Gemeinsame Erklärung

der

Fachkräfteallianz Sachsen

Fachkräfte gewinnen.

Fachkräfte halten.

Sachsens Zukunft sichern.

FACHKRÄFTE ALLIANZ

Ausgangssituation

Die sächsische Wirtschaft ist in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark gewachsen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stieg und die Arbeitslosigkeit konnte in den letzten 10 Jahren halbiert werden. Diesen erfolgreichen Weg wollen Beschäftigte und Unternehmen im Rahmen einer starken Fachkräfteallianz weiter gemeinsam fortsetzen und aktiv gestalten.

Neben Globalisierung, Digitalisierung und den Anforderungen der Wissensgesellschaft ist der demografische Wandel in erheblichem Maße entscheidend für die weitere Entwicklung des Wirtschafts- und Arbeitsstandortes Sachsen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird bis 2025 um 15 bis 20 Prozent zurückgehen. Im gleichen Zeitraum steigt der Altersdurchschnitt der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, während das Angebot an Jüngeren im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stagniert. Noch kann man nicht von einem generellen Mangel an Fachkräften sprechen – aber die Engpässe, die sich bereits in einzelnen Berufsgruppen, Branchen und Regionen abzeichnen, werden sich in den kommenden Jahren auf den Wirtschafts- und die Sozialbereiche sowie den öffentlichen Dienst ausdehnen und betreffen nahezu alle Qualifikationsstufen. Damit wird die Fähigkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs immer mehr zum entscheidenden Standortfaktor, die Fachkräftesicherung zur Schlüsselfrage für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Sachsen.

Fachkräftesicherung stellt ein zentrales Element für die Weiterentwicklung des nach wie vor zu kleinteiligen Mittelstandes, Sachsens wirtschaftliche Basis, dar. Qualifizierte Fachkräfte sind Voraussetzung für die Sicherung und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft sowie für steigende Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die 2015 gegründete Fachkräfteallianz hat diese Tendenz erkannt. Zu ihrem erklärten Ziel gehört es, die Trendumkehr zu schaffen, hin zu einer zukunftsfähigen und nachhaltigen Fachkräftesicherung und -gewinnung im Freistaat Sachsen. Die notwendige Einbindung aller relevanten gesellschaftlichen Akteure wurde in der Fachkräfteallianz eingelöst. Arbeitsergebnisse weiterer Allianzen der sächsischen Staatsregierung werden aufgenommen. Verbunden mit einem ressortübergreifenden Ansatz erzeugt dies eine neue Qualität der Zusammenarbeit und ermöglicht einen breitgefächerten Ansatz in verschiedenen Handlungsfeldern.

Handlungsfelder

A) Fachkräftesicherung braucht eine bessere Erschließung der vorhandenen Potenziale, kein Talent darf verloren gehen

Um den Arbeitskräftebedarf der nächsten Jahre decken zu können, müssen alle verfügbaren Fachkräftepotenziale noch besser genutzt werden. Dazu müssen vor allem junge Menschen, Menschen mit Behinderung, Frauen und Ältere sowie Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose noch stärker in Arbeit gebracht werden. Dafür sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln und einzusetzen – nach dem Motto: Kein Talent darf uns in Sachsen verloren gehen.

A1) Junge Menschen

Gut ausgebildete, sozial kompetente und kreative junge Menschen sind das Potential und der Reichtum des Landes. Sie erhalten die individuell höchstmögliche Schulbildung, erfahren in intensiver Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen die Vielfalt der beruflichen Werdegänge und bekommen die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung mit qualifiziertem Abschluss.

A2) Frauen besser in das Erwerbsleben einbinden

In Sachsen ist die Beschäftigungsquote von Frauen mit 59 Prozent im bundesweiten Vergleich am höchsten. Dennoch bestehen auch im Freistaat Sachsen noch Potenziale bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen gerade mit Blick auf das Arbeitszeitvolumen, denn ein Teil der erwerbstätigen Frauen - mit teilweise großen Unterschieden zwischen den Branchen – ist teilzeitbeschäftigt. Um die Erwerbsquote von Frauen weiter zu erhöhen, muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessert werden. Viele sächsische Unternehmen haben dies erkannt und verfolgen eine familienbewusste Personalpolitik. Je nach Größe und Branchenzugehörigkeit des Unternehmens sind diese in der Lage, flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit anzubieten und die Einrichtung von Home Offices zu ermöglichen. Der bedarfsgerechte Ausbau qualitativ hochwertiger Betreuungsangebote für Kinder auch in Rand- und Ferienzeiten mit flexiblen Öffnungszeiten wird durch weitere familienfreundliche Maßnahmen flankiert.

A3) Potenzial Älterer besser nutzen

Ältere Beschäftigte verfügen über ein umfassendes Fach- und Erfahrungswissen und bringen besondere Qualifikationen und Kompetenzen mit. Das Potenzial älterer Beschäftigter gilt es zukünftig noch stärker als bisher zu nutzen. Für die Unternehmen stellen sich u.a. Fragen der Ergonomie, altersgerechter und alternsgerechter Arbeitsplätze, -aufgaben, -zeiten, -organisation und der Gestaltung des Arbeitsumfeldes sowie der gezielten Weiterqualifizierung. Zugleich muss ein verbesserter rechtlicher Rahmen für flexiblere Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand entwickelt werden. Dabei spielt auch die Gesunderhaltung von Älteren am Arbeitsplatz zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit eine entscheidende Rolle. Gleichzeitig sollte im Sinne von Wissenserhalt und -weitergabe ein Wissenstransfer von älteren auf jüngere Beschäftigte im Unternehmen ermöglicht werden. Langjährig Beschäftigte verfügen über ein großes Fachwissen und unzählige praktische Erfahrungen. Diesen Schatz gilt es zu bewahren und an die Nachfolger/– innen weiterzugeben.

Der Prozess des Wissenstransfers und des Nachfolgemanagements muss gemeinsam gestaltet werden. Denkbar sind in diesem Zusammenhang beispielsweise Tandemlösungen, Mentoring-Modelle, informelles Lernen oder auch altersgemischte Teamarbeit.

A4) Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose stärker einbinden

Für erwerbsfähige, aber heute nicht erwerbstätige Personengruppen werden Instrumente der individuellen Betreuung und Begleitung, aber auch der Qualifizierung und Weiterbildung in enger Kooperation zwischen der Bundesagentur für Arbeit, den Jobcentern, den verschiedenen Trägern und den Unternehmen umgesetzt.

B) Fachkräftesicherung erfordert berufliche Eingliederung von Migrantinnen und Migranten und qualifizierte Zuwanderung

Menschen mit Migrationshintergrund, Flüchtlinge und Arbeitssuchende aus dem Ausland können ein wichtiges Potenzial zur Fachkräftesicherung in Sachsen darstellen.

B1) Flüchtlinge besser in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Die Aufnahme von Geflüchteten und ihre umfassende und planvolle Integration in Ausbildung und in den Arbeitsmarkt ist die Aufgabe der kommenden Jahre. Grundlage ist die von der Arbeitsverwaltung, den Gewerkschaften, Arbeitgebern und dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr unterzeichnete Erklärung zur Integration von Flüchtlingen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Freistaat Sachsen „Die Chancen der Integration nutzen“ vom Dezember 2015. Die Fachkräfteallianz bekennt sich zu den Inhalten und vorgeschlagenen Maßnahmen.

B2) Zuwanderung fördern

Der Wirtschafts- und Forschungsstandort Sachsen braucht die Zuwanderung von qualifizierten Fach- und Spitzenkräften aus dem In- und Ausland. Dabei werden vor allem die Chancen des europäischen Binnenmarktes genutzt. Hindernisse beim Arbeitsmarktzugang werden abgebaut, ohne den Schutz vor prekärer Beschäftigung aufzuheben. Attraktive Rahmenbedingungen für Arbeiten, Wohnen, Familie sowie Kultur und Freizeit sorgen für eine höhere Anziehungskraft Sachsens für Ausländer aber auch für (rückkehrwillige) Fachkräfte aus anderen Bundesländern.

B3) Grenzüberschreitende Zusammenarbeit intensivieren

Zur Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften ist die grenzüberschreitende Zusammenarbeit, insbesondere mit Tschechien und Polen, zu intensivieren. Ziel ist es eine positive Fachkräfteentwicklung im gemeinsamen Grenzraum Sachsen-Niederschlesien-Nordböhmen zu gewährleisten.

C) Fachkräftesicherung braucht eine moderne Schul- und Lernkultur: Qualität und Durchlässigkeit

Das sächsische Schulsystem wird qualitativ weiter verbessert, um allen Kindern und Jugendlichen optimale Ausgangsbedingungen zu ermöglichen. Schulen und Lehrkräfte werden noch besser in die Lage versetzt, Schülerinnen und Schüler individuell so zu fördern, dass sie einen regulären Schulabschluss sowie die notwendige Ausbildungsreife erreichen können. Gleichzeitig verlieren wir die leistungsstarken Schüler nicht aus dem Blick. Sie werden mit gleicher Aufmerksamkeit und Zuwendung individuell gefördert.

C1) Frühkindliche Bildung fördern und Allgemeinbildung stärken

Fördern statt Auslesen: Die Zahl der Schulabgänger hat sich in den vergangenen zehn Jahren halbiert. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, Schülerinnen und Schüler in den jeweiligen Übergängen - zwischen frühkindlicher Bildung und Schule, Schule und Berufsbildung, Schule und Hochschule - zu unterstützen, um den jeweiligen Anschluss zu erleichtern. Die Möglichkeiten der individuellen Förderung werden weiter verbessert.

C2) Bedarfsgerechtere Berufsorientierung und Berufsberatung ausbauen

Schulabgänger müssen wissen, was sie nach der Schule im Beruf erwartet und welche beruflichen Perspektiven in ihrer jeweiligen Region und in ganz Sachsen vorhanden sind. Deshalb soll die berufliche Orientierung in allen Schularten systematisch und praxisorientiert weiterentwickelt und an den notwendigen Bedarf stärker angepasst werden. Die Arbeitsmarktchancen sollten neben individuellen Präferenzen ein wichtiges Auswahlkriterium für einen Ausbildungsberuf oder Studiengang sein. Die Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen, die schon für die heutigen Fachkräfte berufsbildprägend sind, sind auszubauen.

C3) Bildungsabbrüche reduzieren und Übergänge erleichtern

Die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss sowie der Ausbildungs- und Studienabbrecher soll deutlich reduziert werden.

D) Fachkräftesicherung braucht eine Stärkung und Aufwertung der dualen Ausbildung

Die duale Berufsausbildung leistet einen entscheidenden Betrag dafür, junge Menschen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes heranzuführen. Sie befindet sich aber in einem immer stärkeren Wettbewerb mit der akademischen Ausbildung an den Hochschulen. Deshalb werden Attraktivität und Qualität in den Unternehmen aber auch in der Berufsschule weiter verbessert. Im Wettbewerb um Auszubildende spielen die Chancen für eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung und eine angemessene Vergütung eine immer wichtigere Rolle. Die Durchlässigkeit der beruflichen Bildung zu allen anderen Bildungswegen wird gestärkt. Die Stärkung der Lehramtsausbildung für Berufsschullehrer bleibt qualitativ wie auch quantitativ im Blick. Es müssen Maßnahmen und Instrumente gefunden werden, um auch leistungsschwächeren Jugendlichen den beruflichen Einstieg noch besser zu ermöglichen. Entscheidend für eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung ist eine kontinuierliche Sicherung der Ausbildungsqualität.

E) Fachkräftesicherung braucht eine weitere Verbesserung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen

Faire, sichere und gut bezahlte Arbeit ist das beständige Ziel für Anerkennung und Wertschätzung geleisteter Arbeit.

Eine Unternehmenskultur setzt darüber hinaus auf Formen der betrieblichen Mitbestimmung, starken betrieblichen Arbeitsschutz, eine systematische Personalentwicklung und bedarfsgerechte Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

E1) Systematische Personalentwicklung in den Unternehmen stärken

Heute hat in Sachsen nur jedes vierte Unternehmen ein strategisches Personalentwicklungskonzept. Eine langfristige Personalplanung kann personelle Engpässe verhindern. Personalplanung, Fortbildung der Mitarbeiter und betrieblicher Gesundheitsschutz werden Bestandteil einer vorausschauenden Personalstrategie der Unternehmen.

E2) Schaffung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Familienfreundlichkeit ist auch in der sächsischen Wirtschaft ein Standortfaktor mit wachsender Bedeutung. Junge, gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer achten nicht nur auf Gehalt und Karriere, sondern zunehmend auch auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Ziel ist eine bessere Vereinbarkeit von Erziehungs- und Pflegeaufgaben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Berufsleben. Die sächsischen Unternehmen reagieren auf diese Bedürfnisse. Viele Unternehmen bieten bereits familienbewusste Arbeitszeiten an. Neben einem familienfreundlichen Klima in der Wirtschaft bedarf es dazu eines ausreichenden Angebots flankierender sozialer Leistungen. Zudem sind auch die veränderten Erwartungen der jüngeren Generation an eine ausgewogene Balance von Berufs- und Privatleben zu berücksichtigen. Diese veränderten Anforderungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die zunehmende Flexibilität der Arbeit gilt es mit flexibleren Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodellen zu beantworten, die sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den betrieblichen Erfordernissen vor Ort gleichermaßen Rechnung tragen.

E3) Qualifizierung stärken – mehr Chancen für Weiterbildung schaffen

Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind angesichts des raschen Wandels von Wirtschafts- und Arbeitswelt unverzichtbare Säulen der heutigen Wissensgesellschaft. Die lebenslange Qualifizierung und Weiterbildung ist ein entscheidender Faktor bei der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ein zentraler Bestandteil moderner Personalpolitik in den Unternehmen. Weiterbildungsmaßnahmen stärken die Bindung zwischen Unternehmen und Mitarbeitern.

F) Fachkräftesicherung heißt, die Chancen der Digitalisierung nutzen

Die fortschreitende Digitalisierung wird die Wirtschafts- und Arbeitswelt grundlegend ändern. Die damit einhergehenden Umbrüche betreffen die unterschiedlichen Systeme der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie des Studiums genauso wie in der Arbeitswelt sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Arbeitsteilung und die Neudefinition von Geschäftsmodellen, verändert Wertschöpfungsketten, sie erlaubt orts- und zeitungebundene Arbeit. Digitalisierung ändert Arbeitsprozesse, -strukturen und -modelle. Durch Strategien wie Crowdsourcing, Crowdworking oder On-Demand-Economy verwischen die Grenzen zwischen Unternehmen und Kundinnen und Kunden sowie zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit. Hier wird es darum gehen Chancen zu erkennen und zu ergreifen, aber gleichzeitig auch Risiken zu begrenzen.

Beschlossen am 7. April 2016

Andreas Baumann
Präsident
Sächsischer Baugewerbeverband e.V.

Dietmar Borchers
Mitglied des Präsidiums
Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e.V.,
Vertreter von SACHSENMETALL

Stefan Brangs
Staatssekretär
Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Dr. Günter Bruntsch
Präsident
Industrie- und Handelskammer Dresden

Dr. Jörg Dittrich
Präsident
Handwerkskammer Dresden

Stephan Enzmann
Stellvertretender Landesbezirksleiter
IG Bergbau, Chemie, Energie
Landesbezirk Nordost

Andrea Fischer
Staatssekretärin
Sächsisches Staatsministerium
für Soziales und Verbraucherschutz

Uwe Gaul
Staatssekretär
Sächsisches Staatsministerium
für Wissenschaft und Kunst

Friedmar Götz

Vorstandsvorsitzender
Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V.

Oliver Greie

Landesbezirksleiter
Ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Mirko Hawighorst

Regionalleiter
IG Bauen-Agrar-Umwelt
Region Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

Olivier Höbel

Bezirksleiter
IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Iris Kloppich

Vorsitzende
DGB-Bezirk Sachsen

Hans-Joachim Kraatz

Präsident
Landesverband der Freien Berufe Sachsen e. V.

Lars Kroemer

Geschäftsführer
Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V.
Landesstelle Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Ursula-Marlen Kruse

Landesvorsitzende
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Sachsen

Gerd Kunkel

Stellvertretender Vorsitzender
Verband der chemischen Industrie e.V.
Landesverband Nordost

Bernd Lange

Landrat
Sächsischer Landkreistag e. V.

Ralf Leimkühler

Stellvertretender Geschäftsführer
Sächsischer Städte- und Gemeindetag e.V.

Volker Linke

Landesgeschäftsstellenleiter
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Geschäftsstelle Dresden

Dr. Fred Meinhold

HR-Manager
NILES-SIMMONS Industrieanlagen GmbH
Chemnitz
Verband Deutscher Maschinen- und
Anlagenbau e.V.

Dr. Frank Pfeil

Staatssekretär
Sächsisches Staatsministerium für Kultus

Gerhard Pöschmann

Vorsitzender
SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen

Christian Schönfeld

Vorstandsvorsitzender
Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Sachsen

Dr. Klaus Schuberth

Vorsitzender der Geschäftsführung
Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Sachsen

Petra Schwalbe

Landesbezirksvorsitzende
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk Ost

Dr. Michael Struss

Geschäftsführer
Kompass gGmbH
Handelsverband Sachsen e.V.

Sebastian Vogel

Leiter des Geschäftsbereichs
Gleichstellung und Integration beim
Sächsischen Staatsministerium
für Soziales und Verbraucherschutz

Wolfgang Vogel

Präsident
Sächsischer Landesbauernverband e.V.