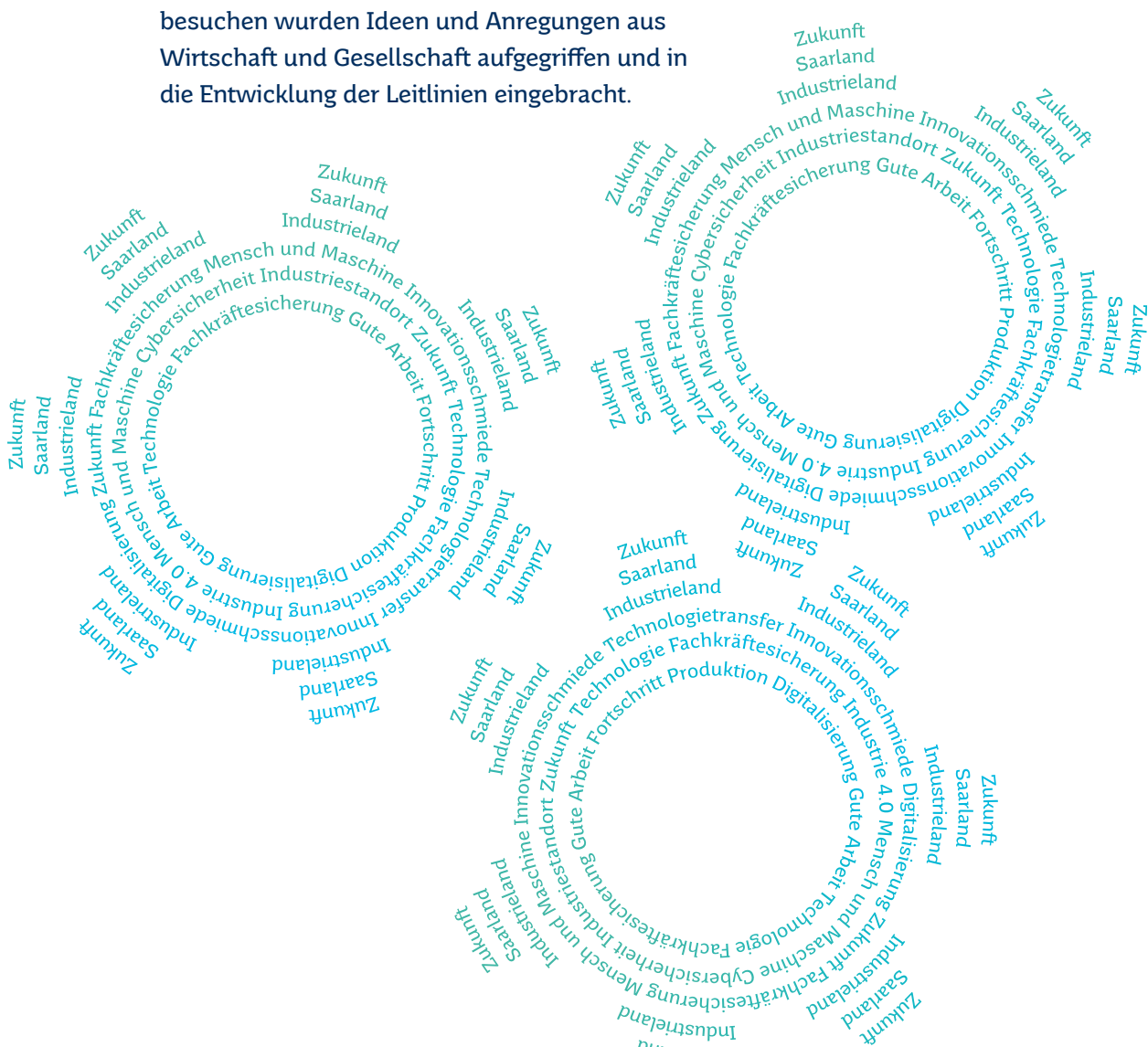


Im Mai 2016 wurden die industriepolitischen Leitlinien der saarländischen Landesregierung vorgestellt – zugleich der Startpunkt für eine neue Industriepolitik für das Saarland.

Diese industriepolitischen Leitlinien wurden in einem einmaligen Diskussions- und Beteiligungsprozess von Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger gemeinsam mit Unternehmen, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sowie Experten aus der Wissenschaft erarbeitet. Aus vielfältigen Stellungnahmen, Veranstaltungen und Betriebsbesuchen wurden Ideen und Anregungen aus Wirtschaft und Gesellschaft aufgegriffen und in die Entwicklung der Leitlinien eingebracht.

Die vorliegende Broschüre „Zukunft der Arbeit / Fachkräftesicherung“ macht diesen Prozess transparent und erfahrbar. Sie gibt als Teil der industriepolitischen Leitlinien einen Einblick in die Impulse aus der saarländischen Wirtschaft, aus denen die Leitlinien und die für die Zukunftssicherung des Standortes wichtigen Maßnahmen und Projekte entwickelt wurden.



Fachkräftesicherung in der Industrie

Die saarländische Industrie zählt zu den wichtigsten Arbeit- und Auftraggebern im Land: Über 114.000 Menschen arbeiten hier im produzierenden Gewerbe. Dies macht deutlich: Die Beschäftigten bringen das Herz der saarländischen Industrie jeden Tag neu zum Schlagen. Auf diese hochmotivierten und qualifizierten Beschäftigten sind die Unternehmen im Land angewiesen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Wachstum zu generieren. Eine aktuelle Prognose der Bertelsmann-Stiftung sieht aufgrund des demographischen Wandels weiterhin einen Rückgang der saarländischen Bevölkerung um 78.000 Einwohner auf 916.000 Personen im Jahr 2030. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung stehen Unternehmen und Politik gemeinsam in der Verantwortung, aus dieser Prognose eine Chance für das Saarland zu entwickeln.

Aktive Fachkräftesicherungspolitik

Für die IHK Saarland ist die Verfügbarkeit von Fachkräften mittlerweile zum wichtigsten Standortfaktor geworden. Das „Land der Techniker und Ingenieure“ zu werden, sei das richtige Ziel. Auch für die Arbeitskammer des Saarlandes ist die Fachkräftesicherung ein „zentraler Aspekt“, dem mit einem umfassenden Ansatz und dem Konzept der „Guten Arbeit“ begegnet werden muss. Für die CETECOM ICT Services GmbH steht ebenfalls fest, dass fehlendes qualifiziertes Personal einen „Hemmer für Wachstum“ bilde. Vor diesem Hintergrund sind für die STEAG GmbH die bereits im Thesenpapier benannten Initiativen wertvoll. IHK und Arbeitskammer fordern in der Folge, das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ weiter mit Leben zu füllen und die Arbeit entlang den

gewählten Handlungsfeldern zielgerichtet fortzuführen. Dabei komme – so die Arbeitskammer – der Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung eine besondere Bedeutung zu. Hierzu schlägt Frau Prof. Dr. Rita Bernhardt (UdS) praktische und theoretische Wiedereingliederungskurse für Frauen nach einer Familienpause vor.

Als Konsequenz entwickeln wir die Arbeit mit den Partnern im Zukunftsbündnis wie gefordert weiter: Die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung“ wurde im Frühjahr gestartet. Die Aktionsprogramme der Handlungsfelder „Ausbildung“ und „Zuwanderung“ befinden sich in der Umsetzung. Den nächsten Meilenstein setzen wir jetzt im Handlungsfeld „Weiterbildung und Qualifizierung“.

Regionale und überregionale Fachkräftegewinnung

Die URGO GmbH problematisiert die Gewinnung von Fachkräften aus dem deutschsprachigen Raum: Oftmals würden Arbeitsplätze für (hoch-) qualifizierte Partner fehlen. Den Blick auf die Fachkräftewerbung in die Großregion richtet u.a. die Stellungnahme der ibv GmbH. Hier wird eine weitere Öffnung nach Frankreich gefordert. Darüber hinaus wird mehrfach die Bedeutung des Saarland-Marketings für die Standortwerbung angesprochen.

Um das Saarland als attraktiven Wirtschaftsraum für Unternehmen und Fachkräfte zu präsentieren, wird das Wirtschaftsministerium daher einen interregionalen Kompetenzatlas erstellen: Mit einer dreisprachigen Datenbank wird das Technolo-

gie-Potenzial der Unternehmen und Forschungseinrichtungen im Saarland und der Großregion erfasst. Diese kann zudem die Grundlage für eine entsprechende Werbekampagne bilden – mit einem zusätzlichen Effekt: Die Unternehmen in der Region können sich mit ihren Produkten und Kompetenzen neu vernetzen. Auf diese Weise schaffen wir zusätzliche Wachstumsimpulse für die Region.

Auch die Fachkräftegewinnung in Lothringen gewinnt weiter an Bedeutung. Durch die Klebeeffekte der grenzüberschreitenden Ausbildung wollen wir junge und motivierte französische Fachkräfte für unsere Unternehmen gewinnen. Umgekehrt sollen deutsche Auszubildende nicht nur wichtige sprach- und kulturelle Kompetenzen erlernen, sondern auch neue fachliche Impulse im Nachbarland erhalten. Hierzu setzen wir die Arbeit der „Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung“ weiter fort.

Duale Ausbildung

Die duale Ausbildung ist eine der wichtigsten Säulen zur Fachkräftesicherung. Das kommt auch in der Stellungnahme des Regionalverbandes Saarbrücken zum Ausdruck: Während der Ausbildung (aber auch des Studiums) könnten junge Menschen an das Saarland gebunden werden. Ziel der Saarländischen Wirtschaft ist es, deutlich mehr junge Menschen für eine Ausbildung zu interessieren: Bosch Saarland fordert u.a., um zukünftig gerade auch schwächeren Schülern eine Ausbildung zu ermöglichen, während der gesamten Ausbildungszeit eine fachliche und sozialpädagogische Unterstützung sicherzustellen. Gleichzeitig müsse aber auch die Umsetzung 2-jähriger Ausbildungsberufe durch eine höhere Akzeptanz seitens der Arbeitnehmervertretung erleichtert werden. Auch die Arbeitskammer fordert eine gezielte Unterstützung von schwächeren Auszubildenden. Der Betriebsrat der Deutschen Telekom AG/DTKS GmbH schlägt Mentoren als Mittler zwischen Berufsschule und Ausbildungs-

betrieb vor, um die Jugendlichen entsprechend zu unterstützen. Mehrfach erfolgt der Hinweis, junge Menschen gezielt für MINT-Berufe zu interessieren. Zudem wird auf das Gewinnen von Studienabbrechern für die berufliche Ausbildung hingewiesen. Vorschläge zum Gewinnen von Auszubildenden aus dem (nahen) Ausland macht u.a. der Betriebsrat von Villeroy & Boch Fliesen mit der Idee von „vorbereitenden Ausbildungsstätten“. Unternehmen und Betriebsräte schlagen zudem verschiedene Ideen für neue, moderne Ausbildungsinhalte und -formate vor.

Um diese Ideen gemeinsam mit der Saarländischen Wirtschaft weiterzuentwickeln, werden wir eine „Initiative für moderne Ausbildung“ ins Leben rufen.

Attraktive Hochschulen

Ebenfalls große Bedeutung für die Fachkräftesicherung im Saarland wird einer attraktiven Hochschullandschaft zugeschrieben. Für die Arbeitskammer muss eine abgestimmte Hochschulplanung Bestandteil einer industriepolitischen Strategie sein. Die Stärkung gerade der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge ist auch ein Anliegen der IHK und vieler weiterer Stellungnahmen aus Unternehmen und Forschung. Insbesondere wird die Bedeutung des neuen Studiengangs „Systems Engineering“ betont. Hier ist auch die Wirtschaft bei stimmigen Rahmenbedingungen zu einer finanziellen Beteiligung bereit. Kooperationen zwischen Industrie und Hochschulen sollten jedoch in den unterschiedlichsten Branchen ausgebaut werden. Darauf weist die URGO GmbH mit dem Blick auf die naturwissenschaftlichen und medizinischen Studiengänge hin.

Dieser Bedeutung der Hochschulbildung wollen wir Rechnung tragen. Neben einem verstärkten Wissens- und Technologietransfer sorgen wir mit der Kooperationsplattform „Ingenieurausbildung“, in deren Aktivitäten wir auch die regionale Wirtschaft einbeziehen wollen, für eine stärkere Profilbildung der Hochschulen in diesem Bereich

und fördern den Austausch in Lehre, Forschung und Technologietransfer. Durch die Neustrukturierung der Ingenieurwissenschaften sorgen wir für eine langfristig stabile universitäre Ingenieurwissenschaft sowie einen deutlichen Ausbau des Studienangebots im Wirtschaftsingenieurwesen an der htw saar. Komplementäre Studienangebote lassen sich dabei auch zur ASW - Berufsakademie Saarland e.V. entwickeln.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einen weiteren Schwerpunkt in den Stellungnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bilden die Hinweise auf die Bedeutung einer flexiblen Kinderbetreuung. Der Bogen spannt sich hierbei von der Forderung nach „Industriekindergärten“ (Cetecom GmbH) bis hin zu Best-Practice-Beispielen eines „Eltern-Kind-Büros“ für kurzfristig auftretende Betreuungsnotfälle (Creos Deutschland GmbH).

Wir planen daher, gemeinsam mit weiteren Partnern ein förderfähiges Konzept zu entwickeln, mit dem wir eine betriebsnahe und flexible Kinderbetreuung organisieren können. In einem ersten Modellprojekt könnte eine betriebsübergreifende

Umsetzung demonstriert werden, die die Attraktivität des Modells gerade für KMU verdeutlicht.

Studie „Saarlands Wirtschaft 2030“

Auch die Studie betont die Bedeutung der Fachkräftesicherung für Wertschöpfung und Innovation in der Saarwirtschaft. Hier wird ebenfalls die Weiterentwicklung neuer Ausbildungsberufe bzw. -formate für alle Leitmärkte mit dem Schwerpunkt „Digitale Bildung / Industrie 4.0“ gefordert. Der Fokus wird zudem auf die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland gelenkt: Es werden neue Formate der Zielgruppenansprache und Standortbewerbung angeregt.

Die Stellungnahmen aus der Saarwirtschaft machen deutlich, dass die Fachkräftesicherung für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der saarländischen Unternehmen von besonderer Bedeutung ist. Es geht auf der einen Seite darum, das Saarland als attraktiven Lebensraum zu erhalten – auch, um Fachkräfte für unser Land anzuwerben. Auf der anderen Seite müssen die Potenziale der Menschen im Land gefördert werden, um ihnen beste berufliche Perspektiven in einer starken Saarwirtschaft zu ermöglichen.

Wir werden:

- im „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ die nächsten Meilensteine im Handlungsfeld „Weiterbildung und Qualifizierung“ setzen.
- das Technologie-Potenzial der Unternehmen und Forschungseinrichtungen in einem neuen, dreisprachigen interregionalen Kompetenzatlas präsentieren.
- mit dem INTERREG-Projekt „Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung“ junge Fachkräfte aus Lothringen für unser Land gewinnen.
- eine „Initiative für moderne Ausbildung“ ins Leben rufen.
- ein Kinderbetreuungskonzept entwickeln, das sich eng an den sich stetig wandelnden Bedürfnissen junger Eltern orientiert.

Alters- und alternsgerechtes Arbeiten – lebensphasenorientierte Personalpolitik

Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ist eine Investition in die Zukunft: in die Zukunft von Beschäftigten, Unternehmen und des Wirtschaftsstandorts Saarland. In einer Arbeitswelt im Wandel können Arbeitsplätze deutlich besser individualisiert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Anforderungen in einer sich wandelnden Industrie nur dann erfüllen können, wenn sie zum einen die Möglichkeit zur Weiterbildung erhalten; zum anderen müssen zukünftig berufliche Anforderungen noch stärker mit den privaten Gegebenheiten vereinbar sein. Für die Unternehmen wird die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt zudem zu einer neuen Säule des Unternehmenserfolgs.

Die Bedeutung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik wird aus den vielfältigen Stellungnahmen von Unternehmen und Verbänden deutlich. Der Politik komme insbesondere die Aufgabe zu, entsprechende Rahmenbedingungen zu setzen. Betont wird auch die Bedeutung der Tarifpartner an dieser Stelle. Die Arbeitskammer begrüßt grundsätzlich den Ansatz einer „lebensphasenorientierten Personalpolitik“ und weist aber auch auf Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie reguläre Beschäftigung hin.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gute Best-Practice-Beispiele zu Konzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden von verschiedenen Unternehmen in ihren Stellungnahmen präsentiert. Diese reichen von flexiblen und frei wählbaren (Lebens-)Arbeitszeitmodellen bis hin zur Entwicklung gesundheitsverträglicher Schichtarbeitsmodelle (so z.B. Creos Deutschland GmbH oder Bosch Saarland).

Wir wollen diese Ideen in einzelnen Unternehmen in Stärken für den gesamten Standort wandeln: Wir laden die saarländischen Unternehmen ein, im neuen Demografie Netzwerk Saar (DNS) ihre innovativen Ideen und Konzepte für eine lebensphasenorientierte Personalpolitik anderen Unternehmen der Saarwirtschaft vorzustellen.

Villeroy & Boch unterstützt in diesem Zusammenhang die von Ministerin Anke Rehlinger vorgeschlagene Einführung eines Signets „Unternehmen mit Erfahrung – alternsgerecht und generationenübergreifend“ zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Wir verleihen im kommenden Jahr daher zum ersten Mal das saarländische Signet „Unternehmen mit Erfahrung – alternsgerecht und generationenübergreifend“. Unternehmen, die sich in besonderem Maße aktiv um den Wissenstransfer zwischen älteren und jungen Beschäftigten bemühen sowie alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, werden damit ausgezeichnet.

Gesundheit im Beruf

Mit der Gesundheit der Belegschaften beschäftigen sich mehrere Stellungnahmen sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite: Der Betriebsrat von Ford macht auf das Problem der Zunahme von psychischen Erkrankungen bereits von jüngeren Beschäftigten aufmerksam. Er fordert von Betrieben und Politik auch die Förderung zur gezielten Einrichtung von (Einfach-) Arbeitsplätzen für ältere Beschäftigte. Ziel für die Arbeitskammer ist insbesondere der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Ebenso wie die Neukirch-Gruppe fordert die Arbeitskammer in ihrer Stellungnahme das „Bündnis für Arbeits-

und Gesundheitsschutz“ dazu auf, sich mit dieser Thematik auseinander zu setzen. Auch die ibv GmbH sieht in der Förderung eines „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ ein wichtiges Instrument.

Um an dieser Stelle der Bedeutung des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit in der Arbeitswelt der Zukunft gerecht zu werden, erarbeiten wir mit einer Schwerpunktsetzung auf Industrie- und Handwerksbetriebe im neu zu gründenden „Bund Neue Arbeitswelt Saar“ entsprechende Handlungsempfehlungen.

Qualifizierung für die Arbeitswelt der Zukunft

Der Wandel der Arbeitswelt – und hier insbesondere die fortschreitende Digitalisierung – verlangt von den Beschäftigten eine hohe Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildung, um von den neuen Möglichkeiten beruflich profitieren zu können. Dies ist zugleich auch eine Chance für mehr und neue Beschäftigung. Dabei stellt u.a. Bosch Saarland fest, dass die Weiterentwicklung der Qualifikation der Mitarbeiter eine große Herausforderung darstellt. Bosch verweist dabei auf die eigene, erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Hochschulen in diesem Bereich. Die Arbeitskammer unterstreicht ebenfalls die neue Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung, problematisiert aber zugleich fehlende rechtliche Rahmenbedingungen, oftmals schlecht ausgestattete Weiterbildungsbudgets der Betriebe sowie den großen Bedarf an Weiterbildungsberatung in den Unternehmen.

Die Beispiele der guten Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und der saarländischen Hochschullandschaft überzeugen: Zur neuen Arbeitsphase des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar zum Thema Weiterbildung laden wir daher gezielt die Universität des Saarlandes, die htw saar, die ASW - Berufsakademie sowie die Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement ein, um Weiterbildungsangebote für die Saarwirtschaft mit zu erarbeiten.

Hier werden wir gemeinsam ein umfassendes Aktionsprogramm zum Thema Weiterbildung vor dem Hintergrund des Wandels in der Arbeitswelt erarbeiten.

Darüber hinaus stärken wir lebenslanges Lernen: Mit dem Programm „Kompetenz durch Weiterbildung“ (KdW) fördern wir ab sofort die betriebsbezogene Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in KMU. Darüber hinaus beraten wir KMU mit dem aufsuchenden und kostenlosen Programm „Weiterbildungsberatung WBB“.

Studie „Saarlands Wirtschaft 2030“

In den Handlungsempfehlungen der Studie wird die Bedeutung der Förderprogramme betont. Unterstrichen wird daneben auch die Stärkung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik in den KMU. Der passende Zuschnitt von Unterstützungsangeboten entlang von Lebensphasen – wie er im „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ bereits umgesetzt wird – wird als strategischer Ansatz der Fachkräftegewinnung eingefordert. Als logische Konsequenz sollen dabei die bestehenden Aktivitäten, wie die des „Demografie Netzwerks Saar“ (DNS) oder auch die Weiterbildungsberatung für KMU, eingebunden werden.

Die saarländischen Unternehmen haben sich bereits vielfach mit der Bedeutung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik beschäftigt. Einzelmaßnahmen und übergreifende Konzepte befinden sich in vielen Betrieben in der erfolgreichen Umsetzung. Erkennbar ist auch die Bedeutung von Arbeitsplätzen geworden, die sich dem Lebensalter der Beschäftigten anpassen. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die Rolle von Weiterbildung gehören somit zu einem ganzheitlichen industriepolitischen Konzept zwingend dazu. Besonders deutlich wurde dank der geschilderten Best-Practice-Beispiele nochmals die Relevanz der Hochschulen für die Weiterbildung. Im Rahmen des Workshops „Zukunft der Arbeit“ wurden diese und weitergehende Punkte ebenfalls diskutiert.

Wir werden

- mit dem Demografie Netzwerk Saar (DNS) neue Best-Practice-Ideen präsentieren.
- ein neues Signet „Unternehmen mit Erfahrung – altersgerecht und generationenübergreifend“ verleihen.
- die Arbeitsplatzgestaltung im digitalen Zeitalter für Industrie- und Handwerksbetriebe zum Schwerpunkt im neuen „Bund Neue Arbeitswelt Saar“ machen.
- im „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ die Potenziale der Hochschulen für die Weiterbildung erschließen.
- gezielt die betriebsbezogene Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in KMU mit dem Programm „Kompetenz durch Weiterbildung“ (KdW) fördern und Unternehmen mit dem aufsuchenden und kostenfreien Programm „Weiterbildungsberatung WBB“ unterstützen.



Diese Information wird von der Landesregierung des Saarlandes im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien, noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Wahlkampfständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. In einem Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl ist Parteien die Nutzung dieser Schrift vollständig, d.h. auch zu anderen Zwecken als zur Wahlwerbung, untersagt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.