



Sachsen-Anhalt interregional

Programm zur Förderung der interregionalen Zusammenarbeit

Interregionaler Erfahrungsaustausch zwischen Sachsen-Anhalt und Masowien zur Fachkräftesicherung für Industrie- und Gewerbebetriebe

Analyse der prioritären Handlungsfelder in Sachsen-Anhalt

Eingereicht durch:

isw

Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung
gemeinnützige Gesellschaft mbH

in Kooperation mit der



Halle (Saale), 15. Januar 2015

Das Projekt wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und durch das Land Sachsen-Anhalt im Rahmen des Programms „Sachsen-Anhalt interregional“ gefördert und vom isw Institut gGmbH in Kooperation mit der Entwicklungsagentur Masowien (ARMSA) durchgeführt.



Inhalt

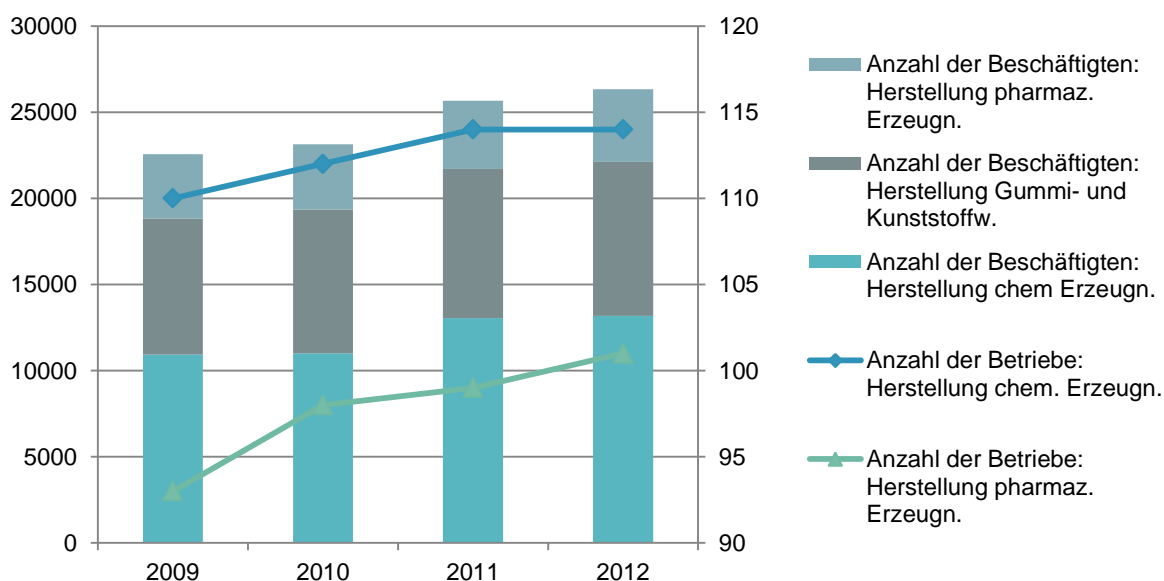
1	Einleitung	3
2	Demografische Herausforderungen.....	4
3	Angebots- und Nachfragespektrum im Bereich Fachkräfte.....	7
	3.1 Berufsorientierung und Ausbildung.....	7
	3.2 Fachkräftegewinnung und -sicherung.....	10
	3.3 Weiterbildung.....	12
4	Aktivitäten und Angebote im Bereich Fachkräftesicherung	13
	4.1 Berufsorientierung und Ausbildung.....	15
	4.1.1 RIBO – Regionales Informationsbüro Berufsorientierung	16
	4.1.2 Ingenieur-Offensive Chemie Kunststoffe Mitteldeutschland	16
	4.2 Fachkräftegewinnung und -sicherung.....	17
	4.2.1 PFIFF – Portal für interessierte und flexible Fachkräfte.....	19
	4.2.2 RegioCoaching der Landesinitiative NETWORK-KMU.....	19
	4.3 Weiterbildung.....	20
5	Zusammenfassung	21

1 Einleitung

Im Dezember 2014 startete der „Interregionale Erfahrungsaustausch zwischen Sachsen-Anhalt und Masowien zur Fachkräftesicherung für Industrie- und Gewerbeparks“. Projektpartner sind das isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gGmbH auf der sachsen-anhaltinischen Seite, und die ARMSA (Mazovia Development Agency Plc) in Masowien, Polen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen der Chemiepark Bitterfeld-Wolfen und der Technologie- und Industriepark Płock. Der Austausch von Erfahrungen zum Thema Fachkräftesicherung und der gegenseitige Lernprozess anhand von Best-Practice-Ansätzen aus beiden Regionen hat zunächst das Ziel, die erfolgreiche Fachkräftesicherung an den Industriestandorten zu unterstützen. Damit wird ein Beitrag zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Standorte und damit auch zur Attraktivität der Regionen geleistet. Das Projekt leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zur Untersetzung der Kooperationsvereinbarung zwischen Sachsen-Anhalt und Masowien. Die Zusammenarbeit soll auch zur Vertiefung der wirtschaftlichen Beziehungen und zur Initiierung von Folgeprojekten genutzt werden.

In Sachsen-Anhalt ist die chemische Industrie traditionell fest verankert. Bitterfeld-Wolfen war eine der Keimzellen dieser Entwicklung. Nach der Wende gelang es, die Industrie modern und zukunftsfähig weiterzuentwickeln und ein internationales Beispiel für eine gelungene Restrukturierung von Chemiestandorten zu geben. Dabei stellte sich das Konzept des Industrie-/Chemieparks, welches ursprünglich in Sachsen-Anhalt entwickelt wurde, als Wettbewerbsvorteil heraus: Der Parkbetreiber stellt dabei allen Unternehmen an ihren Standorten eine attraktive wirtschaftliche Basis zur Verfügung. Dazu gehören ein umfassendes Dienstleistungsangebot, voll erschlossene Flächen und eine auf die industrielle, speziell die chemische Produktion, ausgerichtete Infrastruktur. Komplexe Stoffverbünde ermöglichen die Einbindung in regionale Wertschöpfungsketten.

Abbildung 1-1 Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten und der Anzahl der Betriebe in der Chemie- und Kunststoffbranche in Sachsen-Anhalt von 2009 bis 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt; Darstellung isw Institut

Der Erfolg dieser Strategie für die Chemie- und Kunststoffbranche wird in Abbildung 1-1 sichtbar: selbst im kurzen Zeitraum zwischen 2009 und 2012 ist eine deutliche Steigerung

sowohl der Anzahl der Betriebe als auch der Anzahl der Beschäftigten in den verschiedenen Zweigen der Chemie- und Kunststoffbranche in Sachsen-Anhalt erkennbar¹.

Ein Teil dieser Betriebe und Beschäftigten entfällt auf den Standort Bitterfeld-Wolfen. Der Chemiepark Bitterfeld-Wolfen umfasst eine Fläche von 1.200 Hektar. Rund 360 Unternehmen haben sich bislang für den Chemiepark Bitterfeld-Wolfen entschieden, in denen insgesamt etwa 11.000 Menschen beschäftigt sind. Dazu gehören sowohl namhafte Großunternehmen als auch viele Mittelständler. Das Profil des Chemieparks ist gekennzeichnet durch die Chlor-, Phosphor-, Farbstoff-, Pharma-, und Feinchemie. Darüber hinaus sind zahlreiche Dienstleister, zum Beispiel im Logistik-, Sicherheits- und Entsorgungsbereich vertreten. In diesem vielfältigen Wirtschaftsumfeld werden ständig gut ausgebildete Fachkräfte verschiedenster technischer, naturwissenschaftlicher und kaufmännischer Fachrichtungen benötigt.

Die Sicherung von Fachkräften gewinnt in Zukunft im Hinblick auf den demographischen Wandel an Bedeutung. Fachkräftesicherung beinhaltet nicht mehr nur ihre Gewinnung, sondern auch ihre langfristige Bindung an das Unternehmen sowie die intensive Vorbereitung von Unternehmensnachfolgern. Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Fachkräftesicherung ist rechtzeitiges und vorausschauendes Handeln. Beispiele für entsprechende Angebote und Aktivitäten aus Sachsen-Anhalt und Masowien sollen im Rahmen dieses interregionalen Erfahrungsaustausches in Bezug auf Chemie- und Industrieparks zusammengetragen und ausgewertet werden.

Die vorliegende Analyse beschreibt zunächst die demografischen Herausforderungen in Sachsen-Anhalt, die für die Probleme bei der Fachkräftesicherung verantwortlich sind. Im Anschluss daran wird das Angebots- und Nachfragespektrum im Bereich Fachkräfte geschildert. Im dritten Teil werden spezifische Aktivitäten und Angebote im Bereich der Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt in der Chemie- und Kunststoffbranche und verwandten technischen und naturwissenschaftlichen Branchen eingegangen. Der Chemiepark Bitterfeld-Wolfen steht dabei im Mittelpunkt des Interesses.

Diese Analyse bildet auf sachsen-anhaltinischer Seite die inhaltliche Grundlage für den Erfahrungsaustausch mit den polnischen Partnern, der im Rahmen von zwei interregionalen Workshops stattfinden soll. Den Abschluss des Projektes bildet die gemeinsame Strategieentwicklung auf Grundlage der Workshopergebnisse, die Vorschläge für die Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt und Masowien in Form eines Aktionsplans enthält.

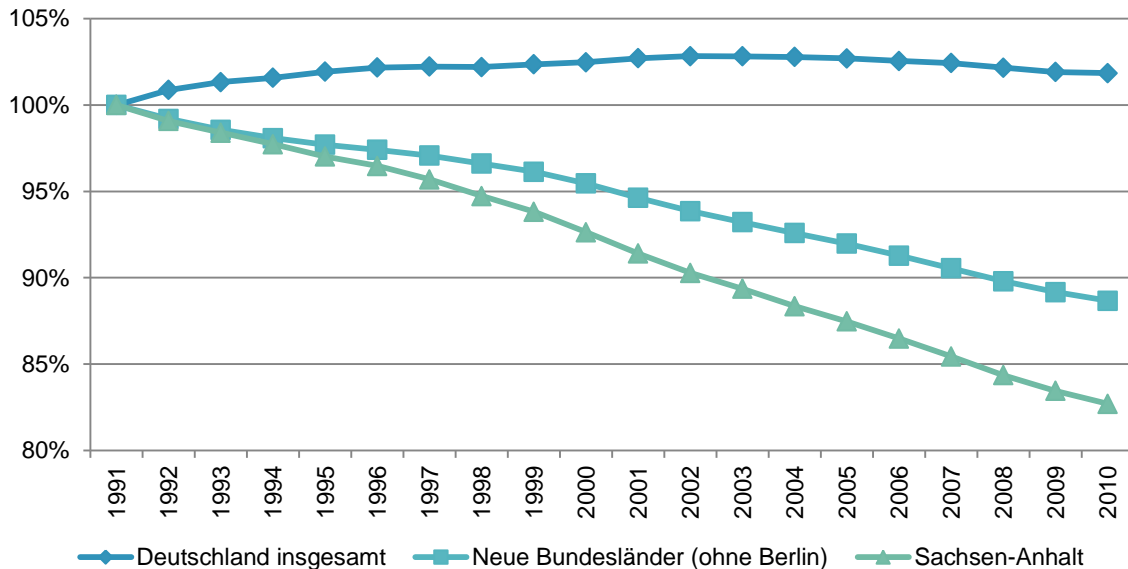
2 Demografische Herausforderungen

Die Bevölkerung in Sachsen-Anhalt ist seit der Wende stark geschrumpft. Lebten im Jahr 1991 noch 2,82 Mio. Menschen in Sachsen-Anhalt, waren es 2013 fast 600.000 Menschen weniger. Im gesamtdeutschen Vergleich erschließt sich die Dimension dieses Bevölkerungsrückgangs: Während die Bevölkerung in Deutschland im selben Zeitraum insgesamt sogar leicht angestiegen ist, hat sie sich in den neuen Bundesländern stark rückläufig entwickelt

¹ Für den Bereich „Herstellung pharmazeutischer Erzeugnisse“ liegen keine Daten zur Anzahl der Betriebe vor.

und ging in Sachsen-Anhalt wiederum noch stärker zurück, als im Durchschnitt der neuen Bundesländer, wie auch die prozentuale Darstellung in Abbildung 2-1 zeigt².

Abbildung 2-1 Prozentuale Bevölkerungsentwicklung zwischen 1991 und 2010 in Deutschland, den neuen Bundesländern und Sachsen-Anhalt im Vergleich, Index mit Basis 1991=100%



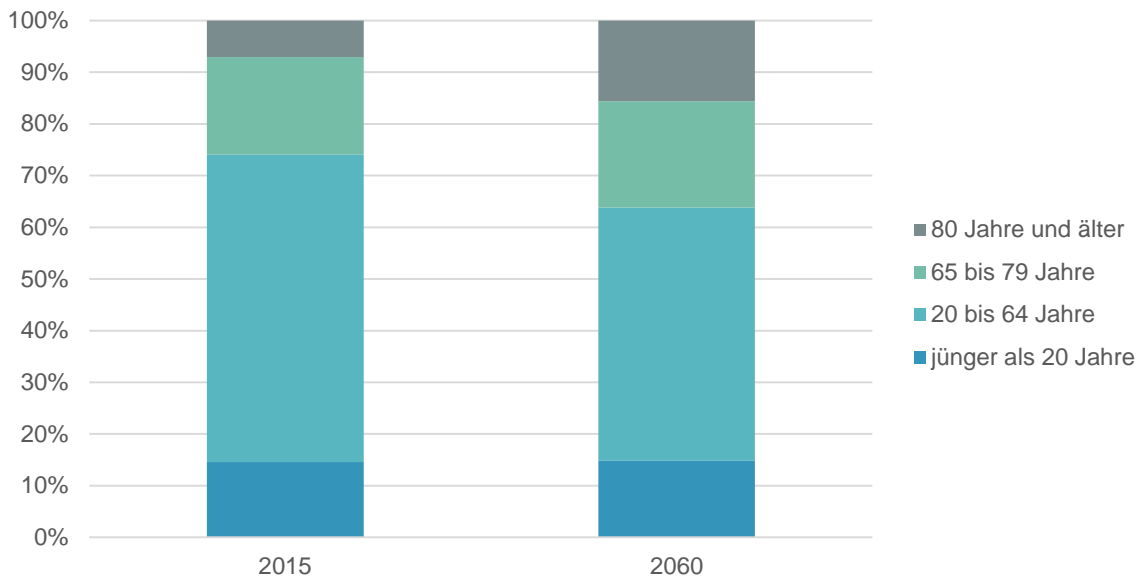
Quelle: Statistisches Bundesamt; Darstellung: isw Institut

Auch in Zukunft wird die Bevölkerung in Sachsen-Anhalt weiter schrumpfen: der 5. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes zufolge wird sie zwischen 2008 und 2030 um 24% auf rund 1,8 Mio. zurückgehen. Für den Kreis Anhalt-Bitterfeld, in dem der Chemiepark Bitterfeld-Wolfen liegt, wird sogar ein Rückgang um 27% prognostiziert.

Der Rückgang der Bevölkerungszahl ist jedoch nur ein Teil der demographischen Herausforderungen, die auf Sachsen-Anhalt zukommen. Entscheidend ist auch die damit einhergehende Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung: Während der Anteil der unter 20-Jährigen laut der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes 2015 und 2060 annähernd konstant bei rund 15% bleiben soll, wird für den Anteil der 20- bis 64-Jährigen ein Rückgang von 60 auf 49% erwartet. Der Anteil der 65-Jährigen und älteren steigt hingegen deutlich (siehe Abbildung 2-2). Die Prognose des Statistischen Landesamtes (bis 2025) erwartet für den Landkreis Anhalt-Bitterfeld eine gleichartige Entwicklung.

² Aus methodischen Gründen wurde auf die Darstellung der Jahre 2011 bis 2013 verzichtet, da ab 2011 die Daten auf Grundlage des Zensus 2011 ermittelt werden. Der Zensus 2011 ging in den meisten Regionen mit einer Korrektur der Bevölkerungszahlen nach unten einher. In der Indexdarstellung würde dadurch ein „Knick“ entstehen, der nicht die tatsächliche Bevölkerungsentwicklung abbildet.

Abbildung 2-2 Prognose des Anteils ausgewählter Altersgruppen an der Bevölkerung Sachsen-Anhalts in den Jahren 2015 und 2060

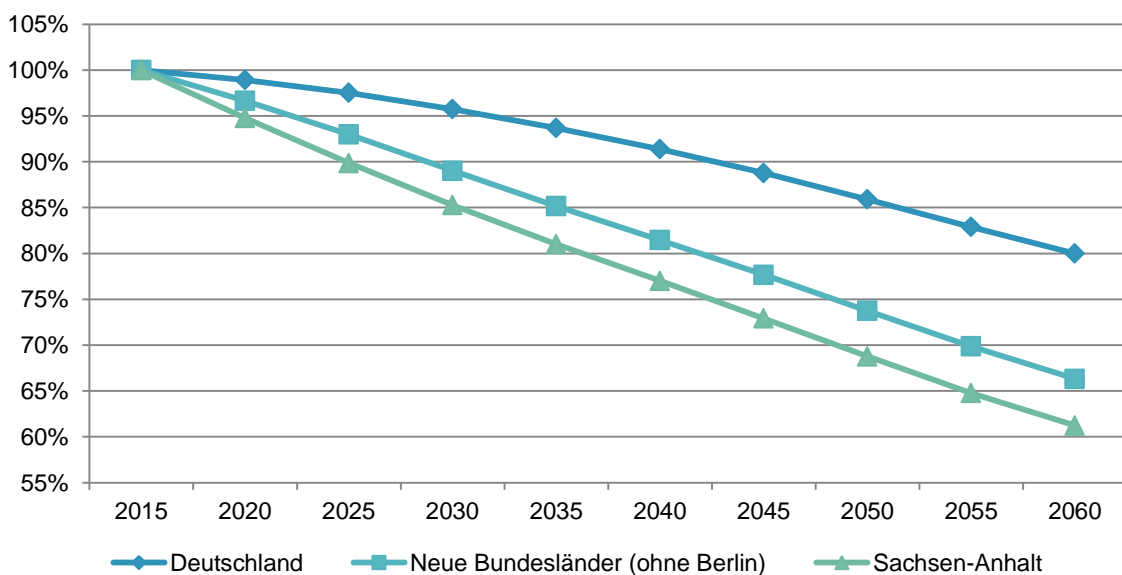


Quelle: Statistisches Bundesamt; Darstellung: isw Institut

Sachsen-Anhalt wird demnach in 45 Jahren nur noch 1,3 Mio. Einwohner haben. In Gesamtdeutschland und den neuen Bundesländern sind die Rückgänge zwar auch deutlich, in Sachsen-Anhalt sind sie jedoch am stärksten (siehe Abbildung 2-3).

Die Betrachtung des Altenquotienten macht die Alterung der Bevölkerung besonders deutlich. Er besagt, wie viele Personen über 65 Jahren auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren kommen. Dieser Altenquotient wurde für das Jahr 2015 auf 44 prognostiziert, im Jahr 2060 soll er bei 74 liegen. Vereinfacht gesagt bedeutet dies, dass zukünftig auf 100 Erwerbsfähige 74 Altersrentner kommen.

Abbildung 2-3 Prognose der prozentualen Bevölkerungsentwicklung zwischen 2015 und 2060 in Deutschland, den neuen Bundesländern und Sachsen-Anhalt im Vergleich, Index mit Basis 2015=100%



Quelle: Statistisches Bundesamt; Darstellung: isw Institut

Wie die Analyse zeigt, trifft der demographische Wandel Sachsen-Anhalt in Form einer stark sinkenden Gesamtbevölkerung einerseits, und einer gleichzeitig stark alternden Bevölkerung andererseits. Dabei ist die Betroffenheit Sachsen-Anhalts im Vergleich zum Bundesdurchschnitt relativ hoch. Die demographischen Veränderungen haben vielfältige Auswirkungen in allen gesellschaftlichen Dimensionen. Im Bereich der Fachkräftesicherung wirken sich der Rückgang der Gesamtbevölkerung und die sich zu Gunsten der Nichterwerbspersonen verschiebende Altersstruktur problematisch aus, denn beide Entwicklungen bedeuten einen Rückgang des Erwerbspersonenpotentials, und damit auch einen Rückgang an für die Wirtschaft zur Verfügung stehenden potentiellen Auszubildenden und Fachkräften. Dies stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen im Bereich der Personalgewinnung und Personalentwicklung. Gleichzeitig erfordert ein höheres Durchschnittsalter der Belegschaft Anpassungen in der Personalpolitik. Details zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf das Angebots- und Nachfragespektrum im Bereich Fachkräfte werden im folgenden Abschnitt ausgeführt. Sofern entsprechende Daten vorliegen werden sie auf die für Industrie- und Chemieparks relevanten Branchen bezogen.

3 Angebots- und Nachfragespektrum im Bereich Fachkräfte

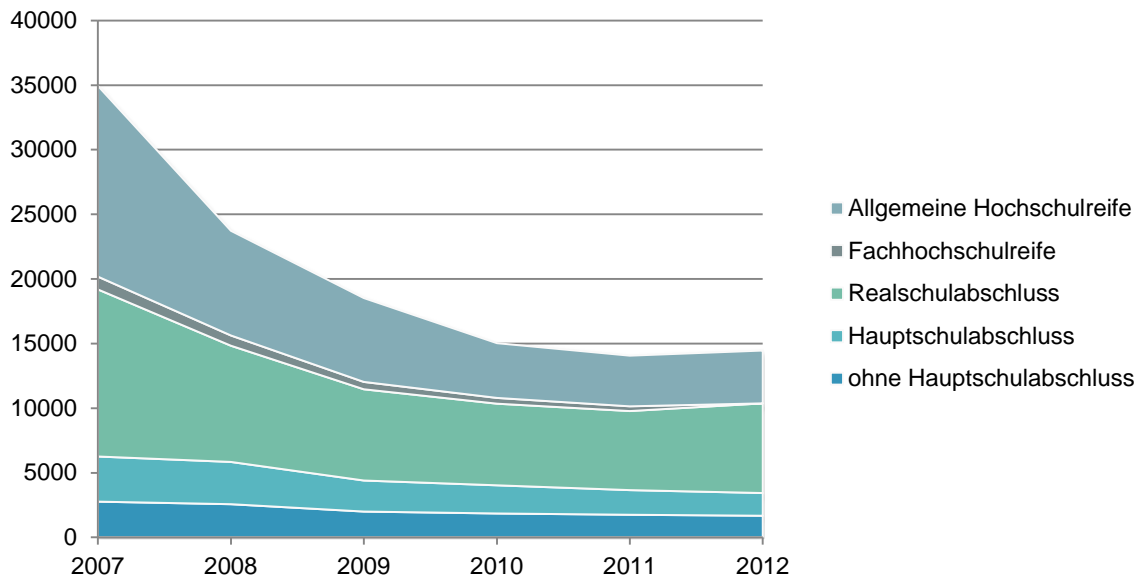
Im vielfältigen Umfeld der Chemie- und Industrieparks werden Fachkräfte verschiedenster Ausbildungsrichtungen und -niveaus benötigt. Das fachliche Spektrum reicht von naturwissenschaftlichen über technische zu kaufmännischen Berufen. Der mit dem demographischen Wandel einhergehende Rückgang des Erwerbspersonenpotentials stellt auch die Firmen in Chemie- und Industrieparks vor große Herausforderungen im Bereich der Fachkräftesicherung, auf die im Folgenden näher eingegangen werden soll. Dabei werden die differenzierten Problemlagen in den Bereichen *Berufsorientierung und Ausbildung*, *Fachkräftegewinnung und -sicherung* und *Weiterbildung und Personalentwicklung* gesondert betrachtet.

3.1 Berufsorientierung und Ausbildung

Der zukünftig stagnierende Anteil an Personen unter 20 Jahren (siehe Abbildung 2-2) bei gleichzeitig schrumpfender Gesamtbevölkerung bewirkt einen Rückgang der absoluten Zahlen an jungen Menschen im relevanten Alter für die Berufsorientierung und die Absolvierung einer beruflichen Ausbildung oder eines Studiums. Im Jahr 2030 werden in Sachsen-Anhalt knapp 200.000 Menschen weniger in der Altersgruppe zwischen 15 und 35 leben als noch im Jahr 2008³. Das entspricht einem Rückgang von 38%. Diese Entwicklung verdeutlicht die Abbildung 3-1, in der der Rückgang der Absolventenzahlen allgemeinbildender Schulen in Sachsen-Anhalt zwischen 2007 und 2012 dargestellt ist. Im Landkreis Anhalt-Bitterfeld verlief die Entwicklung kongruent.

³ Quelle: Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt

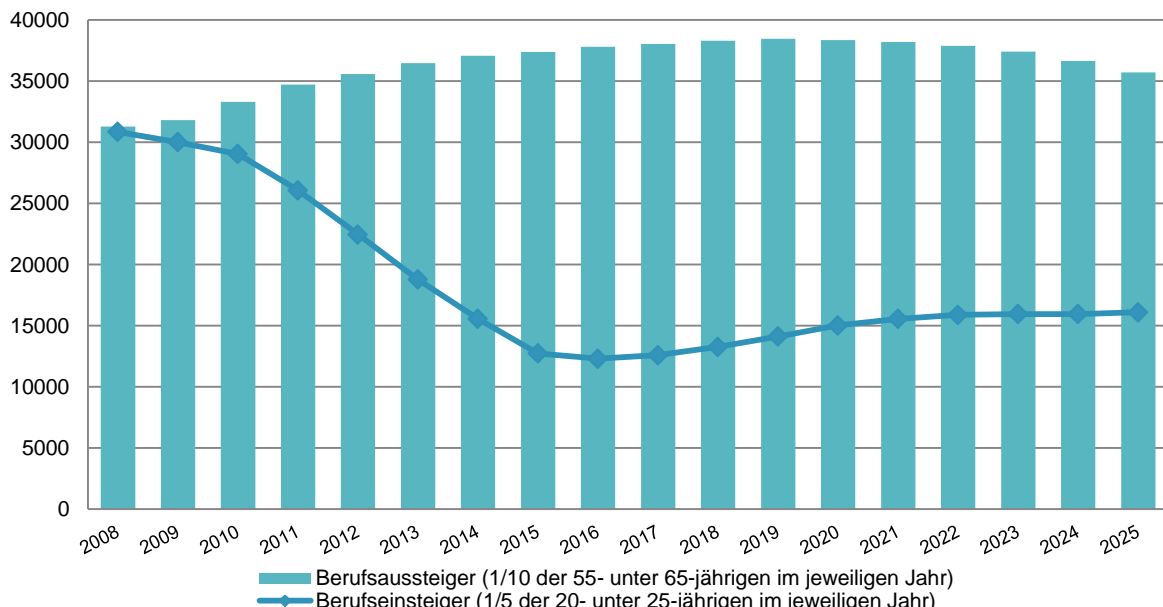
Abbildung 3-1 Entwicklung der Zahl der Schulabgänger nach Art des Schulabschlusses in Sachsen-Anhalt zwischen 2007 und 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt, Darstellung: isw Institut

Den Unternehmen stehen demnach zukünftig regional immer weniger Kandidaten im Ausbildungsalter zur Verfügung. Betrachtet man die zukünftige Entwicklung der Zahl der Berufseinsteiger und der Berufsaussteiger gleichzeitig, wie es die Schätzung in Abbildung 3-2 ermöglicht, zeigt sich folgendes Bild: die Zahl der Berufsaussteiger wird die der Berufseinsteiger weiterhin übersteigen, was wiederum zu einer sich jährlich verschärfenden Fachkräftesituation beiträgt.

Abbildung 3-2 Schätzung: Berufsaussteiger vs. Berufseinsteiger in Sachsen-Anhalt 2008 bis 2025



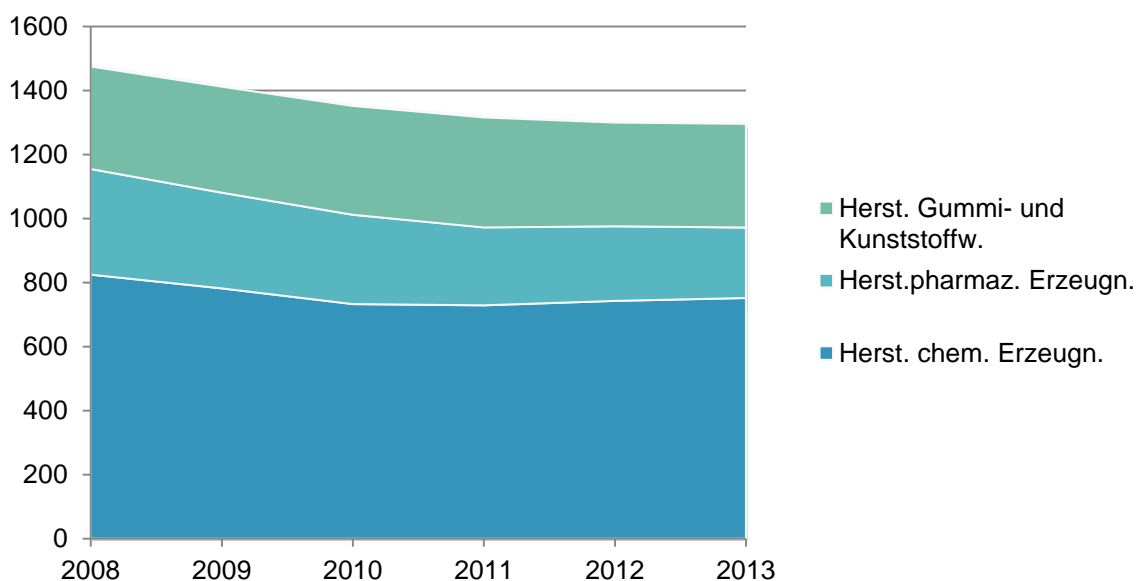
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt; Darstellung: isw Institut

Bezogen auf das Thema Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt ergibt sich daraus zunächst eine deutliche Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt aus Sicht der Bewerber, denn das Verhältnis zwischen zu vergebenden Ausbildungsstellen und Bewerbern liegt inzwischen bei fast 1:1. Im Ausbildungsjahr 2013/2014 gab es in Sachsen-Anhalt 13.375 gemeldete Bewerber.

ber für Berufsausbildungsstellen, für die 12.508 Berufsausbildungsstellen zur Verfügung standen. Von diesen blieben jedoch 684 Stellen unbesetzt⁴. Das könne mit der von den Unternehmen vielfach beklagten mangelnden Ausbildungsreife der Schulabgänger zusammenhängen. Bewerber mit zu geringen Leistungsvoraussetzungen bleiben nämlich trotz steigender Nachfrage nach Auszubildenden häufig außerhalb des Systems.

Ausbildende Unternehmen können zunehmend nicht mehr aus einer großen Zahl von Bewerbern auswählen⁵, selbst wenn sie qualitativ hochwertige Ausbildungen anbieten. Das hängt auch mit der steigenden Nachfrage nach Studienplätzen zusammen. Die in Industrie- und Chemieparks gefragten MINT-Berufe⁶ gehören nicht zu den beliebtesten Berufen und Studienfächern bei den Schulabgängern. Deren Berufswahl ist nach wie vor geprägt von der Hinwendung zu aus der eigenen Lebenswelt bekannten Berufen, wobei von den später sich aus der Berufswahl ergebenden Lebenschancen weitgehend abstrahiert wird. Die Bereitschaft zur Öffnung für neue berufliche Chancen mit geringer Bekanntheit und komplexen Anforderungen, wie beispielsweise in der Chemie- und Kunststoffindustrie, ist eher gering. In der Chemie- und Kunststoffbranche ist dementsprechend seit 2008 die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden um fast 200 zurückgegangen (siehe Abbildung 3-3).

Abbildung 3-3 Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Chemie- und Kunststoffbranche in Sachsen-Anhalt von 2008 bis 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Darstellung: isw Institut

Ausbildungsangebote strukturbestimmender Unternehmen, zu denen die Unternehmen der Chemie- und Kunststoffbranche und viele andere Unternehmen in den Chemie- und Industrieparks in Sachsen-Anhalt zählen, gehören zu den sogenannten **Chancenberufen**. Diese haben eine hohe Qualität für die künftige Lebensgestaltung zur Folge, im Sinne von hohem Einkommen, guten Entwicklungsmöglichkeiten und relativ sicheren Arbeitsplätzen. Die ver-

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Der Ausbildungsstellenmarkt im September 2014

⁵ IAB-Betriebspanel (2012), S.60

⁶ Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

stärkte Präsenz solcher Chancenberufe in der Berufsorientierung ist sowohl aus individueller als auch aus volkswirtschaftlicher Sicht erstrebenswert, denn Fehlentscheidungen für perspektivarme Arbeitsplätze führen einerseits zum Verlust von Lebenschancen und andererseits zur Schwächung strukturbestimmender Unternehmen⁷.

Die demographische Entwicklung in Verbindung mit dem geringen Interesse der Schulabgänger an den Berufsbildern der MINT-Fächer, könnte zukünftig zu großen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen führen. Das bedeutet, dass sich die Unternehmen in Industrie- und Chemieparcs in Sachsen-Anhalt in Zukunft verstärkt in der Nachwuchssicherung engagieren müssen und ihre bisherigen Bemühungen (siehe auch Kapitel 4) ausweiten sollten. Die Berufsorientierung in Schulen und bei der Agentur für Arbeit sollte in Richtung individuell und volkswirtschaftlich chancenreicher Berufe erweitert werden und nicht zu früh auf konkrete Zielberufe hinsteuern. Die Schaffung eines breiten Grundlagenwissens zu Tätigkeiten in verschiedenen Berufen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten muss bei der Berufsorientierung in den Vordergrund rücken.

3.2 Fachkräftegewinnung und -sicherung

Die im Zuge des demographischen Wandels stark sinkende Zahl von Erwerbspersonen macht es für Unternehmen in Zukunft schwieriger, ausscheidende Fachkräfte zu ersetzen und zusätzliche Fachkräfte einzustellen. Heutige und zukünftige Probleme bei der Stellenbesetzung in der Chemie- und Kunststoffbranche und in Industrieunternehmen generell sind der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen. Ein steigender Bestand an offenen Arbeitsstellen in einer Branche gibt jedoch keine Auskunft über eventuelle Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung oder gar einen Fachkräftemangel. Vielmehr ist eine steigende Zahl zu besetzender Stellen häufig eine Folge anziehender Konjunktur und damit ein positives Signal. Als statistische Messgröße für eine Knappheit an Fachkräften kann die sogenannte **Vakanzzeit** herangezogen werden, also die Zeitspanne zwischen dem gewünschten Besetzungstermin und der tatsächlichen Besetzung der Stelle. Eine lange Vakanzzeit ist volkswirtschaftlich kritisch, denn sie signalisiert, dass eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht genutzt wird und damit Wertschöpfung bzw. Einkommen und staatliche Einnahmen verloren gehen. Als weiterer Indikator kann die **Relation der gemeldeten Arbeitslosen zu den gemeldeten Arbeitsstellen** herangezogen werden⁸.

Die folgende Tabelle zeigt diese beiden Engpass-Indikatoren für Sachsen-Anhalt nach Berufssegmenten und Berufsgruppen⁹. Dabei wurden Helfer- und Anlernertätigkeiten nicht betrachtet, um den Arbeitsmarkt für Fachkräfte besser abbilden zu können.

⁷ Siehe dazu auch: isw Institut (2012): Ansätze zur Weiterentwicklung der Berufsorientierung vor dem Hintergrund des Mangels an Schulabgängern

⁸ Bundesagentur für Arbeit: Vorbemerkungen und methodische Erläuterungen zur Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), Oktober 2014

⁹ Dabei handelt es sich um unterschiedliche Aggregationsstufen der Klassifikation der Berufe 2010. Es wurden jeweils die Berufssegmente/Berufsgruppen betrachtet, für die die höchste Relevanz für die vorliegende Analyse der Unternehmen in Industrie- und Chemieparcs angenommen wurde.

Tabelle 3-1 Ausgewählte Engpass-Indikatoren nach Berufssegmenten und Berufsgruppen in Sachsen-Anhalt (Stand: Oktober 2014)

Berufssegmente und -gruppen		Abgeschlossene Vakanzeit in Tagen	Auf 100 Arbeits- stellen kommen ... Arbeitslose
Berufs- segmente	Fertigungsberufe	93	284
	Fertigungstechnische Berufe	93	235
	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	91	375
Berufs- gruppen	Metallbau und Schweißtechnik	107	169
	Informatik	104	487
	Elektrotechnik	101	353
	Farb- und Lacktechnik	89	147
	Mechatronik und Automatisierungs- technik	88	76
	Kunststoff, Kautschuk-herstellung und -verarbeitung	80	105
	Maschinenbau und Betriebstechnik	73	433
	Technische Produktionsplanung, und -steuerung	71	554
	Chemie	58	428
Insgesamt	71	627	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Zusammenstellung: isw Institut

Die durchschnittliche Vakanzeit in Sachsen-Anhalt beträgt 71 Tage. Die Tabelle zeigt, dass die betrachteten Berufssegmente überdurchschnittliche Vakanzeiten aufweisen. Der geplante Besetzungstermin liegt demnach bereits länger als 71 Tage zurück. In den betrachteten Berufssegmenten beträgt die Vakanzeit über 90 Tage, in *allen* anderen Segmenten sind die Vakanzeiten niedriger. Auch die Zahl der Arbeitslosen, die auf 100 freie Stellen in den drei betrachteten Segmenten kommen, ist jeweils weit unter dem Durchschnitt. Das bedeutet, dass es ein tendenziell geringes Angebot an Fachkräften in dem jeweiligen Bereich gibt. Demzufolge fällt es den Unternehmen schwerer, eine Stelle zu besetzen.

Die Berufsgruppen sind, im Gegensatz zu den Berufssegmenten, feiner aufgegliedert. Es zeigt sich, dass die Berufsgruppe *Chemie* die einzige ist, die unterdurchschnittliche Vakanzeiten und eine hohe Zahl potentieller Bewerber aufweist. Die Bereiche *Maschinenbau und Betriebstechnik* und *Technische Produktionsplanung, und -steuerung* weisen durchschnittliche Vakanzeiten auf. In den anderen relevanten Berufsgruppen liegen zum Teil weit überdurchschnittliche Vakanzeiten vor, bei einer weit unterdurchschnittlichen Zahl an Arbeitslosen aus diesem Fachgebiet. In diesen Berufsgruppen zeichnet sich der Fachkräftemangel schon heute ab, was zeigt, dass Unternehmen in Industrie- und Chemieparken teilweise Schwierigkeiten haben, ihre offenen Stellen in diesen Fachgebieten zeitnah und mit ausreichend qualifiziertem Personal zu besetzen.

Regionale Arbeitsmärkte sind, aufgrund der Mobilität der Arbeitskräfte, miteinander verflochten. Auskunft über diese Verflechtungen geben die Daten zu Ein- und Auspendlern der Bundesagentur für Arbeit¹⁰. Demnach arbeiten über 135.000 Bewohner Sachsen-Anhalts in anderen Bundesländern, die meisten davon in Niedersachsen und Sachsen. Anders ausge-

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit: Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse), Verflechtung regionaler Arbeitsmärkte (Stand der Daten: 30.06.2013)

drückt arbeiten 16,2% der Beschäftigten, die in Sachsen-Anhalt wohnen, in einem anderen Bundesland. Daraus ergibt sich theoretisch ein großes Potential an Arbeitskräften, die interessiert sein könnten, ihre Arbeitswege zu verkürzen und eine wohnortnahe Beschäftigung aufzunehmen. Ob dies möglich ist, hängt einerseits vom Wohnort der Auspendler und der regionalen Verteilung der offenen Arbeitsstellen ab. Eine wichtige Rolle spielen andererseits attraktive Arbeits- und Entgeltbedingungen, die dazu führen, dass ein Wechsel sich für den Arbeitnehmer auch lohnt. In Sachsen-Anhalt lag im Jahr 2013 der durchschnittliche Brutto-lohn¹¹ bei 27.763 Euro. Das entspricht lediglich 77% des Bundeswertes. Zum Vergleich: in Niedersachsen erreicht der Lohn 94% des Bundesdurchschnitts¹². Um Auspendler für eine Arbeit in Sachsen-Anhalt zu gewinnen, ist eine Annäherung des Lohnniveaus ein entscheidender Faktor. Darüber hinaus können auch attraktive Rahmenbedingungen Fachkräfte anziehen und binden.

Um den zukünftigen Fachkräftebedarf der Chemie- und Industrieparks bei sinkendem Bevölkerungsstand und stark alternder Bevölkerung zu decken, muss das vorhandene Erwerbspersonenpotential optimal ausgeschöpft werden. Dazu gehört einerseits die Anregung einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung Sachsen-Anhalts, zum Beispiel durch die Gewinnung ehemaliger Auspendler. Darüber hinaus kann die Anwerbung ausländischer Fachkräfte eine Lösung sein. In jedem Fall sind attraktive Arbeits- und Entgeltbedingungen unabdingbar. Gleichzeitig birgt auch der Bereich Weiterbildung große Potentiale für die Fachkräftesicherung, wie der nächste Abschnitt verdeutlicht.

3.3 Weiterbildung

Das deutsche Weiterbildungssystem ist in geringerem Umfang durch den Staat geregelt als die anderen Bildungsbereiche. Seine Tätigkeit beschränkt sich auf die Festlegung von Grundsätzen sowie auf Regelungen zur Ordnung und Förderung. Dadurch soll der Wettbewerb der Träger und die Pluralität der Angebote gewährleistet werden, denn das Weiterbildungssystem beruht auf Freiwilligkeit und ist sich schnell wandelnden Anforderungen unterworfen¹³. Dies schränkt die Möglichkeiten einer umfassenden Darstellung der Strukturen des Weiterbildungssystems ein.

Das Weiterbildungssystem umfasst die allgemeine, die politische und die berufliche Weiterbildung. Letztere steht in dieser Analyse im Mittelpunkt. In Sachsen-Anhalt gibt es dabei, wie in allen Bundesländern, eine bunte Trägerlandschaft. Bedeutende Weiterbildungsträger sind der Staat (Bund, Länder, Kommunen), gesellschaftliche Großgruppen (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Berufsverbände und die Organisationen der Wohlfahrtspflege) sowie private Träger (z.B. Betriebe und Einzelpersonen)¹⁴. Die wissenschaftliche und künstlerische Weiterbildung in Deutschland gehört zu den Kernaufgaben der Hochschulen. Damit leisten die Hochschulen in Kooperation mit ihren Partnern aus der Wirtschaft auch einen wichtigen Beitrag zur regionalen Entwicklung¹⁵.

¹¹ ohne marginal Beschäftigte

¹² Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Bruttolöhne und -gehälter in Deutschland 1991 bis 2013 nach Bundesländern (WZ 2008)

¹³ Kultusministerkonferenz (2013): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2011/2012, S.171

¹⁴ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014, S.29

¹⁵ Kultusministerkonferenz (2013): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2011/2012, S.174

Erwerbslose haben die Möglichkeit, durch die Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, um ihre Beschäftigungschancen durch eine berufliche Qualifizierung zu verbessern. Arbeitnehmer können sich privat weiterbilden lassen und dabei auch auf vielfältige Förderangebote zurückgreifen. Einige Unternehmen finanzieren betriebliche Weiterbildungen, die der beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter dienen und damit zur zukünftigen Sicherung des Unternehmenserfolges beitragen. Auch hier gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten (siehe auch Abschnitt 4.3).

In einer Studie zu Fachkräftelücken an den Chemiestandorten Sachsen-Anhalts¹⁶ werden Befragungsergebnisse aus einer Befragung von 71 Unternehmen aus der Chemiebranche vorgestellt. Nach den Universitäten und Ausbildungsstätten sehen 70% der Unternehmen sich selbst am ehesten in der Lage, den Fachkräftemangel mit Hilfe von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beheben. Deshalb wurden die Weiterbildung bestehender Mitarbeiter und die eigene Ausbildung neuer Mitarbeiter zu Fachkräften von knapp 90% der Unternehmen als wichtigste Aufgabe im Hinblick auf den Fachkräftemangel gesehen. In einer zum Vergleich parallel ausgewerteten bundesweiten Befragung waren nur 55% (Ausbildung) bzw. 71% (Weiterbildung) der Unternehmen dieser Ansicht. Dies ist ein Indiz dafür, dass den Unternehmen der sachsen-anhaltinischen Chemiebranche ihre eigene Verantwortung beim Umgang mit dem drohenden Fachkräftemangel bewusst ist. Die betriebliche Weiterbildung ist als Gegenstrategie bekannt und wird praktiziert.

Die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der Landesinitiative NETWORK-KMU zum Thema „Strategien zur Fachkräftesicherung“¹⁷ zeigen, dass fast alle der befragten Industriebetriebe einen Bedarf an Weiterbildung aufweisen, welcher entsprechend der Beschäftigtenzahl der Unternehmen steigt. Dabei steht die Schulung der Mitarbeiter in Themen zur Technik/Technologie bei 85% der Industriebetriebe im Vordergrund. Die Entsendung der Beschäftigten zu Lehrgängen und Seminaren ist die meistgenutzte Form der Weiterbildung. Die Umsetzung berufsbegleitender Maßnahmen und der Besuch von Messen/Kongressen werden ebenfalls oftmals zur Qualifizierung der Mitarbeiter herangezogen. Die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt überwiegend durch die Unternehmen. Einige Unternehmen geben an, Fördermittel des Landes oder Bundes in Anspruch genommen zu haben.

4 Aktivitäten und Angebote im Bereich Fachkräftesicherung

Unternehmen auf die demographischen Herausforderungen vorzubereiten und ein kontinuierliches Wirtschaftswachstum zu sichern sind die primären Ziele des **Fachkräftesicherungspaktes**¹⁸ des Landes Sachsen-Anhalt. Im Fachkräfteportal des Landes¹⁹ erhalten so-

¹⁶ Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (2008): Erste Fachkräftelücken in der Chemie – Ergebnisse einer Befragung an drei Chemiestandorten in Sachsen-Anhalt, S.8f.

¹⁷ Landesinitiative NETWORK-KMU (2013): Strategien zur Fachkräftesicherung – Ergebnisse der Unternehmensbefragung mit dem Schwerpunkt auf die Planungsregionen Halle und Magdeburg

¹⁸ Partner im Fachkräftesicherungspakt sind die Staatskanzlei, das Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft, das Ministerium für Arbeit und Soziales, das Kultusministerium, die Bundesagentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, Arbeitsgeber- und Wirtschaftsverbände, der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Landkreistag, der Städte- und Gemeindebund und der Landesverband der freien Berufe.

¹⁹ <http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de/fachkraefte/>

wohl Unternehmen als auch interessierte Fachkräfte umfassende Informationen zur Fachkräftesituation, zu wichtigen Handlungsfeldern und zu gegenwärtigen Aktivitäten.

Die Partner im Fachkräftesicherungspakt haben sich auf ein Zielsystem für die gemeinsame Strategie zur Unterstützung des Wirtschaftsstandortes Sachsen-Anhalt bei der Bewältigung der Auswirkungen des demographischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt geeinigt, welches drei Oberziele enthält:

1. Das Bildungssystem ist leistungsfähig und auf die Bedarfe von Fachkräftenachfrage und -angebot abgestimmt.
2. Das bestehende Erwerbspersonenpotential im Land Sachsen-Anhalt ist erkannt und wird genutzt.
3. Die Wirtschaft hat sich auf den demografischen Wandel gut eingestellt.

Zur koordinierten und abgestimmten Umsetzung der Ziele des Fachkräftesicherungspaktes verständigten sich die Partner auf die DACHMARKE "Fachkraft im Fokus – Projekte des Landes Sachsen-Anhalt zur Fachkräftesicherung", die verschiedene Aktivitäten des Landes bündelt. Zielstellung der Kooperation ist ein koordinierter und abgestimmter Einsatz der Instrumente zur Fachkräftesicherung für die Umsetzung des Fachkräftesicherungspaktes, die eine gemeinsame Identität schafft und Synergien generiert. Für die KMU in Sachsen-Anhalt soll darüber hinaus eine transparente Übersicht zu den verfügbaren Unterstützungsleistungen zur Fachkräftesicherung geschaffen werden.

Die Kooperation ist besonders auf die Leitprojekte **PFIFF – Portal für interessierte und flexible Fachkräfte** (Abschnitt 4.2.1), **Landesinitiative NETWORK-KMU²⁰** mit dem Angebot **Regio-Coaching** (Abschnitt 4.2.2) sowie die **Transferzentren an den Hochschulen** ausgerichtet. In die Landesstrategien zur Fachkräftegewinnung und -sicherung werden darüber hinaus auch ausgewählte **Einzelprojekte** der präventiven Arbeitsmarktförderung, wie z.B. zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität oder für eine zielgruppenschärfere Fachkräftegewinnung eingebunden. Die Ergebnisse solcher Einzelprojekte, die häufig durch verschiedene Verbundpartner aus Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft bearbeitet werden, sollen zu einer Verbesserung des Problembewusstseins bei verantwortlichen Akteuren beitragen und innovative Lösungsansätze entwickeln.

Schichtarbeit zwischen Anforderungen von Lebenswelt und Arbeitswelt

Das Projekt wurde vom Zentrum für Sozialforschung Halle e.V., dem Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH und der Stadtverwaltung Bitterfeld-Wolfen durchgeführt. Ziel ist es, zusammen mit einer größeren Anzahl von Betrieben der beiden beteiligten Chemiestandorte Bitterfeld-Wolfen und Leuna, praxistaugliche Lösungen für die zu beobachtenden Spannungen und Konflikte in Bezug auf die Schichtarbeit zu konzipieren, sie in der betrieblichen Praxis zu erproben und ihre wesentlichen Elemente im Hinblick auf den Transfer über die beiden Chemiestandorte hinaus darzustellen. Darüber hinaus soll der Aufbau von Strukturen unterstützt werden, die nach Beendigung des Verbundprojektes aus eigener Kraft und auf der Grundlage der örtlichen Ressourcen funktionieren können.

²⁰ ausgelaufen zum 31.12.2014

Initiativen zur Fachkräftesicherung kommen jedoch nicht nur von Seiten des Landes. In Sachsen-Anhalt werden von verschiedensten Akteuren große Anstrengungen unternommen, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Die Aktivitäten und Angebote haben unterschiedliche Ansatzpunkte. Sie lassen sich dabei ebenfalls den Bereichen Berufsorientierung und Ausbildung, Fachkräftegewinnung und -sicherung sowie Weiterbildung zuordnen. Einige Projekte sollen in diesem Abschnitt beispielhaft vorgestellt werden und dienen im ersten Workshop als Diskussionsgrundlage für den interregionalen Erfahrungsaustausch zur Fachkräftesicherung für Industrie- und Gewerbeparks mit den masowischen Partnern.

4.1 Berufsorientierung und Ausbildung

Auf der Berufsorientierung liegt ein Schwerpunkt bei der Fachkräftesicherung. Die Motivierung von Schülerinnen und Schülern für eine Ausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich ist angesichts des demographischen Wandels entscheidend für die Nachwuchssicherung für Industrie- und Chemieparks. Dabei können Unternehmen sowie Verbände und andere interessierte Akteure, Maßnahmen unterstützen, die bei den Schülern das Interesse für technische oder naturwissenschaftliche Berufe wecken sollen. Dazu gehören zum Beispiel Schülerlabore und Technikclubs, Schülerwettbewerbe und „Olympiaden“ aber auch die Förderung eines interessanten und experimentellen naturwissenschaftlichen Unterrichts durch die finanzielle und materielle Unterstützung der Schulen. Die Lehrer können durch Fortbildungen, Lehrmaterialien oder z.B. durch die Ausrichtung eines Wettbewerbes für engagierte Lehrer bei der Gestaltung eines hochwertigen Unterrichts unterstützt werden.

Ist das Interesse einmal geweckt, gilt es die Schüler kompetent über Berufe im technischen und naturwissenschaftlichen Umfeld zu informieren. Zu diesem Zweck gibt es beispielsweise Siegel für Schulen mit einer guten Berufsorientierung, [Info-Webseiten über die Berufswahl](#) und [Praxistage und Exkursionen in Unternehmen](#). Auch die Arbeitsagentur informiert über konkrete Berufsbilder. Auf Bildungsmessen können sich Schüler selbst informieren und erste Kontakte knüpfen. Durch eine Teilnahme an solchen Orientierungsveranstaltungen und Praxistagen können Unternehmen aus Industrie- und Gewerbeparks potenzielle Auszubildende auf die Möglichkeiten in ihrem Unternehmen aufmerksam machen.

Elementare Vielfalt – Deine Ausbildung in der Chemiebranche

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. gibt eine aufwendig gestaltete Webseite heraus: www.elementare-vielfalt.de. Schüler können sich hier über Ausbildungs- und duale Studiemöglichkeiten in der chemischen Industrie informieren. In kurzen Videosequenzen werden einzelne Berufe von Auszubildenden anschaulich vorgestellt. In einer Ausbildungsbörse können Interessenten nach passenden Stellen suchen.

Ferientage in Unternehmen

Die EWG Anhalt Bitterfeld und die Agentur für Arbeit Dessau-Roßlau-Wittenberg haben diese Initiative ins Leben gerufen: hier können Schüler in den Ferien Unternehmen aus dem Landkreis Anhalt-Bitterfeld kennenlernen und sich über Ausbildungsberufe informieren. Die Unternehmen können gleichzeitig potentielle Auszubildende kennenlernen.

Besonders attraktiv und effizient ist die Organisation der Berufsausbildung in Ausbildungsverbänden. Der Ausbildungsverbund gibt den Betrieben bestmögliche Unterstützung für die Aus- und Weiterbildung ihres Personals an die Hand. Er ermöglicht insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen, die die Voraussetzungen für eine eigene Facharbeiterausbildung nicht haben, hoch qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden. Auf diese Weise stärkt er die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und erhöht die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, insbesondere junger Menschen. Er trägt nicht zuletzt dazu bei, jungen, motivierten Menschen eine attraktive Perspektive von der Erstausbildung bis zu einem Studium für leistungsstarke Auszubildende an der Hochschule Merseburg aufzuzeigen und leistet so einen wichtigen Beitrag zu ihrer Bindung an die Region. Beispiele für Ausbildungsverbände in Sachsen-Anhalt sind der Ausbildungsverbund Olefinpartner e.V. und der Ausbildungsverbund Kunststofftechnik.

In den folgenden Abschnitten sollen beispielhaft zwei Projekte aus dem Bereich Berufsorientierung ausführlicher vorgestellt werden.

4.1.1 RIBO – Regionales Informationsbüro Berufsorientierung

Im Landkreis Anhalt-Bitterfeld gibt es zahlreiche Angebote und Akteure im Bereich der Berufsorientierung, jedoch werden im Hinblick auf den demographischen Wandel zukünftig isolierte Aktionen für einzelne Zielgruppen nicht mehr ausreichen. Vor diesem Hintergrund haben der Landkreis Anhalt-Bitterfeld, der Arbeitskreis *SCHULEWIRTSCHAFT* Anhalt-Bitterfeld und das isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung das Regionale Informationsbüro Berufsorientierung (RIBO) ins Leben gerufen. Die Pilotphase des Projekts begann im November 2012 und lief zunächst bis Ende 2013. Sie wurde gefördert mit Mitteln des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt. Das RIBO wird seitdem vom Landkreis Anhalt-Bitterfeld weiterbetrieben.

Es hat die Aufgabe, mehr Übersichtlichkeit bei schon bestehenden und zukünftigen Angeboten der Berufsorientierung im Landkreis zu schaffen, eventuelle Überschneidungen oder Lücken in der Angebotslandschaft zu identifizieren, Anregungen für neue Möglichkeiten und Ideen zu geben sowie die einzelnen Akteure der Berufsorientierung im Landkreis Anhalt-Bitterfeld besser miteinander zu vernetzen und den Austausch untereinander zu fördern. Zu diesem Zweck werden die verschiedensten Angebote der Berufsorientierung im Landkreis Anhalt-Bitterfeld erhoben, in eine Datenbank eingepflegt und die so gesammelten Informationen den Akteuren zur Verfügung gestellt. Im RIBO-Büro in Bitterfeld wird auch der persönliche Kontakt vor Ort gewährleistet.

Die Zielgruppenworkshops sind ein weiteres Kernelement von RIBO. Die Workshops haben unterschiedliche Themenschwerpunkte. Sie dienen dazu, wichtige Akteure zusammenzuführen, die das Thema Berufsorientierung unmittelbar betrifft, vor allem Schüler, Eltern, Lehrer und Unternehmensvertreter. Im November 2013 fand in Bitterfeld-Wolfen beispielsweise der sechste RIBO-Workshop mit dem Thema „Berufsorientierung – eine Aufgabe der Unternehmen zur Fachkräftesicherung?“ statt, zu dem vor allem Vertreter der lokalen Chemieindustrie eingeladen waren.

4.1.2 Ingenieur-Offensive Chemie Kunststoffe Mitteldeutschland

Das Pilotprojekt **Ingenieur-Offensive**, eine Kooperation der Hochschule Merseburg mit der Standortgesellschaft InfraLeuna, startete im September 2010 und wurde in Zusammenarbeit mit dem isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung durchgeführt. Kern des Pro-

jekt es ist die Erprobung neuer Wege, Schüler für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu motivieren und Absolventen aus dem Ingenieurbereich an Sachsen-Anhalt zu binden. Zu diesem Zweck wurde die Kooperation von Hochschulen, Wirtschaft und Schulen verstärkt. Dabei stehen die Studienförderung mit ideellen und finanziellen Zuwendungen und die verstärkte Zusammenarbeit im Dualen Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen im Vordergrund. Finanzielle Zuwendungen können in Form eines Startgeldes zu Beginn des Studiums, zur Finanzierung von Vorkursen, zur Grundfinanzierung pro Semester und als leistungsbezogenes Stipendium gezahlt werden. Methoden der ideellen Unterstützung sind Praktika, Mentoring- und Trainingsprogramme, Veranstaltungsangebote und Themenvorschläge für Seminar- und Abschlussarbeiten. Zur gemischten Zuwendung gehören Verträge für Werkstudenten, bezahlte Praktika mit Aufgaben zur wissenschaftlichen Problemlösung z.B. in Form studentischer Projekte, Studienförder- bzw. Ausbildungsverträge im Rahmen eines dualen Studiengangs sowie die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes. Während des Projektverlaufes wurden weitere Kooperationspartner für das Duale Studium (mit bzw. ohne Berufsausbildung) sowie für ein neues Stipendienprogramm gewonnen. Als mittelfristig wirksame Maßnahmen zur Motivation von Schülern für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge werden z.B. Exkursionen in regionale Chemieunternehmen mit Unterstützung von Jungingenieuren durchgeführt sowie strukturierte Betriebspraktika entwickelt.

Die Pilotphase lief ein Jahr und endete mit einer positiven Bilanz und der Initiierung neuer, darauf aufbauender Projekte und Kooperationen. Die Ingenieur-Offensive Chemie Kunststoffe verfolgt das Ziel, bereits bestehende Projekte weiterzuentwickeln und neue Netzwerke zwischen Schulen, Hochschule und Unternehmen zur Nachwuchsförderung zu etablieren und integriert sich damit in den Fachkräftesicherungspakt des Landes Sachsen-Anhalt.

4.2 Fachkräftegewinnung und -sicherung

Die Fachkräftegewinnung und -sicherung ist unter den zukünftigen demographischen Rahmenbedingungen voraussichtlich mit Schwierigkeiten verbunden. Deshalb ist es wichtig, potentielle Mitarbeiter aus verschiedenen Pools zu rekrutieren: die Einstellung von Absolventen, Wechselwilligen und bisherigen Auspendlern, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen, aber auch von ausländischen Fachkräften muss gleichermaßen in Betracht gezogen werden.

Den Unternehmen stehen bei der Fachkräftegewinnung unterschiedliche Stellen zur Seite. Neben der Arbeitsagentur sind dies die **Transferzentren der Hochschulen**, Zeitarbeitsfirmen, aber auch Jobportale. Im folgenden Abschnitt wird das Portal PFIFF ausführlicher vorgestellt. Es ist ein Bestandteil der Dachmarke „Fachkraft im Fokus“, wie auch das in Abschnitt 4.2.2 vorgestellte RegioCoaching der

Transferzentren der Hochschulen

Die sieben Hochschulen in Sachsen-Anhalt waren bis 2013 in einem Netzwerk organisiert: Ziel war die Stärkung der regionalen Wirtschaft und die Etablierung der Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung. Das Netzwerkprojekt wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Sachsen-Anhalt gefördert. Die Transferzentren und insbesondere der Karriere-Service an jeder Hochschule stehen auch nach dem Ende des Netzwerk-Projektes weiterhin als Service-Einrichtungen der Hochschulen für die regionale Wirtschaft bei der Fachkräftegewinnung zur Verfügung.

Landesinitiative NETWORK-KMU, welches Unternehmen nicht nur bei der Fachkräftegewinnung begleitet hat, sondern auch beratend bei der Fachkräftesicherung zur Seite stand. Diese kann vor allem durch eine attraktive Unternehmenskultur, sowie durch gute Arbeits- und Entgeltbedingungen verbessert werden. Auch Personalentwicklungsmaßnahmen tragen zur Fachkräftesicherung bei, indem sie einerseits die Bindung der Fachkräfte an das Unternehmen erhöhen und das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiv machen sowie andererseits zur Entwicklung wertvoller Kompetenzen der Arbeitnehmer beitragen. Diese Maßnahmen können mit unterschiedlichen Zielen verbunden sein. Im Allgemeinen dienen sie der Ausbildung bestimmter sozialer oder fachlicher Kompetenzen:

- Fachliche Kompetenzen umfassen zum Beispiel fachspezifisches Wissen, Projektmanagement und unternehmerisches Denken.
- Soziale Kompetenzen umfassen zum Beispiel die **persönliche Entwicklung**, Selbstbewusstsein, Empathie, Führungskompetenz und Kooperationsfähigkeit.

Auch die Bedeutung der **Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland** nimmt im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel an Bedeutung zu, ist jedoch auch mit großen Herausforderungen auf beiden Seiten verbunden.

Projekt KomBi – Wir gestalten Familienfreundlichkeit

KomBi ist ein Projekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Aspekt des Projektes bestand in einem persönlichen Coaching für Frauen in der Elternzeit zur Vorbereitung auf einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg. Gleichzeitig begleitete das Projekt auch Unternehmen dabei, den Kontakt zu Mitarbeiterinnen in Elternzeit zu halten und den erfolgreichen Wiedereinstieg vorzubereiten. Auf diesem Weg hat das Projekt einen Beitrag dazu geleistet, wertvolle Fachkräfte nicht zu verlieren. Das Projekt wurde finanziert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Es lief zwei Jahre und endete im Dezember 2014. Kooperationspartner war unter anderem die EWG Anhalt-Bitterfeld mbH.

Interregionale Zusammenarbeit zur Fachkräftegewinnung und -sicherung Autonome Region Valencia – Sachsen-Anhalt

Im Projekt des isw Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung und den zahlreichen deutschen und spanischen Projektpartnern ging es darum, spanische Fachkräfte aus der Region Valencia für eine Tätigkeit in sachsen-anhaltinischen Unternehmen zu gewinnen. Dabei wurden sowohl die Unternehmen als auch die Fachkräfte von den Projektpartnern bei allen Fragen und Entscheidungen individuell betreut. Herausforderungen bei der Vermittlung ausländischer Fachkräfte nach Sachsen-Anhalt treten z.B. im Bereich Vergleichbarkeit der beruflichen Abschlüsse, interkulturelle Kompetenzen und Sprachkenntnisse und angemessene Entlohnung auf. Lösungsansätze wurden im Rahmen des Projektes erarbeitet. Das Projekt wurde gefördert aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt. Es lief von November 2012 bis Juni 2014.

4.2.1 PFIFF – Portal für interessierte und flexible Fachkräfte

PFIFF ist ein seit dem Jahr 2008 bestehendes, fest etabliertes Projekt zur Fachkräftegewinnung und -sicherung im Land Sachsen-Anhalt. Es besteht einerseits aus dem Internetportal www.pfiff-sachsen-anhalt.de, welches in deutscher und englischer Sprache angeboten wird. Dort können Unternehmen Profile anlegen und Stellenangebote aufgeben. Diese werden nicht anonymisiert, was zur Transparenz des Portals beiträgt. Die Fachkräfte können ihrer-



Abbildung 4-1 Standorte der Regionalberater/innen in den fünf PFIFF-Regionen

seits ein Bewerberprofil erstellen und sich damit den suchenden Unternehmen präsentieren und Suchabfragen in der Stellendatenbank starten. Durchschnittlich sind etwa 3.000 Bewerber und 600-700 Stellen in PFIFF erfasst. Gleichzeitig stellt das Portal vielfältige Informationen zu arbeitsmarktrelevanten Themen und Veranstaltungen und zu Nachrichten aus dem Land bereit. Neben dem Internetportal stehen fünf Regionalberater/innen in den Regionen Magdeburg, Harz, Dessau, Altmark und Halle vor Ort für persönliche Kontakte zur Verfügung. Sie bieten Unternehmen bei der Fachkräftesuche und Fachkräften bei der Arbeitssuche eine umfangreiche und kostenfreie Beratung an. Darüber hinaus gibt es eine kostenfreie Beratungshotline.

PFIFF unterstützt Arbeitssuchende, Weitependler/innen und Rückkehrinteressierte, Zuzugsinteressierte aus dem In- und Ausland, Fachkräfte in Aus- und Weiterbildung sowie Studenten und Absolventen bei der

Auslotung ihrer beruflichen Perspektiven im Land und gibt ihnen die Chance, Karrieremöglichkeiten in Sachsen-Anhalt zu besprechen. Das Projekt hat eine Beratungs- und Lotsenfunktion und stellt den Kontakt zwischen Fachkräften, heimischen Unternehmen und Multiplikatoren her. Ziel von PFIFF ist, alle Fachkräftepotentiale anzusprechen. Gleichzeitig sollen die sachsen-anhaltinischen Unternehmen sensibilisiert werden, diese Potentiale optimal zu nutzen. Dabei kooperiert das Portal mit regionalen und überregionalen Arbeitsmarktakteuren, z.B. den Agenturen für Arbeit, den Arbeitgeberverbänden, den Kammern, den Transferzentren der Hochschulen und mit Einrichtungen der Wirtschaftsförderung. Träger von PFIFF ist das Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. (BWSA) in Kooperation mit der isw Gesellschaft für wissenschaftliche Beratung und Dienstleistung mbH. Das Projekt PFIFF wird im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt umgesetzt und aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

4.2.2 RegioCoaching der Landesinitiative NETWORK-KMU

Die **Landesinitiative NETWORK-KMU** war eine Gemeinschaftsinitiative des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt und der Förderservice GmbH der Investitionsbank Sachsen-Anhalt. Ziel des zwischen 2005 und 2014 bestehenden Projekts war die Bündelung der Erfahrungen und Kenntnisse der einzelnen Netzwerkpartner.

Diese sollten darüber hinaus die vorhandenen betriebswirtschaftlichen Beratungsleistungen und Hilfestellungen sowie Arbeitsmarktdienstleistungen mit einem Höchstmaß an Synergieeffekten nutzen. Deshalb beriet die Landesinitiative NETWORK-KMU die Netzwerkpartner über sich verändernde Rahmenbedingungen und die im Land zur Verfügung stehenden Förderprogramme mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der KMU nachhaltig zu stärken.

In Reaktion auf die Schwierigkeiten von KMU bei der Fachkräftesuche hat die Landesinitiative NETWORK-KMU ihr Angebot um Unterstützungsleistungen zur Fachkräftesicherung in Form des seit 2012 angebotenen **RegioCoachings** ergänzt: es sollte KMU für die Auswirkungen des demographischen Wandels sensibilisieren und bei der Fachkräftesicherung begleiten. Dafür standen den Firmen acht Experten in fünf Planungsregionen des Landes zur Seite und unterstützten sie beim Ausbau der Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsfördereinrichtungen der Landkreise und kreisfreien Städte, den Wirtschaftsverbänden, Arbeitsagenturen, Sozialpartnern, Forschungseinrichtungen und Hochschulen. Die RegioCoaches waren in den Regionen Altmark, Magdeburg, Anhalt-Bitterfeld/Wittenberg, Harz und Halle im Einsatz und unterstützten vor Ort bei der

- Identifizierung des Handlungsbedarfes,
- Entwicklung individueller Personalstrategien,
- Umsetzung von Qualifizierungsvorhaben und
- Inanspruchnahme von Fördermitteln.

Das Projekt NETWORK-KMU mit dem RegioCoaching lief zum Jahresende 2014 aus.

4.3 Weiterbildung

Eine umfassende Übersicht über alle **beruflichen Weiterbildungsangebote** bietet die Agentur für Arbeit in ihrem **Datenbankportal KURSNET**, aufbereitet für Weiterbildungssuchende, für Unternehmen und für Bildungsanbieter auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene.

Die Hochschulen sind Träger der **wissenschaftlichen und künstlerischen Weiterbildung** und haben ein umfangreiches Angebot verschiedenster Weiterbildungen im Programm. Hierzu zählen Angebotsformen wie Seminare, Zertifikatskurse, modulare Studienprogramme, berufsbegleitende Studiengänge, E-Learning-Angebote und individuelle berufsbezogene Qualifizierungen. Auf der Internetseite www.wiweiter.de, dem Weiterbildungsportal der Hochschulen in Sachsen-Anhalt, besteht die Möglichkeit, aktuelle Angebote aus einer Datenbank abzurufen. Darunter finden sich zahlreiche Angebote für Weiterbildungen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich.

Zur Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen können von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern Förderprogramme in Anspruch genommen werden. Nachfolgend ist eine Auswahl dargestellt:

- Mit dem Programm **Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG** fördert das Land mit Hilfe der Investitionsbank Sachsen-Anhalt die Durchführung betrieblicher Qualifizierungsvorhaben und die Umsetzung betrieblicher Konzepte zur Organisations- und Personalentwicklung für eigene Beschäftigte. Durch die Förderung der arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung sollen Arbeitsplätze erhalten, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt und der wirtschaftliche Erfolg gesichert werden. Das Programm **Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG DIREKT**, ebenfalls aufgelegt durch die Investitionsbank, gibt Zuschüsse für die individuelle berufsbezogene Qualifizierung. Beide

Richtlinien sind zum 31.12.2014 ausgelaufen, die Investitionsbank plant jedoch die Wiederaufnahme ab März 2015. Die Programme sollen dann über die gesamte Förderperiode bis 2020 laufen.

- Das Programm **Sachsen-Anhalt AUSBILDUNG** unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der Ausbildung von Jugendlichen, um Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu sichern. Ziel ist insbesondere die Verbesserung der Ausbildungsqualität. Das Programm richtet sich an Betriebe, die ihre Auszubildenden zusätzlich qualifizieren wollen bzw. die nicht alle Ausbildungsinhalte selbst vermitteln können. Die Zuwendung ist dazu bestimmt, die durch Zusatzqualifikationen und die Fremdausbildung verursachten Ausgaben des Ausbildungsbetriebes zu mindern. Sachsen-Anhalt AUSBILDUNG lief bis zum 30.04.2014 und wird in dieser Form nicht fortgeführt. Teile des Programmes sollen jedoch künftig in das Programm Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG übernommen werden.
- Die Programme Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmern (WeGebAU) I und II der Bundesagentur für Arbeit dienen der Förderung von geringqualifizierten Arbeitnehmern (I) bzw. von Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen (II). Gefördert werden die Weiterbildungskosten, sowie weitere anfallende Kosten. Die Unternehmen können damit ihre personellen Ressourcen weiterentwickeln und das Wissen ihrer Beschäftigten an den Stand der Technik anpassen.

5 Zusammenfassung

Der demografische Wandel betrifft Sachsen-Anhalt überdurchschnittlich stark. Die Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung wird auch künftig anhalten und mit einer erheblichen Reduktion des Erwerbspersonenpotentials einhergehen. Dadurch stehen der Wirtschaft zukünftig weniger Auszubildende und Fachkräfte zur Verfügung. Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gewinnen deshalb an Bedeutung. Gerade Unternehmen in Chemie- und Industrieparks, die häufig einen hohen Bedarf an qualifizierten Fachkräften aus dem technischen und naturwissenschaftlichen Bereich aufweisen, müssen sich besonders im Bereich Fachkräftesicherung engagieren, um ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu erhalten. Dies gilt umso mehr angesichts der bereits bestehenden bundesweiten Engpässe in diesen Fachgebieten.

Zahlreiche öffentliche und private Initiativen zur Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt bestehen bereits. Einige wurden in dieser Analyse beispielhaft vorgestellt, dabei wurde ein Schwerpunkt auf den Landkreis Anhalt-Bitterfeld gelegt, den Standort des Chemieparks Bitterfeld-Wolfen. Dieser steht, zusammen mit dem Technologie- und Industriepark Plock, im Mittelpunkt des internationalen Erfahrungsaustauschs, in dessen Rahmen die vorliegende Analyse ausgefertigt wurde. In der Zusammenschau mit einer inhaltlich vergleichbaren Analyse der Projektpartner von der ARMSA aus Masowien ergibt sich die Diskussionsgrundlage für die beiden interregionalen Workshops.

Die Ergebnisse des Erfahrungsaustausches werden abschließend zu einer gemeinsamen Strategie weiterentwickelt, in der Vorschläge für die Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt und Masowien in Form eines Aktionsplanes erarbeitet werden.