

Zukunftsarbeit für das Saarland

Konzeptpapier
Fachkräftesicherung -
verabschiedet
zum 1. April 2014



Zukunfts-
bündnis
Fachkräfte
Saar

SAARLAND

Großes entsteht immer im Kleinen.



zukunfts**b**ündnis
fachkräfte
saar

Zukunftsarbeit für das Saarland: Konzeptpapier Fachkräftesicherung

Zukunftsb**ündnis Fachkräfte Saar: Rückblick. Ausblick.**

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

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

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

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

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

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

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

Die aktuelle Situation: Einzelne Fachkräfteengpässe im Saarland.

Die Verfügbarkeit von Fachkräften stellt sich bundesweit (noch) nicht deutlich anders dar als im Saarland. Eine Analyse der Bundesagentur für Arbeit aus dem Dezember 2013 zeigt auf, dass es noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt. Jedoch gibt es branchen- und berufsbezogen bereits Fachkräfteengpässe. Die Akteure des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ antworten daher mit der vorliegenden saarländischen Masterplanung angemessen mit den richtigen Methoden zur richtigen Zeit auf die bevorstehenden Herausforderungen:

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

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

- Nach einer Berechnung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit ist bis zum Jahr 2025 von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials um etwa 84.000 Personen auszugehen.
- Damit nimmt im Saarland die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schneller ab als in anderen Bundesländern ab. Gleichzeitig wird es zudem zu einer deutlichen Verschiebung in der Altersstruktur der Bevölkerung hin zu älteren Erwerbspersonen kommen.

Im Einzelnen kommt die o.g. Analyse der Bundesagentur für Arbeit sowie deren Vorläuferuntersuchungen zu Fachkräftengpässen für den Analysezeitraum von November 2012 bis Oktober 2013 für Deutschland und das Saarland als westdeutsches Bundesland im Speziellen zu folgenden Ergebnissen:

- Aktuell ist nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland auszugehen, jedoch existieren Engpässe in einzelnen Berufsgruppen und Regionen.
- In den technischen Berufen zeigt sich ein Fachkräftemangel mittlerweile sowohl auf Ebene der Ingenieure als auch bei den gewerblichen Fachkräften.
- Eine Mangelsituation besteht im Saarland im Bereich des Handwerks speziell bei den Bereichen Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.
- Im Saarland stehen im Bereich der Fahrzeugtechnik in geringem Umfang nicht ausreichend Arbeitsuchende zur Verfügung.
- Im Bereich Mechatronik, Automatisierungstechnik, Energie und Elektro ist insbesondere in den westlichen Bundesländern ein Ingenieur- und z.T. Fachkräftemangel in einigen Gewerken festzustellen. Das Saarland ist wesentlich im Bereich der Energietechnik betroffen. Hier ist der Bestand offener Stellen gegenüber der Anzahl der gemeldeten Arbeitsuchenden doppelt so hoch.
- Es zeigt sich ferner ein Fachkräftemangel bei den (Ingenieur-)Experten im Bereich Metallbau und Schweißtechnik, der technischen Forschung und Entwicklung, der Konstruktion und des Gerätebaus sowie bei Experten für die Ver- und Entsorgung.
- In den IT-Berufen besteht kein genereller Fachkräftemangel, in Teilbereichen der Informatik und der Softwareentwicklung ist jedoch ein Expertenmangel erkennbar.
- In den Gesundheits- und Pflegeberufen existieren bemerkenswert lange Vakanzzeiten bei der Besetzung von sozialversicherungspflichtigen Stellen, so dass nach der von der Bundesagentur für Arbeit verwendeten Definition von einem Fachkräftemangel zu sprechen ist. Im Saarland betrifft dies – wie in nahezu allen Bundesländern – insbesondere examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger sowie examinierte Altenpflegekräfte. Aus der Analyse der Bundesagentur für Arbeit lassen sich keine Rückschlüsse auf eine bedarfsgerechte Versorgung der Bevölkerung mit medizinischen und pflegerischen Leistungen ziehen.
- In der Berufsgruppe der Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege ist bundesweit flächendeckender Fachkräftemangel derzeit nicht erkennbar, im Saarland jedoch schon.

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

- Zur Stabilisierung der Ausbildungsleistung in den Unternehmen müssen einerseits leistungsstarke Jugendliche für die duale Ausbildung gewonnen werden und andererseits auch leistungsschwächeren Jugendlichen die Chance auf einen Ausbildungsplatz eröffnet werden. Mit dem Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ und den ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit steht dabei ein Unterstützungsangebot zur Sicherung der Qualität der Ausbildung und zur Senkung der Ausbildungsabbrüche zur Verfügung.

- Die Unternehmen müssen zur Deckung ihres Personalbedarfs ihre Einstellungspolitik auf die am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Potentiale ausrichten.
- Zur Fachkräftesicherung muss die Arbeitsorganisation stärker auf die Bedürfnisse alternder Belegschaften zugeschnitten werden.
- Noch stärker als bisher müssen passgenaue Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer ergriffen werden. Zudem gilt es, die Arbeitnehmer stärker zu motivieren, die zahlreichen betrieblichen Weiterbildungsangebote zu nutzen, denn der Erhalt und der Ausbau von Qualifikationen und Kompetenzen durch lebenslanges Lernen erhöht die Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsfähigkeit.
- Die saarländischen Betriebe halten ein breit gefächertes, attraktives Angebot an Arbeitsplätzen vor. Um der dennoch bestehenden Abwanderungsneigung junger und gut qualifizierter Arbeitnehmer, die insbesondere eine Hochschulausbildung im Saarland absolviert haben, zu begegnen, sollen diesen adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten in saarländischen Unternehmen angeboten werden.

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

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

Das neue Konzept: Aktualisierte Handlungsfelder mit neuen Schwerpunkten.

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

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

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

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

Folgende Handlungsfelder dienen zukünftig als Richtschnur der Fachkräftesicherung im Saarland:

I. Handlungsfelder nach Lebenslagen:

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

Handlungsfeld 2: Berufliche Ausbildung		
Problem	Ziele	Potential
Der grundlegende Wandel am Ausbildungsmarkt verringert die Zahl geeigneter Bewerber einmal durch das Zurückgehen der Schulentlasszahlen an den allgemeinbildenden Schulen bis	Verbesserung Ausbildungsfähigkeit, Verbesserung Übergang von Schule in Ausbildung, Unterstützung schwächerer Jugendlicher und deren	2015-2025: ca. 5.500 Jugendliche, die zusätzlich eine Ausbildung abschließen.

2025 um ca. 35 Prozent und zum anderen durch die weiter steigende Studierneigung.	Ausbildungsbetriebe: Senkung der Anzahl der Ausbildungsabbrecher, verstärkte Ausbildungsangebote in Teilzeit, Verbesserung der Ausbildungsangebote und -attraktivität der KMUs, Gewinnung ausbildungswilliger Personen außerhalb des Saarlandes.	
---	--	--

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

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

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

II. Handlungsfelder nach Zielgruppen:

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

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

	Erwachsener), Equal Pay.	
--	--------------------------	--

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

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

Um den aktuellen Herausforderungen des drohenden Fachkräftemangels gerecht zu werden und um insbesondere die Attraktivität des Standorts Saarland mit seinem spezifischen Arbeitsmarkt und seinen starken Unternehmen deutlich zu machen, müssen wir die handlungsfeldorientierten Maßnahmen an zwei neuen strategischen Schwerpunkten ausrichten. Diese ermöglichen es den Partnern im „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“, neue Prioritäten bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel zu setzen. Somit wirken die strategischen Schwerpunkte verstärkend zur Erreichung der in den einzelnen Handlungsfeldern

angestrebten Zielsetzungen. In der dualen Ausrichtung der Strategie spiegelt sich zudem die Bedeutung der wirtschafts- und arbeits(markt)politischen Komponenten bei der Fachkräftesicherung. Bereits während der Erstellung des neuen Masterplanes haben diese beiden Schwerpunkte dazu beigetragen, konkrete Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel zu entwickeln und auf den Weg zu bringen.

Strategischer Schwerpunkt A: Attraktive Arbeitsbedingungen / Gute Arbeit

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

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

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

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

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

Strategischer Schwerpunkt B: Potentiale heben – KMU unterstützen und beraten

Im Saarland sind 70 Prozent der Arbeitnehmer und sogar 80 Prozent der Auszubildenden bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigt. Rein aus der quantitativen Betrachtung werden KMU somit am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sein. Dazu kommt jedoch noch eine weitere Herausforderung: Während Großunternehmen häufig über entsprechende Kapazitäten in den Bereichen Personalverwaltung und –entwicklung verfügen und in der Lage sind, ihren betrieblichen Weiterbildungsbedarf zu analysieren sowie ihren Mitarbeitern am betrieblichen Bedarf orientierte Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, haben kleine und mittlere Unternehmen (KMU) hier

strukturell weniger Möglichkeiten. Häufig bestehen aufgrund fehlender personeller Kapazitäten Defizite bei der Planung und Organisation oder auch der Umsetzung erforderlicher Personalgewinnungs-, -entwicklungs- und -qualifizierungsstrategien.

Daher soll in einem zweiten Schwerpunkt bei Planung und Umsetzung der konkreten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel zur Bewältigung dieser spezifischen Probleme der Fokus auf KMU gerichtet werden. Hauptziel der Partner ist dabei die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit dieser KMU. Insbesondere muss in einem ersten, grundlegenden Schritt deutlich und praxisnah sowohl das Interesse als auch das Problembewusstsein für die eigene Betroffenheit bei den KMU geweckt werden. Grundlegend soll jeweils individuell oder auch im Verbund die Arbeitgeberattraktivität und die Mitarbeiterorientierung der KMU gesteigert werden. Die Betriebe sollen in die Lage versetzt werden, eine vorausschauende Personalpolitik umzusetzen und die eigene Führungsqualität zu erhöhen. Durch eine innovative Förderung der internen Arbeitsprozesse muss es gelingen, die Demografiekompetenz von Unternehmensführung und Mitarbeitern zu steigern – nicht nur, um Mitarbeiter neu zu gewinnen, sondern um auch im Besonderen Mitarbeiter im eigenen Unternehmen zu halten. Dem zweiten strategischen Schwerpunkt erwächst somit beispielhaft ein besonderer Einfluss auf das Teilziel „Steigerung der Qualifikation durch lebensbegleitendes Lernen“ im Handlungsfeld 4.

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

Gedacht an morgen: Die Nachhaltigkeit.

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

Die Ergebnisse dieses regelmäßigen Monitorings über den Umsetzungsstand der Maßnahmen legt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr den Partnern des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ im Rahmen einer jährlichen Sitzung als Arbeits- und Diskussionsgrundlage vor. So

kann gemeinsam Sicherung, Monitoring und Anpassung der Umsetzung der konkreten Schritte der Masterplanung gelingen.

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

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

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

Erkennbar gut: Gemeinsam Auftreten.

Neben einer konsequenten Umsetzung der einzelnen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ist für die Partner des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ auch eine einheitliche Wahrnehmbarkeit der Fachkräftesicherungsstrategie in der Außendarstellung von Bedeutung. Übereinstimmend mit der neuen Corporate Identity des Saarlandes und dem Saarland Marketing wird ein geeignetes Logo zur gemeinschaftlichen Nutzung mit einer entsprechenden Handreichung zum Corporate Design erarbeitet. Dieses soll dabei die visuelle Klammer einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit bilden, die sich am Gesamtkontext des Saarland Marketings orientieren muss. Eine Arbeitsgruppe des Zukunftsbündnisses mit zwei Vertretern des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr sowie je eines Vertreters der Arbeitgeber- sowie der Arbeitnehmerseite erhält den Auftrag, hierfür ein gemeinsames Logo als Dachmarke der saarländischen Fachkräftesicherungsstrategie und weitere mögliche Handreichungen zu erarbeiten. Diese kooperative Kommunikationsstrategie trägt zur Steigerung der Bekanntheit und damit der Effizienz des Gesamtmaßnahmenpaketes bei. Zudem wird

damit die besondere Qualität der einzelnen Maßnahmen als Teil der saarländischen Masterplanung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs verdeutlicht. Verantwortlichkeiten und Ansprechpartner werden klar erkennbar. Das Logo steht den Kernpartnern des Zukunftsbündnisses zur Nutzung im Rahmen ihrer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung. Sie können sich so, dank der gemeinsamen Visualisierung in ihrer individuellen Kommunikation, als Teil des Netzwerkes zur Fachkräftesicherung präsentieren und ihren Einsatz für die Schlagkraft der Saarwirtschaft sowie die Zukunftsfähigkeit des Saarlandes dokumentieren. Darüber hinaus kann im Einzelfall weiteren Anbietern oder Trägern von Maßnahmen im Bereich der Fachkräftesicherung die Nutzung des Logos in Rücksprache mit der Geschäftsstelle Fachkräftesicherung der Landesregierung gestattet werden.

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

Im Überblick: Die Handlungsfelder, die Maßnahmen.

[s. tabellarische Maßnahmenübersicht in der Anlage.]

Die Partner im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar sind:

Arbeitskammer des Saarlandes
Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland
Handwerkskammer des Saarlandes
Industrie- und Handelskammer Saarland
Ministerium für Bildung und Kultur
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit
saarland.innovation&standort e.V.
Staatskanzlei des Saarlandes
Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände

Ansprechpartner:
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
Geschäftsstelle Fachkräftesicherung
Peter Engstler
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
E-Mail: p.engstler@wirtschaft.saarland.de
Versionshinweis: v.83

Maßnahmenliste zur Fachkräftesicherung im Saarland

Stand: 04. April 2014 | v.95

Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftestrategie

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

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

Handlungsfeld 1: Elementare und schulische Bildung

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektpartner	Umsetzungsplanung
<i>Maßnahmen im Bereich der vorschulischen Bildung</i>			
3	Aufholprozess: Weiterer quantitativer Ausbau des Betreuungsangebotes für unter Dreijährige (Rechtsanspruch auf Betreuungsplatz).	MBK	Bis 2016 weitere 15 Mio. Euro bereitgestellt.
4	Qualitativer Ausbau: Die Handreichungen zum saarländischen Bildungsprogramm für Kindergärten werden für Kinder unter 3 Jahren ausgeweitet.	MBK	regelmäßige Überprüfung.
5	Übergang von Kindergarten in die Grundschule und damit die Startchancen am Beginn der Grundschule durch Ausweitung des Kooperationsjahres verbessern.	MBK	Bis 2017 Ausweitung auf alle Schulen landesweit.
6	Maßnahmen zum qualitativen und quantitativen Ausbau durch Deckung eines zusätzlichen Bedarfs an bis zu 1.000 Fachkräften.	MBK	Maßnahme befindet sich in Umsetzung, z.Zt. ca. 1370 ErzieherInnen in Ausbildung
7	Aufgestocktes Angebot an den Fachschulen für Sozialpädagogik.	MBK	Maßnahme befindet sich in Umsetzung, sechs neue Referendare aktuell in Ausbildung.
8	Schaffung neuer Strukturen im berufsbegleitenden Bereich, um unterqualifizierten Fachkräften oder Quereinsteigern eine Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher zu ermöglichen.	MBK	Maßnahme mit Beginn des Schuljahres 2013/2014 in Umsetzung.
9	In Kooperation mit der HTW wird berufsbegleitend die Möglichkeit geboten, sich als externer Prüfling auf die 1. Teilprüfung zur staatlich geprüften Erzieherin bzw. zum staatlich geprüften Erzieher vorzubereiten.	MBK	Erste Prüfung im Sommer 2014.
<i>Verbesserungen im Bereich der Grund- und weiterführenden Schulen</i>			

10	Im Grundschulbereich wird an eine Klassengröße von max. 22 Kindern angestrebt. Bei größeren Klassen wird eine intensive und individuelle Förderung durch eine Gewährung von zusätzlichen Lehrerstunden vorgesehen.	MBK	um Schuljahr 2013/14 wurden den Grundschulen für Klassenstufen mit durchschnittlich mehr als 23 Kindern je Klasse zusätzliche Förderstunden zugewiesen.
11	"Kleinere-Klassen-Garantie": Umgesetzt in den Klassenstufen 5-10, an Gymnasien und Gemeinschaftsschulen wird schrittweise in den Klassenstufen 5 und 6 eine Klassengröße von 25 und in den Klassenstufen 7 bis 9 (Gymnasien) bzw. 7 bis 10 (Gemeinschaftsschulen) von 27 Schülerinnen und Schülern zur Basis für die Personalzuweisungen an den Schulen gemacht werden.	MBK	Die „Kleinere-Klassen-Garantie“ ist umgesetzt. Den GemS mit durchschnittlich mehr als 25 Schülern in Klassenstufe 5 wurden zusätzliche Förderstunden zugewiesen. Die Maßnahme wird schrittweise ausgebaut.
12	Unter Berücksichtigung regionalspezifischer, soziokultureller und siedlungsstruktureller Gegebenheiten erfolgen an besonders belasteten Standorten zusätzliche Personalisierungsmaßnahmen.	MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
13	Ausbau der Kooperation mit der Jugendhilfe. Ziel: ständige Präsenz sozialpädagogischer Fachkräfte an Schulen mit Angeboten der Jugendhilfe.	MBK, MSGFuF	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
14	Verbindung von Theorie und Praxis: Reformklassen Plus. Schul- und Unterrichtsentwicklung mit den Zielen individuelle Förderung, Reduzierung sozialer Disparitäten und Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit	MBK, RD RPS	Verstetigung des Modellversuchs in Umsetzung, schrittweiser Ausbau in sozioökonomisch benachteiligten Schulen wird geprüft.
15	Anpassung des sog. Übergangssystems an beruflichen Schulen (Werkstattschule, Produktionsschule, Berufsgrundschuljahr, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule) unter Beibehaltung bzw. Verstärkung der Dualisierung.	MBK	Ab dem Schuljahr 2016/17.
16	Ausbau von gebundenen Ganztagschulen.	MBK	Einrichtung von 25 gebundenen Ganztagschulen bis zum Ende der Legislaturperiode.
17	Einrichtung von Gemeinschaftsschulen: In der Gemeinschaftsschule werden Elemente der Erweiterten Realschule und der Gesamtschule zusammengeführt.	MBK	Umgesetzt.
18	Verbesserung der Bildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch eine Verbesserung der Elternarbeit in Form von zielgruppengenaue Informationsmaterialien zu Bildungsthemen und die Ermöglichung des Erwerbs von Sprachzertifikaten in der Erstsprache.	MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.

19	Weiterentwicklung der Verfahren zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, vielfältige Maßnahmen zur Schul- und Unterrichtsentwicklung im Rahmen der Qualitätssicherung und -verbesserung in Schulen.	MBK	Erste Runde der externen Evaluation an Grundschulen ist abgeschlossen, die zweite Phase ist in Vorbereitung, Modellversuch Selbstständige Schule im August 2014 abgeschlossen, aktuell Übertragung zusätzlicher Handlungsoptionen auf alle Schulen in Vorbereitung, SINUS an Grundschulen ist in 20 Prozent aller Grundschulen in Umsetzung, schrittweiser Ausbau wird geprüft.
20	Fachoberschule Wirtschaft mit der Fachrichtung Französisch in Wirtschaft und Verwaltung	MBK	Maßnahme befindet sich seit dem Schuljahr 2013/2014 in Umsetzung.
21	SchülerZukunftszentrum Merzig-Wadern InnoZ: Berufsorientierung in MINT-Fächern und Nachwuchsförderung	Staatskanzlei, Landkreis Merzig-Wadern	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
22	Senkung der Wiederholerzahlen in der Fachoberschule durch zusätzlichen Unterricht und verbesserte Kooperation mit den Praktikumsbetrieben	MBK	Ab dem Schuljahr 2015/16.
23	Verbesserung der ökonomischen Bildung sowie der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern (ALWIS – ArbeitsLeben, Wirtschaft, Schule- e.V.)	MWAEV, ALWIS e.V.	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
24	Anpassung der Fachoberschule Sozialwesen an die Bedarfslage im Gesundheitsbereich.	MBK	Ab dem Schuljahr 2014/15.

Handlungsfeld 2: Berufliche Ausbildung

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektpartner	Umsetzungsplanung
<i>Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit</i>			
25	Verbesserung der Kompetenzen in Deutsch, Mathematik und Fremdsprachen (insb. Französisch und Englisch).	MBK	Sprachenkonzept der Landesregierung befindet sich in fortlaufender Umsetzung. s.a. Frankreichstrategie.
26	Konzept "MINT" im Bereich der Grundschulen.	MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung: Projektstart "Haus der kleinen Forscher" (ME Saar) im April 2014.
27	Vorbereitung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit erheblichen Defiziten auf eine duale Ausbildung in BGJ, BVJ.	MBK, MWAEV, Agentur für Arbeit Saarland	Bedarfsgerechte Fortführung in neuer ESF-Förderperiode.

28	Integration von Jugendlichen mit besonderen Problemlagen: Durchführung von Betriebspraktika.	MBK	In Umsetzung: Schülerbetriebspraktika sind in ERS, GeS, GemS, FS verbindlich und werden an allen Gymnasien auf freiwilliger Basis durchgeführt.
<i>Optimierung Übergang von Schule in Beruf - Unterstützung bei der Berufswahl</i>			
29	Reduzierung von Fehlentscheidungen anlässlich der Wahl des Berufs/der Ausbildung mit Blick auf die Berufswahl, die Berufsorientierung z.B. im Bereich der Lehrerbildung: Angebot eines fakultativen Moduls "Berufsberatung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung" für alle Lehramtsstudierende. Des Weiteren sollen Betriebspraktika als Module in das Lehramtsstudium integriert werden.	MBK	Ein Modul "Berufs- und Studienorientierung" im Seminar für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen ist terminiert. Ein Konzept für die systematische Berufs- und Studienorientierung in der Sekundarstufe I der verschiedenen Schulformen sowie darauf aufbauend in der GOS ist in Umsetzung.
30	Durchführung einer flächendeckenden Potentialanalyse für alle Schülerinnen und Schüler der 8. Klasse.	MBK	Eine Handreichung liegt vor und soll ab dem Schuljahr 2014/15 zum Einsatz kommen.
31	Optimierung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung: zielgruppenspezifische Ausrichtung der Maßnahmen im Bereich der Berufsvorbereitung.	MBK, MWAEV, HWK, RD RPS	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
32	Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen „Berufsorientierung Schule-Wirtschaft“, „Persönliche und soziale Kompetenzen im Beruf“ am LPM.	MBK	Aktuelle Termine 2013/2014 finden sich im Fortbildungsprogramm des LPM.
33	Förderung praktischer Fähigkeiten sowie die frühe, entwicklungsgerechte Verbindung mit der Arbeitswelt und der Übergang von der Schule in den Beruf als zentraler Bestandteil des pädagogischen Konzeptes der Gemeinschaftsschule.	MBK	In GemSVO aufgenommen, Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
34	Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Betriebe	HWK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
35	Berufsorientierungsprogramm (BOP)	BMBF + BiBB, MWAEV, HWK, ESH, ZBB, KEB	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
36	Fortführung und Ausweitung von AnschlussDirekt	Koordinierungsstelle bei saar.is; Finanzierungspartner: MWAEV, IHK, RD RPS; strat. Partner: MBK, HWK, VSU	Maßnahme befindet sich in Umsetzung, Ausweitung bis 2017 ermöglicht.
37	Einsatz von Berufseinstiegsbegleitern.	RD RPS, MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung. Eine Ausweitung der Zahl der Teilnehmerschulen ist ab 2014/15 vorgesehen.
38	Lange Nacht der Industrie	IHK, ME Saar	Seit 2011 jährlich in der Umsetzung, nächster Termin: 16.10.2014.
<i>Unterstützung von Auszubildenden mit Förderbedarf aufgrund besonderer Problemlagen</i>			

39	außerbetriebliche rehaspezifische Ausbildung für behinderte junge Menschen	Agentur für Arbeit Saarland	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
40	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
41	Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter IHK, HWK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
42	Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) für die Zielgruppe lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende.	Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
43	Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen	Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
44	Initiative „AusBildung wird was“ des BMAS mit der Bundesagentur für Arbeit	RD RPS, BMAS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
45	Verbesserung der Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, Beratungsangebote für Eltern und Jugendliche	Jobcenter, IHK, HWK, MWAEV	Einsatz von Migrantenmentoren seit November 2013.
46	Landesprogramm „Ausbildung jetzt“, Modul 1 Förderungsbedürftige Jugendliche	MWAEV (ESF), ZBB, DW, VAUS, CEB, ArbiW, GSE des ASB	Programm wird fortgeführt.
47	Einrichtung von Produktionsklassen für unbegleitete jugendliche Flüchtlinge.	MBK	Schrittweise Erhöhung der Anzahl der Klassen.
<i>Stärkung des Dualen Systems - Sicherung der Qualität und Vielfalt</i>			
48	Konsequente Werbung und Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung des Images der dualen Ausbildung	MWAEV, MBK	Maßnahmen werden intensiviert.
49	Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements nach DIN ISO 9001 an BBZs	MBK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
50	„Strategiekreis Saarland“	MWAEV, MBK, IHK, HWK, AA Saarland, Jobcenter, RD RPS	Tagt zweimal jährlich.
51	Neue Perspektiven für Auszubildende: "Ausbildung plus Fachhochschulreife"	MBK	Umsetzung seit dem Schuljahr 2013/2014.
52	Einsatz von „betrieblichen“ Ausbildungscoachs bei der IHK Saarland	RD RPS, IHK, MWAEV	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
53	Einsatz von Ausbildungsmentoren bei der HWK des Saarlandes	Jobcenter, HWK, MWAEV	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
54	Initiative „Ausbildung jetzt“	MWAEV, MBK, IHK, HWK, VSU, RD RPS, saar.is	Vielfältige Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
55	Modellprojekt zur qualitativen Verbesserung der Ausbildung: Langzeitleseprojekt ZeiLe	Universität Koblenz-Landau in Kooperation mit der SZ, MWAEV	Modellprojekt befindet sich in fortlaufender Umsetzung (Laufzeit bis 2014).
56	Modellprojekt zur qualitativen Verbesserung der Ausbildung: „Ausbildung plus“ bei Flexible 4 science	MWAEV, IHK, f4s GmbH	Modellprojekt befindet sich in fortlaufender Umsetzung (Laufzeit bis 2014)
57	Modellprojekt zur qualitativen Verbesserung der Ausbildung: „BEST“, Berufseinstiegsmodell	Stahlindustrie, AG der Dillinger Hüttenwerke, VAUS, Stahlstiftung Saarland, MWAEV	Modellprojekt befindet sich in Umsetzung (Laufzeit bis Mitte 2014)

58	Entwicklung und Förderung weiterer Kompetenzzentren für Aus- und Weiterbildung	HWK, Innungen, Bund (BMWT, BAFA, BiBB), MWAEV	Gespräche bzgl. Konzept, Umsetzung und Finanzierung laufen.
59	Werbung und Öffentlichkeitsarbeit zur Stärkung des Images der dualen Ausbildung	MWAEV, IHK, HWK, VSU RD RPS, MBK, BMBF, BMWi	Umsetzung u.a. im Rahmen der Informationsoffensive des BMBF und BMWi „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“.
60	Förderung von Ausbildungskooperationen bei KMU: Erweiterung des Darlehensprogrammes "Gründungs- und Wachstumsfinanzierung Saarland (GuW Saarland)	MWAEV, SIKB	Maßnahme befindet sich seit August 2013 in Umsetzung.
<i>grenzüberschreitende Maßnahmen</i>			
61	Intensivierung der grenzüberschreitenden Ausbildung durch eine Vielfalt von Projekten	RD RPS, MWAEV, MFE	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
62	Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung	MWAEV, IHK, ME Saar, VAUS	Modellprojekt befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
63	Abschluss einer Ausbildungsvereinbarung Saarland-Lothringen entsprechend den Modellerfahrungen am Oberrhein	MFE, MWAEV, MBK, MUV, IHK, HWK, RD RPS	Abschluss der Vereinbarung für 2014 geplant.
64	Abschluss einer Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion SaarLorLux	MFE, Partner der Großregion SaarLorLux	Abschluss der Vereinbarung für 2014 geplant.

Handlungsfeld 3: Hochschullandschaft

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

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektpartner	Umsetzungsplanung
<i>Zugangsmöglichkeiten zu Hochschulen</i>			
65	Zugangserleichterung für Bewerber und Bewerberinnen ohne allgemeine bzw. Fachhochschulreife durch Novelle von UG, FhG, Verordnungen.	MBK, Staatskanzlei	Grundlagen und Rahmenbedingungen wurden geschaffen.
66	Schülerlabore im Saarland: Unterstützung bei der Berufsorientierung und Nachwuchsförderung	Staatskanzlei, MBK, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
67	Durchlässigkeit für Studierende zwischen den Hochschulen (Bachelor – Master)	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
68	Einführung des kooperativen Studiums an der HTW	HTW, Unternehmen	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
69	Einrichtung dualer Studiengänge	HTW, UdS, DHPG, Unternehmen	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
<i>Unterstützung der Studierenden</i>			
70	Reduktion der Abbrecherquote durch Brückenkurse bei Studienbeginn	MBK, Staatskanzlei	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
71	Förderung durch die StudienStiftungSaar zur Bindung besonders befähigter Studierender an die saarländischen Hochschulen.	StudienStiftungSaar	Regelmäßige Stipendienvergabe durch die StudienStiftungSaar.
72	Förderung von Studienpionieren aus nicht-akademischen Haushalten	StudienStiftungSaar	ESF-Förderung ab 2014.
73	Ideelle Förderung von Junior-Stipendiaten zur Unterstützung beim Übergang von der Schule zur Hochschule	StudienStiftungSaar	Drei Pilotprojekte befinden sich derzeit in Umsetzung, die flächendeckende Umsetzung ist in Vorbereitung.
74	Unterstützung von Studierenden mit Familie (familiengerechte Hochschule, Hochschulkindertagesstätte)	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
<i>Stärkung von Forschung und Lehre - Innovationstransfer</i>			
75	Landeshochschulentwicklungsplanung	Staatskanzlei	Empfehlungen des Wissenschaftsrates werden zum Januar 2014 erwartet.
76	Globalhaushalte sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen von UdS und HTW	Staatskanzlei	Werden Dialog mit den Hochschulen jeweils weiterentwickelt (s.a. Koalitionsvertrag der Großen Koalition vom 08.05.2012).
77	Entwicklung des Vollzeitstudiengangs der HTW „Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit“	Staatskanzlei	Auswertung der Bedarfsermittlung.

78	Konzeption und Umsetzung des neuen berufsbegleitenden Studiengangs Automotive Production Engineering	Staatskanzlei, HTW	Studienbeginn zum Sommersemester 2014 möglich.
79	Qualifizierung von Nachwuchsingenieuren am Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik	Staatskanzlei	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
80	Einrichtung von internationalen Studiengängen in englischer Sprache	UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
81	Einrichtung von bi- und trinationalen Studiengängen	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
82	MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) -Aktivitäten an den Hochschulen	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
83	Aktivitäten der International Offices für Studierende, Gastwissenschaftler und internationale Doktoranden	HTW, UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
84	Landesforschungsförderungsprogramm	Staatskanzlei	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
85	Vergabe des Landespreises Hochschullehre	Staatskanzlei	Frist für 2013 endete im September 2013.
86	Eckpunktevereinbarung zur Förderung der Ingenieurwissenschaften	Staatskanzlei, Hochschulen, Kammern, AG-Verbände	Vorschläge befinden sich derzeit in Prüfung.
87	Indirekte Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Rahmen des Technologieprogramms Saar (TPS) und des Programms zur Förderung von Entwicklung, Forschung und Innovation (EFI-Programm)	Staatskanzlei	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
88	ZEUS - Zentrales Existenzgründungsprogramm der Universität des Saarlandes	UdS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
89	Einrichtung eines IT-Inkubators und eines IT-Kompetenzzentrums an der Universität des Saarlandes	UdS, Max-Planck-Innovation	Maßnahme befindet sich in Vorbereitung.
90	Indirekter Beitrag zur Fachkräftesicherung im Bereich Wissens- und Technologietransfer an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Saarland	Staatskanzlei, KWT, fitt	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
91	Start des neuen berufsbegleitenden Studienlehrganges "Bachelor Handwerksmanagement"	HWK, HTW	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
92	Start der Initiative "Studienabbrecher ins Handwerk"	HWK, HTW	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.

Handlungsfeld 4: Berufliche Weiterbildung/Qualifizierung

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektspartner	Umsetzungsplanung
<i>Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte Jugendliche</i>			
93	Jugendkoordinatorinnen und -koordinatoren in den Landkreisen	MWAEV (ESF), Kommunen	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.

94	Qualifizierung für besonders benachteiligte Jugendliche zur Ausbildungs- und Berufsvorbereitung (z.B. STABIL, Jobcenter, ESF)	MWAEV (ESF), Jobcenter	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
<i>Qualifizierungsmaßnahmen speziell für gering qualifizierte Beschäftigte</i>			
95	Förderung von Unternehmen durch das Förderprogramm „Lernziel Produktivität (LZP)“	MWAEV	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung. Weiterführung in der Förderperiode 2014 - 2020 geplant.
96	Weiterbildungsbeihilfe für KMU im Saarland	MWAEV (ESF)	ESF-Förderung ab 2014.
97	Erhöhung der Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen und Anpassung des Qualifizierungsangebotes an die Bedürfnisse von Unternehmen sowie ArbeitnehmerInnen, Vernetzung von Bildungseinrichtungen individuelle Bildungskarrieren ermöglichen	MWAEV	Umsetzung durch Förderprogramm "Lernziel Produktivität".
98	Programm WeGebAU	RD RPS, MWAEV, HWK	Fortführung mit verstärktem Fokus auf abschlussorientierten Maßnahmen bei geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen.
99	Programm Bildungsprämie	BMBF	2013 um zwei weitere Jahre verlängert.
100	Alphabetisierungsmaßnahmen von Erwerbstätigen mit funktionellem Analphabetismus	MBK (ESF)	Beginn der Maßnahme 2014.
<i>allgemeine berufliche Weiterbildung und Umschulung</i>			
101	Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Perspektiven der Lebensarbeitszeit in ihre Planungen mit einbeziehen	u.a. MWAEV, iso-Institut, Steuerungskreis mit Wirtschafts- und Sozialpartnern, saar.is	Zielerreichung bspw. neu durch das Demografie-Netzwerk Saar.
102	Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebotes an den Hochschulen im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit HTW und UdS	Staatskanzlei, Hochschulen	Verhandlungen mit den Hochschulen starten 2014.
103	Setzung von tarifvertraglich vereinbarten Anreizen zur verstärkten Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten.	Tarifpartner	Umsetzung im Rahmen der Tarifverhandlungen.
104	Stetige Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen	Alle gesellschaftlichen Akteure	Beachtung bei aktuellen und zukünftigen Gesetzesvorhaben.
105	Umsetzung der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Erzieher“	MBK, RD RPS	Erste Zertifizierung nach AZAV im Saarland im Sommer 2013 erfolgt, weitere folgen.
106	Umsetzung der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“	MSGFuF, RD RPS	Erste Zertifizierung nach AZAV im Saarland im Sommer 2013 erfolgt, weitere folgen.
107	Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW inkl. IFlaS)	RD RPS	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
<i>Qualifizierungsberatung und -maßnahmen für Unternehmen</i>			
108	Qualifizierungsberatung für Unternehmen	MWAEV	Umsetzung durch Förderprogramm "Lernziel Produktivität".
109	Passgenaue Weiterbildungsberatung	IHK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.

110	Praxisnahe Zertifikatslehrgänge mit innovativen Curricula	IHK gemeinsam mit rund 60 Bildungsträgern	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
111	Demografie-Netzwerk Saar	MWAEV (ESF), iso-Institut, Steuerungskreis mit Wirtschafts- und Sozialpartnern, saar.is	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung, Laufzeit bis August 2014. Fortführung 2014.
112	Entwicklung einer transparenten Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung in den Unternehmen	MWAEV, RD RPS	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung, Zielerreichung bspw. neu durch das Demografie-Netzwerk Saar.
113	Weiterbildungsberatung	MWAEV, iso-Institut	Maßnahme befindet sich seit September 2013 in Umsetzung, ab 2014 ESF-Förderung.
114	Intensivierung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen in Ergänzung bestehender Beratungsstruktur; Initiierung unternehmensorientierter Qualifizierungspakete	MWAEV, EFRE	Eigentliche Maßnahme befristet bis Ende 2013, Weiterführung in neuer ESF-Förderperiode geplant. Beratung jetzt auch via Weiterbildungsberatung und Demografie-Netzwerk Saar.
115	Qualifizierungsberatung, insbesondere für KMU	RD RPS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.

Handlungsfeld 5: Arbeitsuchende aktivieren und Unterbeschäftigte in den Blick nehmen

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektpartner	Umsetzungsplanung
<i>Maßnahmen für von Arbeitslosigkeit unmittelbar Bedrohte</i>			
116	Initiative „AusBildung wird was“ des BMAS mit der Bundesagentur für Arbeit	RD RPS, BMAS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
117	Transfermaßnahmen nach § 110 SGB III und Qualifizierungsmaßnahmen während Transferkurzarbeitergeld nach § 111 SGB III	Agentur für Arbeit, Betriebe	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung, ggf. Förderung über ESF-Bundesmittel.
<i>Maßnahmen für Arbeitsuchende</i>			
118	Perspektive Wiedereinstieg (PWE) – Aktivierung von gut qualifizierten Frauen aus der stillen Reserve	RD RPS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
119	Modellprojekt „Perspektiven in Betrieben“, verknüpft mit dem Landesarbeitsmarktprogramm ASaar.	MWAEV, RD RPS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
120	Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte für (Langzeit-) Arbeitslose (z.B. ASaar)	Jobcenter, MWAEV (ESF), Kommunen	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
121	Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW inkl. IFlaS)	RD RPS	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
<i>weitere Maßnahmen in diesem Handlungsfeld</i>			
122	Saarland Offensive für Gründer (SOG)	MWAEV, IHK, HWK, Arbeitskammer, SIKB, RD RPS	Maßnahme in fortlaufender Umsetzung.

Handlungsfeld 6: Ältere ArbeitnehmerInnen (Ü55)

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektpartner	Umsetzungsplanung
<i>demografiesensible Maßnahmen</i>			
123	Regionaler Beschäftigungspakt für Ältere im Saarland	Agentur für Arbeit, Jobcenter, Land, Kommunen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
124	Projekt „Perspektive 50plus“	HWK, Jobcenter, Bund; RD RPS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
125	Servicestelle Ü 55	Land, HWK, IHK, Agentur für Arbeit, Jobcenter, RD RPS, saar.is	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
126	Sensibilisierung der Betriebe für demografische Entwicklungen und Beteiligung der Wirtschaft an der Aktivierung von Qualifizierungspotenzialen	MWAEV, saar.is	Zielerreichung bspw. neu durch das Demografie-Netzwerk Saar.
127	Projekt Inno.de.al "Innovationsallianzen im Handwerk vor dem Hintergrund des demografischen Wandels"	HWK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
128	Wissenstransfer in Betrieben: Qualifizierungsmaßnahme "Praxisanleiter/in für den industriellen und handwerklichen Bereich"	saar.is	Maßnahmenbeginn geplant für 01. September 2014.
<i>alters- und altersgerechte Arbeitsplätze</i>			
129	Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements	MWAEV, MUV	Unterschiedliche Maßnahmen in Umsetzung des Koalitionsvertrages in Umsetzung bzw. Planung.
130	alters- und alters- bzw. gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel des Erhalts und der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit	MWAEV, MUV	Unterschiedliche Maßnahmen in Umsetzung des Koalitionsvertrages in Umsetzung bzw. Planung.
131	Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle	MWAEV, MUV	Unterschiedliche Maßnahmen in Umsetzung des Koalitionsvertrages in Umsetzung bzw. Planung.
132	Installierung eines funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagements	MWAEV, MUV	Unterschiedliche Maßnahmen in Umsetzung des Koalitionsvertrages in Umsetzung bzw. Planung.
133	Umsetzung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)	MUV	Zweite Phase der Umsetzung 2013 gestartet.

Handlungsfeld 7: Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Neben den benannten Einzelmaßnahmen setzen sich die Partner im Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar im Handlungsfeld 'Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf' gemeinsam zur Erreichung folgender Ziele ein:

Unterstützung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Gleitzeit, Home Office, und Lebensarbeitszeitkonten; Information von Beschäftigten und Betrieben über Möglichkeiten und Auswirkungen von Teilzeitarbeitsmodellen, Ermöglichen besserer Aufstiegschancen für Frauen.

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektspartner	Umsetzungsplanung
<i>Ausbau von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten</i>			
134	Änderung des klassischen Berufswahlverhaltens durch verstärkte Beratung und Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen	MBK, Agentur für Arbeit Saarland (mit Angebot; der Berufsorientierung und Mitgliedschaft im AK MINT)	Umfangreiches Programmangebot im Rahmen von "MINT im Saarland"; Elternarbeit.
135	Verstärkung der Beratung, Berufsorientierung und Coaching für Berufsrückkehrerinnen	MWAEV (ESF), Jobcenter	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
136	Ausweitung der Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung in markt- und zukunftsfähigen Berufsfeldern mit anerkannten Teilqualifikationen (z.B. IHK-Zertifikate) oder Berufsabschlüssen.	MWAEV, IHK, HWK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
137	Ermöglichung von Teilzeitausbildungen und familienfreundlichen Fort- und Weiterbildungen.	MBK	Teilzeitausbildung für Erzieher/-innen in Saarbücken und St. Wendel ermöglicht.
<i>Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf</i>			
138	Aktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit sowie der kommunalen Frauenbeauftragten.	Lokale Zuständigkeiten, Agentur für Arbeit Saarland, Jobcenter	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
139	Aktivitäten der lokalen Bündnisse für Familie	Lokale Bündnisse	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
140	Folgeprojekte „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“	Landkreis St. Wendel, Jobcenter	Maßnahme befindet sich in fortlaufend Umsetzung.
141	Ausdehnung des Projekts „Koordinierungsstelle Frau und Beruf“ auf das Saarland.	MWAEV, Kommunen	Planungen für die landesweite Ausdehnung der Koordinierungsstellen laufen im Rahmen der neuen ESF-Förderperiode.
142	Weiterer Ausbau von Kindertageseinrichtungen im Saarland und Flexibilisierung der Öffnungszeiten	MBK, MWAEV	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung, s. Handlungsfeld 1.
143	Einrichtung von betrieblichen bzw. betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsmodellen.	MWAEV, MBK	Planungsphase läuft.
144	Ausweitung der Ferienbetreuung an Schulen.	MBK	Erweiterte Angebote innerhalb und außerhalb der Schule in den Ferien oder bspw. Betreuung bei Ferienbeginn nach der 3. Stunde wurde ausgeweitet und läuft.

145	Installierung und Pflege einer saarlandweiten Kinderbetreuungsdatenbank für Eltern	MBK, RD RPS	Machbarkeitsprüfung und Koppelung an Einrichtung einer Betreuungs- bzw. Pflegedatenbank.
146	Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland	MWAEV, MSGFuF, saar.is, IHK	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung, Projektverlängerung 2013 realisiert.
147	Gütesiegel "Familienfreundliches Unternehmen"	IHK, HWK, Land	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
148	Wettbewerb "Unternehmen Familie": Best Practices sollen zur Nachahmung anregen	IHK, HWK, VSU, Servicestelle ALS	Maßnahme befindet sich seit 2010 im Zwei-Jahres-Turnus in fortlaufender Umsetzung. Bewerbungsschluss für die nächste Runde ist der 25. 07.2014.
149	Perspektive Wiedereinstieg	Agentur für Arbeit Saarland	geplant für 2014.
150	Kinder-Kurzzeitbetreuung (nachmittags) am Landesinstitut für Pädagogik und Medien	MBK	Maßnahme befindet sich seit September 2013 in der Umsetzung.

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

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektpartner	Umsetzungsplanung
<i>Entwicklung von Mobilität und Qualifizierung</i>			
151	EURES-Beratungsstellen: Grenzgängerberatung rund um die Berufstätigkeit im Nachbarland.	EURES-Mittel, Landesmittel; Wirtschafts- und Sozialpartner, RD RPS	Finanzierung über 2013 hinaus gesichert.
152	Task Force Grenzgänger	INTERREG-Mittel, Mittel der fünf Partnerregionen; Lor, Lux, RP, Wallonie, DG Belgien	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung. Laufzeit derzeit bis Ende 2014.
153	Weiterer Aufbau von Serviceangeboten für Fachkräfte, die von außen ins Land kommen.	MWAEV, Région Lorraine	Gemeinsame saarländisch-lothringisch Arbeitsgemeinschaft erarbeitet entsprechende Konzepte.
154	Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)	BMAS, RD RPS	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
155	Zusammenarbeit bei der deutsch-französischen Arbeitsvermittlung, Einrichtung eines "Service für grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung" in Saarbrücken/Sarreguemines	RD RPS, Pole Emploi Lorraine	Maßnahme befindet sich seit November 2013 neu in Umsetzung.
156	grenzüberschreitende Jobmessen	EURES-T, RD RPS, Pole Emploi Lorraine	Veranstaltungen finden regelmäßig in der Grenzregion statt.
<i>Institutionalisierung einer Willkommenskultur</i>			
157	Image-Kampagne "Saarland-Marketing" (inklusive Vorbereitungen eines Welcome Center Saar, s. Nr. 158)	Land, saar.is	Maßnahmen sind in der Umsetzung/Planung.

158	Einrichtung des Welcome Centers Saar	MWAEV (ESF), MSGFuF, saar.is, IHK, RD RPS	Projektstart 2014.
159	Projekt zur Zuwanderungsaktivierung	Staatskanzlei, saar.is	Maßnahmenbeginn geplant mit Aufnahme der Tätigkeit des Welcome Centers Saar.
<i>Steigerung der Standort- und Arbeitgeberattraktivität</i>			
160	Steigerung der Attraktivität des Saarlandes als Wohn-, Wissenschafts- und Geschäftsstandort durch Breitbandausbau	Staatskanzlei, MWAEV, MUV	Verhandlungen zur Finanzierungsförderung laufen aktuell.
161	CSR-Strategie des Saarlandes (CSR = Corporate Social Responsibility): Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber	Staatskanzlei, saar.is	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
162	"Unternehmen fürs Saarland: CSR-Kompetenz für saarländische KMU"	Staatskanzlei, BMAS, saar.is	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung. Ab 2015 ESF-Förderung.
163	Unternehmernetzwerk Verantwortungspartner-Saarland	saarländische Unternehmen, IHK, BMAS	Netzwerkstrukturen sind sehr aktiv.
164	"Offensive Mittelstand - Gut für das Saarland"	IHK, HWK, saar.is	Maßnahme befindet sich seit 2013 neu in fortlaufender Umsetzung, neun Workshops finden 2014 statt.
165	Projekt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei KMU	MWAEV	Konzeptionelle Planungen laufen. Ausschreibung Anfang 2014, Projektstart 2014.
166	Kongress Arbeitgeberattraktivität	MWAEV, saar.is	Sommer 2014.

Handlungsfeld 9: Menschen mit Migrationshintergrund

Zeilen-Nr.	Maßnahme	Hauptprojektpartner	Umsetzungsplanung
<i>Stärkung der Willkommens- und Anerkennungskultur</i>			
167	Landesprogramm „Integrationsbegleitung“ mit flächendeckender Anerkennungsberatung	MSGFuF, MWAEV (ESF)	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung mit geplanter Ergänzung um flächendeckende Anerkennungsberatung.
s.Nr. 158	Einrichtung des Welcome Centers Saar	MWAEV (ESF), MSGFuF, saar.is, IHK, RD RPS	Projektstart 2014.
168	Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen	saar.is, IQ-Netzwerk Saarland	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
169	Umsetzung des Gesetzes zur Verbesserung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen	MSGFuF in Kooperation mit den übrigen Ressorts der saarländischen Landesregierung und weiteren Anerkennungsstellen	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
<i>ausbilden, qualifizieren, beraten</i>			

170	Qualifizieren von Fachkräften für die Altenpflege	MSGFuF, MWAEV (ESF), RD RPS	Projektstart 2014.
171	Berufliche Integration zugewanderter Frauen	MSGFuF, MWAEV (ESF)	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
172	Übergangsmanagement für Jugendliche mit Migrationshintergrund	MSGFuF, MWAEV (und ESF)	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
173	Modellprojekt PADUA: Kooperative Ausbildung im Verbund mit Betrieben von Inhabern mit Migrationshintergrund	MWAEV, HWK, Jobcenter	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung. ESF-Förderung bis Mitte 2014.
174	SABENE II: Saarländisches Beratungsnetzwerk	BMAS, IHK, HWK, Jobcenter, Caritasverband	Maßnahme befindet sich in fortlaufender Umsetzung.
175	IQ-Netzwerk Saarland. Integration durch Qualifizierung.	saar.is, IHK, HWK et al.	Eine aktive Netzwerkstruktur ist etabliert.
Umsetzung und Weiterentwicklung des Integrationskonzeptes der saarländischen Landesregierung			
176	Angebot erforderlicher Nachqualifizierungsmaßnahmen	RD RPS	In Umsetzung auf der Basis einer neuen Weisung der BA.
177	Sprachförderangebote	BAMF	Maßnahmen befinden sich in fortlaufender Umsetzung.
178	START-Schülerstipendium für engagierte Jugendliche mit Migrationshintergrund	MBK, AKSO Europa-Stiftung	Jährliche Bewerbungen.
179	Schülercampus	MBK, ZEIT-Stiftung	Maßnahmenstart im März 2014.

**Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Energie und Verkehr**
Geschäftsstelle Fachkräftesicherung
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
Telefon +49(0)681 501-1896
fachkraefte@wirtschaft.saarland.de

www.wirtschaft.saarland.de

 /mwaev

**Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr**

SAARLAND 
Großes entsteht immer im Kleinen.