

Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

Eine gemeinsame Initiative

**des Thüringer Ministeriums für
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie**

**des Thüringer Ministeriums für
Bildung, Jugend und Sport**

**des Thüringer Ministeriums für
Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft**

**der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
der Bundesagentur für Arbeit**

des Verbandes der Wirtschaft Thüringens e. V.

der Thüringer Industrie- und Handelskammern

der Thüringer Handwerkskammern

des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen

der LIGA der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V.

in der ergänzten Fassung vom 11. März 2019



I. Herausforderungen – Die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen

Der Freistaat Thüringen befindet sich 25 Jahre nach der Deutschen Einheit in einer vergleichsweise guten wirtschaftlichen Situation. Thüringen hat mit 24% den vierthöchsten Industriebeschäftigtenanteil aller Bundesländer und verfügt über eine hohe Zahl wettbewerbsfähiger Unternehmen in vielen zukunftsrelevanten Branchen. Seit Jahren steigen die Beschäftigtenzahlen im verarbeitenden Gewerbe, den unternehmensnahen Dienstleistungen und der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Nach Jahren des Rückgangs von Arbeitsplätzen bei hoher Nachfrage nach Arbeit und einer sich verfestigenden Langzeitarbeitslosigkeit hat der Anstieg der Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse dazu beigetragen, dass die Arbeitslosigkeit seit 2009 deutlich zurückgegangen ist. Die Beschäftigungsquote befindet sich auf einem hohen Niveau, wobei die Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen im bundesweiten Vergleich Spitzenplätze belegen. Dies trifft auch auf die Erwerbsintegration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über 55 Jahren zu, die im deutschlandweiten Vergleich zu den höchsten gehört. Durch die bessere Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials und den Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen, älteren Arbeitnehmern und Arbeitslosen konnte ein flächendeckender Fachkräftemangel bislang noch vermieden werden, ebenso wie ein Rückgang bei der Beschäftigung im Freistaat infolge des demografischen Wandels.

Dennoch steht Thüringen vor großen Herausforderungen. Problematisch sind zum einen der nach wie vor hohe Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen und zum anderen der weiterhin bestehende Lohnabstand zu den alten Ländern in Folge der wesentlich kleineren Betriebsgrößen. Dies stellt für die Unternehmen einen Wettbewerbsnachteil im Gewinnen von Fachkräften gegenüber vielen westdeutschen Regionen dar.

Während der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials in den vergangenen zwei Jahrzehnten noch relativ moderat war – im Wesentlichen sind die Erwerbspersonen in Thüringen nicht weniger sondern älter geworden – steht dem Beschäftigungssystem in den nächsten zwei Jahrzehnten ein echter Stresstest bevor. Denn bis 2035 geht die Zahl der Menschen in der Altersgruppe der 20 bis 65 Jährigen nach der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (kBV) um 29% zurück, während die Bevölkerung „nur“ um 14% schrumpft. In den Landkreisen, wo sich der Großteil der Industriesubstanz des Freistaates befindet, geht das Erwerbspersonenpotential sogar noch stärker zurück. Zugleich steigt der Fachkräftebedarf nicht zuletzt aufgrund der vermehrten Renteneintritte. Fachkräftengpässe zeigen sich bereits jetzt schon berufsgruppen- und branchenspezifisch, beispielsweise in der Metallindustrie, im Hotel- und Gaststättenbereich, in verschiedenen Handwerksbereichen und der Sozialwirtschaft und hier insbesondere in den Sozial-, Gesundheits- und Pflegeberufen. In den kommenden Jahren wird sich das Problem verschärfen. So muss der Freistaat – ohne Berücksichtigung der aktuellen Zuwanderungszahlen – derzeitigen Fachkräfteprognosen zufolge bis 2025 210.000 Fach- und Arbeitskräfte altersbedingt ersetzen, zusätzlich gibt es einen Erweiterungsbedarf von 70.000 Personen.

Die Fachkräfteentwicklung wird für den Freistaat vor diesem Hintergrund zur Schlüsselaufgabe. In dieser Hinsicht hat die Sicherung des Fachkräftenachwuchses hohe Priorität. Es ist unabdingbar, möglichst allen jungen Menschen in Thüringen zügig und passgenau den Übergang von der Schule in das Berufsleben zu ermöglichen. Da sich die Fachkräftebedarfe vor allem auf der mittleren Qualifikationsebene zeigen, muss die duale Berufsausbildung als gleichwertige Alternative zur akademischen Bildung attraktiver werden. Das gleiche gilt für fachschulische Ausbildungsberufe zum Beispiel in der Pflege und im Erziehungsbereich, die einen hohen Fachkräftebedarf und demzufolge gute Beschäftigungsperspektiven aufweisen.

Zentral bleibt die Aufgabe aller beteiligten Partner, gemeinsam auf die Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Freistaat hinzuwirken, da dies für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein zentrales Moment zur Aufnahme einer Beschäftigung in Thüringen ist. Die Allianzpartner setzen deshalb auf gute und attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen mit fairer Entlohnung.

Da Betriebe mit Tarifbindung und Betriebe mit Tarifierorientierung oft die attraktiveren Arbeitgeber für potenzielle Fachkräfte sind, ist für die Sozial- bzw. Tarifpartner auch die Ausweitung der Tarifbindung eine wichtige Aufgabe für den Ausbildungs- und Arbeitsstandort Thüringen insgesamt. Auch die betriebliche Mitbestimmung ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zeichen für eine partnerschaftliche Betriebskultur.

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für viele junge Menschen in Thüringen eine wachsende Hürde dar. Aus unterschiedlichen Gründen gelingt der direkte Einstieg in Ausbildung oder Studium nicht immer. An diesen Ursachen muss angesetzt werden. Die Übergangsmaßnahmen, die den jungen Menschen angeboten werden, müssen regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt werden. Der wichtigste Aspekt ist dabei die betriebsnahe Ausrichtung der Angebote.

Darüber hinaus müssen alle Potentialgruppen am Thüringer Arbeitsmarkt gewonnen werden:

- Die Anzahl langzeitarbeitsloser Personen konnte seit 2009 zwar um ein Viertel reduziert werden, jedoch gilt es, die Chancen der hohen Beschäftigungsnachfrage seitens der Unternehmen noch besser zu nutzen. Die weitere Reduktion der Arbeitslosigkeit bleibt ein zentrales Ziel der Allianzpartner.
- Die Erwerbsintegration von Menschen mit einer Behinderung wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. Trotzdem müssen auch hier weitere Verbesserungen angestoßen und eine höhere Einstellungsquote erreicht werden.
- Die Frauenerwerbstätigenquote befindet sich im Bundesvergleich auf einem hohen Niveau. Dabei zeigt sich aber, dass ein hoher Anteil der Arbeitnehmerinnen ihren Beruf in Teilzeit ausübt, obwohl vielfach der Wunsch nach einer längeren Arbeitszeit besteht. In den kommenden Jahren will die Allianz deshalb dazu beitragen, die Vollzeitquote von Frauen zu erhöhen.
- Durch die zunehmende Alterung der Belegschaften in den Unternehmen und Verwaltungen sowie auch den hohen Anteil Älterer an den Arbeitslosen muss sowohl der Integration in Beschäftigung als auch dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch gezielte Weiterbildung und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements eine hohe Bedeutung zugemessen werden. Das soll weiter ausgebaut werden.
- Zudem gilt es, auch auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf individuelle und bedarfsgerechte Unterstützungsangebote zu achten. Sozialverträgliche und familienfreundliche Arbeitszeiten können einen Beitrag dazu leisten und die Attraktivität des Arbeitsstandorts Thüringen erhöhen.

Die Allianzpartner betrachten Zuwanderung aus dem Inland, aus EU- oder Drittstaaten sowie Flüchtlinge und Asylsuchende grundsätzlich auch als eine Chance, der negativen demografischen Entwicklung zumindest teilweise entgegenwirken und junge, motivierte Fach- und Arbeitskräfte für Thüringen gewinnen zu können. Um dieses Potential entsprechend zu erschließen, bedarf es einer besseren Koordinierung von Fachkräfte- und Unterstützungsprojekten.

Im Jahr 2015 haben etwa 30.000 Flüchtlinge den Freistaat erreicht. Rund 80% sind jünger als 35 Jahre. Es muss Aufgabe von Politik, Wirtschaft und Bevölkerung sein, auf eine zügige Integration dieser Menschen in die (stark alternde) thüringische Gesellschaft hinzuwirken. Dazu ist es unerlässlich und unter den Bedingungen des demografischen Wandels und der Fachkräftenachfrage geradezu geboten, diesen Menschen unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation und Bleibeperspektive eine zügige Erwerbsintegration zu ermöglichen. In der Allianz für Aus- und Weiterbildung auf Bundesebene haben die Partner am 18. September 2015 die Erklärung „Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen“ verabschiedet, die durch die Thüringer Allianzpartner unterstützt wird.

Die Allianzpartner wollen zudem die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sowie die Allianz für Aus- und Weiterbildung des Bundes in ihrer gemeinsamen Arbeit berücksichtigen. Dabei sollen strategische Ziele und Angebote miteinander verzahnt werden.

Um die empirische Grundlage zur Bewertung der Entwicklung und der Prognose zu verbessern, sprechen sich die Allianzpartner für eine Neuauflage der Thüringer Fachkräftestudie aus. Dabei sollen auch Kriterien wie die Entwicklung des Arbeitsmarktes, die Altersstruktur der Thüringer Beschäftigten und das Arbeitgebermarketing zur Gewinnung von Fachkräften analysiert werden.

II. Strategische Ziele und Maßnahmen der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

Ziel 1: Berufsorientierung und –beratung, Berufsvorbereitung und Einstiegsbegleitung in Ausbildung, Studium und Beruf - es entsteht eine Bildungskette bis zum Ausbildungsabschluss.

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der praxisnahen Berufsorientierung unter Einbeziehung der Allianzpartner und Einführung eines flächendeckenden Angebots an allen Regelschulen, Gesamtschulen und Gemeinschaftsschulen. Allen Schülerinnen und Schülern der Klasse 8 wird eine Potenzialanalyse zur Verfügung gestellt. An den Gymnasien stehen die MINT-Berufe im Fokus. Besondere Bedeutung haben die Berufe der Gesundheits- und Sozialpflege.
- Gemeinsame kontinuierliche Qualitätssicherung der Maßnahmen durch Land und Bundesagentur für Arbeit. Die Wirksamkeit der praxisnahen Berufsorientierung wird durch Expertenbesuche verstärkt.
- Ausbau und Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung am Gymnasium. Besonderes Augenmerk erhält die betriebliche Ausbildung als Karrierechance für Gymnasiasten. Partner für anspruchsvolle Schülerbetriebspraktika werden verstärkt unterstützt.
- Verstetigung der Berufseinstiegsbegleitung, um insbesondere den Anteil der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss zu senken. Durch eine bestmögliche Abstimmung der Akteure Schule/Berufsschule - Berufsberatung - Schulsozialarbeit - Berufseinstiegsbegleitung soll eine hohe Umsetzungsqualität und Wirksamkeit sichergestellt werden. Eine tragfähige Kofinanzierung ab dem Eintrittsjahrgang 2019/20 wird angestrebt.
- Weiterentwicklung der Berufsberatung, um eine „falsche“ Berufswahl zu verhindern bzw. eine optimale Berufsfindung zu sichern und Ausbildungs- und Studienabbrüche möglichst zu vermeiden. Die Berufsberatung stellt eine frühzeitige und flächendeckende Präsenz in Schulen sicher. Der „Beratungsort Schule“ wird ausgebaut, so dass Zugangshürden für Jugendliche möglichst niedrig sind. Das System der Berufsorientierung wird auch auf die Förderung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund besser ausgerichtet.
- Flächendeckende Weiterentwicklung der Jugendberufsagenturen als Beratungskonzept aus einer Hand und in Abstimmung mit allen Ausbildungsakteuren.

Ziel 2: Beste Chancen für Jugendliche im Bereich der dualen Ausbildung und in der fachschulischen Ausbildung des Gesundheits- und Sozialwesens – Ausbildungsangebote in Thüringen für alle Interessenten

Maßnahmen:

- Ausbildung hat Vorrang! – Dieser Leitgedanke prägt das Handeln aller Allianzpartner.
- Bessere Nutzung und verstärkter Ausbau von Einstiegsqualifizierung (EQ), betriebsnaher Berufsvorbereitung und -begleitung, Assistierter Ausbildung, ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), sowie Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA) als Vorbereitungs- und Unterstützungsinstrumente in der Ausbildung.
- Verbesserung der Übergänge in duale und fachschulische Ausbildung (im Gesundheits- und Sozialwesen) – auch für Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Schulabschluss.
- Stärkere Motivation von Studienabbrechern und -zweiflern für eine duale bzw. fachschulische Ausbildung (im Gesundheits- und Sozialwesen). Die Anrechenbarkeit der Studienleistung wird gewährleistet.
- Etablierung spezifischer Förderangebote für Menschen mit Behinderungen und nach Möglichkeit auch Überführung in eine duale Ausbildung oder eine Qualifikation (§42 m HWO/§66 BBiG), um eine Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erreichen.
- Forcierte Entwicklung von attraktiven, flexiblen und quereinsteigerfreundlichen Qualifizierungsmodulen im Gesundheits- und Sozialwesen. Die moderne Weiterentwicklung der Berufe dieser Branche wird aktiv unterstützt.
- Unterstützung von flexiblen Einsteigermodellen mittels Nutzung von modularen Qualifizierungsangeboten für Teil- und Nachqualifizierungen durch die Wirtschaftskammern und den Verband der Wirtschaft Thüringens e.V., um Berufswechslern einen effizienten Eintritt in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

Ziel 3: Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen weiter ausbauen

Maßnahmen:

- Weitere Unterstützung der Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Zuschüsse aus dem Landes-/ESF Programm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und Förderung der Qualifizierungsentwickler als Instrument der Sensibilisierung – besonders von klein- und mittelständischen Unternehmen – für eine gezielte Personalentwicklung.
- Sicherstellung der Finanzierung des 3. Ausbildungsjahres bei schulischen Ausbildungen und insbesondere bei Umschulungen zu Altenpfleger/innen oder Erzieher/innen.
- Flexibilisierung landesrechtlicher Vorschriften für integrative bzw. nachgeschaltete Anerkennungspraktika in schulischen Ausbildungsgängen.

- Erweiterung umschulungsbegleitender Hilfen für spezielle Umschulungsgänge analog dem landesrechtlichen Modell ausbildungsbegleitender Hilfen bei Erstausbildung von Altenpflegern und Altenpflegerinnen.
- Aktive Werbung um Teilnehmer und umfassende Ausschöpfung von Potenzialen im Rahmen der vorhandenen Programme und Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit – SGB III, Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) sowie Nutzung der Fördermöglichkeiten im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS).
- Verstärkte Werbung bei den Unternehmen für den Ausbau betrieblicher Einzelumschulungen sowie für eine stärkere Nutzung von Möglichkeiten der modularen Qualifizierung geringqualifizierter Beschäftigter.
- Entwicklung attraktiver Angebote für Studienaussteiger, die „echte“ Ausbildungsverkürzungen vorsehen.
- Nachqualifizierung – Potentiale heben durch die Entwicklung von weiteren Modellprojekten gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit zur Erschließung der Potentialgruppe der Personen unter 35 Jahren, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Der Fokus wird insbesondere auf Erwerbstätige ohne abgeschlossene Ausbildung liegen; entsprechende Vorhaben können im Rahmen der ESF-Weiterbildungsrichtlinie gefördert werden.
- Erleichterter Zugang für Quereinsteiger sowie un- und angelernte Hilfskräfte durch verbesserte Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung/Weiterbildung von Hilfskräften zu Fachkräften und der Etablierung von (verkürzbaren) Nachqualifizierungsmodulen entsprechend des Bedarfs.

Gemäß der Übereinkunft der Allianzpartner vom 17. Januar 2018 wurde die vorliegende Vereinbarung um das Ziel „Digitale Kompetenzen und zukunftsfähige Berufsqualifikationen in einer modernen Arbeitswelt – Qualifizierung von Fach- und Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt der Zukunft“ ergänzt (Annex 1).

Ziel 4: Fachkräftegewinnung und -entwicklung – umfassende Erschließung vorhandener Potenziale

Maßnahmen:

- Vorhandene Potentiale durch Nutzung von Fördermaßnahmen der Thüringer Arbeitsmarktpolitik zur sozialen und beruflichen Integration (z.B. Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ und ESF-Integrationsrichtlinie) noch besser erschließen, um Arbeitslose weiter in das Beschäftigungssystem zu integrieren.
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer durch die Forcierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements und konsequentes Erschließen des Beschäftigungspotentials älterer Arbeitsloser mittels Verstetigung sowie Ausbau entsprechender Anreizsysteme.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter voranbringen durch verstärkte Sensibilisierung der Unternehmen für die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt, da dies insbesondere für junge Menschen von erheblicher Relevanz bei der Wahl des Arbeitsplatzes bzw. Arbeitsortes ist; Unterstützung der Thüringer Allianz für Familie und Beruf sowie aktive Mitwirkung an deren Arbeitsprogramm und dessen Umsetzung. Verbesserung der Erwerbsintegration

alleinerziehender Personen durch den weiteren Ausbau und die qualitative Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur.

- Weiterfinanzierung der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) durch das Land Thüringen zur fortgesetzten und forcierten Rückgewinnung abgewanderter Personen aus Thüringen und der Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus anderen Bundesländern oder dem (EU-) Ausland. Das Stellenportal der ThAFF wird weitergeführt.

Ziel 5: Zuwanderung und Migration als Beitrag zur Fachkräftesicherung

Maßnahmen:

- Frühzeitige Erfassung von schulischen und beruflichen (Vor-)Qualifikationen sowie ggf. von Berufs- oder Hochschulausbildung.
- Enge Begleitung, gute sprachliche Förderung, niedrighschwellige Einstiegspfade und Unterstützung von Flüchtlingen/Migranten während der Ausbildung als Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in Ausbildung und Arbeit.
- Ausbau von praxisnaher Berufsorientierung und Praktika zum Einstieg in eine Berufsausbildung. Förderung von geeigneten Einstiegsqualifizierungen im Rahmen von Fördermaßnahmen und in Verbindung mit Sprachunterricht zur betrieblichen Vorbereitung junger Flüchtlinge/Migranten auf eine Berufsausbildung
- Landesweiter Ausbau des Berufsvorbereitungsjahrs Sprache (BVJ-S) für junge Flüchtlinge/Migranten.
- Förderung von Initiativen, Pilotprojekten und Netzwerken durch das Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“, um die Ausbildungs- und Arbeitsintegration von Flüchtlingen/Migranten zu unterstützen.
- Schaffung einer Informationsplattform bzw. Transparenz hinsichtlich verfügbarer Projekte und Unterstützungsstrukturen; regelmäßige Abstimmung der Fördergeber, um miteinander verzahnte Strukturen bzw. Netzwerke zu erreichen.
- Weitere Zusammenarbeit der relevanten Akteure unter Beteiligung der Allianzpartner in der Arbeitsgruppe III „Integration in Ausbildung und Arbeit“ des Landesintegrationsbeirates (LIB) zur Abstimmung gemeinsamer Initiativen und Maßnahmen.
- Der Anerkennung von Berufsabschlüssen aus dem Heimatland und den beruflichen Kompetenzen kommt eine wichtige Bedeutung zu. Hier stehen die Kammern, namentlich die IHK-FOSA, die Handwerkskammern als zuständige Stellen nach dem Anerkennungsgesetz sowie das IQ-Landesnetzwerk flächendeckend zur Verfügung.
- Transparenz bei der Abstimmung von Projekten bzw. Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Nutzen von Synergieeffekten durch die Einbeziehung aller Allianzpartner.

Gemäß der Übereinkunft der Allianzpartner vom 20. Februar 2019 wurde das vorgenannte Ziel insbesondere hinsichtlich der Gewinnung von ausländischen Fachkräften und der Zuwanderung junger Menschen in eine berufliche Ausbildung ergänzt (Annex 2).

Ziel 6: Studienstandort Thüringen – Attraktive Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Fachkräften im akademischen System erhalten und weiterentwickeln

Maßnahmen:

- Berücksichtigung einer flexiblen und bedarfsgerechten Studienorganisation durch die Thüringer Universitäten und Fachhochschulen bei der Entwicklung von Studienformaten für berufstätige Studierende (Teilzeit-, berufsbegleitende Studienangebote, kombinierte Präsenz- und Fernstudieninhalte, Möglichkeiten der Anrechnung von außerhalb der Hochschulen erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten).
- Umwandlung der staatlichen Studienakademie Thüringen zur Dualen Hochschule Gera-Eisenach. Durch die Verleihung eines formalen und materiellen Hochschulstatus kann die Duale Hochschule als zehnte Hochschule in das Thüringer Hochschulgesetz aufgenommen werden und erhält die Befugnis zur Verleihung akademischer (Hochschul-)Grade. Die Landesregierung hat den entsprechenden Gesetzentwurf mit Kabinettsbeschluss vom 09.02.2016 in den Landtag eingebracht.
- Verstärkte Bewerbung der vielfältigen Möglichkeiten eines Studiums für beruflich Qualifizierte durch die Allianzpartner.

III. Weiteres Verfahren

Die Unterzeichner dieser Allianz vereinbaren eine enge Zusammenarbeit zur Erreichung der genannten Ziele und zur Umsetzung der Maßnahmen. Die Arbeitsgruppe wird die Umsetzung begleiten und erforderliche Anpassungen vorschlagen. Die Allianz gilt bis Ende 2020.

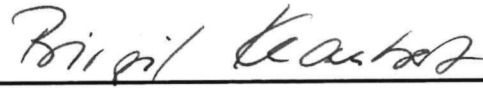
Zur weiteren Untersetzung der Ziele und Maßnahmen werden Schwerpunkte gebildet, um weitere spezifische themenbezogene und konkrete Umsetzungspapiere zu vereinbaren. Dazu werden erforderlichenfalls und je nach Themenbereich weitere Ressorts oder Institutionen einbezogen.

Jeweils zum Jahresende soll Bilanz gezogen und die Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewertet werden.

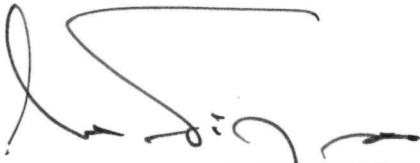
Erfurt, den 22. März 2016



Heike Werner
Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie



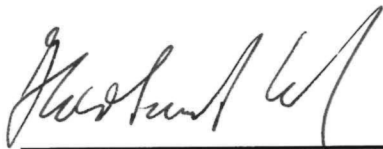
Dr. Birgit Klaubert
Thüringer Ministerin für Bildung, Jugend und Sport



Wolfgang Tiefensee
Thüringer Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und
Digitale Gesellschaft



Kay Senius
Vorsitzender der Geschäftsführung
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der
Bundesagentur für Arbeit



Hartmut Koch
Präsident des Verbands der Wirtschaft Thüringens e.V.



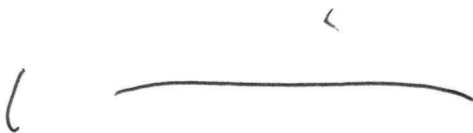
Gabriele Kailing
Vorsitzende DGB-Bezirk Hessen-Thüringen



Dieter Bauhaus
Präsident der IHK Erfurt,
im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft der Thüringer
Industrie- und Handelskammern



Stefan Lobenstein
Präsident der HWK Erfurt,
im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft der Thüringer
Handwerkskammern



Reinhard Müller
Vorsitzender der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in
Thüringen e.V.

Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

Annex 1

Gemäß der Übereinkunft der Allianzpartner vom 17. Januar 2018 wird die vorstehende Vereinbarung hinsichtlich des Themas „Digitalisierung der Arbeitswelt“ wie folgt ergänzt:

Qualifizierung und Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0

Digitalisierung und Vernetzung prägen zunehmend stärker die Arbeitswelt der Beschäftigten und die Arbeitsabläufe in den Unternehmen. Auch die Thüringer Wirtschaft richtet ihr Augenmerk verstärkt auf digitalisierte und vernetzte Produktionsprozesse, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, Abläufe in der Produktion und der Logistik zu beschleunigen und Kundenzufriedenheit zu erhöhen.

Die Arbeitswelt war auch in der Vergangenheit schon immer einem kontinuierlichen Wandel unterworfen, der durch technische und prozessuale Neuerungen vorangetrieben wurde. Allerdings hat die Dynamik und Bandbreite der Veränderungen, die durch die Möglichkeiten von Digitalisierung und Vernetzung noch beschleunigt werden, eine neue Qualität.

Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) gehen derzeit übereinstimmend davon aus, dass der technologische und wirtschaftliche Wandel im Zusammenhang mit einer zunehmend digitalisierten und vernetzten Wirtschaft nicht zu massenhafter Automatisierung von Arbeitsplätzen und deren Substitution führen wird, sondern Tätigkeiten wegfallen und gleichzeitig neue Aufgaben hinzukommen werden. Zum Teil werden sich tiefgreifende Veränderungen im Charakter der Berufe und Tätigkeiten sowie in den Anforderungsniveaus ergeben.

In diesem Zusammenhang wird sich vor allem der Aufgaben- und Tätigkeitsbereich von Facharbeiterinnen und Facharbeitern grundlegend verändern: kontrollierende, begleitende und steuernde Aufgaben werden dabei die ursprünglichen Tätigkeiten ersetzen. Ganze Berufsbilder beginnen sich zu wandeln und müssen neu und vor allem unabhängiger von konkreten technologischen Lösungen gedacht werden.

Diese Entwicklung bringt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insbesondere mit Blick auf digitale Kompetenzen und Qualifikationen neue Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung mit sich. Gleiches gilt im Zusammenhang mit den Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf (Langzeit-)Arbeitslose und Beschäftigte ohne abgeschlossene (Berufs-)Ausbildung.

Vor dem Hintergrund seiner kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur stellt sich für Thüringen auch die Frage, welche besonderen Herausforderungen sich aus diesen Entwicklungen für kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten ergeben. Dies insbesondere hinsichtlich der Gewinnung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit entsprechenden Qualifikationen sowie mit Blick auf die notwendige Anpassung an die Anforderungen veränderter Tätigkeitsprofile.

Trotz zunehmender Studierneigung von Jugendlichen und eines steigenden Anteils von Akademiker*innen werden auch in Zukunft hoch komplexe Tätigkeiten in Unternehmen von im System der beruflichen Bildung qualifizierten Fachkräften übernommen werden – dies mit entsprechender Auswirkung auf die in Thüringen ohnehin hohe Fachkräftenachfrage. Voraussetzung wird allerdings eine kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen sein. Im Zuge sich ändernder und steigender Anforderungen wird deshalb das Instrument der Weiterbildung – neben der Erstausbildung – entscheidend werden, um Kompetenzen laufend und lebensbegleitend weiterzuentwickeln.

Die durch die Digitalisierung entstehenden neuen Möglichkeiten bieten Chancen, bergen aber zugleich auch Risiken für Beschäftigte. Um diesen Risiken zu begegnen, setzen sich die Allianzpartner für die Vermittlung von Kompetenzen zur sozialen Gestaltung der Digitalisierung ein. Auch die Vermittlung von Kompetenzen zur Sicherung und Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist hinsichtlich der Attraktivität von Arbeitsplätzen ein wichtiger Faktor.

Die Allianzpartner werden deshalb gemeinschaftlich dafür Sorge tragen, dass die Vermittlung digitaler bzw. sozialer Kompetenzen und Qualifikationen auf allen Ebenen des Aus- und Weiterbildungssystems vorangetrieben und das lebensbegleitende Lernen insbesondere auch am Arbeitsplatz entsprechend unterstützt wird.

Erste Maßnahmen wurden im Rahmen des Arbeitsprozesses zur „Thüringer Strategie für eine digitale Gesellschaft“ entwickelt und befinden sich zum Teil bereits in Umsetzung.

Ziel: *Digitale Kompetenzen und zukunftsfähige Berufsqualifikationen in einer modernen Arbeitswelt – Qualifizierung von Fach- und Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt der Zukunft*

Maßnahmen:

- Sensibilisierung von Betrieben, Unternehmen, Arbeitnehmer*innen sowie deren Interessenvertretungen für die Notwendigkeit „digitaler Kompetenzen“ und digitaler Fachkenntnisse im Berufs- und Arbeitsleben, lebensbegleitende Weiterbildung (insbesondere auch durch die Nutzung von eLearning und Blended Learning-Ansätzen) sowie kooperativer Wertschöpfungsmodelle zwischen etablierten Unternehmen und digitalen Start-ups;
- Förderung von neuen Konzepten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, darunter auch Module zur Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle sowie zu Lean Start-up Methoden, agilen Entwicklungsprozessen und Intrapreneurship;
- Entwicklung von Curricula und Förderung von Maßnahmen zum Aufbau von Medien- bzw. Digitalisierungskompetenzen bei Dozenten und Ausbildern (Train-the-Trainer);
- Entwicklung von Modulen für überbetriebliche Ergänzungslehrgänge bzw. Förderung von Zusatzqualifikationen in der betrieblichen Ausbildung;

- Schaffung von Möglichkeiten zur Teilnahme an bedarfsgerechten Qualifizierungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen für (Langzeit-)Arbeitslose und Beschäftigte ohne abgeschlossene (Berufs-)Ausbildung inkl. Finanzierung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten;
- Beratung von Arbeitnehmer*innen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräten zu Chancen und Herausforderungen einer digitalisierten und vernetzten Arbeitswelt sowie zur Stärkung der Interessensvertretungskompetenz im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Regelungen;
- Weiterentwicklung von berufsbildenden Schulen zu „Berufsschulen 4.0“, darüber hinaus Adäquate technische Ausstattung der allgemein- und berufsbildenden Schulen, Anpassung der Lehrpläne an die Bedarfe und entsprechende Schulung der Lehrkräfte;
- Ausstattung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) mit digitalen Technologien (u. a. Nutzung des Sonderprogramms zur Digitalisierung in ÜBS);
- Fächerspezifische Weiterentwicklung verschiedener Studiengänge der Thüringer Hochschulen unter Berücksichtigung der sich aus der fortschreitenden Digitalisierung der Gesellschaft ergebenden Anforderungen;
- Best Practice Beispiele und stärkere Vernetzung.

Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

Annex 2

Gemäß der Übereinkunft der Allianzpartner vom 20. Februar 2019 wird die vorstehende Vereinbarung hinsichtlich des Ziels „Zuwanderung und Migration als Beitrag zur Fachkräftesicherung“ wie folgt ergänzt:

Dank anhaltend positiver wirtschaftlicher Entwicklung befindet sich der Thüringer Arbeitsmarkt in guter Verfassung. Die Nachfrage nach Fachkräften ist hoch. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit mit Stand vom Januar 2019 stehen durchschnittlich rund 2,1 gemeldete Arbeitslose einer Arbeitsstelle gegenüber. Im Durchschnitt vergehen 122 Tage für die Besetzung einer gemeldeten freien Stelle – in etlichen Schlüsselbranchen beträgt die Vakanzzeit zur Besetzung einer freien Stelle zwischen 120 und 250 Tagen.

Die aktuelle Fachkräftestudie des TMASGFF kommt unter der Annahme der Fortschreibung der wesentlichen gegenwärtigen wirtschaftlichen Entwicklungstendenzen zu dem Ergebnis, dass die Thüringer Unternehmen bis zum Jahr 2030 einen erheblichen Fach- und Arbeitskräftebedarf aufweisen werden. Das Zentrum für Sozialforschung Halle geht in seiner Prognose von einem Bedarf von insgesamt 345.000 Fachkräften aus. Etwa 80 Prozent dieses Bedarfs geht auf den durch Renteneintritte hervorgerufenen Ersatzbedarf zurück. Die übrigen etwa 20 Prozent entfallen auf den sogenannten Erweiterungsbedarf, der durch Produktionsausweitungen oder den strukturellen Wandel der Wirtschaft hervorgerufen wird. Besonders hohe Bedarfe mit jeweils etwa 80.000 benötigten Arbeitskräften werden für das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen vorhergesagt.

Vor diesem Hintergrund wird die Deckung des Fachkräftebedarfs zunehmend zur zentralen Herausforderung für die Wirtschaftsentwicklung in Thüringen. Die wachsenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung benötigter Fachkräfte wirken sich in Teilen bereits heute negativ auf das Wachstumspotential der Thüringer Wirtschaft aus. Angesichts des durch die demografische Entwicklung zurückgehenden Erwerbspersonenpotenzials werden sich die bereits jetzt spürbaren Schwierigkeiten in den kommenden Jahren noch verschärfen.

Um den wachsenden Fachkräftebedarf auch zukünftig decken zu können, ist es notwendig, sowohl die endogenen als auch die exogenen Arbeitsmarktpotenziale bestmöglich zu nutzen. Allerdings reichen die endogenen Arbeitsmarktpotenziale im Freistaat nicht mehr aus, um die gegenwärtigen und zukünftigen Bedarfe zu decken. Die Ergebnisse der ersten regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung zeigen eindrücklich, dass sich ohne Zuwanderung die bisher erzielten wirtschaftlichen Erfolge in Thüringen nicht fortsetzen lassen. Mittel- und langfristig wird der Fachkräftebedarf nur gedeckt werden können, wenn auch im Ausland gezielt Fachkräfte angeworben werden können.

Der weit überwiegende Anteil des Beschäftigungsaufwuchses in Thüringen wurde in den vergangenen Jahren durch ausländische Beschäftigte realisiert. In den letzten zwei Jahren ist das Beschäftigungswachstum (Stand Juni 2018: 12.624 svB) in Gänze auf die Begründung von Arbeitsverhältnissen mit ausländischen Arbeitnehmer*innen zurückzuführen. Dabei wurde der leichte Beschäftigungsrückgang bei deutschen Arbeitnehmer*innen (- 1.611 svB) durch einen stärkeren Beschäftigungsaufwuchs bei ausländischen Arbeitnehmer*innen (14.235 svB) überkompensiert. Der Beschäftigungsaufbau bei ausländischen Arbeitskräften wird zu rund 60 Prozent aus den osteuropäischen Staaten bzw. der Europäischen Union (8048 svB) generiert. Allerdings wirkt sich der demografische Wandel auch dort zunehmend aus, weshalb es in Zukunft verstärkt darauf ankommen wird, Drittstaaten für die Fachkräfterekrutierung in den Blick zu nehmen. Dabei müssen aber sowohl die jeweilige Arbeitsmarktlage im Herkunftsland als auch die vorhandenen beruflichen Qualifikationen potentieller Fachkräfte hinsichtlich der gesuchten Berufe bzw. Berufsgruppen berücksichtigt werden.

Aus diesem Grund haben sich die Partner der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung darauf verständigt, Maßnahmen zu entwickeln und zu intensivieren, die zielgerichtet zu einer verstärkten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten und Zuwanderung junger Menschen in eine berufliche Ausbildung beitragen können. Die Allianzpartner stimmen darin überein, dass eine faire Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen unverzichtbare Grundvoraussetzungen auch für die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland sind. Sie haben deshalb nachstehende Maßnahmen zur Akquise ausländischer Fachkräfte entwickelt und werden gemeinschaftlich dafür Sorge tragen, dass diese im jeweiligen Zuständigkeitsbereich auch umgesetzt werden.

Erste Maßnahmen wurden im Rahmen verschiedener Projekte bereits konzipiert und befinden sich in Umsetzung.

Ergänzende Maßnahmen:

- gemeinsames Hinwirken auf ein möglichst unbürokratisches und bedarfsorientiertes Zuwanderungsrecht (Fachkräftezuwanderungsgesetz) auf Bundesebene zur Erleichterung der Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten;
- Sensibilisierung von Ausbildern und Belegschaften in den Unternehmen und Einrichtungen für interkulturelles Agieren, Sprachsensibilitäten und Aufbau einer gelebten Willkommenskultur im Sinne eines konstruktiven Umgangs mit sozialer Vielfalt (Diversity Management);
- Stärkung und Ausbau der (Arbeits-)Zuwanderung aus Drittstaaten nach Thüringen, insbesondere in Bereichen mit hohem und weiter steigendem Fachkräftebedarf, auch unter Nutzung des internationalen Personalservice der Bundesagentur für Arbeit (ZAV);
- gemeinsamer Einsatz für eine beschleunigte Anerkennung vorhandener beruflicher Qualifikationen;
- Etablierung ggf. notwendiger neuer und Unterstützung bestehender Strukturen zur nachhaltigen Integrationsbegleitung (sozialpädagogische Betreuung und Sprachförderung) der angeworbenen Fachkräfte und Auszubildenden, bspw. durch Integrationsbegleiter bzw. Sprachcoaches, sowie auch von Angeboten für die Sprachausbildung;

- Bessere Vernetzung und Kooperation aller hinsichtlich der Arbeitsmarktmigration relevanten Akteure (bspw. Ausländerbehörden und Agenturen für Arbeit) zur Vermeidung bürokratischer Hemmnisse;
- Entwicklung und Förderung von branchenspezifischen Strategien bzw. Projekten zur Anwerbung von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden;
- Beachtung der in der Gemeinsamen Erklärung – Willkommenskultur Thüringen formulierten Qualitätsstandards für die Anwerbung und Vermittlung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland (in der Fassung vom 26. März 2014);
- Verstärkte Bewerbung des Programms „Triple Win“ der Bundesagentur für Arbeit zur Gewinnung von ausländischen Fachkräften;
- Weiterentwicklung der ThAFF mit einem zusätzlichen Schwerpunkt „Fachkräftegewinnung im Ausland“, Etablierung eines entsprechend auf die Zielgruppe zugeschnittenen „Fachkräftemarketings“ und Unterstützung von geeigneten Begleitstrukturen.
- Unterstützung und Ausbau von „Incoming“-Projekten im Bereich des (internationalen) Freiwilligendienstes als niedrighschwelliges Instrument zur Arbeitsmarktintegration sowie zur beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung im Rahmen von bestehenden Aktivitäten.