeit/ATB-Iris Maurer

Zukunftsbündnis
Fachkräfte
Saar

Herausgeber:
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr
Geschäftsstelle Fachkräftesicherung
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
Telefon: (0681) 501-1896
E-Mail: fachkraefte@wirtschaft.saarland.de
www.fachkraefte.saarland.de
facebook.com/mwaev

Saarbrücken, Januar 2015

Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr

SAARLAND
Großes entsteht immer im Kleinen.

Dokumentation

Zukunftsarbeit für das Saarland: Konzeptpapier Fachkräftesicherung

Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar: Rückblick. Ausblick.

Seit Langem sind die zu erwartenden Folgen des demografischen Wandels für Wirtschaft und Arbeitsmarkt abzusehen. Auch dass das Saarland aufgrund struktureller Faktoren früher und intensiver von den Auswirkungen einer schrumpfenden und älter werdenden Bevölkerung betroffen sein wird, ist allgemein bekannt und akzeptiert.

Bereits in den Jahren 2010 und 2011 haben daher die wichtigen saarländischen Akteure in den Bereichen Wirtschaft, Arbeit und Bildung mit der „Strategie zur Sicherung des saarländischen Fachkräftebedarfs“ ein erstes Konzept erarbeitet, um gemeinsam den Folgen des demografischen Wandels in Bezug auf den drohenden Fachkräftemangel entgegen zu treten.

Seit der Verabschiedung des Strategiepapiers sind drei Jahre vergangen. Die verschiedenen Partner haben in ihren Bereichen nach Kräften an der Umsetzung der unterschiedlichsten Projekte zur Fachkräftesicherung gearbeitet.

Die wichtigste Erkenntnis aus dem Strategiepapier von 2011 ist: Gemeinsam, durch eine Bündelung der Kräfte aller saarländischen Akteure, kann es uns gelingen, dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel im Saarland wirksam und nachhaltig entgegenzutreten. In unserem kleinen Bundesland dürfen wir – gerade vor dem Hintergrund der Haushaltsnotlage – keine Ressourcen durch Doppelstrukturen verschenken. Wir müssen gemeinsam gestellte Aufgaben zu Ende führen, denn der Ausfall von Teilen der Gesamtstrategie hat spürbare Folgen auf die Effektivität der Maßnahmen im ganzen Land.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Dokument auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr

SAARLAND
Großes entsteht immer im Kleinen.

Seit 2011 haben sich die Probleme zwar noch nicht gravierend verschärft, aber es zeigt sich immer deutlicher: Die Fachkräftesicherung ist eine Querschnittsaufgabe und stellt eine zentrale wirtschaftliche und soziale Aufgabe der kommenden Zeit dar. Noch hat die Saar-Wirtschaft „nur“ mit branchenspezifischen Engpässen zu kämpfen, die sich bspw. in Ingenieur-, Sozial- und Gesundheitsberufen aber auch in der Baubranche, in der Gastronomie und in bestimmten Handwerksberufen bereits zu einem echten Fachkräftemangel entwickelt haben. Wir müssen daher mit aller Entschiedenheit die uns gestellte Aufgabe angehen – zum Wohle der saarländischen Wirtschaft und somit zum Wohle der Menschen in diesem Land.

Vor diesem Hintergrund wurden im „Jahr der Fachkräftesicherung“ 2013 bereits vielfältige neue Maßnahmen von den verschiedenen Partnern angestoßen oder auch schon umgesetzt.

Die vorliegende Masterplanung des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ bietet im Anschluss an das Jahr der Fachkräftesicherung 2013 und darüber hinaus einen strategischen Rahmen dafür, wie die Partner des Bündnisses die Fachkräftesicherung im Saarland in Zukunft zielgerichtet angehen wollen. Auf der Basis des Strategiepapiers von 2011 geht es den Partnern bei der Erarbeitung dieser neuen Konzeption insbesondere um die Konkretisierung und Präzisierung der zu bewältigenden Maßnahmen. Bestandteil der neuen Masterplanung ist aber auch eine konkrete Zeitplanung. Zudem nutzen die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ die Erstellung des neuen Konzeptes, um das Strategiepapier von 2011 zu aktualisieren und an wirtschaftliche und demografische Entwicklungen anzupassen. Den Partnern ist dabei bewusst, dass das gemeinschaftliche Handeln der verschiedenen Akteure jetzt und in der Zukunft zur Sicherung des Fachkräftebedarfs notwendig ist. Stück für Stück müssen dabei die Möglichkeiten genutzt und ausgeschöpft werden, die sich dem Saarland bieten. Durch Schaffung von Rahmenbedingungen und Standards, die nicht unterschritten werden sollen, wird das gemeinsame Ziel fest im Blick gehalten: den Wirtschaftsstandort und Lebensmittelpunkt Saarland zukunftsfest gestalten.

Die aktuelle Situation: Einzelne Fachkräfteengpässe im Saarland.

Die Verfügbarkeit von Fachkräften stellt sich im Saarland (noch) nicht deutlich anders dar als auf Bundesebene. Eine Analyse der Bundesagentur für Arbeit aus dem Juni 2014 zeigt auf, dass es aktuell noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt. Jedoch existieren bereits branchen- und berufsbezogene Fachkräfteengpässe.

Die Akteure des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ antworten daher mit der vorliegenden saarländischen Masterplanung angemessen mit den richtigen Methoden zur richtigen Zeit auf die bevorstehenden Herausforderungen:

- Das Erwerbspersonenpotential (15- bis 64-Jährige) wird deutschlandweit bis zum Jahr 2030 um 6 Millionen Arbeitnehmer sinken.
- Der Anteil der älteren Arbeitnehmer in den Unternehmen wird sich erhöhen.
- Zudem ist absehbar, dass durch den globalen Wettbewerb zukünftig die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften in den Unternehmen ebenso steigen wird wie die Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und die Flexibilität der Beschäftigten.

Das Saarland wird in den nächsten Jahren von den Auswirkungen des demografischen Wandels stärker betroffen sein als andere westdeutsche Bundesländer:

- Nach einer Berechnung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit ist bis zum Jahr 2025 von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials um etwa 84.000 Personen auszugehen.

- Damit nimmt im Saarland die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schneller ab als in anderen Bundesländern ab. Gleichzeitig wird es zudem zu einer deutlichen Verschiebung in der Altersstruktur der Bevölkerung hin zu älteren Erwerbspersonen kommen.

Im Einzelnen kommt die o.g. Analyse der Bundesagentur für Arbeit sowie deren Vorläuferuntersuchungen zu Fachkräfteengpässen für den Analysezeitraum von Mai 2013 bis April 2014 für Deutschland und das Saarland als westdeutsches Bundesland im Speziellen zu folgenden Ergebnissen:

- Aktuell ist nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland auszugehen, jedoch existieren – trotz einer leichten Entspannung durch die moderate wirtschaftliche Entwicklung des letzten Jahres – weiterhin Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen.
- In den technischen Berufen zeigt sich ein Fachkräftemangel mittlerweile sowohl auf Ebene der Ingenieure als auch bei den gewerblichen Fachkräften.
- Im Bereich der Maschinen- und Fahrzeugtechnik zeigt sich auf Ebene der Experten ein bundesweiter Mangel mit Schwerpunkt der westlichen Bundesländer.
- Im Bereich Mechatronik, Automatisierungstechnik, Energie- und Elektrotechnik ist insbesondere in den westlichen Bundesländern ein Ingenieur- und z.T. Fachkräftemangel in einigen Gewerken festzustellen.
- Es zeigt sich ferner ein Fachkräftemangel bei den Experten im Bereich Metallbau und Schweißtechnik, der Konstruktion und des Gerätebaus sowie bei Experten für die Ver- und Entsorgung.
- Eine Mangelsituation besteht im Saarland im Bereich des Handwerks speziell bei den Bereichen Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Hier hat sich die Situation zudem leicht verschlechtert.
- In den IT-Berufen besteht kein genereller Fachkräftemangel, jedoch ist den Bereichen der Informatik und der Softwareentwicklung ein Expertenmangel erkennbar.
- In den Gesundheits- und Pflegeberufen existieren bemerkenswert lange Vakanzzeiten bei der Besetzung von sozialversicherungspflichtigen Stellen, so dass nach der von der Bundesagentur für Arbeit verwendeten Definition von einem Fachkräftemangel zu sprechen ist. Im Saarland betrifft dies – wie in nahezu allen Bundesländern – insbesondere examinierte Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte sowie examinierte Altenpflegefachkräfte. Aus der Analyse der Bundesagentur für Arbeit lassen sich keine Rückschlüsse auf eine bedarfsgerechte Versorgung der Bevölkerung mit medizinischen und pflegerischen Leistungen ziehen.

Zur Sicherung ihrer Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit müssen die saarländischen Unternehmen daher dabei unterstützt werden, auf diesen strukturellen Wandel zu reagieren:

- Zur Stabilisierung der Ausbildungsleistung in den Unternehmen müssen einerseits leistungsstarke Jugendliche für die duale Ausbildung gewonnen werden und andererseits auch leistungsschwächeren Jugendlichen die Chance auf einen Ausbildungsplatz eröffnet werden. Mit dem Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ und den ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit steht dabei ein Unterstützungsangebot zur Sicherung der Qualität der Ausbildung und zur Senkung der Ausbildungsabbrüche zur Verfügung.
- Die Unternehmen müssen zur Deckung ihres Personalbedarfs ihre Einstellungspolitik auf die am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Potentiale ausrichten.
- Zur Fachkräftesicherung muss die Arbeitsorganisation stärker auf die Bedürfnisse alternder Belegschaften zugeschnitten werden.
- Noch stärker als bisher müssen passgenaue Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer ergriffen werden. Zudem gilt es, die Arbeitnehmer stärker zu motivieren, die zahlreichen betrieblichen Weiterbildungsangebote zu nutzen, denn der Erhalt und der Ausbau von Qualifikationen und Kompetenzen durch lebenslanges Lernen erhöht die Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsfähigkeit.

- Die saarländischen Betriebe halten ein breit gefächertes, attraktives Angebot an Arbeitsplätzen vor. Um der dennoch bestehenden Abwanderungsneigung junger und gut qualifizierter Arbeitnehmer, die insbesondere eine Hochschulausbildung im Saarland absolviert haben, zu begegnen, sollen diesen adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten in saarländischen Unternehmen angeboten werden.

Ebenso wie die saarländischen Unternehmen sind Träger von sozialen Einrichtungen sowie kommunale und staatliche Einrichtungen in den Bereichen Soziales und Bildung vom drohenden Fachkräftemangel betroffen. Auch sie müssen in die Lage versetzt werden, im ausreichenden Umfang Fachkräfte beschäftigen zu können.

Durch den Stellenabbau im öffentlichen Dienst kommt es zu einer geringeren Absorption von Fachkräften, die dem Arbeitsmarkt dadurch zur Verfügung stehen.

Das neue Konzept: Aktualisierte Handlungsfelder mit neuen Schwerpunkten.

Als Basis für die inhaltliche Neuausrichtung der Masterplanung dienen den Partnern des „Zukunftsbündnisses Fachkräftesicherung Saar“ die acht Handlungsfelder des „Strategiepapiers zur Sicherung des saarländischen Fachkräftebedarfs“ von 2011. Um die Effektivität der Maßnahmen durch eine aktuelle Priorisierung zu erhöhen, wurden diese einem Monitoring unterzogen, evaluiert, neu arrangiert und ergänzt. Die neue Einordnung nach Lebenslagen und Zielgruppen hilft dabei, die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Gesamtkontext besser zu koordinieren. Durch die Umstrukturierung wird auf der einen Seite dank des Lebenslagenansatzes eine durchgängige Betrachtung des Prozesses „Lebenslanges Lernen“ ermöglicht. Dank der neuen Einordnung ergibt sich so eine Schwerpunktverlagerung auf berufliche Ausbildung sowie im Besonderen auf berufliche Weiterbildung und (Nach-)Qualifizierung. Auf der anderen Seite bildet die Orientierung an Zielgruppen eine Übersicht über die zu hebenden Fachkräftepotentiale ab.

Um der grenzüberschreitenden Dimension des Gewinnens und Haltens von Fachkräften gerecht zu werden, welche sich aufgrund der Lage des Saarlandes im Herzen der Großregion SaarLorLux ergibt, wurde das Handlungsfeld 8 „Zuwanderung von Fachkräften und Pendlern, Verhinderung von Abwanderung“ entsprechend weiterentwickelt. Durch die grenzüberscheitenden Aktivitäten der Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräftesicherung Saar“ wird die saarlandspezifische Handlungskompetenz im Bereich der Fachkräftesicherung deutlich.

Diese besondere Kompetenz des Saarlandes, die damit auch der nationalen Besonderheit der Situation des Landes Rechnung trägt, wird durch die Bemühungen der Frankreichstrategie der saarländischen Landesregierung hervorgehoben, die sowohl die Maßnahmen der Fachkräftesicherung als auch die grenzüberschreitende Ausbildung als Handlungsfelder identifiziert hat. Die Förderung der Sprachkompetenz als Globalziel der Frankreichstrategie ist an dieser Stelle auch ein Beitrag für bessere Akquise und Integration französischer Fachkräfte in den saarländischen Arbeitsmarkt.

Als Beitrag der Umsetzung der deutsch-französischen Agenda 2020 hat diese deutsch-französische Dimension der Fachkräftesicherung daher auch in der „Saarbrücker Erklärung zur Zusammenarbeit in der deutsch-französischen Grenzregion“ vom 15. Juli 2013 der deutschen und französischen Außenministerien ihren Niederschlag gefunden, durch die das Saarland eine nationale Unterstützung bei diesen Herausforderungen herleiten darf.

Folgende Handlungsfelder dienen zukünftig als Richtschnur der Fachkräftesicherung im Saarland:

I. Handlungsfelder nach Lebenslagen:

Handlungsfeld 1: Elementare und schulische Bildung		
Problem	**Ziele**	**Potential**
Rückgang der Schülerzahlen, Kopplung der Bildungschancen an die soziale Herkunft. Trotz der Erfolge der vergangenen Jahre muss weiterhin versucht werden, die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss zu reduzieren.	Ausbau vorschulischer Bildungsangebote, mehr gemeinsames Lernen, individuelle Förderangebote, Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit, Verbesserung von Übergängen und Durchlässigkeit im Bildungssystem, Senkung der Zahl der Schulabbrecher, Stärkung der Ganztagesangebote, Schaffung inklusiver Strukturen.	Senkung der Zahl der Schulabbrecher bis auf 4 Prozent schafft Potential von ca. zusätzlich 2.500 Jugendlichen mit Schulabschluss bis zum Jahr 2025.

Handlungsfeld 2: Berufliche Ausbildung		
Problem	**Ziele**	**Potential**
Der grundlegende Wandel am Ausbildungsmarkt verringert die Zahl geeigneter Bewerber einmal durch das Zurückgehen der Schulentlasszahlen an den allgemeinbildenden Schulen bis 2025 um ca. 35 Prozent und zum anderen durch die weiter steigende Studierneigung.	Verbesserung Ausbildungsfähigkeit, Verbesserung Übergang von Schule in Ausbildung, Unterstützung schwächerer Jugendlicher und deren Ausbildungsbetriebe: Senkung der Anzahl der Ausbildungsabbrecher, verstärkte Ausbildungsangebote in Teilzeit, Verbesserung der Ausbildungsangebote und -attraktivität der KMUs, Gewinnung ausbildungswilliger Personen außerhalb des Saarlandes.	2015-2025: ca. 5.500 Jugendliche, die zusätzlich eine Ausbildung abschließen.

Handlungsfeld 3: Hochschullandschaft		
Problem	**Ziele**	**Potential**
sinkende Stärke der Abiturjahrgänge, Studierende im Land halten sowie von außerhalb gewinnen.	Stärkung der Hochschulen im Wettbewerb der Regionen, Verbesserung der Durchlässigkeit beim Hochschulzugang, Optimierung der wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung, mittel- bis langfristige Hochschulplanung entwickeln, Innovationskraft des Mittelstandes näher an die Industrie und die Forschungseinrichtungen und Hochschulen näher an den Mittelstand bringen.	Eine Reduzierung der Studienabbrecherquote um 10 bis 50 Prozent könnte bis 2025 1.250-7.500 zusätzliche Akademiker hervorbringen.

Handlungsfeld 4: Berufliche Weiterbildung/Qualifizierung		
Problem	**Ziele**	**Potential**
steigende Anforderungen am Arbeitsmarkt, KMU hierfür oftmals nicht ausreichend sensibilisiert.	Steigerung der Qualifikation durch lebensbegleitendes Lernen, gezielte Qualifizierung auch älterer Arbeitnehmer ohne Schulabschluss oder Ausbildung, Sensibilisierung von KMU (Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen) für Weiterbildungsmaßnahmen.	Bis 2025 8.000-16.500 qualifizierte Fachkräfte mehr.

Handlungsfeld 5: Arbeitsuchende aktiveren und Unterbeschäftigte in den Blick nehmen		
Problem	**Ziele**	**Potential**
Jugendarbeitslosigkeit, sich verfestigende Langzeitarbeitslosigkeit und Potential der Unterbeschäftigung (ca. 52.000 Personen) für den ersten Arbeitsmarkt in den Blick nehmen.	Beschäftigungsfähigkeit sichern, Aktivierung, Reintegration in den (ersten) Arbeitsmarkt, Qualifizierung von Schul- und Ausbildungsabbrechern sowie (Langzeit-)Arbeitslosen, Reintegration von älteren Arbeitslosen, Schaffung eines dauerhaft geförderten sozialen Arbeitsmarktes.	Im Bereich der a) unter 25-Jährigen ca. 3.600 Personen; b) Langzeitarbeitslosen ca. 3.000-5.000 Personen; c) Unterbeschäftigung ca. 15.000-20.000 Personen.

II. Handlungsfelder nach Zielgruppen:

Handlungsfeld 6: Ältere ArbeitnehmerInnen (Ü55)		
Problem	**Ziele**	**Potential**
Bundesvergleich: Im Saarland deutlich niedrigere Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer.	Beschäftigungsfähigkeit während gesamten Lebensarbeitszyklus erhalten, alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze schaffen, flexible Arbeitszeitmodelle etablieren (Betriebe und Arbeitnehmer sensibilisieren), Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken.	2015-2025 ca. 10.000 Beschäftigte.

Handlungsfeld 7: Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
Problem	**Ziele**	**Potential**
Bundesvergleich: niedrigste Frauenerwerbsquote im SL, hohe Teilzeitquote, hoher Anteil geringfügig Beschäftigter.	Frauenerwerbsquote mindestens auf den Bundesdurchschnitt und in einem zweiten Schritt auf ein noch höheres Niveau heben, Teilzeitquote von Frauen senken, noch mehr flexible Arbeitszeitmodelle etablieren, bessere Vereinbarkeit von Familie, Fürsorge und Beruf: Ermöglichen von Betreuung und Pflege (Kinder und Erwachsener), Equal Pay.	bis 2025: 19.100 Fachkräfte. Senkung der Teilzeitquote 2015-2025: 4.700-9.400 mehr.

Handlungsfeld 8: Zuwanderung von Fachkräften und Pendlern, Verhinderung von Abwanderung		
Problem	**Ziele**	**Potential**
Geringer Bekanntheitsgrad des saarländischen Wirtschaftsraums bei auswärtigen und ausländischen Fachkräften, Einpendler-Potential nicht ausgeschöpft, Fachkräfte/Hochschul-Absolventen verlassen das Land.	Anwerbung von Fachkräften und Einpendlern, Hochschulabsolventen und junge Fachkräfte halten, unbürokratische Prüfung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, Erleichterung von Zu- und Nachzug, Standortaufwertung für Unternehmen und Arbeitnehmer, Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.	Einpendler aus Frankreich bis 2025: 1.900–2.800 Arbeitskräfte; Studierende: ca. 2.500.

Handlungsfeld 9: Menschen mit Migrationshintergrund		
Problem	**Ziele**	**Potential**
Ausländer-Arbeitslosenquote bei 16,4 Prozent, Migranten-anteil an den Arbeitslosen von ca. 30 Prozent und Ausländer-anteil an den Arbeitslosen von 15,4 Prozent (Zahlen Saarland von Oktober 2013), Erfolgsquote Integrationskurse: 46 Prozent.	Willkommens- und Anerkennungskultur (auch für Familien) entwickeln, Verbesserung des Zugangs zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Verbesserung insbesondere der Frauenerwerbstätigenquote, Nachqualifizierung stärken, europaweite Mobilität erleichtern, Beratung für Arbeitgeber verbessern, Potentiale und Kompetenzen erkennen.	Eine gesteuerte Zuwanderung könnte zwischen 5.000 und 10.000 zusätzliche Fachkräfte bis 2025 für das Saarland gewinnen.

Um den aktuellen Herausforderungen des drohenden Fachkräftemangels gerecht zu werden und um insbesondere die Attraktivität des Standorts Saarland mit seinem spezifischen Arbeitsmarkt und seinen starken Unternehmen deutlich zu machen, müssen wir die handlungsfeldorientierten Maßnahmen an zwei neuen strategischen Schwerpunkten ausrichten. Diese ermöglichen es den Partnern im „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“, neue Prioritäten bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel zu setzen. Somit wirken die strategischen Schwerpunkte verstärkend zur Erreichung der in den einzelnen Handlungsfeldern angestrebten Zielsetzungen. In der dualen Ausrichtung der Strategie spiegelt sich zudem die Bedeutung der wirtschafts- und arbeits(markt)politischen Komponenten bei der Fachkräftesicherung. Bereits während der Erstellung des neuen Masterplanes haben diese beiden Schwerpunkte dazu beigetragen, konkrete Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel zu entwickeln und auf den Weg zu bringen.

Strategischer Schwerpunkt A: Attraktive Arbeitsbedingungen / Gute Arbeit

Die Landesregierung will mit dem „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ insbesondere Rahmenbedingungen schaffen, die die Umsetzung ihres Konzeptes „Gute Arbeit“ begünstigen. Denn wenn Unternehmer im Sinne von „Guter Arbeit“ handeln und somit attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, profitieren alle Arbeitsmarktakteure: Die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens steigt. Für die Betriebe wird es einfacher, sich als interessante Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren und bei der Bindung von und der Suche nach Fachkräften erfolgreich zu sein (finden & binden). Für die Arbeitnehmer ergeben sich dank attraktiver Arbeitsbedingungen eine dauerhaft hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ebenso wie eine hohe Identifikation mit dem und Bindung an den Arbeitgeber.

Attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen mit individuellen, flexiblen Arbeitszeitmodellen und fairen Löhnen sowie eine moderne Personalpolitik sind nur einige Schlagworte, die bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung beachtet werden sollen.

Die gut ausgebildeten saarländischen Beschäftigten sind das eigentliche Kapital der saarländischen Wirtschaft. Daher sollen hier die Erfahrungen von Unternehmen, die mit „Guter Arbeit" bei der Gewinnung von Fachkräften und der Sicherung und Qualifizierung der Belegschaft besonders innovativ und erfolgreich sind, analysiert werden und im Rahmen eines moderierten Erfahrungsaustausches zwischen den Unternehmen geteilt werden.

Indem durch „Gute Arbeit" gute Rahmenbedingungen für die Menschen im Saarland geschaffen werden, soll es gelingen, Fachkräfte im Land zu halten. So wirkt dieser erste strategische Schwerpunkt beispielhaft besonders auf das Teilziel des Handlungsfeldes 8 zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität. Dieser strategische Schwerpunkt hilft dabei, den Fokus neben dem exogenen auch auf das endogene Potential zu rücken – und somit mehr Saarländer in Beschäftigung zu bringen und zu halten. Damit kann es gelingen, dass das ganze Land von der demografischen Entwicklung profitiert.

Strategischer Schwerpunkt B: Potentiale heben – KMU unterstützen und beraten

Im Saarland sind 70 Prozent der Arbeitnehmer und sogar 80 Prozent der Auszubildenden bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigt. Rein aus der quantitativen Betrachtung werden KMU somit am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sein. Dazu kommt jedoch noch eine weitere Herausforderung: Während Großunternehmen häufig über entsprechende Kapazitäten in den Bereichen Personalverwaltung und –entwicklung verfügen und in der Lage sind, ihren betrieblichen Weiterbildungsbedarf zu analysieren sowie ihren Mitarbeitern am betrieblichen Bedarf orientierte Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, haben kleine und mittlere Unternehmen (KMU) hier strukturell weniger Möglichkeiten. Häufig bestehen aufgrund fehlender personeller Kapazitäten Defizite bei der Planung und Organisation oder auch der Umsetzung erforderlicher Personalgewinnungs-, -entwicklungs- und -qualifizierungsstrategien. Daher soll in einem zweiten Schwerpunkt bei Planung und Umsetzung der konkreten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel zur Bewältigung dieser spezifischen Probleme der Fokus auf KMU gerichtet werden. Hauptziel der Partner ist dabei die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit dieser KMU. Insbesondere muss in einem ersten, grundlegenden Schritt deutlich und praxisnah sowohl das Interesse als auch das Problembewusstsein für die eigene Betroffenheit bei den KMU geweckt werden. Grundlegend soll jeweils individuell oder auch im Verbund die Arbeitgeberattraktivität und die Mitarbeiterorientierung der KMU gesteigert werden. Die Betriebe sollen in die Lage versetzt werden, eine vorausschauende Personalpolitik umzusetzen und die eigene Führungsqualität zu erhöhen. Durch eine innovative Förderung der internen Arbeitsprozesse muss es gelingen, die Demografiekompetenz von Unternehmensführung und Mitarbeitern zu steigern – nicht nur, um Mitarbeiter neu zu gewinnen, sondern um auch im Besonderen Mitarbeiter im eigenen Unternehmen zu halten. Dem zweiten strategischen Schwerpunkt erwächst somit beispielhaft ein besonderer Einfluss auf das Teilziel „Steigerung der Qualifikation durch lebensbegleitendes Lernen" im Handlungsfeld 4.

Neben der Berücksichtigung dieser beiden Schwerpunkte berührt jedoch auch der enger werdende finanzielle Spielraum die Planungen im Bereich der Fachkräftesicherung. Fest steht aber in diesem Zusammenhang: Die Sicherung des Fachkräftebedarfs trägt zur Sicherung der saarländischen Wirtschaft und zu deren nachhaltigem Wachstum bei. Somit bewirken in diesem Bereich verausgabte Mittel wiederum die Sicherung der saarländischen Einnahmebasis. Die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar" verstehen den finanziellen Spielraum als eine Chance für effektives Handeln: Um landeseigene finanzielle Mittel sowie die der Partner jedoch möglichst effektiv einzusetzen, sollen alle Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs möglichst kompatibel mit Förderprogrammen auf Bundes- oder EU-Ebene gestaltet werden. Darüber hinaus verlangt die Haushaltslage des Saarlandes eine Koordination der Maßnahmen, um eventuelle Doppelstrukturen abzubauen bzw. bereits im Vorfeld zu vermeiden.

Gedacht an morgen: Die Nachhaltigkeit.

Um die Effektivität der unterschiedlichen Maßnahmen der verschiedenen Partner zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu garantieren, werden sich die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ regelmäßig über Umsetzungsstand, Erfolge oder auch Probleme informieren. Gemeinsam können dann Lösungen gesucht, erfolgreiche Ansätze verstärkt oder auch Prioritäten neu gesetzt werden. Um diese Nachhaltigkeitsstrategie zu implementieren, organisiert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr jährlich eine entsprechende Umfrage bei den einzelnen Maßnahmenträgern. Darüber hinaus steht das Ministerium auch unterjährig als Ansprechpartner bei kurzfristig auftretenden Problemen oder zur Mitgestaltung neuer Ideen als koordinierender Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Ergebnisse dieses regelmäßigen Monitorings über den Umsetzungsstand der Maßnahmen legt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr den Partnern des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ im Rahmen einer jährlichen Sitzung als Arbeits- und Diskussionsgrundlage vor. So kann gemeinsam Sicherung, Monitoring und Anpassung der Umsetzung der konkreten Schritte der Masterplanung gelingen.

Darüber hinaus wollen die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ gemeinsam die regelmäßigen Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit (s. Analytikreport der Statistik, Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen), Fachexpertisen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit aber auch weitere Studien zum Fachkräftemangel Dritter dazu nutzen, Bedarfe und Wirksamkeit der Fachkräftesicherungsstrategie zu überprüfen und weiterzuentwickeln sowie gemeinsam die Schwerpunktsetzung der Maßnahmenpolitik zu aktualisieren. Im Fokus stehen dabei das Identifizieren von besonders betroffenen Schwerpunktbranchen zur Vorbereitung der nächsten Handlungsschritte des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr wird dazu regelmäßig eine Auswertung dieser Studien erarbeiten. Insbesondere sollen hierbei Synergieeffekte von Umschulung und Weiterbildung erkannt werden.

Zur Realisierung dieser Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich der Fachkräftesicherung und um die kontinuierliche Kommunikation, Koordination und Umsetzung der Maßnahmen der Fachkräftesicherungsstrategie unterjährig zu sichern, hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr die „Geschäftsstelle Fachkräftesicherung“ der Landesregierung eingerichtet. Sie dient den Partnern des Zukunftsbündnisses, weiteren möglichen Projekt- und Maßnahmenträgern, den Unternehmen sowie allen Interessierten als zentrale Anlaufstelle und Ansprechpartner. Bei auflaufenden Anfragen stellt die Geschäftsstelle direkt einen Kontakt zu den entsprechenden Partnern im Zukunftsbündnis her. Sie organisiert zudem die Sitzungen des Zukunftsbündnisses. Neben der Koordination der Fachkräftesicherungsstrategie initiiert und organisiert sie auch in Kooperation mit weiteren Partnern Fach- und Informationsveranstaltungen.

Die Maßnahmen der einzelnen Partner werden dabei wie bisher in eigenständiger Verantwortung geplant, (weiter-)entwickelt und durchgeführt. Sowohl die konzeptionelle als auch die haushalterische Verantwortung der einzelnen Partner werden weder durch die gemeinsame Maßnahmenliste als Ergebnis der Arbeit des Zukunftsbündnisses noch durch die „Geschäftsstelle Fachkräftesicherung“ tangiert.

Erkennbar gut: Gemeinsam Auftreten.

Neben einer konsequenten Umsetzung der einzelnen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ist für die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ auch eine einheitliche Wahrnehmbarkeit der Fachkräftesicherungsstrategie in der Außendarstellung von Bedeutung. Übereinstimmend mit der neuen Corporate Identity des Saarlandes und dem Saarland Marketing wird ein geeignetes Logo zur gemeinschaftlichen Nutzung mit einer entsprechenden Handreichung zum Corporate Design erarbeitet. Dieses soll dabei die visuelle Klammer einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit bilden, die sich am Gesamtkontext des Saarland Marketings orientieren muss. Eine Arbeitsgruppe des Zukunftsbündnisses mit zwei Vertretern des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr sowie je eines Vertreters der Arbeitgeber- sowie

der Arbeitnehmerseite erhält den Auftrag, hierfür ein gemeinsames Logo als Dachmarke der saarländischen Fachkräftesicherungsstrategie und weitere mögliche Handreichungen zu erarbeiten. Diese kooperative Kommunikationsstrategie trägt zur Steigerung der Bekanntheit und damit der Effizienz des Gesamtmaßnahmenpaketes bei. Zudem wird damit die besondere Qualität der einzelnen Maßnahmen als Teil der saarländischen Masterplanung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs verdeutlicht. Verantwortlichkeiten und Ansprechpartner werden klar erkennbar. Das Logo steht den Kernpartnern des Zukunftsbündnisses zur Nutzung im Rahmen ihrer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung. Sie können sich so, dank der gemeinsamen Visualisierung in ihrer individuellen Kommunikation, als Teil des Netzwerkes zur Fachkräftesicherung präsentieren und ihren Einsatz für die Schlagkraft der Saarwirtschaft sowie die Zukunftsfähigkeit des Saarlandes dokumentieren. Darüber hinaus kann im Einzelfall weiteren Anbietern oder Trägern von Maßnahmen im Bereich der Fachkräftesicherung die Nutzung des Logos in Rücksprache mit der Geschäftsstelle Fachkräftesicherung der Landesregierung gestattet werden.

Nach Abstimmung in der Arbeitsgruppe des Zukunftsbündnisses werden die erarbeiteten Richtlinien und Gestaltungselemente den Partnern zur Nutzung zur Verfügung gestellt. Um die Effektivität und Wahrnehmbarkeit der Fachkräftesicherungsstrategie weiter zu erhöhen, sind im Bereich der gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit mittelfristig weitere Maßnahmen geplant. Hierunter fallen u.a. eine gemeinsame Internetplattform zur aktuellen Maßnahmenpräsentation sowie weitere Printmaterialen, die die Geschäftsstelle Fachkräftesicherung in Abstimmung mit der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit des Zukunftsbündnisses koordiniert. In diesem Zusammenhang soll das gemeinsame Auftreten unter dem Konzept der Dachmarke Saarland erfolgen.

Verabschiedet mit der beigefügten Maßnahmenliste zum 1. April 2014 von den Partnern im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar:

Arbeitskammer des Saarlandes

Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland

Handwerkskammer des Saarlandes

Industrie- und Handelskammer Saarland

Ministerium für Bildung und Kultur

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

saarland.innovation&standort e.V.

Staatskanzlei des Saarlandes

Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände

Ansprechpartner:

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
Geschäftsstelle Fachkräftesicherung
Peter Engstler
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
E-Mail: fachkraefte@wirtschaft.saarland.de

Aktualisierte Fassung vom November 2014. Versionshinweis: v.84

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeitskammer des Saarlandes
ALWIS	ArbeitsLeben-Wirtschaft-Schule e.V.
ArbIW	Arbeitsmarkt-Initiative Stadt St.Wendel gGmbH im ASB
ASW	ASW - Berufsakademie Saarland e.V
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BGW	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
CEB	Christliche Erwachsenenbildung Fortbildungswerk gGmbH
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.
DHPG	Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement GmbH
DW	Diakonisches Werk an der Saar gGmbH
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESH	Erwerbslosen-Selbsthilfe Püttlingen e.V.
EURES	EURopean Employment Services
FITT	Institut für Technologietransfer an der HTW des Saarlandes gGmbH
GSE	Gemeinnützige Gesellschaft für Sozialeinrichtungen des Arbeiter-Samariter-Bund mbH
HTW	Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
HWK	Handwerkskammer des Saarlandes
IHK	Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
INTERREG	Europäische territoriale Zusammenarbeit
KEB	Katholische Erwachsenenbildung gGmbH
KMU	Klein- und mittelständische Unternehmen
KWT	Kontaktstelle für Wissens- und Technolgietransfer der Universität des Saarlandes
LABB	Landesausschuss für Berufsbildung
LMS	Landesmedienanstalt Saarland
LPM	Landesinstitut für Pädagogik und Medien
LWK	Landwirtschaftskammer für das Saarland
MBK	Ministerium für Bildung und Kultur
ME Saar	Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.
MFE	Ministerium für Finanzen und Europa
MSGFuF	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
MUV	Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz
MWAEV	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
RD RPS	Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit
saar.is	saarland.innovation & standort e.V.
SIKB	Saarländische Investitionskreditbank AG
SZ	Saarbrücker Zeitung
UdS	Universität des Saarlandes
UKS	Universitätsklinikum des Saarlandes
VAUS	Verbundausbildung Untere Saar e.V.
VSU	Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
WIAF	Wege in Arbeit und Fortbildung gGmbH
ZBB	Zentrum für Bildung und Beruf Saar gGmbH

Im Überblick: Die Handlungsfelder, die Maßnahmen.

Neben den benannten Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern sind die folgenden, übergreifenden Maßnahmen notwendig.

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
1	Engpassanalyse bzgl. kurz-, mittel- und langfristigen Fachkräftebedarfs	RD RPS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
2	Fortlaufendes qualitatives Monitoring der vereinbarten Maßnahmen und Strategien	Zukunftsbündnis Fachkräftesicherung mit Unterstützung der Geschäftsstelle Fachkräftesicherung	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung

Handlungsfeld 1: Elementare und schulische Bildung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Maßnahmen im Bereich der vorschulischen Bildung			
3	Aufholprozess: Weiterer quantitativer Ausbau des Betreuungsangebotes für unter Dreijährige (Rechtsanspruch auf Betreuungsplatz)	MBK	Bis 2016 weitere 15 Mio. Euro bereitgestellt
4	Qualitativer Ausbau: Die Handreichungen zum saarländischen Bildungsprogramm für Kindergärten werden für Kinder unter drei Jahren ausgeweitet	MBK	Regelmäßige Überprüfung
5	Übergang von Kindergarten in die Grundschule und damit die Startchancen am Beginn der Grundschule durch Ausweitung des Kooperationsjahres verbessern	MBK	Bis 2017 Ausweitung auf alle Schulen landesweit

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
6	Maßnahmen zum qualitativen und quantitativen Ausbau durch Deckung eines zusätzlichen Bedarfs an bis zu 1.000 Fachkräften im Bereich Erzieherinnen und Erzieher	MBK	Maßnahme befindet sich in Umsetzung, z.Zt. ca. 1.370 ErzieherInnen in Ausbildung
7	Aufgestocktes Angebot an den Fachschulen für Sozialpädagogik	MBK	Maßnahme befindet sich in Umsetzung, sechs neue Referendare aktuell in Ausbildung
8	Schaffung neuer Strukturen im berufsbegleitenden Bereich, um unterqualifizierten Fachkräften oder Quereinsteigern eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher zu ermöglichen	MBK	Maßnahme mit Beginn des Schuljahres 2013/2014 in Umsetzung
9	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	MBK	Erste Prüfung im Sommer 2014
Verbesserungen im Bereich der Grund- und weiterführenden Schulen			
10	Im Grundschulbereich wird eine Klassengröße von max. 22 Kindern angestrebt. Bei größeren Klassen wird eine intensive und individuelle Förderung durch eine Gewährung von zusätzlichen Lehrerstunden vorgesehen	MBK	Im Schuljahr 2013/14 wurden den Grundschulen für Klassenstufen mit durchschnittlich mehr als 23 Kindern je Klasse zusätzliche Förderstunden zugewiesen
11	„Kleinere-Klassen-Garantie“: Umgesetzt in den Klassenstufen 5-10, an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen wird schrittweise in den Klassenstufen 5 und 6 eine Klassengröße von 25 und in den Klassenstufen 7 bis 9 (Gymnasien) bzw. 7 bis 10 (Gemeinschaftsschulen) von 27 Schülerinnen und Schülern zur Basis für die Personalzuweisungen an den Schulen gemacht werden	MBK	Die „Kleinere-Klassen-Garantie“ ist umgesetzt. Den GemS mit durchschnittlich mehr als 25 Schülern in Klassenstufe 5 wurden zusätzliche Förderstunden zugewiesen. Die Maßnahme wird schrittweise ausgebaut
12	Unter Berücksichtigung regionalspezifischer, soziokultureller und siedlungsstruktureller Gegebenheiten erfolgen an besonders belasteten Standorten zusätzliche Personalisierungsmaßnahmen	MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
13	Ausbau der Kooperation mit der Jugendhilfe. Ziel: ständige Präsenz sozialpädagogischer Fachkräfte an Schulen mit Angeboten der Jugendhilfe	MBK, MSGFuF	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
14	Verbindung von Theorie und Praxis: Reformklassen Plus. Schul- und Unterrichtsentwicklung mit den Zielen individuelle Förderung, Reduzierung sozialer Diaparitäten und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit	MBK, RD RPS	Verstetigung des Modellversuchs in Umsetzung, schrittweiser Ausbau in sozio-ökonomisch benachteiligten Schulen wird geprüft
15	Anpassung des sog. Übergangssystems an beruflichen Schulen (Werkstattschule, Produktionsschule, Berufsgrundschuljahr, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule) unter Beibehaltung bzw. Verstärkung der Dualisierung	MBK	Ab dem Schuljahr 2016/17
16	Ausbau von gebundenen Ganztagsschulen	MBK	Einrichtung von 25 gebundenen Ganztagsschulen bis zum Ende der Legislaturperiode
17	Einrichtung von Gemeinschaftsschulen: In der Gemeinschaftsschule werden Elemente der Erweiterten Realschule und der Gesamtschule zusammengeführt	MBK	Umgesetzt
18	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	MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
19	Weiterentwicklung der Verfahren zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, vielfältige Maßnahmen zur Schul- und Unterrichtsentwicklung im Rahmen der Qualitätssicherung und -verbesserung in Schulen	MBK	Erste Runde der externen Evaluation an Grundschulen ist abgeschlossen, die zweite Phase ist in Vorbereitung, Modellversuch Selbstständige Schule im August 2014 abgeschlossen, aktuell Übertragung zusätzlicher Handlungsoptionen auf alle Schulen in Vorbereitung, SINUS an Grundschulen ist in 20 Prozent aller Grundschulen in Umsetzung, schrittweiser Ausbau wird geprüft
20	Fachoberschule Wirtschaft mit der Fachrichtung Französisch in Wirtschaft und Verwaltung	MBK	Maßnahme befindet sich seit dem Schuljahr 2013/2014 in Umsetzung
21	SchülerZukunftsZentrum Merzig-Wadern InnoZ: Berufsorientierung in MINT-Fächern und Nachwuchsförderung	Staatskanzlei, Landkreis Merzig-Wadern	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
22	Senkung der Wiederholerzahlen in der Fachoberschule durch zusätzlichen Unterricht und verbesserte Kooperation mit den Praktikumsbetrieben	MBK	Ab dem Schuljahr 2015/16
23	Verbesserung der ökonomischen Bildung sowie der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern (ALWIS – ArbeitsLeben, Wirtschaft, Schule – e.V.)	MWAEV, ALWIS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
24	Anpassung der Fachoberschule Sozialwesen an die Bedarfslage im Gesundheitsbereich	MBK	Ab dem Schuljahr 2014/15

Handlungsfeld 2: Berufliche Ausbildung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit			
25	Verbesserung der Kompetenzen in Deutsch, Mathematik und Fremdsprachen (insb. Französisch und Englisch)	MBK	Sprachenkonzept der Landesregierung befindet sich in fortlaufender Umsetzung. s.a. Frankreichstrategie
26	Konzept "MINT" im Bereich der Grundschulen	MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung: Projektstart „Haus der kleinen Forscher“ (ME Saar) im April 2014
27	Vorbereitung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit erheblichen Defiziten auf eine duale Ausbildung in BGJ, BVJ.	MBK, MWAEV, Agentur für Arbeit Saarland	Bedarfsgerechte Fortführung in neuer ESF-Förderperiode
28	Integration von Jugendlichen mit besonderen Problemlagen: Durchführung von Betriebspraktika	MBK	In Umsetzung: Schülerbetriebspraktika sind in ERS, GeS, GemS, FS verbindlich und werden an allen Gymnasien auf freiwilliger Basis durchgeführt
Optimierung Übergang von Schule in Beruf – Unterstützung bei der Berufswahl			
29	Reduzierung von Fehlentscheidungen anlässlich der Wahl des Berufs/der Ausbildung mit Blick auf die Berufswahl, die Berufsorientierung z.B. im Bereich der Lehrerbildung: 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	MBK	Ein Modul „Berufs- und Studienorientierung“ im Seminar für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen ist terminiert. Ein Konzept für die systematische Berufs- und Studienorientierung in der Sekundarstufe I der verschiedenen Schulformen sowie darauf aufbauend in der GOS ist in Umsetzung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
30	Durchführung einer flächendeckenden Potentialanalyse für alle Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse	MBK	Eine Handreichung liegt vor und soll ab dem Schuljahr 2014/15 zum Einsatz kommen
31	Optimierung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung: zielgruppenspezifische Ausrichtung der Maßnahmen im Bereich der Berufsvorbereitung	MBK, MWAEV, HWK, IHK, RD RPS	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
32	Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen „Berufsorientierung Schule-Wirtschaft“, „Persönliche und soziale Kompetenzen im Beruf“ am LPM	MBK	Aktuelle Termine 2013/2014 finden sich im Fortbildungsprogramm des LPM
33	*Schul*Wirtschaft, Netzwerk zur Berufsorientierung durch Verzahnung von Schulen mit den umliegenden Betrieben	VSU	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
34	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	MBK	In GemSVO aufgenommen, Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
35	Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Betriebe	HWK, IHK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
36	Berufsorientierungsprogramm (BOP)	BMBF + BIBB, MWAEV, HWK, ESH, ZBB, KEB, CEB	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
37	Fortführung und Ausweitung von AnschlussDirekt	Koordinierungsstelle bei saar.is; Finanzierungspartner: MWAEV, IHK, Agentur für Arbeit Saarland, strat. Partner: MBK, HWK, VSU	Maßnahme befindet sich in Umsetzung, Ausweitung bis 31.07.2016 ermöglicht
38	Einsatz von Berufseinstiegsbegleitern	RD RPS, MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung. Eine Ausweitung der Zahl der Teilnehmerschulen ist ab 2014/15 vorgesehen
39	Lange Nacht der Industrie	IHK, ME Saar	Seit 2011 jährlich in der Umsetzung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Unterstützung von Auszubildenden/Jugendlichen mit Förderbedarf aufgrund besonderer Problemlagen			
40	Außerbetriebliche rehaspezifische Ausbildung für behinderte junge Menschen	Agentur für Arbeit Saarland	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
41	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
42	Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter IHK, HWK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
43	Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) für die Zielgruppe lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende	Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
44	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	Agentur für Arbeit Saarland	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
45	Förderung von neuen betrieblichen Ausbildungsverhältnissen junger schwerbehinderter Menschen im Rahmen des Handlungsfeldes 2 der Initiative Inklusion	MSGFuF, Integrationsamt, RD RPS, Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahme wird fortgeführt bis Ende 2015
46	Initiative „AusBildung wird was“ des BMAS mit der Bundesagentur für Arbeit	RD RPS, Agentur für Arbeit, Jobcenter (gE), BMAS	Initiative befindet sich in fortlaufender Umsetzung
47	Landesprogramm „Ausbildung jetzt“, Modul 1 Jugendliche mit Förderungsbedarf	MWAEV, ZBB, DW, VAUS, CEB, ArbIW, GSE, WIAF	Maßnahme wird in neuer Struktur fortgeführt (Landesmittel und ESF-Mittel ab Förderperiode 2014 - 2020)
48	Projekt „Ausbildung – Das schaff ich!“; gezieltes Förderangebot mit Betreuung für Jugendliche in EQ durch zusätzlichen Berufsschulunterricht in eigener Klasse	MBK, MWAEV (LABB), IHK, HWK, DGB, RD, RPS, Jobcenter, Agentur für Arbeit Saarland, ZBB	Modellprojekt befindet sich seit Februar 2014 in Umsetzung
49	Einsatz von „betrieblichen“ Ausbildungscoachs bei der IHK Saarland	RD RPS, IHK, MWAEV, Agentur für Arbeit Saarland	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
50	Einsatz von Ausbildungsmentoren bei der HWK des Saarlandes	Jobcenter, HWK, MWAEV	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
51	Einsatz von Migra-Mentoren: Verbesserung der Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, Beratungsangebote für Eltern und Jugendliche	Jobcenter, IHK, HWK, MWAEV	Maßnahme wird seit November 2013 durchgeführt
52	Zusätzliche mobile Beratung in Migranten-Selbstorganisationen: Projekt MobiMIG	MWAEV, Regionalverband Saarbrücken, ZBB	Durchführung seit Juli 2014
53	Einrichtung von Produktionsklassen für unbegleitete jugendliche Flüchtlinge	MBK	Schrittweise Erhöhung der Anzahl der Klassen

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Stärkung des Dualen Systems – Sicherung der Qualität und Vielfalt			
54	Konsequente Werbung und Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung des Images der dualen Ausbildung	MWAEV, MBK, IHK, HWK, VSU, RD RPS, BMBF, BMWi	Maßnahmen werden intensiviert; Umsetzung u.a. im Rahmen der Informationsoffensive des BMBF und BMWi „Berufliche Bildung - praktisch unschlagbar
55	Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements nach DIN ISO 9001 an BBZs	MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
56	„Strategiekreis Saarland“ zur Beruflichen Bildung	MWAEV, MBK, IHK, HWK, Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter, RD RPS	Tagt zweimal jährlich
57	Neue Perspektiven für Auszubildende: „Ausbildung plus Fachhochschulreife“	MBK	Umsetzung seit dem Schuljahr 2013/2014
58	Initiative „Ausbildung jetzt“	MWAEV, MBK, IHK, HWK, VSU, RD RPS, saar.is	Vielfältige Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
59	Modellprojekt zur qualitativen Verbesserung der Ausbildung: Langzeitleseprojekt ZeiLe	Universität Koblenz-Landau in Kooperation mit der SZ, MWAEV	Modellprojekt (Laufzeit bis Mitte 2015)
60	Zusätzliche mobile Beratung in Migranten-Selbstorganisationen: Projekt MobiMIG	MWAEV, Regionalverband Saarbrücken, ZBB	Durchführung seit Juli 2014
61	Überbetriebliche Unterstützungsmaßnahmen im Berufsbild „Mediengestalter Bild und Ton“	MWAEV, LMS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
62	Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	MWAEV, HWK, Innungen, Bund	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
63	Entwicklung und Förderung von beruflichen Bildungsstätten und Kompetenzzentren für Aus- und Weiterbildung	Bund (BAFA, BIBB), MWAEV, HWK, Innungen	Maßnahmen befinden sich in Umsetzung
64	Förderung von Ausbildungskooperationen bei KMU: Erweiterung des Darlehensprogrammes „Gründungs- und Wachstumsfinanzierung Saarland“ (GuW Saarland)	MWAEV, SIKB	Maßnahme befindet sich seit August 2013 in Umsetzung
65	Kompetenzorientiertes Lernen im Arbeitsprozess mit digitalen Medien (KOLA)	HWK, BMBF	Antrag auf Förderung ist gestellt und befindet sich derzeit in Prüfung
Grenzüberschreitende Maßnahmen			
66	Intensivierung der grenzüberschreitenden Ausbildung durch eine Vielfalt von Projekten	RD RPS, MWAEV, MFE, IHK, HWK	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
67	Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung	MWAEV, IHK, ME Saar, RD RPS, VAUS	Modellprojekt befindet sich in fortlaufender Umsetzung
68	Abkommen über die grenzüber-schreitende Berufsausbildung Saarland – Lothringen	Deutsche Seite: MFE, MWAEV, MBK, MUV, IHK, HWK, LWK, VSU, RD RPS Französische Seite: Conseil Régional de Lorraine, Préfecture de Région Lorraine, Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz, lothringische Kammern, Pôle Emploi Lorraine	Unterzeichnung am 20.06.2014 in Metz
69	Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung Saarland – Lothringen	Deutsche Seite: MFE, MWAEV, MBK, MUV, IHK, HWK, LWK, VSU, RD RPS Französische Seite: Conseil Régional de Lorraine, Préfecture de Région Lorraine, Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz, lothringische Kammern, Pôle Emploi Lorraine	Unterzeichnung am 20.06.2014 in Metz
70	Abschluss einer Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion SaarLorLux	Partner der Groß-region SaarLorLux	Unterzeichnung Ende 2014

Handlungsfeld 3: Hochschullandschaft

Neben den benannten Einzelmaßnahmen setzen sich die Partner im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar im Handlungsfeld ‚Hochschullandschaft' gemeinsam zur Erreichung folgender Ziele ein: Schärfung des Standortprofils des Saarlandes als Forschungsstandort; gezielte Stärkung der Spitzenforschung; Maßnahmen für eine familiengerechte Hochschule.

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Zugangsmöglichkeiten zu Hochschulen			
71	Zugangserleichterung für Bewerber und Bewerberinnen ohne allgemeine bzw. Fachhochschulreife durch Novelle von UG, FhG, Verordnungen.	MBK, Staatskanzlei	Grundlagen und Rahmenbedingungen wurden geschaffen
72	Schülerlabore im Saarland: Unterstützung bei der Berufsorientierung und Nachwuchsförderung	Staatskanzlei, MBK, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
73	„Wissenswerkstatt Saarbrücken" (Grundlagenbildung für ingenieurwissenschaftlichen Nachwuchs)	IHK, ME Saar, VSU, ZF Friedrichshafen AG	Start der Maßnahme im Sommer 2014
74	Durchlässigkeit für Studierende zwischen den Hochschulen (Bachelor – Master)	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
75	Einführung des kooperativen Studiums an der HTW	HTW, Unternehmen	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
76	Einrichtung dualer Studiengänge	HTW, UdS, DHPG, Unternehmen	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
Unterstützung der Studierenden			
77	Reduktion der Abbrecherquote durch Brückenkurse bei Studienbeginn	MBK, Staatskanzlei	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
78	Förderung durch die StudienStiftungSaar zur Bindung besonders befähigter Studierender an die saarländischen Hochschulen	StudienStiftung-Saar	Regelmäßige Stipendienvergabe durch die StudienStiftungSaar
79	Förderung von Studienpionieren aus nicht-akademischen Haushalten	StudienStiftung-Saar, MWAEV (ESF)	ESF-Förderung ab 2014
80	Ideelle Förderung von Junior-Stipendiaten zur Unterstützung beim Übergang von der Schule zur Hochschule	StudienStiftung-Saar	Drei Pilotprojekte befinden sich derzeit in Umsetzung, die flächendeckende Umsetzung ist in Vorbereitung
81	Unterstützung von Studierenden mit Familie (familiengerechte Hochschule, Hochschulkindertagesstätte)	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
Stärkung von Forschung und Lehre – Innovationstransfer			
82	Landeshochschulentwicklungsplanung	Staatskanzlei	Vorlage im Herbst 2014

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
83	Globalhaushalte sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZuL) von UdS und HTW	Staatskanzlei	Beschlossen bis 2020. ZuL werden auf Basis der Landeshochschulentwicklungsplanung im Herbst 2014 mit den Hochschulen verhandelt
84	Entwicklung des Vollzeitstudiengangs der HTW „Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit“	Staatskanzlei	Auswertung der Bedarfsermittlung
85	Konzeption und Umsetzung des neuen berufsbegleitenden Studiengangs Automotive Production Engineering	Staatskanzlei, HTW, IHK, ASW, automotive Saarland	Studienbeginn zum Sommersemester 2014 möglich
86	Qualifizierung von Nachwuchsingenieuren am Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik – Finanzierung von vier Stiftungsprofessuren durch die IHK und ME Saar	Staatskanzlei, IHK, ME Saar	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
87	Einrichtung von internationalen Studiengängen in englischer Sprache	UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
88	Einrichtung von bi- und trinationalen Studiengängen	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
89	MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) – Aktivitäten an den Hochschulen	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
90	Aktivitäten der International Offices für Studierende, Gastwissenschaftler und internationale Doktoranden	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
91	Landesforschungsförderungsprogramm	Staatskanzlei	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
92	Vergabe des Landespreises Hochschullehre	Staatskanzlei	Jurysitzungen für Runde 2014 finden im Herbst 2014 statt
93	Eckpunktevereinbarung zur Förderung der Ingenieurwissenschaften	Staatskanzlei, Hochschulen, Kammern, AG-Verbände	Konzept ist mit Arbeitgeber-Verbänden, UdS und Staatskanzlei abgestimmt und befindet sich vor der Umsetzungsphase
94	Aufbau Kooperationsplattform in den Ingenieurwissenschaften	Staatskanzlei, Hochschulen	Befindet sich seit den Eckpunkten der Landeshochschulentwicklungsplanung in Vorbereitung
95	Aufbau Kooperationsplattform Gesundheit	Staatskanzlei, Hochschulen	Befindet sich seit den Eckpunkten der Landeshochschulentwicklungsplanung in Vorbereitung
96	Aufbau Kooperationsplattform Wirtschaftswissenschaften	Staatskanzlei, Hochschulen	Konzepterarbeitung wird von UdS und htw noch erwartet

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
97	Einführung „gemeinsame Promotions-kollegs“	Staatskanzlei, Hochschulen	Befindet sich seit den Eck-punkten der Landeshoch-schulentwicklungsplanung in Vorbereitung
98	Indirekte Maßnahmen zur Fachkräftesi-cherung im Rahmen des Technologiepro-gramms Saar (TPS) und des Programms zur Förderung von Entwicklung, For-schung und Innovation (EFI-Programm)	Staatskanzlei	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
99	Gründercampus Saar: EXIST-Gründer-hochschule und Zentrales Existenz-gründungsprogramm der Universität des Saarlandes (ZEUS)	UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
100	Koordinationsstelle Studium und Praxis	KWT	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
101	Maßnahmen des IT-Inkubators und eines IT-Kompetenzzentrums an der Universität des Saarlandes	UdS, Max-Planck-Innovation	Maßnahme befindet sich in Vorbereitung
102	Indirekter Beitrag zur Fachkräftesicherung im Bereich Wissens- und Technologie-transfer an den Hochschulen und außer-universitären Forschungseinrichtungen im Saarland	Staatskanzlei, KWT, FITT	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
103	Start des neuen berufsbegleitenden Studienlehrganges „Bachelor Handwerks-management“	HWK, HTW	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
104	Start der Initiative „Studienabbrecher ins Handwerk“	HWK, HTW, RD RPS, Agentur für Arbeit Saarland	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
105	„Studienabbrecher für eine duale Berufsaus-bildung gewinnen“ – Veranstaltungen und Beratungsangebote an Uni, HTW und IHK	IHK, UdS. HTW	Maßnahme startet in Kürze
106	Jobstarter plus	HWK, HTW	Antrag auf Förderung ist gestellt und befindet sich derzeit in Prüfung

Handlungsfeld 4: Berufliche Weiterbildung/Qualifizierung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Jugendliche			
107	Jugendkoordinatorinnen und -koordina-toren in den Landkreisen	MWAEV (ESF), Kommunen	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
108	Qualifizierung für besonders benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungs- und Berufs-vorbereitung (z.B. STABIL, Jobcenter, ESF)	MWAEV (ESF), Jobcenter	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Qualifizierungsmaßnahmen speziell für gering qualifizierte Beschäftigte			
109	Förderung von Unternehmen durch das Förderprogramm „Lernziel Produktivität (LZP)	MWAEV	Maßnahme läuft mit dem Ende der Förderperiode 2007 - 2013 aus
110	Förderprogramm „Kompetenz durch Weiterbildung KdW“ als Weiterbildungs-beihilfe für KMU im Saarland	MWAEV (ESF)	ESF-Förderung ab Förder-periode 2014 - 2020, ersetzt LZP
111	Erhöhung der Beteiligung an Qualifizie-rungsmaßnahmen und Anpassung des Qualifizierungsangebotes an die Bedürf-nisse von Unternehmen sowie ArbeitnehmerInnen, Vernetzung von Bildungsein-richtungen individuelle Bildungskarrieren ermöglichen	MWAEV	Umsetzung durch Förder-programm „Lernziel Produk-tivität“; wird für KMU ersetzt durch KdW
112	Programm WeGebAU	RD RPS, MWAEV, HWK, Agentur für Arbeit Saarland	Fortführung mit verstärktem Fokus auf abschlussorientier-ten Maßnahmen bei gering-qualifizierten ArbeitnehmerInnen
113	Programm Bildungsprämie	BMBF	2013 um zwei weitere Jahre verlängert
114	Alphabetisierungsmaßnahmen von Erwerbstätigen mit funktionellem Anal-phabetismus	MBK, MWAEV (ESF)	Beginn der Maßnahme 2014
Allgemeine berufliche Weiterbildung und Umschulung			
115	Rahmenbedingungen schaffen, damit Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Perspektiven der Lebensarbeitszeit mit in ihre Planungen mit einbeziehen	u.a. MWAEV, iso-Institut, Steuerungskreis mit Wirtschafts- und Sozialpartnern, saar.is	Zielerreichung bspw. neu durch das Demografie-Netzwerk Saar
116	Gründung eines Saarländischen Hoch-schulzentrums für akademische Weiter-bildung	Staatskanzlei, Hochschulen	Befindet sich seit den Eck-punkten der Landeshoch-schulentwicklungsplanung in Vorbereitung
117	Setzung von tarifvertraglich vereinbarten Anreizen zur verstärkten Inanspruchnah-me von Weiterbildungsangeboten	Tarifpartner	Umsetzung im Rahmen der Tarifverhandlungen
119	Umsetzung der „Ausbildungs- und Quali-fizierungsoffensive Erzieher“	MBK, RD RPS	Zertifizierung einer Schule nach AZAV im Saarland im November 2013 erfolgt, Regelangebot ab 2014, Umsetzung läuft

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
120	Umsetzung der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“	MSGFuF, RD RPS	Flächendeckendes zertifiziertes Schulangebot steht zur Verfügung, Prozessvereinbarung zur Abwicklung Kompetenzfeststellung erarbeitet; Umsetzung läuft
121	Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW inkl. IFlaS), gezielte Beratung Weiterbildungsinteressierter inklusive Fördermöglichkeiten (Meister BAFÖG/ Bildungsgutschein)	Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter (gE)	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
Qualifizierungsberatung und -maßnahmen für Unternehmen			
122	Qualifizierungsberatung für Unternehmen	MWAEV	Umsetzung durch Förderprogramm „Lernziel Produktivität“; wird für KMU in der Förderperiode 2014 - 2020 ersetzt durch WBB
123	Passgenaue Weiterbildungsberatung	IHK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
124	Praxisnahe Zertifikatslehrgänge mit innovativen Curricula	IHK gemeisam mit rund 60 Bildungsträgern	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
125	Demografie-Netzwerk Saar	MWAEV (ESF), iso-Institut, Steuerungskreis mit Wirtschafts- und Sozialpartnern	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung; (EFRE/ab Förderperiode 2014 - 2020 ESF)
126	Entwicklung einer transparenten Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung in den Unternehmen	MWAEV, RD RPS	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung, Zielerreichung bspw. neu durch das Demografie-Netzwerk Saar
127	Weiterbildungsberatung für KMU im Saarland	MWAEV, iso-Institut	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung; (EFRE/ab Förderperiode 2014 - 2020 ESF)
128	Projekt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für KMU im Saarland	MWAEV, saar.is, iso-Institut, ibo-Institut	Maßnahme befindet sich seit Juni 2014 in der Umsetzung; EFRE
129	Qualifizierungsberatung, insbesondere für KMU	RD RPS, Agentur für Arbeit Saarland	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung

Handlungsfeld 5: Arbeitsuchende aktivieren und Unterbeschäftigte in den Blick nehmen

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Maßnahmen für von Arbeitslosigkeit unmittelbar Bedrohte			
130	Initiative „AusBildung wird was“ des BMAS mit der Bundesagentur für Arbeit	RD RPS, Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter (gE), BMAS	Initiative befindet sich in fortlaufender Umsetzung
131	Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III	Agentur für Arbeit Saarland, Betriebe	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung, ESF-Förderung zum 30.06.2014 ausgelaufen
Maßnahmen für Arbeitsuchende			
133	Modellprojekt „Perspektiven in Betrieben“, verknüpft mit dem Landesarbeitsmarktprogramm ASaar.	MWAEV, RD RPS, (Jobcenter (gE))	Modellprojekt befindet sich in fortlaufender Umsetzung
134	Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für (Langzeit-) Arbeitslose (z.B. ASaar)	Jobcenter, MWAEV (ESF), Kommunen	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
135	Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW inkl. IFlaS)	RD RPS, Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter (gE),	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
136	Umsetzung des Programms anschlussfähige Teilqualifikationen mit dem Ziel einen Berufsabschluss zu erreichen	Arbeitsagentur, Jobcenter, IHK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung seit November 2013
Weitere Maßnahmen in diesem Handlungsfeld			
137	Saarland Offensive für Gründer (SOG)	MWAEV, IHK, HWK, Arbeitskammer, SIKB, RD RPS	Maßnahme in fortlaufender Umsetzung
138	Unternehmensbörse SaarLorLux	Sparkassen, Volksbanken, SaarLB, IHK, HWK, KWT, SIKB, MWAEV	Maßnahme in fortlaufender Umsetzung
139	Förderung von neuen Arbeitsplätzen für ältere schwerbehinderte Menschen im Rahmen des Handlungsfeldes 3 der Initiative Inklusion	MSGFuF, Integrationsamt RD RPS, Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahme in Umsetzung bis 2017
140	Arbeitsmarktprogramme für schwerbehinderte Menschen/Eingliederungsoffensive für arbeitslose schwerbehinderte Menschen Ü 50	MSGFuF, Agentur für Arbeit Saarland, Konzeptionierung: RD RPS	Maßnahme in finaler Planung
141	Gewerbliche Investitionsförderung – erhöhte Fördersätze für Maßnahmen, die in besonderem Maße der Fachkräftesicherung dienen	MWAEV	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung

Handlungsfeld 6: Ältere ArbeitnehmerInnen (Ü55)

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Demografiesensible Maßnahmen			
142	Regionaler Beschäftigungspakt für Ältere im Saarland	Land, RD RPS,VSU, IHK, HWK, DGB, AK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
143	Bundesprogramm „Perspektive 50plus“, Beschäftigungspakte in den Regionen	HWK, Bund-Jobcenter, Vermittlungszentren bei Trägern RD RPS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung, läuft noch bis 31.12.2015
144	Kompetenzcenter Ü 55	MWAEV (ESF), HWK, IHK, Agentur für Arbeit, Jobcenter, RD RPS, saar.is	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
145	Sensibilisierung der Betriebe für demografische Entwicklungen und Beteiligung der Wirtschaft an der Aktivierung von Qualifizierungspotentialen	MWAEV, saar.is	Zielerreichung bspw. neu durch das Demografie-Netzwerk Saar
146	Projekt Inno.de.al „Innovationsallianzen im Handwerk vor dem Hintergrund des demografischen Wandels“	HWK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
147	Wissenstransfer in Betrieben: Qualifizierungsmaßnahme „Praxisanleiter/in für den industriellen und handwerklichen Bereich“	saar.is	Maßnahmenbeginn geplant für 01. September 2015
Alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze			
148	Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements	MWAEV, MUV	Unterschiedliche Maßnahmen in Umsetzung des Koalitionsvertrages in Umsetzung bzw. Planung
149	Alters- und alterns- bzw. gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel des Erhalts und der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit	MWAEV, MUV	Unterschiedliche Maßnahmen in Umsetzung des Koalitionsvertrages in Umsetzung bzw. Planung
150	Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle	MWAEV, MUV	Unterschiedliche Maßnahmen in Umsetzung des Koalitionsvertrages in Umsetzung bzw. Planung
151	Installierung eines funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagements	MWAEV, MUV	Unterschiedliche Maßnahmen in Umsetzung des Koalitionsvertrages in Umsetzung bzw. Planung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
152	Umsetzung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zur Hebung des Potentials insbesondere älterer Fachkräfte	MUV	In der laufenden Periode 2013 bis 2018 werden drei Arbeitsprogramme durchgeführt: Programm ORGA (wird aktuell durch- und 2015 fortgeführt), Programm MSE (Start im Dezember 2014) und Programm PSYCHE (in Vorbereitung, Start 2015)
153	Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Pflege	MUV, BGW, UKS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
154	Bündnis für Arbeits- und Arbeitsschutz Saar als regionales Netzwerk zur Durchführung von Arbeitsschutzkonferenzen zur Unterstützung saarländischer Unternehmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, Erarbeitung einer Selbstverpflichtungserklärung (Arbeitsschutzpakt)	MUV, MWAEV, IHK, HWK, VSU, DGB, Ak, DGUV	Beauftragung einer gemeinsamen Projektgruppe mit den Kammern und Verbänden

Handlungsfeld 7: Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Neben den benannten Einzelmaßnahmen setzen sich die Partner im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar im Handlungsfeld ‚Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf' gemeinsam zur Erreichung folgender Ziele ein:
Unterstützung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Gleitzeit, Home Office, und Lebensarbeitszeitkonten; Information von Beschäftigten und Betrieben über Möglichkeiten und Auswirkungen von Teilzeitarbeitsmodellen, Ermöglichen besserer Aufstiegschancen für Frauen.

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Ausbau von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten			
155	Änderung des klassischen Berufswahlverhaltens durch verstärkte Beratung und Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen	MBK, Agentur für Arbeit Saarland (mit Angebot; der Berufsorientierung und Mitgliedschaft im AK MINT)	Umfangreiches Programmangebot im Rahmen von „MINT im Saarland"; Elternarbeit
156	Verstärkung der Beratung, Berufsorientierung und Coaching für Berufsrückkehrerinnen	MWAEV (ESF), Jobcenter	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung, Coaching läuft bis 31.01.2015
157	Ausweitung der Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung in markt- und zukunftsfähigen Berufsfeldern mit anerkannten Teilqualifikationen (z.B. IHK-Zertifikate) oder Berufsabschlüssen.	MWAEV, IHK, HWK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
158	Ermöglichung von Teilzeitausbildungen und familienfreundlichen Fort- und Weiterbildungen	MBK	Teilzeitausbildung für Erzieher/-innen in Saarbrücken und St. Wendel ermöglicht
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf			
159	Aktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit sowie der kommunalen Frauenbeauftragten	Lokale Zuständigkeiten, Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
160	Aktivitäten der lokalen Bündnisse für Familie	Lokale Bündnisse	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
161	Folgeprojekte „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“	Landkreis St. Wendel, Jobcenter	Maßnahme befindet sich in fortlaufend Umsetzung
162	Ausdehnung des Projekts „Koordinierungsstelle Frau und Beruf“ auf das Saarland	MWAEV, Kommunen	Planungen für die landesweite Ausdehnung der Koordinierungsstellen laufen im Rahmen der neuen ESF-Förderperiode
163	Weiterer Ausbau von Kindertageseinrichtungen im Saarland und Flexibilisierung der Öffnungszeiten	MBK, MWAEV	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung, s. Handlungsfeld 1
164	Einrichtung von betrieblichen bzw. betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsmodellen	MWAEV, MBK	Planungsphase läuft
165	Ausweitung der Ferienbetreuung an Schulen	MBK	Erweiterte Angebote innerhalb und außerhalb der Schule in den Ferien oder bspw. Betreuung bei Ferienbeginn nach der 3. Stunde wurde ausgeweitet und läuft
166	Installierung und Pflege einer saarlandweiten Kinderbetreuungsdatenbank für Eltern	MBK, RD RPS	Machbarkeitsprüfung und Koppelung an Einrichtung einer Betreuungs- bzw. Pflegedatenbank
167	Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland	MWAEV, MSGFuF, saar.is, IHK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung, Projektverlängerung 2013 realisiert; Projekt wird nicht mehr EFRE-gefördert, sondern Finanzierung aus Landesmitteln
168	Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“	IHK, HWK, Land	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
169	Wettbewerb „Unternehmen Familie“: Best Practices sollen zur Nachahmung anregen	IHK, HWK, VSU, saar.is	Maßnahme befindet sich seit 2010 im Zwei-Jahres-Turnus in fortlaufender Umsetzung. Bewerbungsschluss für die nächste Runde ist der 25.07.2014
171	Kinder-Kurzzeitbetreuung (nachmittags) am Landesinstitut für Pädagogik und Medien	MBK	Maßnahme befindet sich seit September 2013 in der Umsetzung
172	Gewerbliche Investitionsförderung – erhöhte Fördersätze für Maßnahmen, die zur Erlangung eines Zertifikats oder Gütesiegels im Bereich Familienfreundlichkeit führen	MWAEV	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung

Handlungsfeld 8: Zuwanderung von Fachkräften und Pendlern, Verhinderung von Abwanderung

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Entwicklung von Mobilität und Qualifizierung			
173	EURES-Beratungsstellen: Grenzgängerberatung rund um die Berufstätigkeit im Nachbarland	EURES-Mittel, Landesmittel; Wirtschafts- und Sozialpartner, RD RPS	Struktur ab 2015 in weiterer Diskussion
174	Task Force Grenzgänger	INTERREG-Mittel, Mittel der fünf Partnerregionen; Lor, Lux, RP, Wallonie, DG Belgien	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung. Laufzeit derzeit bis 30.06.2015
175	Weiterer Aufbau von Serviceangeboten für Fachkräfte, die von außen ins Land kommen	MWAEV, Région Lorraine	Gemeinsame saarländisch-lothringisch Arbeitsgemeinschaft erarbeitet entsprechende Konzepte
176	Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)	BMAS, RD RPS	Maßnahme im Rahmen der Projektförderung
177	Zusammenarbeit bei der deutsch-französischen Arbeitsvermittlung, Einrichtung eines „Service für grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung“ in Saarbrücken/Sarreguemines	RD RPS, Pole Emploi Lorraine	Maßnahme befindet sich seit November 2013 neu in Umsetzung
178	Grenzüberschreitende Jobmessen	EURES-T, RD RPS, Pole Emploi Lorraine	Veranstaltungen finden regelmäßig in der Grenzregion statt

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Institutionalisierung einer Willkommenskultur			
179	Image-Kampagne „Saarland-Marketing“ (inklusive Vorbereitungen eines Welcome Center Saar, s. Nr. 158)	Land, saar.is	Maßnahmen sind in der Umsetzung/Planung
180	Einrichtung des Welcome Centers Saar	MWAEV (ESF), MSGFuF, saar.is, IHK, RD RPS, IQ Landesnetzwerk Saar (BMAS)	Projektstart 2015
181	Projekt zur Zuwanderungsaktivierung	Staatskanzlei, saar.is	Maßnahmenbeginn geplant mit Aufnahme der Tätigkeit des Welcome Centers Saar
Steigerung der Standort- und Arbeitgeberattraktivität			
182	Steigerung der Attraktivität des Saarlandes als Wohn-, Wissenschafts- und Geschäftsstandort durch Breitbandausbau	Staatskanzlei, MWAEV, MUV	Verhandlungen zur Finanzierungsförderung laufen aktuell
183	CSR-Strategie des Saarlandes (CSR = Corporate Social Responsibility): Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber	Staatskanzlei, saar.is	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
184	„Unternehmen fürs Saarland: CSR CSR-Kompetenz für saarländische KMU“	Staatskanzlei, BMAS, saar.is	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung. Ab 2015 Förderung durch Landes-ESF
185	Unternehmernetzwerk Verantwortungspartner-Saarland	saarländische Unternehmen, IHK, BMAS	Netzwerkstrukturen sind sehr aktiv
186	„Offensive Mittelstand – Gut für das Saarland“	IHK, HWK, saar.is	Maßnahme befindet sich seit 2013 neu in fortlaufender Umsetzung, neun Workshops finden 2014 statt
187	Projekt zur Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität bei KMU	MWAEV	Projekt ist in laufender Umsetzung (Juni 2014 – August 2015)
188	BetriebsMonitor „Gute Arbeit“	AK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
189	Praxistag Arbeitgeberattraktivität	MWAEV, saar.is	Erste Umsetzung am 11.06.2014 erfolgt

Handlungsfeld 9: Menschen mit Migrationshintergrund

Nr.	Maßnahme	Hauptprojekt-partner	Umsetzungsplanung
Stärkung der Willkommens- und Anerkennungskultur			
190	Landesprogramm „Integrationsbegleitung“ mit flächendeckender Anerkennungs-beratung	MSGFuF, MWAEV (ESF)	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung mit geplanter Ergänzung um flächendeckende Aner-kennungsberatung
191	Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen	saar.is, IQ-Netzwerk Saarland	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
192	Umsetzung des Gesetztes zur Verbesserung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen	MSGFuF in Kooperation mit den übrigen Ressorts der saarländischen Landesregierung und weiteren Anerkennungsstellen, HWK, IHK, Servicestelle bei saar.is	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
Ausbilden, qualifizieren, beraten			
193	Qualifizieren von Fachkräften für die Altenpflege	MSGFuF, MWAEV (ESF), RD RPS	Projektstart 2014
194	Berufliche Integration zugewanderter Frauen	MSGFuF, MWAEV (ESF)	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
195	Übergangsmanagement für Jugendliche mit Migrationshintergrund	MSGFuF, MWAEV (und ESF)	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
197	SABENE II: Saarländisches Beratungsnetzwerk	BMAS, IHK, HWK, Jobcenter, Caritasverband	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung
198	IQ-Netzwerk Saarland. Integration durch Qualifizierung. Umsetzung und Weiterentwicklung des Integrationskonzeptes der saarländischen Landesregierung	saar.is, IHK, HWK et al.	Eine aktive Netzwerkstruktur ist etabliert
Umsetzung und Weiterentwicklung des Integrationskonzeptes der saarländischen Landesregierung			
199	Angebot erforderlicher Nachqualifizierungsmaßnahmen	RD RPS	In Umsetzung auf der Basis einer neuen Weisung der BA
200	Sprachförderangebote	BAMF	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung
201	START-Schülerstipendium für engagierte Jugendliche mit Migrationshintergrund	MBK, ASKO Europa-Stiftung	Jährliche Bewerbungen
202	Schülercampus	MBK, ZEIT-Stiftung	Maßnahmenstart im März 2014