

# **Eckpunkte für eine erfolgreiche Fortführung der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein Schwerpunkte und Perspektiven**

Die Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) wurde 2012 gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden, Kammern, Bundesagentur für Arbeit, Gewerkschaften, Hochschulen und den kommunalen Spitzenverbänden als Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“ gestartet. Die besondere Notwendigkeit der Initiative bestätigte sich durch die vom Wirtschaftsministerium gemeinsam mit den Partnern beauftragte Fachkräfteprojektion 2030, die bis zum Jahr 2030 eine Fachkräftelücke von rund 100.000 Personen ermittelte. Von diesen 100.000 fehlenden Fachkräften stammen 85.000 aus dem Bereich der Mittelqualifizierten.

Damit die Handlungsansätze zur Deckung des Fachkräftebedarfs auf einer aktuellen aussagekräftigen Datenbasis basieren, erfährt mit der neuen Studie „Fachkräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein“ die originäre Datengrundlage der FI.SH eine Aktualisierung. Die Partner der FI.SH, einschließlich des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung und Weiterbildung (KoFW) werden, orientiert an den aktuellen situationsbedingten Bedarfen und Fragestellungen, laufend weitere wissenschaftliche Erhebungen und Analysen zur Förderung der von der FI.SH verfolgten Zwecke anstoßen und aktiv unterstützen.

Ziel der FI.SH ist die Entwicklung und Sicherung des Fachkräfteangebotes in Schleswig-Holstein. Nach einer Bestandsaufnahme zeigte sich, dass die von rund 50 Institutionen getragene, von 5 Handlungsfeldern begleitete und über 130 Maßnahmen umfassende FI.SH klarere und effizientere Strukturen aufweisen sollte.

Neben einer organisatorischen Verschlinkung der Initiative sollen sich die Aktivitäten künftig auf den Bereich Qualifizierung und Ausbildung sowie die Branchen mit dem größten Handlungsbedarf konzentrieren. Zur besseren Erfolgsmessung werden folgende übergeordnete Zielwerte für das Jahr 2025 definiert. Es ist die gemeinsame Aufgabe der Partner der Fachkräfteinitiative diese Ziele zu erreichen:

1. eine Senkung des Anteils an Jugendlichen im Übergangsbereich<sup>1</sup> auf 15 Prozent
2. eine Senkung der Quote der Ausbildungsvertragslösungen<sup>2</sup> auf 22 Prozent
3. eine Erhöhung der Beschäftigungsquote<sup>3</sup> von Frauen auf 58 Prozent
4. eine Erhöhung des Anteils von Fachkräften<sup>4</sup> an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen auf 86 Prozent
5. eine Erhöhung der Beschäftigungsquote von Älteren<sup>5</sup> zwischen 60 bis unter 65 Jahren auf 48 Prozent

Die Fachkräfteinitiative konzentriert sich künftig auf folgende acht Punkte:

### **1. Den Berufseinstieg erfolgreich gestalten**

Beim Übergang von der Schule in den Beruf darf kein Jugendlicher verloren gehen. Für einen gelungenen Berufseinstieg ohne Umwege ist eine frühzeitige individuelle qualitativ hochwertige Berufsorientierung und bei Bedarf die Stabilisierung der Ausbildung, bzw. des Studiums unabdingbar. Die FI.SH möchte die Jugendlichen bei dieser wichtigen Entscheidung tatkräftig unterstützen und wird die vorhandenen Instrumente, auch mit einem Gesamtkonzept zur beruflichen Orientierung, stärken und fortentwickeln. Berufliche Optionen und persönliche Stärken und Präferenzen sollen optimal zueinander finden.

### **2. Berufliche Ausbildung stärken**

Die Landesregierung wird in dieser Legislaturperiode ein Schleswig-Holsteinisches Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) einrichten. Ziel ist eine optimale Verzahnung von beruflicher Ausbildung und Arbeitswelt sowie eine Stärkung der beruflichen Bildung und der Fort- und Weiterbildung, um Jugendliche bestmöglich auf dem Weg von der Schule in den Beruf zu begleiten und gleichzeitig dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Mit Fortschreiten der digitalen Transformation gewinnt insbesondere der MINT-Nachwuchs an höherer Bedeutung. Zur Deckung des MINT-Fachkräftebedarfs sollen insbesondere auch Mädchen durch frühzeitige und nachhaltige MINT-Bildung für duale Ausbildung und Studium in MINT-Themenfeldern begeistert werden.

Die Durchlässigkeit zwischen dualer und akademischer Ausbildung soll in beide Richtungen erhöht werden. Die duale Berufsausbildung soll attraktiver gestaltet werden, auch für potentielle Studieninteressierte, um so den Fachkräftebedarf decken zu können.

### **3. Weiterbildung stärken**

Die Weiterbildung ist ein wesentliches Mittel gegen den drohenden Fachkräftemangel und der Schlüssel zur Bewältigung des digitalen Wandels in der Arbeitswelt. Die Bildungsinhalte sollen die Menschen auf künftige berufliche Herausforderungen vorbereiten. Geringqualifizierte werden voraussichtlich die Veränderungen der Arbeitswelt am schärfsten spüren, so dass es systematischer Weiterbildungsprogramme speziell für sie bedarf. Die Digitalisierung der Weiterbildung ist voranzutreiben, die vorhandene Weiterbildungsstruktur im Land soll gestärkt, weiterentwickelt, professionalisiert werden. Insbesondere bei der Unterstützung von Unternehmen im Zuge der Digitalisierung durch passgenaue Weiterbildungsangebote kommt der Weiterbildung eine hohe Bedeutung zu.

### **4. Erwerbsbeteiligung und Integration in den Arbeitsmarkt verbessern.**

Die Fachkräfteinitiative des Landes wird weiterentwickelt, um vor allem die auf dem Arbeitsmarkt

bisher noch immer unterrepräsentierten Gruppen besser zu erreichen. Das sind vor allem Frauen, Ältere und Menschen mit Behinderungen. Ein weiteres Fachkräftepotential ist über die Zuwanderung zu erschließen. Schleswig-Holstein wird sich daher auf Bundesebene für ein zeit- und sachgemäßes Einwanderungsgesetz einsetzen, dessen Kernbestandteil die Entwicklung einer konkreten und kohärenten Anwerbestrategie für ausländische Talente ist. Die Partner der FI.SH begrüßen und unterstützen durch geeignete Maßnahmen die Integration von Zugewanderten einschließlich Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Hierfür wird – auch bei den anderen Punkten – geprüft, inwiefern einerseits spezifische Bedarfe bei Migranten berücksichtigt werden müssen und andererseits die interkulturelle Öffnung auf Arbeitgeberseite unterstützt werden kann.

## **5. Branchenschwerpunkte**

Schleswig-Holsteins Wirtschaft hat besondere Stärken, die sich in der Clusterpolitik des Landes spiegeln. Die Grundidee der Clusterpolitik ist die Vernetzung von Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik um gemeinsame Anliegen zu forcieren und branchenübergreifendes Innovationspotenzial zu entwickeln, ohne den grundsätzlichen Wettbewerb aufzugeben. Es geht vornehmlich um eine soziale, kommunikative und fachliche Vernetzung von Wissen und Kompetenzen.

Ziel der FI.SH ist die Entwicklung und Sicherung des Fachkräfteangebotes in ganz Schleswig-Holstein, so dass eine Unterstützung durch die Partner der FI.SH grundsätzlich allen Branchen offen steht und ersucht werden kann. Im Rahmen der bisherigen Arbeit der FI.SH wurden jedoch Branchen von besonderer wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung identifiziert, die jetzt schon stark spürbar unter dringendem Fachkräftemangel leiden oder dies ohne ein Eingreifen absehbar tun werden.

Diese Branchen haben aus Sicht der Partner in der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften Unterstützung besonders nötig und werden deswegen zunächst im Fokus der Maßnahmen der FI.SH stehen.

### **Schwerpunkt Pflege.**

Angesichts des demographischen Wandels und der Entwicklungen hin zu einer alternden Gesellschaft in Schleswig-Holstein steigt der Bedarf an sozialen Dienstleistungen. Der Sozial- und Gesundheitssektor hat eine Schlüsselbedeutung für die Gesellschaft und leidet bereits heute an einem erheblichen Fachkräftemangel. Der Bedarf an Pflegeleistungen wird sich künftig noch erhöhen, so dass gemeinsame Anstrengungen zur Besserung der Fachkräftelage dringend erforderlich sind.

### **Schwerpunkt Handwerk.**

Die duale Ausbildung ist Deutschlands Erfolgsmodell: Sie verbindet die fachpraktische Ausbildung in den Betrieben – ergänzt durch die Lehrgänge der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung in den Berufsbildungsstätten des Handwerks – mit fundiertem theoretischen Fachwissen, das an berufsbildenden Schulen vermittelt wird. Daraus ergeben sich hervorragende Karrierechancen für junge Menschen. Trotzdem entscheiden sich immer mehr Schulabgänger für eine akademische Ausbildung, worunter gerade das Handwerk leidet. Hier gilt es, laufende Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung von Schülern zu verstetigen und neue Ansätze, speziell auch zur Gewinnung von Eltern und Lehrern, zu entwickeln.

### **Schwerpunkt Logistik.**

Mit prognostizierter weiter steigender Transportleistung und einem Wechsel in den Ruhestand von etwa 40 % der Berufskraftfahrer in den nächsten 10 Jahren zeichnet sich ein deutlicher Fahrer-mangel für die Logistikbranche ab. Dem gilt es über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, familiengerechtere und planbare Arbeitszeiten, faire Entlohnung und eine Erhöhung der Ausbildungsquote entgegen zu wirken.

### **Schwerpunkt Tourismus.**

Zur Verringerung der bereits vorhandenen Fachkräftelücke sind eine Optimierung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, ein wertschätzendes Betriebsklima, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine leistungsgerechte Bezahlung, familiengerechtere und planbare Arbeitszeiten sowie verbesserte Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Karrierechancen erforderlich.

## **6. Schwerpunkt Digitalisierung und Fachkräfte – Chancen nutzen – Risiken minimieren**

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt der Zukunft verändern (Stichwort „Arbeit 4.0“). Über die konkreten Auswirkungen gibt es eine Vielzahl von Studien, die zu teils sehr unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Fakt ist, dass neue Arbeitsformen und Kompetenzanforderungen entstehen, die sich wiederum auf regionale Arbeitskräftebedarfe auswirken. Gleichzeitig wird die Digitalisierung insbesondere in der industriellen Produktion weiterhin zu hohen Produktivitätszuwächsen führen.

Die Fachkräfteinitiative begleitet diesen Prozess im Hinblick auf die Auswirkungen der Digitalen Transformation, die Auswirkungen auf die Fachkräftelücke und die Qualität der Arbeit.

## **7. Über gezieltes Standortmarketing Fachkräfte gewinnen und binden.**

Schleswig-Holstein steht in einem weltweiten Wettbewerb um Unternehmen und Fachkräfte. Die Gewinnung von Fachkräften ist zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für Unternehmen und Standorte geworden. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen des Landes zu sichern und

die wirtschaftliche Entwicklung zu fördern, gilt es, Schleswig-Holstein weiter als attraktiven Lebens- und Arbeitsstandort zu positionieren. Das gezielte Standortmarketing orientiert sich neben den Schwerpunktbranchen des Landes (Maritime Wirtschaft, Life Sciences, Erneuerbare Energien, Ernährungswirtschaft, Informations- und Kommunikationstechnologie, Tourismuswirtschaft) auch an den Schwerpunkten der FI.SH und bedient sich der Expertenrunden für weitere Erkenntnisse für die Steuerung der Kampagne.

## **8. Künftige Strukturen**

Parallel zu der inhaltlichen Neuaufstellung der FI.SH werden auch die Begleitstrukturen optimiert.

### **Steuerung FI.SH**

Zur inhaltlichen Steuerung und Weiterentwicklung der FI.SH wird eine Steuerungsgruppe etabliert, die sich aus Vertreterinnen und Vertreter folgender Institutionen zusammensetzt: Industrie- und Handelskammer SH, Handwerkskammer SH, Unternehmensverband Nord, Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Nord, Deutscher Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord und Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein. Zur Entwicklung konkreter Maßnahmen kann die Steuerungsgruppe Arbeitsgruppen einsetzen, die zeitlich befristet mit einer konkreten Aufgabenstellung passgenaue Maßnahmen zu den definierten Schwerpunkten entwickeln. Der Stand der Zielerreichung wird alljährlich überprüft, mindestens jedoch zur Halbzeit (2021).

### **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung und Weiterbildung (KoFW)**

Kernfunktionen des KoFW sind die Generierung wissenschaftlicher Erkenntnisse, die Analyse der Fachkräftelage sowie die Entwicklung von Lösungsansätzen zur Fachkräftegewinnung und –sicherung im Land. Um die wichtige Funktion des KoFW als Impulsgeber zu stärken und eine Plattform für die konkrete Steuerung der laufenden sowie Konzipierung neuer Maßnahmen der FI.SH auf Arbeitsebene zu errichten, wird vom KoFW in regelmäßigen Intervallen, jedoch mindestens vierteljährlich, ein Jour Fixe unter Beteiligung der Kernpartner organisiert.

Nach der im Frühjahr 2018 abgeschlossenen Evaluierung des Kompetenzzentrums wird ferner der Zielkatalog des KoFW geschärft, die Organisation übersichtlicher strukturiert sowie die Öffentlichkeitsarbeit verbessert.

---

<sup>1</sup> Die Messung erfolgt gemäß der aktuellen „Integrierten Ausbildungsberichterstattung – Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren und Ländern“, erreichbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/IntegrierteAusbildungsberichterstattung.html> (Zugriff 22.10.2018)

<sup>2</sup> Die Messung erfolgt gemäß dem aktuellen „BIBB-Datenreport zum jährlichen Berufsbildungsbericht“, erreichbar unter <https://www.bibb.de/datenreport/> (Zugriff: 22.10.2018)

---

<sup>3</sup> Definition Beschäftigungsquote: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 15 bis unter 65 Jahren am Wohnort an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung; die Messung erfolgt gemäß der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen), Nürnberg, erreichbar unter [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=746714&year\\_month=201706&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746714&year_month=201706&year_month.GROUP=1&search=Suchen) (Zugriff 22.10.2018)

<sup>4</sup> Definition Fachkräfte: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit mindestens abgeschlossener Berufsausbildung; Die Messung erfolgt gemäß der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Tabellen, Beschäftigte nach Berufen (KIdB 2010) (Quartalszahlen), Nürnberg, erreichbar unter [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=746716&year\\_month=201712&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746716&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen) (Zugriff 22.10.2018)

<sup>5</sup> Die Messung erfolgt gemäß der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen), Nürnberg, erreichbar unter [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=746714&year\\_month=201706&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746714&year_month=201706&year_month.GROUP=1&search=Suchen) (Zugriff 22.10.2018)