



Heimat für Fachkräfte

Fachkräftestrategie 2030 für den
Freistaat Sachsen





„Die Zukunft hängt davon ab,
was wir heute tun.“

Mahatma Gandhi

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

gut ausgebildete, sozial kompetente und kreative Menschen sind unser wertvollstes Potenzial und der Reichtum des Freistaates Sachsen. Sie garantieren Wertschöpfung, stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und sorgen für eine leistungsstarke öffentliche Verwaltung. Unsere große gemeinsame Aufgabe ist es, dieses Potenzial zu halten und auszubauen.

In den kommenden Jahren gehen überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Rente: Bis zum Jahr 2030 fehlen dem sächsischen Arbeitsmarkt nach heutiger Prognose über 300.000 Erwerbspersonen. Hinzu kommen weitere tiefgreifende Veränderungen des Arbeitsmarktes durch globalen Wettbewerb, den demografischen Wandel, vielfältigere Lebensentwürfe und die schnell voranschreitende Digitalisierung.

Um diesen Herausforderungen gerecht werden zu können, haben sich alle relevanten Akteure in der Sächsischen Fachkräfteallianz zusammengeschlossen. Gemeinsam verfolgen wir das Ziel, das vorhandene Fachkräftepotenzial so umfassend wie möglich auszuschöpfen und Fachkräfte aus dem Ausland gezielt anzuwerben.

Dafür brauchen wir in Sachsen bestmögliche Rahmenbedingungen und gleichzeitig einen Kulturwandel in den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Dieser Wandel muss attraktive Arbeitsbedingungen, Wertschätzung, Anerkennung, neue Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine kontinuierliche und praxisnahe Qualifizierung und Weiterbildung ermöglichen. Nur so werden wir den Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen gewinnen und die Wettbewerbsfähigkeit des Freistaates erhalten können.

Die hier vorliegende Fachkräftestrategie Sachsen 2030 zeigt die prioritären Handlungsfelder für staatliches und unternehmerisches Handeln zur Sicherung des sächsischen Fachkräfteangebots. Herausheben möchte ich die Stärkung der dualen Ausbildung und die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten. Außerdem wollen wir besonders die kleinen und mittleren Unternehmen bei einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik und der gezielten Fachkräfteanwerbung unterstützen.

Funktionieren wird das nur, wenn jeder seinen Beitrag leistet: Wirtschafts- und Sozialpartner, Politik und Gesellschaft müssen gemeinsame Konzepte vor Ort entwickeln, um auch in den kommenden Jahren ausreichend Fachkräfte auszubilden und zu gewinnen.

Im Wettbewerb um die besten Köpfe muss sich Sachsen weiter als ein attraktiver Ort zum Leben, Lernen und Arbeiten profilieren. Die hohe regionale Lebensqualität, eine gut ausgebaute soziale Infrastruktur, preiswerter Wohnraum und nicht zuletzt ein attraktives Kulturangebot sind von zentraler Bedeutung. Das setzt Toleranz und Weltoffenheit voraus und hier stehen wir alle in der Verantwortung.

Fachkräftesicherung braucht alle Mitstreiter. Wir werden Erfolg haben, wenn alle beteiligten Akteure an der Umsetzung dieser Strategie mitarbeiten. Ich danke allen engagierten Partnern für ihren Einsatz zum Wohle des Freistaates Sachsen.

Ihr



Martin Dulig
Sächsischer Staatsminister für
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr



Copyright: SMWA/Götz Schleser



Inhaltsverzeichnis

Grußwort	3
Inhaltsverzeichnis	5
0. Vorwort	6
1. Fachkräftesicherung gemeinsam angehen	8
2. Herausforderungen der Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen	14
2.1 Megatrends in Wirtschaft und Gesellschaft	16
2.2 Der sächsische Wirtschafts- und Arbeitsmarkt	19
2.3 Aktuelle Fachkräftesituation - Fachkräfteengpassanalyse	21
2.4 Zukünftige Entwicklungen - Fachkräfteprognosen	23
2.5 Potenziale unterschiedlicher Zielgruppen für die Fachkräftesicherung	24
3. Handlungsfelder der Fachkräftestrategie 2030	28
3.1 Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden	30
3.2 Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren	43
3.3. Vorhandene Potenziale nutzen – Allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen	50
3.4 Fachkräfte binden – Attraktive Arbeitsplätze schaffen	58
4. Fazit und Ausblick	72
5. Glossar	78
6. Abkürzungsverzeichnis	84
7. Empfehlungen und beispielhafte Maßnahmen	A1
8. Quellen	86

0. Vorwort

Die vorliegende Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen ist das Ergebnis eines breit angelegten Austausches, sowohl mit den Partnern der Fachkräfteallianz Sachsen als auch mit weiteren Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren in den Regionen. Die Partner haben in einem konstruktiven Prozess über die Auswirkungen von Digitalisierung, Struktur- und demografischem Wandel auf den sächsischen Arbeitsmarkt und die Verfügbarkeit von Fachkräften im Freistaat diskutiert. Die Ergebnisse dieser Debatte bilden die Grundlage der Fachkräftestrategie 2030, einer Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie 2020 aus dem Jahr 2012.

Ausgangspunkt der Strategie war eine umfassende „Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse (SWOT-Analyse)¹ zur aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen. Neben der Auswertung statistischer Daten und wissenschaftlicher Studien bezog sich die Analyse auf Interviews mit ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Experten, darunter Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Verwaltungen, Sozialverbände, Vertreter der Fachkräfteallianz Sachsen* sowie Stellungnahmen aus der Landesrektorenkonferenz und den regionalen Fachkräfteallianzen. Die Erstellung der SWOT-Analyse und der Grundzüge der Fachkräftestrategie 2030 wurde durch eine „Arbeitsgruppe Fachkräftestrategie 2030“ unter Beteiligung der Vertreter dieser Institutionen sowie der Staatsregierung begleitet. Neu ist insbesondere die deutliche Erweiterung des Handlungsrahmens. Während sich die Fachkräftestrategie 2020 auf staatliches Handeln konzentrierte,

berücksichtigt die Fachkräftestrategie 2030 den Wirkungsbereich der zentralen sächsischen Akteure, die für die Qualifizierung, Gewinnung und Bindung von Fachkräften Verantwortung tragen. Sie bildet den Rahmen für das Handeln aller zentralen Arbeitsmarktakteure in Sachsen und adressiert die betriebliche Perspektive deutlich stärker.

Die erarbeiteten Grundzüge der Fachkräftestrategie 2030 wurden auf dem Strategieforum „Fachkräftestrategie 2030“ am 20. September 2018 einem breiten Publikum aus Politik, Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Dieses Strategieforum war gleichzeitig Startpunkt für eine öffentliche Onlinebeteiligung. Dieses Beteiligungsformat eröffnete allen interessierten Institutionen, Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit, das Zielsystem zu diskutieren, zu kommentieren sowie eigene Vorschläge für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen einzubringen.

Im Mittelpunkt der nun vorliegenden Fachkräftestrategie 2030 stehen konkrete Maßnahmen der Fachkräftesicherung. Kapitel 1 stellt die neue Fachkräftestrategie in den Kontext der anderen Politikfelder. Kapitel 2 beschreibt die Ausgangssituation am Arbeitsmarkt sowie zentrale gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen im Freistaat Sachsen. Daraus werden strategische Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet, die in Kapitel 3 ausführlich dargestellt sind. Jedes Handlungsfeld besteht aus übergeordneten Zielen der Fachkräftesicherung, die die Staatsregierung gemeinsam mit allen Partnern bis 2030 erreichen will, sowie




* Die Fachkräfteallianz Sachsen wurde 2015 gegründet. Ihr gehören an: Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft, Landesverband der Freien Berufe Sachsen, Deutscher Gewerkschaftsbund, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Industriegewerkschaft Metall, Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Liga der Freien Wohlfahrtsverbände, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Handelsverband Sachsen, SACHSENMETALL, Sächsischer Landkreistag, Sächsischer Städte- und Gemeindetag, Sächsischer Beamtenbund und Tarifunion, Verband chemischer Industrie, Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau, Verband Nord-Ostdeutscher Textil- und Bekleidungsindustrie, Sächsischer Baugewerbeverband, Zentralverband Elektronik- und Elektroindustrie, Sächsisches Staatsministerium für Kultur, Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

Empfehlungen, mit welchen Maßnahmen diese Zielerreichung gewährleistet werden soll. Ein „Blick in die Praxis“ veranschaulicht, dass die unterschiedlichen Partner im Freistaat Sachsen bereits mit vielfältigen Initiativen zur Fachkräftesicherung aktiv sind. Hier werden einzelne Projekte vorgestellt, die sich durch ihren innovativen Ansatz auszeichnen, effektiv einen zentralen Handlungsbedarf adressieren oder speziell auf eine Region oder Branche ausgerichtet sind. Kapitel 4 fasst die zentralen Ansätze zusammen und skizziert abschließend, wie die Strategie – unter Berücksichtigung bisher schwer vorhersehbarer Entwicklungen – bis 2030 umgesetzt und weiterentwickelt werden soll. Im Anhang wird die Strategie ergänzt durch eine Vielzahl von Empfehlungen, Maßnahmen und Beispielen der verschiedenen Akteure mit direktem Bezug auf die vier zentralen Handlungsfelder.

Ziel der Fachkräftestrategie 2030 ist es, die Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen für (zukünftige) Fachkräfte aus dem In- und Ausland attraktiver zu gestalten und damit zu erreichen, dass auch im Jahr 2030 jedem Arbeitgeber im Freistaat Sachsen noch ausreichend viele gut qualifizierte und motivierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Strategie zeigt dabei einen gemeinsamen Weg auf, um die Qualifizierung junger Menschen, die Rekrutierung und Aktivierung verschiedener Zielgruppen sowie den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit weiter zu verbessern. Sie bezieht alle Akteure in den Diskussions- und Umsetzungsprozess ein, die von den Auswirkungen des Fachkräftemangels betroffen sein werden bzw. für die Umsetzung von Strategien verantwortlich sind. Es gilt nun

die gemeinschaftlich erarbeiteten Handlungsalternativen auch gemeinschaftlich umzusetzen – jeder Akteur im Rahmen seiner Möglichkeiten und Zuständigkeiten und in einem engen Austausch mit der sächsischen Fachkräfteallianz.





1. Fachkräftesicherung gemeinsam angehen



My, Friseurin in Dresden

1. Fachkräftesicherung gemeinsam angehen

Fachkräftesicherung als prioritäre Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik im Freistaat

Die sächsische Wirtschaft entwickelt sich seit Jahren positiv. Produktivitätssteigerungen, eine umsatzstarke Industrie, ein innovatives Handwerk, ein wachsender Dienstleistungssektor, der konsequente Ausbau moderner Hochtechnologiebranchen sowie die insgesamt gute Konjunktur spiegeln das anhaltende Wirtschaftswachstum im Freistaat Sachsen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auf Rekordniveau, gleichzeitig ist die Nachfrage der heimischen Unternehmen nach gut ausgebildeten Fachkräften so hoch wie noch nie. Von 2005 bis 2017 ist die Zahl der Beschäftigten im Freistaat Sachsen um mehr als 18 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum ging die Bevölkerung insgesamt um 4,5 Prozent zurück, die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sank sogar um 11 Prozent.² Dass ein Zuwachs an Beschäftigung dennoch gelang, liegt unter anderem daran, dass eine hohe Zahl an Arbeitslosen wieder in Beschäftigung gelangt ist. Die Arbeitslosenquote sank seit 2005 von 18 Prozent auf unter 6 Prozent im Jahresdurchschnitt 2018.³

Sachsen steht vor einer großen Herausforderung: Zwar sind die Geburtenraten in den letzten Jahren wieder leicht angestiegen, gleichzeitig führt aber eine höhere Lebenserwartung verbunden mit über Jahrzehnten rückläufigen Geburtenraten zu einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung. Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass demografisch bedingt **im Jahr 2030 gut 328.000 Arbeitskräfte im Freistaat fehlen werden.**⁴ Die Zahl der potenziell erwerbstätigen Menschen wird in diesem Zeitraum durch die hohe Zahl von Renteneintritten noch stärker zurückgehen als die Bevölkerung insgesamt. Sachsen hat bereits heute den höchsten Altersdurchschnitt aller Bundesländer. In den kommenden zehn Jahren wird jeder fünfte Beschäftigte in Sachsen in Rente gehen. Das heißt für Sachsen: Es fehlt zukünftig sicher nicht an Arbeit – möglicherweise aber an einer ausreichenden Zahl von Menschen, die zur Verfügung stehen, diese Arbeit auch zu leisten. Hinzu kommt, dass globale

Megatrends – wie die zunehmende Digitalisierung und der strukturelle Wandel – die Rahmenbedingungen des sächsischen Arbeitsmarktes mit einer hohen Dynamik weiter verändern und vor allem notwendige Anpassungen der Kompetenzen an die steigenden Anforderungen im Qualifikationsniveau erforderlich machen.

Der Fachkräftemangel wird zum größten Wachstumsrisiko für den Wirtschaftsstandort Sachsen. Die Gestaltung günstiger Rahmenbedingungen sowie eine zukunftsorientierte Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, aber auch Bildungs- und Sozialpolitik müssen die notwendigen Voraussetzungen schaffen, um das Fachkräfteangebot über 2020 hinaus zu sichern und die Stärke und Innovationsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft zu gewährleisten. Dabei gilt es, Sachsen als Dienstleistungs- sowie traditionellen Industriestandort weiter zu stärken und als eine der führenden Industrie- und Hochtechnologieeregionen in Europa zu profilieren. Ein besonderes Interesse gilt hierbei vor allem den kleinen und mittleren Unternehmen, die die sächsische Wirtschaft prägen, deren Wachstum und Innovationsfähigkeit aber maßgeblich von qualifizierten Fachkräften abhängen.

Gemeinsam müssen die Weichen gestellt werden, damit dem Wirtschaftsstandort Sachsen auch zukünftig ausreichend und gut qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Diese Herausforderung kann weder die Staatsregierung allein bewerkstelligen, noch ist Fachkräftesicherung alleinige Aufgabe der Arbeitgeber. Alle Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure im Freistaat Sachsen müssen gemeinsam agieren, um für die kommenden Herausforderungen bestmöglich aufgestellt zu sein. Deshalb war es der Staatsregierung ein Anliegen, die Fachkräftestrategie 2020 gemeinsam mit allen Partnern, den Wirtschafts- und Sozialpartnern (WISO-Partnern), Kammern, Kommunen, den regionalen Fachkräfteallianzen, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sowie weiteren Vertretern der Zivilgesellschaft zur Fachkräftestrategie 2030 weiterzuentwickeln.

Einbettung der Fachkräftestrategie in den politischen Kontext im Freistaat Sachsen

Fachkräftesicherung hat eine hohe politische Priorität, weit über die Landesebene hinaus. Die Strategien der Europäischen Union und des Bundes bilden den übergreifenden Rahmen für die Aktivitäten im Freistaat. Die Europa-2020-Strategie sowie die Europäische Säule der sozialen Rechte verfolgen das Ziel eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums aller Mitgliedsstaaten. Dies beinhaltet die Förderung von Beschäftigung und Bildung. Daneben fokussiert die EU-Kommission mit ihrer europäischen Agenda für Kompetenzen verschiedene Ansätze der Weiterbildung und Qualifizierung. Diesen Zielen fühlt sich die sächsische Fachkräftestrategie 2030 verpflichtet. Dabei erfüllt die Fachkräftestrategie 2030 eine Doppelfunktion, zum einen ist sie eine Landesstrategie, zum anderen fungiert sie für den Freistaat Sachsen in Bezug auf den Europäischen Sozialfonds als „grundlegende Voraussetzung“ für die Förderperiode nach 2020.

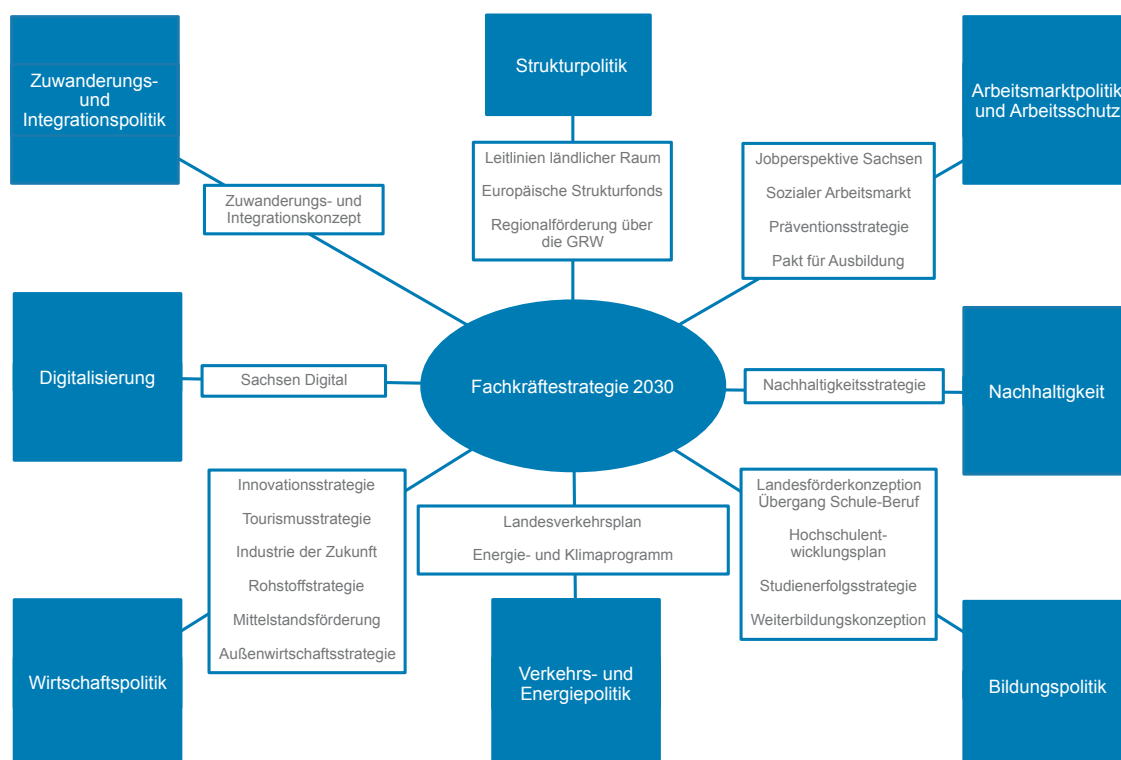
Die Fachkräftestrategie 2030 knüpft an den aktuellen Entwurf der Fachkräftestrategie des Bundes an. Diese fokussiert Maßnahmen im Bereich der Ausbildung, Qualität der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Qualifizierung

und Weiterbildung der im Berufsleben stehenden Beschäftigten (Nationale Weiterbildungsstrategie).

Die Fachkräftestrategie 2030 berührt auch eine Vielzahl von Politikfeldern und Themen, die durch spezifische Landesstrategien adressiert werden (vgl. Abbildung 1).

Zentrale Weichenstellungen sind dabei vor allem in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik, der Bildungspolitik sowie bei der Bereitstellung bestmöglicher Rahmenbedingungen (z.B. im Bereich der Verkehrsanbindung, der Digitalisierung) vorzunehmen. Im Bereich der Bildungspolitik gibt es beispielsweise mehrere Landesstrategien, die einen direkten Bezug zur Fachkräftesicherung aufweisen. Die Landesförderkonzeption „Übergang Schule - Beruf“ strukturiert die Aktivitäten des Freistaates und seiner Partner im Bereich der Beruflichen Orientierung sowie der Unterstützung Jugendlicher an der sogenannten ersten Schwelle des Übergangs von der Schule in Ausbildung oder weiterführende Bildungswege. Die Weiterbildungskonzeption setzt den Rahmen für die Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Im Hochschulentwicklungsplan sind z.B. die Ziele für die einzelnen Hochschulen sowie Umsetzungsstrategien für Studienerfolg, Fächerabstimmung und Profilbildung etc. festgeschrieben.

Abbildung 1: Fachkräftestrategie im weiteren politischen Kontext des Freistaates Sachsen

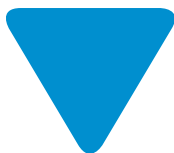


Quelle: Eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019

Auch Entwicklungen in der Wirtschaftspolitik stehen in direkter Verbindung zum Fachkräftebedarf und der notwendigen Fachkräftesicherung. So wurden z.B. in der Strategiewerkstatt „Industrie der Zukunft“ Leitlinien zum Umgang mit wettbewerblichen, technologischen und sozialen Herausforderungen erarbeitet, um die sächsische Industrie weiter zu stärken. In diesem wirtschaftspolitischen Umfeld wurden und werden auch zwei Themengebiete aktiv bearbeitet, die eine starke Überschneidung zur Fachkräftenachfrage bzw. zum Fachkräftebedarf haben – das Gründergeschehen sowie die Unternehmensnachfolge. Beide Themenbereiche werden in der aktuellen Innovationsstrategie des Freistaates Sachsen ausführlich behandelt, aus diesem Grund wird in der Fachkräftestrategie 2030 auf eine nochmalige Aufnahme dieser Themen verzichtet. Eine wichtige weitere Schnittstelle liegt zudem im Bereich der Digitalisierung, die Auswirkungen auf die Arbeitskräftenachfrage als auch das -angebot haben wird.

Für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung ist es zentral, dass die Anknüpfungspunkte zu den genannten Feldern und Fachstrategien sichergestellt und Schnittstellen proaktiv genutzt werden. Die fachspezifischen Themen werden im Rahmen der Fachstrategien und zuständigen Politikfelder intensiver bearbeitet.

Die Sicherung des Fachkräfteangebots ist eine zentrale Aufgabe, um die Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft zu erhalten. **Fachkräftesicherung bedarf des Engagements aller Wirtschafts- und Arbeitsmarkt- und Ausbildungsakteure** – das Ziel der neuen Strategie ist es deshalb nicht nur den Rahmen zu analysieren und zu beschreiben, sondern zu einer wirklichen Selbstverpflichtung aller Partner in ihren Bereichen zu kommen. Nur so werden wir den Wettbewerb um die Fachkräfte von heute und vor allem morgen im Sinne unserer sächsischen Unternehmen und der Wettbewerbsfähigkeit unseres Freistaates gewinnen können.





2. Herausforderungen der Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen



Heiko, Tunnelbauer und Bergmann bei der Bergsicherung Freital GmbH

2. Herausforderungen der Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen

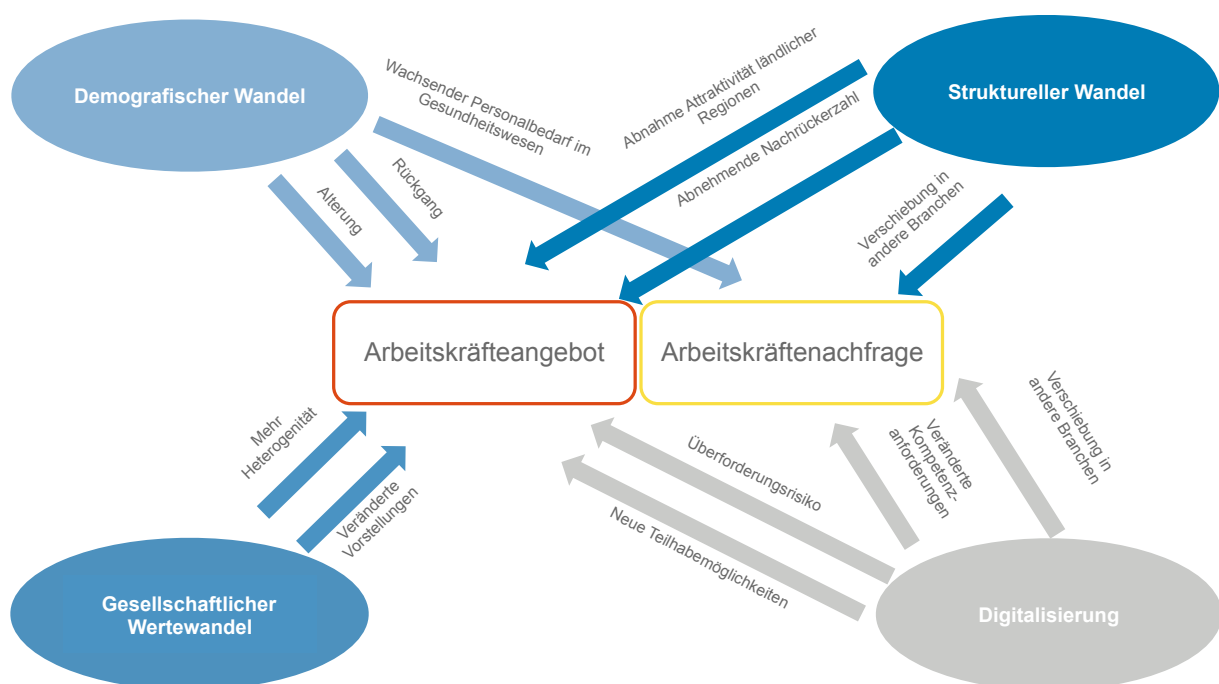
Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik als interne Faktoren sowie demografischer und struktureller Wandel, Digitalisierung und gesellschaftlicher Wertewandel als externe Faktoren beeinflussen die Fachkräftesituation im Freistaat. Diese Megatrends haben direkten Einfluss auf den Arbeitsmarkt angebots- wie auch nachfrageseitig und werden im Folgenden näher beschrieben. Daran schließt sich eine kurze Analyse des sächsischen Wirtschaftsstandortes und der Beschäftigungsstrukturen an, bevor die aktuelle Fachkräftesituation landesweit, aber auch in Bezug auf einzelne Branchen dargestellt wird. Nach dieser Bestandsaufnahme gibt Kap. 2.4 einen Blick in die zukünftige Entwicklung von Nachfrage und Angebot auf dem sächsischen Arbeitsmarkt. Ferner werden die Potenziale der Zielgruppen, die sich für die weitere Fachkräftesicherung im Freistaat besonders eignen, erläutert bzw. zusätzliche Potenziale dargestellt.

2.1 Megatrends in Wirtschaft und Gesellschaft

Megatrends beeinflussen den Wirtschafts- und Arbeitsmarkt nachhaltig. So wirken sich der demografische Wandel und die erhöhte gesellschaftliche Diversität vorrangig auf das Angebot am Arbeitsmarkt aus. Durch den demografischen Wandel verringert sich nicht nur die Anzahl verfügbarer Arbeitskräfte, insbesondere in den ländlichen Regionen, sondern auch die Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials. So wird das Arbeitskräfteangebot älter und vielfältiger, verbunden mit unterschiedlichen normativen Vorstellungen von Arbeit.

Dies wiederum hat direkte Auswirkungen auf die zukünftig am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen und Berufsprofile. Andererseits bestimmen solche übergreifenden Trends auch, wie viele Fachkräfte es in Sachsen in Zukunft gibt und unter welchen Bedingungen die Fachkräfte von morgen bereit sind, eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber aufzunehmen (Arbeitsmarktangebot). Abbildung 2 zeigt, wie sich die Megatrends auf das Angebot und die Nachfrage am Arbeitsmarkt auswirken.

Abbildung 2: Einfluss der Trends auf den Arbeitsmarkt



Quelle: Eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019

Der demografische Wandel wirkt im Freistaat Sachsen besonders stark

Im Zeitraum 2000 bis 2010 ist die Bevölkerung im Freistaat um rund 276.000 Menschen oder 6,2 Prozent geschrumpft. Im gleichen Zeitraum ging die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren sogar um 13,2 Prozent zurück. Seit 2011 hat sich der Bevölkerungsrückgang abgeschwächt, der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter betrug 3,1 Prozent.⁵ Als Folge dieser Entwicklungen gibt es weniger Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Bei einer gleichbleibenden oder sogar leicht steigenden Arbeitskräftenachfrage entsteht somit eine Lücke zwischen angebotenen und nachgefragten Arbeitskräften. Diese Entwicklung wird sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Nach Angabe der sechsten regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes Sachsens wird die Zahl der Einwohner bis 2030 um bis zu 5 Prozent schrumpfen. **Die Altersgruppe im erwerbsfähigen Alter wird voraussichtlich um 10 bis 14 Prozent zurückgehen.**⁶

Nicht nur die Bevölkerungszahl verändert sich, sondern auch deren Struktur: Eine höhere Lebenserwartung verbunden mit niedrigen Geburtenraten führt dazu, dass die Bevölkerung in Deutschland und auch in Sachsen immer älter wird.⁷ Auch wenn seit einigen Jahren die Abwanderungsbewegungen aus dem Freistaat gestoppt sind, so sind es doch immer noch vor allem jüngere Menschen zwischen 20 und 30 Jahren, die aus Sachsen in ein anderes Bundesland oder ins Ausland ziehen.⁸ Dies trägt dazu bei, dass Sachsen den höchsten Altersdurchschnitt aller Bundesländer hat. **In den nächsten zehn Jahren wird jeder fünfte Beschäftigte**

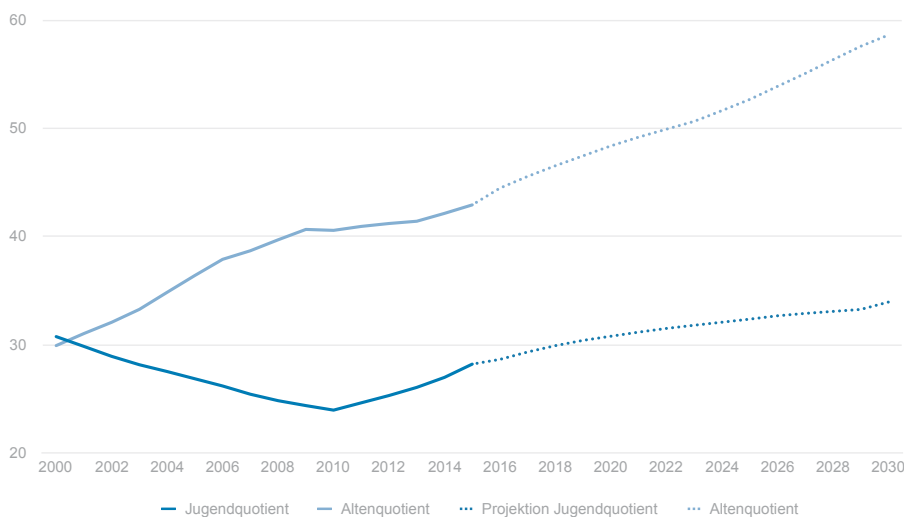
in Sachsen in Rente gehen. Verdeutlicht wird dies auch durch die Entwicklung des Verhältnisses junger Menschen unter 20 Jahren bzw. älterer Menschen im Rentenalter zu Personen im erwerbsfähigen Alter (Jugend- bzw. Altenquotient): Seit dem Jahr 2001 liegt in Sachsen der Altenquotient über dem Jugendquotienten (siehe Abbildung 3). Gleichzeitig hat die Zahl der Kinder und in besonderem Maße die älterer Menschen zugenommen. Dies bedeutet auch, dass es immer mehr Personen gibt, die erwerbstätig sind und gleichzeitig Kinder betreuen oder ältere Angehörige versorgen. Es ist davon auszugehen, dass diese Doppelbelastung zukünftig weiter zunehmen wird.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wird die Fachkräftesituation in Sachsen perspektivisch weiter angespannt sein bzw. Fachkräftengpässe weiter zunehmen. Ein besonders hohes Risiko besteht in ländlichen Regionen, die überproportional von Alterung und Bevölkerungsrückgang betroffen sind.

Struktureller Wandel verändert die Wirtschaftsstruktur in Sachsen – gerade in der Industrie

Neben dem demografischen Wandel führte der strukturelle Wandel in Sachsen wie in ganz Ostdeutschland in den letzten Jahrzehnten zu weitreichenden Veränderungen. Wir erleben einen Strukturwandel hin zu einer vernetzten und mobilen Wissensgesellschaft, die immer höhere Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitnehmer stellt. Dadurch steigt der Bedarf an mehr und besser qualifizierten Fachkräften. Dieser wirkt sich sowohl auf einzelne Wirtschaftszweige als auch auf die räumliche Verteilung der Wirtschaftsleistung aus. Der Strukturwandel

Abbildung 3: Jugend- und Altenquotient⁹ jeweils am 31. Dezember 1990 bis 2015 sowie Prognose bis 2030¹⁰ im Freistaat Sachsen



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen¹¹, eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019

nimmt so Einfluss darauf, in welchen Branchen oder Regionen perspektivisch Beschäftigung aufgebaut wird und die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt. **Mit knapp 1,5 Millionen Erwerbstätigen ist der Dienstleistungsbereich seit vielen Jahren der beschäftigungsstärkste Sektor im traditionell industriell geprägten Freistaat Sachsen.**¹² Dabei wird die Bedeutung des Dienstleistungssektors auch in Zukunft weiter zunehmen. Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten immer mehr Menschen. So nahm beispielsweise in der Altenpflege allein zwischen 2015 und 2017 die Zahl der Beschäftigten um 9,7 Prozent zu.¹³ Angesichts des demografischen Wandels wird sich dieser Trend fortsetzen.

Der produzierende Sektor im Freistaat steht ebenfalls vor großen strukturellen Veränderungen. Während manche traditionellen Branchen wie die Braunkohlegewinnung schrumpfen, erwarten zukunftssträchtige Hochtechnologiebranchen starkes Wachstum. Davon profitieren jedoch voraussichtlich vor allem die Ballungszentren. Zu diesen zukunftssträchtigen Branchen zählen im Freistaat die Mikro- und Nanoelektronik, welche durch die Digitalisierung stark angekurbelt werden. Der Strukturwandel macht sich auch im sächsischen Handwerk bemerkbar. So ist die Zahl der Handwerksbetriebe in der ersten Jahreshälfte 2018 um 285 Betriebe zurückgegangen, im gesamten Jahr 2017 sank diese um 597 Betriebe.¹⁴ Aus den beschriebenen Veränderungen ergibt sich die Herausforderung, Menschen, die bisher zum Beispiel in der Braunkohlegewinnung tätig waren, berufliche Perspektiven in Wachstumsbranchen mit steigender Fachkräftenachfrage aufzuzeigen.

Digitalisierung verändert Kompetenzanforderungen an die sächsischen Beschäftigten

Die Digitalisierung ist ohne Zweifel einer der stärksten und dynamischsten Treiber für Veränderungen in der Arbeitswelt. Welche Auswirkungen die Digitalisierung dabei genau auf die Nachfrage und das Angebot an Arbeitskräften haben wird, kann gegenwärtig kaum konkret beziffert werden. So können automatisierte Lösungen bestimmte (Routine-)Tätigkeiten und die dahinterstehenden Arbeitsplätze ersetzen. Nach aktuellen Berechnungen könnten die **Kerntätigkeiten eines Viertels der sächsischen Beschäftigten zukünftig durch neue Technologien erledigt oder erübrigt werden.** Dies ist insbesondere in Fertigungsberufen der Fall.¹⁵ Insgesamt wird aber davon ausgegangen, dass die Beschäftigung durch die Digitalisierung nur geringfügig zurückgehen wird. Für Sachsen wird der

Beschäftigungsrückgang derzeit mit ungefähr 22.000 Beschäftigten beziffert. Auf der anderen Seite wird eine stärkere Nachfrage und somit ein zusätzlicher Arbeitskräftebedarf zum Beispiel für viele Dienstleistungsberufe, vor allem im Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)-Bereich, erwartet. Weiterhin entstehen durch die Digitalisierung neue Geschäftsmodelle, Berufe und (digitale) Arbeitsplätze.

Was aber mit Sicherheit gesagt werden kann: **Über alle Branchen hinweg wird die Digitalisierung die Jobprofile und Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten stark verändern.** Das kann technische Fähigkeiten betreffen wie die Handhabung unterschiedlicher Software, aber auch „Soft Skills“, wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten. Diese Transformation gilt es zu begleiten und rechtzeitig Antworten zu geben, um gegenwärtige und künftige (Arbeitnehmer-)Generationen gut auf die Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt vorzubereiten. Lebenslanges Lernen erhält in diesem Zusammenhang einen hohen Bedeutungszuwachs. Die kontinuierliche Anpassung der eigenen Fähigkeiten stellt einen hohen Anspruch an die Beschäftigten. Für die Zukunft stellt sich daher vor allem die Herausforderung, geeignete Strukturen aufzubauen, um die Beschäftigten bei diesem Prozess aktiv zu unterstützen.

Digitale Technologien ermöglichen in vielen Bereichen aber auch einen deutlich erweiterten Zugriff auf Arbeitsinhalte: jederzeit und von jedem Ort aus. Hiervon können zum Beispiel Personen mit Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung profitieren. Vor allem für Beschäftigte, die ihre Arbeitsbedingungen gerne individuell gestalten, bieten diese Entwicklungen vielversprechende Optionen für mehr Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten. Sachsen will diese Chancen und Potenziale der Digitalisierung nutzen, ohne die Risiken zu verkennen. Gerade wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem verschwimmen, besteht die Gefahr von Überforderung, Entgrenzung und gesundheitlicher Überbelastung – der es in enger Kooperation mit den sächsischen Unternehmen und Arbeitnehmern zu begegnen gilt.

Gesellschaftlicher Wandel und neue Erwartungen der Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz

Nicht nur die Wirtschafts- und Bevölkerungsstruktur befindet sich im Wandel, auch die Arbeitswelt wird vielfältiger. Die Vielfalt der Beschäftigten drückt sich in ihrem Alter, Ge-

schlecht, Herkunft, Religion, sexueller Identität und Orientierung etc. aus. Damit verbunden sind unterschiedliche Erwartungen der Beschäftigten an ihre Arbeitsplätze. **So sind insbesondere der jüngeren Generation die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und das Gefühl einer sinnhaften Tätigkeit besonders wichtig.** Neben gleichen Karrieremöglichkeiten wünschen sich vor allem jüngere Beschäftigte Arbeitszeitmodelle, die eine partnerschaftliche Wahrnehmung von Erziehungsaufgaben ermöglichen. Für ältere Beschäftigte wiederum sind Karrieremöglichkeiten oder Beschäftigungssicherheit von hoher Bedeutung.

Auch mit Blick auf das Rollenverständnis von Männern und Frauen verändern sich die Anforderungen an die Arbeitswelt. Im Freistaat Sachsen bestehen Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist überdurchschnittlich hoch, ebenso wie der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Verbesserungsbedarf be-

steht allerdings bei der Auflösung von Geschlechter-Stereotypen am Arbeitsmarkt. Ein zentraler Treiber des gesellschaftlichen Wandels in den letzten Jahren war auch die Migration. **Heute leben schon über 180 Nationalitäten im Freistaat Sachsen.** Mehr als jeder siebte Studierende an sächsischen Hochschulen ist ausländischer Herkunft.¹⁶ Die Zunahme dieser Vielfalt ist eine Chance für die sächsische Wirtschaft, so belegen Studien den positiven Wettbewerbsfaktor von Vielfalt in den Unternehmen („Diversity Management“).¹⁷ Um dieses Potenzial zu nutzen, braucht es deutlich höhere Anstrengungen der sächsischen Arbeitgeber, denn erst dann lassen sich kulturelle Unterschiede verstehen und interkulturelle Konflikte in der Zusammenarbeit vermeiden. Arbeitgeber stehen damit auch vor der Herausforderung, eine Kultur der Offenheit weiter zu entwickeln, welche die unterschiedlichen Erwartungshaltungen ihrer Mitarbeiter und die betrieblichen Anforderungen miteinander vereinbart.

2.2 Der sächsische Wirtschafts- und Arbeitsmarkt

Insgesamt waren in Sachsen im Jahr 2017 gut zwei Millionen Personen erwerbstätig.¹⁸ Fast drei Viertel dieser Erwerbstätigen arbeiten im Dienstleistungssektor, dem beschäftigungsstärksten Bereich der sächsischen Wirtschaft, mit einem dynamischen Beschäftigungswachstum in den letzten zehn Jahren.¹⁹ Die größten Zuwächse bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gab es bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+21.780 Personen bzw. +36,7 Prozent), den im Gesundheits- und Sozialwesen (+59.070 Personen bzw. +33,8 Prozent) sowie bei den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+34.886 Personen bzw. +37,1 Prozent). Nur in der Branche Erziehung und Unterricht war von 2007 bis 2016 ein deutlicher Beschäftigungsrückgang (-13.428 Personen bzw. -13,8 Prozent) zu beobachten. Einen geringen Beschäftigungsrückgang mit 1,0 Prozent gab es im Baugewerbe (-1.066 Personen) und mit 0,9 Prozent im öffentlichen Dienst (-846 Personen).²⁰ Darüber hinaus verfügt der Freistaat über einen starken sekundären Sektor mit 545.000 Beschäftigten, wovon etwa 160.000 auf das Baugewerbe und 350.000 auf das Verarbeitende Gewerbe entfallen (siehe Abbildung 4). Beschäftigungsstarke Branchen im Verarbeitenden Gewerbe sind die Automobilindustrie, der Maschinen- und Anlagenbau, die Elektrotechnik sowie die Mikroelektronik.

Die Agrarwirtschaft ist vor allem für den ländlichen Raum von großer Bedeutung für die nach-

haltige Nutzung natürlicher Ressourcen. Im Jahr 2016 waren 32.400 Erwerbstätige im primären Sektor beschäftigt. Seit 2010 sank die Zahl der Beschäftigten um 1,5 Prozent im Jahresdurchschnitt.

Die sächsische Wirtschaft ist geprägt von Klein- und kleinen Betrieben. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Fast drei Viertel aller sächsischen Betriebe sind Kleinbetriebe mit unter zehn Beschäftigten. **Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich im Freistaat somit eine deutlich kleinteiligere Betriebslandschaft und Beschäftigungsstruktur.** Auch die sächsischen Großbetriebe sind im Verhältnis kleiner als die Großbetriebe Westdeutschlands.²¹ Gerade für Klein- und kleine Betriebe ist die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte eine besondere Herausforderung, da sie nicht über die gleichen personellen Ressourcen wie größere Betriebe verfügen.

Ein wichtiger Faktor, um Fachkräfte zu binden bzw. neue Fachkräfte anzuwerben, ist die Höhe des Gehalts. **Insgesamt liegen die Löhne im Freistaat Sachsen trotz steigender Gehälter in den vergangenen Jahren noch immer deutlich unter dem westdeutschen und sogar auch leicht unter dem ostdeutschen Schnitt** (siehe Abbildung 5). So lag das mittlere Entgelt von sächsischen Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2017 bei 2.479 Euro brutto im Monat. Deutschlandweit erhielten Beschäftigte 3.209

Euro im Monat. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, sind die Lohnunterschiede besonders groß. Trotz vergleichsweise niedriger Lebenshaltungskosten geben Beschäftigte in Sachsen seltener an, von ihrem Einkommen gut leben zu können.²²

Ein Grund für den vergleichsweise geringen Durchschnittslohn ist die kleinteilige Wirtschaftsstruktur im Freistaat Sachsen. Denn kleinere Betriebe zahlen – und das gilt auch in westdeutschen Ländern – in der Regel geringere Gehälter als Großbetriebe.²⁴ Das niedrige Lohnniveau ist in Teilen auch darauf zurückzuführen,

Abbildung 4: Anzahl der Erwerbstätigen nach 20 Wirtschaftsbereichen im Freistaat Sachsen, 2016, in Tsd. (obere Abbildung) sowie die Dynamik der Erwerbstätigenzahl 2010 bis 2016, in Prozent p. a. (untere Abbildung)

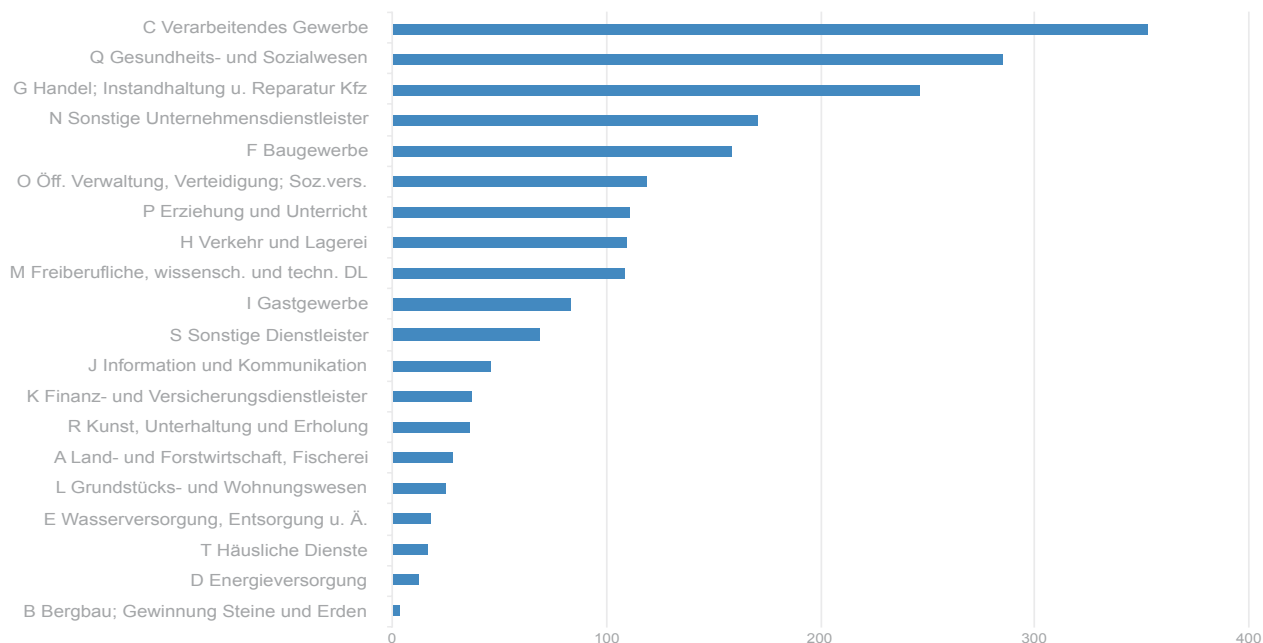
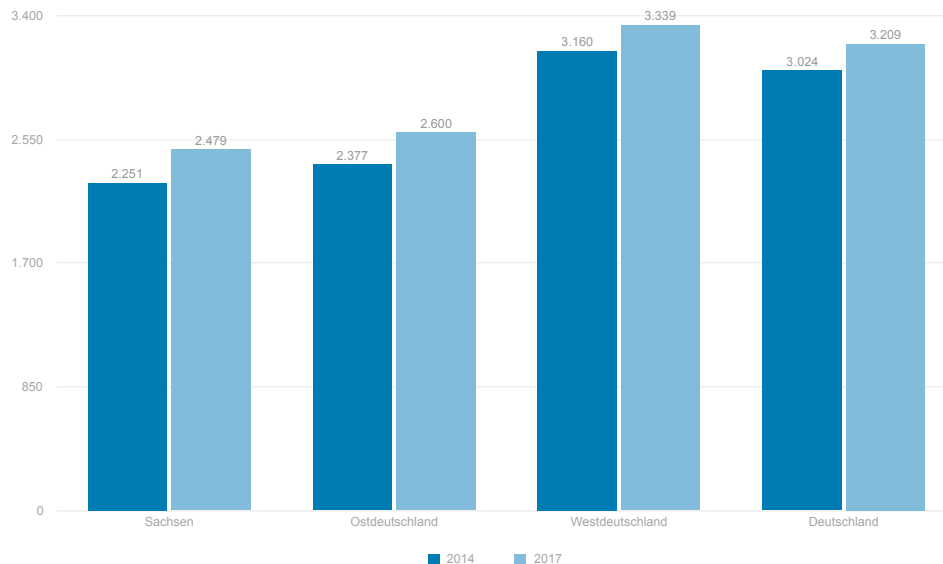


Abbildung 5: Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte (in Euro) von Vollzeitbeschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland, Westdeutschland, Deutschland, 2014 und 2017



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit;²³; eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019

dass die Tarifbindung im Freistaat Sachsen nur schwach ausgeprägt ist. **Lediglich 18 Prozent der sächsischen Betriebe sind tariflich gebunden.**²⁵ Dies sind 3 Prozentpunkte weniger als im ostdeutschen Durchschnitt. Dabei ist der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren weiter gesunken. Gleiches gilt für den Anteil der Beschäftigten in diesen Betrieben. Im Jahr 2017 waren **knapp 40 Prozent der sächsi-**

schon Beschäftigten in einem tarifgebundenen Betrieb tätig. Noch etwas schwächer ausgeprägt ist die betriebliche Mitbestimmung. In lediglich sieben Prozent der Betriebe gab es im Jahr 2017 einen Betriebsrat. Diese geringe Ausprägung von Tarifbindung und Mitbestimmung steht in Zusammenhang mit der kleinteiligen sächsischen Wirtschaftsstruktur.

2.3 Aktuelle Fachkräftesituation – Fachkräfteengpassanalyse**

Die positive Entwicklung der sächsischen Wirtschaft und die immer stärkeren Auswirkungen des demografischen Wandels verschärfen die Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen zunehmend. **Im Jahr 2017 meldeten über 40 Prozent der sächsischen Betriebe offene Stellen für Fachkräfte** – ein neuer Rekordwert. Vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, der öffentlichen Verwaltung, im pädagogischen Bereich und im Baugewerbe suchten Arbeitgeber qualifizierte Fachkräfte. Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben hat sich der Fachkräftebedarf seit dem Jahr 2005 verdoppelt.

Dabei wird die Besetzung von Arbeitsstellen für Arbeitgeber immer schwieriger: Stellen, für die mindestens ein berufsqualifizierender Bildungsabschluss benötigt wird, bleiben im Freistaat Sachsen **durchschnittlich 96 Tage unbesetzt, auf Bundesebene sind es 107 Tage.** Betrachtet man die Entwicklung in den letzten Jahren, ist diese in Sachsen weit dynamischer. Dies betrifft sowohl den Rückgang der Arbeitslosen als auch die Entwicklung der Vakanzzeiten. Im Vergleich zu 2013 brauchen sächsische Arbeitgeber heute 40 Tage länger, eine Stelle zu besetzen, auf Bundesebene sind es 30 Tage (siehe Abbildung 6).²⁷



** Definitionen: Fachkraft, Fachkräftebedarf sowie Fachkräftemangel und -engpass

Unter **Fachkräften** werden Personen im erwerbsfähigen Alter verstanden, die mindestens einen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss haben und erwerbstätig sind oder dies sein wollen.

Unter **Fachkräftebedarf** wird nach Definition des IAB die Summe der eingestellten Fachkräfte sowie der unbesetzten Fachkräftestellen verstanden.

Von einem **Fachkräftemangel** wird nach aktueller Definition der Fachkräfteengpassanalyse der BA ausgegangen, wenn die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit bei der Besetzung neuer Stellen in einem Beruf mindestens über 30 Prozent über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe liegt, es weniger als 200 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen gibt (bei Experten weniger als 400) und die berufsspezifische Arbeitslosenquote (bezogen auf alle Erwerbstätigen und Arbeitslosen) nicht höher als drei Prozent liegt. In Abgrenzung dazu liegen Anzeichen für einen regionalen Fachkräfteengpass bereits dann vor, wenn die Vakanzzeit über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe liegt. Bezüglich der Anzahl der Arbeitslosen je gemeldeten Stellen und der Arbeitslosenquote sind die Kriterien für einen Fachkräfteengpass und einen Fachkräftemangel identisch.

Fast ein Viertel dieser offenen Stellen konnte im Jahr 2017 in Sachsen nicht besetzt werden. Das entspricht 1,8 Prozent der Beschäftigung. Besonders schwierig ist die Fachkräftegewinnung für Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Diese Unternehmen konnten nahezu die Hälfte ihrer angebotenen Stellen nicht besetzen.²⁸

Aktuelle Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit³⁰, der Kammern sowie die SWOT-Analyse zur Fachkräftestrategie 2030 beschreiben vor allem folgende Engpässe:

- ▶ Eine Mangelsituation besteht im Handwerk speziell bei den Bereichen Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.
- ▶ In den technischen Berufen zeigt sich ein Fachkräftemangel auf Ebene der Ingenieure als auch bei den gewerblichen Fachkräften, dies wird besonders in den Bereichen Mechatronik, Automatisierungstechnik sowie Energie und Elektrotechnik sichtbar.
- ▶ Ein Fachkräftemangel zeigt sich auch bei (Ingenieur-)Experten im Bereich Metallbau und Schweißtechnik, der technischen Forschung und Entwicklung, der Konstruktion und dem Gerätebau sowie bei Experten für Ver- und Entsorgung.

- ▶ In den IT-Berufen besteht ein Fachkräftemangel vor allem in Teilbereichen der Programmierung und IT-Anwendung sowie der Softwareentwicklung.
- ▶ In den Gesundheits- und Pflegeberufen existieren bemerkenswert lange Vakanzzeiten besonders in der Altenpflege.
- ▶ In der Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege ist ein bundesweit flächendeckender Fachkräftemangel nicht erkennbar, in Sachsen besteht aber ein erhöhter Bedarf.
- ▶ Auch der öffentliche Dienst ist durch das altersbedingte Ausscheiden vieler Mitarbeiter mit einer wachsenden Personallücke konfrontiert.

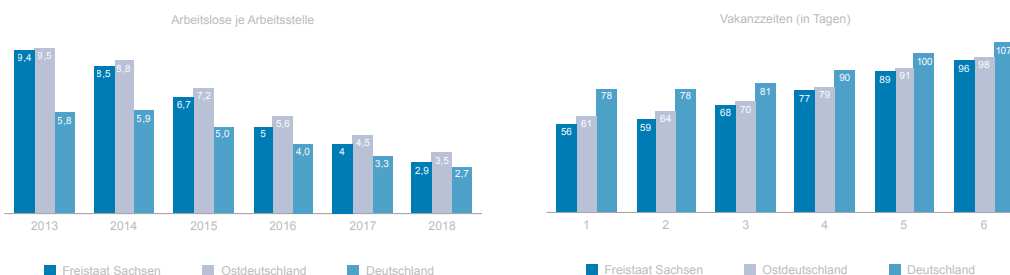
In den letzten Jahren sind die Zahlen der Studienanfänger und -absolventen deutlich angestiegen, damit wird das Defizit an Akademikern und insbesondere Ingenieuren geringer, besteht aber gegenwärtig weiter fort. In den verschiedenen sächsischen Branchen fehlen daher vor allem die beruflich qualifizierten Fachkräfte in den Bereichen, die eine berufliche oder eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung erfordern. **Dabei fehlen Fachkräfte vor allem in Berufsgruppen mit einem technischen Hintergrund bzw. in Pflege- und Gesundheitsberufen.**

Tabelle 1: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen im Freistaat Sachsen 2017

Branchen	Betriebe mit Bedarf (%)	Anteil am Fachkräftebedarf* (%)	Anteil an den Beschäftigten (%)
Verarbeitendes Gewerbe	44	12	19
Baugewerbe	51	14	7
Handel und Reparatur	33	8	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	22	13
Erziehung und Unterricht	54	5	7
Gesundheits- und Sozialwesen	55	16	14
Übrige Dienstleistungen	36	9	7
Öffentliche Verwaltung	55	3	7
Übrige Branchen	-	11	14
Insgesamt	42	100	100

Quelle: SÖSTRA²⁸; eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019
 * Im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern.

Abbildung 6: Engpassindikatoren im Bundesvergleich, April 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (ohne Helfertätigkeiten)²⁹; eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019

Vor großen Herausforderungen steht auch das sächsische Handwerk mit seinen 285.000 Beschäftigten.³¹ So sinkt die Zahl der Handwerksbetriebe kontinuierlich, insbesondere weil immer mehr Inhaber altersbedingt ihren Betrieb übergeben möchten, der Handwerksnachwuchs aber rückläufig ist. In allen Branchen suchten im Freistaat Sachsen allein im Zeitraum

2014 bis 2018 insgesamt etwa 5.300 Unternehmen einen geeigneten Nachfolger.³²

Trotz all der beschriebenen Engpässe und zunehmendem Mangel in einzelnen Berufsgruppen und Regionen **gibt es derzeit jedoch noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel im Freistaat Sachsen.**

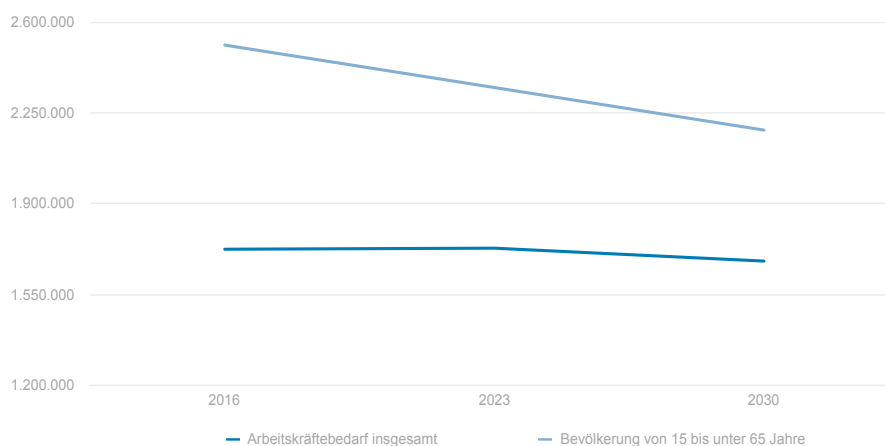
2.4 Zukünftige Entwicklungen – Fachkräfteprognosen

Jahr für Jahr nimmt die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) ab. **Bereits seit dem Jahr 2011 gibt es in Sachsen deshalb weniger Berufseinsteiger als Beschäftigte, die aus dem Berufsleben aussteigen.** Nach aktuellen Prognosen der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, dem WifOR Fachkräftemonitor im Auftrag der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig sowie dem ifo Institut Dresden³³ wird die Zahl der Erwerbstätigen in den kommenden Jahren um 12,5–16,0 Prozent im Vergleich zum Refe-

gleichermaßen. In der Privatwirtschaft werden insbesondere Stellen altersbedingt frei, die eine anerkannte Berufsausbildung erfordern. Im öffentlichen Dienst gehen bis 2030 mehr als ein Drittel der Beschäftigten in den Ruhestand, vor allem Akademiker in den Sicherheits-, Lehr- und Verwaltungsberufen, die qualitätsadäquat neu zu besetzen sind.

Die Prognosen zur Nachfrage sächsischer Arbeitgeber nach qualifizierten Fachkräften gehen dagegen bis zum Jahr 2030 nur von einem sehr

Abbildung 7: Voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung der 15- bis 65-Jährigen und projizierten Arbeitskräftebedarf im Freistaat Sachsen



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Bundesagentur für Arbeit & Gesellschaft für Wirtschaftliche Struktur- und Arbeitsmarktforschung mbH³⁷; eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019

renzzahl 2014 abnehmen.³⁴ Bis zum Jahr 2025 werden dem Arbeitsmarkt bis zu 207.000 Menschen weniger zur Verfügung stehen. Das entspricht einem Minus von 8,3 Prozent. **Bis zum Jahr 2030 wird hier von einem Rückgang von potenziellen Fachkräften um 327.000 Personen ausgegangen.**³⁵ Die Landkreise Erzgebirge, Görlitz, Vogtland und Zwickau sind am stärksten vom Rückgang der arbeitsfähigen Bevölkerung betroffen.

Bis zum Jahr 2030 treten jene Beschäftigten in den Ruhestand ein, die im Jahr 2015 bereits mindestens 50 Jahre alt waren, dies betrifft die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst

geringen Rückgang von rund 46.000 Personen aus. Diese beiden Trends führen zu einem weiter steigenden Fachkräfteengpass im Freistaat Sachsen.³⁶

Der prognostizierte **Anteil der Personen mit einer mittleren Qualifikation macht bis zu 85 Prozent des gesamten erwarteten Engpasses aus.** Dabei liegt der prognostizierte Bedarf an Arbeitskräften im technischen Bereich etwas höher als der Bedarf an Personen mit einer kaufmännischen Ausrichtung. Der Bedarf an akademisch qualifizierten Personen umfasst etwa zehn Prozent des insgesamt prognostizierten Bedarfes.³⁸

Der wachsende Arbeitskräftebedarf verlagert sich zunehmend in Richtung Dienstleistungssektor. Das bedeutet, dass sich der sektorale Strukturwandel im industriell geprägten Sachsen fortsetzen wird. Dennoch wird die Industrie weiterhin stark präsent sein, da ein besonderer Schwerpunkt im Automobil- und Maschinenbau liegt, für den im Gegensatz zu den anderen Industriezweigen eine annähernd stabile Nachfrageentwicklung erwartet wird. Innerhalb des wissensintensiven Dienstleistungssektors ist der Nachfrageanstieg besonders positiv zu bewerten, da diese unternehmensnahen Dienstleistungen aktuell in Sachsen unterrepräsentiert sind. Zudem werden – wie im Bundestrend – hohe Nachfragezuwächse im Gesundheits- und Sozialwesen erwartet.

Die große Veränderungsdynamik zeigt, dass viele dieser Entwicklungen und die damit verbundenen Auswirkungen heute nur sehr schwer abzusehen sind. So wird z.B. die Digitalisierung sich sowohl auf das Fachkräfteangebot als auch auf die Fachkräftenachfrage im Freistaat Sachsen auswirken. Aus diesem Grund erfordert dieser dynamische Prozess einen kontinuierlichen Anpassungs- und Bewertungsprozess sowohl der Fachkräftesituation als auch der Ziele und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Dieser Prozess sollte sowohl durch die Staatsregierung als auch die sächsischen Fachkräfteallianzen aktiv begleitet und gesteuert werden.

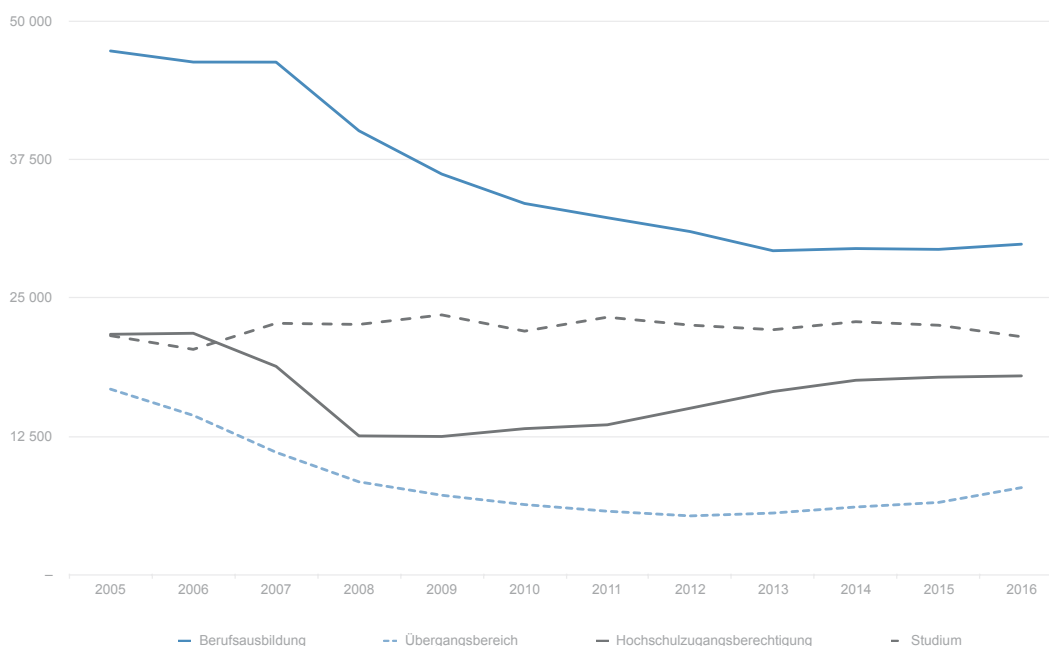
2.5 Potenziale unterschiedlicher Zielgruppen für die Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherung heißt, heute aktiv zu handeln, um den potenziell Beschäftigten von morgen die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln. Dabei geht es darum, dass jeder seine Talente und Fähigkeiten optimal entwickeln und einsetzen kann. Das Beschäftigungspotenzial im Freistaat wird schon heute in hohem Maße genutzt. Drei von vier Personen im erwerbsfähigen Alter sind erwerbstätig. Das ist deutlich mehr als im Bundesdurchschnitt. Um darüber hinaus die wachsende Nachfrage nach Fachkräften zu decken, ist es entscheidend, Beschäftigungsgruppen, die bislang noch nicht Teil des sächsischen Arbeitsmarkts sind, zu erkennen und zielgerichtet zu erschließen. Dies heißt sowohl junge Menschen

auf ihrem Weg in eine erfolgreiche berufliche Zukunft zu begleiten als auch Menschen, die einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, gezielt zu fördern und (Nachwuchs-) Fachkräfte aus dem In- und Ausland für den sächsischen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Im Rahmen der neuen Fachkräftestrategie Sachsen 2030 wollen wir diese Zielgruppen stärken und deren speziellen Herausforderungen und Problemen aktiv begegnen, um ihren jeweiligen Anteil bei der Deckung der aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfe deutlich zu steigern.

Schüler – Schulabgänger ohne Schulabschluss weiterhin eine Herausforderung

Abbildung 8: Rückgang der betrieblichen Ausbildung im Ausbildungsgeschehen



Quelle: Destatis¹; eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019

Junge Menschen sind die Fachkräfte von morgen und bilden damit ein wichtiges Potenzial für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen. Aktuell verlassen jährlich rund 30.000 Schulabgänger die Schule – die Mehrheit mit guten Leistungen und Kompetenzen. Doch noch immer verlassen acht Prozent der Jugendlichen die Schule ohne einen Abschluss.³⁹ Zwar ist diese Quote in den letzten Jahren deutlich gesunken, dennoch liegt sie noch über dem Bundesdurchschnitt (5,9 Prozent in 2018).

Die Weiterentwicklung des sächsischen Bildungssystems hat daher dauerhaft Priorität. Hier wurde in den letzten Jahren bereits viel erreicht, das zeigen die guten Resultate sächsischer Schülerinnen und Schüler bei einer Vielzahl von Vergleichstests. Dennoch gilt es, überholte Strukturen zu ersetzen, Chancen zu schaffen, Wege zu ebnen und Schwellen zu senken. Nur so gelingt es, jedes Talent in Sachsen individuell bestmöglich zu fördern und zu entwickeln. Dabei spielt neben dem Erreichen eines Schulabschlusses auch die noch stärkere Vermittlung praktischer sowie sozialer Kompetenzen eine zentrale Rolle.

Auszubildende – rückläufiger Anteil von Auszubildenden

In den vergangenen Jahren haben sich immer mehr junge Sachsen entschieden, im Anschluss an die allgemeinbildende eine weiterführende Schule zu besuchen oder ein Studium aufzunehmen. Im Gegenzug beginnen immer weniger Jugendliche eine Berufsausbildung (siehe Abbildung 8) – eine Entwicklung, die gegenläufig zum tatsächlichen Fachkräftebedarf in der klein- und mittelständisch geprägten sächsischen Wirtschaft ist. Während 2008 noch fast die Hälfte aller Anfänger im Ausbildungsgeschehen eine berufliche Ausbildung absolvierte, waren es 2016 unter 40 Prozent.⁴⁰ Besonders die betriebliche Ausbildung ist davon betroffen. Der Anteil von Auszubildenden in schulischer Ausbildung, wie sie zum Beispiel in den Gesundheits- und Pflegeberufen die Regel sind, blieb im Freistaat Sachsen über die letzten Jahre konstant und liegt über dem Bundesdurchschnitt. Haben junge Menschen eine Ausbildung im Freistaat Sachsen aufgenommen und erfolgreich abgeschlossen, entscheiden sie sich meist dafür, ihre berufliche Karriere auf dem sächsischen Arbeitsmarkt fortzusetzen. **Drei von vier Auszubildenden verblieben 2016 in ihrem Betrieb,** im gesamten Bundesgebiet galt das lediglich für gut zwei Drittel der Absolventen.

Sächsische Unternehmen bilden im bundesweiten Vergleich wenig aus. Die Beschäftigungs-

statistik der Bundesagentur für Arbeit beziffert die Ausbildungsbetriebsquote 2016 im Freistaat Sachsen mit 14,1 Prozent. Dies liegt leicht über dem Durchschnitt der neuen Bundesländer (13,6 Prozent), jedoch deutlich unter dem der alten Bundesländer. Bundesweit bildeten knapp 20 Prozent aller Betriebe im Jahr 2018 junge Menschen aus. Insbesondere KMU bilden im Vergleich zu Großbetrieben wenig aus. Die kleinteilige Wirtschaftsstruktur des Freistaates Sachsen stellt diesbezüglich eine Herausforderung für die duale Ausbildung dar.

Studierende – relativ hohe Abwanderung nach Abschluss des Studiums

An sächsischen Hochschulen studieren derzeit ca. 110.000 Studierende. Jedes Jahr schließen davon ca. 22.000 Studierende ihr Studium ab. Sachsen verfügt dabei über einen im Bundesvergleich hohen Anteil von Absolventen aus MINT-Studienrichtungen. Akademische Nachwuchsfachkräfte sind im Vergleich zu beruflich Qualifizierten deutlich mobiler. So verlassen über 40 Prozent der Absolventen für ihren Einstieg ins Berufsleben den Freistaat. Bei Absolventen aus ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist dieser Anteil sogar noch etwas höher. Diese Abwanderung wird nicht durch den Zuzug von Absolventen anderer Bundesländer kompensiert: **Es verlassen etwa 25 Prozent mehr Jungakademiker den Freistaat Sachsen als zuwandern.**⁴³

Ausländische Fachkräfte – Potenziale werden im Bundesvergleich nur unterdurchschnittlich genutzt

Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland gewinnt an Relevanz. Das Fachkräfte-Monitoring 2018 der sächsischen Wirtschaft zeigt, dass jeder vierte Betrieb ausländische Mitarbeiter beschäftigt, 2015 waren es noch 15 Prozent. Unter den ausländischen Arbeitnehmern stammen fast 79 Prozent aus der Europäischen Union, 13 Prozent aus Drittstaaten und acht Prozent sind Flüchtlinge.⁴⁴ 16 Prozent der befragten Unternehmen planen, ausländische Mitarbeiter einzustellen. Trotz dieser positiven Entwicklung liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter gegenwärtig in Sachsen bei nur vier Prozent – gerade im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern wird das Potenzial ausländischer Fachkräfte noch deutlich zu wenig für die Fachkräftebedarfsdeckung genutzt.⁴⁵

Insgesamt wird die Anwerbung von internationalen Fachkräften zukünftig noch herausfordernder, da sich in vielen Industrienationen die demografische Herausforderung ähnelt, so

z.B. auch in den für den sächsischen Arbeitsmarkt wichtigen Ländern im angrenzenden osteuropäischen Raum. **Der Wettbewerb um Fachkräfte wird daher nicht nur regional und bundesweit, sondern auch international weiter zunehmen.**

Fortgezogene Sachsen und Auspendler – Anzahl von Rückkehrern steigt, jedoch noch immer hohe Zahl von Auspendlern

Für die Fachkräftesicherung im Freistaat von erheblicher Relevanz ist die Gruppe der „Rückkehrer“, das sind ehemals ausgewanderte Sachsen. Sie sind meist gut qualifiziert, haben häufig eine persönliche Bindung an den Freistaat und bringen wertvolle Berufserfahrung mit. **Zwischen 1990 und 2017 zogen knapp 2,2 Millionen Menschen aus Sachsen in ein anderes Bundesland oder ins Ausland.** Einige dieser „Auswanderer“ kehren wieder zurück nach Sachsen. Der Anteil der Rückkehrer unter den zwischen 2001 und 2012 ausgewanderten Sachsen belief sich auf insgesamt 11 Prozent.⁴⁶ Viele Rückkehrer verlagern jedoch nur ihren privaten Lebensmittelpunkt in den Freistaat Sachsen. Sie bleiben als Berufspendler weiterhin in einem anderen Bundesland beschäftigt. Ein wesentlicher Grund hierfür dürften die Unterschiede im Lohnniveau zwischen den neuen und alten Bundesländern sein. Die deutlich besseren Verdienstmöglichkeiten in diesen Bundesländern wiegen die Kosten des Pendelns auf.⁴⁷

Insgesamt pendeln knapp 139.000 Personen mit Wohnort im Freistaat Sachsen zu einem Arbeitsplatz in ein anderes Bundesland aus. Umgekehrt pendeln nur knapp 120.000 Personen aus anderen Regionen zu ihrem sächsischen Arbeitgeber ein.⁴⁸

Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf – nach wie vor schwieriger Zugang zum Arbeitsmarkt

Trotz positiver wirtschaftlicher Entwicklung und stetig zunehmender Nachfrage nach Arbeitskräften haben einige Beschäftigtengruppen nach wie vor einen deutlich erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt.

So nimmt **über die Hälfte der Menschen mit Behinderung im Freistaat Sachsen nicht am Arbeitsmarkt teil**, obwohl ein großer Teil dieser Zielgruppe beruflich gut qualifiziert ist.⁴⁹ Rund 64 Prozent von ihnen haben eine Lehrausbildung oder eine Berufsfachschule absolviert, elf Prozent eine Meister- oder Techniker Ausbildung, neun Prozent besitzen einen (Fach)Hochschulabschluss.⁵⁰ Angesichts der Zahl von über 190.000 Personen mit einer Behinderung im

erwerbsfähigen Alter (18–64 Jahre)⁵¹ geht hier wertvolles Potenzial verloren.

Neben den Menschen mit Behinderung profitieren auch **Menschen mit Migrationshintergrund nur in geringerem Umfang von der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt.** Während die Zahl der Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund zwischen 2012 und 2017 um über ein Drittel zurückging, ist die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund sogar leicht gestiegen. In Teilen liegt dies daran, dass die Zuwanderung insgesamt in diesem Zeitraum gestiegen ist und viele Zuwanderer zunächst ihre Sprachkenntnisse verbessern oder ihre Qualifizierung auf die Anforderung des deutschen Arbeitsmarktes anpassen müssen. So haben knapp 60 Prozent der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund keinen in Deutschland anerkannten beruflichen Abschluss.⁵² Innerhalb dieser Gruppe werden Flüchtlinge und ihre Potenziale für den Arbeitsmarkt nochmals besonders diskutiert. Die Datenlage für diese Zielgruppe ist jedoch noch nicht ausreichend, um aussagekräftige Einschätzungen abgeben zu können.

Darüber hinaus liegt der Anteil von Langzeitarbeitslosen im Freistaat Sachsen trotz positiver Entwicklungen in den vergangenen Jahren noch immer über dem Bundesschnitt. Im Jahr 2017 waren rund 53.000 Menschen in Sachsen für eine Dauer von über einem Jahr arbeitslos.⁵³ Ein geringes Qualifikationsniveau ist dabei ein häufiges Hemmnis für die Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Auch das vergleichsweise hohe Alter langzeitarbeitsloser Menschen spielt eine wichtige Rolle. Dementsprechend ist das direkte Potenzial dieser Zielgruppe für die Fachkräftesicherung eher begrenzt.

Von hoher quantitativer Bedeutung ist schließlich die Gruppe der Alleinerziehenden. 2016 gab es im Freistaat 92.000 Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern – dies entspricht etwa einem Viertel aller Familien. Die meisten Alleinerziehenden sind weiblich. Ihre Erwerbstätigenquote liegt acht Prozentpunkte unter der von Müttern in Paarfamilien. Häufig ist es vor allem die Herausforderung, Kinderbetreuung und Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren, was dieser meist gut qualifizierten Zielgruppe den Zugang zu einer Beschäftigung erschwert.

Das Risiko, beim Verlust der Beschäftigung langfristig keinen Wiedereinstieg mehr auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen, ist vor allem für geringqualifizierte hoch.⁵⁴ Ändern sich die Kompetenzanforderungen aufgrund struktureller Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, ist das Risiko der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit für diese

Zielgruppe deutlich höher. Im Jahr 2017 hatten rund 96.000 der über 1,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Freistaat Sachsen keinen Berufsabschluss.⁵⁵ Hier gilt es präventiv tätig zu werden, um ein langfristiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern.

Beschäftigte – die hohe Zahl von Erwerbstätigen ist das größte Potenzial des sächsischen Arbeitsmarktes

Die zwei Millionen Erwerbstätigen sind die größte Zielgruppe für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen. Grundsätzlich arbeitet ein Großteil dieser Beschäftigten in vergleichsweise stabilen und sicheren Verhältnissen. Atypische und flexible Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse oder Leiharbeit sind relativ gering verbreitet. Insgesamt liegt der Anteil atypischer Beschäftigter bei 14 Prozent und damit sowohl unter dem ostdeutschen (17 Prozent) als auch dem westdeutschen Durchschnitt (23 Prozent). Auch der Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter ist in Sachsen 12 Prozentpunkte geringer als im Bundesdurchschnitt.⁵⁶

Gleichzeitig steigt die Wechselbereitschaft der Beschäftigten selbst. Zwar ist der Anteil sächsischer Beschäftigter, die angeben, bei ihrem Arbeitgeber bleiben zu wollen, im Bundesvergleich noch überdurchschnittlich hoch.⁵⁷ Dennoch nimmt die Zahl der Beschäftigten, die ihre Arbeitsstelle kündigen, auch im Freistaat in den letzten Jahren kontinuierlich zu. Im Jahr 2017 waren **über 40 Prozent der Personalabgänge auf Kündigungen durch den Beschäftigten zurückzuführen.**⁵⁸ Zu den meistgenannten Wechselgründen gehören eine geringe Identifikation mit der Arbeit, wenig Wertschätzung durch den Vorgesetzten und unzureichende Weiterbildungsangebote. Ausreichende Weiterentwicklungsmöglichkeiten werden damit immer mehr zum zentralen Faktor der Mitarbeiterbindung und somit auch der Fachkräftesicherung.

Damit die sächsischen Beschäftigten ihre Erfahrung und Arbeitskraft langfristig ausschöpfen können, spielen körperliche und psychische Gesundheit eine zentrale Rolle. Die Fälle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit steigen im Freistaat in den letzten Jahren jedoch kontinuierlich, wie entsprechende Statistiken zeigen.⁵⁹ Aber auch in der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten selbst sind die Belastungen hoch. So gehen 39 Prozent der Beschäftigten davon aus, ihre aktuelle Tätigkeit nicht bis zum regulären Renteneintritt ausüben zu können.⁶⁰

Weibliche Beschäftigte – besonders Mütter arbeiten häufig nur in Teilzeit

Bei der Erwerbstätigenquote sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Freistaat Sachsen traditionell gering. Deutlichere geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es bei der Arbeitszeit. In Sachsen arbeitet nahezu **jede zweite der rund 800.000 erwerbstätigen Frauen in Teilzeit**, jedoch nur jeder zehnte Mann.⁶¹ Vor allem Mütter in Familien mit drei und mehr Kindern sowie Mütter von kleinen Kindern reduzieren häufig ihre Arbeitszeit. Die Entscheidung über Arbeitszeitreduzierung kann dabei durchaus selbstbestimmt getroffen werden. In vielen Fällen erschweren es jedoch fehlende Betreuungsmöglichkeiten oder das alleinige Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen, in höherem Stundenumfang tätig zu sein. So wollen über ein Viertel der teilzeitbeschäftigten sächsischen Frauen deutlich mehr Stunden arbeiten.⁶²

Ältere Beschäftigte – großer Teil der Älteren scheidet bereits vor Erreichen des Rentenalters aus dem Erwerbsleben aus

Zwei von drei 55- bis 60-Jährigen sind derzeit erwerbstätig. Unter den 60- bis 65-Jährigen geht nur noch knapp die Hälfte einer Beschäftigung nach. Damit scheidet ein erheblicher Teil der Älteren bereits einige Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze (je nach Jahrgang zwischen 65 und 67) aus dem Erwerbsleben aus. Oftmals spielen gesundheitliche Gründe eine Rolle, mitunter fehlen jedoch auch Arbeitgeberkonzepte, um älteren Beschäftigten erfüllende Perspektiven zu bieten.

Hinzu kommt, dass die über 50-Jährigen immer häufiger die Pflege von Angehörigen verantworten. Im Freistaat Sachsen ist die **Zahl der Pflegebedürftigen seit 2005 um 39 Prozent auf rund 166.800 Personen gestiegen.** 2015 kamen damit etwa 41 Pflegebedürftige auf 1.000 Einwohner, deutlich mehr als der Bundesdurchschnitt von rund 35 Pflegebedürftigen je 1.000 Einwohner.⁶³ Angesichts der Altersstruktur der sächsischen Bevölkerung wird dieser Bedarf weiterhin steigen (siehe Megatrend demografischer Wandel).



3. Handlungsfelder der Fachkräftestrategie 2030



Igor, Zugbegleiter bei der Deutschen Bahn

3. Handlungsfelder der Fachkräftestrategie 2030

Ziel der Fachkräftestrategie 2030 ist es, die aufgezeigten Potenziale systematisch zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Freistaat Sachsen zu erschließen. Sie stellt dafür den Menschen in seinen verschiedenen Erwerbsphasen in den Mittelpunkt. Mit den Partnern aus Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft sollen diese Herausforderungen – beginnend bei der Begleitung und Förderung junger Menschen über die gezielte Ansprache von Nachwuchsfachkräften bis hin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen – aufgegriffen werden, um auch in Zukunft ausreichend Fachkräfte, die gut qualifiziert sind, in Sachsen zu haben.

Basierend auf den Ergebnissen der SWOT-Analyse zur Fachkräftestrategie 2030 sowie einem breiten öffentlichen Beteiligungsprozess mit allen relevanten Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren sowie den dargestellten Herausforderungen und Potenzialen identifiziert die sächsische Fachkräftestrategie 2030 vier zentrale Handlungsfelder. Entlang dieser im Folgenden dargestellten Handlungsfelder sollen die Aktivitäten zur Fachkräftesicherung ausgerichtet werden:

- ▶ Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden
- ▶ Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren
- ▶ Vorhandene Potenziale nutzen – allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen
- ▶ Fachkräfte binden – Attraktive Arbeitsplätze schaffen

Ziele sowie Instrumente und Maßnahmen zur Untersetzung dieser Handlungsfelder werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt.

3.1 Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden

Die heute „junge“ Generation sind Sachsens Fachkräfte von morgen. **Für die Erschließung des Potenzials, das sie mitbringen, spielen vor allem die verschiedenen Bildungsinstitutionen eine zentrale Rolle.** Deren bedarfsgerechte Ausgestaltung ist ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg. Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen ein wesentlicher und entscheidender Schritt auf dem Weg in eine erfolgreiche berufliche Karriere. Allerdings bereitet die kaum überschaubare Anzahl möglicher Ausbildungs- oder Studient Optionen vielen Jugendlichen Schwierigkeiten. An dieser Stelle sind die Schulen gefordert, nicht nur Fachwissen zu vermitteln, sondern auch die Kompetenzen der Schüler in Sachen Studien- und Berufswahl zu fördern. Der Trend zu weiterführenden Schulen und akademischen Abschlüssen ist stark. Gleichzeitig ist die Zahl der Ausbildungsverträge im Freistaat Sachsen in den letzten Jahren wieder leicht gestiegen und Arbeitgeber fragen besonders häufig Fachkräfte mit beruflichem Abschluss nach. Um wieder mehr junge Menschen für die betriebliche Ausbildung zu gewinnen, braucht es attraktive und zukunftsfähige Ausbildungsbedingungen. Schon heute stehen beruflich Qualifizierten vielfältige Weiterent-

wicklungsmöglichkeiten und Karriereoptionen offen. Diese sind den jungen Menschen und ihren Eltern jedoch nicht ausreichend bekannt. Hier müssen die Partner aus Wirtschaft und Politik stärker in den Vordergrund treten, um die Chancen und Perspektiven der beruflichen Ausbildung einer breiten Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Im bundesdeutschen Vergleich bilden in Sachsen noch zu wenige Betriebe aus. Deshalb ist es notwendig, die Unternehmen, welche bisher noch nicht ausbilden, von den Vorzügen dieser Art von Nachwuchssicherung zu überzeugen. Besonders kleine Betriebe benötigen hierbei eine bedarfsgerechte Unterstützung. Aus diesem Grund legt die Fachkräftestrategie Sachsen 2030 einen Schwerpunkt auf die **Verbesserung der beruflichen Orientierung und die Stärkung der betrieblichen Ausbildung.**

Mittelpunkt des Handlungsfeldes „Fachkräfte individuell (aus)bilden“ ist die Entwicklung aller jungen Menschen im Freistaat Sachsen. Wichtige Voraussetzungen für die zukünftigen Fachkräfte werden im Rahmen der frühkindlichen Bildung sowie an den Grundschulen gelegt. Dennoch haben die Partner der Fachkräfteallianz Sachsen vereinbart, den Handlungsrahmen

in der Fachkräftestrategie 2030 mit der Sekundarstufe I (ab Klassenstufe fünf) beginnen zu lassen. Denn erst dort werden Jugendliche erstmals mit der Frage konfrontiert, welche berufliche Zukunft sie für sich sehen. Hier werden neben der Allgemeinbildung auch diejenigen weiterführenden Kompetenzen vermittelt, die für die spätere Arbeitswelt von Bedeutung sind.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Gruppe der jungen Menschen mit individuellen Unterstützungsbedarfen. Ziel aller Partner ist es, diese Jugendlichen innerhalb der bestehenden Bildungswege erfolgreich zu einem qualifizierten Abschluss zu führen. Trotz eines Zuwachses an

unbesetzten Stellen hat es diese Gruppe häufig schwer, einen Ausbildungsplatz und somit den Einstieg ins Arbeitsleben zu finden. Vor allem für schulumüde Jugendliche kann jedoch eine betriebliche, praxisnahe Ausbildung die richtige Alternative sein. Für junge Menschen, die von den Systemen nicht erfasst werden, ist eine intensive und meist längerfristige Begleitung notwendig. Für diese Jugendlichen sollen niedrighschwellige Zugänge zu potenziellen Ausbildungsbetrieben geschaffen werden. Auch nach dem Übergang in Ausbildung brauchen Auszubildende und ihre Betriebe Unterstützung, um das Ausbildungsverhältnis dauerhaft zu stabilisieren.

Ziel 1: Alle sächsischen Schüler werden individuell gefördert und verlassen die allgemeinbildende Schule mit einem qualifizierten Schulabschluss.

Die individuelle Förderung und Begleitung von Schülern zu dem für sie höchstmöglichen Bildungsabschluss ist das Ziel aller Partner.

Handlungsbedarf besteht vor allem bei Schülern mit spezifischen Unterstützungsbedarfen. Für diese Kinder und Jugendlichen bedarf es einer individuellen Begleitung, die sich an den Stärken der jungen Menschen ausrichtet. Im Fokus einer solchen Unterstützung stehen die Schulen, im Besonderen die Ober- und Förderschulen im Freistaat Sachsen. Neben ihren vielfältigen Aufgaben in Schule und Unterricht können die Lehrkräfte allein eine solche individuelle Unterstützung nicht leisten. Deshalb müssen an den Schulen entsprechende zusätzliche Angebote und Hilfen zur Verfügung gestellt werden.

Der Freistaat Sachsen hat bereits ein umfassendes Landesprogramm zum Ausbau der Schulsozialarbeit aufgelegt. Während sich die Schulsozialarbeit grundsätzlich an alle Schüler der allgemeinbildenden Schulen richtet, kann der Einsatz weiterer Fachkräfte in diesem Bereich dafür genutzt werden, auf spezifische Unterstützungsbedarfe einzelner Jugendlicher einzugehen. Dies kann zum Beispiel die Begleitung des familiären Umfelds der Schüler oder die intensive Unterstützung beim Übergang in eine berufliche Ausbildung umfassen. Gegenwärtig sind **über 300 Berufseinstiegsbegleiter an sächsischen Schulen aktiv**. Diese Angebote ergänzen die pädagogische Arbeit der Schulen und leisten einen wertvollen Beitrag zur Überwindung des mitunter schwierigen Übergangs von der Schule in den Beruf. Darüber hinaus können zusätzliche pädagogische Projekte helfen, junge Menschen wieder für die Schule und ihre berufliche Zukunft zu motivieren. Schulische Ganztagesangebote, die von sächsischen Schülern sehr gut angenommen werden, bieten

hierfür eine gute Grundlage. Die Staatsregierung fördert über den Europäischen Sozialfonds (ESF) bereits Vorhaben, die junge Menschen dabei unterstützen, ihren Abschluss zu erreichen. Dabei stehen vor allem praktische Ansätze in einem realen beruflichen oder berufsnahen Umfeld im Mittelpunkt.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Gewährleistung einer tragfähigen schulischen Infrastruktur in allen Regionen Sachsens
- ▶ Sicherstellung einer angemessenen Versorgung der Schulen mit qualifizierten Lehrkräften
- ▶ Senkung der Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss
- ▶ Bedarfsgerechte Ausstattung der Schulen mit zusätzlichen (sozialpädagogischen) Fachkräften
- ▶ Bedarfsgerechte Weiterentwicklung und Ergänzung des Regelangebots durch Projekte für schulumüde Jugendliche sowie Schüler im Förderschwerpunkt Lernen

Gewährleistung einer tragfähigen schulischen Infrastruktur in allen Regionen Sachsens

Zuständige Akteure: Schulträger, Staatsregierung*

Grundlage für eine tragfähige Infrastruktur ist vor allem das gesamte Schulnetz. Das Sächsische Staatsministerium für Kultus (SMK) wird im Rahmen seiner Schulnetzplanung Sorge tragen, dass landesweit ein angemessenes Angebot aller Schulformen vorgehalten wird. Darüber hinaus sollen die Ganztagesangebote sowie die Schaffung von inklusiven Strukturen an den sächsischen Schulen im Rahmen des



*Die Aufzählung der zuständigen Akteure erfolgt in alphabetischer Reihenfolge. Dies hat keine Aussagekraft mit Blick auf eine Priorisierung der Zuständigkeit.

Sächsischen Schulgesetzes weiter ausgebaut und qualitativ verbessert werden. Vor allem für die Nachwuchssicherung kleiner und mittlerer Unternehmen braucht es auch in ländlichen Regionen ein ausreichendes Angebot an Ober- und Berufsschulen.

Die Staatsregierung fördert mit der Digitalen Offensive Sachsen (DiOS) die Verbesserung der digitalen Infrastruktur. Mit der finanziellen Unterstützung durch den Bund über den Digitalpakt Schule sowie die Offensive digitales Klassenzimmer sollen **bis 2025 mindestens 90 Prozent der sächsischen Bildungseinrichtungen mit schnellem Giganetz ausgestattet sein**. Die Staatsregierung wird gemeinsam mit den Kommunen als Schulträger die Schulen aktiv dabei unterstützen, zeitgemäße Lehr- und Lernmaterialien im Einklang mit den neuen technischen Möglichkeiten anzuschaffen und einzuführen. Gleichzeitig müssen auch die Lehrer in die Lage versetzt werden, die notwendigen didaktischen Möglichkeiten beim Einsatz der neuen Medien anzuwenden. In diesem Zusammenhang sollen die sächsischen Bildungseinrichtungen neben der weiteren Vermittlung der Grund- und Allgemeinbildung auch mehr kognitive und soziale Kompetenzen vermitteln. Somit werden die Voraussetzungen für lebenslanges Lernen sowie einen erfolgreichen Berufseinstieg geschaffen.

Sicherstellung einer angemessenen Versorgung der Schulen mit qualifizierten Lehr- und Fachkräften

Zuständige Akteure: Arbeitgeber, Gewerkschaften, Staatsregierung

Wesentlich für die Gewährleistung einer individuellen Förderung der Schüler ist die personelle Ausstattung der Schulen. Die Staatsregierung arbeitet konsequent daran, dass den verschiedenen Bildungseinrichtungen **langfristig ausreichend qualifizierte Lehrkräfte** zur Verfügung stehen. Zentraler Anknüpfungspunkt ist hierfür das Handlungsprogramm „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“. Dieses enthält umfassende Maßnahmen, um die Attraktivität des Lehrerberufs zu steigern. Dazu gehören unter anderem die Verbeamtung

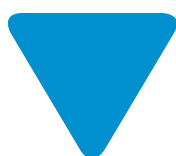
von neuen Lehrkräften ab 2019 sowie eine Einstellungsgarantie für Referendare der Grund-, Förder- und Oberschulen. Weiterhin schafft das Handlungsprogramm Möglichkeiten und bessere Betreuungs- und Qualifizierungsangebote für Quereinsteiger in den Lehrerberuf.

Staatsregierung und Gewerkschaften sowie – für Erzieher – die Arbeitgeberverbände der Sozialwirtschaft setzen sich dafür ein, dass die Rahmenbedingungen des Einsatzes von Lehrkräften und Erzieher gesundheitsförderlich gestaltet sind. Angesichts der Altersstruktur der sächsischen Lehrerschaft ist es von großer Bedeutung, die Gesundheit dieser Fachkräfte langfristig zu erhalten. Das Handlungsprogramm **„Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“** sieht vor, das Potenzial erfahrener Lehrkräfte nach deren Pensionierung für die aktive Begleitung und Unterstützung von Schulleitungen und insbesondere Quereinsteigern zu nutzen.

Senkung der Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss

Zuständige Akteure: Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Schulträger, Staatsregierung

Jugendliche ohne Schulabschluss haben geringere Chancen, eine Berufsausbildung zu beginnen und zugleich ein höheres Risiko, von Arbeitslosigkeit oder prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen zu sein. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die die Schule ohne Abschluss verlassen, konnte in den letzten Jahren von elf auf acht Prozent gesenkt werden. Alle beteiligten Partner wollen erreichen, dass in den kommenden Jahren die **Quote der Schulabgänger ohne Abschluss auf den bundesdeutschen Durchschnitt gesenkt wird**. Dabei müssen die durch die Bildungsstandards vorgegebenen Anforderungen erhalten bleiben. Dies zu erreichen, braucht es vor allem eine weitere Verbesserung der individuellen Förderung und Unterstützung der Jugendlichen. Die Förderinstrumente von Bund, Freistaat sowie Bundesagentur für Arbeit für Schülerinnen und Schüler, bei denen das Erreichen eines Schulabschlusses



gefährdet ist, werden von den an Bildung und Erziehung beteiligten integriert und genutzt. Unser gemeinsames Ziel ist es, dass an allen Schulen diese bedarfsgerechten Unterstützungsangebote vorgehalten werden, die die Jugendlichen individuell auf ihrem Weg zu einem qualifizierten Schulabschluss begleiten.

Ein weiterer Ansatzpunkt besteht darin, dass die Schüler sächsischer Förderschulen zukünftig in erhöhtem Umfang auch an Regelschulen einen Schulabschluss erwerben sollen. Förderschulen sind zunehmend bestrebt, Schülern die inklusive Unterrichtung an einer Regelschule zu ermöglichen und sie dabei unterstützend zu begleiten. Dies trägt maßgeblich dazu bei, dass auch diese Schüler einen Haupt- oder Realschulabschluss erwerben können. Aktuell werden über 70 Prozent der Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den lernzielgleichen Förderschwerpunkten (Sehen, Hören, Sprache, körperliche und motorische Entwicklung sowie emotionale und soziale Entwicklung) inklusiv an Regelschulen unterrichtet. In den lernzielfferenten Förderschwerpunkten (Lernen sowie geistige Entwicklung) ist in der Regel der Erwerb eines Hauptschulabschlusses nicht möglich.

Bedarfsgerechte Ausstattung der Schulen mit zusätzlichen (sozialpädagogischen) Fachkräften

Zuständige Akteure: Kommunen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung

Damit zusätzliches qualifiziertes Personal und Unterstützungsangebote einen effektiven Beitrag zur Unterstützung der Schüler leisten können, müssen sie in die schulischen Strukturen integriert sein. Dies setzt eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Lehrkräften voraus. Hierfür braucht es Zeit, bis sich alle Abstimmungen und Prozesse eingespielt haben. Entscheidend ist, dass die Fachkräfte kontinuierlich an den Schulen arbeiten können. Das Landesprogramm Schulsozialarbeit wird dafür eine dauerhafte und dynamisierte Finanzierung sicherstellen.

Die Berufseinstiegsbegleitung wird aktuell von der Bundesagentur für Arbeit und dem ESF getragen. Dieses erfolgreiche Instrument muss auch in Zukunft fortgeführt werden, entsprechende Finanzierungsoptionen für die langfristige Ausgestaltung sind zu prüfen und umzusetzen.

Weiterführende Bedarfe sollen von den Schulverwaltungen systematisch erfasst werden. Auf dieser Grundlage prüfen Staatsregierung,

Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit und weitere Partner, ob bestehende Angebote angepasst oder neue Programme aufgelegt werden müssen.

Bedarfsgerechte Ergänzung des Regelangebots durch Projekte für schulmüde Jugendliche sowie Schüler im Förderschwerpunkt Lernen

Zuständige Akteure: Bildungsträger, freie Träger der Wohlfahrtspflege, Schulen, Staatsregierung, Stiftungen

Für Schülerinnen und Schüler mit Lernschwierigkeiten bieten niedrigschwellige, praxisnahe schulische oder außerschulische Projekte Anknüpfungspunkte, die Motivation zum Erwerb eines Schulabschlusses zu stärken. Das gut ausgebaute Ganztagsangebot im Freistaat kann dazu genutzt werden, solche außerschulischen Projekte umzusetzen. Diese können sportlicher, kultureller aber auch berufspraktischer Art sein. Vor allem Letztere sind – im Hinblick auf eine erste Heranführung an den Arbeitsmarkt – relevant, dienen sie doch zusätzlich einer erweiterten Kompetenzvermittlung. In Sachsen existiert bereits ein breites Portfolio solcher Maßnahmen. Der Fokus liegt daher auf der bedarfsgerechten Versorgung der Schulen sowie der gezielten Weiterentwicklung von Ansätzen mit Blick auf die zunehmend heterogenen Herausforderungen der sächsischen Schülerschaft.

Darüber hinaus können praktische Anteile flächendeckender in den Unterricht integriert werden. Zentraler Anknüpfungspunkt ist der besondere Bildungsweg „Produktives Lernen“ sowie die ESF-Förderung für Vorhaben zur Erhöhung der Quote von Schülerinnen und Schülern, die einen Schulabschluss erreichen. Gemeinsam mit Bildungsträgern und Trägern der Wohlfahrtspflege arbeitet die Staatsregierung darauf hin, dass alle Schulen mit entsprechendem Bedarf außerschulische Projekte vorhalten können sowie regional alternative Angebote zum klassischen Schulbesuch für besonders schulmüde Jugendliche zur Verfügung stehen. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die Jugendhilfe wird die Staatsregierung dafür enger mit den sächsischen Kommunen zusammenarbeiten.

Ziel 2: Sächsische Schüler und ihre Eltern sind in der Lage unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt eine gute Berufswahl zu treffen

Wie die Förderung junger Menschen im Allgemeinen, setzt auch eine erfolgreiche berufliche Orientierung bei den individuellen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler an. Die Jugendlichen sollen dabei unterstützt werden, frühzeitig Eindrücke der vielfältigen Angebote in der Berufswelt zu gewinnen und entsprechend ihrer eigenen Fähigkeiten und Neigungen den richtigen Berufsweg einzuschlagen. Dies setzt voraus, dass sich junge Menschen frühzeitig mit ihren Talenten und Neigungen sowie mit eventuellen Beschränkungen in der Berufswahl durch tradierte Geschlechterbilder auseinandersetzen. Mit der Kompetenzanalyse hat die Staatsregierung hierfür bereits ein bewährtes Verfahren an sächsischen Oberschulen eingeführt. Darüber hinaus gilt es, die Vielzahl bestehender Ansätze und Projekte zur beruflichen Orientierung sinnvoll miteinander, in einem am einzelnen Schüler ausgerichteten Prozess zu verzahnen. Nach wie vor haben die Eltern den stärksten Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder. Deshalb müssen sie in den Berufsorientierungsprozess früher und noch aktiver eingebunden werden. Hierzu gehört auch, dass die Eltern die Perspektiven und Möglichkeiten der verschiedenen Schularten für den späteren beruflichen Werdegang bereits am Ende der Grundschule nähergebracht bekommen.

Alle Partner bekennen sich zur Oberschule, die als wichtige Talentschmiede im Freistaat Sachsen weiter gestärkt werden muss. In diesem Zusammenhang müssen die Möglichkeiten und das Image der Oberschule weiter verbessert werden, gerade mit Blick auf die Chancen einer dualen Ausbildung. Die Partner unterstützen die Schülerinnen und Schüler aller allgemeinbildenden Schulen, sodass diese ihre Interessen und Talente im beruflichen Alltag entdecken und sich die vielfältigen Möglichkeiten im Berufsleben altersgemäß erschließen können.

Zentraler Ort der beruflichen Orientierung sind die allgemeinbildenden Schulen. Bereits seit einigen Jahren unterstützen Praxisberater die Schülerinnen und Schüler in Fragen der Berufswahl. **Perspektivisch sollen alle Schulen mit solchen Praxisberatern für berufliche Orientierung ausgestattet werden.** Ziel muss es des Weiteren sein, gleichzeitig zur beruflichen Orientierung die Schülerinnen und Schüler auf die Bedingungen der Arbeitswelt vorzubereiten, so können aus den Praxisberatern perspektivisch Praxisbegleiter für die Schülerinnen und Schüler werden, z. B. bei Betriebspraktika.

An den sächsischen Gymnasien hat die berufliche Orientierung in Richtung betrieblicher Ausbildung häufig noch eine untergeordnete Bedeutung. Dies betrifft auch die Zusammenarbeit von Gymnasien mit der regionalen Wirtschaft. Grundprinzip der beruflichen Orientierung im Freistaat Sachsen muss es sein, sie an allen Schulen zu verankern und die **Chancen und Möglichkeiten von beruflichen und akademischen Bildungswegen gleichwertig darzustellen.** Die Staatsregierung hat daher die Berufsorientierung für Gymnasien im neuen Sächsischen Schulgesetz verankert und die Fördermöglichkeiten für die berufliche Orientierung seit dem Schuljahr 2018/19 erweitert. Karrieremöglichkeiten in der regionalen Wirtschaft müssen stärker als bisher eine wesentliche Rolle bei der beruflichen Orientierung der sächsischen Schülerinnen und Schüler spielen. Neben der Berufsberatung der Arbeitsagenturen unterstützen regionale Koordinierungsstellen Schulen und lokale Arbeitgeber dabei, die Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft zu intensivieren. Vielfach arbeiten die sächsischen Schulen bereits eng mit diesen Arbeitgebern und den Berufsschulzentren zusammen. Im Sinne einer längerfristigen Wirksamkeit muss diese Zusammenarbeit systematischer und flächendeckender organisiert werden.

Auf dieser breiten Grundlage wird die berufliche Orientierung aufbauen. Angesichts der Vielzahl von Angeboten und Ansätzen stehen Fragen der Koordinierung und Bündelung der Aktivitäten sowie die zielgerichtete Ergänzung des Angebotes im Mittelpunkt.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Gezielte und systematische Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen und Angebote der beruflichen Orientierung
- ▶ Etablierung und Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur
- ▶ Stärkung der Rolle von Lehrkräften und Eltern im Prozess der beruflichen Orientierung
- ▶ Vermittlung eines breit gefächerten und ausgewogenen Überblicks zu den verschiedenen Bildungswegen und Berufen sowie der Bandbreite arbeitsweltlicher Themen an allen sächsischen Schulen
- ▶ Stärkung praxisnaher Elemente in der Arbeitswelt und beruflichen Orientierung
- ▶ Systematisierung und Strukturierung der Zusammenarbeit von Schulen und regionaler Wirtschaft

Gezielte und systematische Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen und Angebote der beruflichen Orientierung

Zuständige Akteure: Bildungsträger, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsregierung, Träger der freien Wohlfahrtspflege

Das schulische Konzept zur beruflichen Orientierung (BO-Konzept) bildet die Grundlage, um die unterschiedlichen Maßnahmen der Einzelschule in Bereich der Berufs- und Studienorientierung sinnvoll aufeinander abzustimmen. Die Staatsregierung wirkt darauf hin, dass **alle sächsischen Schulen ein verpflichtendes und standardisiertes BO-Konzept entwickeln**. Dieses sollte die einzelnen Maßnahmen der beruflichen Orientierung strukturieren und die Zuständigkeiten der Verantwortlichen an den Schulen festlegen.

Bereits heute gibt es an den Schulen in Sachsen neben den Lehrkräften eine Vielzahl weiterer Fachkräfte: Praxisberater, Berufsberater, Berufseinstiegsbegleiter und andere, die die Jugendlichen beim Übergang in die Arbeitswelt unterstützen. Ihre Aufgaben sollen in einem BO-Konzept klar und transparent umrissen sein, um Dopplungen zu vermeiden und Synergien zu schaffen.

Neben dieser Unterstützungsstruktur setzen alle Schulen eine Vielzahl verschiedener Aktivitäten und Maßnahmen um. Im Sinne einer strukturierten und qualitätsvollen beruflichen Orientierung setzten sich die Partner dafür ein, dass die verschiedenen Projekte regelmäßig evaluiert und erfolgreiche Projekte verstetigt werden. Um gemeinsam einheitliche Qualitätsstandards in den schulischen BO-Konzepten voranzubringen, wird die Vereinbarung zur Zusammenarbeit in diesem Bereich mit der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit von 2009 aktualisiert.

Etablierung und Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur

Zuständige Akteure: Jobcenter (gE/zkT), Kommunen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsregierung

Der Freistaat Sachsen wird die Etablierung und Weiterentwicklung von Jugendberufsagenturen in den Regionen weiter unterstützen. Ziel ist es, den Übergang junger Menschen an den Schnittstellen von Schule, Ausbildung/Studium und Arbeitsmarkt durch eine intensivere Zusammenarbeit von Schulen, Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Hochschulen und Jugendhilfe

zu verbessern. Dieser rechtskreisübergreifende Ansatz (SGB II, SGB III, SGB VIII) soll in allen Landkreisen und Kreisfreien Städten umgesetzt und weiterentwickelt werden. Die Einbeziehung der jungen Menschen soll bereits während der Schulzeit beginnen. Daher sind die Schulen ein wichtiger Partner der Jugendberufsagenturen. Die unterschiedlichen Kompetenzen der Partner sollen zum Nutzen aller gebündelt und durch die entstehenden Synergien Ressourcen freigesetzt werden. In diesen Prozess ist die örtliche Wirtschaft gleichfalls einzubeziehen. Die Jugendberufsagentur steht grundsätzlich allen jungen Menschen offen, die in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und sich am Übergang von der Schule in das Berufsleben befinden. **Das Ziel ist es, den sozialen und persönlichen Entwicklungsweg der Jugendlichen von der Schule, über Ausbildung/Studium und Beschäftigung nachhaltig zu begleiten und zu unterstützen.** Durch die Einbeziehung möglichst aller Jugendlichen bereits während der Schulzeit soll eine Stigmatisierung von jungen Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft verhindert werden. „Keiner darf verloren gehen!“ – das gilt ganz besonders für junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben. Dazu sollen auf Basis der regionalen Bedarfe die Übergänge von der Schule in die Ausbildung und den Beruf bestmöglich gestaltet, Zeiten im Übergangssystem verkürzt und Abbrüche vermieden werden. Die Jugendberufsagentur wird dazu verschiedene Beratungsangebote unter einem Dach bündeln, um für junge Menschen ein ganzheitlich orientiertes und abgestimmtes Informations-, Beratungs-, Förder- und Begleitangebot zu gewährleisten. Die Partner sind in der gemeinsamen Pflicht, die individuelle Selbstverantwortung junger Menschen und deren Eltern zu fördern und verlässliche Beratungs- und Unterstützungsleistungen sowohl in den Übergängen als auch bei individuell schwierigen Lebenslagen sicherzustellen.

Stärkung der Rolle von Lehrkräften und Eltern im Prozess der beruflichen Orientierung

Zuständige Akteure: Bildungsträger, Kommunen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsregierung, Träger der freien Wohlfahrtspflege

Für die Umsetzung einzelner Aktivitäten, besonders aber für die Integration arbeitsweltlicher Themen in den täglichen Unterricht, kommt Pädagogen eine Schlüsselrolle zu. Damit dies gelingt, entwickelt die Staatsregierung in Zusammenarbeit mit den weiteren Partnern bestehende Qualifizierungsprogramme für Päd-

agogen weiter und engagiert sich für eine breite Inanspruchnahme durch Lehrkräfte aller Schulformen. Für die stärkere Umsetzung von Angeboten der beruflichen Orientierung müssen den jeweiligen Lehrkräften aber auch Zeitkontingente zur Verfügung gestellt werden.

Größten Einfluss bei Fragen der Berufswahl haben neben Klassenkameraden, Freunde und vor allem Eltern und Großeltern. Deshalb trägt das Staatsministerium für Kultus (SMK) zusammen mit den Schulen dafür Sorge, dass systematische Elternarbeit ein fester Bestandteil der beruflichen Orientierung an sächsischen Schulen wird. **Wichtig ist es, Eltern frühzeitig in entsprechende Aktivitäten einzubinden**, indem z.B. die berufliche Orientierung ab Klasse 7 ein kontinuierlicher Schwerpunkt in den Elternabenden ist. Darüber hinaus braucht es neue Wege der Ansprache und innovative Formate, um Eltern zu erreichen, die bei klassischen schulischen Veranstaltungen wenig präsent sind. In diesem Zusammenhang sind die regionalen Koordinierungsstellen für Berufs- und Studienorientierung wesentliche Akteure.

Vermittlung eines breit gefächerten und ausgewogenen Überblicks zu den verschiedenen Bildungswegen und Berufen sowie der Bandbreite arbeitsweltlicher Themen an allen sächsischen Schulen

Zuständige Akteure: Bildungsträger, Gewerkschaften, Kammern, Kommunen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsregierung

An Gymnasien wird die Möglichkeit betrieblicher Ausbildung häufig nur unzureichend behandelt. Staatsregierung und Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit setzen sich zusammen mit den Kammern und Kommunen dafür ein, dass die berufliche Orientierung von Gymnasiasten gemäß der Richtlinie zur Förderung der beruflichen Orientierung für Schülerinnen und Schüler im Freistaat Sachsen die Optionen einer praxisnahen Ausbildung nahebringt. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik **(MINT-)Förderung ist ein wesentliches Element der beruflichen Orientierung** im Freistaat Sachsen. Viele Projekte in Kindergärten, Schulen und Universitäten leisten einen Beitrag dazu, den Ruf des Freistaates als „Land der Ingenieure“ zu erhalten. Die MINT-Förderung soll weiterhin einen zentralen Stellenwert behalten. Die positiven Erfahrungen sollen genutzt werden, um jungen Menschen weitere Bereiche mit hoher Nachfrage nach Arbeitskräften wie das Handwerk oder die soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung (SAGE-

Berufe) näherzubringen. Vielfältige und realistische Einblicke in die Praxis der verschiedensten Berufsfelder stehen dabei im Mittelpunkt.

Stärkung praxisnaher Elemente in der Arbeitswelt und beruflichen Orientierung

Zuständige Akteure: Arbeitgeber(verbände), Bildungsträger, Branchenverbände, Gewerkschaften, Kammern, Jobcenter (gE/zkT), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsregierung, Träger der freien Wohlfahrtspflege

Im Freistaat existieren verschiedenste Ansätze zur Stärkung praxisnaher Elemente in der beruflichen und arbeitsweltlichen Orientierung, wie z.B. das zweiwöchige Pflichtpraktikum und Betriebsbesichtigungen im Rahmen der Initiative „SCHAU REIN! Woche der offenen Unternehmen Sachsen“. Diese sind in vielen sächsischen Oberschulen weitestgehend Standard. Hier können regionale Initiativen ergänzend ansetzen, wie das Praxisbeispiel der IHK zu Leipzig zeigt (siehe Praxisbeispiel). Darüber hinaus muss die Möglichkeit, praktische Einblicke zu erhalten, flexibler gestaltet werden. Dies kann zum Beispiel in Form von Projekten geschehen, bei denen kleinere Gruppen von Schülern eine spezifische Aufgabe innerhalb eines Unternehmens bearbeiten. **Es gilt Konzepte zu unterstützen, die Schülern Einblicke in den Alltag der sächsischen Klein- und Kleinstunternehmen verschaffen.** Dort fehlen häufig die Ressourcen, ein komplettes Praktikum anzubieten. In diesen Fällen können sich mehrere Unternehmen zusammenschließen, um einen Praktikumsplatz anzubieten. Eine Alternative sind Praxistage, während der sich Unternehmen beispielsweise in den Werkstätten einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte präsentieren.

Besonders wertvoll sind Formate, die praxisnahe Elemente und Unterricht miteinander verzahnen. Das Schulgesetz bietet dafür seit 2017 die Möglichkeit, dass Schulen auf Grundlage ihrer schuleigenen Konzepte zur beruflichen Orientierung eigenverantwortlich Phasen des Praxislernens in den schulischen Ablauf einbauen. So kann in der Schule erworbenes Wissen systematisch mit praktischen Anwendungen verknüpft und schulischer Unterricht mit betrieblichen Lernorten verzahnt werden. Schüler können so im Rahmen ihrer praktischen Tätigkeiten fächerübergreifende Aufgaben bearbeiten. Diese Möglichkeiten gilt es flächendeckend zu nutzen und gute Beispiele weiterzuentwickeln und weiterzutragen. **Konkrete praktische Erfahrungen sind ein Weg, um junge Menschen für einen Beruf zu begeistern.** Daneben ist es

oftmals die Ansprache durch Gleichaltrige, die vor allem auch bestehende Einstellungen gegenüber bestimmten Berufsbildern aufbrechen kann. In diesem Zusammenhang können junge Auszubildende eine wichtige Rolle spielen. Sie begegnen Schülern auf Augenhöhe und sprechen deren Sprache. Die Kammern haben dies erkannt und setzen sogenannte Ausbildungsbotschafter gezielt ein, die ihre Berufe in Schulen oder auf Ausbildungsmessen vorstellen.

Die Staatsregierung setzt sich gemeinsam mit den Kammern sowie den sächsischen Arbeitgebern dafür ein, dieses Konzept auch in Sachsen in die Breite zu tragen. Jugend- und Auszubildendenvertretungen könnten ebenfalls in solche Formate eingebunden werden und die berufliche Orientierung noch mit arbeitsweltbezogenen Themen ergänzen.

Blick in die Praxis



Initiative „Unternehmen machen Schule“ der IHK zu Leipzig

Start des Projekts:
Schuljahr 2014/2015

Regionaler Fokus:
Stadt Leipzig sowie Landkreise Nordsachsen und Leipzig

Branchenfokus:
alle Branchen

Was soll erreicht werden?
Mit der Initiative „Unternehmen machen Schule“ der IHK Leipzig sollen praktische Einblicke stärker in den Unterricht integriert und die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und Unternehmen der Region ausgebaut werden. Darüber hinaus soll das Wissen der Schüler über den betrieblichen Alltag und die Anforderungen der Arbeitswelt erweitert werden. Damit wird die Fähigkeit der Schüler, eine bedarfs- und neigungsgerechte Berufswahl zu treffen, verbessert.

Was wird getan?

Durch praktische Einblicke aus echten Unternehmen können Schüler Interesse für wirtschaftliche Zusammenhänge entwickeln und ein positives Bild zu unternehmerischer Selbständigkeit erlangen. In Unterrichtsbesuchen berichten die Unternehmen den Schülern von ihren Erfahrungen und geben den Schülern konkrete Hinweise für ihren weiteren beruflichen Weg. Zielgruppe sind alle Schüler von der 7. bis zur 12. Klasse an Oberschulen und Gymnasien im Raum Leipzig.

Welche Akteure sind beteiligt?

IHK Leipzig, Unternehmen und Schulen in der Wirtschaftsregion Leipzig

Mehr Informationen unter:
www.leipzig.ihk.de/unternehmen/geschaeftsfelder/ausbildung-und-weiterbildung/unternehmen-machen-schule/

Systematisierung und Strukturierung der Zusammenarbeit von Schulen und regionaler Wirtschaft

Zuständige Akteure: Arbeitgeberverbände, Bildungsträger, Gewerkschaften, Kammern, Kommunen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsregierung, Träger der freien Wohlfahrtspflege

Zur Berücksichtigung der Bedarfe der regionalen Wirtschaft ist eine enge Kooperation zwischen regionalen Betrieben und Schulen unerlässlich. Die Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT bilden bereits heute im Freistaat Sachsen überregionale Strukturen für die Kooperation zwischen Schulen und sächsischen Arbeitgebern. Diese regionalen Netzwerke werden auch zukünftig

weiter gestärkt. Ergänzend hat die Staatsregierung regionale Koordinierungsstellen zur Berufs- und Studienorientierung eingerichtet, welche die Zusammenarbeit zwischen Schulen und weiteren Partnern unterstützen. **Die Arbeit der regionalen Koordinierungsstellen muss langfristig finanziell und personell abgesichert werden.** Diese beiden Koordinierungsstrukturen werden noch stärker miteinander verknüpft, um Doppelstrukturen zu vermeiden und positive Beispiele noch breiter zu kommunizieren. Auf schulischer Seite sind neben den weiteren (sozialpädagogischen) Fachkräften vor allem die Lehrer selbst wichtiges Bindeglied zu den Arbeitgebern in der Region. Nur wenn die Lehrkräfte an den Schulen in engem Austausch mit den Unternehmen und Organisationen vor Ort stehen, kann es gelingen, die Zusammenarbeit

zwischen Schulen und Arbeitgebern weiter zu intensivieren. **Einblicke in die betriebliche Praxis können den Schülerinnen und Schülern ein ausgewogeneres Bild für die Berufswahl vermitteln.** Aus diesem Grund wird die Staatsregierung gemeinsam mit den Schulen, den Kammern sowie den sächsischen Arbeitgebern Möglichkeiten zur betrieblichen Praxiserfahrung von Lehrkräften prüfen. Ein Beispiel könnten etwa „Lehrerbetriebspraktika“ sein.

Weiterführende Ansätze zur Intensivierung der Zusammenarbeit und zur Information bietet die Internetplattform www.bildungsmarktsachsen.de sowie die Instrumente „#Deine Entscheidung“ und „Berufetest“ (Wegweiser für zukünftige Bildungswege der Jugendli-

chen und Werbung für eine duale Berufsausbildung). Das Bildungsportal des Freistaates Sachsen unterstützt Schülerinnen und Schüler aller Schularten bei ihren Entscheidungsfindungen. Dieses Angebot wird erweitert, z.B. durch eine landesweite Praktikumsbörse. Ein weiterer Ansatz ist der Aufbau langfristiger Schulpartnerschaften vor Ort. Ebenfalls fortgesetzt und ausgebaut werden soll **„SCHAU REIN! Woche der offenen Unternehmen Sachsen“** – die gemeinsame Initiative von gegenwärtig ca. 1.300 Unternehmen mit über 20.000 Angeboten für sächsische Schüler soll fest etabliert und regelmäßiger Bestandteil der schulischen BO werden. Von solchen Angeboten profitieren sowohl die Jugendlichen als auch die Unternehmen.

Ziel 3: Die betriebliche Berufsausbildung ist ein attraktiver Karriereweg für alle jungen Menschen in Sachsen

Die betriebliche Ausbildung hat eine Schlüsselrolle bei der Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen. Dafür spricht nicht zuletzt der hohe Anteil von Auszubildenden, die von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen werden. Dennoch setzen Jugendliche und ihre Eltern vermehrt auf akademische Abschlüsse. Um diesem Trend entgegenzuwirken, wollen die Staatsregierung und ihre Partner an zwei zentralen Punkten ansetzen:

Erstens müssen **Voraussetzungen und Bedingungen in der beruflichen Ausbildung weiter verbessert und modernisiert werden.** Dies bezieht sich u.a. auf Fragen der Vergütung, Arbeitszeiten oder Mobilität. Auch der Wandel hin zu einer digitalen Arbeitswelt stellt neue Anforderungen an Inhalte und Methoden der beruflichen Ausbildung. Diesen Veränderungsprozess gilt es auch mit den Gremien der beruflichen Bildung (wie z.B. dem Landesausschuss für Berufsbildung) gemeinsam zu gestalten und eng abzustimmen. Zweitens müssen die **Chancen und Möglichkeiten einer beruflichen Ausbildung konsequenter einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.** Bundesweit gibt es vielfältige Kampagnen der Kammern und weiterer Akteure. Es gilt die flankierenden Aktivitäten auf Landes- und regionaler Ebene (regionale Ausbildungsmessen, Tage der offenen Tür an Beruflichen Schulzentren, etc.) weiter auszubauen und verstärkt öffentlichkeitswirksam zu bewerben. Für die Fachkräftesicherung werden insbesondere auch Studienabbrecher in den Blick genommen, frühzeitig adressiert und für eine Ausbildung als Alternative zum Studium begeistert. Neben attraktiven Ausbildungsbedingungen spielt die Sicherung verlässlicher Karriereperspektiven eine wichtige Rolle. Von

besonderer Bedeutung ist dabei die berufliche Aufstiegsfortbildung, die mit ihrem eigenständigen Profil und der geschaffenen Durchlässigkeit eine auch im Niveau gleichwertige Alternative zu einem Hochschulstudium darstellt.

Kleinste, kleine und mittlere Unternehmen können über die duale Ausbildung langfristig ihren Fachkräftebedarf sichern. Gleichzeitig bilden diese im Vergleich zu Großbetrieben weniger aus. Häufig fehlen ihnen die notwendigen Kapazitäten, um attraktive Ausbildungsbedingungen zu gewährleisten. Aus diesem Grund werden wir die Rahmenbedingungen für KMU weiter verbessert um deren Ausbildungszahlen zu erhöhen.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Verbesserung der Rahmenbedingungen der beruflichen Ausbildung
- ▶ Unterstützung sächsische Arbeitgeber – vor allem KMU – bei der Schaffung attraktiver und zukunftsfähiger Ausbildungsbedingungen
- ▶ Stärkung der Rolle von Auszubildenden bei der Gestaltung ihrer Ausbildungsbedingungen
- ▶ Konsequente Darstellung der betrieblichen Ausbildung als attraktiven und modernen Bildungsweg
- ▶ Förderung individueller Zugänge in und Unterstützung während der Ausbildung
Weiterentwicklung von modifizierten Ausbildungsformen für Jugendliche mit besonderen Herausforderungen
- ▶ Ausbau der gezielten Ansprache von Studienabbrechern für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung

Verbesserung der Rahmenbedingungen der beruflichen Ausbildung

Zuständige Akteure: Kommunen, Jobcenter (gE/zkT), Staatsregierung, WISO-Partner

Damit mehr junge Menschen dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen, ist das berufliche Ausbildungsangebot auf einem quantitativ und qualitativ hohen Niveau zu halten. Dafür muss duale Ausbildung in der Fläche gesichert sein und ein entsprechendes Angebot bei Betrieben und Berufsschulen sowie ein ausreichendes Interesse der Jugendlichen bestehen. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt müssen noch besser in Einklang gebracht werden. **Die Partner tragen dazu bei, die Zahl der eingegangenen Ausbildungsverträge zu erhöhen und die Ausbildungsabbrüche zu senken.** Die Partner müssen sowohl ausbildungssuchende Jugendliche als auch Unternehmen, die ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht oder mit großen Schwierigkeiten besetzen können, noch intensiver unterstützen. In diesem Kontext sind zusätzliche Beratungs- und Unterstützungsinstrumente zu prüfen und bedarfsgerecht fortzuführen oder neu einzusetzen, um Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu verringern.

Ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität eines Ausbildungsberufs ist neben der Qualität der Ausbildung und den Zukunftsperspektiven vor allem auch die damit verbundene Vergütung. Nach aktuellen Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) steigt die Vergütung gerade in Berufen mit einem Bewerbermangel überdurchschnittlich an.⁶⁴ Staatsregierung und WISO-Partner setzen sich für eine **angemessene und faire Vergütung der Ausbildung ein.** Tarifverträge bilden dabei einen wichtigen Orientierungsrahmen. Sie legen die Ausbildungsvergütung fest, bestimmen aber auch einige wesentliche Voraussetzungen am Arbeitsplatz und steigern so die Attraktivität eines Ausbildungsplatzes. Ausbildungsbetriebe werden deshalb für die Vorzüge tarifvertraglicher Regelungen sensibilisiert, wodurch auf eine möglichst flächendeckende tarifliche Entlohnung von Auszubildenden hingewirkt wird. Darüber hinaus wird die Staatsregierung die von der Bundesregierung geplante Einführung einer Mindestausbildungsvergütung gerade in Branchen mit einem sehr hohen Mangel an Auszubildenden aktiv begleiten.

Höhere Ausbildungsvergütungen sind ein Weg, um Auszubildende monetär besserzustellen und die Attraktivität von verschiedenen Berufen zu erhöhen. Wichtig ist es aber auch, die Kosten der Ausbildung zu reduzieren. Dies gilt vor allem dort, wo von Auszubildenden eine hohe Mobili-

tät gefordert wird. Gerade im ländlichen Raum können die Fahrtkosten zwischen Wohnort, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule für Auszubildende eine hohe finanzielle Belastung darstellen. Hier wird zum 1. August 2019 das **neue Azubiticket** ansetzen, das für den gesamten öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) in Sachsen an jedem Tag zu jeder Uhrzeit gelten wird. Analog zum Semesterticket für Studierende soll damit auch Auszubildenden und Schülern ein umfassendes Mobilitätsangebot gemacht werden.

Für Berufsschüler in Sachsen gibt es bereits heute schon finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, wenn für den Besuch der Berufsschule eine auswärtige Übernachtung notwendig ist. So wurde zum Schuljahr 2018/2019 die finanzielle Unterstützung für erhöhte Aufwendungen aus Unterkunft und Verpflegung von 8 auf 16 Euro erhöht. Eine fortlaufende Prüfung dieser Kostenentwicklung ist notwendig. Vor dem Hintergrund der angestrebten Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung und der stetig wachsenden Zahl an Studienqualifizierten und Studienabbrechern wird angeregt, die Regelungen der SächsSchulULeistVO auf Auszubildende auszudehnen, die bereits einen studienqualifizierten oder berufsqualifizierten Abschluss der Sekundarstufe II erworben haben.

Darüber hinaus gilt es, die Berufsschulnetzplanung weiterzuentwickeln, um auch zukünftig die Sicherung der dualen Ausbildung in der Fläche im Rahmen der schulgesetzlichen Möglichkeiten zu gewährleisten. Hierzu zählen schulorganisatorische und pädagogische Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung kleiner Berufsschulstandorte, um einen ausbildungsplatz- und wohnortnahen Berufsschulunterricht sicherzustellen. In diesem Kontext können auch neue Formen von digitalen Lernmethoden zur Anwendung gebracht werden.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Umstellung der vollzeitschulischen Ausbildungen in den Gesundheits- und Pflegeberufen nach den Prinzipien der dualen Berufsausbildung. Weiterhin muss die Schulgeldpflicht abgeschafft und gleichzeitig eine auskömmliche und angemessene Ausbildungsvergütung sichergestellt werden.

Unterstützung sächsischer Arbeitgeber – vor allem KMU – bei der Schaffung attraktiver und zukunftsfähiger Ausbildungsbedingungen

Zuständige Akteure: Arbeitgeberverbände, Kammern, Staatsregierung

Angesichts der positiven Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt haben qualifizierte Bewerber in den letzten Jahren deutlich bessere Chancen, einen Ausbildungsplatz bei einem sächsischen Arbeitgeber zu finden. Im Ergebnis können junge Menschen häufiger zwischen mehreren freien Stellen auswählen. Damit steigen auch die individuellen Anforderungen und Wünsche junger Menschen an den für sie idealen Ausbildungsplatz. Hinzu kommt, dass die Bereitschaft, auch nach der Ausbildung im Betrieb zu verbleiben, steigt, wenn Auszubildende mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden sind. Wichtig ist es in diesem Zusammenhang, auch kleinste, kleine und mittlere Unternehmen für die Notwendigkeit und Vorzüge einer qualitativ hochwertigen Ausbildung zu sensibilisieren. Das bezieht sich sowohl auf die fachlich-inhaltlichen Aspekte wie auch auf die Einbindung und den Umgang im Betrieb.

Vielen Kleinst- und Kleinunternehmen ist dies bereits bewusst, es fehlen jedoch auch Expertise und Kapazitäten, um diesen Anforderungen gerecht werden zu können. Deshalb haben sich seit Langem die überbetriebliche Lehrunterweisung und die Verbundausbildung bewährt. Diese Ausbildungsverbünde sind Kooperationen von Betrieben in unterschiedlichen Formen, die zusammen die Ausbildung junger Menschen gewährleisten. Damit können auch Kleinst- und Kleinunternehmen für ihre Auszubildenden attraktive Voraussetzungen schaffen. Die betriebliche Interessenvertretung in Form einer Jugend- und Auszubildendenvertretung kann dabei eine zentrale Rolle spielen. Staatsregierung und Kammern setzen sich gemeinsam mit den Gewerkschaften für eine **weitere Verbreitung von Ausbildungsverbänden ein und werden diese auch stärker finanziell unterstützen**. Eine Schlüsselrolle für die Qualität der Ausbildung haben die Ausbilder in den Betrieben. Sie sind erste Ansprech- und Bezugspersonen der Auszubildenden und müssen zum einen mit ihren fachlichen Kenntnissen auf dem aktuellsten Stand sein und zum anderen über ein pädagogisches Grundverständnis verfügen. Letzteres gewinnt vor allem aufgrund der zunehmenden Heterogenität der Auszubildenden an Relevanz. Die Partner setzen sich dafür ein, dass Ausbilder, vor allem in kleinsten, kleineren und mittleren Unternehmen, weiter qualifiziert und gezielt unterstützt werden.

Vor dem Hintergrund des technologischen Fortschritts wird es zunehmend wichtiger, digitale Trends in der dualen Ausbildung aufzugreifen und zu integrieren. Ein didaktisch sinnvoller Einsatz von neuen Medien in Ausbildungssituationen kann dabei eine Reihe von positiven Effekten bewirken, wie bspw. Lerneffizienz und

Motivation von Auszubildenden steigern. Die Partner setzen sich dafür ein, dass **neue Ansätze zur effektiven Integration von neuen Medien in die Ausbildungspraxis stärker genutzt werden** (z.B. über Bildungsclouds). In diesem Zusammenhang sollen Möglichkeiten geprüft werden um eine intensivere gemeinsame Nutzung von Aus-, Qualifizierungs- und Fortbildungsangeboten für Ausbilder und Lehrkräfte zu schaffen, um zur Erhöhung der Ausbildungsqualität beizutragen.

Stärkung der Rolle von Auszubildenden bei der Gestaltung ihrer Ausbildungsbedingungen

Zuständige Akteure: Gewerkschaften, Staatsregierung

Die eigentlichen Experten für die Gestaltung der Ausbildungsplätze sind die Auszubildenden selbst. Sie können ihren Ausbildungsbetrieben wichtige Hinweise geben, wenn es darum geht, neue Auszubildende durch attraktive Rahmenbedingungen zu gewinnen. Dies kann in geeigneten Austauschformaten zwischen Betrieb und Auszubildenden stattfinden, deren Entwicklung und Verbreitung wir vorantreiben möchten. Verbindlichere Beteiligung ist durch die betriebliche Mitbestimmung gesetzlich geregelt. Gewerkschaften und Staatsregierung wollen daher die **Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stärken** und Auszubildende über Möglichkeiten der Mitgestaltung im eigenen Betrieb informieren. Die Chance auf Mitbestimmung und Teilhabe im Unternehmen erhöht deutlich die Übernahmewahrscheinlichkeit der Auszubildenden und kann dazu beitragen, die hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen zu senken.

Konsequente Darstellung der betrieblichen Ausbildung als attraktiven und modernen Bildungsweg

Zuständige Akteure: Kammern, Staatsregierung, WISO-Partner

Die direkte Ansprache junger Menschen und ihres Umfeldes (Eltern, Großeltern und Freunde) ist im Rahmen der beruflichen Orientierung unerlässlich (vgl. Ziel 2). Kampagnen werden die vielfältigen Karrieremöglichkeiten einer beruflichen Ausbildung aufzeigen. Dazu sollen in erster Linie digitale Medien genutzt werden. Beispielsweise können auf den Seiten der Kammern, der Staatsregierung oder der WISO-Partner Portraits erfolgreicher beruflicher Karrieren vorgestellt werden, die mit einer Ausbildung starteten. Für die Zukunft gilt es, übergreifende Kampagnen zur Ausbildung besser mit regiona-

len Ansätzen zu verknüpfen. In Zusammenarbeit mit den regionalen Fachkräfteallianzen soll die Verbindung des Standortmarketings mit den Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen einer Region noch stärker herausgestellt werden.

Allen Jugendlichen und Eltern wird die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung vermittelt. Dafür sind entsprechende Signale an alle Jugendlichen und ihre Eltern wichtig, um dem verbreiteten Eindruck entgegenzuwirken, nur mit bestimmten Schul- und Hochschulabschlüssen sei ein erfolgreicher Einstieg in das Erwerbsleben möglich. So ist beispielsweise der Titel eines Meisters im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf der gleichen Stufe verortet wie der akademische Abschluss Bachelor. Diese Chancen der beruflichen Bildung sind vielen Menschen inner- und außerhalb Sachsens nur in unzureichendem Maße bekannt. Die Staatsregierung wird daher mit den Bildungsinstitutionen und den Kammern verstärkt auf die Gleichwertigkeit der Bildungsabschlüsse sowie die Durchlässigkeit des sächsischen Bildungssystems aufmerksam machen.

Zu einer attraktiven und modernen Gestaltung des beruflichen Bildungssystems gehört es, dass junge Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung auch ohne Abitur die Chance bekommen, ein Studium aufzunehmen. Aus diesem Grund prüft die Staatsregierung gemeinsam mit den Bildungsinstitutionen, welche Ansätze die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungssystemen noch weiter erhöhen und welche Anreize gesetzt werden können, damit diese Möglichkeiten noch stärker genutzt werden. Dies betrifft auch die verbesserte Anerkennung von außerhalb der Hochschulen erworbenen gleichwertigen Kenntnissen und Qualifikationen, um die Studienzeiten für Personen mit beruflichen Qualifikationen zu verkürzen. Die Staatsregierung prüft die gezielte Förderung von berufsbegleitenden Studiengängen einschließlich berufsintegrierter Studiengängen mit Ausrichtung auf Personen mit beruflicher Qualifikation. In diesem Zusammenhang sollen vor allem die Entwicklung, Umsetzung und Implementierung pauschaler Anerkennungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und Bildungsträgern der beruflichen Bildung gefördert werden.

Förderung individueller Zugänge in und Unterstützung während der Ausbildung

Zuständige Akteure: Bildungsträger, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Kommunen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung, Träger der freien Wohlfahrt

Mit den sächsischen Landesprogrammen und den ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Jobcenter steht ein **breites Unterstützungsangebot zur Sicherung der Qualität der Ausbildung** und zur Senkung der Ausbildungsabbrüche zur Verfügung. Dieses Angebot muss verstetigt werden und sollte auch auf die sozialpädagogische Betreuung in Bildungsgängen des Übergangsbereichs sowie in der Anfangsphase der Ausbildung erweitert werden. Dies kann dazu beitragen, die Hemmschwelle von Betrieben zu senken, Jugendliche mit spezifischeren Unterstützungsbedarfen auszubilden.

Für Jugendliche mit multiplen Problemlagen, die (zeitweise) nicht von den bestehenden Unterstützungsangeboten erreicht werden, fehlt es bisher noch an entsprechenden Ansätzen. Diese Jugendlichen müssen zunächst erst wieder an das Bildungs- oder Ausbildungssystem herangeführt werden. Dafür sind niedrigschwellige Angebote aufsuchender Jugendsozialarbeit ein erfolgversprechender Ansatz. Die im Rahmen des Bundesprogrammes „RESPEKT“ erprobten neuen Formen für Jugendliche an der Schnittstelle von Grundsicherung und Jugendhilfe können nun auch im Rahmen der Förderung über das § 16h SGB II in Anspruch genommen werden.

Weiterentwicklung von modifizierten Ausbildungsformen für Jugendliche mit besonderen Herausforderungen

Zuständige Akteure: Bildungsträger, Kammern, Staatsregierung

Die Nachfrage nach Auszubildenden wächst stetig. Entsprechend ist es das Ziel, **allen jungen Menschen die Chance auf eine betriebliche Ausbildung zu eröffnen**. Nicht alle jungen Menschen bringen die notwendigen Voraussetzungen mit, um eine betriebliche Ausbildung aus eigener Kraft erfolgreich abzuschließen. Im Freistaat Sachsen existieren bereits eine Reihe guter Ansätze, um den Zugang von Jugendlichen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen in eine betriebliche Ausbildung zu verbessern sowie während der Ausbildung zu begleiten. Dazu zählen einerseits die regelhaften Angebote für ausbildungsbegleitende Hilfen und das Instrument der assistierten Ausbildung der Agenturen für Arbeit bzw. der Jobcenter. Andererseits gibt es bereits spezifische Projekte im Freistaat Sachsen wie das ESF-geförderte Programm „Vorrang für duale Ausbildung“. Die Projekte unterstützen zunächst die Vermittlung Jugendlicher in einen für sie passenden Ausbildungsbetrieb. Außerdem werden die jungen Menschen und Arbeitgeber

auch während der Ausbildung betreut, um vorzeitige Abbrüche zu vermeiden. Dabei sollten die Instrumente der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, ausbildungsbegleitenden Hilfe sowie assistierten Ausbildung zu einem flexiblen, bedarfsgerechten Förderinstrument weiterentwickelt werden.

Überdies wollen die Staatsregierung und die Kammern den Einsatz von passgenauen Ausbildungsformen für die betriebliche Ausbildung prüfen, welche es jungen Menschen mit besonderen Herausforderungen erlauben, schrittweise Kompetenzen aufzubauen und nachzuweisen. Dazu sollen Möglichkeiten geschaffen werden, die eine praxisnahe Ausbildung für Jugendliche, die am Ausbildungsmarkt keinen Ausbildungsplatz finden, besonders zu fördern. Die Partner wollen die Voraussetzungen weiter verbessern, damit am Ausbildungsmarkt unterrepräsentierte Jugendliche leichter eine Ausbildung beginnen und erfolgreich zu Ende führen können.

Ausbau der gezielten Ansprache von Studienabbrechern für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung

Zuständige Akteure: Hochschulen, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung

Eine berufliche Ausbildung ist für Menschen, die ihr Studium abbrechen, eine neue berufliche Perspektive. An den sächsischen Hochschulen sollen zukünftig **flächendeckend Anlaufstellen für potenzielle Studienabbrecher** eingerichtet werden, die frühzeitig alternative Bildungswege aufzeigen. So kann verhindert werden, dass Studierende, die ihre Motivation verloren haben oder am Erfolg ihres Studiums zweifeln, ihr Studium aufgrund mangelnder Alternativen weiter fortsetzen. Hochschulen sollten mit regionalen Arbeitgebern ein entsprechendes Netzwerk aufbauen. Auf diese Weise können Studienabbrecher im Idealfall direkt in eine Ausbildung bei einem Arbeitgeber in der Region vermittelt werden. Die Staatsregierung, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sowie die Kammern und sächsischen Hochschulen haben vor diesem Hintergrund das Projekt „Quickstart Sachsen“ gestartet (siehe Praxisbeispiel). Nach einer Pilotphase soll geprüft werden, inwieweit das Projekt verstetigt und weiter ausgeweitet werden kann. Bereits gute Erfolge und Erfahrungen konnten im Rahmen des Projektes „Plan B(eruf) – Berufliche Perspektiven nach dem Studienabbruch“ der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt gesammelt werden.

Blick in die Praxis



Projekt „Quickstart Sachsen“ – Berufliche Ausbildung nach dem Studienabbruch

Start des Projekts:

September 2018

Regionaler Fokus:

landesweit

Branchenfokus:

alle Branchen

Was soll erreicht werden?

Mit dem Projekt „Quickstart Sachsen“ soll die gezielte und frühzeitige Ansprache von Studienzweiflern und potenziellen Studienabbrechern gefördert werden und die Chancen einer beruflichen Ausbildung als alternativer Karriereweg aufgezeigt werden.

Was wird getan?

An neun sächsischen Hochschulen gibt es feste Ansprechpartner, die die Beratungseinrichtungen vernetzen und Best-Practices an ihren Hochschulen identifizieren und teilen. Sie beraten individuell zu Alternativen und möglichen Strategien für den weiteren Bildungs- und Berufsweg. Dabei kooperieren die Beratungsfachkräfte eng mit den Berufsberatern der Agentu-

ren für Arbeit (Team für Akademiker). Außerdem bauen die Beratungsfachkräfte Netzwerke auf und aus und informieren über ihre Projekte an den Hochschulen und bei lokalen Arbeitgebern. Studierende, die an der Fortführung ihres Studiums zweifeln oder sich schon für den Studienabbruch entschieden haben, erhalten so die Möglichkeit, sich beruflich neu zu orientieren und einen ihren Potenzialen und Talenten entsprechenden Karriereweg zu wählen. Eine Webseite vermittelt darüber hinaus gebündelt Informationen für Studienzweifler, Studienabbrecher und auch Unternehmen. Denn durch Quickstart Sachsen sollen auch sächsische Arbeitgeber für die Zielgruppe der Studienabbrecher sensibilisiert werden.

Welche Akteure sind beteiligt?

Handwerkskammern, (neun) Hochschulen im Freistaat Sachsen, Industrie- und Handelskammern, Kammern für freie Berufe, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung

Mehr Informationen unter Quickstart Sachsen.
www.studienabbruch-und-weiter.de

3.2 Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren

Der Erfolg der sächsischen Wirtschaft, ihre Innovationsfähigkeit und Wachstumsdynamik hängen maßgeblich davon ab, wie gut es gelingt, junge Menschen nach Abschluss ihrer beruflichen und (hoch-)schulischen Ausbildung im Land zu halten sowie Fachkräfte aus anderen Bundesländern und dem Ausland für den Freistaat Sachsen zu gewinnen.

Neben fachlichen Gründen oder persönlichen Bindungen spielt die Attraktivität des Standortes eine wesentliche Rolle bei der Wahl eines Lebensortes. Sachsen hat viel zu bieten: Eine wohnortnahe, breit aufgestellte Betreuungs- und schulische Infrastruktur, kostengünstigen Wohnraum, ein breites Kultur- und Freizeitangebot und vieles mehr machen Sachsen für Menschen in verschiedenen Lebenslagen zu einem attraktiven Standort. In der Gemeinsamen Erklärung „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ verständigten sich Mitglieder der Fachkräfteallianz Sachsen auf Kernziele und Maßnahmen, um die Arbeitsrahmenbedingungen im Freistaat Sachsen weiter zu verbessern und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken.⁶⁵ Hier gilt es anzuknüpfen und das **Thema Standortattraktivität konsequent weiterzuentwickeln** (siehe Ziel 4). Standortattraktivität ist aber nicht allein Thema einer Fachkräftestrategie. Insbesondere die Akteure vor Ort sind gefragt, wenn es darum geht, die Lebensqualität in Sachsen kontinuierlich weiter zu entwickeln und den bedarfsgerechten Ausbau der öffentlichen Daseinsvorsorge (z. B. Wohnraum, soziale Infrastruktur, Verkehrsinfrastruktur, IT-Anbindung, Bildungs- und Kulturangebote, u. v. m.) fortzuführen.

Den verschiedenen Gruppen von (Nachwuchs-) Fachkräften müssen Beschäftigungsperspektiven im Freistaat gezielter als bisher aufgezeigt werden. Hier ist es Aufgabe der Arbeitgeber neue Wege bei der Rekrutierung zu beschreiten und sich selbst – auch über die eigene Region hinaus – als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren („employer branding“). Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen müssen hierbei unterstützt werden, da sie oft nur über sehr begrenzte Ressourcen verfügen, um ihr Recruiting an die veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt anzupassen.

Der Zuzug internationaler Fachkräfte vergrößert nicht nur den sächsischen Fachkräftepool. Er erhöht auch die Innovationsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft. **Fach- und Führungskräfte mit Migrationshintergrund bieten einen hervorragenden Ansatz zur Internationalisierung der sächsischen Wirtschaft** und erleichtern die außenwirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmen. Noch wird dieses Potenzial von sächsischen Arbeitgebern nur zögerlich genutzt. Daher müssen bestehende Hürden der qualifizierten Zuwanderung – soweit dies im Handlungsspielraum des Freistaats liegt – weiter abgebaut werden. Die Staatsregierung hat bereits ein umfassendes Zuwanderungs- und Integrationskonzept (ZIK II) erarbeitet. Dort werden die Partner im Kontext der Fachkräftesicherung ansetzen und den Prozess der Einstellung internationaler Fachkräfte sowohl für die Unternehmen als auch für die internationalen Fachkräfte so einfach und effizient wie möglich gestalten.

Ziel 4: Arbeitgeber erreichen (Nachwuchs-)Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens mit ihren Angeboten am attraktiven Arbeits- und Lebensort Sachsen.

Der Arbeitsmarkt im Freistaat Sachsen – wie auch der anderen Bundesländer – **entwickelt sich immer mehr zu einem Bewerbermarkt**. Konnten Arbeitgeber lange Zeit zwischen einer Vielzahl an Kandidaten für ihre freien Stellen auswählen, sind es nun die (Nachwuchs-)Fachkräfte, denen zahlreiche Optionen offenstehen. Darauf müssen sich die Arbeitgeber einstellen und aktiv um Fachkräfte werben. Erforderlich ist hierfür nicht nur ein **Kulturwandel bei den Arbeitgebern**, sondern auch ein Wissenszuwachs hinsichtlich moderner, zielgruppenspezifischer Rekrutierungswege und -instrumente. Der Ausbau des mehrsprachigen Portals „Heimat für Fachkräfte“ bietet dafür einen wichtigen Anknüpfungspunkt.

Damit der Freistaat Sachsen von zukünftigen Fachkräften als attraktiver Ort zum Leben und Arbeiten wahrgenommen wird, müssen seine Stärken weiter bekannt gemacht werden – auch über die Landesgrenzen hinaus. Ziel ist es, dass (Nachwuchs-)Fachkräfte innerhalb und außerhalb des Freistaats erkennen, welche Chancen und Möglichkeiten ihnen Sachsen bietet, beruflich und privat. Hierzu werden die Staatsregierung und ihre Partner die Kommunikationsaktivitäten ausbauen, miteinander abstimmen und verstärken. Gleichzeitig ist dies ein Querschnittsthema, dem sich eine Vielzahl von Akteuren aus den Bereichen Infrastruktur, Kultur, Wirtschaftsförderung, Bildung und Tourismus auf Landes- und regionaler Ebene annehmen müssen. Um diesen Prozess zu unterstützen, ist

die Schaffung von regionalen Beratungsstellen (Welcome Center) zur Unterstützung der angeworbenen Fachkräfte auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte in enger Kooperation mit den regionalen Fachkräfteallianzen ein möglicher Weg.

Wie Sachsen als Standort für Fachkräfte wahrgenommen wird, steht in einem engen Zusammenhang mit einer Offenheit für Vielfalt. Im Zuge eines verschärften Wettbewerbs um Fachkräfte sind eine gelebte Willkommenskultur und konkrete Integrationsmaßnahmen im Freistaat Sachsen sowie eine positive gesellschaftliche Grundhaltung gegenüber Vielfalt Voraussetzung dafür, Talente zu gewinnen und langfristig zu halten. Dabei meint Vielfalt mehr als allein interkulturelle Aspekte. Auch Verschiedenheit bei Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, sexueller Identität und Orientierung werden im Freistaat Sachsen in ihrer Breite wertgeschätzt. **Im Sinne der Fachkräftesicherung für den Freistaat Sachsen wird Vielfalt sowohl als gesellschaftliche als auch wirtschaftliche Stärke begriffen.** Vielfältige Belegschaften bieten Arbeitgebern wirtschaftliche Vorteile, indem sie die Kreativität heben, dabei helfen, innovative Lösungswege zu finden und neue Zielgruppen oder Märkte zu erschließen. Um diese Chancen für den sächsischen Arbeitsmarkt zu nutzen, ist es notwendig, dass Verwaltung und Unternehmen, Geschäftsführungen wie Belegschaften sowie die Gesellschaft ein stärkenorientiertes Verständnis von Vielfalt entwickeln.

Die Hauptverantwortung für die Anwerbung und Rekrutierung von Fachkräften liegt bei Sachsens Arbeitgebern. Gerade für viele kleine und mittlere Unternehmen stellt der verschärfte Wettbewerb um Fachkräfte aber eine große Herausforderung dar. Daher möchten die Staatsregierung und ihre Partner besonders diese für die sächsische Wirtschaft so wichtigen Arbeitgeber unterstützen, (potenzielle) Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens zu erreichen und sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren.

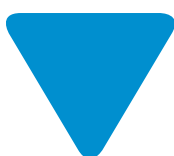
Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Ausbau der (internationalen) Öffentlichkeitsarbeit und des Standortmarketings
- ▶ Ausbau von Sensibilisierungs- und Beratungsangeboten für die Etablierung eines
- ▶ Diversity Managements bei sächsischen Arbeitgebern
- ▶ Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen zur Etablierung moderner und zielgruppenorientierter Rekrutierungswege
- ▶ Vernetzung und Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Hochschulen/der Berufsakademie
- ▶ Gezielte Anwerbung von Pendlern und weggezogenen Sachsen

Ausbau der (internationalen) Öffentlichkeitsarbeit und des Standortmarketings

Zuständige Akteure: Kommunen, regionale Fachkräfteallianzen, regionale Wirtschaftsförderung, Staatsregierung, WISO-Partner

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit erhöht die Sichtbarkeit des Freistaats Sachsen und seiner Regionen als attraktiven Standort zum Leben und Arbeiten. Dafür setzt sich der Freistaat Sachsen verstärkt auf (Außen-)Wirtschaftsmessen sowie mit dem **Ausbau des zentralen Fachkräfteportals „Heimat für Fachkräfte“** ein. Das Portal ist zentrale Anlaufstelle für Informationen, Projekte, Programme, regionale Portale und Netzwerke. Es informiert Arbeitnehmer und Arbeitssuchende inner- und außerhalb Sachsens bei der Jobentscheidung und ist eine Plattform für sächsische Unternehmen, die Fachkräfte suchen. Ziel des Portals ist es, ein kohärentes Bild des Standortes zu zeigen und Fachkräften innerhalb und außerhalb Sachsens einen zentralen Zugang zu regionalen Angeboten zu bieten. Auf regionaler Ebene sind die regionalen Fachkräfteallianzen bereits in der Öffentlichkeitsarbeit aktiv (siehe Praxisbeispiel Erzgebirge). Insgesamt müssen alle lokalen Akteure, von Behörden über Unternehmen hin zu Vereinen und Initiativen der Zivilgesellschaft ein Bewusstsein dafür entwickeln, die Attraktivität ihrer Region mitzugestalten und nach außen zu kommunizieren. So können zum Beispiel Kommunen darauf hinwirken, dass sich lokale Netzwerke für attraktive Regionen und Städte bilden bzw. an der weiteren Verbreiterung bestehender Initiativen arbeiten.



Eine zentrale Koordination und Abstimmung der verschiedenen Ebenen und Initiativen verspricht weiterführende Synergieeffekte und gegenseitige Lerneffekte. Das Fachkräfteportal wird dabei eng verzahnt werden mit den anderen Standortkampagnen des Freistaates wie „So geht sächsisch“, „Pack Dein Studium – Am besten in Sachsen“ oder der Außenwirtschafts- und Tourismuswerbung.

Die Fachkräfteallianz Sachsen kann auf Landesebene strategisch die Richtung der Öffentlichkeitsarbeit vorgeben, eine tatsächliche Koordinierung ist für dieses Gremium jedoch nicht leistbar. Dies gilt vor allem auch im Zusammenspiel zwischen Landes- und regionaler Ebene sowie den einzelnen regionalen Fachkräfteallianzen. Eine zentrale Koordinierungs- bzw. Anlaufstelle, welche die vielfältigen Aktivitäten zur Gewinnung (und zum Halten) von Fachkräften auf den unterschiedlichen Ebenen bündelt, kann Synergien zwischen den einzelnen Akteuren schaffen und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen insgesamt verbessern. Diese stär-

kere Vernetzung sowie Flankierung dieser Aktivitäten auf Landesebene, kombiniert mit einer stringenten Ausrichtung auf die tatsächlichen Bedarfe, kann die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen deutlich erhöhen. Um die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen der Fachkräftestrategie sowie die kontinuierliche Kommunikation und Koordination langfristig zu sichern, werden die Mitglieder der Fachkräfteallianz unter Federführung des SMWA aufgefordert zu prüfen, wie eine dauerhaft geeignete Bündelung der vorhandenen Kompetenzen in einer Plattform oder Einrichtung umzusetzen wäre. Diese könnte den Partnern, weiteren möglichen Projekt- und Maßnahmenträgern, den Unternehmen sowie allen Interessierten als zentrale Anlaufstelle und Ansprechpartner dienen und gleichzeitig für eine deutlich stärkere öffentlichkeitswirksame Präsenz aller Themen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung beitragen. Darüber hinaus können damit die Vielzahl an positiven Beispielen und Ideen deutlich wirksamer in die Breite der Unternehmen wie auch der Beschäftigten getragen werden.

Blick in die Praxis



„Erzgebirge. Gedacht. Gemacht.“: Ansprache von Fachkräften durch Standortmarketing

Start des Projekts:
2000

Regionaler Fokus:
Erzgebirge

Branchenfokus:
alle Branchen

Was soll erreicht werden?

Das Regionalmanagement Erzgebirge wirbt mit dem Motto „Erzgebirge. Gedacht. Gemacht.“ für den eigenen Standort, um ihn als lebenswerte Region und attraktiven Wirtschaftsstandort überregional bekannter zu machen. Hierdurch soll die Vernetzung des Wirtschaftsstandortes vorangetrieben und die Sicherung des Fachkräftebedarfs der regionalen Wirtschaft durch den Zuzug neuer Fachkräfte sichergestellt werden.

Was wird getan?

Der Webauftritt www.erzgebirge-gedacht-gemacht.de informiert über das Leben in der Region, gibt Hinweise zu Bildung, Wohnen oder Hausbau sowie kulturellen Veranstaltungen. Ergänzt wird dies erstens durch ein Fachkräfteportal Erzgebirge, das offene Stellen regionaler

Firmen präsentiert. Etwa 33.000 Nutzer klicken sich monatlich durch die Jobbörse.

Zweitens bildet das Welcome Center Erzgebirge eine Anlaufstelle mit Lotsenfunktion, bei der Unternehmen sowie in- und ausländische Fachkräfte direkte und persönliche Unterstützung finden, wenn sie Fachkräfte anwerben und einstellen beziehungsweise eine Beschäftigung im Erzgebirgskreis aufnehmen wollen.

Welche Akteure sind beteiligt?

Landkreis Erzgebirge, Kommunen, Industrie- und Handelskammer Chemnitz/Regionalkammer Erzgebirge, Kreishandwerkerschaft Erzgebirge, Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteallianz Erzgebirge, Regionaler Planungsverband Chemnitz-Erzgebirge, Tourismusverband Erzgebirge e.V., LEADER-Regionen, Landesdirektion Sachsen, Kulturräum Erzgebirge-Mittelsachsen, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Sächsisches Staatsministerium des Innern.

Mehr Informationen unter „Erzgebirge. Gedacht. Gemacht.“ www.erzgebirge-gedachtgemacht.de/erzgebirge/wirtschaft/

Ausbau von Sensibilisierungs- und Beratungsangeboten für die Etablierung eines Diversity Managements bei sächsischen Arbeitgebern

Zuständige Akteure: Kammern, regionale Wirtschaftsförderung in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, Staatsregierung, WISO-Partner

Die Entwicklung einer breiten Kultur der Offenheit erfordert von Arbeitgebern die Einrichtung eines „Diversity Managements“⁶⁵ in ihrem Betrieb bzw. ihrer Organisation. Dies trägt dazu bei, Unterschiede zu verstehen, Konflikte in der Zusammenarbeit zu vermeiden und Vorteile einer vielfältigen Belegschaft zu heben. Für Unternehmen und Verwaltung sollen daher **Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Sensibilisierung und zum Umgang mit Vielfalt von Lebensentwürfen ausgebaut werden.**⁶⁷ Diese richten sich gleichermaßen an die Leitungen von Unternehmen wie Behörden sowie an ihre Belegschaften.

Positivkampagnen des Landes und der Regionen sollen weiterhin dazu beitragen, Vorbehalte gegenüber ausländischen Mitbürgern abzubauen. Auf den Internetseiten der Behörden ist ein mehrsprachiges Angebot zu den Themen Arbeitsmarkt, Wohnen, Familie und Freizeitangebote wichtig, um das Ankommen zu erleichtern. Außerdem sollen Behörden und Verwaltung eine Vorreiterrolle bei der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund einnehmen. Gerade eine vielfältige Belegschaft in den Verwaltungen ist das beste Beispiel dafür, dass Vielfalt und Migration in Sachsen zur Normalität gehören.

Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen zur Etablierung moderner und zielgruppenorientierter Rekrutierungswege

Zuständige Akteure: Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen und Wirtschaftsförderung, Staatsregierung, WISO-Partner

Damit kleine und mittlere Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte konkurrenzfähig bleiben, soll das Informations- und Beratungsangebot für kleine und mittlere Unternehmen über zielgruppenspezifische Rekrutierungsmöglichkeiten und -wege ausgebaut werden. Gerade bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte sollen die Angebote der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit stärker einbezogen bzw. den sächsischen Unternehmen noch stärker bekannt gemacht werden.

Bei allen Informations- und Beratungsangeboten soll es um die Sensibilisierung von Unternehmen für unterschiedliche und eventuell bislang unbeachtete Zielgruppen (zum Beispiel Studienabbrecher, internationale Fachkräfte) gehen. Auch muss das Rekrutierungsportfolio von kleinen und mittleren Unternehmen gestärkt werden, zum Beispiel durch die Nutzung von Portalen zur Online-Rekrutierung, des Unternehmensauftritts im Internet oder die Suche über Social-Media-Kanäle. Flankierend erfolgt eine landesweite und regionale Öffentlichkeitsarbeit. In diesem Zusammenhang soll geprüft werden, wie sächsische KMU bei der Nutzung von innovativen zielgruppenorientierten Rekrutierungswegen noch besser unterstützt werden können.

Stärkung der Vernetzung und Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Hochschulen/der Berufsakademie

Zuständige Akteure: Arbeitgeberverbände, Berufsakademie, Gewerkschaften, Hochschulen, Staatsregierung

Um Absolventen der sächsischen Hochschulen im Freistaat Sachsen zu halten, ist eine frühzeitige Kontaktaufnahme durch Arbeitgeber besonders wichtig. Dies gilt insbesondere für internationale Studierende, denen der sächsische Arbeitsmarkt und seine Chancen und Karriereperspektiven oft nicht ausreichend bekannt sind.

Für einen besseren Zugang zu den Studierenden an sächsischen Hochschulen werden die **Kooperationen zwischen regionalen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Hochschulen weiter ausgebaut.** Einen wichtigen Anknüpfungspunkt für die Vernetzung bieten die Career Services an den Hochschulen; hierauf aufbauend können hochschuleigene Jobportale den Studierenden Perspektiven auf dem sächsischen Arbeitsmarkt näherbringen. Weitere Maßnahmen zum Kontaktaufbau mit regionalen Arbeitgebern sind die Firmenkontaktmessen und Unternehmensbesichtigungen sowie Praktika und verbindliche Praxistage. Darüber hinaus fördern die Einbindung regionaler Unternehmen bei der Erstellung von Abschlussarbeiten und praxisorientierte Lehrstuhl- und Forschungs Kooperationen mit der regionalen Wirtschaft den Übergang Studierender in den sächsischen Arbeitsmarkt. Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen wollen die Partner erreichen, **das zwei Drittel aller Studierenden eines Jahrgangs der Hochschulen und der Berufsakademie Sachsen sich für einen Berufseinstieg in Sachsen entscheiden.**

Besonders bei internationalen Studierenden ist eine gezielte Ansprache notwendig, da ihnen der sächsische Arbeitsmarkt und seine Chancen und Karriereperspektiven oft nicht ausreichend bekannt sind (siehe Praxisbeispiel). Ein erster Ansatz, der diesen Bedarf aufgreift, ist das neue sachsenweite Programm „Step in“ im Rahmen der Landesfachkräfteförderung. Das Programm fördert unterschiedliche Projekte, die den Übergang von Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt unterstützen – mit einem Schwerpunkt

auf dem besonderen Bedarf internationaler Hochschulabsolventen. Durch die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen soll es gelingen, mittelfristig **50 Prozent der internationalen Hochschulabsolventen nach dem Studium in Sachsen zu halten und in den Arbeitsmarkt zu integrieren**. Gleichzeitig sind der Freistaat Sachsen und alle beteiligten Partner bestrebt den Anteil ausländischer Studierender weiter zu erhöhen.

Blick in die Praxis



Projekt „Study and Stay in Zwickau“ im Rahmen des Career Services an der Westsächsischen Hochschule Zwickau

Start des Projekts:
Juli 2016

Regionaler Fokus:
Zwickau und Umgebung (Westsachsen)

Branchenfokus:
alle Branchen

Was soll erreicht werden?

Mit dem Projekt „Study and Stay in Zwickau“, als Teil des Career Services der Westsächsischen Hochschule Zwickau (WHZ) soll internationalen Studierenden der Übergang in den regionalen Arbeitsmarkt erleichtert werden. Ziel ist es, den Studierenden die Chancen einer Beschäftigung bei regionalen Unternehmen näherzubringen und durch praxisorientierte Aktivitäten eine verbesserte Abstimmung („Matching“) zwischen den Bedarfen im regionalen Arbeitsmarkt und den Beschäftigungswünschen der Studierenden herzustellen.

Was wird getan?

Internationale Studierende erhalten Beratung zu Firmenkontakten, Vorstellungsgesprächen, Erstellung von Bewerbungsmappen und zu rechtlichen Fragen und Beschäftigungsbedingungen, beispielsweise Bestimmungen für Staatsbürger aus Drittstaaten zu studienbegleitender Erwerbsarbeit. Studierende haben zudem die Möglichkeit, das Zertifikat ‚Praxiskompetenz‘ zu erwerben. Hierfür besuchen sie regionale Unternehmen, nehmen an Kommunikationstrainings teil oder besuchen Workshops zur Verbesserung von Studier- und Bewerbungskompetenzen. Zudem finden monatlich Vernetzungs- und Informationsveranstaltungen statt, die zur Verbesserung der Willkommenskultur beitragen.

Welche Akteure sind beteiligt?

Westsächsische Hochschule Zwickau, Sächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (gefördert über die sächsische Fachkräfteberichtlinie).

Mehr Informationen unter:

<http://careerservice.fh-zwickau.de/index.php/study-and-stay-in-zwickau>

Anwerbung von Pendlern und weggezogenen Sachsen

Zuständige Akteure: Kommunen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen, regionale Wirtschaftsförderung, Staatsregierung, WISO-Partner

Weggezogene Sachsen und Berufspendler könnten meist sofort eine Beschäftigung bei einem sächsischen Arbeitgeber aufnehmen.

Hier müssen die **gezielte Ansprache und das passgenaue Matching zwischen Fachkräften und Arbeitgeber im Mittelpunkt stehen**.

Bestehende Aktivitäten wie Rückkehrbörsen, Stammtische oder Pendleraktionstage werden künftig stärker vernetzt, um erfolgreiche Initiativen in die Breite tragen zu können.

Gefragt sind bei der Anwerbung vor allem die Arbeitgeber selbst. Durch entsprechende Anreizstrukturen, die neben angemessener und fairer Bezahlung auch weichere Faktoren wie

gute Karriereperspektiven, eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie Möglichkeiten der individualisierten Weiterbildung enthalten, können sie für sich werben. Daneben gilt es, Standortfaktoren wie die Infrastruktur der Kinderbetreuung, Lebenshaltungskosten oder das Kultur- und

Freizeitangebot zu kommunizieren. Für diese gebündelte Kommunikation stehen den Unternehmen die regionalen Wirtschaftsförderer, die regionalen Fachkräfteallianzen sowie das Portal „Heimat für Fachkräfte“ zur Verfügung.

Ziel 5: Arbeitgeber und ausländische (Nachwuchs-)Fachkräfte können die Chancen von Zuwanderung gezielt und ohne unnötige Hürden nutzen

Die gezielte Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland wird künftig ein immer bedeutenderer Hebel, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Es sind weitere Anstrengungen notwendig, um die Potenziale für Unternehmen und die Chancen für ausländische Beschäftigte transparenter zu machen. Die Beschäftigungspotenziale von Zielgruppen aus dem Ausland werden stark durch die rechtlichen Rahmenbedingungen bestimmt. Auf der regulativen Ebene ist der Handlungsspielraum des Freistaats jedoch begrenzt, da maßgeblich europäische und nationale Bestimmungen den Rahmen setzen.

Im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union haben Fachkräfte aus anderen Mitgliedstaaten der EU das Recht und die Möglichkeit, eine Beschäftigung in Sachsen aufzunehmen. **Die Zahl der ausländischen Beschäftigten aus anderen EU-Mitgliedsstaaten ist in den vergangenen Jahren in Sachsen gestiegen, verglichen mit anderen Bundesländern sind die Potenziale aber noch nicht ausgeschöpft.** Es sind weitere Anstrengungen notwendig, um Unternehmen für die Beschäftigung ausländischer Beschäftigter zu sensibilisieren und die Chancen einer Beschäftigung in Sachsen für ausländische Fachkräfte transparenter zu machen sowie diese bei der Wahrnehmung ihrer Freizügigkeitsrechte zu unterstützen.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz will die Bundesregierung den Zugang von ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten neu regeln. Es soll Arbeitgebern neue Chancen zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland eröffnen und sieht vor, die Einwanderungsmöglichkeiten vor allem für beruflich qualifizierte auch außerhalb von sogenannten Engpassberufen zu erleichtern. Das neue Gesetz beinhaltet auch Ansätze, um die Verwaltungsverfahren im Zusammenhang mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Visumserteilung zu beschleunigen (beschleunigtes Fachkräfteverfahren). Die Staatsregierung begrüßt die Gesetzesinitiative daher als wichtigen Schritt in die richtige Richtung. Dennoch bestehen wesentliche Hürden wie die erforderliche Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen

weiterhin. Viele Regelungen sind nach wie vor hochkomplex. Der Verwaltungsaufwand ist weiterhin hoch. Ob die angedachte Beschleunigung von Verfahren vor diesem Hintergrund tatsächlich erreicht werden kann, muss sich noch zeigen. Sachsen wird sich daher auch im Rahmen der neuen Fachkräftestrategie der Aufgabe annehmen, weitere Verbesserungen der Rahmenbedingungen auf Bundes- und EU-Ebene einzufordern und den angestoßenen Prozess aktiv zu begleiten. Das gilt sowohl für die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union als auch für die Einwanderung aus Drittstaaten.

Die angedachten zuwanderungsrechtlichen Änderungen allein reichen nicht aus, um verstärkt ausländische (Nachwuchs-)Fachkräfte für Sachsen zu gewinnen. Hierfür bedarf es unter anderem – neben attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen und der entsprechenden Aufnahmebereitschaft der sächsischen Arbeitgeber und Gesellschaft – auch entsprechender Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für (Nachwuchs-)Fachkräfte und deren (zukünftige) Arbeitgeber. Für Unternehmen ist der organisatorische und bürokratische Aufwand im Zusammenhang mit der Einstellung ausländischer Fachkräfte eine große Hürde. Hier wollen wir uns für weitere Vereinfachung einsetzen und Unterstützung anbieten. Unser Ziel ist es, Rechtsunsicherheit bei Arbeitgebern und ausländischen Fachkräften abzubauen, die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu fördern sowie Sprachbarrieren zu senken. Gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass die Integration von ausländischen Beschäftigten in den sächsischen Arbeitsmarkt dem Grundsatz der Gleichbehandlung unter Einhaltung der geltenden Arbeits-, Sozial-, Tarifstandards folgt. Durch die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen und Instrumente ist das gemeinsame **Ziel aller Beteiligten die Verdopplung des Anteils ausländischer Beschäftigter in sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen bis 2030** unter gleichzeitiger Orientierung am Bedarf der sächsischen Arbeitgeber.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Weiterentwicklung und engere Verzahnung vorhandener Beratungs- und Unterstützungsstrukturen
- ▶ mehr Engagement für bessere Rahmenbedingungen bei der Integration ausländischer (Nachwuchs-) Fachkräfte
- ▶ Weitere Vereinfachung und Beschleunigung der Prozesse zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen
- ▶ Ausbau des grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarktes

Weitere Vereinfachung und Beschleunigung der Prozesse zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Zuständige Akteure: Bildungsträger, Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen (IBAS), Kammern und weitere für die Anerkennung von Qualifikationen zuständige Stellen, Staatsregierung, WISO-Partner

Eine fehlende Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen stellt nach wie vor ein wesentliches Mobilitätshindernis dar und kann darüber hinaus zu Ungleichbehandlung in den Betrieben führen, wenn Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation eingesetzt und eingruppiert werden. Eine nicht qualifikationsgerechte Tätigkeit führt zur Entwertung von Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten, die längerfristig auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden und dann nicht mehr zur Verfügung stehen.

Für eine stärkere Nutzung der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen sollen die damit verbundenen Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen (Personalabteilungen, Betriebs- und Personalräte) bekannt gemacht werden. **Eine weitere Vereinfachung der Verfahren zur Anerkennung soll durch landesübergreifende Kooperationen erreicht werden.**

Eine erleichterte Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikation in den landesrechtlich geregelten Berufen (zum Beispiel Lehrer, Erzieher und Ingenieure) wurde bereits durch das „Sächsische Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ ermöglicht.

Ausbau des grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarktes

Zuständige Akteure: Kammern, regionale Fachkräfteallianzen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung, WISO-Partner

Die geografische Lage des Freistaates Sachsen im sächsisch-tschechischen und sächsisch-polnischen Grenzraum bietet sächsischen Arbeitgebern Chancen für die Rekrutierung von Fachkräften aus unseren Nachbarländern. Unternehmen, die grenzüberschreitend ausbilden oder erwerbstätige Grenzpendler einstellen, können außerdem ihre Marktzugänge verbessern und neue Geschäftspartner und Kundenkreise erschließen.

Die **erfolgreiche grenzüberschreitende Zusammenarbeit sollte weiterentwickelt werden**, um so den gemeinsamen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu stärken. Wie die Fachkräfteallianz unterstreicht, soll auf erfolgreiche Einzelprojekte der Grenzpartnerschaft EURES TriRegio aufgebaut werden, sollen Erfahrungen geteilt und Informationen für alle Arbeitsmarktakteure gebündelt werden – mit dem Ziel, nachhaltige Strukturen zu schaffen. Die Vernetzung und Kooperation mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern in Polen und Tschechien soll dabei ebenfalls ausgebaut werden.

Neben der Förderung erwerbstätiger Pendler wird es ein wichtiges Handlungsfeld sein, die grenzüberschreitende Berufsausbildung weiter auszubauen. Auszubildende erhalten so die Möglichkeit, einzelne Qualifikationen im Ausland zu erwerben oder sogar zwei national anerkannte Berufsabschlüsse zu erlangen.

Darüber hinaus sollen die bestehenden Fördermöglichkeiten im Grenzraum aus EU-Mitteln stärker für die Integration der Arbeits- und Ausbildungsmärkte genutzt werden. **Zentrale Rahmenbedingung für einen gemeinsamen Grenzraum bleibt es, eine leistungsfähige und moderne Infrastruktur sicherzustellen.**

Zur erfolgreichen Akquise ausländischer Fachkräfte kann auch der „Export“ der dualen Berufsausbildung beitragen. So engagieren sich die Kammern als auch die Staatsregierung direkt vor Ort im jeweiligen Herkunftsland, um potenzielle Fachkräfte nach deutschen Standards auszubilden. Derartige Kooperationen gibt es derzeit im Freistaat bereits mit Vietnam und China. Bei Bedarf könnte dieses Modell auf weitere Länder ausgeweitet werden.

„Fachinformationszentrum Zuwanderung (FIZU)“

Start des Projekts:

Februar 2018 (Leipzig) und Juni 2018 (Dresden)

Regionaler Fokus:

Ballungsräume Dresden und Leipzig

Branchenfokus:

alle Branchen

Was soll erreicht werden?

Im Sinne einer Vereinfachung der Zuwanderung, Einstellung und nachhaltigen Integration internationaler Fachkräfte fungieren die Fachinformationszentren Zuwanderung (FIZU) in Leipzig, Dresden und demnächst Chemnitz als zentrale Anlaufstelle („One-Stop-Shop“) für Zugewanderte, Arbeitsmarktakteure und regionale Unternehmen.

Was wird getan?

Die Zentren stellen aktuelle Informationen für die Integrationsprozesse in der Region zusammen, informieren und beraten zu Zuwanderungswegen für Fach- und Arbeitskräfte, zu Verfahren beruflicher Anerkennung, zu Spracherwerb und Qualifizierung sowie zu Vielfalt in Unternehmen. Es werden die vorhandenen Fachberatungen der Region passgenau zum anliegenden Fall zur Klärung zusammengeführt

und aus den Erkenntnissen der Einzelfälle strukturelle Verbesserungsansätze abgeleitet. Kern dabei ist die Moderation der individuellen Fallbearbeitungen unter direkter Einbeziehung der Zuwanderer, Arbeitsmarktakteure und der Arbeitgeber. Zusätzlich stellen die Fachinformationszentren die Plattform für Austausch und Strukturarbeit zwischen Regelinstitutionen, Fachexperten, den Kommunen und den Landes- und Bundesministerien dar. Die Fachinformationszentren definieren und klären Schnittstellen zwischen den Arbeitsmarktakteuren und erarbeiten Ansätze zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten. Der Ansatz stellt Verbindlichkeit, effiziente Koordinierung und die Klärung der Zuständigkeiten der Arbeitsmarktakteure im Bereich Zuwanderung sicher.

Welche Akteure sind beteiligt?

Agenturen für Arbeit und Jobcenter Leipzig, Dresden und Chemnitz, die Kommunalverwaltungen der drei Städte sowie die Partner des IQ-Netzwerkes Sachsen, u.a. Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen e.V. und ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.

Mehr Informationen unter www.netzwerk-iq-sachsen.de

3.3. Vorhandene Potenziale nutzen – allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen

Trotz der erfreulichen wirtschaftlichen Entwicklung und dem damit verbundenen Rückgang der Arbeitslosigkeit stehen bestimmte Zielgruppen immer noch vor großen Herausforderungen, wenn es darum geht, eine (qualifikationsadäquate) Beschäftigung zu finden. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Teilweise liegt die berufliche Erfahrung dieser Personen lange Zeit zurück oder fehlt vollständig. Teilweise fehlt es an sprachlichen und/oder fachlichen Kompetenzen, haben diese Menschen körperliche oder weitere Einschränkungen oder müssen neben einer möglichen Berufstätigkeit mit herausfordernden familiären Situationen zurechtkommen.

In den vergangenen Jahren ist die Bereitschaft sächsischer Arbeitgeber, Menschen mit einer Einschränkung zu beschäftigen, gewachsen. Trotzdem partizipieren im Freistaat

z.B. Menschen mit einer Behinderung, trotz häufig guter Qualifikation, noch zu über fünfzig Prozent nicht am Erwerbsleben.

Gleiches gilt auch für Menschen mit Migrationshintergrund. Auch sie profitieren bisher zu wenig von der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere für Zuwanderer und Geflüchtete, die Bildung und Berufserfahrung in ihren Heimatländern erworben haben. Nicht zuletzt ist auch der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, für Menschen, die längere Zeit nicht berufstätig waren, schwierig. Häufig ist für sie die Rückkehr in den alten Beruf – entweder aus gesundheitlichen Gründen oder weil die persönlichen Voraussetzungen mit den Rahmenbedingungen (z.B. die Arbeit in Randzeiten) nicht mehr kompatibel sind – nicht möglich. Dies trifft in besonderem Maße auf Alleinerzie-

hende zu, die davon abhängig sind, wie sie die Kinderbetreuung in ihrem speziellen Fall organisieren können.

All diesen Zielgruppen ist gemein, dass ihre Potenziale derzeit auf dem sächsischen Arbeitsmarkt nicht angemessen erkannt und genutzt werden. Dabei ginge schon eine geringfügige Steigerung ihrer Erwerbsbeteiligung mit hohen Beschäftigungseffekten einher.

Ferner muss die Fachkräftestrategie auch die geringqualifizierten Beschäftigten stärker in den Blick nehmen. Auch wenn diese Personen aktuell erwerbstätig sind, müssen präventiv Maßnahmen ergriffen werden, ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Dies gilt vor allem für ältere, geringqualifizierte Beschäftigte.

Um die Erwerbsbeteiligung der vorstehend genannten Zielgruppen - Menschen mit Einschränkungen, Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslose und geringfügig Beschäftigte sowie Menschen der stillen Reserve⁶⁸ - zu erhöhen, muss die Unterstützung einerseits direkt bei den jeweiligen Personen ansetzen. Andererseits braucht es eine aktive Ansprache sowie weiterführende Angebote für Unternehmen, damit diese die Potenziale der verschiedenen Zielgruppen erkennen und nutzen. **Unternehmen müssen zur Deckung ihrer zukünftigen Personalbedarfe ihre Einstellungspolitik noch stärker auf die zur Verfügung stehenden Potenziale ausrichten.** Die Partner sind sich einig, dass gezielte, zur jeweiligen Lebenssituation passende Unterstützungen nötig sind, um diesen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern beziehungsweise ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen.

Ziel 6: Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf greifen auf geeignete Beratungs- und Unterstützungsstrukturen zur Integration in den Arbeitsmarkt zurück.

Damit die beschriebenen Gruppen mit Unterstützungsbedarf ihre Potenziale im Sinne der Fachkräftesicherung entfalten können, müssen sie in ihren individuellen Lebenssituationen abgeholt und wertgeschätzt werden. **Unterstützungsstrukturen sollten ihre Stärken und Kompetenzen erfassen, anerkennen und weiterentwickeln.** Für Menschen mit Migrationshintergrund sind insbesondere Angebote zur beruflichen Weiterbildung sowie allgemeine und berufsbezogene Sprachkurse wichtig. Menschen mit Behinderung und deren potenzielle Arbeitgeber müssen die vielfältigen Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben kennen und zielgerichtete Unterstützung bei der Nutzung bestehender Instrumente erhalten. Geringqualifizierte in Beschäftigung oder auf Arbeitssuche sollten um die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen wissen und diese entsprechend ihrer persönlichen Voraussetzungen nutzen. Menschen, die seit langer Zeit arbeitslos sind, benötigen Maßnahmen zur individuellen Begleitung, die - neben der fachlichen Qualifizierung - auch auf persönliche Stabilisierung oder grundlegende berufliche Orientierung abzielen.

In den vergangenen Jahren wurden vom Freistaat Sachsen neue Initiativen und Maßnahmen begonnen, um den Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Unterstützungsbedarf zu erleichtern. Das vorhandene Angebot ist vielfältig und jeweils auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten. Zur Unterstützung von Menschen, die langzeitarbeitslos sind, gibt es zusätz-

lich für die Jobcenter noch ESF- und Landesprogramme wie „JobPerspektive Sachsen“, „Sozialer Arbeitsmarkt“ oder „TANDEM-Sachsen“.

Menschen mit Unterstützungsbedarf müssen oft eine Hemmschwelle überwinden, wenn es darum geht, sich aktiv Unterstützung einzuholen. Gerade für Menschen mit eingeschränkter Mobilität kann sich der örtliche oder zeitliche Zugang herausfordernd gestalten. Oft sind zielgruppenspezifische Integrationsprojekte zeitlich und/oder in ihrer Teilnehmerzahl begrenzt. Betroffene sollen deshalb niedrigschwelligen Zugang zu den vielfältigen Unterstützungsangeboten bekommen. Für einen zielführenden Integrationsprozess sollten die Menschen zudem **Unterstützung möglichst aus einer Hand erfahren.** Für einzelne Zielgruppen soll das Unterstützungsangebot gezielt - zum Beispiel um neue Qualifizierungsformate für Geringqualifizierte - ergänzt werden.

Weiterer Handlungsbedarf besteht vor allem darin, Strukturen und Angebote bei den jeweiligen Zielgruppen als auch bei den Unternehmen bekannter zu machen sowie die einzelnen Aktivitäten stärker aufeinander abzustimmen und erfolgreiche Ansätze langfristig zu verstetigen.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Weitere Stärkung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung
- ▶ Erhöhung der Berufschancen von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere von Geflüchteten
- ▶ Integration von erwerbslosen Menschen in den sächsischen Arbeitsmarkt
- ▶ Gezielte Ansprache und Unterstützung zum beruflichen Wiedereinstieg für Personen die längerfristig nicht erwerbstätig waren – insbesondere Alleinerziehende
- ▶ Ansprache sowie Schaffung geeigneter Qualifizierungsformate für Geringqualifizierte

Weitere Stärkung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Zuständige Akteure: Arbeitgeber, Allianz Arbeit + Behinderung, Jobcenter (gE/zkT), Kommunalen Sozialverband Sachsen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung

Die Integration von Menschen mit Behinderung hat politische Priorität im Freistaat Sachsen. Die Allianz Arbeit + Behinderung, bestehend aus 21 Partnern, engagiert sich seit 2010 für die Verwirklichung des Rechts auf Teilhabe am Arbeitsleben. In Projekten adressiert sie Menschen mit Behinderungen als qualifizierte und hoch motivierte Fachkräfte. Dieses Ziel ist gleichermaßen im Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verankert. Staatsregierung und Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit wollen die Potenziale dieser Zielgruppe auch im Kontext der Fachkräftesicherung stärker herausstellen und nachhaltige Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung zur Teilhabe an Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt bedarfsgerecht fördern. Sie setzen sich dafür ein, Programme wie „Wir machen das! – Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beschäftigung“ (siehe Praxisbeispiel) stärker in die Breite zu tragen.

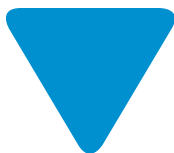
Menschen mit Behinderungen sollen stärker als bisher von den Möglichkeiten des „Budget für Arbeit“ Gebrauch machen. Diese Eingliederungshilfe wurde im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes flächendeckend eingeführt. Sie umfasst einen Lohnkostenzuschuss zum Ausgleich der Leistungsminderung des voll erwerbsgeminderten behinderten Beschäftigten und sichert Mehraufwendungen für eine erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Damit erhalten voll-erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderung eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit zur Werkstatt. Durch Informationskampagnen sowie persönliche Beratung in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Sozialverband Sachsen sollen die Zielgruppe über ihre Möglichkeiten, vor allem aber die sächsischen Unternehmen gezielt aufgeklärt werden.

Die Erkenntnisse aus bewährten Projekten sollen aufgegriffen und weitere Konzepte mit innovativen Ansätzen auf den Weg gebracht werden. Hierbei können auch die Ergebnisse aus dem Programm der Bundesregierung zur intensiven Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen (Inklusionsinitiative des Bundes) als auch die Modellprojekte im Rahmen des § 11 SGB IX (rehapro) in den Blick rücken.

Erhöhung der Berufschancen von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere von Geflüchteten

Zuständige Akteure: Arbeitgeberverbände, Bildungsträger, Gewerkschaften, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung

Um die Perspektiven von Menschen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen – und mit Fluchthintergrund im Besonderen – zu verbessern, sollen die **Möglichkeiten zum Spracherwerb, zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung für diese Zielgruppen weiter bedarfsgerecht ausgebaut werden.** Dazu gehören auch Optionen zum Erwerb eines Schulabschlusses für die Gruppe der über 18-Jährigen. Ziel ist es dabei, soweit wie möglich auf Sonderprogramme zu verzichten und stattdessen entsprechende Regelstrukturen zu schaffen.





**Arbeit +
Behinderung**
Allianz zur Beschäftigungsförderung
von Menschen mit Behinderungen

„Wir machen das! – Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beschäftigung“

Start des Projekts:
2016

Regionaler Fokus:
landesweit

Branchenfokus:
alle Branchen

Was soll erreicht werden?

Das Arbeitsmarktprogramm des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz sowie der Partner der Allianz Arbeit + Behinderung fördert die Arbeitsmarktintegration und damit die gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen Leben von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Menschen. Damit trägt das Programm zur Erschließung der Potenziale dieser Zielgruppen zur Deckung der Fachkräftebedarfe bei sächsischen Unternehmen bei.

Was wird getan?

Mit jährlich 1,5 Millionen Euro werden 75 Ausbildungs- und 225 Arbeitsplätze gefördert. So erhalten mehr Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Bestandteil des Programms ist auch, dass Menschen mit Behinderungen in Unternehmen zeigen, was sie können – damit Vorurteile abgebaut werden und Unterschiede als Chancen erkannt werden. Die Wirksamkeit des Instruments beruht vor allem darauf, dass es gleichzeitig bei der Zielgruppe selbst und bei den Arbeitgebern ansetzt und dadurch die verschiedenen Aktivitäten bündelt.

Welche Akteure sind beteiligt?

Allianz Arbeit + Behinderung, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit

Mehr Informationen unter www.behindern.verhindern.sachsen.de/wir-machen-das.html.

Besonders wichtig ist, dass Geflüchtete individuell zu ihren Qualifizierungsmöglichkeiten beraten werden. Den meisten aus dem Ausland Zugewanderten sind die Strukturen und damit verbundenen Optionen des deutschen Bildungssystems und Arbeitsmarktes nicht bekannt. Es sind daher gesonderte Beratungsangebote erforderlich, um dieses Defizit abzubauen. Diese Beratungsangebote sollten spezifisch auch auf Migrantinnen ausgerichtet sein. Diese Gruppe ist häufig nicht oder unterqualifiziert beschäftigt. Gleichzeitig sind sie vielfach zuständig für die Betreuung der Kinder oder Familienangehörigen und deswegen für Beratungs- oder Qualifizierungsangebote nur schwer zu erreichen. Wichtig ist deshalb eine niedrighwellige und aktive Ansprache, idealerweise durch Frauen mit einem ähnlichen kulturellen Hintergrund.

Im Freistaat existieren Beratungsangebote für Geflüchtete, wie das Modellprogramm „Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete“, das geflüchtete Menschen auf dem Weg in eine Berufsausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begleitet. Diese werden wir weiterhin fördern. Außerdem werden Beratungsangebote zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften

vorgehalten. **Die interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung aller Akteure ist wesentlich für den Abbau von Zugangsbarrieren und zur Förderung von Teilhabe.** Eine noch bessere Verzahnung vorhandener Angebote wird angestrebt.

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist für die berufliche und individuelle Integration von zentraler Bedeutung. Die Angebote zum Erwerb von Deutschkenntnissen müssen weiter ausgebaut werden. Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Da jedoch nicht jede Überprüfung von Qualifikationen zu einer vollständigen Anerkennung führt, sind bedarfsgerechte Angebote für die notwendige Nachqualifizierung sowie in bestimmten Berufsgruppen der Optimierung des Ablaufs der Anerkennungsverfahren notwendig.

Für gut integrierte Geflüchtete besteht nach wie vor das Risiko, während der Ausbildung abgeschoben zu werden. Dies ist für ausbildungsinteressierte Betriebe ein hoher Unsicherheitsfaktor. Die Staatsregierung wird sich daher auf Bundesebene dafür einsetzen, diese Rechtsunsicherheit zu beseitigen.

Integration von erwerbslosen Menschen in den sächsischen Arbeitsmarkt

Zuständige Akteure: Jobcenter gE und zkt, Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung, WISO-Partner

Vor besonderen Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration stehen langzeitarbeitslose Personen. **In Sachsen waren im Jahr 2018 rund 50.000 Menschen für eine Dauer von über einem Jahr arbeitslos.** Dabei ist davon auszugehen, dass Langzeitarbeitslosigkeit immer weniger auf die fehlende Nachfrage nach Arbeitskräften zurückzuführen ist. Im bundesweiten Vergleich sind Langzeitarbeitslose in Sachsen häufiger beruflich qualifiziert. Dies erhöht jedoch nicht zwingend die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, da diese Qualifizierungen teilweise veraltet sind. Zudem war über ein Drittel der als langzeitarbeitslos registrierten Menschen über 55 Jahre alt. Schließlich erschweren mitunter persönliche und familiäre Probleme die Vermittlung in Arbeit. Auch für diese Zielgruppe gibt es bereits **vielfältige Förderangebote im Freistaat Sachsen: zum einen die „JobPerspektive Sachsen“, die Langzeitarbeitslosen den Wiedereinstieg ins Berufsleben durch modulare Qualifizierung und intensive Begleitung ermöglicht;** zum anderen das Landesarbeitsmarktprogramm zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, welches Beschäftigungs- und Eingliederungsangebote mit zusätzlicher individueller Begleitung und Coaching verbindet. Zur Bewältigung der vielfältigen individuellen Probleme leistet eine teamorientierte Begleitung mit hoher Kontaktdichte Hilfe zur Selbsthilfe. Dazu trägt eine noch stärkere Vernetzung der Hilfestrukturen bei. Das Landesarbeitsmarktprogramm ist so angelegt, dass es die Regelstrukturen und -instrumente vor allem der Jobcenter unterstützt/ergänzt und somit den aktivierenden und auf Integrationsfortschritte ausgerichteten Arbeitsmarktansatz stärkt.

Ziel ist es, durch die Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit die soziale und berufliche Teilhabe arbeitsmarktfremder Personen-gruppen zu ermöglichen. Das Landesarbeitsmarktprogramm besteht aus zwei Förderprogrammen: „Sozialer Arbeitsmarkt“ und „TANDEM Sachsen“, das für eine ganzheitliche, beschäftigungsorientierte Familienförderung steht. Diese Förderansätze des Freistaates müssen verstetigt und mit den neuen Programmen des Bundes verbunden werden. Mit dem Gesetz zur „Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen

und sozialen Arbeitsmarkt“ bekommen die Jobcenter weitere Instrumente zur Verfügung, um Langzeitarbeitslose schrittweise an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Mit dem gezielten Einsatz dieser Förderbausteine, unterstützt durch Coachingangebote und mithilfe von direkten Lohnzuschussvarianten, können wieder Brücken für Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt geschaffen werden. Dabei müssen die Unternehmen aktiv begleitet und unterstützt werden.

Gezielte Ansprache und Unterstützung zum beruflichen Wiedereinstieg für Personen die längerfristig nicht erwerbstätig waren – insbesondere von Alleinerziehenden

Zuständige Akteure: Jobcenter (gE/zkt), Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung

Es gibt vielfältige Gründe weshalb Menschen ihre Erwerbstätigkeit für eine längere Zeit pausieren. Ungewollte Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Probleme, eine Neuorientierung oder familiäre Verpflichtungen – der Wiedereinstieg nach einer solchen Unterbrechung ist häufig mit Herausforderungen verbunden. Wenn eine Rückkehr in den alten Job nicht möglich oder nicht erwünscht ist, müssen neue passende Perspektiven entwickelt werden. Bei diesen Fragen der beruflichen Neuorientierung beraten die Arbeitsagenturen und Jobcenter. Diesen steht ein breites Instrumentarium zur Verfügung, das stärker bekannt gemacht und vor allem von Menschen, die sich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, genutzt werden muss.

Darüber hinaus muss die **Möglichkeit zum Quereinstieg gestärkt werden.** Je nach Dauer der Erwerbsunterbrechung kann eine Weiterbildung zur Auffrischung und Ergänzung der fachlichen Kompetenzen oder eben auch eine umfassende Umschulung sinnvoll sein. Staatsregierung, Kammern und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit befürworten die Ausweitung von Weiterbildung, Qualifizierung und Umschulung nach einer Erwerbsunterbrechung. Hier ist zu prüfen, inwiefern ein Bedarf an der Weiterentwicklung von Formaten besteht, um diese besser auf die Voraussetzungen von Wieder- und Quereinsteigern zuzuschneiden. Dies beinhaltet auch Optionen zur begleitenden Unterstützung von Teilnehmern an langfristig angelegten Umschulungen wie Teilqualifizierungen.

Bei all diesen Angeboten ist die Zielgruppe der Alleinerziehenden besonders in den Blick zu nehmen. Ihr erfolgreicher Wiedereinstieg hängt davon ab, wie gut sich familiäre Aufgaben und

Berufstätigkeit unter einen Hut bringen lassen. Dies erfordert bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen den Betroffenen, dem Jobcenter, der kommunalen Familienhilfe sowie ggf. Bildungsträgern und auch Arbeitgebern. Angesichts der Doppelbelastung von familiären Aufgaben und dem Wiedereinstieg setzen sich Staatsregierung und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit dafür ein, dass **Angebote zur individuellen Begleitung Alleinerziehender ausgebaut werden**. Ein persönliches Coaching kann beispielsweise dazu beitragen, Stärken und Interessen zu erkennen und in Abgleich mit der Arbeitsmarktsituation vor Ort passgenaue Perspektiven zu entwickeln. Weiterhin sind modular aufgebaute Qualifikationsmöglichkeiten bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten in Teilzeitformaten besonders auch für diese Zielgruppe vielversprechend. Diese Formate erlauben es Alleinerziehenden, parallel zu ihren familiären Aufgaben schrittweise Kompetenzen aufzubauen.

Ansprache sowie Schaffung geeigneter Qualifizierungsformate für Geringqualifizierte

Zuständige Akteure: Gewerkschaften, Jobcenter (gE/zkT), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung

Im Jahr 2017 hatten rund 96.000 der über 1,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Freistaat Sachsen keinen Berufsabschluss.⁶⁹ Darüber hinaus nehmen Geringqualifizierte generell seltener an Angeboten zur betrieblichen Weiterbildung teil. Gleichzeitig ist ein niedriges Qualifikationsniveau häufig ein Hemmnis für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund gilt es, **Angebote und Anreize der beruflichen Weiterbildung für diese Personengruppe zu verbessern**. Die größte Herausforderung liegt dabei in der Ansprache dieser Zielgruppe.

Vor allem Personen mit Qualifizierungsbedarf im Bereich Grundbildung oder Alphabetisierung haben hohe Hemmschwellen, Bedarfe offen zu kommunizieren. Geeignet ist deshalb eine Ansprache auf Augenhöhe, zum Beispiel durch Kollegen. An dieser Stelle können auch die Gewerkschaften über die Betriebs- und Personalräte vor Ort aktiv werden. Sie kennen Kollegen, die einen Bedarf haben, und können diese vertraulich ansprechen. Dazu müssen die Betriebsräte selbst für das Thema und die vorhandenen Unterstützungsangebote sensibilisiert werden.

Auch die Qualifizierungsformate sollten den Bedarfen der Zielgruppe angepasst werden. Anstatt starrer Formate sind ein offener niederschwelliger Zugang, zeitliche Flexibilität sowie Begleitung und Austausch gefragt. Hier geht es darum, innovative Formate zunächst modellhaft zu erproben und die Verbreitung erfolgreicher Ansätze im Freistaat zu unterstützen. Die Partner stärken die landesweite Initiative für Alphabetisierung und Grundbildung sowie die Sensibilisierung für das Thema Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene.

Darüber hinaus stehen Projekte zur Teilqualifikation, gezielte Angebote für ältere Beschäftigte sowie Geringqualifizierte stärker im Mittelpunkt. **Für Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte müssen die vorhandenen Angebote wie der Weiterbildungsscheck oder die Fördermöglichkeiten im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes noch stärker genutzt werden**. Ziel dieser Weiterbildungsmaßnahmen ist es, dass Arbeitnehmer ihre Qualifikationen aktualisieren oder fehlende Berufsabschlüsse nachholen können, ohne das Beschäftigungsverhältnis zu unterbrechen. Über verschiedene Ansätze der Teilqualifizierung können an- und ungelernte Beschäftigte in Unternehmen sich gezielt weiterbilden und somit längerfristig zur Fachkraft weiterqualifiziert werden.

Ziel 7: Arbeitgeber beschäftigen Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen qualifikationsadäquat und mit langfristiger Perspektive.

Neben der gezielten Förderung der jeweiligen Zielgruppe müssen Unterstützungsstrukturen und -angebote auch die Voraussetzungen der Arbeitgeber stärker berücksichtigen. Kleine und mittlere Unternehmen benötigen spezifische Instrumente, um Integration und Teilhabe am Arbeitsleben auf Steuerungsebene wie auch in der alltäglichen Arbeit mit den Kollegen zu verankern und eine geeignete Infrastruktur in ihren Betrieben aufzubauen.

Bei der Arbeitsmarktintegration der in Ziel 6 benannten Zielgruppen wird häufig ausschließlich darauf geachtet, ihre verschiedenen Unterstützungsbedarfe zu adressieren, um die damit im Zusammenhang stehenden Einschränkungen dieser Personen zu kompensieren, wie zum Beispiel eine begrenzte Sehfähigkeit oder mangelnde Deutschkenntnisse. Gleichzeitig haben diese Personen individuelle Erfahrungen und Stärken, die häufig übersehen werden. Menschen mit körperlicher Einschränkung zum Beispiel nutzen

schon heute vielfach digitale Technologien, um sich durch neue Umgebungen leiten zu lassen. Dies ist im Kontext der Digitalisierung ein wertvolles Erfahrungswissen für Kollegen. Menschen mit Migrationshintergrund bringen interkulturelle Kompetenzen mit. Dies ist insbesondere mit Blick auf eine zunehmend diverse Gesellschaft hilfreich. Es sind diese Aspekte, die Arbeitgeber bei der Rekrutierung und Einstellung von Fachkräften in den Mittelpunkt stellen sollten. Unter einer solchen **stärkenorientierten Perspektive** lassen sich die Potenziale von Menschen mit Unterstützungsbedarfen durch eine qualifikationsadäquate und langfristige Beschäftigung zum Vorteil der Unternehmen nutzen.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Sensibilisierung von Arbeitgebern, Belegschaften sowie Betriebs- und Personalräten für die Vorteile und Potenziale einer vielfältigen Belegschaft
- ▶ Besondere Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften mit spezifischen Bedarfen
- ▶ Weiterentwicklung und Verbreitung von Verfahren zur Kompetenzerfassung

Sensibilisierung von Arbeitgebern, Belegschaften sowie Betriebs- und Personalräten für die Vorteile und Potenziale einer vielfältigen Belegschaft

Zuständige Akteure: Allianz Arbeit + Behinderung, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen, Staatsregierung, WISO-Partner

Um potenzialorientiertes Denken unter sächsischen Arbeitgebern und Belegschaften voranzutreiben, ist es wichtig die **Stärken der verschiedenen Zielgruppen in den Fokus zu nehmen** und mit wirksamer Öffentlichkeitsarbeit sichtbar zu machen. Dies kann durch Veranstaltungen, Vorträge, Workshops und Informationskampagnen erfolgen. Besonders wirksam sind Initiativen, die von den Arbeitgebern selbst

getragen werden, wie die Aktivitäten des Vereins „Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen“ (siehe Praxisbeispiel) zur Integration von ausländischen Fachkräften.

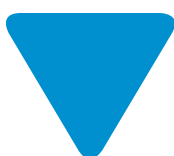
Besondere Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Akquise von Fachkräften mit spezifischen Bedarfen

Zuständige Akteure: Kommunaler Sozialverband Sachsen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen, Staatsregierung, WISO-Partner

Arbeitgeber sollten bei der Besetzung offener Stellen Zielgruppen mit besonderen Unterstützungsbedarfen stärker in den Blick nehmen, benötigen dann aber auch konkrete Unterstützung, wenn sie Menschen mit spezifischen Bedarfen einstellen wollen.

Einerseits liegt der Unterstützungsbedarf in der gezielten Ansprache und Sensibilisierung der KMU in Bezug auf spezielle Zielgruppen sowie in der individuellen Beratung zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. zu Arbeitsplatzgestaltung, technischen Hilfsmitteln, barrierefreien Umbaumaßnahmen) oder zur individuellen Begleitung (z.B. Supported Employment, assistierte Ausbildung, Dienst zur betrieblichen Inklusion, Coachingmaßnahmen, Arbeitsmarktmentoren). Hierbei ist auch über neue technische Möglichkeiten zu informieren, die maßgeblich dazu beitragen können, Leistungsunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zu mindern. Mit dem **Landesprogramm „Wir machen das!“** können Arbeitgeber – unter anderem für die Anschaffung dieser Technologien – finanzielle Unterstützung beantragen.

Andererseits reicht oftmals allein die Information über Fördermöglichkeiten nicht aus und es bedarf einer weiteren Unterstützung, z.B. bei betriebsnahen Aktivierungs- und Vermittlungsangeboten, handlungsorientierten Potenzialanalysen, bewerberorientierter Stellenakquise, der Organisation von Praktika und Probearbeitsphasen oder der Schaffung von Stellenprofilen, die auf die individuellen Voraussetzungen einer Person zugeschnitten sind („Jobcarving“, individualisierte Arbeitszeitmodelle).





WIRTSCHAFT FÜR EIN
WELTOFFENES SACHSEN.

Verein „Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen“

Start des Projekts:

2016

Regionaler Fokus:

landesweit

Branchenfokus:

alle Branchen

Was soll erreicht werden?

Im Verein „Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen“ engagieren sich sächsische Unternehmen dafür, Zuwanderer aktiv in die Wirtschaft zu integrieren. Hierfür möchte der Verein:

- ▶ ein Wirtschafts-Netzwerk mit klarem Bekenntnis für ein weltoffenes und internationales Sachsen aufzubauen,
- ▶ die Integration von Zuzug und Zuwanderung in die Wirtschaft begleiten und konkret fördern sowie
- ▶ die Reputation der sächsischen Wirtschaft auf nationaler und internationaler Ebene verbessern.

Was wird getan?

Der Verein positioniert sich durch intensive Öffentlichkeitsarbeit klar als Netzwerk für Weltoffenheit und für die Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Er konzipiert einerseits unterschiedliche Dialogformate, wie Fachvorträge oder Podiumsdiskussionen. Zudem bietet er Unternehmen die Möglichkeit, individuelle Workshops zu interkultureller Kommunikation und zur Unterstützung des Integrationsprozesses im Unternehmen in Anspruch zu nehmen.

Welche Akteure sind beteiligt?

Mitglieder des Vereins sind mehr als 70 Unternehmen in Sachsen, daneben ihrerseits die Vereine Silicon Saxony e. V. und ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. sowie die Industrie- und Handelskammern Chemnitz/Dresden/Leipzig.

Mehr Informationen unter www.welcomesaxony.de

Spezifischen Beratungsbedarf haben auch Arbeitgeber, die Menschen mit Fluchtgeschichte einstellen möchten. Sie benötigen klare Informationen vor allem über die rechtliche Situation und die damit einhergehende Bleibeperspektiven ihrer Bewerber. Wichtige Anlaufstellen für eine dahingehende Beratung in Sachsen sind das IQ Netzwerk Sachsen und das IvAF Projekt RESQUE Continued sowie 2.0, deren Bekanntheit unter den Unternehmen weiter zu steigern ist.

Die Konzeption und Verbreitung von Informationen sowie Beratungs- und anderen Unterstützungsangeboten erfordert die Zusammenarbeit der Staatsregierung, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, der Fachkräfteallianzen, des Dienstleistungsnetzwerkes „support“, der Kammern, der Schwerbehindertenvertretungen sowie Migrantenorganisationen und der Betroffenenverbände, Selbsthilfeorganisationen und weiterer Institutionen, die Zugang zu den Zielgruppen einerseits und den Arbeitgebern andererseits haben.

Weiterentwicklung und Verbreitung von Verfahren zur Kompetenzerfassung

Zuständige Akteure: Bildungsträger, Kammern, Staatsregierung

Damit sich Arbeitgeber an den Stärken der Bewerber orientieren können, müssen diese sichtbar gemacht werden. Abseits formeller Abschlüsse, Qualifikationsnachweise oder Arbeitszeugnisse gibt es dafür momentan nur eingeschränkt Möglichkeiten. Deswegen setzen sich Staatsregierung und Kammern dafür ein, **Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Validierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen weiter zu entwickeln** und bei den Bildungseinrichtungen und -trägern sowie Arbeitgebern zu verbreiten. Erste Modellprojekte wurden initiiert, deren Erfahrung gilt es nun landesweit zu nutzen. Vor allem Flüchtlinge ohne anerkannte Berufsausbildung können so ihre bisherige berufliche Erfahrung nachvollziehbar darstellen. Wichtig ist dabei, dass der Zugang zu diesen Verfahren einfach gestaltet ist, zum Beispiel über mehrsprachige Online-Plattformen.

3.4 Fachkräfte binden – attraktive Arbeitsplätze schaffen

Neben den intensiven Bemühungen, junge und/oder externe Fachkräfte für den sächsischen Arbeitsmarkt zu entwickeln bzw. zu gewinnen, setzt die Fachkräftestrategie 2030 ein verstärktes Augenmerk auf die etwa zwei Millionen erwerbstätigen Menschen im Freistaat Sachsen.⁷⁰ Mit ihrer Arbeitskraft, ihrem Wissen und ihrer beruflichen Erfahrung bilden sie ein zentrales Potenzial zur Fachkräftesicherung. Dies gilt es langfristig zu erhalten und bestmöglich auszuschöpfen. Die Attraktivität der sächsischen Arbeitgeber muss weiter gesteigert werden, um qualifizierte Fachkräfte zu finden und langfristig zu binden. Die Partner streben an, dass alle Unternehmen in der Lage sind, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Hierfür ist eine attraktive Unternehmenskultur wichtig. Zu dieser gehört eine an den unterschiedlichen Lebenssituationen und -phasen orientierte Personalpolitik sowie die Wertschätzung der Vielfalt der Beschäftigten. **Ziel der Partner ist es daher, Rahmenbedingungen für Unternehmen zu schaffen, die es deren Beschäftigten erlauben, ihre Motivation, Qualifikation und Gesundheit über alle Lebens- und Berufsphasen hinweg in Einklang mit den betrieblichen Belangen zu bringen.** Die Partner haben das gemeinsame Ziel, dass vor allem die kleinen und mittelständischen Unternehmen die Bedeutung der Arbeitgeberattraktivität bis hin zur Entwicklung einer Arbeitgebermarke erkennen und entsprechende Strategien entwickeln und umsetzen können.

Auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnittene Arbeitsbedingungen werden von zunehmend zentraler Bedeutung, um (Nachwuchs-)Fachkräfte zu rekrutieren. Sie tragen auch dazu bei, die Belegschaft langfristig an einen Arbeitgeber zu binden. Mit der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt stehen vor allem qualifizierten Beschäftigten zunehmend mehr Optionen offen. So nehmen die arbeitnehmerseitigen Kündigungen auch in Sachsen in den letzten Jahren deutlich zu. Arbeitgeber stehen deshalb vor der Herausforderung, ihren Beschäftigten berufliche Perspektiven zu ermöglichen,

die an deren jeweilige Lebenssituation angepasst sind. Dazu zählt beispielsweise die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben. Häufig reduzieren vor allem immer noch Frauen ihre Arbeitszeit, für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen. Teilweise handelt es sich um gewünschte Teilzeit, dennoch wünschen sich viele dieser überwiegend gut qualifizierten Frauen eine Aufstockung ihrer jeweiligen Arbeitszeit. **Deshalb sind Politik und Arbeitgeber gefordert, die Vereinbarkeit von vollzeitnaher Beschäftigung und Familienarbeit zu verbessern.** Neben den Arbeitszeiten spielt auch die öffentliche Infrastruktur eine wichtige Rolle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben. Insgesamt ist der Freistaat Sachsen mit Blick auf die Betreuungsinfrastruktur bereits heute gut aufgestellt. Ausbaubedarf besteht jedoch bei den Randzeiten. Vor allem die jüngere Generation hat auch über Familienaufgaben hinaus neue Ansprüche an Arbeitsplatz und Arbeitszeit. Beide Seiten, Arbeitgeber wie Beschäftigte, sind hier gefordert, ihre Anforderungen und Erwartungen zu hinterfragen und bestmöglich aufeinander abzustimmen.

Des Weiteren ist den Belangen der erwerbsfähigen Bevölkerung mit Pflegeaufgaben verstärkt Rechnung zu tragen. Fast zwei Drittel derjenigen sind erwerbstätig, Tendenz steigend. Besonders betroffen sind Frauen ab einem Alter von 40 Jahren; in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sowie unter Teilzeiterwerbstätigen ist deren Anteil am höchsten.

Angesichts der Altersstruktur der sächsischen Belegschaften muss sich die Personalarbeit vor allem auch an den Belangen älterer Beschäftigter ausrichten. Nicht nur wegen ihrer quantitativen Bedeutung, sondern auch wegen ihrer Kenntnisse und Kompetenzen ist diese oftmals gut qualifizierte Gruppe möglichst langfristig am Arbeitsmarkt zu halten. Häufig spielen gesundheitliche Gründe eine Rolle für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben, mitunter fehlen Arbeitgebern auch passende Konzepte,



um Aufgaben und Arbeitsplätze an die Bedürfnisse älterer Beschäftigter anzupassen. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen spielt betriebliche Gesundheitsförderung bisher häufig nur eine geringe Rolle.

Arbeitgeber sollten ihre Personalarbeit folglich stärker an den Ansätzen des lebensphasenorientierten Personalmanagements ausrichten, um den vielfältigen und individuellen Anforderungen aktueller und zukünftiger Fachkräfte gerecht zu werden. Insgesamt wächst die Sensibilität sächsischer Unternehmen für eine aktive Personalarbeit: So setzten **2017 nach eigenen Angaben 90 Prozent aller sächsischen Unternehmen mindestens ein Instrument der Personalarbeit ein**. 2015 waren dies noch 76 Prozent.⁷¹ Jedoch handelt es meist um kleinteilige Einzelmaßnahmen, übergreifende Personalentwicklungskonzepte oder strategisches Personalmanagement sind deutlich weniger verbreitet.

In einer dynamischen Arbeitswelt – wie der heutigen – sind Arbeitgeber wie Beschäftigte gefordert, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Schon heute engagieren sich sächsische Arbeitgeber zunehmend für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. **Im Jahr 2017 beteiligten sich laut IAB-Betriebspanel 53 Prozent der Arbeitgeber an Weiterbildung**. Das sind acht Prozentpunkte mehr als im Jahr 2000. Jedoch ist die Weiterbildungsbeteiligung bei KMU deutlich geringer.⁷² Auch der Anteil der Beschäftigten, die sich an Weiterbildungen beteiligen, hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen. Allerdings nehmen gerade ältere Beschäftigte verhältnismäßig seltener an Weiterbildungen teil. Zukünftig muss lebenslanges Lernen für alle Zielgruppen noch stärker an Bedeutung gewinnen und mit entsprechenden Angeboten umgesetzt werden.

Ziel 8: Beschäftigte sind entsprechend den Voraussetzungen ihres Arbeitsplatzes flexibel erwerbstätig, um ihre Lebens- und Berufssituation vereinbaren zu können.

Von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der sächsischen Unternehmen ist das Vorhandensein einer auf die Möglichkeiten des Unternehmens und der Beschäftigten zugeschnittenen Wachstums- und Personalstrategie. Ein strategisches Personalmanagement muss dabei in allen Unternehmen – egal welcher Größe – zukünftig viel stärker verankert sein. Deshalb ist die **Einführung und kontinuierliche Anwendung verschiedenster Instrumente der aktiven Personalarbeit gerade in kleinen und mittelständischen sächsischen Unternehmen** eine zentrale Aufgabe der Fachkräftestrategie. Die Partner setzen sich dafür ein, die KMU gezielt zu unterstützen, zu vernetzen und bedarfsgerecht zu fördern.

Die Familienfreundlichkeit Sachsens kann ein wichtiger Standortvorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und ihrer Familien sein. Ein wichtiger Baustein ist die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Familie für Beschäftigte – damit für Männer wie Frauen die Verwirklichung ihrer persönlichen Lebensperspektive selbstverständlich wird. Gleichzeitig kann die Schaffung eines kinder- und familienfreundlichen Umfeldes dazu beitragen, das Erwerbspersonenpotenzial noch besser auszuschöpfen. Die Partner setzen sich dafür ein, den Anteil der Menschen zu verringern, die aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht in dem von ihnen gewünschten Umfang erwerbstätig sein können. Sie engagieren sich für Arbeitsbedingungen wie flexible Arbeitszeiten und -orte, die einen

ungewollten Rückzug aus dem Arbeitsmarkt verhindern, und werben für eine flexible Arbeitsgestaltung, um allen Beschäftigten den Weg für eine gute Work-Life-Balance zu ebnet.

Bei flexiblen Arbeitszeitlösungen sind die betrieblichen Bedarfe und die Fragen von Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention der Beschäftigten zu berücksichtigen. Konkrete Lösungen erfordern Kompromisse zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern, die ihre gegenseitigen Voraussetzungen kennen sollten. Bereits heute können innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen innovative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden. Auch in Sachsen haben viele Arbeitgeber von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht und funktionierende Modelle implementiert. Deren Verbreitung kann Impulse für weitere Unternehmen und Einrichtungen setzen.

Um Personen mit Familien- und Pflegeverantwortung den Zugang zu Erwerbstätigkeit in größerem zeitlichem Umfang und von längerer Dauer zu gewährleisten, sind nicht allein die betrieblichen Voraussetzungen entscheidend, sondern auch die öffentlichen Rahmenbedingungen. Neben gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit zählen dazu vor allem Betreuungsangebote für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Hier können der Ausbau der Infrastruktur und die Ausweitung der Betreuung in den Randzeiten einen positiven Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Schließlich erfordert eine vorausschauende Personalarbeit, dass sich Arbeitgeber an den Lebensphasen und -situationen ihrer Beschäftigten orientieren. Vor allem durch eine Lebensphasenorientierung der Personalarbeit lassen sich die individuellen Lebensentwürfe der verschiedenen Beschäftigten umsetzen. **Lebensphasenorientiertes Personalmanagement** betrachtet die Maßnahmen betrieblicher Personalpolitik jeweils nach den verschiedenen Ausgangssituationen der Beschäftigten. Deren Einführung benötigt fachliche Expertise und Ressourcen im Bereich der Personalarbeit – eine besondere Herausforderung für sächsische KMU.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Gezielte Weiterentwicklung von Infrastruktur und Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- ▶ Konsequenterer Nutzung der bestehenden Möglichkeiten für Arbeitszeitsouveränität und flexibles Arbeiten
- ▶ Stärkung der strategischen Bedeutung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement
- ▶ Unterstützung von Arbeitgebern bei der Etablierung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement
- ▶ Stärkere Einbeziehung älterer Mitarbeiter in die strategische Personalarbeit

Gezielte Weiterentwicklung von Infrastruktur und Angeboten zur besseren Vereinbarkeit

Zuständige Akteure: Kommunen, Staatsregierung, WISO-Partner

Die öffentliche Infrastruktur zur Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen ist eine wesentliche Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben. Ersterer ist in Sachsen bereits vergleichsweise gut ausgebaut. Das bestehende Angebot der öffentlichen Kinderbetreuung deckt bisher jedoch noch zu wenig die Randzeiten ab, die gerade für berufstätige Eltern wichtig sind. Die Staatsregierung möchte daher künftig gemeinsam mit den Kommunen die Kindertagesbetreuung bedarfsgerecht auch auf die Randzeiten ausweiten. In diesem Zusammenhang muss auch der hohe Anteil von Schichtarbeit in Sachsen noch stärker berücksichtigt werden. Auch für diese Beschäftigten müssen geeignete Lösungen zur Kinderbetreuung entwickelt werden. Bei den Maßnahmen wird nicht allein die Politik in die Pflicht genommen, auch Arbeitgeber müssen sich stärker engagieren. Dies kann beispielsweise

mithilfe von betrieblich geförderter Kinderbetreuung, Kooperationen mit Kinderbetreuungsstätten oder eigenen Betriebs-Kitas geschehen.

Mobiles Arbeiten kann gerade für Beschäftigte in ländlichen Regionen die Vereinbarkeit deutlich verbessern. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, können regionale Coworking-Spaces eine wohnortnahe Infrastruktur für Beschäftigte bieten. Solche Arbeitsorte können dazu beitragen, tägliche Pendelzeiten maßgeblich zu reduzieren. Die Staatsregierung wird an der Entwicklung solcher Konzepte im Freistaat arbeiten und deren Umsetzung in enger Abstimmung mit den Partnern vor Ort, besonders mit den Unternehmen, den Landkreisen und Kommunen vorantreiben.

Konsequenterer Nutzung der bestehenden Möglichkeiten für Arbeitszeitsouveränität und flexibles Arbeiten

Zuständige Akteure: Staatsregierung, Träger der Beratungsstrukturen, WISO-Partner

Ein möglicher Ansatz zur Fachkräftesicherung ist die **Schaffung eines größeren und flexibleren Arbeitszeitvolumens**, um beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern und somit vor allem teilszeitbeschäftigten Frauen, aber auch Männern eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Außerdem kann mit Hilfe von flexibleren Regelungen die Lebensarbeitszeit an die zunehmende Lebenserwartung angepasst werden. Den Rahmen für die Gestaltung der Arbeitszeit bilden die EU-Arbeitszeitrichtlinie sowie das bundesweit geltende Arbeitszeitgesetz. Diese Regelungen bieten bereits einen Spielraum zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Beschäftigte und Arbeitgeber sollen dabei unterstützt werden, diesen Spielraum stärker als bisher im Sinne der Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten wie auch der betrieblichen Anforderungen zu nutzen. Wir setzen uns dafür ein, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeiten stärker eigenverantwortlich gestalten können, dies muss in enger Abstimmung mit den betrieblichen Belangen geschehen. In diesem Zusammenhang werden Staatsregierung und WISO-Partner erörtern, inwiefern auf der Basis von tarifvertraglichen Regelungen Abweichungen von der bisherigen bundesweiten Arbeitszeitgesetzgebung möglich sind. Zudem soll geprüft werden, welche Möglichkeiten bestehen, den Beschäftigten in Fragen von Arbeitszeit und Arbeitsort mehr Entscheidungsmöglichkeiten zu eröffnen. **Schon heute bieten etwas mehr als 40 Prozent der sächsischen Arbeitgeber Maßnahmen für eine bessere Work-Life-Balance an.** Dazu zählen in erster Linie flexible Arbeitszeitbeziehungsweise fami-

lienfreundliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder Arbeit im Home-Office. Auch über die bereits aktiven Unternehmen hinaus wollen wir sächsische Arbeitgeber konsequent ansprechen und für Fragen der Vereinbarkeit sensibilisieren. Dabei legen wir einen Schwerpunkt auf den Aspekt der Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit. Die WISO-Partner etablieren hierfür beispielsweise Netzwerke zwischen Unternehmen oder Betriebsräten, um das Thema auf die Zielgruppe zugeschnitten zu diskutieren und bestehende gute Ansätze zu erweitern. Übergreifend wird die Staatsregierung solche Ansätze durch landesweite Kampagnen oder Themenmonate flankieren, die sich spezifischen Aspekten der Vereinbarkeit widmen und auf mögliche betriebliche Instrumente aufmerksam machen.

Stärkung der strategischen Bedeutung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement

Zuständige Akteure: Fachkräfteallianz Sachsen

Die Arbeitgeberattraktivität ist ein wesentliches Element zur Bindung von Fachkräften. Attraktiv bedeutet insbesondere, eine an den Lebensphasen der Beschäftigten ausgerichtete strategische Personalarbeit. Um die Sensibilität der Arbeitgeber für diese Form der Personalarbeit zu erhöhen und deren stärkere Etablierung zu unterstützen, wird die Fachkräfteallianz Sachsen einen Schwerpunkt im Bereich „lebensphasenorientiertes Personalmanagement“ setzen. Die Vielzahl von Aktivitäten und Maßnahmen zum lebensphasenorientierten Personalmanagement soll gebündelt und weiterentwickelt werden. Zentrale Partner sind dabei die regionalen Fachkräfteallianzen und die regionalen Wirtschaftsförderungen.

Die gemeinsame Initiative aller Partner soll auch dazu beitragen, die Bedeutung des Themas für Sachsen nach außen zu tragen, beispielsweise durch gemeinsame Initiativen der Partner über die Chancen einer familienbewussten Unternehmenskultur. **Familienorientierte Personalpolitik spielt heute bereits in vielen sächsischen Unternehmen eine wichtige Rolle.** Viele Unternehmer sehen Familienorientierung als einen Schwerpunkt ihrer Arbeitgebermarke. Durch den höheren Bedarf an Fachkräften erhalten familienfreundliche Maßnahmen eine immer größere Bedeutung beim Finden und Binden von Mitarbeitern. Die Partner prüfen, inwieweit die familienfreundliche Unternehmenskultur oder Personalpolitik durch Auditierungen oder andere geeignete Maßnahmen gesichert, weiterentwickelt bzw. noch aktiv gefördert werden kann. Als Vorbild können Beispiele aus anderen Bun-

desländern oder das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ dienen. Dabei handelt es sich um eine enge Kooperation von Bund, den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB, um Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der heimischen Wirtschaft zu machen.

Unterstützung von Arbeitgebern bei der Etablierung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement

Zuständige Akteure: Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung, Träger der Beratungsstrukturen, WISO-Partner

Das Gewinnen und Halten von Personal ist eine der Kernaufgaben des Arbeitgebers. Nur attraktive Arbeitgeber – egal ob kleine, mittlere und große Unternehmen – werden in Zukunft noch ausreichend qualifizierte und motivierte Fachkräfte haben. 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 KMU strukturell weniger Möglichkeiten. Häufig bestehen aufgrund fehlender personeller Kapazitäten Defizite bei der Planung und Organisation oder auch der Umsetzung erforderlicher Personalgewinnungs-, -entwicklungs- und -qualifizierungsstrategien. Aus diesem Grund wurden bereits im Rahmen der Novellierung der Mittelstandsrichtlinie verschiedene Beratungsleistungen für KMU ermöglicht, dazu zählen Betriebsberatungen und Coachings zu Fragen der Fachkräftesicherung und Personalentwicklung, Unternehmensführung sowie Unternehmensnachfolge.

Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen sollen aktiv unterstützt werden, um auch dort die Ressourcen für eine langfristig angelegte und an den Lebensphasen ausgerichtete Personalarbeit zu gewährleisten. Die sächsischen KMU sollen vorhandene Ressourcen auf regionaler oder lokaler Ebene stärker bündeln. Themenspezifische, lokale Unternehmensnetzwerke können diesen Ansatz unterstützen. Dort werden die Unternehmen durch weitere Mitgliedsunternehmen oder externe Experten über unterschiedliche Aspekte des lebensphasenorientierten Personalmanagements und Beispiele guter Praxis informiert. Darüber hinaus wird die Vernetzung zwischen

Arbeitgebern vor allem auf personeller Ebene vorangetrieben. Solche lokalen Netzwerke werden zusammen mit den Trägern der Beratungsstrukturen für kleine und mittlere Unternehmen in den kommenden Jahren im Freistaat Sachsen etabliert sowie bestehende Netzwerke aus- bzw. umgebaut.

Der spezifische Fokus auf die Probleme der KMU muss praxisnah sowohl das Interesse als auch das Problembewusstsein für die eigene Betroffenheit bei den KMU wecken. **Grundlegend soll, individuell oder auch im Verbund, die Arbeitgeberattraktivität und die Mitarbeiterorientierung der KMU gesteigert werden.** Die Betriebe sollen in die Lage versetzt werden, eine vorausschauende Personalarbeit 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 Beschäftigte im eigenen Unternehmen zu halten.

Ferner werden die Arbeitgeber dabei unterstützt, sich für ganz konkrete Aktivitäten auf lokaler Ebene zusammenschließen: So können zum Beispiel mehrere (kleine und mittlere) Unternehmen vor Ort einen gemeinsamen Pool professioneller

Personalmanager aufbauen, die für ein einzelnes Unternehmen nicht zu finanzieren wären. Gleiches gilt auch für die Durchführung von themenspezifischen Informations- und Weiterbildungsangeboten. Die Fachkräfteallianz Sachsen wird die Entwicklung solcher Strukturen unterstützen und auf eine landesweite Verbreitung hinwirken. Erste Projekte in der dieser Richtung werden bereits umgesetzt, wie das Praxisbeispiel CSRnetERZ 2.0 aus dem Erzgebirgskreis verdeutlicht.

Stärkere Einbeziehung älterer Mitarbeiter in die strategische Personalarbeit

Zuständige Akteure: Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung, Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement richtet sich an alle Beschäftigten. Aufgrund der Altersstruktur sächsischer Belegschaften muss ein Schwerpunkt aber auf der Zielgruppe der älteren Beschäftigten liegen. **Es ist unerlässlich, die Beschäftigungsquote der Älteren durch attraktive Angebote deutlich anzuheben.** Daher wollen die Partner gemeinsame Anstrengungen intensivieren, damit Erwerbstätige über ihr ganzes Erwerbsleben hinweg gesund und qualifiziert arbeiten können.

Blick in die Praxis

CSRnetERZ 2.0

**Corporate Social Responsibility Erzgebirge
Gesellschaftliches Engagement im Mittelstand**

„CSRnetERZ 2.0“ im Erzgebirgskreis

Start des Projekts:
Oktober 2016

Regionaler Fokus:
Erzgebirge

Branchenfokus:
alle Branchen

Was soll erreicht werden?

Das Projekt „CSRnetERZ 2.0“ hat es sich zum Ziel gesetzt, die Unternehmen im Erzgebirgskreis bei der Fachkräftesicherung zu stärken. Dabei stehen personalpolitische Themen im Zentrum des Projekts. Durch das Auseinandersetzen mit der Beschäftigtenperspektive können die regionalen Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen beschäftigtengerecht gestalten und somit ihre Arbeitgeberattraktivität im Sinne einer nachhaltigen Fachkräftegewinnung und -bindung erhöhen.

Was wird getan?

Unter der Koordination der regionalen Wirtschaftsförderung und der ATB gGmbH werden die Unternehmen im Landkreis über Seminare und Vernetzungszirkel für Themen wie moderne, an den Lebensphasen orientierte Personalarbeit, Gesundheitsförderung oder die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sensibilisiert und treten in den gemeinsamen Austausch. Auf diesem Weg können die Vertreter der unterschiedlichen Unternehmen gute Erfahrungen, Ideen oder auch Instrumente austauschen und voneinander lernen. Ergänzt wird diese Arbeit durch praktische Einblicke im Rahmen von Unternehmensbesuchen.

Welche Akteure sind beteiligt?

Wirtschaftsförderung Erzgebirge, ATB gGmbH, Kammern, Arbeitgeber der Region
Mehr Informationen unter: www.wfe-erzgebirge.de/de/Wirtschaftsservice/Aktuelle_Projekte/CSRnetERZ_20_1460

Mit der Flexi-Rente wurden neue Anreize geschaffen, auch über das Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig zu sein. Das Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter – und gegebenenfalls auch darüber hinaus – muss sich materiell wie ideell noch mehr lohnen. Insgesamt müssen mehr Möglichkeiten geschaffen werden, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten. Die Staatsregierung und die Arbeitgeber sollen ermutigen werden, diese Möglichkeiten systematisch zu nutzen, um die Erfahrung und Arbeitskraft älterer Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Dies beinhaltet zum Beispiel Anreize zur Verlängerung des Verbleibs im Erwerbsleben oder Strategien für generationenübergreifendes Lernen und Gesunderhaltung. Darüber hinaus müssen Angebote geschaffen werden, die vor allem Arbeitnehmern in körperlich besonders anstrengenden Berufen einen zeitigen Wechsel in qualifikationsadäquate, weniger belastende Tätigkeiten oder Branchen erlauben.

Zur Stärkung der strategischen und langfristigen Ausrichtung der Personalarbeit auf die Belange älterer Beschäftigter wirken Staatsregierung und WISO-Partner darauf hin, dass Altersstrukturanalysen stärker in der betrieblichen Praxis etabliert werden und die Bekanntheit und Anwendung der zahlreichen und vielfältigen Online-Tools, wie des „Demografiekompass“ des Projektes demoBIB, bei den Arbeitgebern im Freistaat Sachsen erhöht werden.

Aufbauend darauf sollen Arbeitgeber attraktive Modelle für sogenannte Senior Experts entwickeln. Dies erfordert unter anderem einen Neuzuschnitt von Aufgaben, aber auch innovative Formate der Einbindung ins Unternehmen, wie durch Jobtandems zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern oder Mentoren-Modelle, in denen ältere Beschäftigte vor allem beratend und unterstützend und weniger operativ tätig sind.

Ziel 9: Beschäftigte in Sachsen arbeiten gesund und sicher an Arbeitsplätzen, die ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Voraussetzungen langfristig attraktive Beschäftigungsperspektiven bieten.

Langfristige Beschäftigungsperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten sowie gesundes und sicheres Arbeiten sind wesentlich für die Attraktivität von Arbeitsplätzen. Sowohl die Zufriedenheit der Beschäftigten als auch der Erhalt ihrer Arbeitskraft hängen maßgeblich von diesen Faktoren ab. Beschäftigung mit Perspektive erfordert zunächst sozialversicherungspflichtige, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Zudem sollten diese möglichst vollzeitnah ausgestaltet sein.

Darüber hinaus sind es vor allem die Beschäftigten selbst, deren Präferenzen bestimmen, was einen attraktiven Arbeitsplatz ausmacht. Vor allem jüngere Menschen konfrontieren ihre Arbeitgeber dabei mit neuen Herausforderungen. Sie wollen ihre Arbeitszeit selbstbestimmt einteilen und messen der Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen, sowie Aspekten wie Freude oder Sinnhaftigkeit der Arbeit einen höheren Stellenwert bei als klassischen Karrierepfaden. Wichtig ist ihnen, dass sie aktiv bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes einbezogen werden. Daraus können verschiedene Interessenskonflikte resultieren, jedoch nicht nur zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern, sondern auch zwischen Kollegen mit unterschiedlichen Arbeitseinstellungen. Die Lösung kann dann nur in einem Ausgleich zwischen allen Beteiligten liegen. Beschäftigte und ihre betrieblichen Interessenvertretungen

sind in ihren Unternehmen deshalb relevante Akteure bei Fragen der Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen. Dafür braucht es einen **konstruktiven Austausch zwischen allen Beteiligten**.

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sind wesentliche Anknüpfungspunkte für die Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze. Vor allem mit Blick auf die Altersstruktur der sächsischen Belegschaften muss es Politik wie Arbeitgebern ein Anliegen sein, dass alle Menschen im Freistaat ohne gesundheitliche Risiken langfristig erwerbstätig sein können. Insgesamt gibt es umfangreiche gesetzliche Regelungen zum Arbeitsschutz. Gleiches gilt für den Bereich der Gesundheitsförderung. Dort existiert ebenfalls bereits eine Vielzahl von Maßnahmen, um Arbeitgeber für die Belange der Gesundheitsförderung zu sensibilisieren und bei der konkreten Umsetzung zu unterstützen. Diese müssen vor allem über einheitliche Anlaufstellen gebündelt und aktiver bei den Unternehmen platziert werden, wobei vor allem die positiven Folgen deutlich stärker thematisiert werden müssen. Als Beispiele können hierbei die mögliche Senkung von Kranken- und Ausfallzeiten, höhere Produktivität und Innovationsfähigkeit durch motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeführt werden.

Nicht zuletzt ist die Entlohnung ein Faktor für die Zufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsplatz – ebenso wie für die Gewinnung von Fachkräften. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass die sächsischen Arbeitgeber für die Relevanz angemessener und fairer Löhne*** bei der Rekrutierung und vor allem auch Bindung von Fachkräften stärker sensibilisiert werden.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Arbeitgeber erkennen die positive Wirkung des Arbeitsschutzes für die Fachkräftesicherung
- ▶ Verbesserung von Information und Vernetzung von Arbeitgebern im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung
- ▶ Systematische Ausweitung von geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung zu vollzeitnaher Beschäftigung
- ▶ Etablierung der Beschäftigten als relevante Akteure bei Fragen der Gestaltung von attraktiven Beschäftigungsbedingungen
- ▶ Stärkung der Tarifbindung

Arbeitgeber nutzen die positive Wirkung des Arbeitsschutzes stärker für die Fachkräftesicherung

Zuständige Akteure: Arbeitgeber, Arbeitsschutzbehörden, Gewerkschaften, Unfallversicherungsträger, Staatsregierung, Träger der KMU-Beratungsstrukturen

Im Bereich des Arbeitsschutzes fehlt es teilweise an Kenntnissen über bestehende Standards, teilweise fehlen den Betrieben Ressourcen oder Kompetenzen, dies in ihre betrieblichen Abläufe zu integrieren. Die Staatsregierung sieht deshalb

großen Handlungsbedarf bei der Sensibilisierung von Arbeitgebern sowie der Entwicklung von geeigneten Konzepten, die es auch KMU erlauben, die entsprechenden Maßnahmen in ihren Betrieben wirksam umzusetzen. Deshalb konzentriert sich die Fachkräftestrategie vor allem auf die **bessere Ansprache der Arbeitgeber und die effizientere Ausrichtung der vorhandenen Unterstützungsangebote.**

Um die Arbeitgeber im Freistaat in Zukunft besser dazu zu veranlassen, die gesetzlichen Arbeitsschutzstandards umzusetzen, sollen diese zum Beispiel durch verstärkte und risikoorientierte Aufsichtstätigkeit, aber auch Öffentlichkeitsarbeit (Veranstaltungen, Publikationen und Erklärfilmen) über die geltenden Regelungen und ihre Umsetzung sowie über die positiven Folgen informiert werden. Gerade kleine und mittlere Unternehmen brauchen darüber hinaus auch Unterstützung bei eben dieser Umsetzung. Dazu arbeiten Arbeitgeberverbände, Sozialversicherungs- und Unfallversicherungsträger sowie die Träger der verschiedenen KMU-Beratungsstrukturen zusammen und bieten spezifische Beratungsangebote an. **Die Umsetzung von Arbeitsschutz und Gesundheitsfördermaßnahmen führt zu höherer Zufriedenheit, mehr Motivation sowie deutlich geringeren gesundheitlichen Fehlzeiten und einer geringeren Fluktuation in den Unternehmen.**

Auch die Beschäftigten spielen eine zentrale Rolle bei der Einhaltung von Arbeitsschutzstandards. Auszubildende und Beschäftigte können dabei jedoch nur aktiv werden, wenn sie Arbeitsschutzstandards für ihren Arbeitsplatz kennen.



*** Angemessene und faire Löhne sind das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und berücksichtigen dabei sowohl die unternehmerischen Interessen und Effizienz als auch die soziale Teilhabe der Beschäftigten. Über einen fairen Lohn lässt sich eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg sicherstellen, ohne die Unternehmen zu überfordern. Die Partner bekennen sich zur Tarifautonomie, wobei Tarifverträge einen wichtigen Orientierungsrahmen für einen gerechten Lohn bieten. Aus diesem Grund will die Staatsregierung bei den Unternehmen für die Vorzüge tarifvertraglicher Regelungen sensibilisieren und werben. Tarifverträge enthalten neben Tarifentgelten eine Vielzahl von Regelungen wie bei der Arbeitszeitflexibilität, dem Zugang zu Weiterbildung, Altersvorsorge oder zum demografischen Wandel. Nur mit Tarifverträgen kann es gelingen den Wettbewerb um Fachkräfte weit weniger über Lohn- und Gehaltsfragen und mehr auf Fragen guter Arbeitsorganisation, attraktiver Arbeitsbedingungen und moderner Vereinbarkeitsregelungen zu lenken.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen sichere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven und ein festes Einkommen, mit dem der Lebensstandard sowie die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gewährleistet wird. Das entsprechend ausgehandelte Einkommens- bzw. Vergütungsniveau soll sich dabei an der branchenüblichen Bezahlung, und dort, wo vorhanden, an repräsentativen Tarifverträgen orientieren.

Attraktive Arbeitsbedingungen und ein fairer Lohn sind zentrale Bestandteile von „Guter Arbeit“, dem Leitmotiv der sächsischen Wirtschafts- und Arbeitspolitik. Gute Arbeit basiert auf gerechter Bezahlung, umfasst aber noch deutlich mehr Bereiche wie sichere Arbeitsplätze, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, hohe Standards beim Arbeitsschutz sowie eine funktionierende Sozialpartnerschaft. Die Anwendung von Guter Arbeit in den Unternehmen macht es leichter, geeignete Fachkräfte zu finden und an den Betrieb langfristig zu binden.

Eine wichtige Mittlerrolle nehmen hier die Betriebs- und Personalräte ein. Die Gewerkschaften im Freistaat Sachsen schulen und beraten daher die Betriebsräte entsprechend. Neben diesen Instrumenten zur Selbstregulierung ist aber auch eine Ausweitung der staatlichen Kontrollen zur Einhaltung der Arbeitsschutzregelungen erforderlich. So setzt der Freistaat unter dem Dach der bundesweiten Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) verschiedene Arbeitsprogramme um.

Verbesserung von Information und Vernetzung von Arbeitgebern im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung

Zuständige Akteure: Kammern, Staatsregierung, Versicherungsträger, WISO-Partner

Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die dazu geeignet sind, die körperliche und geistige Gesundheit der Beschäftigten in ihrem Unternehmen zu fördern. Es zielt auf die Führung, die Unternehmenskultur, das Betriebsklima, die Qualifikation sowie die Gestaltung der Arbeitsprozesse ab. Angesichts heterogener, aber eben auch immer älterer Belegschaften werden die Anforderungen für Gesundheitsförderung vielfältiger. Im Freistaat Sachsen existiert bereits eine Vielzahl von Maßnahmen, um Arbeitgeber für die Belange der Gesundheitsförderung zu sensibilisieren und bei der konkreten Umsetzung von Maßnahmen zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund tragen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Sozialversicherungsträger Sorge dafür, dass die **Unterstützungsstrukturen bedarfsgerecht auf die Zielgruppe der kleinen und mittleren Unternehmen ausgerichtet werden**. So können beispielsweise überbetriebliche Netzwerke dazu beitragen, dass kleine und mittlere Unternehmen gegenseitig voneinander lernen und profitieren. Für eine zielgerichtete Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen unterstützt die Staatsregierung eine professionelle Begleitung dieser Netzwerke. Nach dem Vorbild des bundesweiten Projekts „GeMit – Gesunder Mittelstand Deutschland“ möchten die Staatsregierung, die WISO-Partner sowie die Sozialversicherungsträger auch im Freistaat Sachsen künftig ein solches Netzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung etablieren. Maßnahmen und Ausgaben für eine deutliche Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements können langfristig zu steigender Produktivität und einer spürbar höheren Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten führen.

Systematische Ausweitung von geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung zu vollzeitnaher Beschäftigung

Zuständige Akteure: Staatsregierung, Träger der freien Wohlfahrtspflege, WISO-Partner

Die Arbeitszeit ist ein wichtiger Faktor sowohl für attraktive Beschäftigungsperspektiven als auch um zusätzliche Beschäftigungspotenziale – z.B. bei teilzeitbeschäftigten Frauen – zu erschließen. Gerade für geringfügig Beschäftigte oder Beschäftigte mit einem niedrigen Stundenvolumen sind damit nicht nur finanzielle Aspekte verbunden. Häufig sind in solchen Beschäftigungsverhältnissen auch die Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingeschränkt. Nach einer Arbeitszeitreduzierung gestaltet sich die Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit schwierig. Auf Bundesebene wurde mit der „Brückenteilzeit“ nun ein Rückkehrrecht auf Vollzeit verankert. Die Staatsregierung und die Partner setzen sich dafür ein, dass die **Beschäftigten im Freistaat Sachsen über dieses Recht informiert sind und die sächsischen Arbeitgeber bei der Umsetzung unterstützen**. Dies beinhaltet auch die Entwicklung von Konzepten zur zeitlichen Aufstockung von geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitstellen zu vollzeitnahen Stellen. Dazu gehören auch Ansätze zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, welche die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten erhöhen.

Etablierung der Beschäftigten als relevante Akteure bei Fragen der Gestaltung von attraktiven Beschäftigungsbedingungen

Zuständige Akteure: Staatsregierung, WISO-Partner

Insgesamt ist es Beschäftigten zunehmend wichtiger, die Voraussetzung an ihrem Arbeitsplatz stärker mitgestalten zu können. Damit Beschäftigte wie Arbeitgeber von einem stärkeren Austausch profitieren können, wird die Staatsregierung gemeinsam mit den WISO-Partnern **für die Vorzüge von Mitgestaltungsmöglichkeiten werben und die Verbreitung von innovativen Beteiligungsformaten unterstützen**. Die Staatsregierung wird das Konzept „Gute Arbeit“ verstetigen und gemeinsam mit den WISO-Partnern noch aktiver dafür werben z.B. über Best-practice Ansätze gelebter Sozialpartnerschaft. Dies betrifft besonders die Vorzüge der aktiven Mitarbeiterbeteiligung auf der betrieblichen Ebene. Dabei sollen 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 wer-

den und im Rahmen eines moderierten Erfahrungsaustausches zwischen den Unternehmen stärker verbreitet werden z.B. über das Portal „Heimat für Fachkräfte“.

Mitgestaltung setzt neben einer Offenheit der Arbeitgeber auch voraus, dass die Beschäftigten sich selbst in der Lage sehen, sich in solche betrieblichen Diskussionen einzubringen. Hier möchte die Staatsregierung gemeinsam mit den Gewerkschaften ansetzen und Beschäftigte für diese Themen informieren und weiterbilden. Diese können dann als Multiplikatoren in die weiteren Belegschaften hineinwirken. Ihre Aufgabe soll es auch sein, den Austausch zwischen verschiedenen Gruppen von Beschäftigten, zum Beispiel älteren und jüngeren Mitarbeitern zu fördern.

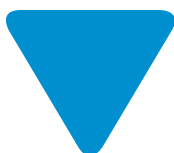
Neben informellen und damit auch wenig verbindlichen Mitgestaltungsmöglichkeiten bietet die institutionalisierte betriebliche Mitbestimmung eine gesetzliche und historisch gewachsene Grundlage, um Beschäftigte regelmäßig an betrieblichen Entscheidungen zu beteiligen. Betriebsräte sind ein wichtiges Bindeglied zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung und können die Wünsche und Anforderungen der Beschäftigten transportieren. Sie können aber auch umgekehrt die Mitarbeiter für die betrieblichen Voraussetzungen und den damit verbundenen Gestaltungsrahmen sensibilisieren. Staatsregierung und Gewerkschaften wollen sich aus diesen Gründen dafür einsetzen, die Arbeitgeber **über die Vorteile der institutionalisierten betrieblichen Mitbestimmung zu informieren und zu überzeugen**. Übergreifend setzt sich die Staatsregierung auf Bundesebene für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ein, um die notwendigen Anpassungen für die Mitbestimmung in der digitalisierten Arbeitswelt voranzutreiben.

Stärkung der Tarifbindung

Zuständige Akteure: Staatsregierung, WISO-Partner

Starke Sozialpartner sind eine wesentliche Grundlage für gute Arbeitsbedingungen. „Gute Arbeit“ ist ein wesentlicher Schlüssel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Auf regionaler und Branchenebene bilden Tarifverträge den übergeordneten Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit. Arbeitgeber und Beschäftigte legen hier gemeinsam Standards zur Gestaltung der Arbeitsplätze fest. Für Arbeitgeber bieten Tarifverträge Rechtssicherheit und Kontinuität, die langfristige Personalplanung unterstützen. Gleichzeitig eröffnen sie ausreichend Flexibilität für betriebliche Lösungen. Auch für die Beschäftigten umfassen Tarifverträge wichtige Regelungen, zum Beispiel zur Arbeitszeit und Beschäftigungssicherheit. In Tarifverhandlungen werden Löhne unter Berücksichtigung der Bedarfe von Arbeitgebern und Beschäftigten ausgehandelt, dabei wird zwischen dem betriebswirtschaftlich Leistbaren der Unternehmen und den individuellen Wünschen der Beschäftigten ein Ausgleich geschaffen. Sie sind daher ein wichtiges Instrument, um attraktive und wettbewerbsfähige Löhne im Freistaat Sachsen zu schaffen. Staatsregierung und WISO-Partner wollen gezielt dafür werben, die **Tarifbindung sächsischer Arbeitgeber auszuweiten**.

Die Höhe des Gehalts spielt für viele Beschäftigte eine wichtige Rolle, ist aber selten das einzige Argument, um im jeweiligen Unternehmen langfristig zu bleiben. Auch Entwicklungs- und Karriereperspektiven, Arbeitsplatzsicherheit, Betriebsklima oder aber die Art und Weise wie sich die Beschäftigten in ihren Wünschen und Bedürfnissen ernst genommen fühlen, beeinflussen die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen in deren jeweiligen Lebensphasen. Dies umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen wie z. B. die gezielte Förderung von Gesundheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Bei zu großen Abweichungen von branchen- oder ortsüblichen





„GestalteMIT“ in der Oberlausitz, im Chemnitz und in Ostthüringen

Start des Projekts:

November 2014

Regionaler Fokus:

Regionen Oberlausitz, Chemnitz und Ostthüringen

Branchenfokus:

alle Branchen

Was soll erreicht werden?

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit geförderte Projekt „GestalteMIT“ setzt die Beschäftigten der Unternehmen in den Fokus seiner Aktivitäten. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten in den Unternehmen zu stärken. Damit trägt das Projekt zu attraktiven Arbeitsbedingungen bei sächsischen Unternehmen bei.

Was wird getan?

Beim Projekt „GestalteMIT“ werden Beschäftigte aus kleinen und mittleren Unternehmen in den Themenfeldern Personal, Gesundheit und Innovation zu betrieblichen „Kümmerern“

qualifiziert und befähigt. Damit sind die Kümmerer Experten für eins oder mehrere der Themenfelder in ihrem Betrieb. Das vermittelte Wissen und ihre Erfahrungen ermöglichen es den Kümmerern, die betrieblichen Abläufe in ihrem Themenbereich aktiv mitzugestalten. Dabei wirken sie als Bindeglied zwischen den Beschäftigten und der Unternehmensleitung.

Die Kümmerer werden unter Anleitung der Projektpartner in insgesamt drei Zyklen durch aufeinander abgestimmte Seminare, Anwendungsworkshops sowie einer begleiteten Anwendungserprobung auf die Mitgestaltung im Betrieb vorbereitet und begleitet. Das Projekt wird in 65 bis 75 kleinen und mittleren Unternehmen in den Regionen Oberlausitz, Chemnitz und Ostthüringen umgesetzt.

Welche Akteure sind beteiligt?

ATB gGmbH, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FNO gGmbH, kleine und mittlere Unternehmen in den Regionen

Mehr Informationen unter GestalteMIT www.gestaltemit.info/projekt

Vergütungen ist eine Anpassung im Rahmen von betriebswirtschaftlichen Fördermöglichkeiten notwendig, um rein finanziell motivierte Arbeitgeberwechsel der Beschäftigten zu vermeiden. Dies kann z.B. über sogenannte „Benefits“, wie Kita-Zuschüsse, Tankgutscheine, besondere Freizeitangebote u.v.m. erfolgen. Au-

Berdem können neben der klassischen Entlohnung weitere variable Vergütungssysteme oder Erfolgsbeteiligungen zum Zwecke der Mitarbeiterbindung noch deutlich mehr in sächsischen Unternehmen eingesetzt werden.

Ziel 10: Beschäftigte entwickeln ihre Potenziale durch Weiterbildung und Qualifizierung kontinuierlich weiter.

Die allgemeine und berufliche Weiterbildung stellt eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung dar. Die Kompetenzen der Erwerbstätigen sind ein wesentlicher Standortfaktor im Freistaat Sachsen. Kontinuierliches Lernen ist dabei sowohl wichtig für die individuelle berufliche Perspektive über die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit als auch entscheidend für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und die Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Zudem steigert regelmäßige Qualifizierung die Arbeitszufriedenheit und Motivation, wenn die passende Weiterbildung auf neue Anforderungen im Unternehmen hinführt bzw. Unter- oder Überforderung

vorbeugt. Bereits heute nimmt ein großer Teil der sächsischen Beschäftigten regelmäßig an Angeboten beruflicher Weiterbildung teil. **Die Unterstützung solcher Weiterbildungsaktivitäten ist eine zentrale Personalentwicklungsmaßnahme der sächsischen Arbeitgeber.** Während in großen und mittleren Unternehmen Angebote zur betrieblichen Weiterbildung zum Standard gehören, ist betriebliche Weiterbildung gerade bei Kleinunternehmen noch nicht fest etabliert.

Von Weiterbildung profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen: Einerseits wird die

Produktivität der Arbeitskraft erhöht, andererseits werden neue Karrieremöglichkeiten eröffnet. Die Staatsregierung begrüßt deshalb das Engagement vieler sächsischer Arbeitgeber zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten und möchte gleichzeitig vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, Angebote der Weiterbildung systematisch zur langfristigen Sicherung ihres Fachkräftebestandes noch intensiver zu nutzen.

Deshalb setzen sich die Partner dafür ein, die **Hürden für eine Teilnahme an Weiterbildung zu senken und positive Anreize weiter zu verstärken**. Hierfür braucht es Strukturen und Angebote, die Beschäftigte umfassend über ihre Möglichkeiten informieren sowie die konkrete Inanspruchnahme erleichtern und ggf. fördern. Mit dem kürzlich beschlossenen Qualifizierungschancengesetz können die Arbeitsagenturen gezielt Weiterbildung in Berufsfeldern fördern, die vom digitalen oder Strukturwandel besonders betroffen sind. Darüber hinaus existiert mit dem „Weiterbildungsscheck“ im Freistaat Sachsen ein gutes Förderinstrumentarium, das einen Zuschuss zu den Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt. Diese erfolgreichen Fördermaßnahmen müssen verstetigt werden.

Noch stärker als bisher müssen passgenaue Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer ergriffen werden. Zudem gilt es, die Beschäftigten 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. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen auch die **bestehenden Angebote und Formate der betrieblichen Weiterbildung weiterentwickelt werden**. Sie müssen stärker auf die Wünsche der Beschäftigten, aber auch auf die betrieblichen Voraussetzungen ausgerichtet sein. Neue digitale Technologien bieten eine gute Grundlage, um zum Beispiel das Lernen am Arbeitsort viel stärker zu ermöglichen.

Zur Erreichung des Ziels wird vereinbart

- ▶ Stärkung der Unterstützungsstrukturen zur individualisierten Weiterbildung für Beschäftigte
- ▶ Sensibilisierung und Unterstützung der Arbeitgeber für eine Kultur der Fort- und Weiterbildung
- ▶ Modernisierung und Verbesserung der zielgruppenspezifischen Ausrichtung von Ansätzen und Formaten der betrieblichen Weiterbildung

Stärkung der Unterstützungsstrukturen zur individualisierten Weiterbildung für Beschäftigte

Zuständige Akteure: Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung, WISO-Partner

Im Jahr 2017 lag die Weiterbildungsbeteiligung bei sächsischen Beschäftigten bei 39 Prozent. Besonders häufig bilden sich Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und in den Bereichen Bergbau, Energie, Wasser und Abfall sowie Verkehr, Information und Kommunikation weiter. Demgegenüber nehmen Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie bei den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen weniger an Weiterbildungen teil.⁷³

Fachkräfte in allen Bereichen sind zunehmend gefordert, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten an die neuen Voraussetzungen der Arbeitswelt anzupassen. Das gemeinsame Ziel muss es sein, die **Weiterbildungsquote der sächsischen Beschäftigten auf über 50 Prozent in den kommenden Jahren zu erhöhen**.

Die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten liegt primär in der geteilten Verantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten. Nicht allen Beschäftigten ist bekannt, welche Möglichkeiten ihnen zur Weiterbildung offenstehen. Um Weiterbildungsangebote gezielt für die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten nutzen zu können, ist es daher entscheidend, dass Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten noch bekannter gemacht werden. Mit dem Internetportal „Bildungsmarkt Sachsen“ gibt es eine übergreifende Plattform, auf der Angebote zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Umschulung zusammengefasst sind. Darüber hinaus beraten auch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter zu Fragen der beruflichen Weiterbildung.

Beschäftigten fehlt es mitunter jedoch an Übersicht und Transparenz über diese Angebote. Deshalb braucht es einheitliche Anlaufstellen, die als solche auch aktiv platziert werden. Die Staatsregierung setzt sich daher gemeinsam mit den Kammern sowie der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit für die **Ausweitung des landesweiten Angebotes zur Weiterbildungsberatung** (z.B. über den Bildungsmarkt Sachsen) ein. Nach dem Vorbild anderer Bundesländer soll dieses dezentral und niedrigschwellig zu allen Fragen der Weiterbildung informieren und beraten.

Ein Schwerpunkt liegt in der Ansprache von Zielgruppen, die bisher nur wenig an Weiterbildungsangeboten partizipieren. Dazu zählen vor allem geringqualifizierte und ältere Beschäftigte. Dieses neue Angebot soll in Abhängigkeit der Ergebnisse der Nationalen Weiterbildungsstrategie auf Bundesebene entstehen.

Nicht nur mangelnde Information, auch fehlende finanzielle oder zeitliche Ressourcen können der Teilnahme an Weiterbildung im Weg stehen. Der „Weiterbildungsscheck“ bietet finanzielle Unterstützung für Weiterbildungskosten und wird bereits heute von vielen Beschäftigten genutzt. Deshalb möchte die Staatsregierung dieses Förderinstrument weiterentwickeln und verstetigen.

Mehr Zeit für Weiterbildung kann durch einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Freistellung zu Bildungszwecken geschaffen werden. Bisher gibt es einen solchen gesetzlich geregelten Anspruch in Sachsen nicht. Deswegen wird sich die Staatsregierung gemeinsam mit den WISO-Partnern dafür einsetzen, dass die Freistellung zu Bildungszwecken im Einklang mit den betrieblichen Belangen landesrechtlich geregelt wird. **Das gemeinsame Ziel ist es, verlässliche und fördernde Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen in Sachsen zu schaffen.**

In Sachsen haben aktuell rund zehn Prozent (der Bundesdurchschnitt liegt bei 17 Prozent) der erwerbstätigen Personen keine abgeschlossene Berufsausbildung und damit ein erhöhtes Risiko, durch den Strukturwandel arbeitslos zu werden. Für diese Zielgruppe besteht grundsätzlich die Möglichkeit, durch eine Nachqualifizierung Bildungsnachweise und/oder durch eine Prüfung einen Berufsabschluss nachzuholen. Beide Möglichkeiten können auch im Interesse der aktuellen Arbeitgeber sein. Sie bedürfen vielfach einer guten individuellen Beratung und eines passenden Förderangebots (z. B. über das Qualifizierungschancengesetz – Weiterbildungsförderung von Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit).

Die Partner wollen die Nachqualifizierung von Beschäftigten ohne Berufsabschluss verstärken. Dafür sollen bestehende Fördermöglichkeiten besser genutzt und fortentwickelt werden, um vor allem junge Erwachsene ohne Berufsausbildung zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu führen. In diesem Bereich muss die Staatsregierung zusammen mit den Kammern prüfen, wie die Sichtbarmachung und Zertifizierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen besser umgesetzt werden kann. Für diese meist langlaufenden Nachqualifizierungen werden wir darüber hinaus prüfen, inwiefern Bedarf

an individuellen Begleitungsangeboten besteht, um Überforderungen durch die Doppelbelastung von Qualifizierung, Erwerbstätigkeit und mitunter auch privaten Herausforderungen zu vermeiden.

Sensibilisierung und Unterstützung der Arbeitgeber für eine Kultur der Fort- und Weiterbildung

Zuständige Akteure: Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung, regionale Wirtschaftsförderung, WISO-Partner

Die Staatsregierung möchte nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Arbeitgeber ermutigen und unterstützen, noch aktiver am Weiterbildungsgeschehen teilzuhaben und sich mit ihren Qualifizierungsbedarfen auseinanderzusetzen. **Seit dem Jahr 2000 hat sich der Anteil sächsischer Arbeitgeber, die sich an Weiterbildungen beteiligen, um acht Prozentpunkte auf 53 Prozent im Jahr 2017 erhöht.** Damit liegt der Freistaat Sachsen im bundesweiten Trend. Die Weiterbildungsbeteiligung variiert zwischen den Arbeitgebern je nach Branche und Betriebsgröße aber deutlich.

Während in fast allen Groß- und mittleren Betrieben betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten zum Standard gehören, ist die Weiterbildungsbeteiligung der KMU deutlich geringer. Damit vor allem die sächsischen KMU stärker für die Bedeutung von Weiterbildung sensibilisiert werden, wollen Arbeitgeberverbände und Kammern gemeinsam mit den regionalen Wirtschaftsförderungen Arbeitgeber gezielt ansprechen. Arbeitsagenturen sowie weitere Träger beraten schon heute Arbeitgeber zu allen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung. Dieses Angebot muss erhalten und weiterentwickelt werden, dies ist gerade im Kontext der Digitalisierung und der veränderten Kompetenzenanforderungen dringend geboten.

Aktuell erreichen auch engagierte Arbeitgeber nicht alle Gruppen von Beschäftigten gleichermaßen. So nehmen etwa ältere oder geringqualifizierte Beschäftigte seltener an Weiterbildung teil. Die WISO-Partner werden daher Betriebsräte und Personalverantwortliche in den sächsischen Unternehmen für diese Zielgruppen sensibilisieren und Strategien zu deren Ansprache entwickeln. **Darüber hinaus besteht ein großer Bedarf an Weiterbildung bei Beschäftigten in Berufsbildern, die stark von Veränderungen aufgrund der Digitalisierung betroffen sind.** Vor diesem Hintergrund initiieren die Staatsregierung und die Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit die zielgerichtete

Ansprache vor allem auch im Kontext der durch das Qualifizierungschancengesetz erweiterten Fördermöglichkeiten.

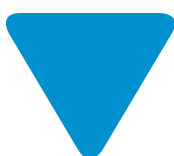
Modernisierung und Verbesserung der zielgruppenspezifischen Ausrichtung von Ansätzen und Formaten der betrieblichen Weiterbildung

Zuständige Akteure: Bildungsträger, Gewerkschaften, Hochschulen, Kammern, Staatsregierung

Der rasche technologische Fortschritt und der fortschreitende Strukturwandel verlangen den Arbeitgebern und ihren Beschäftigten eine fortwährende Anpassungsleistung ab. Diesem erhöhten Flexibilisierungsdruck müssen entsprechend flexible Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung gegenübergestellt werden, um so einem Fachkräftemangel vorzubeugen und Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen. Aus diesem Grund müssen die Angebote der Weiterbildung in ihren Inhalten und Formaten mit den Anforderungen der modernen Arbeitswelt Schritt halten. Dies bedeutet zum Beispiel, dass Weiterbildung künftig noch besser in die betriebliche Praxis integriert werden sollte. **Daher soll das Weiterbildungsangebot im Freistaat Sachsen bis 2030 deutlich flexibler gestaltet werden.** Dies kann vor allem dann gelingen,

wenn die Vermittlung theoretischen Wissens stärker mit dem Lernen am Arbeitsplatz verknüpft wird. Die zunehmende Anzahl digitaler Weiterbildungsformate bietet sich besonders für solch eine flexible Verknüpfung zwischen Wissensvermittlung und praktischem Lernen an. Gemeinsam mit den Arbeitgebern sind solche Formate intensiver zu erarbeiten und zu verbreiten, um zu gewährleisten, dass sie den betrieblichen Bedarfen entsprechen. Außerdem soll ein enger Austausch zwischen den Arbeitgebern, den Gewerkschaften, den Weiterbildungsträgern sowie den Hochschulen im Land stattfinden, um Veränderungen in den Kompetenzanforderungen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Formate zu entwickeln.

Heterogene Belegschaften erfordern individuell zugeschnittene Weiterbildungsangebote. Auch dies ist ein Entwicklungsfeld für die verschiedenen Akteure der betrieblichen Weiterbildung. Ein Schwerpunkt sollte dabei auf den Gruppen liegen, die durch bisherige Angebote kaum erreicht werden. Geringqualifizierte oder ältere Beschäftigte sind ggf. weniger durch moderne, digitale Formate zu erreichen. Hier braucht es innovative Ansätze, die beispielsweise stärker auf den direkten Austausch, flexible und offene Zugangswege oder auch begleitende Coaching-Aktivitäten abstellen (siehe auch Ziel 6).



4. Fazit und Ausblick



Nora, Tischlerin, Ausbildung bei den Meistertischlern Wilsdruff

4. Fazit und Ausblick

Die Fachkräftestrategie 2030 soll Wege aufzeigen und geeignete Maßnahmen vorschlagen, damit auch zukünftig ausreichend qualifizierte Fachkräfte im Freistaat Sachsen zur Verfügung stehen. Wesentlich dafür ist, vorhandene Potenziale künftig noch besser zu nutzen und neue zu erschließen. Das gemeinsame Ziel aller Partner ist es, den gesellschaftlichen Wohlstand und Zusammenhalt im Freistaat zu sichern und zu erhöhen. Dafür bildet die Fachkräftesicherung eine wichtige Querschnittsaufgabe für die kommenden Jahre und Jahrzehnte.

Die Fachkräftestrategie Sachsen 2030 fasst die Beschlüsse der sächsischen Fachkräfteallianz zusammen und entwickelt diese weiter. Sie bildet den strategischen Rahmen dafür, wie die einzelnen Partner Fachkräftesicherung in Sachsen in Zukunft gemeinsam zielgerichtet bearbeiten können und sollen. Zur Umsetzung der strategischen Ziele in den vier Handlungsfeldern sind die Partner aufgefordert, im jeweiligen Zuständigkeitsbereich nach Kräften an der Umsetzung der unterschiedlichsten Projekte und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu arbeiten. Im Mittelpunkt der neuen Fachkräftestrategie Sachsen 2030 stehen folgende Kernbotschaften:

- ▶ Derzeit gibt es noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Sachsen, in einigen Berufen, Branchen und Regionen aber zunehmende Mangelsituationen und Engpässe.
- ▶ Mehr als ein Drittel der heute Beschäftigten geht bis zum Jahr 2030 in den Ruhestand. Nach aktuellen Prognosen wird die Fachkräftelücke dann rund 327.000 Erwerbstätige betragen. Deshalb wird die demografische und strukturelle Entwicklung die Sicherung des Fachkräfteangebotes zu einer dauerhaft prioritären Aufgabe aller Partner machen.
- ▶ Qualitativ hochwertige Bildung ist als Grundlage der Fachkräftesicherung unabdingbar. Der Anteil von sächsischen Schulabgängern ohne Abschluss soll gesenkt werden.
- ▶ Die berufliche Orientierung und Arbeitweltorientierung müssen kontinuierlicher, bedarfsorientierter, praxisnäher und in enger Kooperation zwischen Schule, den regionalen Unternehmen, den Kammern, den Sozialpartnern sowie der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter in allen Schularten stattfinden. Jeder Jugendliche muss im Freistaat die Chance bekommen, seinen Platz zu finden, an dem er bestmöglich seine Fähigkeiten und Neigungen einbringen kann.
- ▶ Die duale Ausbildung hat eine Schlüsselrolle bei der Fachkräftesicherung. Deshalb müssen die Attraktivität, Qualität und Wahrnehmung der Berufsausbildung gestärkt werden. Gerade für klein- und mittelständischen Unternehmen bildet die betriebliche Ausbildung die wichtigste Quelle der Fachkräftesicherung.
- ▶ Die Steigerung der Attraktivität und Lebensqualität Sachsens sowie seiner Regionen ist eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung und Fachkräfteanwerbung. Dabei müssen das Standortmarketing und die gezielte Anwerbung von Fachkräften noch effektiver miteinander verbunden werden. Das neue Portal „Heimat für Fachkräfte“ wird dabei die zentrale Plattform für den Freistaat, die Regionen sowie die beteiligten Wirtschafts- und Sozialpartner.
- ▶ Für eine wirksame Fachkräftesicherung müssen alle vorhandenen Potenziale im Freistaat aktiviert und genutzt werden. Besonders Menschen mit zusätzlichen Unterstützungsbedarfen brauchen gezielte Hilfe und aktive Begleitung, um dauerhaft wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.
- ▶ Der Ausbau einer arbeitsmarktorientierten, qualifizierten Zuwanderung ist dringend geboten. Dabei müssen die bürokratischen

Hürden weiter abgebaut werden. Für eine erfolgreiche Zuwanderung braucht Sachsen eine gesellschaftlich verankerte Weltoffenheit ebenso wie die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von ihrer Herkunft. Deshalb braucht es konkrete Maßnahmen der Integration, um qualifizierte Fachkräfte für unser Land zu begeistern. Das Ziel ist es in den kommenden zehn Jahren die Anzahl ausländischer Fachkräfte im Freistaat zu verdoppeln.

- ▶ Eine systematische, inklusive und lebensphasenorientierte Personalarbeit und -entwicklung muss in Zukunft in allen sächsischen Unternehmen als strategische Kernaufgabe verankert werden.
- ▶ Die Sicherung des Fachkräftebedarfes in Sachsen wird nur mit attraktiven Arbeitsplätzen und „Guter Arbeit“ gelingen. Deshalb brauchen wir in Sachsen eine Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und eine Stärkung von „Guter Arbeit“ vor allem in den Bereichen Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben, Anerkennung und Wertschätzung, Aufstiegs- und Verwirklichungsmöglichkeiten sowie angemessener und fairer Entlohnung sowie Arbeitszeitflexibilität.
- ▶ Qualifizierung, Weiterbildung und gezielte Aufstiegsfortbildungen müssen zum integralen Bestandteil der Personalpolitik im Unternehmen gehören. Dies ist eine Aufgabe sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer, denn in Zeiten von tiefgreifenden Veränderungen am Arbeitsmarkt müssen die Anforderungsprofile der Unternehmen und die Qualifikationen der Beschäftigten und Arbeitssuchenden ständig angepasst werden.
- ▶ Die Fachkräftesicherung ist eine gemeinsame Aufgabe aller beteiligten Akteure. Sie kann nur gelingen, wenn sich alle im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Zuständigkeiten verpflichten, die Ziele und Maßnahmen der neuen Fachkräftestrategie umzusetzen und gleichzeitig im Rahmen der Fachkräfteallianz Sachsen zusammenzuarbeiten.

Mit den beschriebenen Zielen und Ansätzen wurden erste Antworten auf die drängendsten Fragen der Fachkräftesicherung gefunden. Dabei darf nicht übersehen werden, dass der Arbeitsmarkt in erheblichem Maße dynamischen Entwicklungen unterliegt, deren Folgen im Moment noch kaum überschaubar sind, allem voran der Megatrend Digitalisierung. Der digitale Wandel wird die Rahmenbedingungen für die

Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen bis zum Jahr 2030 stark verändern. Wie und unter welchen Bedingungen in fünf oder zehn Jahren gearbeitet wird, hängt zunächst von technologischen Weiterentwicklungen und digitalen Innovationen ab. Rasant wachsende Rechenleistungen, neue Technologien wie Cloud Computing, künstliche Intelligenz, cyber-physische Systeme, Internet der Dinge, Blockchain oder Robotik verändern Arbeitsabläufe und -inhalte. Vor allem hängt es aber davon ab, wie die Digitalisierung von allen Partnern genutzt wird. Gemeinsames Ziel ist es, die digitale Arbeitswelt so zu gestalten, dass Arbeitgeber wettbewerbsfähig sind und ihre Beschäftigten gleichzeitig von verbesserten Arbeitsbedingungen profitieren. Hierfür sind insbesondere zwei Dinge notwendig: dass sich die Unternehmer mit Digitalisierung als strategischer Unternehmensaufgabe beschäftigen und die Auswirkungen auf ihr Geschäftsmodell analysieren sowie die deutlich bessere Verbreitung von digitalen Kompetenzen und ein gemeinsamer Gestaltungswille aller Akteure.

In einer digitalen Arbeitswelt sehen sich Beschäftigte kontinuierlich mit neuen Anforderungen an ihre Kompetenzen und Kenntnisse konfrontiert, die sich darüber hinaus stetig und dynamisch ändern. Vor allem die Stärkung von IT- und Medienkompetenzen ist in diesem Zusammenhang wichtig. Daneben verändert der digitale Wandel die Anforderungen an soziale und kognitive Kompetenzen. Schnellere Entwicklungszyklen und die ständige Neu- und Weiterentwicklung digitaler Technologien verlangen den Beschäftigten eine höhere kognitive Flexibilität und Kreativität ab. Während die Bedeutung von Faktenwissen abnimmt, wird das Verständnis für Probleme, Zusammenhänge und Prozesse wichtiger. Arbeitsformate wie Plattformarbeit, Netzwerken, Multi-Tasking und Projektarbeit stellen besondere Anforderungen an das Selbstmanagement der Beschäftigten sowie natürlich auch ihrer Arbeitgeber.⁷⁵

Die Systeme der schulischen sowie beruflichen Bildung müssen daher so aufgestellt werden, dass sie den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt gerecht werden. Damit verbunden sind die Forderung nach einer modernen Ausstattung und Infrastruktur sowie neue (Weiter-)Bildungskonzepte und -inhalte. Gerade im Bereich der Weiterbildung ermöglichen digitale Technologien neue Formate und Zugänge. Arbeitgeber und (Weiter-)Bildungsanbieter sollten diese nutzen, um Weiterbildung zu flexibilisieren und stärker auf die Voraussetzungen der verschiedenen Beschäftigtengruppen zuzuschneiden.

Die Digitalisierung wird sich außerdem direkt auf die Organisation der Arbeit bei sächsischen Arbeitgebern auswirken und birgt Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität von Arbeitsplätzen. Informations- und Kommunikationstechnologien stärken eine zeitliche und örtliche Unabhängigkeit von Arbeit in vielen Berufen – auch wenn unbestritten ist, dass in manchen Berufen gewisse Anwesenheitszeiten unverzichtbar sind. Die Möglichkeit, örtlich und zeitlich flexibel zu arbeiten, sollte von den sächsischen Arbeitgebern in Zukunft verstärkt angeboten werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eröffnen zu können. Auch können Home-Office-Lösungen dabei helfen, die Erwerbspotenziale von Personen zu nutzen, die zum Beispiel aufgrund von Alter oder Einschränkung weniger mobil sind.

Gleichzeitig sind mit flexiblem Arbeiten auch Risiken für die Beschäftigten verbunden. Dazu zählt in erster Linie ein potenzielles Aufweichen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und das damit einhergehende Risiko der „Verfügbarkeitsfalle“. Damit dies nicht zu einer erhöhten Stressbelastung führt, ist es Aufgabe von Politik sowie den WISO-Partnern den Rahmen für digitales mobiles Arbeiten vorzugeben, der für Arbeitgeber und Beschäftigte vereinbar ist.

In den kommenden Jahren werden sich eine Vielzahl von Tätigkeiten, Berufen oder gar Branchen grundlegend ändern – so z.B. durch die Auswirkungen des autonomen Fahrens oder den breiten Einsatz von künstlicher Intelligenz. Viele dieser Entwicklungen sind in ihren Auswirkungen heute nicht abzusehen und werden das Fachkräfteangebot und die Fachkräftenachfrage im Freistaat Sachsen immer wieder vor ganz neue Herausforderungen stellen. Die Staatsre-

gierung mit ihren Partnern wird diese Entwicklungen aktiv begleiten und die oben beschriebenen Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung immer wieder vor diesem Hintergrund überprüfen, konkretisieren, präzisieren und anpassen. Aus diesem Grund ist die neue Fachkräftestrategie Sachsen 2030 kontinuierlich fortzuentwickeln. Dieser Monitoringprozess wird sowohl durch die Staatsregierung als auch die sächsische Fachkräfteallianz aktiv gesteuert und begleitet. Dabei soll die Effektivität und Passgenauigkeit der vorgeschlagenen Ziele und beispielhaften Maßnahmen spätestens 2025 einer Zwischenevaluierung unterzogen werden. Darüber hinaus sollen sich die verschiedenen Partner regelmäßig über Umsetzungsstand, Erfolge oder auch Probleme im Rahmen der Arbeit der Sächsischen Fachkräfteallianz austauschen und notwendige Anpassungen vornehmen. Gemeinsam können dann neue Lösungen gesucht, erfolgreiche Ansätze verstärkt oder auch Prioritäten neu gesetzt werden. Eine regelmäßige Fortschrittsüberprüfung verpflichtet die einzelnen Partner in ihren jeweiligen Zuständigkeiten und schafft somit auch ein hohes Maß an Transparenz und zugleich Verbindlichkeit für alle Beteiligten.

Neben den inhaltlichen und strukturellen Maßnahmen der Fachkräftestrategie 2030 war eine zentrale Erkenntnis des breit angelegten Beteiligungsprozesses, dass eine wirksame Fachkräftesicherung nur gemeinsam, durch eine Bündelung der Kräfte aller sächsischen Akteure gelingen kann. Die Staatsregierung und die Partner der sächsischen Fachkräfteallianz gehen daher mit aller Entschiedenheit die gestellten Herausforderungen an – zum Wohle der heimischen Wirtschaft und der Menschen im Freistaat Sachsen.

5. Glossar



Christiane, Lehrerin für Biologie und Sport in Mittweida

5. Glossar

Altenquotient:

Der Altenquotient bildet das Verhältnis der Personen im Rentenalter (zum Beispiel 65 Jahre und älter) zu 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (zum Beispiel von 20 bis unter 65 Jahren) ab.

Anforderungsniveaus beruflicher Tätigkeiten:

Nach der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird je nach Komplexität der auszuübenden Tätigkeit in vier Anforderungsniveaus unterschieden:

1. Helfer und Anlerntätigkeiten (Helfer)
2. fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Fachkraft)
3. komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialist) sowie
4. hoch komplexe Tätigkeiten (Experte).

Arbeitslose (arbeitslose Arbeitsuchende):

Laut BA sind Arbeitslose Personen, die

- ▶ vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nur eine weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben (Beschäftigungslosigkeit),
- ▶ eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen (Eigenbemühungen),
- ▶ den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters zur Verfügung stehen, also arbeiten dürfen, arbeitsfähig und -bereit sind (Verfügbarkeit),
- ▶ in der Bundesrepublik Deutschland wohnen,
- ▶ nicht jünger als 15 Jahre sind und die Altersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben und
- ▶ sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter arbeitslos gemeldet haben.

Arbeitslosenquote:

Arbeitslosenquoten zeigen die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an, indem sie die (registrierten) Arbeitslosen zu den Erwerbspersonen (EP = Erwerbstätige + Arbeitslose) als Quoten in Beziehung setzen.

Arbeitsstellen:

Bei Arbeitsstellen handelt es sich in der BA-Statistik um sozialversicherungspflichtige, geringfügige (Mini-Jobs) oder sonstige (zum Beispiel Praktika- und Trainee Stellen) Stellen mit einer vorgesehenen Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Kalendertagen, die den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen mit einem Auftrag zur Besetzung gemeldet werden.

Auszubildende:

Auszubildende sind Personen, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung eine betriebliche Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf durchlaufen.

Berufsausbildung:

Zur Berufsausbildung gehören betriebliche Ausbildung, schulische Ausbildung und Studium. Das Studium lässt sich meist nach der jeweiligen Hochschulabschlussart (Bachelor, Master usw.) unterscheiden.

Beschäftigte:

Laut BA gelten Personen als sozialversicherungspflichtig beziehungsweise geringfügig Beschäftigte, die folgende Kriterien erfüllen:

- ▶ Eine Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung liegt vor.
- ▶ Die Beschäftigung ist versicherungspflichtig in mindestens einem der Zweige der Sozialversicherung (Rentenversicherung, Krankenversicherung/Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung).
- ▶ Es handelt sich um abhängige Beschäftigung beziehungsweise Arbeit, die im Allgemeinen gegen Entgelt entrichtet wird.
- ▶ Es wird mindestens eine Stunde pro Woche gearbeitet.

Ebenso zählen folgende Personen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis, Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen und andere Leistungsanbieter sowie Beschäftigte in Freiwilligendiensten.

Betreuungsquote:

Die Betreuungsquote beschreibt laut Statistischem Bundesamt (Destatis) die Anzahl der betreuten Kinder in Bezug zur Bevölkerung im entsprechenden Alter in Prozent.

Betriebsgröße:

Laut Destatis bemisst sich die Betriebsgröße nach der Zahl der im Betrieb arbeitenden Personen. Zu ihnen zählen auch Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, tätige Firmeninhaber und unbezahlt mithelfende Familienangehörige. Bei bis zu zehn tätigen Personen ist die genaue Anzahl anzugeben. Im Weiteren gelten die folgenden Größenklassen: 11 bis 19, 20 bis 49, 50 bis 499 und 500 und mehr Personen.

Bruttoarbeitsentgelt:

Gemäß Definition der BA umfasst das monatliche Bruttoarbeitsentgelt Entgelte aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung. Zum sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt zählen nach § 14 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen.

Erwerbslose:

Erwerbslose sind laut Destatis Personen ohne Erwerbstätigkeit, die sich in den letzten vier Wochen aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht haben und sofort, das heißt innerhalb von zwei Wochen, für die Aufnahme einer Tätigkeit zur Verfügung stehen.

Erwerbspersonen:

Erwerbspersonen setzen sich aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen zusammen.

Erwerbstätige:

Zu den Erwerbstätigen zählen alle Arbeitnehmer sowie Selbstständige.

Erwerbspersonenpotenzial:

Das Erwerbspersonenpotenzial umfasst nach Definition von Destatis die Anzahl der Erwerbstätigen, der Arbeitslosen beziehungsweise Erwerbslosen und der sogenannten stillen Reserve.

Erwerbstätigenquote:

Prozentualer Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung. In vielen Fällen erfolgt der Ausweis von Erwerbstätigenquoten ausschließlich für Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Fachkraft:

Unter Fachkräften werden Personen im erwerbsfähigen Alter verstanden, die mindestens einen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss haben und erwerbstätig sind oder dies sein wollen.

Fachkräftebedarf:

Unter Fachkräftebedarf wird nach Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Summe der eingestellten Fachkräfte sowie der unbesetzten Fachkräftestellen verstanden.

Fachkräftemangel und -engpass:

Von einem Fachkräftemangel wird nach aktueller Definition der Fachkräfteengpassanalyse der BA ausgegangen, wenn die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit bei der Besetzung neuer Stellen in einem Beruf mindestens über 30 Prozent über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe liegt, es weniger als 200 Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen gibt (bei Experten weniger als 400) und die berufsspezifische Arbeitslosenquote (bezogen auf alle Erwerbstätigen und Arbeitslosen) nicht höher als drei Prozent liegt. In Abgrenzung dazu liegen Anzeichen für einen regionalen Fachkräfteengpass bereits dann vor, wenn die Vakanzzeit über dem Bundesdurchschnitt aller Berufe liegt. Bezüglich der Anzahl der Arbeitslosen je gemeldeter Stelle und der Arbeitslosenquote sind die Kriterien für einen Fachkräfteengpass und einen Fachkräftemangel identisch.

Flüchtling:

Auf Basis der Genfer Flüchtlingskonvention gelten Menschen als Flüchtlinge, die sich aus begründeter Furcht vor Verfolgung durch staatliche oder nichtstaatliche Akteure, aufgrund ihrer Rasse (der Begriff „Rasse“ wird in Anlehnung an den Vertragstext der Genfer Flüchtlingskonvention verwendet), Nationalität, politischen Überzeugung, religiösen Grundentscheidung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe (als bestimmte soziale Gruppe kann auch eine Gruppe gelten, die sich auf das gemeinsame Merkmal der sexuellen Orientierung gründet) außerhalb ihres Herkunftslands befinden und die den Schutz ihres Herkunftslands nicht in Anspruch nehmen können oder aufgrund der begründeten Furcht nicht in Anspruch nehmen wollen.

Formale, nonformale und informelle Weiterbildung:

Innerhalb von Weiterbildungen sind mehrere Formen zu unterscheiden. Formale Weiterbildung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Weiterbildung in einem strukturierten Format, wie zum Beispiel einem Kurs oder einem Seminar, stattfindet. Nonformale Weiterbildung dagegen erfolgt am Arbeitsplatz als sogenanntes „learning on the job“. Darunter fällt unter anderem das Lernen durch aktives Anwenden (zum Beispiel spezifischer Programme). Informelle Weiterbildung bezeichnet eine weitere eher indirekte Form des Wissenserwerbs beziehungsweise der Kompetenzerweiterung, zum Beispiel über das zusätzliche Lesen von Fachliteratur, das Ansehen von Wissenssendungen im Fernsehen beziehungsweise den Abruf im Internet, das Lernen von Familie und Freunden oder ähnliche selbstgesteuerte Lernprozesse.

Geringqualifizierte:

Laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) werden unter dem Begriff Geringqualifizierte Erwerbstätige verstanden, die über keinen formalen (in Deutschland anerkannten) Berufsabschluss oder Hochschulabschluss verfügen. Hierunter subsumiert sich eine sehr heterogene Gruppe von Erwerbspersonen.

Home-Office/mobiles Arbeiten:

Home-Office (Telearbeit) bezeichnet laut dem Wissenschaftlichen Dienst des Deutschen Bundestags das Arbeiten von zu Hause aus. Dies kann sowohl dauerhaft als auch flexibel nach den Bedarfen der Beschäftigten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Rahmenbedingungen erfolgen. Voraussetzung ist ein fest eingerichteter Arbeitsplatz zu Hause. Der Begriff mobiles Arbeiten geht weiter und umfasst jegliche Arbeit außerhalb der Betriebsstätte. Durch mobile Endgeräte kann von

unterschiedlichen Orten gearbeitet werden: zum Beispiel von zu Hause, aber auch aus dem Zug oder aus dem Hotelzimmer.

Jugendquotient:

Der Jugendquotient beschreibt laut Statistischem Landesamt des Freistaates Sachsen das Verhältnis der Anzahl der Personen unter 20 Jahren zu 100 Personen im erwerbsfähigen Alter von 20 bis unter 65 Jahren.

Langzeitarbeitslose:

Als Langzeitarbeitslose gelten nach § 18 Abs. 1 SGB III alle Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung ein Jahr (hier: 364 Tage) und länger bei den Agenturen für Arbeit oder bei den Trägern für Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II arbeitslos gemeldet waren.

Menschen mit Behinderung:

Laut Artikel 1 Satz 2 der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen bezieht sich der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ auf Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.

Im Rahmen des Mikrozensus fallen hierunter alle Personen mit einer amtlich anerkannten Behinderung, unabhängig von ihrem Grad der Behinderung.

Migrationshintergrund:

Ein Migrationshintergrund liegt nach § 281 Abs. 2 SGB III vor, wenn

- ▶ die befragte Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
- ▶ der Geburtsort der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
- ▶ der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.

Pendler:

Pendler sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Arbeitsgemeinde sich von der Wohngemeinde unterscheidet. Pendler werden nach Ein- und Auspendlern unterschieden:

- ▶ Einpendler sind Personen, die in ihrer Arbeitsgemeinde nicht wohnen.
- ▶ Auspendler sind Personen, die in ihrer Wohngemeinde nicht arbeiten.

6. Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Surveys
ATB	Arbeit, Technik und Bildung gGmbH
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BABS	Beratungsstellen für ausländische Beschäftigte in Sachsen
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Destatis	Statistisches Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FiZu	Fachinformationszentrum Zuwanderung
FKS 2030	Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
INIFES	Institut für empirische Sozialökonomie gGmbH
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
INSM	Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft
IT	Informationstechnik
IQ Netzwerk	Integration durch Qualifizierung Netzwerk
IW	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Kitas	Kindertagesstätten
KMU	Kleinstunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

LOP	Lebensphasenorientierte Personalpolitik
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
RD Sachsen	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit
SAB	Sächsische Aufbaubank
SAGE	Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung
SächSchULLeistVO	Sächsische Schülerunterbringungsleistungsverordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
SMI	Sächsisches Staatsministerium des Innern
SMK	Sächsisches Staatsministerium für Kultus
SMS	Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
SMWA	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
SMWK	Sächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
SÖSTRA	Institut für sozialökonomische Strukturanalysen
WifOR	Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR
WISO-Partner	Wirtschafts- und Sozialpartner
ZIK II	Zuwanderung und Integrationskonzept II

Hinweise zur Strategie

Verwendete Beispiele

In den verschiedenen Teilen der Strategie werden Beispiele zur Illustration für ein besseres Verständnis angeführt. Die Beispiele (z. B. Blick in die Paraxis) stellen lediglich einen Auszug der guten Praxis in Sachsen dar. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben.

Geschlechtergerechte Sprache

Im der vorliegenden Strategie wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist. Alle Geschlechter sollen sich unabhängig der Bezeichnung durch den Text angesprochen fühlen.

Haushaltsvorbehalt

Die in der Strategie aufgeführten Maßnahmen und Projekte der Staatsregierung sind bereits in den Haushaltsplänen der betreffenden Ressorts verankert. Umfang und Zeitpunkt der Realisierung weiterer erforderlicher Maßnahmen und Projekte der Staatsregierung stehen unter dem Vorbehalt der vom Sächsischen Landtag zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel und Stellen und können nur im Rahmen der den jeweiligen Ressorts zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel finanziert und durchgeführt werden.



Empfehlungen und beispielhafte Maßnahmen

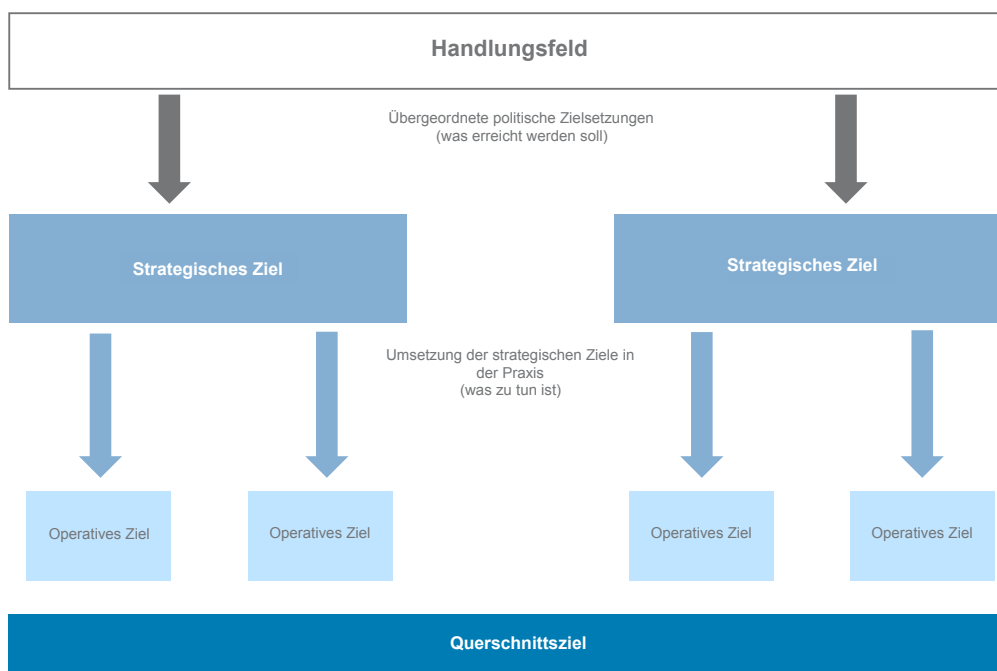


Paul, Straßenwärter der Autobahnmeisterei
Dresden Nickern

Empfehlungen und beispielhafte Maßnahmen zur Fachkräftestrategie 2030

Im Laufe des breiten Diskussionsprozesses wurden zusätzlich zur Strategie mit den prioritären Zielen in den vier Handlungsfeldern eine Vielzahl von Empfehlungen und Maßnahmen durch die verschiedenen Akteure eingebracht. Diese dienen der Unter- und Umsetzung der Fachkräftestrategie in den kommenden Jahren. Dabei wurden die Empfehlungen den Zielen der Handlungsfelder zugeordnet bzw. zu neuen „Querschnittszielen“ zusammengefasst.

Die „strategischen Ziele“ bilden den Kern der Fachkräftestrategie (Vgl. Kapitel 3). Sie legen fest, was die Staatsregierung und ihre Partner auf einer übergeordneten politischen Ebene erreichen möchten, um die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen aktiv zu gestalten. Dabei beschreiben die strategischen Ziele eine Situation, auf die die verschiedenen Akteure bis zum Jahr 2030 hinarbeiten sollten. Diesen Zielen wurden die entsprechenden Empfehlungen und Maßnahmen zugeordnet. Begleitet und ergänzt werden die strategischen Ziele durch neue Querschnittsziele, welche die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen adressieren, die für die strategische Zielerreichung geschaffen werden müssen. Die erforderlichen Initiativen und Maßnahmen fallen dabei jedoch häufig nicht vorrangig in die Zuständigkeit der Fachkräftestrategie, sondern werden durch weitere Landesstrategien und Politikfelder aufgegriffen. Die folgende Abbildung illustriert dieses Zielsystem.



Die nachfolgenden Abschnitte enthalten jeweils eine Übersicht über das Zielsystem sowie die Maßnahmen und Empfehlungen je Handlungsfeld. Für jedes strategische Ziel wurde eine Tabelle mit den priorisierten Maßnahmen und Empfehlungen erstellt. Diese entsprechen den Ausführungen aus dem Strategietext (Kapitel 3). Eine zweite Tabelle listet die weiteren beispielhaften Maßnahmen je Handlungsfeld auf, die zur Erreichung des strategischen Ziels beitragen können, gegenwärtig aber nicht als prioritär eingestuft worden sind. Abschließend werden das jeweilige Querschnittsziel und die damit einhergehenden Maßnahmen und Empfehlungen aufgeführt. Für jede Maßnahme bzw. Empfehlung sind dabei zum einen die zuständigen Akteure aufgeführt, welche für deren Implementierung eine relevante Rolle spielen. Die Reihenfolge der Nennung ist alphabetisch und drückt keine Priorisierung aus. Des Weiteren wurden auch Hinweise zur Umsetzung des Zieles oder bereits vorhandene Praxisbeispiele ergänzt, sofern vorhanden oder bekannt.

Handlungsfeld 1: Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden

Zielsystem

Strategische Ziele

(1) Sächsische Schüler werden individuell gefördert und verlassen die allgemeinbildende Schule mit einem qualifizierten Schulabschluss.

- An allen Schulen mit entsprechendem Bedarf gibt es Unterstützungsangebote, die Jugendliche individuell zu einem Schulabschluss begleiten, um damit die Quote der Schulabbrecher deutlich zu verringern.
- In enger Zusammenarbeit mit den Partnern vermitteln die Schulen ihren Schülern die für einen erfolgreichen Berufseinstieg notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen.

(2) Sächsische Schüler und ihre Eltern sind in der Lage unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt eine gute Berufswahl zu treffen.

- Die berufliche Orientierung (BO) setzt stärker bei den individuellen Voraussetzungen der Schüler (sowie ihrer Eltern) an.
- Die berufliche Orientierung vermittelt an allen Schulen einen breit gefächerten und ausgewogenen Überblick über die verschiedenen Bildungswege und Berufe.
- Die Partner vor Ort arbeiten eng zusammen für eine kontinuierliche und praxisnahe Arbeitswelt- und BO.

(3) Die betriebliche Berufsausbildung ist ein attraktiver Karriereweg für alle jungen Menschen in Sachsen.

- Ausbildungsbetriebe und Partner bieten jungen Menschen attraktive und zukunftsfähige Ausbildungsbedingungen und -möglichkeiten.
- Betriebliche Ausbildung wird in der Öffentlichkeit konsequent als moderner Bildungsweg platziert, der vielfältige Karrieremöglichkeiten bietet.
- Heranführung und Zugänge in Ausbildung sowie die Unterstützung während der Ausbildung wird auf die individuellen Voraussetzungen der verschiedenen Zielgruppen von (potenziellen) Auszubildenden ausgerichtet.

Operative Ziele

Querschnittsziel

Die verschiedenen Institutionen zur Erstausbildung im Land verfügen (langfristig) über die notwendigen Kapazitäten, um eine qualitativ hochwertige (Aus-) Bildung zu gewährleisten.

- Es stehen dauerhaft ausreichend und gut qualifizierte Lehrkräfte in den verschiedenen Fachrichtungen zur Verfügung.
- Die Infrastruktur der verschiedenen Bildungsinstitutionen entspricht den Anforderungen einer modernen Lern- und Arbeitswelt.
- Sicherung eines flächendeckenden Netzes an Ober- und Berufsschulen.
- Externe Zusatzangebote und Fachkräfte ergänzen die schulischen Strukturen bedarfsgerecht.

In der Strategie wird das Querschnittsziel wegen der großen Bedeutung schulischer Kapazitäten für die individuelle Förderung vertiefend unter diesem strategischen Ziel adressiert.



Strategisches Ziel 1:

Sächsische Schüler werden individuell gefördert und verlassen die allgemeinbildende Schule mit einem qualifizierten Schulabschluss.

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Bedarfsgerechte Ausstattung der Schulen mit zusätzlichen (sozialpädagogischen) Fachkräften gewährleisten	Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz*	Ausweitung der Schulsozialarbeit (zum Beispiel Landesprogramm Schulsozialarbeit)
	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit	Verstetigung der Berufseinstiegsbegleitung
Bedarfsgerechte Weiterentwicklung und Ergänzung des Regelangebots durch Projekte für schulumüde Jugendliche sowie Schüler im Förderschwerpunkt Lernen	Bildungsträger und Träger der Freien Wohlfahrtspflege, Schulen, Staatsministerium für Kultus	Vorhaben zur Erhöhung der Quote von Schülern, die einen Abschluss erreichen (Umsetzung der entsprechenden SMK-Förderrichtlinie)
		Bildungsweg „Produktives Lernen“
		Schülercamps
	Bildungsträger und Träger der Freien Wohlfahrtspflege, Schulen, Stiftungen	Ausweitung berufspraktischer Projekte zur ersten Heranführung an den Arbeitsmarkt
	Bildungsträger und Träger der Freien Wohlfahrtspflege, Schulen, Stiftungen	Projekte zur Förderung sozialer Kompetenzen/der Kreativität
Die Quote der Schulabgänger ohne Schulabschluss soll in den kommenden Jahren gesenkt werden	Staatsministerium für Kultus	Stärkere individuelle Förderung der Schüler
		Förderschulen führen mehr Schüler zu einem qualifizierten Schulabschluss
Weiterentwicklung von Projekt- und Ganztagsangeboten in Zusammenarbeit mit regionalen Partnern und Arbeitgebern	Bildungsträger und Träger der Freien Wohlfahrtspflege, Kammern, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Stiftungen	Projekte zur Stärkung sozialer und digitaler Kompetenzen
		Schülerfirmen
Ausbau praxisnaher Elemente und Bildungsgänge , die stärker auf praktische Inhalte abstellen	Kammern, Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Entwicklung und Verbreitung neuer Modelle für Praktika (Praxis Lernen, Praxistage)
		Ausweitung des Bildungsweg „Produktives Lernen“
		Verstärkte Nutzung außerschulischer Lernorte

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Erhalt und Stärkung von Angeboten der Ober- und berufsbildenden Schulen in Verdichtungsräumen und dem ländlichen Umfeld in der Schulnetzplanung	Staatsministerium für Kultus	Umsetzung der zentralen Berufsschulnetzplanung mit dem Ziel, ein flächendeckendes Netzes von Ober- und Berufsschulen zu sichern Generell sollen Berufsschulen personell und finanziell besser ausgestattet werden.
Gewährleistung eines konsequenten Ausbaus des Breitbands an allen Schulen	Schulträger, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Bis 2025 sollen 90 Prozent aller Bildungseinrichtungen mit Breitband versorgt werden - insbesondere Berufsschulen unter effektiver Nutzung der vorhandenen Förderinstrumente (Umsetzung des Digital Pakt Schule)
Gewährleistung einer zeitgemäßen Ausstattung mit Lehr- und Lernmaterialien für alle Bildungsinstitutionen die den Anforderungen einer modernen Lern- und Arbeitswelt entspricht	Schulträger, Staatsministerium für Kultus	Ausbau der technischen Infrastruktur für eine bedarfsgerechte Ausstattung der Schulen
Sicherstellung einer angemessenen Versorgung der Schulen mit qualifizierten Lehr- und Fachkräften	Arbeitgeberverbände der Sozialwirtschaft, Gewerkschaften, Staatsministerium für Kultus	Orientierung am Handlungsprogramm „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“ zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze
Gesundheitsförderliche Ausgestaltung der Rahmenbedingungen des Arbeitseinsatzes, insbesondere älterer Arbeitnehmer, zur Gesunderhaltung des Erzieher- und Lehrpersonals	Arbeitgeberverbände der Sozialwirtschaft, Gewerkschaften, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	Vorhandenes Potenzial erfahrener Lehrkräfte für die Begleitung von Schulleitungen und Quereinsteigern nutzen



*Die Aufzählung der zuständigen Akteure erfolgt in alphabetischer Reihenfolge. Dies hat keine Aussagekraft auf eine Priorisierung der Zuständigkeit



Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen zu Erreichung des strategischen Ziels 1

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Integration berufs- und arbeitsweltbezogener Inhalte in den Unterricht bzw. die Berufsorientierung	Kammern, Staatsministerium für Kultus, WISO-Partner	
Anpassung der Bildungsinhalte und Bildungsformate an die Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt , insbesondere im MINT-Bereich	Staatsministerium für Kultus, WISO-Partner	





Strategisches Ziel 2:

Sächsische Schüler und ihre Eltern sind in der Lage unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt eine gute Berufswahl zu treffen.

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Strukturierte Einbettung individueller Instrumente in die BO-Prozesse der einzelnen Schüler	Schulen, Staatsministerium für Kultus	Verbindliche Entwicklung und Etablierung von BO-Konzepten an allen Schulen
	Bildungsträger, Schulen, Staatsministerium für Kultus	Nutzung von Potenzialanalyse als Grundlage und Berufswahlpass zur Dokumentation
	Arbeitgeber, Betriebsräte, Bildungsträger, Gewerkschaften, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsministerium für Kultus	Curriculare Einbettung und sinnvolle Vor- und Nachbereitung der praktischen Elemente Werkstatttage und Betriebspraktika
Systematische Einbindung externer BO-Fachkräfte (Praxisberater, Berufsberater) in die schulische BO	Bildungsträger, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Gemeinsame Entwicklung der BO-Konzepte mit klarer Aufgabenbeschreibung der externen BO-Fachkräfte
	Kammern, Arbeitgeber(verbände), Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Abstimmung zur Planung einzelner schulischer Aktivitäten Förderung einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen Praxisberatern und Arbeitgebern
	Staatsministerium für Kultus	Stärkerer Einsatz von Wirtschaftspädagogen an den Schulen, z. B. über das Quereinsteigerprogramm

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Entwicklung und Umsetzung von Standards für qualitätsvolle BO an allen Schulen	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Regionale Koordinierungsstellen für Berufliche Orientierung, Staatsministerium für Kultus, WISO-Partner	Integration von Inhalten der Arbeitsweltorientierung sowie Karrieremöglichkeiten nach einer klassischen Berufsausbildung in die BO-Konzepte
	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Kultus	Aktualisierung der bestehenden Vereinbarung zur Zusammenarbeit der Staatsregierung mit der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich der Berufs- und Studienorientierung
	Bildungsträger, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsministerium für Kultus	Etablierung einer regelmäßigen Evaluation der BO-Projekte
Etablierung und Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur als zentrale Vernetzung und Koordinierung der Angebote am Übergang	Agenturen für Arbeit, Jobcenter (gE/zkT), Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Regionaldirektion, Schulen, Staatsregierung, WISO-Partner	
Stärkung der Rolle von Lehrkräften im Prozess der beruflichen Orientierung	Schulen, Staatsministerium für Kultus	Weiterentwicklung der Qualifizierungsprogramme für Lehrkräfte
Systematische Einbeziehung der Eltern bei der beruflichen Orientierung der Schüler	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit Schulen, Staatsministerium für Kultus	Etablierung thematischer Elternabende zur beruflichen Orientierung ab Klasse 7 in allen Schulformen
Etablieren einer verbindlichen und die Interessen der Schüler und Eltern sowie die Nachfrage der Wirtschaft berücksichtigenden Berufs- und Studienorientierung an den Gymnasien	Schulen, Staatsministerium für Kultus	Konsequente Umsetzung der neuen Förderrichtlinie zur Förderung der beruflichen Orientierung
	Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Regionale Koordinierungsstellen für Berufliche Orientierung, Schulen, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Verbesserung des Zugangs regionaler Arbeitgeber zu Schülern der Gymnasien

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
	Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, Regionale Koordinierungsstellen für Berufliche Orientierung	Gemeinsame Workshops für Lehrkräfte an Gymnasien und Fachkräfte der BO unter Nutzung der Unterrichtseinheiten für sächsische Gymnasien „Berufsorientierung wirksam begleiten“
Transfer guter Praxisbeispiele aus dem MINT-Bereich sollen auf die SAGE-Berufe und das Handwerk übertragen werden	Bildungsträger, Kammern, Sozialverbände und Verbände der freien Wohlfahrtspflege, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sommercamps
		Ergänzende Schulprojekte
Stabile Partnerschaften zwischen Schulen und regionalen Arbeitgebern sowie Berufsschulzentren und Gewerkschaften weiter stärken	Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kammern, Schulen, Staatsministerium für Kultus	Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsrahmens für Praktika
	Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kammern, Schulen, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Durchführung verbindlicher Praktika an allgemeinbildenden Schulen
		Entwicklung flexibler Konzepte für praktische Einblicke in Klein- und Kleinunternehmen, z. B. in Form von Praxistagen
		Betriebsexkursionen oder berufliche Erprobung
	Kammern	Projekt „Unternehmen machen Schule“ der IHK Leipzig
	Kammern, Schulen, Staatsministerium für Kultus	Stärkerer Praxisbezug der Lehrkräfte, z. B. durch „Lehrerbetriebspraktika“
	Gewerkschaften, berufliche Schulen	Projekttag „Demokratie und Mitbestimmung“ für Auszubildende

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Stärkung praxisnaher Elemente in der Arbeitswelt zur Verbesserung der beruflichen Orientierung	Arbeitgeber, Gewerkschaften, Jobcenter (gE/zkT) Kammern, Schulen, Staatsregierung	Initiative „Schau Rein! – Woche des offenen Unternehmens“ Lernen in der Agrarwirtschaft Praxistage/schulische Pflichtpraktika
Etablierung bzw. verstärkter Einsatz von Ausbildungsbotschaftern	Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, ggf. WISO-Partner	
Stärkung von Rolle sowie der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskreisen SCHULEWIRTSCHAFT und den regionalen Koordinierungsstellen	Arbeitgeberverbände, Kammern, Jobcenter (gE/zkT) Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Verbindliche Festlegung von Zuständigkeiten und abgestimmte Kommunikation nach außen
		Gemeinsame Veranstaltungen
Kampagne „Ausbildungsoffensive Sachsen“	Fachkräfteallianz, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Eine breit angelegte Kampagne „Ausbildungs-Offensive Sachsen“ soll über ein breit gefächertes Angebot, Aktionen und Maßnahmen das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Berufsausbildung wecken und gleichzeitig auf die vielfältigen beruflichen Chancen in den sächsischen Unternehmen hinweisen. Das Bildungsportal des Freistaates Sachsen www.bildungsmarkt-sachsen.de bündelt alle relevanten Informationen rund um die verschiedenen Ausbildungsberufe in Sachsen für Jugendliche, Eltern und Lehrer



Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen zu Erreichung des strategischen Ziels 2

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Stärkere Einbindung familiärer Lebenslagen bei der Bildungsbegleitung	Seniorpartner in School - Landesverband Sachsen e.V., Staatsministerium für Kultus	
Ausrichtung der Berufsorientierung auf Jugendliche und Eltern ohne deutschen Bildungshintergrund stärken	Bildungsträger, Migrantenorganisationen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	Ausbildung von Multiplikatoren aus den jeweiligen Communitys PerJuF („Perspektiven für junge Flüchtling“)
Ausbau schulbegleitender und qualitätsgesicherter Angebote zur geschlechterübergreifenden Neigungs- und Kompetenzentwicklung	Bildungsträger, Schulen, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	ROBERTA-Initiative im MINT-Bereich
Weitere Verbesserung der Berufsorientierung insbesondere Verbreitung von positiven Beispielen	Bildungsträger, Kammern, Netzwerk Schule-Wirtschaft, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Schulen, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Projekte und regionale Netzwerke werden analysiert – positive Beispiele noch stärker kommuniziert, z. B. über eine Best-practice-Sammlung.
		Fortführung und Ausbau von bewährten Formen des Praxislernens – dabei ist der bestehende Rechtsrahmen für Schulpraktika weiterzuentwickeln.
		Schulpartnerschaften



Strategisches Ziel 3:

Die betriebliche Berufsausbildung ist ein attraktiver Karriereweg für alle jungen Menschen in Sachsen.

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Rahmenbedingungen der beruflichen Ausbildung verbessern	Staatsregierung, Akteure der beruflichen Bildung	Umsetzung des Positionspapieres „Mut zur Veränderung“
	Arbeitgeber, Kammern, Staatsregierung, WISO-Partner	Umsetzung des Paktes für Ausbildung
	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Angemessene Vergütung in den verschiedenen Ausbildungsgängen vorantreiben
	Kommunen als Träger des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV), Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Mobilität von Berufsschülern bei auswärtiger Beschulung (Umsetzung des Azubi- bzw. Bildungstickets) Verbesserung der Unterbringung durch eine Änderung der Sächsischen Unterbringungsverordnung
KMU beim Auf- und Ausbau von Kapazitäten im Bereich Ausbildung unterstützen , um qualitätsvolle Ausbildung zu gewährleisten und Abbrüche zu vermeiden	Arbeitgeberverbände, Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Fortführung der Förderung wie ÜLU/Verbund/ÜBA
		Förderung der Weiterqualifizierung von Ausbildern
	Arbeitgeberverbände, betriebliche Interessenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Stärkung und Ausweitung von Ausbildungsverbänden
		Externes Ausbildungsmanagement
		Stärkung der bewährten Zusammenarbeit der Berufsschulen mit den Ausbildungsbetrieben

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Stärkung der Auszubildenden bei der Gestaltung der eigenen Ausbildungsbedingungen	Gewerkschaften, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Stärkung der Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb
		Information von Auszubildenden über Mitgestaltungsmöglichkeiten im Betrieb
Darstellung der Karrierperspektiven für beruflich Qualifizierte und Betonung der Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Bildung	Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Portal/Videoportraits konkreter Personen, deren Karriere mit einer beruflichen Ausbildung startete Verbindung aller Aktivitäten in einer gemeinsamen Kampagne der Akteure zur Darstellung der betrieblichen Ausbildung als modernen Bildungsweg mit vielfältigen Karriereperspektiven
		Online-Wegweiser, der verschiedene Optionen nach Abschluss einer Berufsausbildung illustriert, z. B. #Deine Entscheidung auf Bildungsmarkt-Sachsen oder Internetportale wie z. B. www.whatchado.com/de/
	Akteure der beruflichen Bildung, Bildungseinrichtungen, Kammern, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Informationen zur Gleichwertigkeit der Bildungsabschlüsse
Prüfung weiterer Ansätze, um die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungssystem zu erhöhen	Bildungseinrichtungen, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte. Bessere Anerkennung von gleichwertigen Kenntnissen und Qualifikationen, die außerhalb der Hochschule erworben wurden Ausbau der Förderung von berufsbegleitenden Studiengängen einschließlich berufsintegrierter Studiengänge

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
<p>Ausbau niedrigschwelliger Angebote, um schwer zu erreichende junge Menschen an die weiterführenden Unterstützungssysteme heranzuführen</p>	<p>Jobcenter (gE/zkT), Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Träger der Freien Wohlfahrtspflege</p>	<p>Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit</p>
	<p>Jobcenter (gE/zkT), Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Träger der Freien Wohlfahrtspflege</p>	<p>Transfer der im Bundesprogramm „Respekt“ erprobten Ansätze zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Kommune im Rahmen von §16h SGB II</p> <p>Zusätzliche Begleitung der Schüler im Berufsvorbereitungsjahr</p>
	<p>Jobcenter (gE/zkT), Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Träger der Freien Wohlfahrtspflege</p>	<p>Produktionsschulorientierte Qualifizierungs- & Beschäftigungsprojekte, Jugendwerkstätten</p>
	<p>Begleitende Unterstützungsstrukturen für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf in der Ausbildung ausbauen</p>	<p>Gewerkschaften, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr</p>
<p>Gewerkschaften, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr</p>		<p>Fortführung des Programmes „Vorrang für duale Ausbildung“</p>
<p>Gewerkschaften, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr</p>		<p>Fortsetzung der Arbeit der bundesfinanzierten KAUSA-Servicestellen im Freistaat Sachsen mit speziellen Informations- und Beratungsangeboten für die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.</p>
<p>Kammern, Gewerkschaften, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit</p>		<p>Anlaufstellen für potenzielle Ausbildungsabbrecher und deren Ausbildungsbetriebe</p>

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Verstärkte Anstrengungen, um Jugendliche bzw. junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung durch modifizierte Ausbildungsformen weiter zu qualifizieren	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Schaffung finanzieller Anreize zur Aufnahme einer Ausbildung oder Weiterbildung.
	Gewerkschaften, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Kampagne zur Verbreitung von Möglichkeiten, fehlende Kompetenzen z.B. durch Teilqualifikationen nachzuholen
Ausbau von Möglichkeiten geförderter, praxisnaher Ausbildung für Jugendliche, die am Ausbildungsmarkt keinen Ausbildungsplatz finden	Arbeitgeberverbände, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) und rehaspezifische Ausbildungen
Gezielte Ansprache und Beratung von Studienabbrechern und Verbesserung der Attraktivität betrieblicher Ausbildung für diese Zielgruppe	Hochschulen, Jobcenter (gE/zkT), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit	Weiterentwicklung der Kooperationsvereinbarungen zwischen den Arbeitsagenturen und den Hochschulen sowie Einbindung der Career Services
	Hochschulen, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Staatsministerium für Kultus, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	Transfer des Projektes „Quickstart Sachsen“ zur Beratung von Studienabbrechern Verstetigung des Projektes Plan B(eruf) – Berufliche Perspektiven nach dem Studienabbruch
	Hochschulen, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Weiterentwicklung eines Angebots an Zusatzqualifikationen für Studienabbrecher in der dualen Ausbildung, z.B. über die ESF-Förderrichtlinie Berufliche Bildung



Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen für das strategische Ziel 3:

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Ausbildungsgänge kontinuierlich an die technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen (Kompetenzorientierung, Digitalisierung, Vielfalt der Belegschaften) anpassen	Kammern, WISO-Partner	Entwicklung von Zusatzqualifikationen Weiterentwicklung von Ausbildungsformaten wie z. B. Ausbilden digital – Best-Practice-Beispiele für die Integration von neuen Medien in die Ausbildungspraxis der Unternehmen Gemeinsame Nutzung neuer Ausbildungsinhalte über entsprechende Angebote einer sächsischen Bildungscloud
	WISO-Partner	Einbringen von Vorschlägen zur Anpassung der Ausbildungsordnungen
	Engagement für eine Diskussion zur Erfassung der Gesundheitsfachberufe und sozialen Berufe in einer einheitlichen Ordnungssystematik für alle Berufe	Gewerkschaften, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
Stärkung der Ausbildung in von Fachkräfteengpässen betroffenen Berufen der Sozialwirtschaft	Arbeitgeber, Gewerkschaften, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Verbände der Sozialwirtschaft sowie weitere Arbeitgeberverbände	Verbesserung der Rahmenbedingungen (Abschaffung von Schulgeld bzw. Gewährung einer angemessenen und fairen Ausbildungsvergütung, Arbeitszeiten) sowie „Überführung“ der Ausbildung von einer vollzeitschulischen in eine duale Ausbildung
		Gezielte Ausbildungsoffensiven zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung in Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen
	Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Träger der Freien Wohlfahrtspflege	Produktionsschulorientierte Qualifizierungs- & Beschäftigungsprojekte, Jugendwerkstätten

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Individuelle Zugänge zu Betrieben , vor allem für Jugendliche mit schwierigeren Voraussetzungen stärken	Arbeitgeberverbände, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Weiterführung und Stärkung EQ
	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen, WISO-Partner	Praxisprojekte in Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen
	Arbeitgeberverbände, regionale Fachkräfteallianzen	Gezielte Unterstützung von Unternehmensnetzwerken, die sich für benachteiligte Jugendliche einsetzen





Querschnittsziel 1:

„Die verschiedenen Institutionen zur Erstausbildung im Land verfügen (langfristig) über die notwendigen Kapazitäten, um eine qualitativ hochwertige (Aus-)Bildung zu gewährleisten.“

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Umsetzung des Handlungsprogramms „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“ mit dem Ziel, eine ausreichende Versorgung mit qualifizierten Lehrkräften in den verschiedenen Fachrichtungen sicherzustellen	Schulen, Staatsministerium für Kultus	
Verbesserung der Medienkompetenz von Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen	Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	Schaffung passgenauer (Weiter-)Bildungsangebote
		Etablierung der Medienpädagogik als Querschnittsaufgabe in den Lehramtsstudiengängen
Verstärkung der Anstrengungen bei der Gewinnung gut qualifizierter Berufsschullehrkräfte, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich	Regionale Fachkräfteallianzen, Staatsministerium für Kultus	
Etablierung von fachliche Reflexionsmöglichkeit für Lehrkräfte	Staatsministerium für Kultus, Schulen, Träger der Freien Wohlfahrtspflege	Supervision und Coaching
		Fachlich strukturierte kollegiale Beratung vor Ort
Die Fachkräfteallianz wirkt aktiv an der Umsetzung des Konzeptes „Medienbildung und Digitalisierung in der Schule“ mit	Staatsministerium für Kultus, Akteure der Fachkräfteallianz	
Schaffung und Ausbau von bedarfsgerechten Zusatzangeboten zur Unterstützung der schulischen Strukturen vor Ort	Staatsministerium für Kultus. Partner der regionalen Fachkräfteallianzen	Die Partner der regionalen Fachkräfteallianzen unterstützen weiterführende Projekte und Initiativen für Schülerinnen, Lehrkräfte und Schulen auf regionaler Ebene

Handlungsfeld 2: Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren

Zielsystem

Strategische
Ziele

(4) Arbeitgeber erreichen (Nach- wuchs-)Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens mit ihren Angeboten am attraktiven Arbeits- und Lebensort Sachsen

- (Regionale) Arbeitgeber, insbesondere KMU, nutzen moderne Rekrutierungswege und präsentieren sich in ihrer Region sowie überregional als attraktive Arbeitgeber.
- (Regionale) Arbeitgeber bieten Absolventen der Hochschulen und der Berufsakademie attraktive Arbeitsplätze. Sie arbeiten eng mit den Hochschulen und der BA zusammen, um sächsischen Studierenden frühzeitig Zugänge zu diesen Unternehmen zu schaffen.
- Die Potenziale von internationalen Studierenden werden von den Arbeitgebern erkannt und deren Perspektiven auf dem sächsischen Arbeitsmarkt gestärkt.
- Pendler und weggezogene Sachsen werden aktiv angeworben.

Operative
Ziele

(5) Arbeitgeber können die Chancen von Zuwanderung gezielt und ohne unnötige Hürden zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs nutzen

- Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte werden bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.
- Prozesse der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen werden schnell und pragmatisch umgesetzt.
- Der grenzüberschreitende Arbeits- und Ausbildungsmarkt wird weiter ausgebaut.

Querschnittsziel

Sachsen ist ein attraktiver Standort für Fachkräfte aus dem In- und Ausland und lebt eine Willkommenskultur und Kultur der Vielfalt

- Sachsen bietet eine moderne Infrastruktur zum Leben und Arbeiten.
- Die Attraktivität von Arbeitsplätzen ist als strategisches Ziel bei Arbeitgebern und Partnern verankert.
- Arbeitgeber und Behörden leben Vielfalt und wirken damit beispielgebend auf die Gesellschaft.
- (Nachwuchs-) Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens kennen die Stärken Sachsens zum Leben und Arbeiten.



Strategisches Ziel 4:

Arbeitgeber erreichen (Nachwuchs-)Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens mit ihren Angeboten am attraktiven Arbeits- und Lebensort Sachsen

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Ausbau der (internationalen) Öffentlichkeitsarbeit und des Standortmarketings	Arbeitgeberverbände, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Wirtschaftsförderung Sachsen	Verstärkte Präsenz des Themas auf Außenwirtschaftsmessen
		Zentrales Fachkräfteportal („Heimat für Fachkräfte“)
Ausbau von Standortmarketing auf regionaler Ebene	Arbeitgeberverbände, Kammern, Kommunen, kommunale Wirtschaftsförderung, regionale Fachkräfteallianzen,	Stärkung des Bewusstseins der verschiedenen lokalen Akteure für die Bedeutung eines attraktiven Standorts
		Aufbau und Verbreitung von Netzwerken für attraktive Städte und Regionen, bspw. durch Ausbau des Formates „Demografie-Fokus Wirtschaft“ (Verbindung regionaler Standort-/Arbeitgeberattraktivität und betrieblicher Perspektiven) Verbreitung von Informations-, Sensibilisierungs- und Unterstützungsangeboten gegenüber Arbeitgebern
Zentrale Koordinierung der verschiedenen Marketing Aktivitäten	Mitglieder der Fachkräfteallianz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Wirtschaftsförderung Sachsen	Verzahnung der landesweiten Aktivitäten mit den weiteren Standortkampagnen (z.B. „So geht sächsisch“) sowie einer aktiven Einbettung der regionalen Aktivitäten
		Bündelung der verschiedenen Kompetenzen der Partner in einer Plattform oder Einrichtung, auch zur besseren Abstimmung mit den verschiedenen Ebenen und Akteuren
Ausbau von Sensibilisierungs- und Beratungsangeboten für Arbeitgeber zum Umgang mit Vielfalt in der Belegschaft	Arbeitgeberverbände, Kammern, (reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung(en), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Träger der Beratungsangebote	Konsequente Platzierung des Themas in den vorhandenen Beratungsstrukturen für KMU Arbeitgeberberatung der BA

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Menschen mit Migrationshintergrund in Behörden	Kommunen, Staatsregierung	
Sensibilisierung von Arbeitgebern für die (ungenutzten) Potenziale	Arbeitgeberverbände, Hochschulen, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen, regionale Wirtschaftsförderung, Unternehmensverbände, WISO-Partner	Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen (KOFA)
Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen und Einrichtungen zur Etablierung moderner und zielgruppenorientierter Rekrutierungswege	Arbeitgeberverbände, Kammern regionale Wirtschaftsförderung	Stärkung des Rekrutierungsportfolios von KMU z.B. im Bereich Social Media oder bei Strategien zur aktiven Ansprache von Fachkräften
Ausbau einer verbindlichen und langfristigen Zusammenarbeit zwischen (regionalen) Arbeitgebern, insbesondere KMU und Hochschulen zur Gewinnung von Studienabsolventen als Fachkräfte	Arbeitgeberverbände, Kammern, Hochschulen	Zugang über Career Services
	Arbeitgeberverbände, Kammern	Informations- und Praktikumsangebote (z.B. Ausweitung von Pflichtpraktika zur frühzeitigen Einbindung von Studierenden in heimischen Unternehmen)
	Hochschulen, WISO-Partner	Forschungskooperationen
	Hochschulen, WISO-Partner	Einbindung praxisorientierter Abschlussarbeiten, Werkstudenten



Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen für das strategische Ziel 4:

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Unterstützung von KMU bei einer verstärkten regionalen, landesweiten sowie internationalen Öffentlichkeitsarbeit	WISO-Partner	Auftritte auf Messen
	Regionale Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	Online-Portale („Heimat für Fachkräfte“)
	Arbeitgeberverbände, Regionale Fachkräfteallianzen, regionale Wirtschaftsförderung, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Verknüpfung mit Standortmarketing (siehe Querschnittsziel)
(Weiter-)Entwicklung und Einbindung praktischer/praxisnaher Formate für die Curricula der Studiengänge an Hochschulen	Hochschulen, WISO-Partner	Verbindliche Praxistage und Praktika in Unternehmen
	Hochschulen	Erwerb eines Berufsabschlusses im Rahmen des Studiums etc.
Stärkung praxisintegrierender Studiengänge der Berufsakademie in Bereichen mit aktuellen/perspektivischen Engpässen (insb. Sozialwesen)	Berufsakademie, WISO-Partner	
Weiterentwicklung einer zielgerichteten Ansprache für alle potenziellen Zielgruppen zur Fachkräftesicherung	Regionale Fachkräfteallianzen, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Wirtschaftsförderung	Zentrales Fachkräfteportal „Heimat für Fachkräfte“
Vermittlung und Matching von Fachkräften und regionalen Unternehmen durch persönliche und digitale Formen des Austauschs und Kennenlernens	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Regionale Fachkräfteallianzen, Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	



Strategisches Ziel 5:

Arbeitgeber können die Chancen von Zuwanderung gezielt und ohne unnötige Hürden zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs nutzen

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Weiterentwicklung und engere Verzahnung vorhandener Beratungs- und Unterstützungsstrukturen	Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Stärkere Bekanntmachung von Angeboten wie der Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen BABS, Arbeitsmarktmentoren, IQ-Netzwerk
Verbesserte Information über die Möglichkeiten und Vorteile der Anerkennung von Qualifikationen für Arbeitssuchende, Beschäftigte und Unternehmen	Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen (IBAS), Kammern und weitere für die Anerkennung von Qualifikationen zuständigen Stellen, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, WISO-Partner	Informationsangebote für Personalabteilungen, Betriebs- und Personalräte
Weitere Vereinfachung und Beschleunigung der Prozesse zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen	Bildungsträger, Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen (IBAS), Kammern und weitere für die Anerkennung von Qualifikationen zuständigen Stellen, regionale Fachkräfteallianzen, regionale Wirtschaftsförderung, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, WISO-Partner	Länderübergreifende Kooperationen, Einbeziehung von Migrantenorganisationen in den Prozess der Beratung: Identifikation von Optimierungspotenzialen bei den Anerkennungsverfahren auf Landesebene
Ausbau und inhaltliche Weiterentwicklung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der Staatsregierung mit den Nachbarländern Polen und Tschechien unter Einbeziehung der Wirtschafts- und Sozialpartner, vor allem auf dem Gebiet des grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarktes	Kammern, regionale Fachkräfteallianzen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung, WISO-Partner	Aufbau auf den EURES TriRegio-Projekten Entwicklung grenzüberschreitender dualer Ausbildungsgänge Gemeinsame Koordinierung und Ausbau von Angeboten grenzüberschreitender Berufsorientierung
Entwicklung grenzüberschreitender dualer Ausbildungsgänge mit einem vollwertigen Abschluss, der in beiden Ländern anerkannt wird	Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, WISO Partner	Vergleich von Ausbildungsinhalten, Länderabkommen
Stärkere Nutzung der bestehenden Fördermöglichkeiten aus EU-Mitteln im Grenzraum für die Integration der Ausbildungs- und Arbeitsmärkte	Staatsregierung, WISO-Partner	



Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen zu Erreichung des strategischen Ziels 5:

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Unterstützung Stärkung der allgemeinen und berufsbezogenen Sprachförderung	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bildungsträger, Migrantenorganisationen, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	
Stärkung von Antidiskriminierungsarbeit bei sächsischen Arbeitgebern	Bildungsträger, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (Bereiche SMGI), WISO-Partner	Fortbildungen für Beschäftigte und Führungskräfte zum AGG Projektauftrag „Soziale Kompetenz in der Ausbildung“ über die Landesfachkräfteförderung
Engagement für bessere Rahmenbedingungen bei der Zuwanderung und Integration ausländischer (Nachwuchs-) Fachkräfte aus Drittstaaten	Staatsministerium des Innern, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr,	Aktive Begleitung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und der weiteren Vorhaben der Bundesregierung zur Stärkung der Fachkräfteeinwanderung
		Erarbeitung eines Sächsischen Teilhabe- und Integrationsgesetzes
Ausbau von Informationsangeboten für Arbeitgeber zu Ansprechpartnern und Zuständigkeiten für die (individuelle) Beratung	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen, regionale Wirtschaftsförderung, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	
Vernetzung und Kooperation mit ausländischen Wirtschaftspartnern weiter ausbauen	Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, regionale Fachkräfteallianzen, regionale Wirtschaftsförderung	Aufbau auf Grenzpartnerschaft EURES TriRegio
Aufbau einer grenzüberschreitenden Berufsorientierung	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	



Querschnittsziel 2:

„Sachsen ist ein attraktiver Standort für Fachkräfte aus dem In- und Ausland und lebt eine Kultur der Vielfalt“

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Ausrichtung des strategischen Rahmens und der Strukturen der Fachkräftesicherung stärker auf Arbeitgeberattraktivität	(reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	
Prüfung des Konzeptes einer landesweiten Agentur zur besseren Vernetzung der Akteure der Fachkräftesicherung	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Zentrales Fachkräfteportal – Kampagne „Heimat für Fachkräfte“
Entwicklung interkultureller Kompetenzen in den Unternehmen	Bildungs-/Beratungsinstitutionen, (reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung(en), WISO-Partner	
	Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen	Förderung von betrieblichen Projekte zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen sowohl für Auszubildende als auch Beschäftigte



Handlungsfeld 3: Vorhandene Potenziale nutzen – allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen

Zielsystem

Strategische
Ziele

(6) Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf greifen auf geeignete Beratungs- und Unterstützungsstrukturen zur Integration in den Arbeitsmarkt zurück

- Stärkung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.
- Erhöhung der Berufschancen von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere von Geflüchteten.
- Gezielte Ansprache und Unterstützung zum beruflichen Wiedereinstieg für Personen insbesondere von Alleinerziehenden, die längerfristig nicht erwerbstätig waren.
- Ansprache sowie Schaffung geeigneter Qualifizierungsformate für Geringqualifizierte.

Operative
Ziele

(7) Arbeitgeber beschäftigen Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen qualifikationsadäquat und mit langfristiger Perspektive

- Arbeitgeber erhalten die notwendigen Informationen und Unterstützungen, um aktiv Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen zu integrieren.



Strategisches Ziel 6:

Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf greifen auf geeignete Beratungs- und Unterstützungsstruktur zur Integration in den Arbeitsmarkt zurück

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Stärkung der Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	Allianz Arbeit + Behinderung, Arbeitgeber, Jobcenter (gE/zkT), Kommunaler Sozialverband Sachsen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung	Fortführung und Erhöhung der Bekanntheit von Programmen wie „Wir machen das!“ und „support“ Informationskampagne sowie persönliche Beratung über Möglichkeiten der Inanspruchnahme des „Budget für Arbeit“ gem § 61 SGB IX
		Identifizierung und Beseitigung administrativer Hürden bei der Beantragung von Leistungen bzw. Förderung
		Förderung von bewährten Unterstützungsstrukturen, wie z.B. Diensten zur betrieblichen Inklusion, Projekten, die Ansätze des „Supported Employment“ umsetzen, und solchen, die Begleitung und Unterstützung im Sozialraum an Schnittstellen bei Übergängen in Ausbildung und Arbeit sicherstellen
		Sensibilisierung von Arbeitgebern in Bezug auf die Prüfpflicht zur Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen nach § 164 I SGB IX.
		Unterstützung bei der Gründung und Sicherung von Inklusionsbetrieben
		Weiterentwicklung sächsischer Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) und bessere Verzahnung von WfbM und Arbeitsmarkt
Schneller und niedrigschwelliger Zugang zu allgemeinen und berufsbezogenen Angeboten zur Vermittlung von Deutschkenntnissen für Menschen mit Migrationshintergrund	Bildungsträger, BAMF, Jobcenter (gE/zkT), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Bedarfsgerechter Zugang zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund gewährleisten und Lücken in der Integrationskette schließen	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Jobcenter (gE/zkT), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Kultur, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	Möglichkeiten zum Erwerb eines Schulabschlusses für über 18-Jährige
Angebote zur individuellen Beratung und Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund zu arbeitsmarktbezogenen Themen verstetigen, weiterentwickeln und ausbauen	Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Migrationsorganisationen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Arbeitsmarktmentoren
		Unterstützung sächsischer IvAF-Netzwerke und Fortsetzung der IvAF Projekten (Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen)
		Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, BABS
		Fokus speziell auf weibliche Migranten
Potenzial der jetzt schon vorhandenen Möglichkeiten der Aufenthaltssicherung durch Arbeit, Ausbildung stärker nutzen	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium des Inneren, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Ausbildungsduldung im Sinne der künftigen Azubis und Ausbildungsstätten nutzen
Bekanntmachung der bestehenden Beratungsangebote zur beruflichen Neuorientierung und Qualifizierung	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	
Erleichterung der Möglichkeiten zum Quereinstieg , mit einem Schwerpunkt auf den Bedürfnissen von Alleinerziehenden	Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Einsatz passgenauer Ausbildungsformen, Teilqualifikationen und schrittweise Qualifikationsmöglichkeiten, ergänzende bzw. Vorabqualifikationen/Zusatzmodule zur Ausbildung wie Sprache
		Möglichkeit der berufsbegleitenden Ausbildung
	Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Zusätzliche Ressourcen für die begleitende Einarbeitung und soziale Assistenz

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Beratung zu beruflichen Perspektiven und Fragen der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben für Alleinerziehende	Jobcenter (gE/zkT), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Individuelles Coaching zum Erkennen von Stärken und Interessen, Aufzeigen passgenauer Perspektiven
Zielgruppenspezifische Ansprache geringqualifizierter Beschäftigter auf vielfältigen Kanälen intensivieren	Betriebsräte, Gewerkschaften, Jobcenter (gE/zkT), Organisationen auf kommunaler Ebene, regionale Fachkräfteallianzen, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Niedrigschwellige Anlaufstellen (Rucksackprojekte)
Verstetigung bedarfsgerechter Qualifizierungsformate im Bereich Grundbildung und Alphabetisierung	Bildungsträger, Jobcenter (gE/zkT), Staatsministerium für Kultus, WISO Partner	Niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten zu Alphabetisierungskursen
		Modellhafte Erprobung innovativer Formate zum Nachholen der Grundbildung
		Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit – landesweite Kampagne zur Sensibilisierung für das Thema Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene.
Rahmenbedingungen und Angebote zur individuellen Begleitung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen verstetigen	Jobcenter (gE/zkT), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Kombinierte Maßnahmen aus Aktivierung, Coaching, Erprobung und Qualifizierung
		Möglichkeiten des „sanften Einstiegs“ (Teilzeitoptionen)
		Maßnahmen nach §45 SGB III
Arbeitgeber werden langfristig unterstützt, um Langzeitarbeitslose dauerhaft zu beschäftigen	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Sozialer Arbeitsmarkt, Tandem, JobPerspektive Sachsen
		Regelförderung nach dem § 16 e und i SGB II



Strategisches Ziel 7:

Arbeitgeber beschäftigen Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen qualifikationsadäquat und mit langfristiger Perspektive

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Sensibilisierung von Arbeitgebern, Belegschaften sowie Betriebs- und Personalräten für die Vorteile und Potenziale einer vielfältigen Belegschaft	Ausschuss Arbeit + Behinderung der Allianz Arbeit + Behinderung, Regionale Fachkräfteallianzen, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Gezielte Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit mit Best-practice-Beispielen
		Aktive Bündelung von spezifische Interesse- bzw. Organisationformen wie z.B. der Verein „Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen oder das Dienstleistungsnetzwerk „support“
Bekanntmachung der vielfältigen existierenden Förderinstrumente für Arbeitgeber zur Beschäftigung der verschiedenen Zielgruppen	Dienstleistungsnetzwerk support für KMU, Integrationsamt des Kommunalen Sozialverbandes, Kammern, Migrantenorganisationen, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Reha-Träger, Schwerbehindertenvertretung	Informations- und Beratungsangebote Nutzung der Erkenntnisse aus Modellprojekten anderer Bundesländer zum Budget für Arbeit
Aufklärung über konkrete Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Dienstleistungsnetzwerk support für KMU, Integrationsamt des Kommunalen Sozialverbandes, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	Information über assistive Technologien
		Aufzeigen geeigneter Rekrutierungsmöglichkeiten wie Mitarbeiterempfehlungsprogramme, Probearbeiten, Praktika, Nutzung spezieller Jobbörsen und Fachzeitschriften für Menschen mit Behinderung sowie Ausbau der Zusammenarbeit von Arbeitgebern mit fachverantwortlichen Institutionen, wie Berufsbildungs- und -förderungswerken oder den Integrationsfachdiensten Verstärkte Einbindung bestehender Netzwerke zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in Fachkräfteveranstaltungen
		Stellen(profile) für Menschen mit Behinderung schaffen (Job Carving)
		Gezielte Nutzung der Chancen der Digitalisierung
		Initiative der Staatsregierung zur breiten Ansprache von Arbeitgebern

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Ausbau und Verstärkung der Beratungs- und Begleitungsangebote für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz	IQ-Netzwerk Sachsen
Bekanntmachung von Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Validierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen	Bildungseinrichtungen und -träger, Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Modellprojekte
		Information der Beratungsstrukturen
	Bildungseinrichtungen und -träger	Online-gestützte Zertifizierungsverfahren





Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen zu Erreichung des strategischen Ziels 7:

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Etablierung einer Beraterstruktur für die Beschäftigung von Menschen mit psychischen Erkrankungen	Reha-Träger, Integrationsfachdienst	Gezielte Weiterqualifizierung der Beratungsfachkräfte in bestehenden Strukturen
	Integrationsfachdienst, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Reha-Träger	Erweiterung der Teams um entsprechende Beraterprofile
Ausweitung der individuellen Qualifizierungs- und Beratungsmöglichkeiten für arbeitssuchende Menschen, Fokus auf langfristige Perspektive vor kurzfristiger Arbeitsmarktintegration	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsregierung	
Älteren Arbeitssuchenden gezielt Zugang zu Unternehmen mit Fachkräftebedarf verschaffen	(reg.) Fachkräfteallianzen, WISO-Partner, (reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung	Nutzung von Unternehmensnetzwerken zur direkten Vermittlung bei Freisetzung älterer Beschäftigter
Ältere (erwerbslose) Bewerber weiter in den Fokus betrieblicher Rekrutierungsaktivitäten rücken	Arbeitgeberverbände	

Handlungsfeld 4: Fachkräfte binden – Attraktive Arbeitsplätze schaffen

Zielsystem

Strategische Ziele

(8) Beschäftigte sind entsprechend den Voraussetzungen ihres Arbeitsplatzes flexibel erwerbstätig, um ihre Lebens- und Berufssituation vereinbaren zu können.

- Arbeitgeber und Beschäftigte kennen und nutzen bedarfsgerechte Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Lebenssituationen.
- Beschäftigte und Arbeitgeber kennen ihre gegenseitigen Voraussetzungen und entwickeln auf dieser Grundlage gemeinsame Lösungen für flexibles Arbeiten.
- Arbeitgeber orientieren ihre (strategische) Personalarbeit an den Lebensphasen und-situationen der Beschäftigten.

(9) Beschäftigte in Sachsen arbeiten gesund und sicher an Arbeitsplätzen, die ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Voraussetzungen langfristig attraktive Beschäftigungsperspektiven bieten.

- Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung werden in Betrieben systematisch umgesetzt.
- Beschäftigte und Arbeitgeber gestalten gemeinsam Beschäftigungsbedingungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Voraussetzungen.
- Wettbewerbsfähige Löhne tragen zur Attraktivität der Arbeitsplätze sächsischer Arbeitgeber bei.

(10) Beschäftigte entwickeln ihre Potenziale durch Qualifizierung und Weiterbildung kontinuierlich weiter.

- Unterstützungsstrukturen und -angebote in der beruflichen Weiterbildung ermöglichen den Beschäftigten individuelle Karriereperspektiven.
- Arbeitgeber unterstützen im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung systematisch die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten

Operative Ziele

Querschnittsziel

Beschäftigte in Sachsen profitieren von der digitalen Arbeitswelt.

- Arbeitgeber achten beim Einsatz digitaler Technologien auf die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, um psychische und physische Gefährdungen zu vermeiden.
- Beschäftigte werden unterstützt ihre Fähigkeiten und Kompetenzen mit Blick auf die digitale Arbeitswelt weiterzuentwickeln und diese anzuwenden.
- Digitale Technologien werden von Arbeitgebern und Bildungsträgern genutzt, um flexible und zielgruppenspezifische Weiterbildungsformate zu entwickeln und zu verbreiten.



Strategisches Ziel 8:

Beschäftigte sind entsprechend den Voraussetzungen ihres Arbeitsplatzes flexibel erwerbstätig, um ihre Lebens- und Berufssituationen vereinbaren zu können.

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Ausbau der Kinderbetreuung vor allem in Randzeiten entlang der regionalen Bedarfe	Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände, Kommunen, Staatsministerium für Kultus	Ausweitung der flexibleren Betreuung durch Tagesmütter oder Betriebs-Kitas
	Kommunen	Nutzung von Bundesmitteln für einen weiteren Ausbau der Betreuungsangebote
Prüfung einer Senkung oder Abschaffung der Kita-Gebühren	Kommunen, Staatsministerium für Kultus	
Stärkung der Möglichkeiten von mobilem Arbeiten	Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner	Beratung zu Möglichkeiten des mobilen Arbeitens
	Kommunen, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Regionale (kommunale) Coworking-Spaces als alternative Arbeitsplatzangebote aufbauen
Konsequente Nutzung der bestehenden Möglichkeiten für die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten im Einklang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Voraussetzungen	WISO-Partner	Unterstützung von Arbeitgebern und Beschäftigten, den bestehenden gesetzlichen Spielraum zur Flexibilisierung der Arbeitszeit stärker zu nutzen
		Prüfung möglicher Abweichungen von bestehenden gesetzlichen Regelungen im Rahmen von Tarifverträgen
		Prüfung weiterer verbindlicher Regelungen für mehr Arbeitszeitsouveränität bei Beschäftigten

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Beschäftigte und Arbeitgeber unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungen der Beschäftigten für das Thema Work-Life-Balance sensibilisieren	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Information und Beratung zu vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen
	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	
Formate initiieren , innerhalb derer Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam Lösungen (mit dem Schwerpunkt Vereinbarkeit Pflege und Beruf) erarbeiten	WISO-Partner	Innerhalb verfasster Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung, Betriebsrätenetzwerk
	regionale Fachkräfteallianzen, WISO-Partner	Übergeordnete, branchenorientierte Dialogformate
Stärkung der strategischen Bedeutung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement	Anwesende Mitglieder der Fachkräfteallianz Sachsen	Umsetzung der gemeinsamen Erklärung „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ vom 30. Mai 2018
Bündelung der betriebliche Ressourcen zur Umsetzung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität	Arbeitgeberverbände, Kommunen und Landkreise, regionale Fachkräfteallianzen, Sozialversicherungsträger (für betriebliches Gesundheitsmanagement und Wiedereingliederung)	Themenspezifische Unternehmensnetzwerke, in denen alternierend zu einem lebensphasenrelevanten Thema Informationen, Best Practices und personelle Vernetzung (Peer-to-Peer) vorangetrieben werden, z. B. CSRnetERZ 2.0
	Arbeitgeberverbände, Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Gemeinsamer Pool professioneller Personalmanager für KMU
	Regionale Fachkräfteallianzen, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Gemeinsame Beratungs- oder Schulungsaufträge
	Arbeitgeberverbände, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Entwicklung/Implementierung von technischen Lösungen

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
<p>Sensibilisierung und Unterstützung von KKV und KMU sowie vergleichbarer Unternehmen der Sozialwirtschaft zur Etablierung einer lebensphasenorientierten Personalarbeit mit lokalem und regionalem Engagement sowie zur Rekrutierung, Qualifizierung und Bindung von Fachkräften</p>	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Regionale oder branchenbezogene Problemanalysen sowie stärkere Nutzung des Arbeitsmarktmonitors zur Analyse des Arbeitsmarktes
	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner	Ansprache über bestehende Beratungsstrukturen und aufsuchende Beratung, themenspezifische Publikationen wie „IHK-Praxistipps zur Fachkräftesicherung; Arbeitgeberattraktivität steigern in 3 Schritten – Wegweiser für kleine und mittelständische Unternehmen“
		Beratungs- und Coachinginstrumente, ggf. Anpassung bestehender Beratungsstrukturen sowie aufsuchende, niedrighschwellige Beratung
	Verbreitung regionaler Ansätze sowie Austausch in Netzwerken vor allem auf personeller Ebene	
Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Einfassung der regionalen Ansätze durch landesweite Kampagne/Fachstelle	
<p>sowie Schaffung von Anreizen zur Verlängerung des Verbleibs im Erwerbsleben sowie KKV/KMU-gerechte Ansätze der Personalarbeit mit Fokus auf Beschäftigungssicherung der Generation 50+ entwickeln und verbreiten</p>	Arbeitgeberverbände, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr,	Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Experimentierräume, Sabbaticals
	Arbeitgeber, Betriebsräte, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Implementierung von Altersstrukturanalysen und langfristige Planung zum Ersatz ausscheidender Mitarbeiter/-innen und höhere Bekanntheit bestehender Instrumente wie z. B. „Demografiekompass“
	Mitglieder der Fachkräfteallianz	Bereitstellung von Analyse-Tools zur Verbesserung der strategischen Ausrichtung der Personalarbeit, zum Beispiel der „Demografiekompass“ des Projektes demoBIB, INQA-Check „Gesundheit“ und „Personalführung“ sowie Tools des KOFA, wie „Quick-Check“ oder hilfreiche Checklisten zu strategischer Personalarbeit, Employer Branding und Diversity Management
	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Weiterbildungsformate für Geschäftsführer, Führungskräfte, Personaler und Betriebsräte

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Verstärkte Nutzung und Erhaltung des Erfahrungswissens älterer Mitarbeiter , u. a. durch verstärkte Nutzung der Anreizsysteme der Flexi-Rente	Arbeitgeberverbände, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Gelebte Wertschätzung des Wissens- und Erfahrungsschatzes sowie Entwicklung von Senior-Expert-Profilen
	Arbeitgeber, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Jobsharing zwischen jüngeren und älteren Führungs- und Fachkräften sowie Lernzirkeln von älteren und jüngeren Beschäftigten





Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen zu Erreichung des strategischen Ziels 8:

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als Teil betrieblicher Personalplanung etablieren	Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner	Hinwirken auf eine Veränderung der Unternehmenskultur
		Einbindung des umfassenden Angebots von Fachpartnern
		Männer mit Pflegeaufgaben verstärkt in den Blickpunkt der betrieblichen Vereinbarkeitsbemühungen rücken
Stärkung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben für Angehörige	Pflegekassen, Sächsisches Staatsministerium für Soziales	Verstetigung der Woche der pflegenden Angehörigen Aufbau eines Landesnetzwerkes pflegende Angehörige zur besseren Vernetzung Angehöriger
Funktionierende Modelle flexiblen Arbeitens systematisieren und verbreiten	Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner	Vorstellung guter Praxis auf Netzwerktreffen regionaler Unternehmen
	WISO-Partner	Zusammenstellung modellhafter Betriebsvereinbarungen
		Vorstellung und Verbreitung neuer, flexibler und in bestimmten Branchen bereits erprobter Arbeits- und Abstimmungsformen



Strategisches Ziel 9:

Beschäftigte in Sachsen arbeiten gesund und sicher an Arbeitsplätzen, die ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Voraussetzungen langfristig attraktive Beschäftigungsperspektiven bieten.

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Arbeitgebern die betrieblichen Vorteile sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen kontinuierlich verdeutlichen	Arbeitsschutzbehörden, Krankenkassen, Unfallversicherungsträger, WISO-Partner	Öffentlichkeitsarbeit und Fachveranstaltungen, z. B. Erklärfilme, Vorträge
		Informationen zu Arbeitsschutz- und Arbeitszeitregelungen bei häufig von Arbeitgebern frequentierten Stellen zusätzlich zur Verfügung stellen
	Arbeitsschutzbehörden	Verstärkte Aufsicht und Beratung
	Staatsministerium des Innern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Stärkung der Ressourcen für eine effiziente Aufsicht und Beratung
	Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträger, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Anreize für die Einführung von Arbeitsschutz-Managementsystemen setzen
KMU-sensible Konzepte für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung entwickeln und verbreiten	Arbeitgeberverbände, Sozialversicherungsträger, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Träger der verschiedenen KMU-Beratungsstrukturen	Themenspezifische Austauschveranstaltungen zur Verbesserung von Information und Vernetzung von Arbeitgebern
		Unterstützungsstrukturen im Bereich Gesundheitsförderung bedarfsgerecht ausrichten, z. B. in Form des landesweiten Netzwerks zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach dem Vorbild von „GeMIT – Gesunder Mittelstand Deutschland“
		Entwicklung eines Leitfadens zu Akteuren und Zuständigkeiten für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
<p>Sensibilisierung und Information von Beschäftigten und vor allem Auszubildenden über Standards im Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie über die jeweils zuständigen Institutionen</p>	Gewerkschaften, Unfallversicherungsträger	Schulungen für Betriebsräte und Beschäftigte sowie Beratung von Betriebsräten
	Gewerkschaften, Kammern, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Einbindung von Arbeitsschutzthemen in die Ausbildungsinhalte
	Gewerkschaften, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Unfallversicherungsträger	Gezielte Öffentlichkeitsarbeit
	WISO-Partner	Aufzeigen der Schutzfunktion von Tarifverträgen sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber
<p>Verbesserung von Information und Vernetzung von Arbeitgebern im Bereich betriebliche Gesundheitsförderung</p>	<p>Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Versicherungsträger, WISO-Partner</p>	<p>Kommunikation der Unterstützungsstrukturen und vorhandener Fördermaßnahmen zu gesunden Beschäftigungsbedingungen stärken</p> <p>Unterstützungsstrukturen im Bereich Gesundheitsförderung bedarfsgerecht ausrichten, z. B. in Form überbetrieblicher Netzwerke</p>
		<p>Landesweites Netzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach dem Vorbild von „GeMIT – Gesunder Mittelstand Deutschland“</p>
<p>Sensibilisierung zu den Möglichkeiten einer zeitlichen Aufstockung geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitstellen zu vollzeitnahen Stellen inkl. eines Rückkehrrechts auf Vollzeit</p>	<p>Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium des Inneren (in Funktion als Arbeitgeber Öffentlicher Dienst), WISO-Partner</p>	<p>Beratung zur Nutzung der Möglichkeiten des Rückkehrrechtes von Teilzeit auf Vollzeit und Unterstützung der Arbeitgeber bei der Umsetzung</p>
		<p>Poolen verschiedener Aufgaben oder ggf. Zusammenführung von Stellen unterschiedlicher Standorte oder Arbeitgeber</p>

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Unternehmen verstärkt die Vorteile von und Möglichkeit zu stärkerer Beteiligung ihrer Mitarbeiter bei der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze aufzeigen	WISO-Partner	Einrichtung einer regelmäßigen Gesprächs- und Austauschrunde zum Thema „Gute Arbeit“ und deren Gestaltung im Betrieb
	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, (reg.) Wirtschaftsförderung(en), WISO-Partner	Sensibilisierung von Arbeitgebern für die Bedeutung attraktiver Arbeitsbedingungen und Mitgestaltungsmöglichkeiten wie im Rahmen des Projekts CSRnetERZ 2.0
Beschäftigte im Hinblick auf ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten informieren und befähigen	Gewerkschaften, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Ausbildung von einzelnen Beschäftigten als Botschafter für die zur Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen relevanten Themen
	Regionale Fachkräfteallianzen, WISO-Partner	Organisation von Mitbestimmungs- oder Mitgestaltungskonferenzen
	ATB gGmbH, FNO gGmbH, kleine und mittlere Unternehmen	Projekt „GestalteMIT“ in der Oberlausitz, Chemnitz und Thüringen
Stärkung der institutionalisierten betrieblichen Mitbestimmung bei sächsischen Arbeitgebern	Gewerkschaften, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Engagement für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes zur Anpassung an die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt auf Bundesebene
Information und Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Bedeutung angemessener und fairer Löhne im Hinblick auf Fachkräftesicherung	regionale Fachkräfteallianzen, Wirtschaftsförderung, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Öffentlichkeitsarbeit im Kontext „Gute Arbeit“ zur Bedeutung von Tarifverträgen und tariflichen Lösungen
	Regionale Fachkräfteallianzen, Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	Branchenspezifische Modellrechnungen (Lohnkosten versus Kosten nicht-besetzter Arbeitsplätze bzw. Fluktuation)



Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen zu Erreichung des strategischen Ziels 9:

Empfehlungen/ Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Verbesserung der Koordinierung sowie der bedarfsgerechten Ausrichtung der Aktivitäten zur Umsetzung des Präventionsgesetzes	Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Unfallversicherungsträger, WISO-Partner	Systematische Zusammenführung von Strukturen der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Fachkräftesicherung durch regionale Koordinierungsstellen
Betriebliche Maßnahmen zur Gestaltung alter(n)sgerechter, ergonomischer Arbeitsplätze und zu Gesundheitsförderung weiter ausbauen	Arbeitgeberverbände, Sozialversicherungsträger	
Aufbau von Beratungsstrukturen zum Thema „Führung in der digitalen Arbeitswelt“	Branchenverbände, Kommunale Spitzenverbände, Staatsregierung, WISO Partner	Führungskräfte für eine gesunde und lebensphasenorientierte Personalarbeit sensibilisieren
Weiterentwicklung der Produktivität sächsischer KMU als Grundlage einer weiteren Anhebung des Lohnniveaus	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Stärkung der FuE-Aktivitäten
		Innovations- und Mittelstandsförderung
		praxisnahe, unbürokratische Fördermöglichkeiten für Unternehmen
		Förderungen im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie an Bedarfen der Wirtschaft ausrichten
	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Stärkung der Bedeutung und Verbreitung von Tarifverträgen
Ausweitung der Kontrollen zur Einhaltung der Mindestlohnregelung	Bundesfinanzministerium (Zoll - Finanzkontrolle Schwarzarbeit)	



Strategisches Ziel 10:

Beschäftigte entwickeln ihre Potenziale durch Qualifizierung und Weiterbildung kontinuierlich weiter.

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Erhöhung der Transparenz über Gleichwertigkeit beruflicher Qualifizierungsmöglichkeiten und Hochschulbildung beim Berufseinstieg sowie über die bestehende Angebots- und Anbieterlandschaft der Weiterbildung	Bildungsträger und Anbieter von Weiterbildungen, Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Weiterentwicklung des Internetportals Bildungsmarkt Sachsens
	Bildungsträger und Anbieter von Weiterbildungen, Jobcenter (gE/zkT), Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit	Ausbau einer (unabhängigen) Beratungsstruktur und der lebensbegleitenden Berufsberatung
		Entwicklung von Strategien zur Ansprache von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten
Verstetigung und Weiterentwicklung der direkten Förderung von Weiterbildungskosten sowie weiterführender Begleitungsstrukturen zur individualisierten Weiterbildung	Arbeitgeberverbände, Jobcenter (gE/zkT), Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Weiterbildungsscheck/Beschäftigungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz
Prüfung einer möglichen Anpassung der gesetzlichen Grundlage zur Stärkung der individualisierten Weiterbildung unter Berücksichtigung betrieblicher Belange	Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Arbeitgeber, vor allem KMU, für Qualifizierungsbedarfe sensibilisieren und Kapazitäten im Bereich Weiterbildung stärken	Arbeitgeberverbände, Kammern, Wirtschaftsförderung	Gezielte Ansprache von Arbeitgebern innerhalb regionaler oder Branchennetzwerke (peer-to-peer)
	Arbeitgeberverbände, Kammern, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Wirtschaftsförderung	Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber, besonders für KMU
	Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Stärkung von Aus- und Weiterbildungsverbänden
	Arbeitgeberverbände, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Fördermöglichkeiten zur teilweisen Kostenübernahme betrieblicher Weiterbildung Weiterbildungsfonds für Arbeitgeber
	Kammern, WISO-Partner, Träger der verschiedenen Projekte, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Stärkere Nutzung bestehender Projekte und Netzwerke, z. B. GestalteMIT, Offensive Mittelstand oder das ddn Sachsen durch Arbeitgeber
Beschäftigtengruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen, wie zum Beispiel Ältere und Geringqualifizierte, stärker in den Fokus betrieblicher Weiterbildung rücken	WISO-Partner	Sensibilisierung von Betriebsräten und Personalverantwortlichen
	Weiterbildungsanbieter	Aufsuchende Formate und begleitende Coaching-Angebote
	WISO-Partner	Finanzielle Förderung spezifischer Qualifizierungsformate
	Arbeitgeber, Bildungsträger und Anbieter von Weiterbildung, WISO-Partner	Schaffung einer Weiterbildungskultur mit passgenauen Maßnahmen für Ältere
	Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Stärkung von Angeboten zur Förderung der Karriere von Frauen

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Gezielte Unterstützung der Qualifizierung von Beschäftigten zur Bewältigung von Transformationsprozessen (Strukturwandel, Digitalisierung) durch Arbeitgeber und Partner	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Ansprache und Sensibilisierung betroffener Arbeitgeber, v.a. im Kontext der erweiterten Fördermöglichkeiten im Rahmen der Qualifizierungsinitiative
	WISO-Partner	Analysen zu „Risikoberufen“ und möglichen Alternativen
	Arbeitgeber, WISO-Partner	Freistellung der Beschäftigten nach den Regelungen im neuen Qualifizierungschancengesetz
	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Finanzielle Förderung von Umschulungs- und Weiterbildungskosten – Beschäftigungsförderung nach § 82 SGB III
Formale Angebote der Fort- und Weiterbildung ausdifferenzieren und modernisieren	Bildungsträger und Anbieter von Weiterbildungen, Hochschulen	Verbesserter Zugang zu den Angeboten der Hochschulen für beruflich Qualifizierte wie Studiengängen und spezifischen Weiterbildungsangeboten
	Arbeitgeber, Bildungsträger und Anbieter von Weiterbildungen, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	Schaffung flexiblerer Formate, z.B. durch stärkere Verknüpfung theoretischer und praktischer Wissensvermittlung, vor allem im Bereich der Aufstiegsqualifizierung;
		Stärkung von Blended-Learning
Stärkerer zielgruppengerechter Zuschnitt der Weiterbildungsangebote vor dem Hintergrund heterogener Belegschaften		
Unterstützung der Arbeitgeber bei der Umsetzung von Weiterbildungsansätzen, die praktisches Lernen am Arbeitsplatz und im -prozess mit theoretischen Schulungen kombinieren	Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Förderung sozialer Kompetenzen von Führungskräften wie z. B. im Rahmen des Projektes WoMen der ATB gGmbH

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Nutzung digitaler Technologien und Formate in der Weiterbildung	Gewerkschaften, Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst	Initiierung eines Ideenwettbewerbs, Modellauftrag zur Etablierung digitaler Lernwerkzeuge in der Aus- und Weiterbildung
Innovative Ansätze zur Nutzung digitaler Technologien für spezifische Zielgruppen (z.B. Ältere oder Geringqualifizierte), z.B. durch direkten Austausch, flexible und offene Zugänge, begleitende Coaching-Aktivitäten	Bildungsträger und Anbieter von Weiterbildungen, Gewerkschaften, Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, WISO-Partner	





Weitere Vorschläge und beispielhafte Maßnahmen zu Erreichung des strategischen Ziels 10

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Stärkere Einbeziehung von Arbeitgebern bei der Entwicklung von (Aus-) und Weiterbildungsinhalten	Arbeitgeberverbände, Bildungsinstitutionen, Kammern	Ansatz der „enterprise led education“
Weiterbildungsanreize am Arbeitsplatz schaffen	betriebliche Interessenvertretungen, WISO-Partner	Nutzung flexibler Modelle der Mitarbeiterunterstützung, Freistellung oder Kostenbeteiligung/-übernahme
Expertise der Mitarbeiter für die Gestaltung betrieblicher Weiterbildung verdeutlichen	WISO-Partner	Verbreitung modellhafter Betriebsvereinbarungen
	WISO-Partner	Platzierung des Themas über die bestehenden Beratungsstrukturen für Arbeitgeber
Überprüfung der bestehenden Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten für erwerbstätige Personen ohne Berufsabschluss zur Nachqualifizierung und ggf. Ergänzung der Angebote und Schaffung einer besseren Übersichtlichkeit	Bildungsträger, Kammern, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, WISO-Partner	Nutzung der Ergebnisse des bundesweiten Kammer-Modellprojektes „Valikom“ zur Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen Aktive Bewerbung von vorhandenen Fördermöglichkeiten zur Nachqualifizierung



Querschnittsziel 3: Beschäftigte in Sachsen profitieren von der digitalen Arbeitswelt.

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Förderung von Entwicklung und Einsatz intelligenter Assistenz- und Wissenssysteme	Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretungen, Hersteller von digitalen Technologien, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, Unfallversicherungsträger	Verstärkte Nutzung bestehender Förderprogramme für Forschung, Innovation und Technologietransfer in Unternehmen sowie für die Digitalisierung von Arbeitsprozessen
	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Nutzung bzw. gezielte Weiterentwicklung der Mittelstandsförderung
	Arbeitgeber, Hersteller von digitalen Technologien und Hochschulen	Stärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit der jeweiligen Hochschulen und weiterführenden Forschungsinstitutionen"
	ATB gGmbH, Unternehmen, Forschungseinrichtungen	Projekt CyProAssist
Stärkung der IT- und Medienkompetenz sowie der Sozial- und Kreativkompetenzen von Beschäftigten und Auszubildenden	Arbeitgeber, Bildungsträger, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Verstärkte Nutzung der ESF-Richtlinie „Berufliche Bildung“ und des Bundesprogramms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“
	Arbeitgeber, Bildungsträger und -einrichtungen	Verstärkte Nutzung des ESF-Bundesprogramms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“
	Arbeitgeber, Bildungsträger, Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit	Arbeitsmarkt-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit

Empfehlungen/Maßnahmen	Zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/Praxisbeispiele
Förderung des Austauschs zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten untereinander sowie Bildungsträgern zu Änderungen in den Kompetenzanforderungen sowie relevanten Technologien und deren Einbettung in betriebliche Weiterbildung	Bildungsträger und -einrichtungen, Hochschulen, WISO-Partner	
Informations- und Beratungsangebote im Bereich Weiterbildung kontinuierlich aktualisieren mit Blick auf die digitale Arbeitswelt	Kammern, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Träger der Beratungsstrukturen	Qualifizierung des Personals in den Beratungsangeboten und -strukturen für Arbeitgeber
	Kammern, Träger der Beratungsstrukturen	Fachlich gestützte Updates der Informationsportale
	Bildungsträger, Kammern, Staatsministerium für Kultus, Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, WISO-Partner	Weiterentwicklung des Weiterbildungsportals Sachsen und Prüfung, wie bestimmte Zielgruppen noch intensiver über das Portal informiert und wie berufsrelevante Weiterbildungsbereiche im Portal noch stärker dargestellt werden können.



Quellen

¹ SWOT-Analyse zur Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie Sachsen 2020 zur Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen. Verfügbar unter: http://www.smla.sachsen.de/download/FKS_2030_SWOT_komplett.pdf

² Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2018): Bevölkerung im Freistaat Sachsen, Kamenz. Zugriff am 24.10.2018. Verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/download/010_GB-Bev/K_Tabellen_2017.pdf

³ Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich (Monatszahlen), Nürnberg. Zugriff am 24.10.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201809/analyse/analyse-arbeitslose-rechtskreisevergleich/analyse-arbeitslose-rechtskreisevergleich-14-0-201809-pdf.pdf> und Bundesagentur für Arbeit (2018): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahreszahlen), Nürnberg. Zugriff am 24.10.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201809/analyse/analyse-arbeitslose-rechtskreisevergleich/analyse-arbeitslose-rechtskreisevergleich-14-0-201809-pdf.pdf>

⁴ Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit (2018): Projektion der Arbeitskräftenachfrage in Sachsen und dessen Regionen bis 2030, Chemnitz. Zugriff am 24.10.2018. Verfügbar unter: https://www.kiss.arbeitsagentur.de/index.php?fw_goto=dateiablage/download&fn=2018/05/beschaefigungsprojektion_sachsen.pdf

⁵ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2018): Bevölkerung im Freistaat Sachsen jeweils am 31. Dezember 1990 bis 2017 nach Altersjahren und Geschlecht. Gebietsstand 1. Januar 2018. Zugriff am 14.01.2019. Verfügbar unter https://www.statistik.sachsen.de/download/010_GB-Bev/K_Tabellen_2017.pdf

⁶ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (n. d.), Bevölkerungsfortschreibung 1990 bis 2015 und 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030

⁷ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2012): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt. Dortmund. S. 2 f.

⁸ STALA (2017): 2. Sächsische Wanderungsanalyse. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.statistik.sachsen.de/html/47978.htm>

⁹ Der Jugendquotient ist definiert als das Verhältnis der Anzahl der Personen unter 20 Jahren zu 100 Personen derselben Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren. Der Altenquotient ist definiert als das Verhältnis der Anzahl der Personen im Alter von 65 und mehr Jahren zu 100 Personen derselben Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren.

¹⁰ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (n.d.), Bevölkerungsfortschreibung 1990 bis 2015 und 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030, eigene Darstellung Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) 2019 Anmerkung: Der Jugendquotient ist definiert als das Verhältnis der Anzahl der Personen unter 20 Jahren zu 100 Personen derselben Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren. Der Altenquotient ist definiert als das Verhältnis der Anzahl der Personen im Alter von 65 und mehr Jahren zu 100 Personen derselben Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren. Bei den Annahmen zur Auslandswanderung und der Geburtenhäufigkeit wurden die Annahmen und Eckergebnisse der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung für die Länder des Statistischen Bundesamtes (Variante 2 G1-L1-W2) weitestgehend übertragen.

¹¹ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2018): Bevölkerung im Freistaat Sachsen jeweils am 31. Dezember 1990 bis 2017 nach Altersjahren und Geschlecht. Gebietsstand 1. Januar 2018. Zugriff am 14.01.2019. Verfügbar unter www.statistik.sachsen.de/download/010_GB-Bev/K_Tabellen_2017.pdf

¹² STALA (2018): Erwerbstätige im Freistaat Sachsen. (Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder). 2000 bis 2017. Kamenz. https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-A/A_VI_6_j17_SN.pdf

¹³ BA (2018): Berufe auf einen Blick, Nürnberg. Stand 21.06.2018. Zugriff am 15.08.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html>

¹⁴ Sächsischer Handwerkstag (2018a): Erneut weniger Handwerksbetriebe in Sachsen. Presseinformation. Dresden, 30. Juli 2018. Zugriff am 23.08.2018. Verfügbar unter: <https://handwerkstag-sachsen.de/presse/2018/2018-11.htm>

¹⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Sachsen (2018): IAB Regional. Digitalisierung der Arbeitswelt. Entwicklung für den Arbeitsmarkt in Sachsen auf Basis einer Neubewertung des Substituierbarkeitspotenzials. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz 04/2018. Zugriff am 14.01.2019. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/regional/S/2018/regional_s_0418.pdf

¹⁶ Der Sächsische Ausländerbeauftragte (2016a): Statistiken. Sachsen ist vielfältig und bunt, das belegen auch die Zahlen. Zugriff am 24.05.2018. Verfügbar unter https://sab.landtag.sachsen.de/dokumente/sab/SAB_JB_WEB_2016-Statistikteil_Inhaltsverzeichnis.pdf

¹⁷ Bertelsmann Stiftung (2018). Faktor Vielfalt – Die Rolle kultureller Vielfalt für Innovationen in Deutschland.

Charta der Vielfalt (2008): Vielfalt als Chance. Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele. Zugriff am 30.11.2018. Verfügbar unter http://www.charta-der-viel-falt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Publikation-Vielfalt_als_Chance.pdf Ernst & Young (2016): Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/STUDIE_DIVERSITY_IN_DEUTSCHLAND_2016-11.pdf

¹⁸ Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen (2018): Erwerbstätige im Freistaat Sachsen. (Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder). 2000 bis 2017. Kamenz. Zugriff am 02.06.2018. Verfügbar unter: www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-A/A_VI_6_j17_SN.pdf

¹⁹ Statistisches Landesamt des Freistaats Sachsen (2018): Erwerbstätige im Freistaat Sachsen. (Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder). 2000 bis 2017. Kamenz. Zugriff am 02.06.2018. Verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-A/A_VI_6_j17_SN.pdf

²⁰ Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen (Mai, 2018) „Projektion der Arbeitskräftenachfrage in Sachsen und dessen Regionen bis 2030“, Chemnitz, 2018

²¹ Institut für sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA (2018): IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 22. Welle 2017, Berlin. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaats Sachsen (SMWA), S. 12.

²² Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2017): DGB-Index: Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen

²³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Entgeltstatistik), Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2014/31. Dezember 2017

²⁴ SÖSTRA (Institut für sozialökonomische Strukturanalysen) (2018): IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 22. Welle 2017, Berlin. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaats Sachsen (SMWA). (2018), S. 90

²⁵ Institut für sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA (2017): IAB Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 21. Welle 2016, Berlin. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaats Sachsen (SMWA).

²⁶ Institut für sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA (2018): IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 22. Welle 2017, Berlin. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaats Sachsen (SMWA)

²⁷ Bundesagentur für Arbeit (2018): Visualisierung Fachkräfte-Engpassanalyse. Zugriff am 02.08.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Engpassanalyse/Engpassanalyse-Nav.html>

²⁸ SÖSTRA (2018): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 22. Befragungswelle 2017. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. URL: www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2017-lang.html

²⁹ Bundesagentur für Arbeit (2018): Statistik nach Themen – Beschäftigung, Beschäftigte. Zugriff am 20.06.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaeftigte-Nav.html>

³⁰ Bundesagentur für Arbeit (2018): Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juni 2018. Fachkräfteengpassanalyse. Zugriff am 02.08.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2018-06.pdf>

³¹ Statistisches Bundesamt, ifh Göttingen, 2018

³² Industrie- und Handwerkskammer (IHK) Dresden, IHK Chemnitz, IHK zu Leipzig, Handwerkskammer (HWK) Dresden, HWK Chemnitz, HWK zu Leipzig und Landesverband der Freien Berufe Sachsen e. V. (2017): Von Generation zu Generation. Nachfolgeschehen in Sachsen. Zugriff am 02.07.2018. Verfügbar unter www.unternehmensnachfolge.sachsen.de/download/BefragNachfolge2016.pdf

³³ Ifo Bericht 3/2018, Dresden 2018 im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Finanzen

³⁴ Statistisches Landesamt 2017: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen bis 2030 (Operationalisierung „erwerbsfähiges Alter“: 20–65 Jahre;)

³⁵ Bundesagentur für Arbeit 2018: Projektion der Arbeitskräftenachfrage in Sachsen und dessen Regionen bis 2030 (Operationalisierung „erwerbsfähiges Alter“: 15–65 Jahre; inkl. Ausbildungszeit)

³⁶ Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Sachsen (2018): Projektion der Arbeitskräftenachfrage in Sachsen und dessen Regionen bis 2030, Chemnitz. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: www.kiss.arbeitsagentur.de/index.php?a=3f196afb2676bdd4b38b91de3ac8e678

³⁷ Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Sachsen: Projektion der Arbeitskräftenachfrage in Sachsen und dessen Regionen bis 2030, Chemnitz. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: www.kiss.arbeitsagentur.de/index.php?a=3f196afb2676bdd4b38b91de3ac8e678

³⁸ Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR GmbH (2018): Fachkräftemonitor Sachsen. Im Auftrag der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter www.fkm-sachsen.de/index.html

³⁹ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (n. d.): Statistik. Allgemeinbildende Schulen. Zugriff am 14.01.2018. Verfügbar unter www.statistik.sachsen.de/html/463.htm

⁴⁰ Statistisches Bundesamt Destatis (2017): Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2016: Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Zugriff

am 12.07.2018. Verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschung-Kultur/Schulen/IntegrierteAusbildungsberichterstattung.html

⁴¹ Statistisches Bundesamt Destatis (2016): Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Zugriff am 04.07.2018. Verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschung-Kultur/Schulen/IntegrierteAusbildungsberichterstattung.html

⁴² Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2018): Absolventen/Abgänger an allgemeinbildenden Schulen. URL: <https://www.statistik.sachsen.de/html/463.htm>

⁴³ Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulforschung an der TU Dresden (2014): Studium und Berufseinstieg. Ergebnisse der zweiten Sächsischen Absolventenbefragung, Dresden. Zugriff am 20.06.2018. Verfügbar unter: https://tudresden.de/zqa/ressourcen/dateien/publikationen/absolventenstudien/2015_04_02_SABS_Bericht_Nachbefragung.pdf?lang=de
Prüfungsjahrgänge 2010 und 2011. Um Aufschluss über das Mobilitätsverhalten der Prüfungsjahrgänge 2015 und 2016 zu erhalten, bleibt die dritte Sächsische Absolventenstudie (Prüfungsjahrgänge 2015 und 2016, Laufzeit 04/2018–12/2019) abzuwarten.

⁴⁴ Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen und Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern Sachsen (2018): Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft. Monitoring 2018. Zugriff am 17.05.2018. Verfügbar unter www.dresden.ihk.de/servlet/link_file?link_id=29987&publ_id=1065

⁴⁵ Statistisches Bundesamt Destatis (2017): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Zugriff: 23.07.2018. Verfügbar unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/ErwerbsbeteiligungBevoelkung2010410167004.pdf?__blob=publicationFile

⁴⁶ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Regional Sachsen (2015): Rückwanderung von Beschäftigten nach Sachsen Eine Analyse anhand der Beschäftigten-Historik des IAB-IAB Regional 2/2015. Zugriff am 17.07.2018. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/regional/S/2015/regional_s_0215.pdf

⁴⁷ Statistisches Bundesamt Destatis (2017): Verdienste auf einen Blick. Zugriff am 10.09.2018. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/BroschuereVerdiensteBlick0160013179004.pdf?__blob=publicationFile

⁴⁸ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2018): Einpendler und Auspendler im Freistaat Sachsen am 30. Juni 2017 nach Altersgruppen und Ausbildungsabschlüssen. Zugriff am 02.06.2018. Verfügbar unter https://www.statistik.sachsen.de/download/060_AVP-Erwerbstaetigkeit/A_VI_12_t03_hj1_EP_AP_Alter_Abschluesse.pdf

⁴⁹ Statistisches Bundesamt Destatis (2014): Erwerbsbeteiligung von Menschen mit und ohne Behinderung im Alter von 18 bis 64 Jahren in Sachsen 2005, 2009 und 2013 nach Geschlecht. Mikrozensus

⁵⁰ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (n. d.): Erwerbsbeteiligung. Verfügbar unter www.statistik.sachsen.de/html/416.htm#article15992

⁵¹ Im Rahmen des Mikrozensus fallen hierunter alle Personen mit einer amtlich anerkannten Behinderung, unabhängig von dem Grad der Behinderung. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (n. d.): Ergebnisse des Mikrozensus

⁵² Bundesagentur für Arbeit (2018): Migrationshintergrund nach § 281 Abs. 2 SGB III. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1405506/Statischer-Content/Rubriken/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Migrationshintergrund-nach-Paragraph-281-Abs-2-SGB-III.html

⁵³ BA (2018): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2017. Zugriff am 20.06.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>

⁵⁴ Insgesamt liegen keine Daten zum Anteil der Erwerbspersonen sowie der Arbeitslosen ohne beruflichen Abschluss spezifisch für den Freistaat Sachsen vor.

⁵⁵ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2017): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Freistaat Sachsen 30. Juni 2017. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-A/A_VI_5_hj1_17_SN.pdf

⁵⁶ Institut für sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA (2018): IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 22. Welle 2017, Berlin. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaates Sachsen (SMWA).

⁵⁷ INIFES (2018): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Im Auftrag des sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Dresden. S. 31-32.

⁵⁸ Institut für sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA (2018): IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 22. Welle 2017, Berlin. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaates Sachsen (SMWA). S. 32

⁵⁹ Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaates Sachsen (SMWA) (n. d.). Arbeitsschutz, GDA MSE. Zugriff: 28. Juni 2018. Verfügbar: www.gda-portal.de/de/PresseAktuelles/PresseAktuelles.html

⁶⁰ Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2017): DGB-Index: Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen

⁶¹ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (n. d.): Erwerbsbeteiligung. Zugriff am 28.8.2018. Verfügbar unter: www.statistik.sachsen.de/html/416.htm#article15992; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (n. d.(b)): Ergebnisse des Mikrozensus; Destatis (2017b): Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Fachserie 1, Reihe 3

⁶² Mikrozensus 2016 – Angaben am Wohnort, ohne Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, Kamenz, 2017

⁶³ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (n. d.): Statistik über Pflegeeinrichtungen sowie über die häusliche Pflege

⁶⁴ www.bibb.de/de/89769.php – Studie zur Ausbildungsvergütung 2018

⁶⁵ Fachkräfteallianz Sachsen (2018): Gemeinsame Erklärung „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“. Zugriff am 23.08.2018. Verfügbar unter: www.arbeit.sachsen.de/download/180530_GemeinsameErklaerung_PM_final.pdf

⁶⁶ Diversity Management (Management der Vielfalt) ist Teil des Personalwesens und wird meist im Sinne einer konstruktiven Nutzung der in einem Unternehmen oder einer anderen Organisation vorfindbaren personellen und sozialen Vielfalt verwendet. Dabei wird nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter toleriert, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor und versucht, sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Die Ziele des Diversity Managements bestehen darin, die Vielfalt der externen Kundschaft oder Klientel auch innerhalb der eigenen Arbeitsorganisation besser abzubilden, neue externe Rekrutierungspotenziale zu erschließen, soziale Diskriminierung, z. B. von Frauen und Minderheiten, zu verhindern, Beschäftigten bisher in Führungspositionen unterrepräsentierter Gruppen Karrierewege zu

ermöglichen und dadurch die Chancengleichheit, Motivation, Wettbewerbsfähigkeit und Kreativität zu steigern.

⁶⁷ Siehe: Landesaktionsplan zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen (<https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/29799/documents/48446>)

⁶⁸ Zur stillen Reserve gehören Personen, die zwar Arbeit suchen, jedoch im Moment kurzfristig (innerhalb von zwei Wochen) für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen. Oder Personen, die aus verschiedenen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und für diese Arbeit auch verfügbar sind. Personen in stiller Reserve werden nicht als erwerbslos erfasst.

⁶⁹ STALA (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen) (2017): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Freistaat Sachsen 30. Juni 2017. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-A/A_VI_5_hj1_17_SN.pdf.

⁷⁰ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2018): Statistik. Erwerbstätige. Zugriff am 03.12.2018. Verfügbar unter: www.statistik.sachsen.de/html/541.htm

⁷¹ Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen und Arbeitsgemeinschaft der sächsischen Handwerkskammern (2018): Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft. Monitoring 2018. Zugriff am 17.05.2018. Verfügbar unter www.dresden.ihk.de/servlet/link_file?link_id=29987&publ_id=1065

⁷² Institut für sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA (2018): IAB Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 22. Welle 2017, Berlin. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaats Sachsen (SMWA). S. 9, 58

⁷³ SÖSTRA (2018): IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 22. Welle 2017, Berlin. Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

⁷⁴ Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaats Sachsen (SMWA) (n. d.): StrategieWerkstatt Industrie der Zukunft. Kompetenzen im gesellschaftlichen und technischen Wandel. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: www.industrie.sachsen.de/download/Pr-208_Anlage_Schlaglicht_Kompetenzen.pdf. S. 9 f.

⁷⁵ Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2016): Arbeitswelt der Zukunft. Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/306398/Analyse_2016_108_Arbeitswelt_der_Zukunft.pdf. S. 26



Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden
Postanschrift: PF 10 03 29, 01073 Dresden
Telefon: + 49 351 564-80600
Telefax: + 49 351 564-80680
pressestelle@smwa.sachsen.de
www.smwa.sachsen.de
www.facebook.com/smwa.sachsen
twitter.com/smwa_sn

Redaktion:

Referat 26 - Fachkräfte

Gestaltung und Satz:

STAWOWY - www.stawowy-online.de

Bilder:

David Pinzer (Titel, 8-9, 14-15, 28-29, 32, 66, 72-73, 78-79, A1-A2)
Adobestock: /baranq S. 44, /Firma V S. 52, /DragonImages S. 56,
/Viacheslav Iakobchuk S. 58, /lauremar S. 70

Redaktionsschluss:

Mai 2019

Bezug:

Diese Informationsschrift kann kostenfrei abgerufen werden unter www.publikationen.sachsen.de.

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinarbeit des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.