



MENSCH | TECHNIK  
ORGANISATION | PLANUNG

## Empfehlungen für regionale Handlungsträger zur Bindung von Doppelkarriere-Paaren



Projekt: DCC - Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die Förderung von Doppelkarriere-Paaren (DCC)  
zur Sicherung des Fach- und Führungskräftenachwuchses im nördlichen Sachsen-Anhalt



---

Das Projekt wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds  
und des Landes Sachsen-Anhalt finanziert.



SACHSEN-ANHALT



Europäische Kommission  
Europäischer Sozialfonds  
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

## Inhalt

Einleitung.....	3
1. Image des Landes Sachsen-Anhalt fördern und einheitlich bewerben.....	4
2. Zuwanderung von ausländischen Fachkräften steuern und fördern .....	4
3. Infrastruktur weiter ausbauen.....	4
4. Werbemittel der KMU fördern und Präsentationsplattformen schaffen .....	5
5. Bildungsniveau steigern.....	5
6. Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft fördern .....	6
7. Bürokratische Hürden abbauen.....	6
8. Netzwerke initiieren .....	6
9. DCC-Problematik in das Demographie-Konzept des Landes einbeziehen .....	7
10. Einer Marke für DCC sensibilisierte Unternehmen analog dem Label „Audit .....	7
Beruf und Familie“ etablieren .....	7

## Einleitung

Durch die Auswirkungen des demographischen Wandels wird sich die Bevölkerungsstruktur Sachsen-Anhalts in den nächsten Jahren stark verändern. Die Folge ist ein zunehmender Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften. Für das Land besteht die Herausforderung darin, innovative Konzepte zu erarbeiten, mit denen dieser Entwicklung begegnet werden kann.

Das Projekt „DCC - Dual Career Couples“ der METOP GmbH, das die Bindung von Fachkräften im nördlichen Sachsen-Anhalt zum Ziel hat, beschäftigte sich mit der Fragestellung, welche Bedingungen für Dual Career Couples als attraktiv gelten. Dual Career Couples (Doppelkarriere-Paare = DCC) sind gleichberechtigte Partnerschaften, in denen beide Partner/-innen karriereorientiert sind und in denen es Kinder bzw. einen Kinderwunsch gibt. Diese Partnerschaftsform tritt vorwiegend in westlichen Industrieländern auf. Zur Realisierung gleichberechtigter Partnerschaften bedarf es der Kreation neuer inner- und außerpartnerschaftlicher Lösungsmuster. Zum einen sind neue Lebensmodelle mit familienorientierten Arrangements zwischen den Partnern/-innen zu entwickeln, zum anderen sind Wirtschaft, Wissenschaft und Politik gefordert, geeignete externe Rahmenbedingungen zu schaffen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist es für ein Land wie Sachsen-Anhalt wichtig, sich mit Doppelkarriere-Partnerschaften auseinander zu setzen, da davon auszugehen ist, dass zukünftig die Regionen, die attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen für beide Partner/-innen schaffen, einen strategischen Vorteil im Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte haben werden.



Auf Grundlage der Ergebnisse der im Projekt DCC durchgeführten empirischen Untersuchungen zur Lebens- und Berufssituation im nördlichen Sachsen-Anhalt wurden Handlungsempfehlungen auf persönlicher, unternehmerischer und gesellschaftlicher Ebene entwickelt. Dazu wurden folgende Befragungen durchgeführt:

- Online-Befragung von Fachkräften in Partnerschaft (N=120),
- Online-Befragung von Studierenden (N=1.504),
- Qualitative Einzel-, Paar- und Gruppeninterviews (N=33),
- Leitfadengestützte Interviews mit Beschäftigungssystemen (N=20),
- Leitfadengestützte Interviews mit strategischen Kooperationspartnern (N=20).

Die folgenden Empfehlungen richten sich an politische Handlungsträger sowie gesellschaftliche Organisationen und Institutionen. Sie stehen im Einklang mit dem derzeitigen Wissensstand zum Thema Doppelkarriere-Paare und bilden eine Diskussionsgrundlage für den Diskurs zum demographischen Wandel im Land Sachsen-Anhalt.

## 1. Image des Landes Sachsen-Anhalt fördern und einheitlich bewerben

Die attraktive Darstellung des Bundeslandes ist entscheidend, um Fachkräfte anziehen und binden zu können. Die emotionale Verbundenheit mit einer Region wird u. a. durch historische, politische oder kulturelle Merkmale geprägt. Ist eine Identifikation mit den Werten einer Region möglich, fördert das die Verbundenheit mit dieser. Damit eine Identifikation möglich ist, müssen die positiven Werte klar und geschlossen herausgestellt und kommuniziert werden. Eine einheitliche Bewerbung zur Förderung des Landesimages ist deshalb entscheidend für die Fachkräftebindung.

Die befragten Unternehmen beklagten vermehrt, dass es aufgrund von Imageproblemen des Bundeslands und der Regionen schwierig sei, Fachkräfte zu werben. Noch immer sind bestimmte Regionen Sachsens-Anhalts mit einem negativen Image (z. B. Plattenbauten oder Rechtsradikalismus) behaftet und die positiven Seiten zu wenig herausgestellt. Die Unternehmen wünschen sich in diesem Zusammenhang eine engere Zusammenarbeit der Volksparteien bei der Bewerbung, damit insbesondere strukturschwache Regionen wie die Altmark neben wirtschaftlich attraktiven Regionen (z. B. Wolfsburg) bestehen können. Gerade bei Doppelkarriere-Paaren besteht die erhöhte Gefahr einer Abwanderung, wenn attraktive Jobangebote locken und der Partnerin bzw. dem Partner in eine andere Region gefolgt wird.

## 2. Zuwanderung von ausländischen Fachkräften steuern und fördern

In Anbetracht der Auswirkungen des demographischen Wandels und des damit verbundenen Fachkräftemangels sind neue Wege bei der Fachkräfteakquise notwendig. Angesichts der steigenden Zahlen ausländischer Studierender im Land (5.205 im Jahr 2011<sup>1</sup>), scheint das Werben von Fachkräften und insbesondere Doppelkarriere-Paaren aus dem Ausland ein geeignetes Mittel. Damit ausländische Fachkräfte angelockt werden, müssen jedoch klar gesteuerte und vereinfachte Zuwanderungsverfahren geschaffen und die Integration gefördert werden. Gleiches gilt für die Anerkennung der beruflichen Abschlüsse ausländischer Fachkräfte. In diesem Zusammenhang sind auch die Hochschulen gefragt. Darüber hinaus müssen verstärkt gezielte Projekte, die dem Aufbau von Partnerschaften zwischen regionalen Unternehmen des Landes Sachsen-Anhalt und ausländischen Nachwuchsfachkräften dienen, initiiert werden, um eine frühzeitige Bindung von Fachkräften erreichen.

Die Unternehmen bedauern, dass eine gezielte Förderung bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte nur unzureichend gegeben ist und eine nachhaltige Betreuung der Unternehmen fehlt. Es werden zu wenige Fachkräfte angelockt und der Mehraufwand, den die Unternehmen bei der Einstellung einer ausländischen Fachkraft haben, zu wenig unterstützt. Auch müsse die gesellschaftliche Integration der Fachkräfte gesteuert und gefördert werden (z. B. mit Hilfe von Sprachkursen und Programmen zur besseren interkulturellen Verständigung). Laut der Unternehmen sind Projekte gegen Fremdenfeindlichkeit, die gleichzeitig die Werte des Landes betonen und zu dessen Imageverbesserung beitragen, ein wichtiges Integrationselement in diesem Zusammenhang.

## 3. Infrastruktur weiter ausbauen

Infrastrukturelle Gegebenheiten sind ein klares Attraktivitätskriterium einer Region. Dabei ist nicht nur der Ausbau der sozialen Infrastruktur bedeutend (z. B. die Schaffung von kulturellen Einrichtungen, Bildungseinrichtungen und Dienstleistungen), sondern auch die der technischen (z. B. Verkehrsstrukturen und Kommunikationsnetze). Viele Firmen in Sachsen-Anhalt konkurrieren mit großen Unternehmen in strukturstarken Regionen, wie Wolfsburg oder Leipzig. Der Ausbau der Infrastruktur kann diesem Abwanderungs-Prozess entgegen wirken. Gleichzeitig sollten die infrastrukturellen Vorteile Sachsens-Anhalts im Vergleich zu anderen Regionen klar kommuniziert werden (z. B. Mietspiegel).

---

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt

Ganz oben auf der Bedürfnisliste der befragten Fachkräfte und Studierenden stehen bezahlbare Lebenshaltungskosten. Diese sind im Vergleich zu anderen Regionen niedrig und stellen ein Anziehungsmerkmal dar, was bisher aber zu wenig kommuniziert wurde. Die durchweg hohe Bewertung der infrastrukturellen Bedingungen, wie z. B. vielfältige Kultur- und Freizeitangebote, Einkaufsmöglichkeiten und Verkehrsanbindungen, stellt jedoch eine große Herausforderung für strukturschwache Regionen dar. Damit die Zielgruppe für das nördliche Sachsen-Anhalt gewonnen werden kann, ist ein kontinuierlicher Ausbau der Infrastruktur notwendig.

In der Unternehmensbefragung wurde wiederholt angesprochen, dass der größte Verbesserungsbedarf beim Ausbau der DSL-Anbindungen und der Schaffung von Freizeitmöglichkeiten liegt. Diese sind insbesondere bei jungen Bewerbern ausschlaggebend bei der Entscheidung für oder gegen eine Region. Auch der Ausbau der A14 ist für in der Altmark ansässige Unternehmen eigenen Aussagen zufolge überlebenswichtig. Als vorbildlich wurden von Fachkräften und Unternehmen gleichermaßen die bestehenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Land hervorgehoben, wobei auf eine Erweiterung der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten (bis 18.00 Uhr) permanent hingewiesen wurde.

#### **4. Werbemittel der KMU fördern und Präsentationsplattformen schaffen**

Die Präsentation des eigenen Unternehmens über adäquate Werbemittel ist das wichtigste Instrument bei der Fachkräfteakquise. Die zielgruppenspezifische Darstellung des Unternehmens ist aber oftmals mit hohen Kosten verbunden. Eine finanzielle Förderung von Unternehmenspräsentationen als Unterstützungsinstrument für die Unternehmen scheint deshalb sinnvoll.

Insbesondere die KMU gaben an, dass die Kosten für zielgruppenspezifische Werbung generell sehr hoch seien und die finanziellen Ressourcen nicht ausreichend zur Verfügung stünden. Aufgrund der starken Konkurrenz zu Großunternehmen, ist es umso wichtiger, gezielte Imagearbeit zu betreiben. Besonders auf Unternehmensmessen ist es für KMU schwer, neben den großen Unternehmen mit ihren proaktiven, wenn nicht zum Teil auch aggressiven Werbestrategien bestehen zu können. Eine Förderung bei der Erstellung von Werbemitteln für die Fachkräftesuche könnte hier Abhilfe schaffen. Neben der Förderung von Präsentationsmaterialien wurde auch der Wunsch nach einer Plattform zur Präsentation der KMU aus Sachsen-Anhalt laut. Hier wäre eine Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen des Landes denkbar.

#### **5. Bildungsniveau steigern**

Fachkräftemangel findet seinen Ursprung nicht nur im demographischen Wandel, sondern wird auch durch Bildungsdefizite bei den Nachwuchskräften verursacht. In Anbetracht der Veränderungen der Bevölkerungsstruktur sollte eine verstärkte Konzentration auf das bereits vorhandene Potenzial der Nachwuchskräfte im Land erfolgen.

Nach Aussagen der Unternehmen ist eine Verbesserung des Bildungssystems dringend notwendig, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu zählen die Abstimmung der Schulsysteme der Länder und eine bessere fachliche und überfachliche Ausbildung der Nachwuchskräfte. Die Kluft zwischen Akademikern/ -innen und Facharbeitern/ -innen vergrößert sich zunehmend und es fällt derzeit schwerer, qualifizierte Facharbeiter/ -innen als Akademiker/ -innen zu finden. Für die Unternehmen liegen die Ursachen für den Abfall des Bildungsniveaus darin, dass bei den Diskussionen zum demographischen Wandel die Konzentration zu sehr auf der akademischen Elite liegt und die Bildung und Förderung zukünftiger Facharbeiter/ -innen unzureichend ausfällt. Die Unternehmen betonen, dass Defizite bei den Bewerbern/ -innen einerseits hinsichtlich des Fachwissens bestehen, andererseits aber auch bezüglich überfachlicher Kompetenzen und sozialer Umgangsformen zu beobachten sind.

Neben der Förderung der Kompetenzen der Nachwuchskräfte sollte außerdem die Wissensvermittlung und der Wissenstransfer in bestimmten Industriezweigen, die für das Land Sachsen-Anhalt wich-

tig sind, stärker angeregt werden. Da eine Karriereorientierung nicht an einen akademischen Abschluss gekoppelt sein muss, sollte das Land verstärkt die Ausbildung und Weiterbildung von Facharbeitern/ -innen fördern und diese als wichtige Ressource für das Land erkennen.

## **6. Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft fördern**

Damit Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben, müssen deren Produkte und/oder Dienstleistungen kontinuierlich erforscht und weiterentwickelt werden. Um den Zugriff zu neuesten branchenspezifischen Forschungsergebnissen zu erhalten, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Industrie und Wissenschaft notwendig.

In den Ergebnissen der Unternehmensbefragung zeigte sich, dass das Unternehmensbudget für Entwicklungsarbeit begrenzt ist und eine kontinuierliche Forschungsarbeit deshalb oftmals nicht betrieben werden kann. Hier wäre eine direkte Kooperation mit den Hochschulen des Landes wünschenswert. Ein direkter Wissensaustausch könnte über eine gezielte Organisation und Förderung der Vermittlung von Studierenden in regionale KMU während des Studiums erfolgen. Das verstärkte Interesse der Unternehmen an einer Zusammenarbeit bestätigten ebenfalls die zur Absolventenvermittlung verantwortlichen Hochschulorgane im Land. Im Rahmen von Studienarbeiten oder über regelmäßige Themen- und Arbeitskreise könnten Unternehmen einerseits vom Wissen der Fachbereiche profitieren und andererseits Studierende auf das eigene Unternehmen und dessen Innovationspotenzial aufmerksam machen. Studierende hätten wiederum die Möglichkeit, Fachwissen anzuwenden und einen Praxisbezug herzustellen. Die Möglichkeit einer ständigen Zusammenarbeit mit Hochschulen stellt zudem ein Instrument zur kontinuierlichen fachlichen Entwicklung der Mitarbeiter/ -innen dar. Da in der Befragung der Studierenden die Möglichkeit zur fachlichen Weiterbildung als wichtigste Arbeitgeberbedingung benannt wurde, wird die Möglichkeit zum Wissensaustausch mit Hochschulen gleichzeitig zum Attraktivitätsmerkmal der Unternehmen.

## **7. Bürokratische Hürden abbauen**

Aktuell verfolgt die Europäische Union mit der Agenda Europa 2020 und dem Small Business Act (SBA) unter anderem das Ziel des Abbaus bürokratischer Hürden für KMU durch die Modernisierung und Vereinfachung bestehender EU-Rechtsvorschriften.

Um dem demografischen Wandel im Land Sachsen-Anhalt umfassend begegnen zu können, müssen alle Potenziale, also auch die bislang nur wenig beachteten Doppelkarriere-Paare, genutzt werden. Hier gilt es, in enger Zusammenarbeit von Politik und Wirtschaft bestehende Rechtsvorschriften und Regelungen auf den Prüfstand zu stellen. Nach Aussage der Unternehmen bezieht sich dies besonders auf neue und innovative Formen der Beschäftigung, die Flexibilisierung von Beschäftigungsmodellen und die Beantragung von Fördermitteln für Qualifizierung und Weiterbildung. Gerade die berufsbegleitende Weiterbildung und Qualifizierung als Baustein der Arbeitgeberattraktivität ist für das Finden und Binden von Fach- und Führungskräften und somit in besonderer Weise für Doppelkarriere-Paare von Bedeutung. Die Nutzung vorhandener Fördermöglichkeiten wird von den Unternehmen als aufwändig und bürokratielastig eingestuft und sollte daher in den Kanon der zu überprüfenden Regelungen aufgenommen werden.

## **8. Netzwerke initiieren**

Netzwerke sind aus dem Privat- und Arbeitsleben nicht mehr wegzudenken. Trotzdem existieren im Rahmen der Fachkräftesicherung oftmals nur Netzwerke, die sich auf Einzelpersonen beziehen. Rückkopplungen zu den Bedürfnissen der Partnerin/des Partners werden nicht thematisiert und häufig sogar bewusst ausgeklammert. Im Kontext der Doppelkarriere-Paare gibt es oftmals nur Netzwerke, die sich vorrangig auf die Karriere beziehen. Wie die Untersuchungen ergeben haben, sind aber

für das Funktionieren von Doppelkarriere-Konstellationen auch andere Bereiche von Bedeutung. Hier sind beispielsweise die Kinderbetreuung, der informelle Austausch oder die Nutzung von Weiterbildungsangeboten zu nennen. Solche Netzwerke benötigen oftmals einen An Schub von außen. Wichtig für die Akzeptanz durch die Zielgruppe ist dabei, dass keine anderweitigen Interessen mit der Initiierung verbunden sind. Sie sollten daher von Organisationen und Institutionen initiiert werden.

## **9. DCC-Problematik in das Demographie-Konzept des Landes einbeziehen**

Die Suche nach Fachkräften für das Land konzentriert sich vorwiegend auf die Akquise von Einzelpersonen. Durch die gezielte Einbeziehung von Doppelkarriere-Paaren kann das Spektrum der Gewinnung gerade im Bereich der Fach- und Führungskräfte erheblich erweitert werden. Da die Aktivitäten des Landes zur Überwindung der durch den demografischen Wandel induzierten Probleme darauf gerichtet sind, attraktive Lebens- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, ist dies genau der richtige Ansatz.

In den Befragungen im Projekt stellte sich heraus, dass Doppelkarriere-Paare noch kein wirklich brisantes Thema in den KMU sind und deshalb auch nicht ausreichend in den Fokus gerückt werden.

## **10. Eine Marke für DCC sensibilisierte Unternehmen analog dem Label „Audit Beruf und Familie“ etablieren**

Viele Unternehmen in Sachsen-Anhalt beschäftigen sich in Folge der schwerer werdenden Suche nach Fachkräften mit dem Thema Arbeitgeberattraktivität. Von ihnen werden größtenteils unbewusst bereits positive Elemente zur Steigerung ihrer Attraktivität ein- und umgesetzt. Diese werden den Mitarbeitern/ -innen jedoch häufig erst nach der Einstellung im Unternehmen und auf Nachfrage bekannt. Damit vergeben sich die Unternehmen einen wesentlichen Vorteil bei der Suche nach Fach- und Führungskräften.

Doppelkarriere-Paare, die auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind, könnten durch ein Label, das beispielsweise auf der Firmenhomepage propagiert wird, gezielt angesprochen werden. Ein solches Label erfordert allerdings einheitliche Kriterien, die empirisch auf Relevanz für die Zielgruppe geprüft worden sind. Dies wiederum bedingt eine unabhängige Untersuchung, die auf den Ergebnissen des Projektes DCC der METOP GmbH aufbauen kann.