



Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen (Grundzüge)

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

ZUKUNFT.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Inhalt

Ausgangslage	1
Fachkräftesicherung als Gemeinschaftsaufgabe – der Prozess zur Weiterentwicklung der FKS 2030	4
Grundzüge der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen	7
Handlungsfeld 1: Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden	10
Querschnittsziel 1: Ausreichende Kapazitäten für die verschiedenen Bildungsinstitutionen	10
Strategisches Ziel 1.1: Individuelle Förderung aller Schüler	13
Strategisches Ziel 1.2: Umfassende Grundlage für die Berufswahl.....	16
Strategisches Ziel 1.3: Betriebliche Berufsausbildung stärken	20
Handlungsfeld 2: Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren	25
Querschnittsziel 2: Attraktiver Standort für Fachkräfte aus dem In- und Ausland.....	25
Strategisches Ziel 2.1: (Nachwuchs-) Fachkräfte für den sächsischen Arbeitsmarkt gewinnen	27
Strategisches Ziel 2.2: Berufspendler und weggezogene Sachsen für den sächsischen Arbeitsmarkt zurückgewinnen	31
Strategisches Ziel 2.3: Ausländische Fachkräfte für den sächsischen Arbeitsmarkt gewinnen	33
Handlungsfeld 3: Vorhandene Potenziale nutzen – Allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen	37
Strategisches Ziel 3.1: Beschäftigung von Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen.....	37
Strategisches Ziel 3.2: Nicht-erwerbstätige Personen in den Arbeitsmarkt eingliedern	42
Handlungsfeld 4: Fachkräfte binden – Attraktive Arbeitsplätze schaffen	45
Querschnittsziel 4: Chancen der digitalen Arbeitswelt nutzen	45
Strategisches Ziel 4.1: Potenzialentwicklung durch Weiterbildung	48
Strategisches Ziel 4.2: Gesundes und sicheres Arbeiten mit Perspektiven	53
Strategisches Ziel 4.3: Vereinbarkeit von Lebens- und Berufssituationen.....	58
Glossar	63
Abkürzungsverzeichnis	67

Ausgangslage

Sachsen ist ein erfolgreicher Wirtschaftsstandort

Die sächsische Wirtschaft hat sich in den vergangenen Jahren sehr positiv entwickelt. Die im bundesweiten Vergleich gute Konjunktur, Produktivitätssteigerungen, eine umsatzstarke Industrie, ein wachsender Dienstleistungssektor sowie der Aufbau moderner Hochtechnologiebranchen führten seit dem Jahr 2010 zu einem **jährlichen Wirtschaftswachstum von knapp 2 Prozent**. Im Durchschnitt erwirtschaftet jeder Einwohner¹ in Sachsen jährlich 26.800 Euro (BIP je Einwohner). Damit liegt Sachsen an der Spitze der ostdeutschen Flächenländer.

Diese positive wirtschaftliche Entwicklung geht mit einer **hohen Arbeitskräftenachfrage** einher: Insgesamt waren im Jahr 2017 im Freistaat gut zwei Millionen Personen erwerbstätig. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit 2010 um 11 Prozent gestiegen. Parallel ist die Arbeitslosenquote im Juni 2018 auf ein Rekordtief von unter 6 Prozent gesunken. Auch die **Löhne** im Freistaat Sachsen **steigen**. Zwischen 2014 und 2016 erfuhren die mittleren monatlichen Bruttogehälter in Sachsen einen Zuwachs um gut 6 Prozent – im Bundesvergleich die höchste Zunahme. Dadurch hat sich auch der Unterschied zu den westdeutschen Ländern verkleinert. Dennoch sind die Gehälter im Freistaat Sachsen noch immer deutlich geringer als im Bundesschnitt und anderen ostdeutschen Bundesländern. Nur in Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern war das Lohnniveau niedriger als in im Freistaat Sachsen.

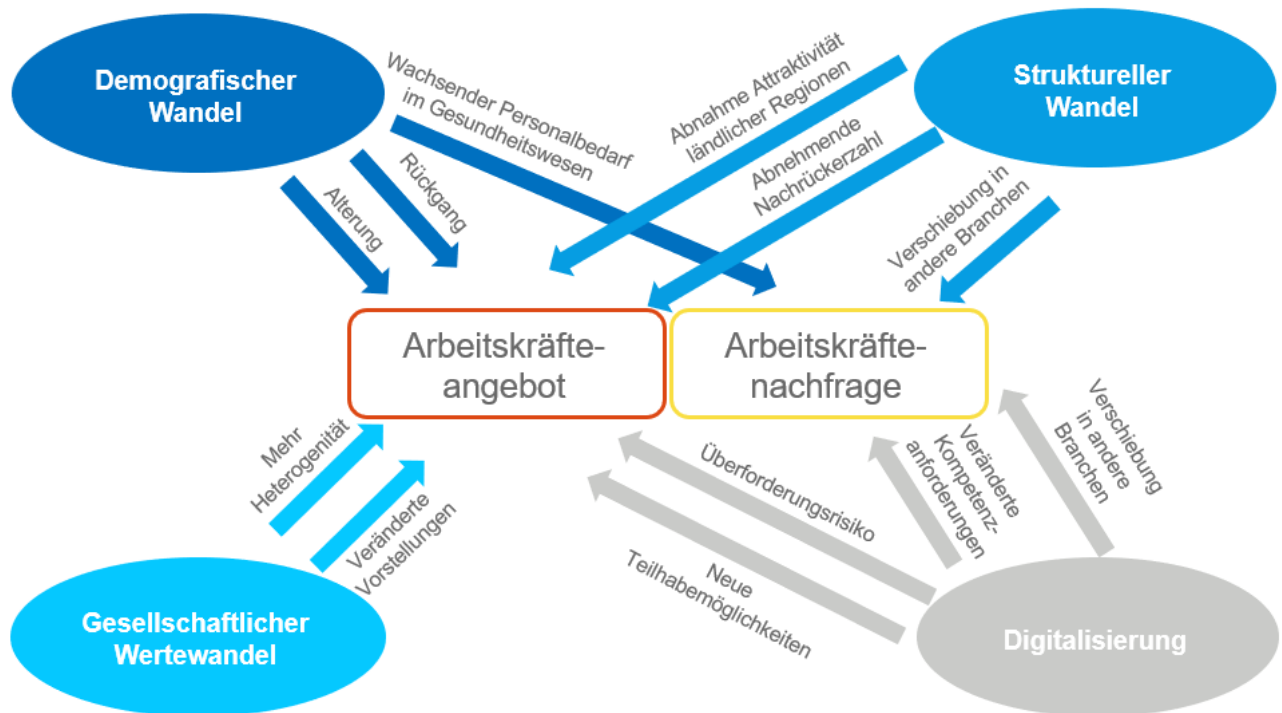
Der Freistaat Sachsen hat eine lange Tradition als **Industriestandort**. Klassische Branchen wie Fahrzeug- oder Maschinenbau sorgen nach wie vor für hohe Umsätze und Beschäftigungszuwächse. Gleichzeitig befindet sich die sächsische Industrie im Wandel. **Strukturelle Umbrüche** wie die Umstellung auf elektrische Antriebssysteme oder der Kohleausstieg wirken sich auf die Nachfrage nach Arbeitskräften aus, vor allem in den betroffenen Regionen. Gleichzeitig hat sich der Freistaat Sachsen zur Heimat verschiedener Hochtechnologiebranchen entwickelt. In Bereichen wie der Mikro- und Nanoelektronik sind die Aussichten vielversprechend und die Beschäftigung steigend.

Beschäftigungsstärkster Wirtschaftssektor ist in Sachsen mittlerweile der **Dienstleistungsbereich**. Besonders viele Beschäftigte arbeiten im Bereich der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Eine wachsende Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung Sachsens kommt darüber hinaus den Informationsdienstleistungen und der Softwareentwicklung sowie der Kultur- und Kreativwirtschaft zu.

Die zukünftige Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Fachkräften wird übergreifend von verschiedenen Megatrends beeinflusst. Die folgende Abbildung zeigt diese Trends im Überblick.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichwohl für alle Geschlechter.

Abbildung 1: Einfluss der Trends auf den Arbeitsmarkt



Quelle: Prognos AG 2018

Fachkräfteengpässe sind schon heute deutlich spürbar

Zwar sind die Geburtenraten in den letzten Jahren wieder leicht angestiegen – dennoch: eine **höhere Lebenserwartung** verbunden mit über Jahrzehnten **rückläufigen Geburtenraten** führt zu einer **schrumpfenden Bevölkerung** im Freistaat Sachsen. Seit der Jahrtausendwende ist die Einwohnerzahl in Sachsen insgesamt um 7,7 Prozent gesunken. Auch die **Altersstruktur** spiegelt diese demografische Entwicklung: Vier von zehn Beschäftigten sind heute 50 Jahre oder älter. Ein großer Anteil der aktuell im Freistaat Sachsen Beschäftigten wird dem Arbeitsmarkt in spätestens 15 Jahren nicht mehr zur Verfügung stehen. Im Jahr 2030 werden laut Prognosen auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 59 Personen über 65 Jahre kommen.

Schon heute spüren sächsische Arbeitgeber diese Entwicklung: Über zwei Fünftel der sächsischen Betriebe meldeten im ersten Halbjahr 2017 offene Stellen für Fachkräfte. Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben hat sich der **Fachkräftebedarf** seit 2005 **verdoppelt**. Etwa zwei Drittel der offenen Stellen bei Unternehmen mit weniger als zwanzig Mitarbeitenden konnten im ersten Halbjahr 2017 nicht besetzt werden. Im Schnitt bleiben offene Stellen 96 Tage unbesetzt. Die Problematik fehlender Fachkräfte stellt sich (noch) nicht in allen Regionen im gleichen Ausmaß. In Großstädten wie Dresden und Leipzig gelingt es Arbeitgebern noch vergleichsweise gut, ihre offenen Stellen zu besetzen. Arbeitgeber in **ländlichen Regionen** stehen bei der Stellenbesetzung schon heute vor ungleich größeren Schwierigkeiten. Dies betrifft besonders häufig Stellen, für die eine **berufliche Qualifikation** erforderlich ist, viele davon in der Produktion und Fertigung, beim Bau und der Gebäudetechnik oder in Berufen des Gesundheitswesens. Auch bei Akademikerberufen gibt es bereits heute Engpässe u.a. bei IT-Experten. Es ist davon auszugehen, dass die Nachfrage in diesem Bereich weiter steigen wird.

Besonders betroffen ist auch das **sächsische Handwerk** mit seinen annähernd 320.000 Beschäftigten. Die **Zahl der Handwerksbetriebe sinkt kontinuierlich** zuletzt um knapp 600 Betriebe im Jahr 2017. Dies liegt unter anderem daran, dass immer mehr Inhaber ihren Betrieb altersbedingt übergeben möchten, der Handwerkernachwuchs aber rückläufig ist. Allein im Zeitraum 2014 bis 2018 suchten im Sachsen etwa 5.300 Unternehmen einen geeigneten Nachfolger. Häufig bleibt diese Suche jedoch erfolglos.

Prognosen zeigen: Engpass wird weiterhin bei den beruflich Qualifizierten am größten sein

Prognosen des Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR zufolge wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis **2030 um 13 Prozent schrumpfen**. Der Bedarf an Arbeitskräften insgesamt bleibt hingegen ungefähr auf dem gleichen Niveau oder wird sogar aufgrund der guten Konjunkturlage zunächst noch weiter steigen.

Engpässe werden vor allem bei den **beruflich qualifizierten Fachkräften** erwartet. Allein bis zum Jahr 2024 wird bei dieser Gruppe mit einer nicht-gedeckten Nachfrage von fast 60.000 Personen gerechnet, bei Helferberufen wird dagegen ein Überschuss erwartet.

Digitalisierung wird die Fachkräftenachfrage verändern

Stärkster **Treiber für den Wandel** der Arbeitswelt ist zweifelsohne die **Digitalisierung**. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt zu dem Schluss, dass die Arbeitskräftenachfrage trotz digitalem Wandel bundesweit nur geringfügig zurückgehen wird. Im Szenario einer vollständig digitalisierten Arbeitswelt („Wirtschaft 4.0“) werden nach Ergebnissen der Studie im Jahr 2035 in Deutschland 1,46 Millionen der heutigen Arbeitsplätze nicht mehr existieren, gleichzeitig aber 1,4 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen. In Summe prognostizieren die Wissenschaftler für die ostdeutschen Bundesländer einen Wegfall von drei aus 1.000 Arbeitsplätzen.

Die **nachgefragten Profile und Kompetenzen** jedoch werden sich umfassend ändern. Automatisierte Lösungen können Arbeitsplätze in den Bereichen Verkehr, Lager und Transport teilweise ersetzen. Für viele Dienstleistungsberufe wird hingegen eine stärkere Nachfrage erwartet, vor allem im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik (IKT). Mit ca. 60.000 Beschäftigten und 2.300 Unternehmen sowie den „Digital-Hubs“ Dresden und Leipzig ist die sächsische IKT-Branche bereits heute eine der stärksten bundesweit. Quer über alle Branchen hinweg verändert die Digitalisierung die **Jobprofile** in allen Wirtschaftsbereichen. Neben der Entstehung neuer „digitaler“ Stellen, wie dem Web-Entwickler oder Data Scientist, stellen sich in nahezu allen Berufsfeldern neue Anforderungen an die **Kompetenzen und Kenntnisse der Beschäftigten**. Technische Fähigkeiten wie die Handhabung unterschiedlicher Software gewinnen an Relevanz. Aber auch sogenannte „Soft Skills“ wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten werden immer wichtiger.

Digitale Technologien ermöglichen schließlich einen deutlich erweiterten Zugriff auf Arbeitsinhalte: jederzeit und von jedem Ort aus. Hiervon können zum Beispiel Personen mit Erziehungs- und/oder Pflegeverantwortung profitieren. Weiterhin wird die persönliche Weiterentwicklung, zum Beispiel durch neue Möglichkeiten der begleitenden Weiterbildung erleichtert. Vor allem für Beschäftigte, die ihre Arbeitsbedingungen gerne individuell gestalten, bieten diese Entwicklungen vielversprechende Optionen. Doch auch der Umgang mit diesen Möglichkeiten will gelernt sein. Wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem zu sehr verschwimmen, besteht die Gefahr von Überforderung und gesundheitlicher Überbelastung.

Gesellschaftlicher Wandel: Die Generation Z stellt hohe Anforderungen an Arbeitgeber

Nicht nur die Wirtschafts- und Bevölkerungsstruktur befindet sich im Wandel. Auch die Einstellungen und Haltungen vor allem der jungen Generation gegenüber Arbeit haben sich maßgeblich verändert. Lebensentwürfe werden individueller und vielfältiger. „Alte“ Werte wie Karriere und Beschäftigungssicherheit verlieren an Bedeutung. Stattdessen ist vielen (jungen) Menschen die **Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben** oder das **Gefühl eine sinnhafte Tätigkeit** auszuüben wichtiger.

Vielfältiger werden auch die **kulturellen und sozialen Hintergründe der Beschäftigten**. Wenngleich der Anteil der Ausländer unter den Beschäftigten aktuell noch unter 4 Prozent liegt, leben zunehmend mehr Menschen unterschiedlichster Herkunftsländer in Sachsen. Nach eigenen Angaben beschäftigte im Jahr 2017 etwa jedes vierte Unternehmen im Freistaat Sachsen ausländische Mitarbeiter. Im Ergebnis stehen die Arbeitgeber in Sachsen auch vor der Aufgabe eine Kultur der Offenheit zu etablieren und die unterschiedlichen Erwartungshaltungshaltungen ihrer Mitarbeiter mit den betrieblichen Anforderungen zu vereinbaren.

Fachkräftesicherung als Gemeinschaftsaufgabe – der Prozess zur Weiterentwicklung der FKS 2030

Die Fachkräftesicherung ist eine der zentralen Herausforderung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik im Freistaat Sachsen. Bereits seit dem Jahr 2011 gibt es in Sachsen weniger Berufseinsteiger als Arbeitnehmer, die aus dem Berufsleben aussteigen. Jahr für Jahr nimmt deshalb die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) ab. Im Jahre 2012 wurde die erste „**Fachkräftestrategie 2020**“ verabschiedet. Ihr Handlungsrahmen bezog sich ausschließlich auf staatliches Handeln der einzelnen Ministerien.

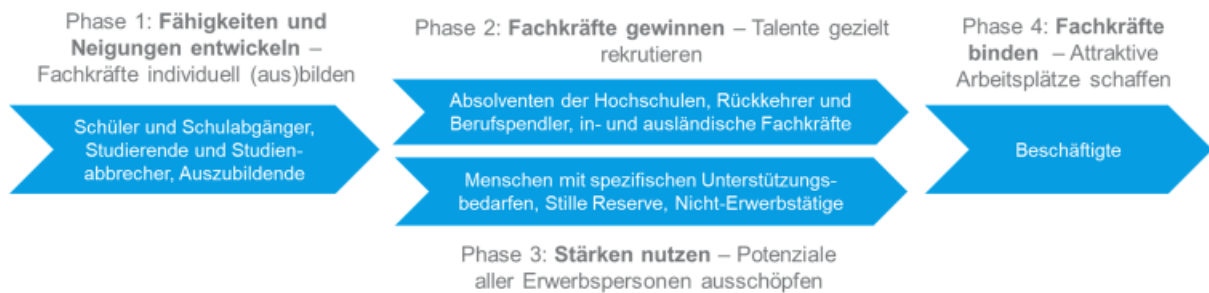
Seit der ersten Strategie haben sich die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen (zum Beispiel die Digitalisierung) der Fachkräftesicherung geändert, die Nachfrage nach Fachkräften im Freistaat Sachsen hat sich nochmals deutlich verschärft. Daher ist jetzt der richtige Zeitpunkt für die Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie 2020 zur Fachkräftestrategie 2030 (FKS 2030).

Die Weiterentwicklung ist eng verbunden mit der aktiven Arbeit der seit 2015 gegründeten **Fachkräfteallianz Sachsen**. Die Allianz hat in den vergangenen Jahren Beschlüsse zu den Themen Beschäftigung Älterer, Zuwanderung und Integration in den Arbeitsmarkt, Verbesserung der schulischen und beruflichen Bildung, Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit sowie eine gemeinsame Erklärung zur Verbesserung des Personalmanagements in sächsischen Unternehmen. Ergänzt wird die Arbeit der landesweiten Fachkräfteallianz durch die **gute Zusammenarbeit** vor Ort in den Landkreisen und kreisfreien Städten im Rahmen der **regionalen Fachkräfteallianzen**. Die **FKS 2030** nimmt nun diese inhaltlichen Impulse auf und will sie gemeinsam mit allen sächsischen Arbeitsmarktakteuren fortentwickeln. Das gemeinsame Ziel ist es, dass auch im Jahr 2030 jeder Arbeitgeber im Freistaat Sachsen noch ausreichend viele gut qualifizierte, motivierte und gesunde Fachkräfte finden und halten kann. Die FKS soll dabei den gemeinsamen Weg aufzeigen, um die Qualifizierung junger Menschen, die Rekrutierung und Aktivierung verschiedener Zielgruppen, aber auch den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der aktuell bereits im Freistaat Sachsen Erwerbstätigen weiter zu verbessern. Das Sächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) verantwortet die Strategieentwicklung und koordiniert den Prozess. Besonderes Merkmal der Weiterentwicklung der FKS 2030 ist aber, dass die **inhaltliche Ausgestaltung** der Strategie **im Austausch** mit allen **Partnern** der Fachkräfteallianz und darüber hinaus stattfindet.

Ausgangspunkt der Weiterentwicklung war eine umfassende theoretische Analyse zur aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen. Auch dies ist ein Novum. Dafür arbeitete die Prognos AG die **Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken** Sachsens in Bezug auf die künftige Fachkräftesicherung heraus (SWOT-Analyse, s. Anhang). Neben der Auswertung statistischer Daten und wissenschaftlicher Studien bezog sich das Gutachten auf Interviews mit ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Experten, darunter Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Verwaltung, Sozialverbände, sowie mit Vertretern der Fachkräfteallianz. Die Landesrektorenkonferenz und die regionalen Fachkräfteallianzen wurden durch ein **schriftliches Verfahren** um ihre Anregungen gebeten.

Schließlich begleitete eine „**Arbeitsgruppe FKS 2030**“ die Erstellung der SWOT-Analyse. Die Arbeitsgruppe setzte sich aus Vertretern der Ressorts der Staatsregierung mit Kernverantwortung für Maßnahmen der Fachkräftesicherung, Mitgliedern der Fachkräfteallianz Sachsen und weiteren Arbeitsmarktakteuren wie der Regionaldirektion und dem Landesfrauenrat Sachsen e.V. zusammen. Gemeinsam mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe entwickelte die Prognos AG ein **Zielsystem für die künftige Fachkräftesicherung** im Freistaat Sachsen. Im Mittelpunkt stehen dabei immer die aktuellen und zukünftigen Fachkräfte inner- und außerhalb des Freistaats, deren Potenziale – insbesondere die bislang noch nicht (ausreichend) genutzten Beschäftigungspotenziale – systematisch erschlossen werden sollten. Das Gerüst des Zielsystems

bilden daher nicht arbeitsmarktpolitische Strukturen oder Prozessketten des unternehmerischen Personalmanagements, sondern die **Bildungs- und Erwerbsbiografie** und somit die individuellen Verläufe unterschiedlicher Zielgruppen.

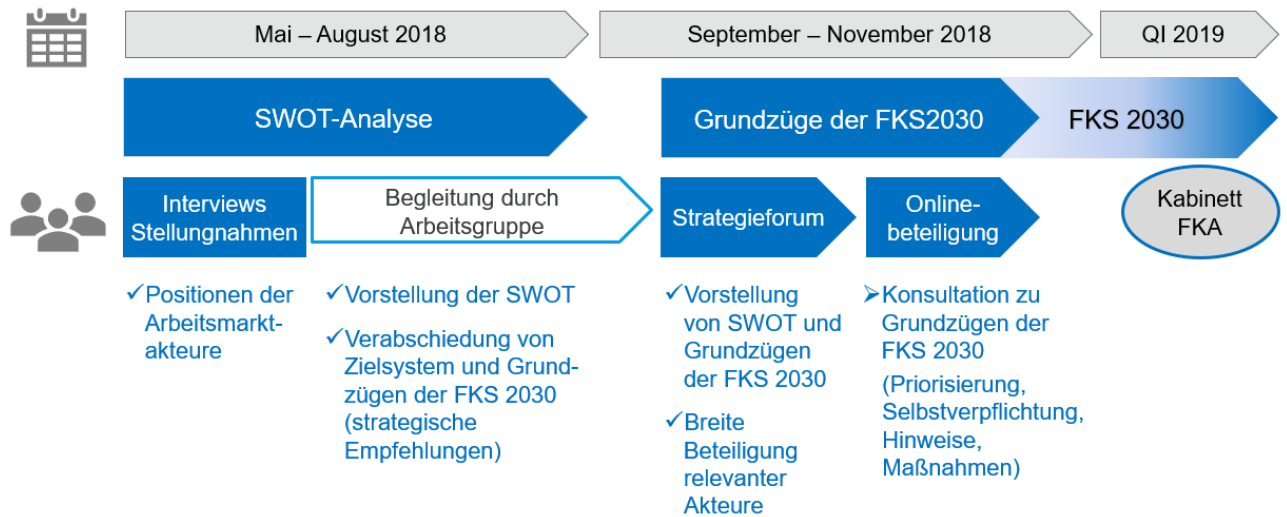


Das Zielsystem bildet auf drei Ebenen die **Grundstruktur des Strategieentwurfs**:

- Die **strategischen Ziele** legen fest, was die Staatsregierung und ihre Partner auf einer übergeordneten politischen Ebene erreichen möchten, um die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen voran zu bringen. Dabei beschreiben die strategischen Ziele eine Situation, auf die die verschiedenen Akteure bis zum Jahr 2030 hinarbeiten sollten.
- Die **operativen Ziele** beschreiben, wie die strategischen Ziele zu realisieren sind. Sie legen fest, was die Staatsregierung und ihre Partner tun sollten und bilden damit den Rahmen für die weiteren konkreten Empfehlungen zu einzelnen Initiativen und Maßnahmen.
- **Querschnittsziele** adressieren die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen, die für die strategische Zielerreichung geschaffen werden müssen. Die erforderlichen Initiativen und Maßnahmen fallen dabei jedoch häufig nicht vorrangig in die Zuständigkeit einer Fachkräftestrategie, sondern werden durch weitere Landesstrategien und -politiken aufgegriffen.

Bereits in der SWOT-Analyse identifizierte die Prognos AG **Anknüpfungspunkte**, was genau für eine weitere Erschließung dieser Potenziale getan werden kann. Diese reichen von einer stärkeren individuellen Förderung von Jugendlichen bis hin zur Verbreitung des Ansatzes eines lebensphasenorientierten Personalmanagements in KMU. Die Befunde wurden mit den **Beschlüssen der Fachkräfteallianz** gespiegelt und **erste Empfehlungen** abgeleitet. Diese wurden intensiv mit den Partnern der Arbeitsgruppe diskutiert sowie durch die verschiedenen beteiligten Institutionen ergänzt. Im Ergebnis entstand ein breites Maßnahmenpaket, das den einzelnen Zielen zugeordnet wurde.

Die Ergebnisse des beschriebenen Prozesses bilden die **Grundzüge der Fachkräftestrategie 2030**, die Ihnen am **20. September 2018** auf dem **Strategieforum ‚Fachkräftestrategie 2030‘** vorgestellt wurden. Gleichzeitig bildete das Strategieforum den Startpunkt der breiten **öffentlichen Onlinebeteiligung**. Ziel ist es, Ihnen nochmals Zeit und Raum zu geben, sich mit dem Aufbau und den Empfehlungen der Strategie auseinanderzusetzen, diese zu kommentieren und/oder eigene Vorschläge, vor allem im Hinblick auf die Umsetzung der Strategie, einzubringen.



Grundzüge der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden

Die nachwachsenden Generationen sind die Arbeitskräfte von morgen und deshalb ein erster Fokus für die Fachkräftesicherung. 2017 verließen im Freistaat etwa 30.600 Schüler die allgemeinbildenden Schulen. Die meisten davon mit relativ guten Leistungen und Kompetenzen. Acht von 100 Jugendlichen gelingt es jedoch nicht, auch einen Abschluss an einer allgemeinbildenden Schule zu erwerben. Zwar ist diese Quote in den letzten Jahren gesunken, dennoch ist der Anspruch für alle jungen Menschen eine gute Grundlage für ihren weiteren beruflichen Weg zu legen.

Der übergreifende Trend zur Akademisierung zeigt sich auch im Freistaat Sachsen. Immer mehr Jugendliche entscheiden sich für den Besuch einer weiterführenden Schule, um eine Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben. Gleichzeitig hat die duale Ausbildung seit den 2000er Jahren erheblich an Zulauf verloren. In den letzten Jahren wurde dieser Abwärtstrend etwas gebremst. Betriebe sind zunehmend aktiv im Bereich der dualen Ausbildung und bieten mehr Ausbildungsplätze an. Auch junge Sachsen suchen wieder zunehmend einen Ausbildungsplatz. Häufig kommen jedoch Betriebe und Ausbildungssuchende nicht zusammen. So registrierten die sächsischen Arbeitsagenturen zu Beginn des Ausbildungsjahres 2017/18 noch etwa 2.500 unversorgte Bewerber. Gleichzeitig waren über 1.600 offene Ausbildungsstellen nicht besetzt.

Insgesamt unterzeichneten etwa 19.000 Personen für dieses Ausbildungsjahr einen Vertrag für eine duale Ausbildung. Damit liegt der Freistaat Sachsen etwa im Bundesschnitt. Da Absolventen einer dualen Ausbildung sowie eines dualen Studiums vielfach direkt von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen werden, wird durch die duale Ausbildung ein direkter Beitrag zur betrieblichen Fachkräftesicherung geleistet. Voraussetzung dafür ist jedoch ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung. Jährlich löst rund jeder Vierte Auszubildende seinen Ausbildungsvertrag. Teilweise wechseln die Auszubildenden dabei lediglich den Ausbildungsbetrieb. Mit Berufswechseln und anders motivierten Abbrüchen werden die Potenziale für den Bereich der beruflichen Bildung hingegen noch unzureichend genutzt.

Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren

Nach der (Aus-) Bildung folgt der Übergang in den Arbeitsmarkt. Dabei entscheiden junge Nachwuchsfachkräfte darüber, ob sie ihren Berufseinstieg im Freistaat Sachsen oder an einem anderen Standort vorsehen. Vor allem Studienabsolventen sind häufig mobil. Insgesamt haben im Jahr 2016 etwa 22.000 Studierende ein Studium in Sachsen abgeschlossen. In einer Befragung der TU Dresden gaben jedoch über 40 Prozent der sächsischen Absolventen an, ihre erste Arbeitsstelle nicht im Freistaat Sachsen anzutreten. Dieses Potenzial gilt es, künftig stärker im Freistaat zu halten und für den sächsischen Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Durch die nachwachsenden Generationen alleine lässt sich die demografisch bedingt größer werdende Lücke an Fachkräften künftig nicht mehr schließen. Entsprechend gewinnt die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland an Bedeutung. Seit 2010 ist der Wanderungssaldo nach Sachsen positiv. Im Jahr 2016 kamen rund 13.000 mehr Menschen nach Sachsen als weggezogen sind. Der größte Anteil davon, gut 80 Prozent, entfällt auf die Nettozuwanderung aus dem Ausland.

Das Fachkräfte-Monitoring der sächsischen Wirtschaft zeigt, dass aktuell bereits jeder vierte Betrieb ausländische Mitarbeiter beschäftigt, 2015 waren es noch 15 Prozent. Weitere 16 Prozent der befragten Betriebe geben an, dass sie planen, ausländische Mitarbeiter einzustellen. Nach der amtlichen Statistik liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter insgesamt aber immer noch bei rund

drei Prozent – gerade im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern erscheint die Nutzung dieser Potenziale somit noch eher zögerlich.

Eine für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen besondere Gruppe von potenziellen Zuwanderern sind die ehemals fortgezogenen Sachsen. Sie haben bereits eine persönliche Bindung zum Freistaat Sachsen, die es neu zu adressieren gilt. Zwischen 2001 und 2012 zogen über 60.000 Personen aus dem Freistaat Sachsen in ein anderes Bundesland oder ins Ausland. Elf Prozent dieser „Auswanderer“ kehrten bis 2012 wieder zurück. Jedoch verlagerten sie zum Teil nur ihren privaten Lebensmittelpunkt und bleiben als Berufspendler weiterhin außerhalb des Freistaats Sachsens beschäftigt. Insgesamt pendeln täglich 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.

Vorhandene Potenziale nutzen – Allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen

Zweifelsohne wird das Beschäftigungspotenzial im Freistaat Sachsen schon heute in hohem Maße genutzt. Die Erwerbsbeteiligung ist in den letzten Jahren gestiegen und die Arbeitslosigkeit gleichzeitig deutlich zurückgegangen. Nur so ist es gelungen, trotz des demografisch bedingten Rückgangs der Erwerbspersonen, eine deutliche Zunahme der Beschäftigtenzahlen zu erreichen.

Die Erwerbstätigenquote insgesamt beträgt aktuell 76,3 Prozent. Bei Männern liegt sie bei 78,6 Prozent, bei Frauen bei 74,0 Prozent. Der Bundesdurchschnitt wird damit deutlich übertroffen. Unter den nicht erwerbstätigen Personen findet sich ein gewisser Anteil, der keinen Erwerbwunsch oder -bedarf hat, darunter sind aber auch Personen, die grundsätzlich arbeiten möchten, sich aber zum Beispiel aufgrund von Pflege- und Erziehungsaufgaben aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen oder entmutigt die Arbeitssuche aufgegeben haben. Schon eine geringfügige Steigerung der Erwerbsbeteiligung dieser Personen – ginge mit hohen Beschäftigungseffekten einher.

Vor allem aber auch Beschäftigtengruppen, die immer noch einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, sollten stärker in den Fokus der Fachkräftesicherung gerückt werden. So partizipiert zum Beispiel über die Hälfte der Menschen mit Behinderung im Freistaat Sachsen, trotz häufig guter Qualifikation, gar nicht am Arbeitsmarkt. Bei etwa 190.000 Personen, geht hier wertvolles Potenzial verloren.

Auch Menschen mit Migrationshintergrund profitieren noch in einem zu geringen Umfang von der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt. Während der Anteil der Arbeitslosen bei Menschen ohne Migrationshintergrund deutlich gesunken ist, stieg er bei Menschen mit Migrationshintergrund zwischen 2012 und 2017 um 14 Prozent. Dies ist auch damit begründet, dass Geflüchtete, als Teil dieser Zielgruppe, aufgrund von sprachlichen Hürden einen längeren Integrationsweg haben.

Aktuell haben 10 Prozent der insgesamt rund 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Erwerbslosen im Freistaat Sachsen keinen beruflichen Abschluss. Die längerfristige Beschäftigungsfähigkeit von Menschen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium ist jedoch mit Blick auf die (zukünftigen) Anforderungen des Arbeitsmarktes zunehmend problematisch. Meist stehen ihnen damit lediglich einfache Helfertätigkeiten offen, weit mehr als jeder Dritte von ihnen ist arbeitslos.

Fachkräfte binden – Attraktive Arbeitsplätze schaffen.

Rein quantitativ gesehen sind die bereits im Freistaat erwerbstätigen Fachkräfte die bedeutendste Zielgruppe für die Fachkräftesicherung. Im Jahr 2017 waren in Sachsen etwa zwei Millionen Personen erwerbstätig. Ein großer Anteil dieser Beschäftigten ist über 50 Jahre alt. Dieses Potenzial gilt es, möglichst langfristig im Arbeitsmarkt zu halten. Zwei von drei 55- bis 60-Jährigen sind aktuell erwerbstätig. Bei den 60- bis 65-Jährigen geht nur noch knapp die Hälfte einer Beschäftigung nach. Oftmals spielen gesundheitliche Gründe eine Rolle, mitunter fehlen jedoch auch den Unternehmen die Konzepte, um älteren Beschäftigten erfüllende Perspektiven zu bieten. Hinzu kommt, dass die über 50-Jährigen immer häufiger die Pflege von Angehörigen verantworten.

Weiterhin lässt sich das Potenzial der in Teilzeit Beschäftigten stärker heben. So arbeitet jede Zweite der rund 800.000 erwerbstätigen Frauen im Freistaat Sachsen in Teilzeit. Teilweise handelt es sich dabei um „gewünschte“ Teilzeit. Bundesweit lässt sich jedoch der Trend beobachten, dass teilzeitbeschäftigte Frauen gerne mehr Stunden arbeiten würden.

Eine nachhaltige Nutzung der Potenziale der bereits bei sächsischen Arbeitgebern beschäftigten Personen, bedarf entsprechend auch einer den Arbeitszeitwünschen entsprechenden längerfristigen Perspektive für die Beschäftigten.

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

In den letzten Jahren wurden im Freistaat Sachsen wieder mehr Kinder geboren. Auch die Zahl der Schulabgänger steigt. Für die Fachkräftesicherung im Freistaat gilt es, dieses Potenzial zu nutzen und die Fähigkeiten und Neigungen der jungen Sachsen gezielt zu entwickeln. Dabei spielen die verschiedenen Bildungsinstitutionen eine zentrale Rolle. Sächsische Schüler schneiden in bundesweitem Vergleich meist gut ab. Angesichts zunehmender Engpässe bei den Lehrkräften und Herausforderungen mit Blick auf die schulische Infrastruktur sind gemeinsame Anstrengungen aller Partner notwendig, um diesen Standard aufrecht zu erhalten. **Ausreichende Kapazitäten für die verschiedenen Bildungsinstitutionen** sind notwendige Voraussetzung für alle weiteren Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und bilden deshalb ein Querschnittsziel für die Entwicklung der Fähigkeiten und Neigungen junger Menschen.

Nicht zuletzt, weil es immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter gibt, müssen alle **jungen Menschen** im Freistaat Sachsen **individuell** bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen **gefördert** und **zu einem qualifizierten Abschluss** gebracht werden. Damit junge Menschen ihre Potenziale langfristig am Arbeitsmarkt einbringen können, sollten sie einen Bildungs- und Berufsweg einschlagen, der zu ihren Fähigkeiten und Neigungen sowie zu den Voraussetzungen am Arbeitsmarkt passt. **Schülern und ihren Eltern** sollte deshalb eine **umfassende Grundlage für die Berufswahl vermittelt** werden. Angesichts der erwarteten Engpässe bei Fachkräften mit einem beruflichen Abschluss verdient die duale Ausbildung innerhalb der Fachkräftestrategie besondere Aufmerksamkeit. Zwar steigen die Zahlen der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren in Sachsen wieder leicht an. Insgesamt braucht es jedoch weitere Anstrengungen von Politik und Wirtschaft, um **mehr junge Menschen zu einem beruflichen Abschluss zu führen**.

Querschnittsziel 1: Ausreichende Kapazitäten für die verschiedenen Bildungsinstitutionen

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

In den kommenden zehn Jahren scheidet voraussichtlich rund die Hälfte der Lehrkräfte altersbedingt aus dem staatlichen Schuldienst aus. **Die langfristige Deckung des Bedarfs an qualifizierten Lehrkräften** ist deshalb eine zentrale Priorität auch für die Fachkräftesicherung. Weiterhin müssen die Schüler auf die Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt vorbereitet werden. Damit verbunden ist die Anforderung einer **modernen schulischen Ausstattung und Infrastruktur** vor allem im Hinblick auf den Breitbandanschluss. Nicht nur die Infrastruktur einzelner Schulen, sondern auch das **Netz an Schulen** im Gesamten ist ein relevanter Faktor zur Fachkräftesicherung. Vor allem für die Nachwuchssicherung kleiner und mittlerer Unternehmen bedarf es **auch in ländlicheren Regionen** ein ausreichendes Angebot an Ober- und Berufsschulen. Schließlich können die Schulen die vielfältigen Herausforderungen der individuellen Förderung, Vorbereitung auf die Arbeitswelt oder Unterstützung bei der Berufswahl nicht allein bewältigen. An dieser Stelle ist das **Engagement der verschiedenen Partner** gefragt, die Lehrkräfte und Schüler durch bedarfsgerechte Zusatzangebote zu unterstützen.

Unterziel 1.1: Ausreichende Versorgung mit Lehrkräften

Es stehen dauerhaft ausreichend und gut qualifizierte Lehrkräfte in den verschiedenen Fachrichtungen zur Verfügung.

Empfehlung	zuständige Akteure ²	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Umsetzung des Handlungsprogramms „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“	Staatsregierung	passgenaue (Weiter-) Bildungsangebote ³
Verbesserung der Medienkompetenz von Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen		Etablierung der Medienpädagogik als Querschnittsaufgabe in den Lehramtsstudiengängen ⁴
Verstärkung der Anstrengungen bei der Gewinnung gut qualifizierter Berufsschullehrkräfte , insbesondere im gewerblich-technischen Bereich	regionale Fachkräfteallianzen, Staatsregierung	
Gesundheitsförderliche Ausgestaltung der Rahmenbedingungen des Arbeitseinsatzes, insbesondere älterer Arbeitnehmer zur Gesunderhaltung des Erzieher- und Lehrpersonals	Arbeitgeberverbände der Sozialwirtschaft, Gewerkschaften, Schulträger, Staatsregierung	
Etablierung von fachliche Reflexionsmöglichkeit für Lehrkräfte	Staatsregierung, Schulen, Träger der freien Wohlfahrtspflege	Supervision und Coaching, fachlich strukturierte kollegiale Beratung vor Ort

² Die Nennung der Akteure erfolgt alphabetisch und drückt keine Priorisierung in der Zuständigkeit aus.

³ Verweis auf die Digitalisierungsstrategie

⁴ Verweis auf Digitalisierungsstrategie

Unterziel 1.2: Modernisierung der Infrastruktur

Die Infrastruktur der verschiedenen Bildungsinstitutionen entspricht den Anforderungen einer modernen Lern- und Arbeitswelt.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Gewährleistungen einer zeitgemäßen Ausstattung mit Lehr- und Lernmaterialien für alle Bildungsinstitutionen	Schulträger, Staatsregierung	
Gewährleistungen eines Anschlusses an das Breitbandnetz für alle Bildungsinstitutionen	Staatsregierung	
Nutzung der Mittel des Bundes für einen konsequenten Ausbau des Breitbands an allen Schulen		

Unterziel 1.3: Flächendeckendes Schulnetz

Sicherung eines flächendeckenden Netzes an Ober- und Berufsschulen

Erhalt und Stärkung von Angeboten der Ober- und berufsbildenden Schulen in Verdichtungsräumen und dem ländlichen Umfeld in der Schulnetzplanung	Staatsregierung, im Benehmen mit dem Landesausschuss für Berufsbildung	
--	--	--

Unterziel 1.4: Bedarfsgerechte, externe Zusatzangebote

Externe Zusatzangebote und Fachkräfte ergänzen die schulischen Strukturen bedarfsgerecht.

Die Fachkräfteallianz wirkt aktiv an der Umsetzung des Konzeptes „Medienbildung und Digitalisierung in der Schule“ mit	Partner der Fachkräfteallianz	
Die Partner der Regionalen Fachkräfteallianzen koordinieren weiterführende Projekte und Initiativen für Schülerinnen, Lehrkräfte und Schulen auf regionaler Ebene	Partner der regionalen Fachkräfteallianzen	

Strategisches Ziel 1.1: Individuelle Förderung aller Schüler

„Jeder Schüler wird individuell gefördert und erreicht einen qualifizierten Abschluss.“

Bereits die Fachkräftestrategie 2020 hatte sich die *individuelle Förderung* sowie die Begleitung von Schülern zu den *ihnen höchstmöglichen Bildungsabschlüssen* als Ziel gesetzt. Für einen Großteil der Schüler gelingt das im Freistaat Sachsen vergleichsweise gut. Im Bildungsvergleich der Länder liegen sächsische Schüler meist auf den vorderen Rängen. Handlungsbedarf besteht jedoch bei **Schülern mit spezifischem Unterstützungsbedarf**. Um diese **individuell zu unterstützen**, sollten an den Schulen entsprechende **zusätzliche Fachkräfte und Angebote** zur Verfügung stehen. Diese beinhalten unter anderem die Verstärkung und Ausweitung der Berufseinstiegsbegleitung oder den Ausbau der Schulsozialarbeit. Die Mehrheit der sächsischen Schüler besucht eine Oberschule. Deswegen liegt auf dieser Schulform ein Schwerpunkt.

Weiterhin verändern sich die Anforderungen, die der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt an die Schulabgänger stellt. Nicht allein fachliches Wissen, sondern insbesondere auch soziale Kompetenzen oder ein verantwortungsvoller Umgang mit digitalen Technologien und Medien sollten jungen Menschen vertraut sein. Diese und weitere **für den Berufseinstieg relevanten Kenntnisse und Kompetenzen** sollten **allen Schülern vermittelt werden**. Einige Aspekte sind bereits Teil des regulären Unterrichts oder lassen sich dort verstärkt integrieren. Weiterhin eignen sich praxisnahe Bildungsgänge, Schulformen oder Unterrichtselemente sowie ergänzende Projekte zum Beispiel nach dem Modell der Schülerfirmen.

Operatives Ziel 1.1.1: Individuelle schulische Unterstützungsangebote

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.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Bedarfsgerechte Ausstattung der Schulen mit zusätzlichen (sozialpädagogischen) Fachkräften gewährleisten	Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Staatsregierung,	Ausweitung der Schulsozialarbeit (zum Beispiel Landesprogramm Schulsozialarbeit)
	Regionaldirektion	Verstetigung der Berufseinstiegsbegleitung
Bedarfsgerechte Ergänzung des Regelangebots durch Projekte für schulmüde Jugendliche sowie Schüler im Förderschwerpunkt Lernen	freie Träger der Wohlfahrtspflege und Bildungsträger, Schulen, Staatsregierung	Vorhaben zur Erhöhung der Quote von Schülern, die einen Abschluss erreichen (Teil der SMK-Förderrichtlinie)
		Schülercamps
	freie Träger der Wohlfahrtspflege und Bildungsträger, Kommunen, Schulen, Stiftungen	Projekte zur Förderung sozialer Kompetenzen/ der Kreativität
Etablierung und Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur als zentrale Koordinierung der Hilfeangebote am Übergang	Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Regionaldirektion, Staatsregierung, WISO-Partner	

Operatives Ziel 1.1.2: Vermittlung weiterführender Kompetenzen und Kenntnisse

In enger Zusammenarbeit mit den Partnern vermitteln die Schulen ihren Schülern die für einen erfolgreichen Berufseinstieg notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Ausbau praxisnaher Elemente und Bildungsgänge , die stärker auf praktische Inhalte abstellen	Kammern, Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, Staatsregierung	Entwicklung und Verbreitung neuer Modelle für Praktika (Praxis Lernen, Praxistage)
		Ausweitung des Bildungsgangs „Produktives Lernen“
		Verstärkte Nutzung außerschulischer Lernorte
Weiterentwicklung von Projekt- und Ganztagesangeboten in Zusammenarbeit mit regionalen Partnern und Arbeitgebern	Staatsregierung, Kammern, Bildungsträger und Träger der Freien Wohlfahrtspflege, Stiftungen	Projekte zur Stärkung sozialer und digitaler Kompetenzen
		Schülerfirmen
Integration berufs- und arbeitsweltbezogener Inhalte in den Unterricht bzw. die BO	Kammern, WISO-Partner, Staatsregierung	
Anpassung der Bildungsinhalte und Bildungsformate an die Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt 4.0 , insbesondere im MINT-Bereich	Staatsregierung, WISO-Partner	

Strategisches Ziel 1.2: Umfassende Grundlage für die Berufswahl

„Schülern und deren Eltern vermitteln die Strukturen und Angebote der beruflichen Orientierung eine Informationsgrundlage für die Berufswahl unter Berücksichtigung der Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt.“

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen ein entscheidender Schritt auf dem Weg in eine erfolgreiche und passende berufliche Karriere. Gleichzeitig bereitet die kaum überschaubare Anzahl möglicher Ausbildungs- oder Studienoptionen vielen Schülern Schwierigkeiten. An dieser Stelle spielt die Berufs- und Studienorientierung (BStO) eine wesentliche Rolle. Zentraler Ort der BStO sind die allgemeinbildenden Schulen. Darüber hinaus sind regionale Arbeitgeber wichtige Partner, welche den Schülern realistische Einblicke in die Arbeitswelt bieten können. Bereits die Fachkräftestrategie 2020 betonte diese Kooperation und die Bedeutung der BStO für die Fachkräftesicherung insgesamt. Die Staatsregierung und ihre Partner engagieren sich schon intensiv, um junge Menschen im Freistaat Sachsen bei der Wahl eines passenden Berufs zu unterstützen. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung geht es deshalb weniger darum, neue Maßnahmen aufzulegen, sondern vielmehr die bestehenden Strukturen und Angebote gezielt und systematisch weiter zu entwickeln.

Analog zur allgemeinen Förderung junger Menschen setzt auch eine erfolgreiche BStO bei den **individuellen Voraussetzungen** der Schüler an. Entsprechend gilt es, die verschiedenen Instrumente zur Gestaltung eines individuellen Prozesses der beruflichen Orientierung strukturiert einzusetzen und miteinander zu verzahnen. Bei einem solchen Prozess spielen die Eltern eine zentrale Rolle und sollten aktiv angesprochen und eingebunden werden. Unabhängig von der Schulform sollte an Oberschulen wie Gymnasien ein **breit gefächertes und ausgewogener Überblick** über die verschiedenen Bildungswege, duale Ausbildung wie Studium, und Berufe vermittelt werden. Vor allem die regionale Wirtschaft und deren berufliche Perspektive sollte dabei eine angemessene Rolle spielen. Dafür braucht es eine enge Zusammenarbeit aller **Partner vor Ort**: Schule, Berufsberatung, Wirtschaft und weitere Akteure sollten sich gemeinsam um eine praxisnahe **Arbeitswelt- und Berufsorientierung** bemühen. Angesichts der Vielzahl von Angeboten und Ansätzen stehen dabei vor allem Fragen der Koordinierung und Bündelung von Aktivitäten im Mittelpunkt.

Operatives Ziel 1.2.1: Berufliche Orientierung gemäß individuellen Voraussetzungen

Die berufliche Orientierung (BO) setzt stärker bei den individuellen Voraussetzungen der Schüler (sowie ihrer Eltern) an.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Strukturierte Einbettung individueller Instrumente in die BO-Prozesse der einzelnen Schüler	Staatsregierung, Schulen	Verbindliche Entwicklung und Etablierung von BO-Konzepten an allen Schulen
	Bildungsträger, Schulen, Staatsregierung	Nutzung von Potenzialanalyse als Grundlage und Berufswahlpass zur Dokumentation
	Arbeitgeber, Bildungsträger, Betriebsräte, Kammern, Regionaldirektion, Schulen, Staatsregierung	Curriculare Einbettung und sinnvolle Vor- und Nachbereitung der praktischen Elemente Werkstatttage und Betriebspraktika
Stärkere Einbindung familiärer Lebenslagen bei der Bildungsbegleitung	Seniorpartner in School - Landesverband Sachsen e.V., Staatsregierung	
Ausrichtung der Berufsorientierung auf Jugendliche und Eltern ohne deutschen Bildungshintergrund stärken	Bildungsträger, Migrantenselbstorganisationen, Schulen, Staatsregierung	Ausbildung von Multiplikatoren aus den jeweiligen Communities

Operatives Ziel 1.2.2: Breit gefächerte berufliche Orientierung (BO)

Die berufliche Orientierung vermittelt an allen Schulen einen breit gefächerten und ausgewogenen Überblick über die verschiedenen Bildungswege und Berufe.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Entwicklung und Umsetzung von Standards für qualitätsvolle BO an allen Schulen	Regionaldirektion, Regionale Koordinierungsstellen für Berufliche Orientierung, Staatsregierung, WISO-Partner	Integration von Inhalten der Arbeitsweltorientierung sowie Karrieremöglichkeiten nach einer klassischen Berufsausbildung in die BO-Konzepte (siehe auch OZ 1.2.3)
	Regionaldirektion, Staatsregierung	Aktualisierung der bestehenden Vereinbarung zur Zusammenarbeit der Staatsregierung mit der Regionaldirektion für den Bereich der Berufs- und Studienorientierung von 30.04.2009
Etablieren einer verbindlichen und die Interessen der Schüler und Eltern berücksichtigenden Berufs- und Studienorientierung an den Gymnasien	Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT, Regionaldirektion, Regionale Koordinierungsstellen für Berufliche Orientierung, Schulen, Staatsregierung	Verbesserung des Zugangs regionaler Arbeitgeber zu Schülern der Gymnasien
	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“
Etablierung bzw. verstärkter Einsatz von Ausbildungsbotschaftern	Kammern, ggf. WISO-Partner	
Transfer guter Praxis aus dem MINT-Bereich auf die SAGE-Berufe oder den Bereich Handwerk	Bildungsträger, Kammern, Sozialverbände und Verbände der freien Wohlfahrtspflege, Staatsregierung, Stiftungen	Sommercamps
		ergänzende Schulprojekte

Operatives Ziel 1.2.3: Kooperation für Arbeitswelt- und BO

Die Partner vor Ort arbeiten eng zusammen für eine kontinuierliche und praxisnahe Arbeitswelt- und BO.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Systematische Einbindung externer BO-Fachkräfte (Praxisberater, Berufsberater) in die schulische BO	Bildungsträger, Kammern, Regionaldirektion Schulen, Staatsregierung,	Gemeinsame Entwicklung der BO-Konzepte
		Abstimmung zur Planung einzelner schulische Aktivitäten
	Kommunen, Regionaldirektion, Schulen, Staatsregierung	Einbindung der Jugendberufsagenturen und gemeinsame Workshop-Formate für deren Mitarbeiter und Schulen
Stabile Partnerschaften zwischen Schulen und regionalen Arbeitgebern sowie Berufsschulzentren und ggf. Gewerkschaften weiter stärken	Kammern, Arbeitgeber(verbände), Staatsregierung	Förderung einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen Praxisberatern und Arbeitgebern
	Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kammern, Schulen, Staatsregierung,	Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsrahmens für Praktika
		Durchführung verbindlicher Praktika an allgemeinbildenden Schulen
Stärkung von Rolle sowie der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskreisen SCHULEWIRTSCHAFT und den regionalen Koordinierungsstellen	Arbeitgeberverbände, Kammern, Staatsregierung	Betriebsexkursionen oder berufliche Erprobung
		Verbindliche Festlegung von Zuständigkeiten und abgestimmte Kommunikation nach außen gemeinsame Veranstaltungen

Strategisches Ziel 1.3: Betriebliche Berufsausbildung stärken

„Die betriebliche Berufsausbildung wird gestärkt und aufgewertet, um mehr jungen Menschen einen erfolgreichen Berufseinstieg über diesen Bildungsweg zu ermöglichen.“

Der betrieblichen Berufsausbildung kommt eine Schlüsselrolle bei der Fachkräftesicherung zu – allein schon deshalb, weil im Freistaat Sachsen aktuell überwiegend ein Bedarf nach Arbeitskräften mit beruflichem Abschluss besteht. Nach einem langjährigen Rückgang der Ausbildungsverhältnisse, ist die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren leicht gestiegen. Diese positive Entwicklung gilt es weiter zu stärken. Dafür spricht nicht zuletzt der hohe Anteil von Auszubildenden, die von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden und damit direkt einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Die betriebliche Ausbildung sieht sich vielfachen Herausforderungen gegenüber. Auszubildende müssen vielfältige Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (weiter-)entwickeln. Gleichzeitig wird die Gruppe der (potenziellen) Auszubildenden immer heterogener und braucht in zunehmenden Teilen zusätzliche Unterstützung für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Gerade für die in der sächsischen Wirtschaft dominierenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) stellt dies hohe Anforderungen an Ausbildungskapazitäten und Ausbilder.

Bereits die Fachkräftestrategie 2020 hatte es sich zum Ziel gesetzt, *allen Jugendlichen Möglichkeiten für eine Berufsausbildung zu eröffnen*. Dieses Vorhaben soll auch weiterhin im Zuge der Fachkräftesicherung verfolgt werden. Dafür gilt es zunächst, die **Zugänge in** und die **Unterstützung während der Ausbildung** noch besser auf die **individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen auszurichten**. Darüber hinaus sollte zukünftig jedoch auch die Weiterentwicklung dieses Bildungswegs stärker in den Blick genommen werden. **Rahmenbedingungen, betriebliche Voraussetzungen** aber auch **Ausbildungsinhalte und -formate** sollten ein **attraktives Angebot** für junge Menschen bieten. Besonders **KMU** benötigen dabei häufig **Unterstützung** von außen. Die Möglichkeiten und Chancen dieses Bildungsweges müssen **kontinuierlich nach außen** getragen werden, um ein **positives Image** der betrieblichen Ausbildung gesellschaftlich zu **verankern**.

Operatives Ziel 1.3.1: Förderung individueller Zugänge in und Unterstützung während der Ausbildung

Heranführung und Zugänge in Ausbildung sowie die Unterstützung während der Ausbildung wird auf die individuellen Voraussetzungen der verschiedenen Zielgruppen von (potenziellen) Auszubildenden ausgerichtet.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
<p>Ausbau niedrigschwelliger Angebote unter Nutzung der Jugendberufsagentur, um schwer zu erreichende junge Menschen an die weiterführenden Unterstützungssysteme heranzuführen</p>	<p>freie Träger der Wohlfahrtspflege, Kommunen als Träger der Jugendhilfe</p>	<p>Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit</p>
	<p>freie Träger der Wohlfahrtspflege, Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Regionaldirektion, Staatsregierung</p>	<p>Transfer der im Bundesprogramm „Respekt“ erprobten Ansätze</p>
		<p>zusätzliche Begleitung der Schüler im BVJ</p>
<p>freie Träger der Wohlfahrtspflege, Kommunen als Träger der Jugendhilfe, Staatsregierung</p>	<p>Produktionsschulorientierte Qualifizierungs- & Beschäftigungsprojekte, Jugendwerkstätten</p>	
<p>Verstärkte Anstrengungen, um Jugendliche bzw. junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weiter zu qualifizieren</p>	<p>Staatsregierung</p>	<p>Schaffung finanzieller Anreize zur Aufnahme einer Ausbildung oder Weiterbildung.</p>
	<p>Gewerkschaften, Kammern Staatsregierung</p>	<p>Kampagne zur Verbreitung von Möglichkeiten fehlende Kompetenzen nachzuholen</p>
<p>Individuelle Zugänge zu Betrieben vor allem für Jugendliche mit schwierigeren Voraussetzungen stärken</p>	<p>Staatsregierung, Kammern, Regionaldirektion, Arbeitgeberverbände, regionale Fachkräfteallianzen, WISO-Partner</p>	<p>Weiterführung und Stärkung EQ</p>
	<p>Regionaldirektion, regionale Fachkräfteallianzen, WISO-Partner</p>	<p>Praxisprojekte in Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen</p>
	<p>Arbeitgeberverbände, regionale Fachkräfteallianzen</p>	<p>Unternehmensnetzwerke, die sich für benachteiligte Jugendliche einsetzen</p>

Operatives Ziel 1.3.1: Förderung individueller Zugänge in und Unterstützung während der Ausbildung

Heranführung und Zugänge in Ausbildung sowie die Unterstützung während der Ausbildung wird auf die individuellen Voraussetzungen der verschiedenen Zielgruppen von (potenziellen) Auszubildenden ausgerichtet.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Ausbau von Möglichkeiten geförderter, praxisnaher Ausbildung für Jugendliche, die am Ausbildungsmarkt keinen Ausbildungsplatz finden	Arbeitgeberverbände, Kammern, Regionaldirektion, Staatsregierung	
Begleitende Unterstützungsstrukturen für Jugendliche mit besonderen Herausforderungen in der Ausbildung ausbauen	Gewerkschaften, Kammern, Regionaldirektion, Staatsregierung	Weiterentwicklung und Verstetigung der assistierten Ausbildung
		Fortführung „Vorrang für duale Ausbildung“
	Kammern, Gewerkschaften, Regionaldirektion,	Anlaufstellen für potenzielle Ausbildungsabbrecher und deren Ausbildungsbetriebe
Gezielte Ansprache und Beratung von Studienabbrechern und Verbesserung der Attraktivität betrieblicher Ausbildung für diese Zielgruppe	Hochschulen, Regionaldirektion	Weiterentwicklung der Kooperationsvereinbarungen zwischen den Arbeitsagenturen und den Hochschulen sowie Einbindung der Career-Services
	Hochschulen, Staatsregierung	Transfer des Projektes „Quickstart Sachsen“ zur Beratung von Studienabbrechern
	Hochschulen, Kammern, Staatsregierung	Entwicklung eines Angebots an Zusatzqualifikationen für Studienabbrecher in der dualen Ausbildung

Operatives Ziel 1.3.2: Attraktive und zukunftsfähige Ausbildungsbedingungen und -möglichkeiten

Ausbildungsbetriebe und Partner bieten jungen Menschen attraktive und zukunftsfähige Ausbildungsbedingungen und -möglichkeiten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
<p>KMU beim Auf- und Ausbau von Kapazitäten im Bereich Ausbildung unterstützen um qualitätsvolle Ausbildung zu gewährleisten und Abbrüche zu vermeiden</p>	Arbeitgeberverbände, betriebliche Interessenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Kammern, Staatsregierung	externes Ausbildungsmanagement Stärkung von Ausbildungsverbänden
	Arbeitgeberverbände, Kammern, Staatsregierung	Förderung der Weiterqualifizierung von Ausbildern Fortführung der Förderung wie ÜLU/Verbund/ÜBA
	Arbeitgeberverbände, Kammern, Schulen, Staatsregierung	Stärkung der bewährten Zusammenarbeit der Berufsschulen mit den Ausbildungsbetrieben
	<p>Rahmenbedingungen der beruflichen Ausbildung verbessern</p>	Staatsregierung, Kommunen als Träger des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV)
Staatsregierung, WISO-Partner		angemessene und ausgeglichene Vergütung in den verschiedenen Ausbildungsgängen vorantreiben
<p>Ausbildungsgänge kontinuierlich an die technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen (Kompetenzorientierung, Digitalisierung, Vielfalt der Belegschaften) anpassen</p>	Kammern, WISO-Partner, Staatsregierung	Entwicklung von Zusatzqualifikationen Weiterentwicklung der Ausbildungsformate
	WISO-Partner	Einbringen von Vorschlägen zur Anpassung der Ausbildungsordnungen

Operatives Ziel 1.3.3: Darstellung der betrieblichen Ausbildung als moderner Bildungsweg

Betriebliche Ausbildung wird in der Öffentlichkeit konsequent als moderner Bildungsweg platziert, der vielfältige Karrieremöglichkeiten bietet.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Darstellung der Karrierperspektiven für Beruflich Qualifizierte und Betonung der Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Bildung	Kammern, Staatsregierung, WISO-Partner	Portal/ Videoportraits konkreter Personen, deren Karriere mit einer beruflichen Ausbildung startete
		Online-Wegweiser, der verschiedene Optionen nach Abschluss einer Berufsausbildung illustriert
Engagement für eine Diskussion zur Erfassung der Gesundheitsfachberufe und sozialen Berufe in einer einheitlichen Ordnungssystematik für alle Berufe	Gewerkschaften, Staatsregierung,	Platzierung des Themas im Rahmen der Enquete-Kommission des Bundestages
Stärkung der Ausbildung in von Fachkräfteengpässen betroffenen Berufen der Sozialwirtschaft	Arbeitgeber, Gewerkschaften, Staatsregierung, Verbände der Sozialwirtschaft sowie weitere Arbeitgeberverbände	Verbesserung der Rahmenbedingungen (Abschaffung von Schulgeld bzw. Gewährung einer Ausbildungsvergütung, Arbeitszeiten)
		Gezielte Ausbildungsoffensiven

Handlungsfeld 2: Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren

Wesentlicher Entscheidungsfaktor bei der Wahl eines Arbeitgebers ist die durch die (Nachwuchs-) Fachkräfte wahrgenommene **Attraktivität eines Standorts**. Deshalb werden die Rahmenbedingungen des Lebens und Arbeitens im Freistaat Sachsen als Querschnittsziel in dieser Phase adressiert.

Zur Gewinnung von (Nachwuchs-)Fachkräften ist es darauf aufbauend zentral, diese möglichst individuell anzusprechen, um ihnen ihre **Beschäftigungsperspektiven bei sächsischen Arbeitgebern** aufzuzeigen.

Dabei unterscheiden sich Rekrutierungswege, Rahmenbedingungen und bestehende Hindernisse je nach Zielgruppe. Bei Studierenden an sächsischen Hochschulen geht es vor allem um einen **frühzeitigen Kontakt** zu den sächsischen Arbeitgebern. **Rückkehrer und Berufspendler** könnten meist sofort mit einem Job bei einem sächsischen Arbeitgeber beginnen, die gezielte Ansprache und das passgenaue Matching stehen hier im Vordergrund. Bei der Rekrutierung und Beschäftigung von **ausländischen Fachkräften** geht es neben einer weiteren Sensibilisierung vor allem um den Abbau von bestehenden Hürden, wie einem erhöhten bürokratischen Aufwand oder sprachlichen Schwierigkeiten.

Querschnittsziel 2: Attraktiver Standort für Fachkräfte aus dem In- und Ausland

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

Inwiefern eine Region attraktiv als Lebens- und Arbeitsort ist, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, die wiederum individuell sehr unterschiedlich bewertet werden. Dennoch bieten sich für die Staatsregierung und ihre Partner einige Anknüpfungspunkte, um den Freistaat als attraktiven Standort für Talente aus dem In- und Ausland zu positionieren.

Moderne Infrastruktur macht einen wesentlichen Teil der Lebensqualität aus. Familien schätzen zum Beispiel ein gut aufgestelltes Betreuungsangebot für ihre Kinder, Sportbegeisterte die gute Anbindung an Naherholungsgebiete. Die ganze Bandbreite der Infrastrukturfragen kann nicht im Rahmen der Fachkräftestrategie behandelt werden. Hier ist auf eine enge Verzahnung mit weiteren Strategien des Freistaates zu achten. **Attraktive Arbeitsplätze** sind ein Kriterium, welches sich in den bereits vorhandenen **Strukturen und Initiativen zur Fachkräftesicherung verankern** lässt. Detailliertere Ansätze zur Stärkung der Attraktivität sächsischer Arbeitsplätze werden in Phase 4 dargestellt. Langfristig ausschlaggebend ist jedoch auch das persönliche Empfinden, inwiefern man sich an einem Wohn- und Arbeitsort willkommen fühlt. Hierfür sind **Offenheit** und eine **positive Grundhaltung gegenüber neuen Mitbürgern oder Kollegen** in der Verwaltung, den Geschäftsführungen und Belegschaften sowie der Gesellschaft insgesamt ausschlaggebend. Schließlich ist es wichtig, die Stärken des Standorts Sachsen aktiv zu kommunizieren, zum Beispiel durch eine verstärkte (internationale) Öffentlichkeitsarbeit sowie systematisches Standortmarketing, das auf die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen ausgerichtet ist.

Unterziel 2.1: Moderne Infrastruktur zum Leben und Arbeiten
Sachsen bietet eine moderne Infrastruktur zum Leben und Arbeiten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Enge Verzahnung der Fachkräftestrategie mit anderen Landesstrategien und Initiativen	Staatsregierung	Verzahnung mit den Leitlinien zur Entwicklung des ländlichen Raums; Verzahnung mit dem Landesverkehrsplan

Unterziel 2.2: Attraktivität von Arbeitsplätzen im Freistaat Sachsen
Die Attraktivität von Arbeitsplätzen ist als strategisches Ziel bei Arbeitgebern und Partnern verankert.

Ausrichtung des strategischen Rahmens und der Strukturen der Fachkräftesicherung stärker auf Arbeitgeberattraktivität	(reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschafts-förderung, Staatsregierung, WISO-Partner	detaillierte Adressierung unter Phase IV
--	---	--

Unterziel 2.3: Etablierte Willkommenskultur und Kultur der Vielfalt in Unternehmen und Behörden
Arbeitgeber und Behörden leben eine Willkommenskultur und Kultur der Vielfalt und wirken damit beispielgebend auf die Gesellschaft.

Ausbau von Sensibilisierungs- und Beratungsangeboten für Arbeitgeber und Behörden bei der Entwicklung einer Willkommenskultur und einer Personalpolitik der Vielfalt	(reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung	
---	---	--

Unterziel 2.4: Kommunikation der Stärken des Freistaats Sachsen
(Nachwuchs-) Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens kennen die Stärken Sachsens zum Leben und Arbeiten.

Ausbau der (internationalen) Öffentlichkeitsarbeit und des Standortmarketings	Staatsregierung	Zentrales Fachkräfteportal oder Außenwirtschaftsmessen (Kampagne der Staatsregierung „Heimat für Fachkräfte“)
Verknüpfung der Marketingaktivitäten des Freistaates und der Regionen und Entwicklung eines Markenkerns	(reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung, Staatsregierung	Unterstützung regionaler Anwerbungsaktivitäten

Strategisches Ziel 2.1: (Nachwuchs-) Fachkräfte für den sächsischen Arbeitsmarkt gewinnen

„(Nachwuchs-) Fachkräfte entscheiden sich für eine Beschäftigung bei einem sächsischen Arbeitgeber.“

Damit sich mehr (Nachwuchs-)Fachkräfte für eine Beschäftigung im Freistaat Sachsen entscheiden, sind zunächst die Arbeitgeber gefragt. Vor allem KMU sollten in die Lage versetzt werden, **moderne Rekrutierungswege** zur Ansprache von Fachkräften zu nutzen und sich selbst auch **über die eigene Region hinaus** als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Für einen besseren Zugang zu den Studierenden an sächsischen Hochschulen gilt es, die **Kooperation zwischen regionalen Arbeitgebern und Hochschulen** weiter auszubauen, damit Studierende frühzeitig ihre Möglichkeiten auf dem sächsischen Arbeitsmarkt kennenlernen. Insbesondere die Zielgruppe der internationalen Studierenden sollte hierbei gezielt angesprochen werden, da sie häufig kaum Kenntnisse über den sächsischen Arbeitsmarkt mitbringt. Die Weiterentwicklung verbindlicher praxisintegrierter Formate innerhalb der Studiengänge sowie die Vernetzung mit den Career Services bieten dabei Anknüpfungspunkte. Der Berufsakademie kommt hierbei eine besondere Rolle zu, da sie auf einer engen Vernetzung mit der Wirtschaft aufbaut.

Operatives Ziel 2.1.1: Darstellung der Attraktivität (regionaler) sächsischer Arbeitgeber

(Regionale) Arbeitgeber, insbesondere KMU, nutzen moderne Rekrutierungswege und präsentieren sich in ihrer Region sowie überregional als attraktive Arbeitgeber.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Beratung von KMU zu modernen, zielgruppenorientierten Wegen der Rekrutierung	WISO-Partner	Ansprache von Auszubildenden über neue Medien
	(reg.) Fachkräfteallianzen, Regionaldirektion, (reg.) Wirtschaftsförderung, Staatregierung, Verbände, WISO-Partner	
Unterstützung von KMU bei einer verstärkten regionalen, landesweiten sowie internationalen Öffentlichkeitsarbeit	WISO-Partner	Auftritte auf Messen
	(reg.) Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	Online Portale
	(reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung, Staatregierung, Verbände, WISO-Partner	Verknüpfung mit Standortmarketing (siehe Querschnittsziel)

Operatives Ziel 2.1.2: Zugänge für Studierende in den sächsischen Arbeitsmarkt

(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.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Ausbau einer verbindlichen und langfristigen Zusammenarbeit zwischen (regionalen) Arbeitgebern, insbesondere KMU, und Hochschulen zur Gewinnung von Studienabsolventen als Fachkräfte,	WISO-Partner	Informations- und Praktikumsangebote
	HS, WISO-Partner	Forschungskooperationen
	HS, WISO-Partner	Einbindung praxisorientierter Abschlussarbeiten etc.
(Weiter-)Entwicklung und Einbindung praktischer/ praxisnaher Formate für die Curricula der Studiengänge an Hochschulen	HS, WISO-Partner	Verbindliche Praxistagen und Praktika in Unternehmen
	HS	Erwerb eines Berufsabschlusses im Rahmen des Studiums etc.
Ausbau vernetzter Strukturen zwischen Hochschulen und der Wirtschaft für den Übergangsbereich	HS, WISO-Partner	Career Services
Stärkung praxisintegrierender Studiengänge der Berufsakademie in Bereichen mit aktuellen/ perspektivischen Engpässen (insb. Sozialwesen)	Berufsakademie, WISO-Partner	

Operatives Ziel 2.1.3: Nutzung der Potenziale von internationalen Studierenden durch sächsische Arbeitgeber

Die Potenziale von internationalen Studierenden werden von den Arbeitgebern erkannt und deren Perspektiven auf dem sächsischen Arbeitsmarkt gestärkt.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Sensibilisierung von Arbeitgebern für die (ungenutzten) Potenziale	HS, (reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung, Verbände	Kooperation mit dem KOFA
Schaffung spezifischer Unterstützungs- und Beratungsstrukturen an den Hochschulen für internationale Studierende zur frühzeitigen Orientierung für die Nachstudienphase	Berufsakademie, HS, WISO-Partner, Regionaldirektion	

Strategisches Ziel 2.2: Berufspendler und weggezogene Sachsen für den sächsischen Arbeitsmarkt zurückgewinnen

„Berufspendler und weggezogene Sachsen (zum Beispiel aufgrund von Studium oder Beruf) erkennen und nutzen ihre Beschäftigungsperspektiven in Sachsen.“

Schon in der Fachkräftestrategie 2020 wurden fortgezogene Sachsen als Zielgruppe adressiert. Für die Entscheidung der Rückkehr – beruflich wie privat – sind sogenannte Push- und Pullfaktoren zentral. Neben einer attraktiven Arbeitsmöglichkeit gehören hierzu auch Standortfaktoren wie die Möglichkeiten einer Kinderbetreuung, Lebenshaltungskosten oder das Kultur- und Freizeitangebot (siehe Querschnittziel).

Weggezogene wie Berufspendler sollten dabei möglichst direkt **angesprochen werden**, um ihnen individuelle Möglichkeiten und Vorteile im Freistaat Sachsen aufzuzeigen. Insbesondere sollten die Bemühungen um einen direkten Kontakt zwischen interessierten Rückkehrern und sächsischen Arbeitgebern verstärkt werden. Hinsichtlich der wahrgenommenen Attraktivität eines Arbeitsplatzes spielen auch monetäre Anreize eine grundlegende Rolle. Faktoren wie gute Karriereperspektiven, eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung können jedoch zusätzlich den Ausschlag geben. Diese Faktoren sollten gestärkt und an die Zielgruppe kommuniziert werden.

Operatives Ziel 2.2.1: Anwerbung von Pendlern und weggezogenen Sachsen

Pendler und weggezogene Sachsen werden aktiv angeworben.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Stärkung und Kommunikation von monetären und nicht-monetären Anreizen zur Beschäftigungsaufnahme in sächsischen Betrieben	(reg.) Fachkräfteallianzen, WISO-Partner,	
Weiterentwicklung einer zielgerichteten Ansprache der Personengruppen	(reg.) Fachkräfteallianzen, Staatsregierung, Wirtschaftsförderung	Zentrales Fachkräfteportal, regionale Alumni-Arbeit
Vermittlung und Matching von Fachkräften und regionalen Unternehmen durch persönliche und digitale Formen des Austauschs und Kennenlernens	(reg.) Fachkräfteallianzen, Regionaldirektion, Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	

Strategisches Ziel 2.3: Ausländische Fachkräfte für den sächsischen Arbeitsmarkt gewinnen

„Arbeitgeber erkennen die Potenziale von ausländischen Fachkräften und ausländische Fachkräfte erkennen ihre Chancen auf dem sächsischen Arbeitsmarkt“

Aufgrund der drastischen demografischen Entwicklungen wird die gezielte Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland künftig ein immer bedeutenderer Hebel, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Landesregierung hat bereits ein umfassendes **Zuwanderungs- und Integrationskonzept** (ZIK II) erarbeitet. Hieran anknüpfend können Maßnahmen zur gezielten Ansprache von internationalen Fachkräften weiterentwickelt und der Prozess der Zuwanderung –soweit im Handlungsspielraum der Akteure des Freistaates Sachsen – weiter vereinfacht werden.

Die **Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen** sollte **schnell und pragmatisch** erfolgen. 2014 wurde eine erleichterte Anerkennung von Berufsabschlüssen in den landesrechtlich geregelten Berufen, zum Beispiel Lehrer, Erzieher und Ingenieure, verabschiedet. Weiterführende Vereinfachungen bei der Umsetzung können beispielsweise durch landesübergreifende Kooperationen oder die Einbeziehung von Migrantenorganisationen in den Prozess der Beratung erreicht werden. **Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte** sollten verstärkt bei der **Integration unterstützt** werden, zum Beispiel durch den Ausbau vernetzter Unterstützungsstrukturen und die Intensivierung der Sprachförderung. Auch ein weiterer **Ausbau des grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarkts** sollte in den Blick genommen werden, um Fachkräfte aus den benachbarten Regionen zu gewinnen.

Operatives Ziel 2.3.1: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen

Prozesse der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen werden schnell und pragmatisch umgesetzt.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Weitere Vereinfachung der Prozesse, Ausbau mehrsprachiger Beratungsangebote	für Anerkennung zuständige Stellen, Kammern, (reg.) Fachkräfteallianzen, Staatsregierung, Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	Länderübergreifende Kooperationen, Einbeziehung von Migrantenorganisationen in den Prozess der Beratung: Identifikation von Optimierungspotenzialen bei den Anerkennungsverfahren auf Landesebene
Förderung der Kosten des Anerkennungsverfahrens	Staatsregierung	

Operatives Ziel 2.3.2: Unterstützung bei der Integration ausländischer Fachkräfte*Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte werden bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.*

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Ausbau und Verbreitung regional und institutionell vernetzter mehrsprachiger Beratungs- und Unterstützungsstrukturen	Regionaldirektion, Staatsregierung, WISO-Partner,	Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen BABS
Stärkung der allgemeinen und berufsbezogenen Sprachförderung	BAMF, Bildungsträger, Migrantenorganisationen, Staatsregierung	
Engagement für erleichterte und transparente Rahmenbedingungen bei der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte für Drittstaaten	Staatsregierung	Bundesratsinitiative
		Erarbeitung eines Sächsischen Integrationsgesetzes

Operatives Ziel 2.3.3: Ausbau des grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarktes

Der grenzüberschreitende Arbeits- und Ausbildungsmarkt wird weiter ausgebaut.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Ausbau von Informationsangeboten für Unternehmen zu Ansprechpartnern und Zuständigkeiten für die (individuelle) Beratung	(reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung, Regionaldirektion, Staatsregierung	grenzüberschreitendes Fachkräfte-Monitoring
Vernetzung und Kooperation mit ausländischen Wirtschaftspartnern weiter ausbauen	(reg.) Fachkräfteallianzen, Regionaldirektion, (reg.) Wirtschaftsförderung	
Entwicklung grenzüberschreitender dualer Ausbildungsgänge mit einem vollwertigen Abschluss, der in beiden Ländern anerkannt wird	Staatsregierung, WISO-Partner	Vergleich von Ausbildungsinhalten, Länderabkommen
Aufbau einer grenzüberschreitenden Berufsorientierung	Staatsregierung, WISO-Partner	
Entwicklung interkultureller Kompetenzen in den Unternehmen	Bildungs-/Beratungsinstitutionen, (reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	
Mit dem Ziel der Übertragung und Verstetigung Erfahrungen und Informationen aus Einzelprojekten bündeln	Partner der EURES-TriRegio, Regionaldirektion, (reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	

Handlungsfeld 3:

Vorhandene Potenziale nutzen – Allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen

Um das im Freistaat Sachsen vorhandene Potenzial noch besser zu nutzen, muss der Zugang zum Arbeitsmarkt für alle Menschen im erwerbsfähigen Alter sichergestellt werden. Nicht nur aus sozialpolitischer, sondern insbesondere auch aus wirtschaftspolitischer Sicht sollten **Fachkräftepotenziale (re-)aktiviert** werden, die aktuell **außerhalb des Arbeitsmarktes** liegen und einen **spezifischen Unterstützungsbedarf** haben. Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung haben einen immer noch erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt. Durch **geeignete Unterstützungsstrukturen** können Hürden abgebaut werden. Wichtig ist aber auch, dass Arbeitgeber die Potenziale dieser Zielgruppen erkennen und stärker in ihr Blickfeld nehmen.

Auch für die sogenannte „**stille Reserve**“, das heißt Menschen, die sich aus verschiedenen Gründen ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen, grundsätzlich aber einen Erwerbswunsch haben, ist eine individuelle Unterstützung wichtig. Vor allem geht es darum **Zugänge** zu dieser potenziellen Beschäftigtengruppe zu schaffen, da sie sich nicht in Systemen des Arbeitsmarktes befinden.

Strategisches Ziel 3.1: Beschäftigung von Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen

„Arbeitgeber beschäftigen Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen qualifikationsadäquat und mit langfristiger Perspektive.“

Für Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf ist es zentral, dass sie in ihren individuellen Lebenssituationen und Kompetenzprofilen „abgeholt“ werden. Unterstützungsstrukturen sollten deren **Stärken und Kompetenzen erfassen, diese anerkennen und weiterentwickeln**. Dazu gehören Angebote zur individuellen Begleitung und Qualifizierung von (Langzeit-)Arbeitslosen, um diese an den Wiedereinstieg heranzuführen. Für Menschen mit Migrationshintergrund sollten ausreichend Angebote zur beruflichen Weiterbildung sowie allgemeine und berufsbezogene Sprachkurse verfügbar sein.

Ein zweiter wesentlicher Faktor ist die Bereitschaft der Arbeitgeber, Menschen mit Unterstützungsbedarfen **aktiv zu integrieren**. So muss es zunächst darum gehen, eine breitere Sensibilisierung für den Umgang mit Besonderheiten und Unterschieden sowohl bei Arbeitgebern als auch in den Belegschaften zu erzeugen. Darüber hinaus benötigen vor allem KMU spezifische Instrumente, um das Ziel der Integration und Teilhabe am Arbeitsleben auf Steuerungsebene zu verankern und eine geeignete Infrastruktur aufzubauen.

Operatives Ziel 3.1.1: Strukturen für Stärken- und Kompetenzerfassung

Für Menschen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen gibt es Strukturen, die ihre Stärken und Kompetenzen erfassen, anerkennen und weiterentwickeln.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Rahmenbedingungen und Angebote zur individuellen Begleitung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen verstetigen	Regionaldirektion, Staatsregierung	Engagement auf Bundesebene für eine Stärkung der Ressourcen der Jobcenter oder der Förderung der beruflichen Weiterbildung als Eingliederungsmaßnahme;
	Kommunen, Regionaldirektion	Verbesserte Zusammenarbeit zwischen den Jobcentern und Kommunen,
	Regionaldirektion, Staatsregierung	Kombinierte Maßnahmen aus Aktivierung, Coaching, Erprobung und Qualifizierung
Bekanntmachung und Unterstützung der Zielgruppe bei der Nutzung eines „ Persönlichen Budgets Arbeit “	Kommunaler Sozialverband Sachsen, Staatsregierung	Informationskampagnen
		persönliche Beratung
Verstetigung der Beratungsangebote für Flüchtlinge zu Chancen und Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt	Staatsregierung	Arbeitsmarktmentoren
		Gemeinsame Unterstützung sächsischer IvAF-Netzwerke
Gewerkschaften, Staatsregierung		Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen
Potenzial der jetzt schon vorhandenen Möglichkeiten der Aufenthaltssicherung durch Arbeit, Ausbildung und vorbereitende Maßnahmen stärker nutzen und befördern.	Regionaldirektion, Staatsregierung, WiSo-Partner	Ausbildungsduldung im Sinne der künftigen Azubis und Ausbildungsstätten nutzen

Operatives Ziel 3.1.1: Strukturen für Stärken- und Kompetenzerfassung

Für Menschen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen gibt es Strukturen, die ihre Stärken und Kompetenzen erfassen, anerkennen und weiterentwickeln.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Weiterentwicklung des Angebots zur Qualifizierung und beruflichen Weiterbildung für Menschen mit Migrationshintergrund	BAMF, Regionaldirektion, Staatsregierung,	individuelle Beratung und Begleitung
	Staatsregierung	Möglichkeiten zum Erwerb eines Schulabschlusses für über 18-jährige
Schneller und niedrigschwelliger Zugang zu allgemeinen und berufsbezogenen Sprachkursen für Menschen mit Migrationshintergrund	Bildungsträger, Regionaldirektion, Staatsregierung	
Verstetigung der Initiativen für funktionale Analphabeten	Bildungsträger, Regionaldirektion, Staatsregierung, WiSo-Partner	Ansprache von beschäftigten Analphabeten um Arbeitslosigkeit zu vermeiden

Operatives Ziel 3.1.2: Aktive Integration durch Arbeitgeber

Arbeitgeber integrieren aktiv Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Arbeitgeber und Belegschaften sowie Betriebsräte auf die Vorteile und Potenziale einer vielfältigen Belegschaft sowie der Integration von Langzeitarbeitslosen aufmerksam machen	Ausschuss Arbeit + Behinderung der Allianz Arbeit + Behinderung, (reg) Fachkräfteallianzen, Staatsregierung, WISO-Partner	Initiativen, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit
Arbeitgeber werden langfristig unterstützt, die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen zu fördern	Regionaldirektion, Staatsregierung	(zukünftige) Regelförderung nach dem SGB II
		Jobperspektive Sachsen
Arbeitgeber hinsichtlich betrieblichen Eingliederungsmanagements beraten und unterstützen	Dienstleistungsnetzwerk support für KMU, Kammern, Integrationsamt des Kommunalen Sozialverbandes Regionaldirektion, Reha-Träger, Schwerbehindertenvertretung	Aufzeigen geeigneter Rekrutierungsmöglichkeiten
		Stellen(profile) für Menschen mit Behinderung schaffen (Job Carving)
		gezielte Nutzung der Chancen der Digitalisierung
	Regionaldirektion, Staatsregierung	Nutzung der Möglichkeiten zur Förderung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie des Budgets für Arbeit
Etablierung einer Beraterstruktur für die Beschäftigung von Menschen mit psychischen Erkrankungen	Reha-Träger, Dienstleistungsnetzwerk support für KMU	Gezielte Weiterqualifizierung der Beratungsfachkräfte in bestehenden Strukturen
	Dienstleistungsnetzwerk support für KMU, Regionaldirektion, Reha-Träger	Erweiterung der Teams um entsprechende Beraterprofile

Operatives Ziel 3.1.2: Aktive Integration durch Arbeitgeber

Arbeitgeber integrieren aktiv Personen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Individuelle Beratungs- und Begleitangebote zur Integration von Flüchtlingen weiter etablieren	Regionaldirektion, Staatsregierung	

Strategisches Ziel 3.2: Nicht-erwerbstätige Personen in den Arbeitsmarkt eingliedern

„Personen, die aktuell nicht erwerbstätig sind, finden Perspektiven für einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt.“

Neben Beschäftigtengruppen, die einen spezifischen Unterstützungsbedarf haben, beispielsweise aufgrund sprachlicher Hürden oder körperlicher Beeinträchtigungen, geht es darum allen Nicht-erwerbstätigen Personen, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Dies betrifft zum einen **Personen, die arbeitslos werden**. Sie sollten schnell auf **individuelle Unterstützungsstrukturen** zugreifen können, um ihnen einen qualifikationsadäquaten Wiedereinstieg zu ermöglichen. Dabei sollten auch ältere Arbeitssuchende stärker in den Fokus von Unterstützungsstrukturen sowie von betrieblichen Rekrutierungsaktivitäten gerückt werden.

Bei **Personen der stillen Reserve** ist es zentral, zunächst sicherzustellen, dass sie ihre **Möglichkeiten auf dem sächsischen Arbeitsmarkt kennen**. Hierfür ist eine zielgruppenspezifische Ansprache wichtig, beispielsweise durch niedrigschwellige Anlauf- und Beratungsstellen. Beim Einstieg sollten sie individuell abgeholt und aktiv unterstützt werden.

Operatives Ziel 3.2.1: Aktivierung der stillen Reserve

Personen aus der stillen Reserve⁵ erkennen ihre Möglichkeiten auf dem sächsischen Arbeitsmarkt und werden beim (Wieder-)Einstieg aktiv unterstützt.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Siehe Phase IV		
Zielgruppenspezifische Ansprache auf vielfältigen Kanälen intensivieren	MSO, Organisationen auf kommunaler Ebene, (reg.) Fachkräfteallianzen, (reg.) Wirtschaftsförderung, Staatsregierung	Niedrigschwellige Anlaufstellen (Rucksackprojekte)
		Ansprache über Betroffenenverbände/-vereine
Aktivierung durch verschiedene Ansätze stärken	Regionaldirektion, Staatsregierung	individuelles Coaching
		Qualifizierung (spezifisch für ältere oder Erziehende in Elternzeit)
Erleichterung der Möglichkeiten zum Quereinstieg	Kammern, Regionaldirektion, Staatsregierung	Modularisierung, Teilqualifikationen und schrittweise Qualifikationsmöglichkeiten, ergänzende bzw. Vorabqualifikationen/Zusatzmodule zur Ausbildung wie Sprache
		Möglichkeit der berufsbegleitenden Ausbildung
	Staatsregierung	zusätzlichen Ressourcen für die begleitende Einarbeitung und soziale Assistenz

⁵ 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.

Operatives Ziel 3.2.2: Individuelle Unterstützung für Arbeitslose
 Personen, die arbeitslos werden, erhalten eine individuelle Unterstützung, um einen (Wieder-)Einstieg zu gewährleisten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Ausweitung der individuellen Qualifizierungs- und Beratungsmöglichkeiten für arbeitssuchende Menschen, Fokus auf langfristige Perspektive vor kurzfristiger Arbeitsmarktintegration	Regionaldirektion, 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

Die bereits auf dem sächsischen Arbeitsmarkt erwerbstätigen Fachkräfte sind, ihrer Anzahl nach, die relevanteste Gruppe für die Fachkräftesicherung. Ihr Potenzial, ihr Wissen und ihre Erfahrung sollten umfassend und langfristig ausgeschöpft werden. Dafür gilt es, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen beziehungsweise die Attraktivität zu erhalten. Arbeitgeber sollten die betrieblichen Voraussetzungen so gestalten, dass ihre Beschäftigten langfristig passfähige berufliche Perspektiven für sich entwickeln können. Digitale Technologien können dabei eine zentrale Rolle spielen. Sie erleichtern die individuelle Gestaltung von Arbeitszeiten oder übernehmen körperlich anstrengende Tätigkeiten. Quer über alle Dimensionen attraktiver Arbeitsplätze hinweg ist deshalb darauf hinzuwirken, dass die **Beschäftigten** im Freistaat Sachsen **von der digitalen Arbeitswelt profitieren**.

Lebenslanges Lernen ist wesentlich, damit Fachkräfte den sich stetig wandelnden Anforderungen am Arbeitsmarkt gerecht werden können. Ein attraktiver Arbeitsplatz zeichnet sich deshalb erstens dadurch aus, dass die Beschäftigten ihre **Potenziale durch Fort- und Weiterbildung kontinuierlich weiterentwickeln können**. Zweitens tragen **langfristige Beschäftigungsperspektiven**, Gestaltungsmöglichkeiten und hohe Standards im Hinblick auf den **Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung** dazu bei, Arbeitskraft und Motivation der Beschäftigten nachhaltig aufrechtzuerhalten. Schließlich werden die persönlichen Voraussetzungen und Lebensentwürfe der Beschäftigten zunehmen individueller. In der Konkurrenz um Fachkräfte, sollten **betriebliche Voraussetzungen so flexibel gestaltet** sein, dass Beschäftigte **ihre je individuelle Lebens- und Berufssituation bestmöglich vereinbaren** können.

Querschnittsziel 4: Chancen der digitalen Arbeitswelt nutzen

„Beschäftigte in Sachsen profitieren von der digitalen Arbeitswelt.“

Digitale Technologien bergen mit Blick auf mögliche Überforderungen auch Risiken für die Beschäftigten sowie die Unternehmen. Ihnen ist gleichzeitig jedoch ein großes Potenzial inhärent, die Rahmenbedingungen des Arbeitens vor allem im Sinne der Beschäftigten zu verbessern. Diese Chancen des digitalen Wandels sollten gezielt genutzt werden, indem **Technologien entwickelt und verbreitet werden**, die zu einer **menschengerechten Gestaltung der Arbeit beitragen**.

In einer digitalen Arbeitswelt sehen sich Beschäftigte dabei kontinuierlich mit **neuen Anforderungen an ihre Kompetenzen und Kenntnisse** konfrontiert, die sich noch dazu stetig und dynamisch ändern. Vor allem die Stärkung von IT- und Medienkompetenzen ist in diesem Zusammenhang wichtig. Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, sollten die Beschäftigten dabei **unterstützt** werden, die passenden **Weiterbildungen** zu finden und **in Anspruch zu nehmen**. Digitalisierung verändert aber nicht nur die Inhalte. Digitale Technologien ermöglichen darüber hinaus neue Formate und Zugänge zu Weiterbildung. Arbeitgeber und (Weiter-)Bildungsanbieter können diese nutzen, um Weiterbildung zu flexibilisieren und stärker auf die Voraussetzungen der verschiedenen Zielgruppen zuzuschneiden.

Unterziel 4.1: Digitale Technologien für menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Arbeitgeber achten beim Einsatz digitaler Technologien auf die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, um psychische und physische Gefährdungen zu vermeiden.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Förderung von Entwicklung und Einsatz intelligenter Assistenz- und Wissenssysteme	Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretungen, Hersteller von digitalen Technologien, Staatsregierung, Unfallversicherungsträger	Verstärkte Nutzung bestehender Förderprogramme für Forschung, Innovation und Technologietransfer in Unternehmen sowie für die Digitalisierung von Arbeitsprozessen
	Staatsregierung	Weiterentwicklung der Mittelstandsförderung
	Arbeitgeber, Hersteller von digitalen Technologien und Hochschulen	Stärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit der jeweiligen Hochschulen und weiterführenden Forschungsinstitutionen“

Unterziel 4.2: Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt

Beschäftigte werden unterstützt ihre Fähigkeiten und Kompetenzen mit Blick auf die digitale Arbeitswelt weiterzuentwickeln und diese anzuwenden.

Stärkung der IT- und Medienkompetenz von Beschäftigten und Auszubildenden	Arbeitgeber, Bildungsträger, Regionaldirektion, Staatsregierung	Verstärkte Nutzung der ESF-Richtlinie „Berufliche Bildung“ 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, Staatsregierung	Initiative „Digitale Fitness in sächsischen Unternehmen“ der Regionaldirektion
Informations- und Beratungsangebote im Bereich Weiterbildung kontinuierlich aktualisieren mit Blick auf die digitale Arbeitswelt	Kammern, Staatsregierung, Träger der Beratungsstrukturen	Qualifizierung des Personals in den Beratungsangebote und -strukturen für Arbeitgeber
	Kammern, Träger der Beratungsstrukturen	Fachlich gestützte Up-Dates der Informationsportale

Unterziel 4.3: Nutzung digitaler Technologien für Weiterbildung

Digitale Technologien werden von Arbeitgebern und Bildungsträgern genutzt, um flexible und zielgruppenspezifische Weiterbildungsformate zu entwickeln und zu verbreiten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Nutzung digitaler Technologien und Formate in der Weiterbildung	Kammern, Staatsregierung	Initiierung eines Ideenwettbewerbs
Förderung des Austauschs zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten untereinander sowie Bildungsträgern zu relevanten Technologien und deren Einbettung in betriebliche Weiterbildung	Bildungsträger und -Einrichtungen, Hochschulen, WISO-Partner	

Strategisches Ziel 4.1: Potenzialentwicklung durch Weiterbildung

„Beschäftigte entwickeln ihre Potenziale durch Qualifizierung und Weiterbildung kontinuierlich weiter.“

Weiterbildung und Qualifizierung sind zum einen notwendige Voraussetzung, damit Fachkräfte ihre Fähigkeiten und Kompetenzen anpassen, wenn sich Arbeitsinhalte oder -prozesse verändern. Darüber hinaus bieten sich durch Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten neue Entwicklungs- und Karriereperspektiven, weshalb Arbeitgeber dieses Instrument bewusst zur Förderung ihrer Attraktivität einsetzen sollten.

Aus **Perspektive der Beschäftigten** selbst braucht es dafür zunächst umfassende Strukturen und Möglichkeiten zur individuellen Weiterbildung. Dies beinhaltet den Überblick über die **vorhandene Förder- und Angebotslandschaft** im Freistaat Sachsen. Um den immer heterogeneren Anforderungen an die Kompetenzen von Fachkräften gerecht werden zu können, lassen sich Angebote der Fort- und Weiterbildung noch besser auf die Voraussetzungen von Betrieben und Beschäftigten zuschneiden sowie modernisieren. Zudem sollte die Gleichwertigkeit beruflicher Aufstiegsqualifizierung und universitärer Abschlüsse kommuniziert werden. Darüber hinaus sind **die Arbeitgeber** gefragt, **im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung** systematisch die **Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu unterstützen**. Grundlage dafür ist, dass Arbeitgeber, vor allem KMU, für Qualifizierungsbedarfe sensibilisiert und durch Beratungsleistungen dabei unterstützt werden, das lebenslange Lernen in seinen verschiedenen Formen am Arbeitsplatz fördern. Dabei sollte der Austausch mit den Beschäftigten selbst eine wesentliche Rolle spielen.

Operatives Ziel 4.1.1: Stärkung der individuellen Weiterbildung

Unterstützungsstrukturen und -angebote in der beruflichen Weiterbildung ermöglichen den Beschäftigten individuelle Karriereperspektiven.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Entwicklung und Bekanntmachung von Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Validierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen	Bildungseinrichtungen und -träger, Kammern, Staatsregierung	Modellprojekte
		Information der Beratungsstrukturen
	Bildungseinrichtungen und -träger	Online-gestützte Zertifizierungsverfahren
Anpassung der gesetzlichen und strategischen Grundlage zur Stärkung der individuellen Weiterbildung	Staatsregierung, WISO-Partner	Verzahnung der Aktivitäten des Freistaates mit der nationalen Weiterbildungsstrategie
	Staatsregierung	gesetzlichen Verankerung von Freistellung zu Weiterbildungszwecken, der Weiterentwicklung
		Hinwirken auf eine Weiterentwicklung der investiven Arbeitsmarktpolitik sowie des Erwachsenen-Bafögs
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, Regionaldirektion	Ausbau einer (unabhängigen) Beratungsstruktur und der lebensbegleitenden Berufsberatung
	Bildungsträger und Anbieter von Weiterbildungen, Staatsregierung	Weiterentwicklung des Bildungsmarkts Sachsens
Verstetigung und Weiterentwicklung der direkten Förderung von Weiterbildungskosten sowie weiterführender Begleitungsstrukturen zur individuellen Weiterbildung	Arbeitgeberverbände, Regionaldirektion, Staatsregierung	Weiterbildungsscheck/WEGEBAU
	Arbeitgeberverbände, Regionaldirektion, Staatsregierung	Förderung von begleitenden Coachings bei langfristigen Maßnahmen der Nachqualifizierung

Operatives Ziel 4.1.1: Stärkung der individuellen Weiterbildung

Unterstützungsstrukturen und -angebote in der beruflichen Weiterbildung ermöglichen den Beschäftigten individuelle Karriereperspektiven.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
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
	Bildungsträger und Anbieter von Weiterbildungen, Staatsregierung	Schaffung flexiblerer Formate vor allem im Bereich der Aufstiegsqualifizierung;
		Stärkung von Blended-Learning

Operatives Ziel 4.1.2: Nutzung von Weiterbildung durch Arbeitgeber

Arbeitgeber unterstützen im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung systematisch die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
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, Wirtschaftsförderung	Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber besonders für KMU
	Kammern, Staatsregierung	Stärkung von Aus- und Weiterbildungsverbände
	Arbeitgeberverbände, Staatsregierung	Fördermöglichkeiten zur teilweisen Kostenübernahme betrieblicher Weiterbildung oder Weiterbildungsfonds für Arbeitgeber (verknüpft mit obigen Verbänden)
Weiterbildungsanreize am Arbeitsplatz schaffen	betriebliche Interessenvertretungen, WISO-Partner	Nutzung flexibler Modelle der Mitarbeiterunterstützung Freistellung oder Kostenbeteiligung/-übernahme
Unterstützung der Arbeitgeber bei der Umsetzung von Weiterbildungsansätzen, die praktisches Lernen am Arbeitsplatz und im -prozess mit theoretischen Schulungen kombinieren	Arbeitgeberverbände der verschiedenen Branchen, Kammern, Staatsregierung	
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

Operatives Ziel 4.1.2: Nutzung von Weiterbildung durch Arbeitgeber

Arbeitgeber unterstützen im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung systematisch die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
<p>Beschäftigtengruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen, wie zum Beispiel Ältere und Geringqualifizierte stärker in den Fokus betrieblicher Weiterbildung rücken</p>	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
	Staatsregierung, WISO-Partner	Stärkung von Angeboten zur Förderung der Karriere von Frauen
<p>Gezielte Unterstützung der Qualifizierung von Beschäftigten zur Bewältigung von Transformationsprozessen (Strukturwandel, Digitalisierung) durch Arbeitgeber und Partner</p>	WISO-Partner	Analysen zu „Risikoberufen“ und möglichen Alternativen
	Staatsregierung, WISO-Partner	Ansprache und Sensibilisierung betroffener Arbeitgeber
	Arbeitgeber, WISO-Partner	Freistellung der Beschäftigten
	Staatsregierung, WISO-Partner	Finanzielle Förderung von Umschulungs- und Weiterbildungskosten

Strategisches Ziel 4.2: Gesundes und sicheres Arbeiten mit Perspektiven

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

Mitgestaltungsmöglichkeiten sowie gesundes und sicheres Arbeiten sind wesentlich für die Attraktivität von Arbeitsplätzen. Sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeiter als auch der Erhalt von deren Arbeitskraft hängt mit von diesen Faktoren ab.

Beschäftigte sollten in ihren Unternehmen deshalb **relevante Akteure bei Fragen der Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen** sein. Dazu sollten sie selbst im Hinblick auf ihre Möglichkeiten informiert und befähigt werden. Aber auch Arbeitgebern sollten die Vorteile einer Mitgestaltung durch die Beschäftigten aufgezeigt werden.

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sollten in Betrieben **systematisch umgesetzt** werden. Neben einer vertieften systematischen Kooperation zwischen Behörden und Arbeitgebern im Kontext Arbeitsschutz sind auch die Verbände verschiedener Branchen und die Kranken- und Pflegekassen beim Ausbau betrieblicher Maßnahmen (zum Beispiel alter(n)sgerechte, ergonomische Arbeitsplätze) gefragt.

Nicht zuletzt ist die Entlohnung ein kritischer Faktor für die Zufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsplatz aber auch für die Gewinnung von Fachkräften (siehe Phase 2). Insofern sollten Arbeitgebern die **Bedeutung wettbewerbsfähiger Gehälter verdeutlicht werden**.

Operatives Ziel 4.2.1: Beschäftigte gestalten Beschäftigungsbedingungen mit
Beschäftigte sind in ihren Unternehmen relevante Akteure bei Fragen der Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
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
	WISO-Partner, Staatsregierung	Etablierung einer „BR-Allianz“ unter Einbeziehung von Arbeitgebern und politischen Vertretern
	WISO-Partner, Staatsregierung	Aufbau eines Portals Gute Arbeit
Beschäftigte im Hinblick auf ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten informieren und befähigen	Gewerkschaften	Ausbildung von einzelnen Beschäftigten als Botschafter für die zur Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen relevanten Themen
	WISO-Partner	Organisation von Mitbestimmungs- oder Mitgestaltungskonferenzen
Konzepte zur systematischen Überprüfung der Möglichkeit einer zeitlichen Aufstockung von geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitstellen zu vollzeitnahen Stellen entwickeln und verbreiten	Staatsregierung (auch in ihrer Funktion als Arbeitgeber), WISO-Partner	Poolen verschiedener Aufgaben, oder ggf. Zusammenführung von Stellen unterschiedlicher Standorte oder Arbeitgeber
	WISO-Partner	Beratung zur Nutzung der Möglichkeiten des Rückkehrrechtes von Teilzeit auf Vollzeit

Operatives Ziel 4.2.2: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung werden in Betrieben systematisch umgesetzt.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Verbesserung der Koordinierung sowie der bedarfsgerechten Ausrichtung der Aktivitäten zur Umsetzung des Präventionsgesetzes	Arbeitsschutzbehörden, Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Staatsregierung, Unfallversicherungsträger, WISO-Partner	systematische Zusammenführung von Strukturen der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Fachkräftesicherung durch regionale Koordinierungsstellen
	Arbeitgeber, Arbeitsschutzbehörden, Krankenkassen, WISO-Partner	Ausbau und Verstetigung des Instruments zur Gefährdungsbeurteilung
Arbeitgebern die betrieblichen Vorteile sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen kontinuierlich verdeutlichen	Arbeitsschutzbehörden, Staatsregierung, Unfallversicherungsträger	Verstärkte Aufsicht und Beratung
	Arbeitsschutzbehörden, Krankenkassen, WISO-Partner	Öffentlichkeitsarbeit und Fachveranstaltungen
	Arbeitsschutzbehörden, Krankenkassen, Staatsregierung	Anreize für die Einführung von Arbeitsschutz-Managementsystemen setzen
KMU-sensible Konzepte für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung entwickeln und verbreiten	Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Staatsregierung	Ideenwettbewerbe/ Förderung von Modellprojekten
	Arbeitgeberverbände, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Träger der verschiedenen KMU-Beratungsstrukturen	themenspezifische Austauschveranstaltungen
		spezifische Beratungsangebote
	Entwicklung eines Leitfadens zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung	

Operatives Ziel 4.2.2: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung werden in Betrieben systematisch umgesetzt.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Betriebliche Maßnahmen zur Gestaltung alter(n)sgerechter, ergonomischer Arbeitsplätze und zu Gesundheitsförderung weiter ausbauen	Arbeitgeberverbände, Kranken- und Pflegekassen	
Sensibilisierung und Information von Beschäftigten und vor allem Auszubildenden über Standards im Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie über die jeweils zuständigen Institutionen	Gewerkschaften, Kammern, Staatsregierung	Gezielte Aufklärung durch berufliche Schulen oder Ausbildungsbegleiter oder
	Gewerkschaften, Staatsregierung	Informationskampagnen
	Gewerkschaften	Schulungen für Betriebsräte und Beschäftigte sowie Beratung von Betriebsräten
	WISO-Partner	Aufzeigen der Schutzfunktion von Tarifverträgen sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber
Ausweitung der Kontrollen zur Einhaltung der Arbeitsschutz- und Arbeitszeitregelungen	Arbeitsschutzbehörden, Staatsregierung	

Operatives Ziel 4.2.3: Wettbewerbsfähige Löhne für höhere Arbeitsplatzattraktivität
Wettbewerbsfähige Löhne tragen zur Attraktivität der Arbeitsplätze sächsischer Arbeitgeber bei.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Weiterentwicklung der Produktivität sächsischer KMU als Grundlage einer weiteren Anhebung des Lohnniveaus	Staatsregierung	Stärkung der FuE-Aktivitäten
	Staatsregierung	Innovations- und Mittelstandsförderung
	WISO-Partner	Stärkung der Bedeutung und Verbreitung von Tarifverträgen
Information und Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Bedeutung angemessener Löhne im Hinblick auf Fachkräftesicherung	Staatsregierung, regionale Fachkräfteallianzen, Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	Verstärkte Kampagnenarbeit im Kontext „Gute Arbeit“
	regionale Fachkräfteallianzen, Wirtschaftsförderung, WISO-Partner	branchenspezifische Modellrechnungen (Lohnkosten versus Kosten Nicht-besetzter Arbeitsplätze bzw. Fluktuation)
Ausweitung der Kontrollen zur Einhaltung der Mindestlohnregelung	Staatsregierung	

Strategisches Ziel 4.3: Vereinbarkeit von Lebens- und Berufssituationen

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

Flexible Arbeitszeiten oder -orte können für Personen in unterschiedlichen Lebensphasen Voraussetzungen schaffen, die einen ungewollten Rückzug vom Arbeitsmarkt verhindern. Zentral ist dabei, dass sich passgenaue Unterstützungsleistungen positiv auf den Faktor „Zeit“ auswirken. Vor allem Personen mit Familien- beziehungsweise Pflegeverantwortung können dadurch in größerem zeitlichem Umfang beziehungsweise länger erwerbstätig sein. Dabei sind nicht allein die betrieblichen Voraussetzungen entscheidend. Auch die Betreuungsinfrastruktur spielt eine wesentliche Rolle.

Konkrete Lösungen zur Vereinbarkeit erfordern meist **Kompromisse zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern**. Diese sollten ihre **gegenseitigen Voraussetzungen kennen**. Vielfach haben Arbeitgeber bereits solche Lösungen entwickelt, die auch auf andere Unternehmen übertragbar sind. Deshalb sollten funktionierende Modelle flexiblen Arbeitens systematisiert und verbreitet werden. Übergreifend sollten die **vorhandenen Strukturen und Möglichkeiten** für eine bessere **Vereinbarkeit von Berufs- und Lebenssituationen** konsequent durch Arbeitgeber und Beschäftigte **genutzt werden**. Flankierend können diese Angebote bedarfsgerecht weiter ausgebaut werden. Schließlich erfordert eine vorausschauende Personalarbeit, dass sich Arbeitgeber an den **Lebensphasen und -situationen** ihrer Beschäftigten orientieren. Dies beinhaltet zum Beispiel Anreize zur Verlängerung des Verbleibs im Erwerbsleben oder Strategien für generationenübergreifendes Lernen.

Operatives Ziel 4.3.1: Gemeinsame Lösungen für flexibles Arbeiten

Beschäftigte und Arbeitgeber kennen ihre gegenseitigen Voraussetzungen und entwickeln auf dieser Grundlage gemeinsame Lösungen für flexibles Arbeiten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Engagement für flexible arbeitszeitrechtliche Regelungen unter Beachtung betrieblicher Bedingungen sowie dem Wertekanon und dem Schutz der Gesundheit von Beschäftigten.	Staatsregierung, WISO-Partner	Anpassung des gesetzlichen Rahmens zur Regelung der Arbeitszeit
Formate initiieren, innerhalb derer Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam Lösungen erarbeiten	WISO-Partner	innerhalb verfasster Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung, Betriebsrätenetzwerk,
	regionale Fachkräfteallianzen, WISO-Partner	übergeordnete, branchenorientierte Dialogformate
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
Stärkung der Möglichkeiten von mobilem Arbeiten	Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner	Beratung zu Möglichkeiten des Mobilen Arbeitens
	Kommunen, Staatsregierung, WISO-Partner	regionale (kommunale) Coworking-Spaces als alternative Arbeitsplatzangebote aufbauen

Operatives Ziel 4.3.2: Vereinbarkeit von Berufs- und Lebenssituationen

Arbeitgeber und Beschäftigte kennen und nutzen bedarfsgerechte Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Lebenssituationen.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
Ausbau der Kinderbetreuung vor allem in Randzeiten entlang der regionalen Bedarfe	Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände, Kommunen	Ausweitung der flexibleren Betreuung durch Tagesmütter oder Betriebs-Kitas
	Kommunen	Nutzung von Bundesmitteln für einen weiteren Ausbau der Betreuungsangebote
Beschäftigte und Arbeitgeber unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungen der Beschäftigten für das Thema Work-Life-Balance sensibilisieren	Staatsregierung, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Information und Beratung zu vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als Teil betrieblicher Personalplanung etablieren	Arbeitgeberverbände, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Einbindung des umfassenden Angebots von Fachpartnern
Männer (Väter und Söhne pflegebedürftiger Eltern) ebenfalls in den Blickpunkt der betrieblichen Vereinbarkeitsbemühungen rücken	Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner	Hinwirken auf eine Veränderung der Unternehmenskultur

Operatives Ziel 4.3.3: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Arbeitgeber orientieren ihre (strategische) Personalarbeit an den Lebensphasen und-situationen der Beschäftigten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
<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>	Staatsregierung, WISO-Partner	Regionale oder branchenbezogene Problemanalysen sowie stärkere Nutzung des Arbeitsmarktmonitors zur Analyse des Arbeitsmarktes
	Regionaldirektion, Staatsregierung, Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner	Ansprache über bestehende Beratungsstrukturen
		Beratungs- und Coachinginstrumente, ggf. Anpassung bestehender Beratungsstrukturen sowie aufsuchende, niedrigschwellige Beratung
	Staatsregierung, Träger der Beratungsstrukturen für KMU, WISO-Partner	Verbreitung regionaler Ansätze sowie Austausch in Netzwerken
	Staatsregierung, WISO-Partner	Einfassung der regionalen Ansätze durch landesweite Kampagne/Fachstelle
<p>Betriebliche Ressourcen zur Umsetzung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement bündeln</p>	Arbeitgeberverbände	Themenspezifische Unternehmensnetzwerke
	Regionale Fachkräfteallianzen, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Gemeinsame Beratungs- oder Schulungsaufträge
	Arbeitgeberverbände, Träger der Beratungsstrukturen für KMU	Entwicklung/Implementierung von technischen Lösungen

Operatives Ziel 4.3.3: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Arbeitgeber orientieren ihre (strategische) Personalarbeit an den Lebensphasen und-situationen der Beschäftigten.

Empfehlung	zuständige Akteure	Umsetzungshinweise/ Beispielmaßnahmen
<p>Schaffung von Anreizen zur Verlängerung des Verbleibs im Erwerbsleben sowie KKU/KMU-gerechte Ansätze der Personalarbeit mit Fokus auf Beschäftigungs-sicherung der Generation 50+ entwickeln und verbreiten</p>	<p>Staatsregierung, Arbeitgeberverbände der verschiedenen Branchen</p>	<p>Implementierung von Altersstrukturanalysen und langfristige Planung zum Ersatz ausscheidender Mitarbeiter/-innen</p>
	<p>Arbeitgeber, Betriebsräte, Träger der Beratungsstrukturen für KMU,</p>	<p>Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Experimentierräume, Sabbaticals</p>
	<p>WISO-Partner, Staatsregierung</p>	<p>Weiterbildungsformate für Geschäftsführer, Personaler und Betriebsräte</p>
<p>Verstärkte Nutzung und Erhaltung des Erfahrungswissens älterer Mitarbeiter u.a. durch verstärkte Nutzung der Anreizsysteme der Flexi-Rente</p>	<p>Arbeitgeberverbände, Träger der Beratungsstrukturen für KMU</p>	<p>Gelebte Wertschätzung des Wissens- und Erfahrungsschatzes sowie Entwicklung von Senior Expert Profilen</p>
	<p>Arbeitgeber, Träger der Beratungsstrukturen für KMU</p>	<p>Jobsharing zwischen jüngeren und älteren Führungs- und Fachkräften sowie Lernzirkeln zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten</p>

Glossar

Arbeitsuchende

Arbeitsuchende sind laut der Bundesagentur für Arbeit (BA) Personen, die

- eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung suchen,
- sich wegen der Vermittlung in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet haben und
- die angestrebte Tätigkeit ausüben können und dürfen.

Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben (§ 15 SGB III). Bei den Arbeitsuchenden wird zwischen arbeitslosen und nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden unterschieden.

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,
- 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.

Assistenz- und Tutorensysteme

Diese Systeme geben Beschäftigten über ein digitales Gerät (zum Beispiel Computer, Tablet oder Ähnliches) sofortige Rückmeldung und Hinweise zum Arbeitsverlauf. Zum Beispiel können Arbeitnehmer durch Hinweise auf dem Tablet darauf aufmerksam gemacht werden, dass etwas im Produktionsverlauf justiert oder nachgesteuert werden muss. Die Assistenzsysteme unterstützen das Lernen am Arbeitsplatz, indem sie das Verständnis der Arbeitnehmer/-innen für die Prozesse verbessern. Des Weiteren passen sich die Systeme an die Personen, deren Wissensstand und Kompetenzen an. So entsteht eine personalisierte Rückmeldung und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Aufenthaltserlaubnis

Die Aufenthaltserlaubnis ist ein Aufenthaltstitel, der befristet zu den im Aufenthaltsgesetz genannten Zwecken erteilt wird. Diese sind zum Beispiel:

- Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung (§§ 16–17 Aufenthaltsgesetz),
- Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit (§§ 18, 18a, 20, 21 Aufenthaltsgesetz),
- Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22–26, Aufenthaltsgesetz),
- Aufenthalt aus familiären Gründen (§§ 27–36 Aufenthaltsgesetz).

Anerkannte Asylbewerber, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) einen positiven Bescheid erhalten haben, dürfen grundsätzlich uneingeschränkt als Beschäftigte arbeiten und auch einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Sozialleistungen nach dem

SGB II. In der statistischen Berichterstattung der BA relevant ist die Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen. Personen mit diesem Aufenthaltstitel zählen zu den „Personen im Kontext von Fluchtmigration“.

Ausbildungsberuf

Der Ausbildungsberuf gibt Auskunft darüber, in welchem Beruf beziehungsweise welcher Berufsgattung die letzte abgeschlossene Berufsausbildung erfolgt ist. Der Ausbildungsberuf liegt strukturell auf Basis der Klassifikation der Berufe vor.

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 ähnliche Einrichtungen und Beschäftigte in Freiwilligendiensten.

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter umfasst je nach Definition unterschiedliche Altersgruppen. Nach internationaler Definition der Organisation for Economic Development (OECD) werden alle Personen zwischen 15 und 64 Jahren dazugezählt.

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.

Bruttoinlandsprodukt

Das Bruttoinlandsprodukt ist der Wert aller Güter und Dienstleistungen, die in einem Jahr innerhalb der Landesgrenzen einer Volkswirtschaft erwirtschaftet werden.

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.

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 Vakanzzeit bei der Besetzung neuer Stellen in einem Beruf mindestens über 30 Prozent des Bundesdurchschnitts 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.

Flüchtling

Auf Basis der Genfer Flüchtlingskonvention gelten Menschen als Flüchtlinge, die sich aus begründeter Furcht vor Verfolgung von staatlichen oder nichtstaatlichen Akteuren, 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 sie den Schutz ihres Herkunftslands nicht in Anspruch nehmen können oder aufgrund der begründeten Furcht nicht in Anspruch nehmen wollen (siehe Aufenthaltserlaubnis).

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.

Helfertätigkeiten

Laut BA sind Helfer- und Anlernertätigkeiten Berufe dem Anforderungsniveau 1 zugeordnet. Sie umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird in der Regel kein formaler beruflicher Bildungsabschluss beziehungsweise lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung vorausgesetzt.

Hochschulzugangsberechtigung

Bei einer Hochschulzugangsberechtigung handelt es sich um eine Berechtigung, die einen Anspruch auf Zulassung zu einem Studium begründet. In Deutschland zählen die allgemeine Hochschulreife (Abitur), die fachgebundene Hochschulreife, die allgemeine Hochschulreife an deutschen Auslandsschulen sowie Nachweise aus der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR, einschließlich Ost-Berlin) über Vorbildungen als Hochschulzugangsberechtigung.

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.

Vakanzeit von Arbeitsstellen

In der Statistik der BA errechnet sich die Vakanzeit im Bestand aus der Differenz zwischen statistischem Stichtag und frühestmöglichem Besetzungstermin der Stelle, im Abgang aus der Differenz zwischen dem Zeitpunkt des Abgangs der Stelle und frühestmöglichem Besetzungstermin. Wurde der Besetzungstermin nicht überschritten, beträgt die Vakanzeit null Tage. Die Stelle gilt dann als „nicht vakant“.

Stille Reserve

Diese umfasst Personen, die weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet sind, unter bestimmten Bedingungen jedoch eine Beschäftigung aufnehmen würden.

Wanderungssaldo

Der Wanderungssaldo gibt die Differenz zwischen Zu- und Fortzügen aus und in ein bestimmtes Gebiet (beispielsweise der Freistaat Sachsen) in einem festgelegten Zeitraum an. Dabei kann der Wanderungssaldo insgesamt oder untergliedert nach Alter oder Geschlecht betrachtet werden.

Zulassungspflichtiges Handwerk

Der selbstständige Betrieb eines zulassungspflichtigen Handwerks setzt eine Eintragung in die Handwerksrolle voraus. Eine Eintragung in die Handwerksrolle erfolgt, wenn der Betriebsleiter die Qualifikationsanforderungen der Handwerksordnung (HwO) erfüllt. In der Regel ist dies der Fall, wenn eine Meisterqualifikation oder ein gleichwertiger beruflicher Fortbildungs- oder Hochschulabschluss vorliegt (Gesetz zur Ordnung des Handwerks, §§ 7 ff. HwO).

Abkürzungsverzeichnis

Azubi	Auszubildender
BA	Bundesagentur für Arbeit
BABS	Beratungsstellen für ausländische Beschäftigte in Sachsen
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BO	Berufliche Orientierung
BStO	Berufs- und Studienorientierung
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
DDR	Deutsche Demokratische Republik
Destatis	Statistisches Bundesamt
EQ	Einstiegsqualifizierung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FKA	Fachkräfteallianz
FKS 2020	Fachkräftestrategie Sachsen 2020
FKS 2030	Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen
FuE	Forschung und Entwicklung
HS	Hochschulen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
IQB	Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen
IvAF	Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen
JBA	Jugendberufsagentur
Kitas	Kindertagesstätten
KKU	Kleinst- und Kleinunternehmen
KMU	Kleinstunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
N	Grundgesamtheit
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
SAGE	Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung
SGB	Sozialgesetzbuch
SMK	Sächsisches Staatsministerium für Kultus
SMWA	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
TU	Technische Universität
ÜBA	Überbetriebliche Berufsausbildung
ÜLU	Überbetriebliche Lehrunterweisung
WifOR	Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR
WISO	Wirtschafts- und Sozialpartner
ZIK II	Zuwanderung und Integrationskonzept II