



# Fachkräftestrategie Sachsen 2020





# Inhalt

04	<b>Präambel</b>
05	<b>Ausgangslage</b>
06	<b>Vorgehensweise</b>
07	<b>Handlungsfelder</b>
07	Frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung
07	Nichtakademische und akademische Ausbildung
08	Fort- und Weiterbildung
08	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
09	Gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften
09	<b>Nächste Schritte</b>
10	<b>Anhang</b>
10	Strategische Ziele
11	Operative Ziele
12	Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräfteangebotes
12	Handlungsfeld: Frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung
14	Handlungsfeld: Nichtakademische und akademische Ausbildung
20	Handlungsfeld: Fort- und Weiterbildung
22	Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf
24	Handlungsfeld: Gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften
26	Abkürzungen

## **Bemerkung zum Sprachgebrauch**

Es werden maskuline Substantive im Sinne eines geschlechtsneutralen Gebrauches zur verallgemeinernden Bezeichnung von Frauen und Männern verwendet. Dies erfolgt im Hinblick auf leichtere Lesbarkeit und Verständlichkeit und soll nicht im Widerspruch zum Grundsatz der politischen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern stehen. Frauen und Männer sind von den Inhalten des Konzeptes in gleicher Weise angesprochen und betroffen.

# Präambel



Eine wesentliche Herausforderung, der sich Sachsen in den kommenden Jahren gegenüber sieht, ist der demografische und strukturelle Wandel und seine Auswirkungen auf den sächsischen Arbeitsmarkt. Bereits heute deutet sich an, dass das Angebot an gut ausgebildeten Fachkräften im Freistaat zukünftig geringer ausfallen wird.

Durch die Gestaltung günstiger Rahmenbedingungen und eine zukunftsorientierte Fachkräftepolitik müssen die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden, um das Fachkräfteangebot auch über 2020 hinaus zu sichern und die Stärke und Innovationsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft zu gewährleisten. Dabei gilt es, Sachsen als traditionellen Industriestandort weiter zu stärken und auch zukünftig als eine der führenden Industrieregionen in Europa zu profilieren. Ein besonderes Interesse gilt hier den kleinen und mittleren Unternehmen, die die sächsische Wirtschaft prägen und deren Wachstum und Innovationsfähigkeit maßgeblich von qualifizierten Fachkräften abhängen.

Die **Fachkräftestrategie Sachsen 2020** umfasst jene prioritären Handlungsfelder, in denen sich staatliches Handeln zur Sicherung des sächsischen Fachkräfteangebots bündeln lässt: Bildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Zuwanderung.

Gut ausgebildete, sozial kompetente, kreative Menschen sind das Potenzial und der Reichtum des Landes. Deshalb ist der Zugang zu individueller Bildung in allen Regionen Sachsens und über alle Lebensphasen hinweg auf einem hohen Niveau zu gewährleisten. Investitionen in die Bildungsqualität und die Förderung von Formen des lebenslangen Lernens stehen für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Ausrichtung der sächsischen Fachkräftepolitik.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Schaffung eines kinder- und familienfreundlichen Umfeldes tragen dazu bei, das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial besser auszuschöpfen. Darüber hinaus liegt in der Familienfreundlichkeit Sachsens ein deutlicher Standortvorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und ihre Familien.

Offenheit und Wertschätzung gegenüber zugewanderten Personen sind eine wesentliche Grundlage dafür, dass es in Sachsen durch Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften und ihren Familien gelingt, die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt zu lindern.

Mit Blick auf die anzustrebende Entwicklung Sachsens im Bereich der Fachkräftesicherung bis 2020 wird sich die Staatsregierung auf die folgenden **10 Punkte** konzentrieren:

- Sachsen ist attraktiv für Familien in allen ihren Berufs- und Lebensphasen. Es gibt bedarfsgerechte und flexible Betreuungs- und Pflegeangebote, die den Bedürfnissen der Heranwachsenden wie auch der älteren Generation entsprechen.
- Die individuelle Förderung ist selbstverständlicher Ausgangspunkt des Erziehungsauftrages aller Kindertagesstätten und Schulen.
- Absolventen sächsischer Schulen verfügen über die ihnen höchstmöglichen Bildungsabschlüsse.
- Es gibt eine intensive Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen. Alle Jugendlichen erfahren auf diese Weise die Vielfalt ihrer beruflichen Möglichkeiten und Chancen in ihrer Region und in Sachsen.
- Alle Jugendlichen erhalten die Möglichkeit einer Ausbildung und erlangen einen qualifizierten Abschluss. Mit Hilfe staatlicher Unterstützung geben Betriebe auch lernschwächeren Jugendlichen eine Chance auf einen Berufsabschluss.

- Das Angebot an Studienplätzen der Berufsakademie Sachsen und der Hochschulen deckt mindestens den regionalen Bedarf.
- Studierende aus Sachsen, anderen Bundesländern und dem Ausland erhalten attraktive Angebote zum Berufseinstieg und bleiben gern in Sachsen.
- Fortgezogene Sachsen sowie qualifizierte Fachkräfte aus anderen Bundesländern und dem Ausland haben gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und kommen gern nach Sachsen (zurück).
- Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse erfolgt schnell und unbürokratisch. Qualifizierte ausländische Fachkräfte sind in Sachsen willkommen und werden bei ihrer Integration unterstützt.
- Arbeitslose und benachteiligte Menschen erhalten die Chance auf einen beruflichen Wiedereinstieg durch eine abschlussorientierte Qualifizierung.

# Ausgangslage



In den vergangenen 20 Jahren ist es gelungen, Sachsen zu einem bedeutenden Wirtschafts-, Industrie- und Innovationszentrum zu entwickeln. Dazu bedurfte es einer Vielzahl von richtigen Weichenstellungen, zu denen u. a. auch der Erhalt der kulturellen Errungenschaften zählte, sowie die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen. Ein zentraler Faktor war und ist, dass im Freistaat hervorragend ausgebildete Fachkräfte sowohl für die Wirtschaft als auch für Forschung und Entwicklung zur Verfügung stehen. So ist Sachsen durch eine insgesamt hohe Erwerbsbeteiligung gekennzeichnet und befindet sich damit in der EU-Spitzengruppe. Darüber hinaus liegt auch die Frauenerwerbsquote über dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Diesen Standortvorteil gilt es angesichts der kommenden Entwicklungen im nationalen und internationalen Bereich zu erhalten. Im Freistaat ist ein genereller Mangel an Fachkräften noch nicht zu verzeichnen.

Der künftige Bedarf an Fachkräften unterliegt im Wesentlichen zwei Einflussfaktoren: der veränderten demografischen Struktur unserer Bevölkerung und der Entwicklung hin zu einer vernetzten und mobilen Wissensgesellschaft. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist zukünftig branchenübergreifend mit einem zunehmenden Fachkräftebedarf zu rechnen. Das Erwerbspersonenpotenzial wird bei bereits hoher Erwerbsbeteiligung rückläufig sein. Gleichzeitig nimmt der Anteil älterer Erwerbspersonen zu. Diese Entwicklung ist trotz einer leicht steigenden Geburtenrate nach den regionalen Bevölkerungsprognosen des Statistischen Landesamtes langfristiger Natur. Ausgehend von den für 2009 vorliegenden Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entsteht in Sachsen allein bis 2020 unter Berücksichtigung der Beschäftigten bis 55 Jahre rechnerisch ein Ersatzbedarf von rund 215.000 Beschäf-

tigten. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen werden engagierte Menschen mit Wissen und Können nicht nur knapper, sondern umso gefragter sein.

Zwar lassen sich zukünftige Engpässe bei der Sicherung des Fachkräfteangebots gegenwärtig nicht genau beziffern. Fehlende Fachkräfte verursachen jedoch Wertschöpfungsverluste und bedrohen damit direkt unsere Wachstumsziele und in der Folge unseren Wohlstand. Um dem entgegenzuwirken, wurde eine umfassende und zukunftsorientierte Strategie entwickelt, die vor dem Hintergrund der folgenden gesamtgesellschaftlichen Prozesse zu betrachten ist.

Berücksichtigung des **strukturellen Wandels**, der sich auf Art und Form der Beschäftigung bezieht. Auch in Zukunft wird sich das Anforderungsprofil an die Fachkräfte in den unterschiedlichen Aufgabenbereichen sowie Tätigkeiten verändern. Es gilt zu antizipieren, was in Zukunft branchenbezogen an Kompetenzen und Fähigkeiten mit gesellschaftlicher Relevanz nachgefragt werden wird und wie diese nachhaltig vermittelt werden können.

Berücksichtigung des **technologischen Fortschritts**, der Einfluss hat auf die Gestaltung der Arbeit, auf das Anforderungsniveau der einzelnen Tätigkeiten sowie auf die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen und Kompetenzen. Insgesamt ist eine zunehmende technische Unterstützung in vielen Tätigkeitsbereichen zu verzeichnen.

Berücksichtigung der **Globalisierung**, die nicht nur höhere Anpassungszwänge zur Folge hat, sondern auch Chancen eröffnet, Mobilität und Flexibilität fördert und fordert sowie entfernte Märkte näher zu uns bringt. Die Globalisierung hat durch eine forcierte Arbeitsteilung Einfluss auf die regionale Nachfrage nach

spezifischen Qualifikationen. Sachsen folgt dabei dem Leitbild einer Industrieregion.

Berücksichtigung **demografischer Veränderungen**, die sich nicht nur in der veränderten Verfügbarkeit von Fachkräften bemerkbar machen, sondern auch eine Herausforderung für die Sozialsysteme darstellen.

Mit Blick auf diese grundlegenden gesellschaftlichen Prozesse ist es notwendig, alle Anstrengungen zu unternehmen, um vorhandene Fachkräftepotenziale optimal zu nutzen, die nachkommende Generation rechtzeitig und bedarfsgerecht heranzubilden, verstärkt Potentiale Älterer zu nutzen, über die Gewinnung zusätzlicher Potentiale nachzudenken und förderliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Kontext dieser Gestaltungsbereiche ist es von zentraler Bedeutung, dass Gesellschaft, Wirtschaft, Forschung und Politik gemeinsam Konzepte entwickeln, die es ermöglichen, auch über das Jahr 2020 hinaus Fachkräfte hervorzubringen und zu gewinnen, die einen maßgeblichen Beitrag für die Zukunft des Freistaates Sachsen leisten.

Der demografische und strukturelle Wandel wird zukünftig zu einem verschärften Wettbewerb der Regionen um die besten Köpfe führen. In diesem Kontext muss sich Sachsen als ein attraktiver Ort zum Lernen, Arbeiten und Leben profilieren. Dabei soll der Schwerpunkt nicht nur auf beschäftigungsrelevanten Stärken der Region liegen. Der weiche Standortfaktor regionale Lebensqualität ist ebenso von zentraler Bedeutung. Auf diesem Wege sollen insbesondere in Sachsen Ausgebildete zum Bleiben sowie Pendler und fortgezogene Sachsen zu einer Rückkehr in ihre Heimatregion bewegt werden.

# Ausgangslage / Vorgehensweise



Zu diesem Zweck hat die Staatsregierung ein Leitbild für Sachsen entwickelt, dessen Umsetzung auf der Grundlage einer Reihe verschiedener Fachstrategien erfolgt. Neben der **Fachkräftestrategie Sachsen 2020** sind u. a. das Handlungskonzept Demografie, der Landesentwicklungsplan, der Hochschulentwicklungsplan sowie der Landesverkehrsplan von Bedeutung.

Bei dem Anliegen, Sachsen als einen attraktiven Lern-, Arbeits- und Lebensort zu profilieren und bekannt zu machen, handelt es sich somit um eine Querschnittsaufgabe, die an dieser Stelle nicht erschöpfend behandelt werden kann, sondern auf breiter Basis und ressortübergreifend vorangebracht werden muss.

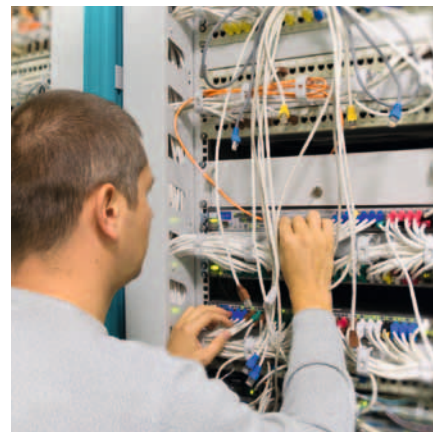
## Vorgehensweise

Es ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die vorhandenen Potenziale zur Fachkräftegewinnung optimal zu nutzen. Hier sind die Familien, das Bildungssystem, die nachfragende Wirtschaft und jeder Einzelne gefordert, sich einzubringen. Aufgabe des Staates ist es, die erforderlichen Rahmenbedingungen für und mit den Akteuren zu gestalten sowie für das Thema und seine Facetten zu sensibilisieren. In diesem Zusammenhang fand am 13. Juli 2011 ein erstes gemeinsames Dialogforum »Fachkräfte« mit den Akteuren des sächsischen Arbeitsmarktes statt.

Initiativen wie das Fachkräfte-Monitoring der sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, das Engagement der Sozialpartner oder die Ausarbeitung »Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen« der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit enthalten dazu wertvolle Hinweise.

Im Auftrag der Staatsregierung hat eine interministerielle Arbeitsgruppe prioritäre Felder für staatliches Handeln identifiziert, strategische sowie operative Zielsetzungen benannt und einen Katalog bereits initiiert bzw. anzustoßender Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräfteangebots erstellt.

# Handlungsfelder



Initiativen und Maßnahmen der Landespolitik zur Sicherung des Fachkräfteangebots für die sächsische Wirtschaft können nur dann erfolgreich sein, wenn sie auf Nachhaltigkeit und langfristige Entwicklungslinien abzielen. Aus diesem Grund können entsprechende Initiativen des Freistaates nicht auf Personen beschränkt bleiben, die bereits in der Arbeitswelt angekommen sind. Sie müssen einen weiten Bogen spannen und alle Zielgruppen und Lebensphasen berücksichtigen. Fünf Handlungsfeldern kommt dabei eine wesentliche Bedeutung zu:

- Frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung,
- Nichtakademische und akademische Ausbildung,
- Fort- und Weiterbildung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- Gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften.

Dabei handelt es sich um prioritäre Handlungsfelder, deren Anzahl jedoch erweiterbar ist. Aus Sicht der Sächsischen Staatsregierung haben die genannten Handlungsfelder für die **Fachkräftestrategie Sachsen 2020** zum gegenwärtigen Zeitpunkt jedoch Vorrang.

Nachfolgend werden die Handlungsfelder mit ihren jeweiligen Zielsetzungen umrissen. Um den Zusammenhang zwischen allen Handlungsfeldern nachvollziehbar darzustellen, erfolgt deren Gliederung in vier Gestaltungsbereiche, denen die strategischen (Anhang, Seite 10) und operativen Ziele (Anhang, Seite 11) zugeordnet werden. Im Anhang, Seite 12 ff. werden jene konkreten Maßnahmen oder Teilkonzepte zur Sicherung des Fachkräfteangebots aufgezeigt, die in den einzelnen Ressorts bislang geplant oder bereits in der Umsetzung sind.

## Frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung

Erziehung und Bildung ist für die langfristige Sicherung der Fachkräftebasis von wesentlicher Bedeutung. Da die Grundlagen für erfolgreiche Bildungs- und Berufswege früh gelegt werden, fällt den Elternhäusern aber auch den Kindertageseinrichtungen und Grundschulen in dieser Hinsicht eine zentrale Verantwortung zu. Letztere müssen Strukturen, Angebote und Inhalte vorhalten, damit

- durch frühzeitige und individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen das Potenzial in dieser Lebensphase aktiv angeregt und entfaltet wird,
- der Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen von gegenwärtig unter zwei auf zehn Prozent erhöht<sup>1</sup> sowie die Qualifikation des Personals bei der frühkindlichen Bildung kontinuierlich verbessert wird
- alle Kinder und Schüler optimal unterstützt und ihre Interessen, Fähigkeiten und Begabungen erkannt und systematisch gefördert werden,
- dem Entstehen von sonderpädagogischem Förderbedarf frühzeitig entgegen gewirkt wird,
- die Schulabgängerquote ohne Abschluss von gegenwärtig neun auf unter fünf Prozent gesenkt wird<sup>2</sup>,
- Schüler konsequent zu höchstmöglichen Abschlüssen geführt werden, ohne jedoch das Bildungsniveau dieser Abschlüsse zu senken,
- die Übergänge zwischen Schule und nachfolgenden Bildungswegen nahtlos gestaltet werden,
- Schüler frühzeitig über Berufs-, Studien- und Bildungswege sowie deren Inhalte informiert werden und
- bildungsferne Familien Informationen über Hilfsangebote und Unterstützungsleistungen erhalten.

## Nichtakademische und akademische Ausbildung

Die Leistungsfähigkeit und Qualität des Wirtschafts-, Industrie- und Forschungsstandortes Sachsen hängen entscheidend von ausreichend zur Verfügung stehenden und ausgezeichnet qualifizierten Fachkräften ab. Wichtig ist dabei, dass technische Entwicklungen, strukturelle Veränderungen und neue wissenschaftliche Erkenntnisse in allen Bildungswegen zeitnah Eingang finden. Damit kommt dem Kreis der Lehrenden in Schule, Berufsausbildung und Studium sowie Weiterbildung eine große Bedeutung zu. Dies gilt sowohl für die Vertreter in normensetzenden Gremien, Ausbilder in Betrieben, Lehrkräfte an Schulen als auch für das Hochschulpersonal. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass

- die Unternehmen in Sachsen aufgefordert sind, ihre eigenen Potenziale auszuschöpfen und ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber zu erhöhen,
- bedarfsorientiertes Berufemarketing und Nachwuchsgewinnung stattfinden,
- eine Integration leistungsschwächerer Ausbildungsplatzbewerber in die duale Berufsausbildung erfolgt,
- passgenaue Zusatzqualifikationen für leistungsstärkere und -schwächere Jugendliche angeboten werden,
- die Attraktivität von dualer Berufsausbildung sowohl durch eine bessere Orientierung an den Anforderungen der tatsächlichen Berufsausübung als auch durch Vermeidung von zu frühen Spezialisierungen gesteigert wird,
- die Anschlussfähigkeit beruflicher Ausbildung durch mehr Durchlässigkeit zu akademischen Bildungswegen verbessert wird,

# Handlungsfelder



- Formen des Austausches zwischen regionaler Wirtschaft und Hochschulwesen initiiert werden (Wissenschaftsregion und Campus Sachsen), die einen intensiveren Wissens- und Technologietransfer befördern,
- der Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen und -Berufen von gegenwärtig 28 auf 40 Prozent erhöht wird<sup>3</sup>,
- bedarfsgerechte duale Studienplätze angeboten werden,
- Praxisnähe in der Hochschulausbildung sowie mehr Durchlässigkeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft als auch zwischen Lehre und Forschung gefördert werden,
- Ausgewogenheit im Bereich der Hochschulbildung sichergestellt wird nach dem Prinzip: ausgezeichnete Qualität in der Breite und Exzellenz in der Spitze.

## Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung bieten, gezielt eingesetzt, allen Erwerbsfähigen die ausgezeichnete Chance, vorhandenes Wissen aufzufrischen bzw. zu vertiefen sowie einen zusätzlichen gleich- oder auch höherwertigen Abschluss zu erlangen. Fort- und Weiterbildung ist aber zunehmend auch »personalpolitische Basisstrategie« von Unternehmen, wenn die vorhandenen Kompetenzen der eigenen Mitarbeiter nicht mehr in ausreichendem Maße den benötigten Qualifikationen entsprechen. Aus Mitarbeiter- wie aus Unternehmenssicht ist Fort- und Weiterbildung somit ein wesentlicher Schlüssel für den Erfolg in der Arbeits- und Berufswelt. Daher ist es wichtig,

- die Weiterbildungsquote der Beschäftigten von gegenwärtig 32 auf 35 Prozent zu erhöhen<sup>4</sup>,
- mit dem Ziel, die Erwerbstätigenquote von über 55-jährigen von gegenwärtig 57 auf über 60 Prozent zu steigern, insbesondere die Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter zu erhöhen,

- unter Beachtung demografischer und struktureller Veränderungen systematisch, bedarfsgerecht und kontinuierlich Fort- und Weiterbildungsangebote zu unterbreiten,
- eine professionelle und möglichst umfassende Weiterbildungsberatung unter Nutzung bestehender Beratungseinrichtungen zu etablieren,
- den Zugang zu Angeboten zu ermöglichen, die nicht starr an vorhandenen Abschlüssen festhalten, sondern auch andere Faktoren, u. a. Berufserfahrung oder ausländische Abschlüsse, berücksichtigen,
- eine hohe Transparenz von Weiterbildungsangeboten sicherzustellen, u. a. durch die Weiterentwicklung des sächsischen Bildungsinformationssystems »Bildungsmarkt Sachsen«,
- Anreize zu setzen und Unterstützung zu bieten für die individuelle bzw. unternehmensspezifische Bildungs-, Karriere- sowie Personalentwicklungsplanung durch marktorientierte und passgenaue Förderverfahren,
- durch eine hohe Transparenz der aktuellen Arbeitsmarktanforderungen sowie qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote für Einzelpersonen bzw. Unternehmen lebenslange Qualifizierung zu fördern und
- vorhandene Fachkräftepotenziale durch abschlussbezogene Höherqualifizierung von Arbeitslosen sowie Beschäftigten niedriger oder mittlerer Qualifikationsstufen zu nutzen.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Zusammenhang mit der Sicherung des Fachkräfteangebots eine der zentralen Herausforderungen für unser Gemeinwesen. Hier gilt es, Rahmenbedingungen bereitzustellen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, in einer Balance zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben die eigenen Lebensvorstellungen verantwortlich miteinander zu verbinden. Dabei stehen nicht nur die Phasen der Erziehung von Kindern und Jugendlichen im Mittelpunkt der Überlegungen, sondern auch jene Phasen, in denen die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen notwendig wird. In dieser Spannweite gilt es, Strategien zu entwickeln, die insbesondere die Potenziale von Frauen und Müttern stärker als bisher aktivieren. Die Erhöhung der Erwerbs- und Beschäftigungsquoten von Frauen ist eine wesentliche Komponente, um den zunehmenden Bedarf an Fachkräften abzudecken. Mit Blick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es demnach wichtig,

- eine breitere Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle beim Wiedereinstieg nach Elternzeit oder bei der Pflege von Angehörigen für Frauen und Männer zu etablieren,
- flexible Angebotsformen der Kindertagesbetreuung sicherzustellen, die auf die Arbeitszeiten von Eltern abgestimmt sind,
- Ganztagsangebote an Schulen in ausreichendem Umfang zu unterbreiten,
- Lösungen für die häusliche Pflege von Angehörigen zu finden, die mit der Erwerbstätigkeit vereinbar sind,
- flexible Arbeitsformen in allen Hierarchieebenen zu ermöglichen,
- den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und
- flexible Fort- und Weiterbildungsangebote auf allen Qualifikationsstufen zu unterbreiten, die sich in die jeweilige Arbeits- und Lebenswelt integrieren lassen (z. B. berufsbegleitend, Teilzeit, modular, altersgerecht, im Arbeitsprozess).



# Handlungsfelder / Nächste Schritte



## Gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften

Bei anhaltendem Wirtschaftswachstum und einem langfristigen Bevölkerungsrückgang wird der Freistaat seinen Bedarf an Fachkräften nur unzureichend durch die Ausschöpfung und Entwicklung des in Sachsen vorhandenen Fachkräftepotenzials decken können. Darüber hinaus wird Sachsen auf qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland angewiesen sein und ist dafür offen. Insbesondere für Sachsens mittelständisch geprägte Wirtschaft ist, neben der Gewinnung von Rückkehrern und EU-Bürgern, die Anwerbung von Mitarbeitern aus dem nicht-europäischen Ausland ein wichtiges personalpolitisches Instrument. Mit seiner Bundesratsinitiative verfolgte der Freistaat das Anliegen, Änderungen des deutschen Zuwanderungs- und Aufenthaltsrechts zu erreichen, um somit ausländischen Fachkräften die Arbeitssuche und Niederlassung in Sachsen zu erleichtern. Neben der Beseitigung bestehender Zuwanderungshürden sowie (arbeits-)rechtlicher Hemmnisse hat Sachsen damit aber auch ein weiteres wichtiges Signal gesetzt: Ausländische Fachkräfte und ihre Familien sind bei uns willkommen. Wir werben bewusst für mehr Flexibilität auf beiden Seiten: bei denen, die Arbeit suchen, und bei denen, die Fachkräfte benötigen. Die sächsische Bundesratsinitiative regte an, u.a. folgende Änderungen im Aufenthaltsrecht vorzunehmen:

- Möglichkeiten zur Arbeitssuche auch ohne einen bestehenden Arbeitsvertrag zu schaffen,
- Optionen für eine gezielte Anwerbung auf der Grundlage eines Bewertungsschemas zu eröffnen,
- die Einkommensgrenze für einen unbefristeten Titel deutlich zu senken,
- die Nebenbeschäftigungsmöglichkeit von Studenten während des Studiums an einer deutschen Hochschule zu erweitern und die Nebenbeschäftigung von Absolventen deutscher Hochschulen während der erlaubten Arbeitssuche freizugeben.

Mit seiner Bundesratsinitiative hat der Freistaat die Diskussion zum Aufenthaltsgesetz auch auf Bundesebene angestoßen und maßgeblich mitgestaltet. Die Anregungen aus Sachsen sind in den gegenwärtigen Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Änderung des Aufenthaltsrechts eingeflossen. Der Freistaat wird das Grundanliegen seiner Bundesratsinitiative, ausländischen Fachkräften die Zuwanderung nach und die Niederlassung in Sachsen durch geeignete gesetzliche Rahmenbedingungen zu erleichtern, auch weiterhin verfolgen und aktiv in das laufende Gesetzgebungsverfahren einbringen.

Begleitend zur Änderung des Aufenthaltsrechts ist es notwendig, eine erleichterte Anerkennung von Berufsqualifikationen sicherzustellen, die im Ausland erworben wurden. Die sächsische Staatsregierung wird sich dafür einsetzen, dass das neue »Anerkennungsgesetz« zügig wirksam wird. Im Interesse einer einheitlichen Anerkennungspraxis wird Sachsen daran anknüpfend landesgesetzliche Regelungen beschließen. Dies ist aufgrund der Vielzahl von landesrechtlich geregelten Berufen dringend erforderlich.

Darüber hinaus wird sich der Freistaat Sachsen für eine Integration von Zuwanderern in die sächsische Gesellschaft einsetzen und ihnen bei Respekt ihrer kulturellen Prägung einen Zugang in die sächsische Kultur eröffnen.

## Nächste Schritte

Ausgehend von den strategischen und operativen Zielsetzungen innerhalb der Gestaltungsbereiche und Handlungsfelder (Anhang, Seiten 10 und 11) wurden im Rahmen des Arbeitsauftrages der interministeriellen Arbeitsgruppe konkrete von den jeweiligen Ressorts geplante oder bereits begonnene Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräfteangebotes zusammengestellt (Anhang, Seite 12ff.). Die dort

genannten Projekte sind nicht als abschließende Liste zu verstehen. Vielmehr sind sie Ausgangspunkt für einen dynamischen Prozess. Dabei wird eine intensive Beteiligung der vielen für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen wichtigen Akteure angestrebt.

Hierzu wird es auch außerhalb des Diskussionsprozesses der Staatsregierung einen kontinuierlichen Austausch und Dialog in einem Forum »Fachkräfte«<sup>5</sup> geben. Die offene Veranstaltungsreihe wird sich inhaltlich an den dargestellten Gestaltungsbereichen und Handlungsfeldern orientieren. Der Dialog soll mit allen relevanten Akteuren geführt werden und themenbezogen mehrmals im Jahr erfolgen. Zum Auftakt der Forenreihe stand die Bedeutung der dualen Berufsausbildung im Mittelpunkt des Austauschs. Es ist geplant, die nächsten Fachkräfteforen zu den folgenden Themen durchzuführen: Zuwanderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nichtakademische und akademische Ausbildung, Fort- und Weiterbildung. Über weitere Foren ist themen- und anlassbezogen zu entscheiden.

- 1 Vgl. BMFSFJ: Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten, November 2011
- 2 Vgl. Sächsische Staatskanzlei: Den demografischen Wandel gestalten. Handlungskonzept, Oktober 2010
- 3 Vgl. BMAS: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Juni 2011
- 4 Vgl. a.a.O.
- 5 [www.fachkraefteforum.sachsen.de](http://www.fachkraefteforum.sachsen.de)

# Anhang



## Strategische Ziele

Handlungsfelder	Gestaltungsbereiche			
	A Potentiale ausschöpfen	B Potentiale entwickeln	C Potentiale gewinnen	D förderliche Rahmenbedingungen gestalten
Frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung	Schulabgängerquote ohne Abschluss verringern	individuelle Kompetenzen stärken	Schüler zu den ihnen höchstmöglichen Abschlüssen führen	System der Berufs- und Studienorientierung optimieren
Nichtakademische und akademische Ausbildung	Ausbildungs- und Studienerfolg erhöhen	bedarfsorientierte Ausbildung und Studium stärken	nichtsächsische Auszubildende und Studierende gewinnen	Durchlässigkeit des Bildungssystems erhöhen
Fort- und Weiterbildung	Erwerbsquote von Migranten, Älteren und Menschen mit Behinderungen erhöhen	kontinuierliche und bedarfsorientierte Weiterbildung anbieten	berufliche Quereinstiege befördern	Transparenz und leichteren Zugang zu Weiterbildungsangeboten schaffen
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Wiedereinstieg von Erziehenden nach Elternzeit oder nach Pflege von Angehörigen erleichtern	zeitlich flexible Weiterbildungen (berufsbegleitend, Teilzeit) modular anbieten	Erwerbsquote von Frauen erhöhen	flexible Arbeitszeitmodelle in allen Hierarchieebenen ermöglichen
Gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften	Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen vereinfachen	bedarfsgerechtes Angebot an Anpassungsqualifizierungen vorhalten	Ansiedlung von Fachkräften befördern	ausländerfreundliche Zuwanderungssysteme etablieren

## Operative Ziele

Handlungsfelder	operative Ziele
Frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ individuelle Förderung jedes Einzelnen</li> <li>■ frühzeitiges Erkennen der Stärken und Schwächen</li> <li>■ frühkindliche Förderung der Kinder insbesondere aus bildungsfernen Familien</li> <li>■ Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen von gegenwärtig zwei auf zehn Prozent</li> <li>■ Qualifikation des Personals bei der frühkindlichen Bildung kontinuierlich verbessern</li> <li>■ Schulvorbereitungsjahr und Schuleingangsphase weiterentwickeln</li> <li>■ Schulabbrüchen systematisch vorbeugen</li> <li>■ Schulabgängerquote ohne Abschluss von gegenwärtig neun auf unter fünf Prozent senken</li> <li>■ Übergänge zwischen Schule und nachfolgenden Bildungswegen möglichst nahtlos gestalten</li> <li>■ Mittelschule qualitativ zur Oberschule weiterentwickeln</li> <li>■ frühzeitige und systematische Berufs- und Studienorientierung unter Einbindung regionaler Akteure</li> <li>■ dem Entstehen von sonderpädagogischem Förderbedarf frühzeitig entgegenwirken</li> </ul>
Nichtakademische und akademische Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Steigerung der Attraktivität von dualer Berufsausbildung</li> <li>■ bedarfsorientiertes und vorausschauendes Berufemarketing und Nachwuchsgewinnung (u. a. Lehrer, Landwirtschaft)</li> <li>■ Vermeidung von zu frühen Spezialisierungen</li> <li>■ Integration leistungsschwacher Ausbildungsplatzbewerber in duale Ausbildung</li> <li>■ passgenaue Zusatzqualifikationen für leistungsstärkere und leistungsschwächere Jugendliche</li> <li>■ Anschlussfähigkeit beruflicher Ausbildung zu akademischen Bildungswegen verbessern</li> <li>■ bedarfsgerechte duale Studienplätze</li> <li>■ stärkere Ausrichtung des Angebotes und des Umfangs an Studienplätzen am tatsächlichen Bedarf des landesweiten wie regionalen Arbeitsmarktes</li> <li>■ Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Studiengängen und -Berufen von gegenwärtig 28 auf 40 Prozent</li> <li>■ Förderung der Praxisnähe durch mehr Durchlässigkeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft wie auch zwischen Lehre und Forschung</li> <li>■ Ausgewogenheit in der Hochschulbildung: ausgezeichnete Qualität in der Breite und Exzellenz in der Spitze</li> <li>■ Umsetzung des Hochschulentwicklungsplanes 2020</li> </ul>
Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ unter Beachtung zukünftiger demografischer und struktureller Veränderungen systematisch, bedarfsgerecht und kontinuierlich Weiterbildungsangebote unterbreiten</li> <li>■ Zugang zu Angeboten ermöglichen, die nicht starr an vorhandenen Abschlüssen festhalten, sondern auch andere Faktoren (u. a. Berufserfahrung, ausländische Abschlüsse) berücksichtigen</li> <li>■ Erhöhung der Transparenz der aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie von Angebot, Qualität und Verwertbarkeit von Weiterbildungsangeboten für Einzelpersonen bzw. Unternehmen</li> <li>■ Anreize und Unterstützung bieten für die individuelle bzw. unternehmensspezifische Bildungs-, Karriere- sowie Personalentwicklungsplanung</li> <li>■ Erhöhung der Weiterbildungsquote der Beschäftigten von gegenwärtig 32 auf 35 Prozent</li> <li>■ Erhöhung der Weiterbildungsquote älterer Erwerbstätiger mit dem Ziel, die Erwerbstätigenquote von über 55-jährigen von gegenwärtig 57 auf über 60 Prozent zu erhöhen</li> <li>■ Förderungen ermöglichen durch marktorientierte, passgenaue und individuelle Förderverfahren</li> <li>■ abschlussbezogene Höherqualifizierung von Arbeitslosen sowie Beschäftigten niedriger oder mittlerer Qualifikationsstufen</li> <li>■ Etablierung eines sachsenweiten Weiterbildungsberatungssystems unter Nutzung bestehender Beratungseinrichtungen</li> <li>■ Weiterentwicklung des sächsischen Bildungsinformationsportals »Bildungsmarkt Sachsen«</li> </ul>
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ flexible Bildungsangebote auf allen Qualifikationsstufen unterbreiten, die sich in die jeweilige Arbeits- und Lebenswelt integrieren lassen (u.a. berufsbegleitend, Teilzeit, modular, altersgerecht, im Arbeitsprozess)</li> <li>■ breitere Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle, insbesondere beim Wiedereinstieg nach Elternzeit und bei Pflegebedürftigkeit von Angehörigen</li> <li>■ Unterbreitung von Ganztagsangeboten</li> <li>■ Bereitstellung eines dichten Kindertagesbetreuungsangebotes</li> <li>■ Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen</li> <li>■ flexible Angebotsformen in der Kindertagesbetreuung</li> </ul>
Gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ auch ohne einen bestehenden Arbeitsvertrag ist qualifizierten und hochqualifizierten ausländischen Fachkräften die Arbeitssuche in Sachsen zu ermöglichen</li> <li>■ dauerhafte und unbefristete Perspektive in Deutschland sicherstellen</li> <li>■ Möglichkeit einer unbefristeten Niederlassungserlaubnis für Arbeitnehmer nach zwei Jahren</li> <li>■ deutliche Absenkung des Mindesteinkommens für einen unbefristeten Aufenthaltstitel</li> <li>■ Erweiterung der Nebenbeschäftigungsmöglichkeit für ausländische Studenten und Freigabe für ausländische Absolventen im Rahmen der Arbeitssuche</li> <li>■ erleichterte Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und individuelle Nachqualifizierung</li> <li>■ zügige Schaffung der notwendigen gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung von Abschlüssen landesrechtlich geregelter Berufe nach dem Vorbild des »Anerkennungsgesetzes«</li> <li>■ Maßnahmen zur Integration und kulturellen Teilhabe</li> </ul>

Handlungsfeld: Frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung

Gestaltungsbereich A: Potenziale ausschöpfen				
Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
1	ESF-Förderung: Sozialpädagogische Vorhaben zur Kompetenzentwicklung von Schülerinnen und Schülern und innovative Vorhaben zur Intervention bei Schuldistanz	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Förderung des Erwerbes oder der Stärkung von Schlüsselkompetenzen und Verbesserung der Lernmotivation</li> <li>■ Unterstützung von Maßnahmen zur Sicherung des Schulerfolges und Vermeidung von Schulabbrüchen</li> <li>■ Reintegration von Schulverweigerern</li> </ul>	anerkannte Träger der freien Jugendhilfe	SMS
2	Entwicklung passgenauer Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erhöhung des Anteils von Schulabschlüssen, Erhöhung der Ausbildungsfähigkeit; dadurch bessere Chancen auf berufliche Eingliederung.</li> <li>■ Entwicklung verschiedener Modelle des Übergangs von der Schule in Ausbildung und Arbeit. Dafür verstärkte Nutzung bestehender regionaler und überregionaler Netzwerke.</li> <li>■ Verbesserung der Zusammenarbeit von Leistungsträgern; Vereinfachung der Kooperationsstrukturen, Bürokratieabbau.</li> <li>■ In Modellprojekten Beratungs-, Unterstützungs- und Vermittlungsangebote aus einer Hand erproben, transparente und einfach zugängliche Informationen sichern.</li> </ul>	Allianz Arbeit + Behinderung (Beauftragter der Sächsischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Handelsverband Sachsen, Wirtschafts- und Sozialpartner, KSV, Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Sachsen e.V., Liga der freien Wohlfahrtspflege Sachsen, RD Sachsen, Sächsischer Landkreistag e.V., SMK, SMS, SMWA, SSG)	SMS

Gestaltungsbereich B: Potenziale entwickeln				
Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
3	Flexibilisierung der Gruppenbildung im Hauptschulbildungsgang der Mittelschule	Senkung der Quote von Schülern ohne Abschluss durch stärkere individuelle Förderung jedes einzelnen Schülers	Schulleiter, SBA	SMK
4	Schulversuch Produktives Lernen an Mittelschulen	Senkung der Quote von Schülern ohne Abschluss durch stärkere individuelle Förderung jedes einzelnen Schülers und Vorbereitung auf Erwerbsleben	SBA, Schulleiter, Landkreise, kreisfreie Städte, Eltern, Schüler, Wirtschaft	SMK
5	ESF-Förderung: Vorhaben zur Erhöhung der Quote von Schülern, die einen Abschluss erreichen	Senkung der Quote von Schülern ohne Abschluss durch stärkere individuelle Förderung jedes einzelnen Schülers und Vorbereitung auf Erwerbsleben	SBA, Schulleiter, Schulträger, Landkreise, Eltern, Schüler, Unternehmen	SMK
6	Einführung neuer Lehrpläne in Mittelschulen, Gymnasien und Schulen zur Lernförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbesserung der ökonomischen Bildung</li> <li>■ Entwicklung sozialer Kompetenzen</li> </ul>	Schulleiter, SBA	SMK
7	ESF-Förderung: Komplexe schul- und schulartübergreifende Projekte mit Kooperationspartnern	Unterstützung der Schüler bei der Entwicklung von Problemlösekompetenz, Kreativität, Lernmotivation, Lernpotenzial und Lernbereitschaft mit künstlerischen, kulturellen oder handwerklichen Mitteln.	Vereine, Unternehmen, Schulen, Schulträger, Künstler	SMK
8	ESF-Förderung: Schülercamps	Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenz, Teamfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft, individuelle Förderung und Erhöhung der Lernmotivation bei leistungsschwächeren Schülern	Vereine, Unternehmen, Schulen, Schulträger	SMK
9	ESF-Förderung: Ferienakademien	Förderung individueller Lern- und Leistungspotentiale im mathematisch-naturwissenschaftlichen, sprachlichen, gesellschaftswissenschaftlichen und musischen Bereich	Vereine, Unternehmen, Schulen, Schulträger	SMK
10	intensive Förderung math.-nat. Kompetenzen (MINT)	Heranführung von Kinder und Jugendlichen an mathematische, naturwissenschaftliche, informatische und technische Themen auf unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Ebene	Schulen, Schulträger, Unternehmen	SMK

11	intensive Förderung sprachliche Kompetenzen	Erhöhung der Lesekompetenz und Erhöhung der englischsprachigen Kompetenz bei Mittelschülern, Ausbau des Angebots einer zweiten Fremdsprache an Mittelschulen	SMK, SBI, SBA, Außenpartner wie Stiftung Lesen, Bibliotheken	SMK
12	ESF-Förderung: Berufsbegleitende Qualifizierung im Bereich der Kindertagesbetreuung	Qualifizierung von pädagogischen Fachkräften im Bereich der Kindertagesstätten und Kindertagespflege	Bildungsträger, Träger von Kindertageseinrichtungen	SMK
13	Projekt »Fachschüler unterrichten Grundschüler«	Vermittlung von Kenntnissen über die Landwirtschaft	Landwirtschaftliche Fachschulen	SMUL
14	Modellprojekt »Flexible und längere Öffnungszeiten in Kindertageseinrichtungen« Zeitraum 1. März 2012 bis 31. Dezember 2014	Erprobung flexibler und längerer Öffnungszeiten, Förderung von Personal- und Sachkosten für wöchentlich max. 10 zusätzliche Öffnungszeiten vor 6:30 Uhr, nach 18 Uhr und an Sonntagen	SMK, KSV, kommunale und freie Träger von Kindertageseinrichtungen	SMK/KSV
15	Unterstützung der Arbeit mit den Berufswahlpass an Mittelschulen und Gymnasien	Ausprägung von Berufswahlkompetenz bei Gewährleistung des Besuchs eines Landwirtschaftsbetriebes	SMUL, Landesarbeitsstelle Schule-Jugendhilfe e.V.	Landesarbeitsstelle Schule-Jugendhilfe e. V.
16	Flexible Öffnungszeiten in Kindertageseinrichtungen	Einrichtung flexibler Öffnungszeiten in Kindertageseinrichtungen	SMK, Städte und Gemeinden	Städte und Gemeinden
17	»Haus der kleinen Forscher«	frühzeitige Herausbildung naturwissenschaftlicher, mathematischer und technischer Bildung von Mädchen und Jungen im Kita- und Grundschulalter	SMK, Sächsische Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammer Chemnitz, Kindertageseinrichtungen	Stiftung HdkIF in Kooperation mit SMK und den Trägern von Kindertageseinrichtungen
18	Erarbeitung eines Leitfadens zur betrieblich unterstützten Kindertagesbetreuung	betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Freistaat Sachsen	SMK, SMS	SMK

#### Gestaltungsbereich D: förderliche Rahmenbedingungen gestalten

Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
19	Schülerpraktika in Unternehmen	nachhaltige Verbesserung der Berufswahlkompetenz und Erlangung von Ausbildungsreife bzw. Hochschulreife an Mittelschulen, Gymnasien und allgemein bildenden Förderschulen	Schüler, Landkreise, Projektberater der Schule, Unternehmen	SMK
20	Konzepte zur Berufs- und Studienorientierung an jeder allgemeinbildenden Schule (Mittelschulen, Gymnasien, Förderschulen)	jede allgemein bildende Schule hat ein Konzept zur Berufs- und Studienorientierung und setzt dieses um	Schulleiter/Lehrer, Schüler, Eltern, Berater Schule-Wirtschaft, SBA	SMK
21	Berufswahlpass	Der BWP soll den Schülern helfen, ihren Berufs- und Studienorientierungsprozess zu organisieren, zu reflektieren und zu dokumentieren. Darüber hinaus soll er die Verantwortung der Schule und ihrer Partner für die Berufs- und Studienorientierung als gemeinsame Aufgabe stärken. Regionale Einzelaktivitäten können so besser gebündelt werden.	Schulleiter/Lehrer, Schüler, Eltern, Berater Schule-Wirtschaft, SBA	SMK
22	Qualitätsiegel für Berufs- und Studienorientierung für die Schulen	Mit dem Qualitätsiegel wird eine stringente und konsequente Berufs- und Studienorientierung von Schulen und ihren Partnern gewürdigt, bekannt gemacht und weiterempfohlen.	Schulen, SBA, LSJ	SMK
23	Projekte zur Berufsorientierung und -vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbesserung der Berufswahlkompetenz</li> <li>■ Steigerung des Engagements der Wirtschaft</li> </ul>	Unternehmen, Träger in Abstimmung mit Schulen und Arbeitsverwaltung, Schüler	SMWA
24	Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Studie zur Professionalisierung der Berufsorientierung in Sachsen, Steigerung des Engagements der Wirtschaft	Professionalisierung des Systems der Berufsorientierung	Schulen, Landkreise, Städte und Gemeinden, Kammern und Verbände, BA, Landesarbeitsgemeinschaft Schule-Wirtschaft (las)	SMWA, SMK

## Handlungsfeld: Frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung

### Gestaltungsbereich D: förderliche Rahmenbedingungen gestalten

Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
25	Potenzialanalyse für Hauptschüler und Förderschüler	Systematische Berufsorientierung vor dem Hintergrund der ermittelten Interessensstärken und -schwächen der Schüler	Schüler, LK, Sozialpädagogen	SMK, SBA
26	Hauptschüler und Förderschüler als wachsende Zielgruppe von HWK und IHK	Aufzeigen von Möglichkeiten der dualen Ausbildung von Schülern mit Hauptschulabschluss und Abschluss der Förderschule(L)	Schüler, Wirtschaft, HWK, SBA, IHK	SMK
27	ESF-Förderung: Berufs- und Studienorientierung	Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung bei Schülern durch Aufbau von Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen, Hochschulen und Unternehmen, Koordinierung von Angeboten, Systematisierung des Einsatzes des Berufswahlpasses, praktische Berufsorientierung, Studienorientierung auch mit dem Ziel der Erhöhung von Frauen in MINT-Berufen und Männern in Erzieherberufen, Elternbildung	Schulen, Schulträger, Unternehmen, Vereine, SBA, Verbände und Kammern, Bundesagentur für Arbeit, Landkreise	SMK
28	Aktionen im Rahmen der Vereinbarung zwischen der sächsischen Staatsregierung und der RD der BA	Verbesserung/Optimierung der Maßnahmen der Berufs- und Studienorientierung	SMUL, LFULG, LRÄ, Agenturen für Arbeit	SMUL

## Handlungsfeld: Nichtakademische und akademische Ausbildung

### Gestaltungsbereich A: Potenziale ausschöpfen

Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
29	Landesinitiative »Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der beruflichen Bildung in Sachsen«	Abheben von Best-Practice-Beispielen und Übertragung auf andere Ausbildungsbetriebe	Universität Bremen, alle zuständigen Stellen in Sachsen incl. LFULG	HwK Dresden, in den Berufen der Land- und Hauswirtschaft das LFULG
30	Hochschulpakt 2020; 2. Phase 2011 – 2015	Sicherung von hohen Studienanfängerzahlen durch Verbesserung der Studienbedingungen und Maßnahmen zur Erhöhung der Studiererfolgsquote	Bund, SMWK, Hochschulen	Hochschulen
31	3. Säule Hochschulpakt bis 2018	bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre	Bund, SMWK, Hochschulen	Hochschulen
32	Stärkung und qualitative Verbesserung des Faches Allgemeinmedizin im Studium	Steigerung der Absolventenzahlen im Fach Allgemeinmedizin	SMS, SMWK	SMS
33	Erhalt und Ausbau von Lehrkrankenhäusern	Diese Aufgabe fällt nach Maßgabe des § 100 SächsHSG in die Kompetenz der Universitäten. Das SMWK entscheidet im Einvernehmen mit dem SMS gemäß § 100 SächsHSG nach Vorlage eines entsprechenden Antrags der jeweiligen Medizinischen Fakultät.	Hochschulen, SMWK, SMS	SMWK

Gestaltungsbereich B: Potenziale entwickeln		Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
Ifd. Nr.	Aktion			
34	Qualifizierungsangebote nach § 66 BBiG	Berufsausbildung für behinderte Menschen auf der Grundlage von spezifischer Ausbildungsregelungen	SMUL, LFULG	LFULG
35	Abschluss des Schulversuches »Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr (GBVJ)« unter Einbindung der kooperativen Form (KBVJ)	Unterstützung der Berufsfähigkeit von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und Überführung in duale Ausbildungsverhältnisse	15 BSZ, 8 Förderschulen (5 DD, 2 L, 1 BZ)	SMK
36	ESF-Förderung: Freiwilliges Ökologisches Jahr	Mittelfristige Fachkräftesicherung in den Bereichen Umwelt- und Naturschutz	zugelassene Träger	SMS
37	ESF-Förderung: Qualifizierungs- und Beschäftigungsvorhaben für benachteiligte junge Menschen – Jugendberufshilfe	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schaffung der Grundvoraussetzungen für die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit (Wieder-)Einstieg sozial benachteiligter oder individuell beeinträchtigter junger Menschen in das Berufsausbildungssystem sowie in das Erwerbsleben</li> <li>■ sozialpädagogisch begleitete Qualifizierungs- und Beschäftigungsvorhaben als niedrigschwelliges Angebot der Berufsorientierung und –vorbereitung vorrangig an der 1. Schwelle, aber auch an der 2. Schwelle</li> </ul>	anerkannte Träger der freien Jugendhilfe	SMS
38	ESF-Förderung: Individuell ausgerichtete produktionschulorientierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsvorhaben für benachteiligte junge Menschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbesserung der Berufswahlkompetenz</li> <li>■ Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und in Ausbildung</li> </ul>	Anerkannte Träger der freien Jugendhilfe	SMS
39	Berufseinstiegsbegleitung an Förderschulen und Mittelschulen	Erhöhung der Berufswahlkompetenz, Beratung und Begleitung	Schulleiter, Landkais, Eltern, Schüler, Unternehmen, SBA	BMBF in Kooperation mit BMAS, SMK und BA
40	Nachträglicher Erwerb eines Schulabschlusses	Erhöhung des Anteils junger Menschen mit mittlerem und höherem Bildungsabschluss und Nachqualifizierung	Schüler, Landkreise, SBA, AA	SMK
41	ESF-Förderung: Zusatzqualifikation für Berufsfachschüler	Auszubildende erwerben Qualifikationsbestandteile, die ihre berufliche Handlungskompetenz erweitern und die Wahrscheinlichkeit einer nachfolgenden Übernahme in den Beruf erhöhen	Schulträger	SMK
42	ESF-Förderung: Verbundausbildung	Unternehmen arbeiten in der beruflichen Erstausbildung untereinander oder mit Bildungsdienstleistern zusammen, um Ausbildungsbestandteile, die sie nicht selbst durchführen können, durch Partner vermitteln zu lassen; mit dem Ziel die Qualität der Ausbildung in den Unternehmen zu verbessern und das Ausbildungspotenzial zu sichern und zu erhöhen.	Träger und Unternehmen mit Sitz in Sachsen und die jeweiligen Auszubildenden	SMWA
43	ESF-Förderung: Zusatzqualifikation	Auszubildende erwerben zusätzliche (über die Ausbildungsordnung hinaus gehende) Qualifikationsbestandteile, die ihre berufliche Handlungskompetenz erweitern und die Wahrscheinlichkeit einer nachfolgenden Übernahme in den Beruf erhöhen.	Träger und Unternehmen mit Sitz in Sachsen und die jeweiligen Auszubildenden	SMWA
44	ESF-Förderung: GISA / LEP	Bereitstellung, Besetzung und Begleitung von zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für nicht vermittelte Bewerber mit dem Ziel die Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen zu verbessern und somit die Jugendarbeitslosigkeit zu senken.	Ausbildungsvereine und marktbenachteiligte Jugendliche, kooperierende Unternehmen und Bildungsträger	SMWA
45	ESF-Förderung: Individuelle Ausbildungspläne IAP	modulare berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit vielfältigen Vermittlungshemmnissen oder Benachteiligte, die mindestens eine Ausbildung abgebrochen haben	Ausbildungsvereine und marktbenachteiligte Jugendliche, kooperierende Unternehmen und Bildungsträger	SMWA
46	ESF-Förderung: Ideenwettbewerb »Förderung der betrieblichen Ausbildung für Jugendliche mit schlechteren Startchancen«	Einrichtung und Erprobung von neuen und effizienten Strukturen, um sowohl das Ausbildungsengagement der sächsischen Wirtschaft zu stärken als auch die Ausbildungsmöglichkeiten insbesondere für jugendliche und junge Erwachsene mit schlechterem Startchancen zu erhöhen	Träger und Unternehmen mit Sitz in Sachsen und Jugendliche der benannten Zielgruppe	SMWA
47	ESF-Modellprojekt zur Fachkräfteentwicklung im Gartenbau	Verbesserung der Ausbildungsqualität und der betrieblichen Personalarbeit mit dem Ziel der Fachkräftesicherung und –entwicklung	SMUL, SMWA, Bildungswerk Gala-Bau	Bildungswerk Gala-Bau

## Handlungsfeld: Nichtakademische und akademische Ausbildung

Gestaltungsbereich B: Potenziale entwickeln		Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung			Akteure		Federführung
Ifd. Nr.	Aktion						
48	Initiative Duale Ausbildung Hauswirtschaft Sachsen (Modellprojekt)	Etablierung der betrieblichen Ausbildung im Beruf Hauswirtschafter/in			SMUL, SMWA, IRIS e.V.	SMWA	SMWA
49	Verbesserung der Qualität des Fachschulunterrichtes zur Qualifizierung von Fach- und Führungskräften	Ersatz der fächerstrukturierten Lehrpläne durch lernfeldstrukturierte Lehrpläne, Änderung der Fachschulordnung			SMUL, SBI, SMK	SMUL	SMUL
50	Imagekampagne für landwirtschaftliche Berufe	Imageverbesserung der Landwirtschaft und der landwirtschaftlichen Berufe durch zielgerichtete und abgestimmte Aktionen in der Öffentlichkeitsarbeit			SMUL, SMWA, Sächsischer Landesbauernverband e.V., SPIESSER	SMUL, SMWA	SMUL, SMWA
51	Einführung eines Qualitätssicherungssystems in die ÜBa, weiterer Ausbau der ÜB6	Nachweis des europäischen Mehrwerts in der ÜBa			SMUL, LfULG	LfULG	LfULG
52	Begabtenförderung	Förderung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung unmittelbar nach Abschluss der Berufsausbildung, die dem Übergang in die Arbeitswelt dienen			SMUL, LfULG, Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung	LfULG	LfULG
53	Fortsetzung der Förderung der Berufsausbildung	Fortsetzung der Förderung der überbetrieblichen Ausbildung, des Erwerbs von Ergänzungsqualifikationen und der Verbundausbildung			Träger und Unternehmen	SMWA, SMUL	SMWA, SMUL
54	Überbetriebliche Lehrentweisung im Handwerk (ÜLU) in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Ergänzung der betrieblichen Ausbildung durch Verbreiterung der Grundausbildung und Vertiefung von Fachkenntnissen, Anpassung der beruflichen Fähigkeiten an den neuesten Stand der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung (Quelle: Förderrichtlinien von SMWA und BMWi)			HwK und Innungen, ZDH, HPI	SMWA und BMWi	SMWA und BMWi
55	Aktionsplan zur Ausbildung von Eisenbahnlogistikern	Sicherung des Fachkräftenachwuchses im Bereich Eisenbahnlogistik			Bildungsdienstleister, Unternehmen	SMWA	SMWA
56	Erhaltung der Straßenwärterschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ In diesem Facharbeiterberuf werden neben Grundfertigkeiten aus verschiedenen Bauberufen (z. B. Straßen- und Tiefbau, Beton- und Stahlbau, Steinbau, Holz- und Gerüstbau) vor allem Fertigkeiten vermittelt, die zur Gewährleistung der Verkehrssicherungspflicht erforderlich sind: Sicherung von Arbeits- und Unfallstellen; Baumkontrollen; Unterhaltung von Ingenieurbauwerken und Entwässerungseinrichtungen</li> <li>■ Darüber hinaus ist die Führerscheinausbildung Klasse C, CE zur Führung der Winterdiensttechnik Ausbildungsinhalt.</li> </ul>			Landesamt für Straßenbau und Verkehr, Sächsische Landkreise, Kommunen	LK Zwickau, SMWA, Landesamt für Straßenbau und Verkehr	LK Zwickau, SMWA, Landesamt für Straßenbau und Verkehr
57	Ausbildung des Polizeivollzugsdienstes (Vorbereitungsdienst)	Gewinnung von Nachwuchskräften für die sächsische Polizei (mittlerer und gehobener Polizeivollzugsdienst)			BPP, Polizeidirektionen, Landeskriminalamt, Landespolizeidirektion Zentrale Dienste, Aus- und Fortbildungsinstitut der sächsischen Polizei, Hochschule der Sächsischen Polizei (FH)	BPP	BPP
58	Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes für das Landesamt für Straßenbau und Verkehr (LASuV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sicherung der Qualität staatlicher Aufgabenwahrnehmung im Bereich Planung, Bau und Erhaltung von Bundesautobahnen, Bundes- und Staatsstraßen</li> <li>■ Fortsetzung der Referendarausbildung für den höheren bautechnischen Dienst</li> <li>■ Einstieg in die Anwärterausbildung für den gehobenen bautechnischen Dienst</li> </ul>			SMWA, SMF	SMWA	SMWA
59	ESF-Projekt Vermittlung von Zusatzqualifikationen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Studierenden der BA	Etablierung Studierender auf dem internationalen Arbeitsmarkt im Bereich der Wirtschaft			Studienakademie Breitenbrunn, TU Dresden, weitere Bildungsträger	Studienakademie Breitenbrunn, TU Dresden, weitere Bildungsträger	Studienakademie Breitenbrunn, Studiengang Tourismuswirtschaft



60	ESF-Förderung: Auslandsaufenthalte von Azubis während der betrieblichen Ausbildung und betriebsnahen Ausbildung (LEP-Trans)	Erwerb interkultureller Kompetenz, Verbesserung der Chancen auf dem internationalen Arbeitsmarkt	Beratungsinfrastruktur APIK (ESF-gefördert), Unternehmen, Auszubildende	SMWA
61	Masterstudiengang »Verwaltungsformatik«	Berufsbegleitender Studiengang zur Weiterqualifizierung Beschäftigter der Landes- und Kommunalverwaltungen zu IT Fachkräften	FHSV	SMI
62	Ausbildung des mittleren und gehobenen Dienstes für die öffentliche Verwaltung (allgemeine Verwaltung, Justiz und Steuer)	Sicherung des qualifizierten Nachwuchses in der Verwaltung des Freistaates	Ausbildungszentrum Bobritzsch/FHSV (und fachaufsichtsführende Ressorts SMI, SMF und SMJus)	SMI
63	Bildungspaket Sachsen 2020	Sicherung des langfristigen Lehrkräftebedarfes vor dem Hintergrund, dass bis zum Jahr 2030 mehr als 70 % der derzeitigen aktiven Lehrkräfte altersbedingt aus dem Schuldienst ausscheiden werden	SMK, SMWK, SMF	SMK (Schulbereich) SMWK (Hochschulbereich)
64	ESF-Förderung: Auslandspraktika von Berufsfachschülern	Auslandspraktikum für Berufsfachschüler in der Ausbildung zum Fremdsprachenkorrespondent, Assistent für Hotelmanagement oder Internationalen Touristikassistent zur Gewinnung von Sicherheit im Gebrauch der jeweiligen Fremdsprache sowie Kenntnisse zur Wirtschaft, Politik und Kultur des Gastlandes	Schulträger, Schulfördervereine, Berufsfachschüler	SMK
65	ESF-Förderung: Einrichtung von Kompetenzschulen	Vorbereitung Promovierender auf eine spätere wissenschaftliche oder leitende Tätigkeit in den Bereichen Forschung und Entwicklung einer Hochschule oder eines Unternehmens im Freistaat Sachsen; Ziel: Fachkräftelücke schließen; Promotionsquote erhöhen	SMWK Hochschulen	SMWK
66	ESF-Förderung: Kooperative Promotionsverfahren gem. § 40 Abs. 1 SächSHSG	wissenschaftliche Qualifikation von herausragenden Fachhochschulabsolventen im Rahmen einer Promotion unter Einbindung der Fachhochschulen; Grundlage: Richtlinie ESF-Hochschule und Forschung; Ziel: Fachkräftelücke schließen; Promotionsquote erhöhen	SMWK Fachhochschulen, Universitäten	SMWK
67	ESF-Förderung: Landesinnovationspromotionen	wissenschaftliche Qualifikation von herausragenden Universitätsabsolventen im Rahmen einer Promotion; ESF-Projekt gem. Richtlinie ESF-Hochschule und Forschung; Ziel: Fachkräftelücke schließen; Promotionsquote erhöhen	SMWK Universitäten	SMWK
68	ESF-Förderung: Industriepromotionen	wissenschaftliche Qualifikation von herausragenden Universitäts- und Fachhochschulabsolventen bei mindestens hälftiger Beteiligung sächsischer Unternehmen; Grundlage: Richtlinie ESF-Hochschule und Forschung; Ziel: Fachkräftelücke schließen; Promotionsquote erhöhen	SMWK Fachhochschulen, Universitäten, sächsische Unternehmen	SMWK
69	ESF-Förderung: Nachwuchsforschergruppen	Nachwuchsforschergruppen sind Vorhaben, die akademische Nachwuchskräfte im Rahmen der gemeinsamen Forschungsarbeit zum Wissens- und Technologietransfer und zur Netzwerkbildung zwischen sächsischen Hochschulen und Unternehmen befähigen. Eine Nachwuchsforschergruppe besteht aus drei bis zehn Hochschulabsolventen. Es werden Gehälter entsprechend wiss. MA gemäß TV L + Reisekosten + Sach- und Investitionskosten gefördert; Ziel: Fachkräftelücke schließen	SMWK Fachhochschulen, Universitäten	SMWK
70	Exzellenzinitiative	Fachkräfterelevante Maßnahmen im Rahmen der Exzellenzinitiative; Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Exzellenzcluster: Technologiefusion für multifunktionale Leichtbaustrukturen »MERGE« Exzellenzcluster	TU Chemnitz	TU Chemnitz
71	Stipendium für Medizinstudenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Absolvierung der Weiterbildung zum Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie in einem landeseigenen Krankenhaus</li> <li>■ Zahlung des Stipendiums ab dem fünften Semester</li> </ul>	SMS	SMS
72	Informationsveranstaltung für Medizinstudenten in Dresden und Leipzig	Gewinnung der Medizinstudenten für eine spätere Tätigkeit in Sachsen	SLÄK, KHG, SMS	SMS
73	Gewährung von Studienbeihilfen für Medizinstudenten	Gewinnung zusätzlicher Hausärzte in unterdurchschnittlich versorgten Gebieten in Sachsen Verpflichtung der Studierenden nach Studienabschluss bzw. Weiterbildung für vier Jahre als Hausarzt in Sachsen tätig zu sein	AOK PLUS; IKK Classic, KVS, BKK Medicus, Knappschaft, Ersatzkassen sowie SMS	SMS

Handlungsfeld: Nichtakademische und akademische Ausbildung

Gestaltungsbereich C: Potenziale gewinnen			
Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure  Federführung
74	Kampagne »Pack dein Studium. Am besten in Sachsen«	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung (bzw. Stabilisierung) in der Phase des demografiebedingten Rückgangs der Hochschulzugangsberechtigten aus Sachsen der Studienanfängerzahlen durch zusätzliche Studierende aus anderen Bundesländern</li> <li>Einhaltung des Hochschulpaktes</li> </ul>	SMWK, Hochschulen, TMGS  SMWK
75	Gewinnung zusätzlicher Studienanfänger für die MINT-Studiengänge	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studienberatung und Werbung; Strategien für die Gewinnung von Studienanfängern für die MINT-Studiengänge, insbesondere auch Frauen, Studienanfänger aus den alten Bundesländern</li> <li>Verstärkte Ausbildung von Fachkräften in den MINT-Studiengängen, Steigerung der Anzahl der Hochschulsemester gemäß Zielvereinbarungen zum Hochschulpaket, an den Hochschulen abgestimmte Maßnahmen etabliert: Ferienhochschule für junge Mädchen, Girl's-Day zum Einblick in die MINT-Fächer, Teilnahme an Bildungsmessen, Zusammenarbeit mit den Schulen, Projekttag, Informationstage, Schülerpraktika; Angebote sollen ausgebaut werden</li> </ul>	Hochschulen, Schulen  Hochschulen, Schulen
Gestaltungsbereich D: förderliche Rahmenbedingungen gestalten			
Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure  Federführung
76	Professionalisierung des zentralen Bildungsinformationssystems »Bildungsmarkt Sachsen«	Erhöhung der Transparenz zu Angeboten der Berufs- und Studienorientierung, der Aus- und Weiterbildung sowie Studienmöglichkeiten in Sachsen	IT-Dienstleister  SMWA
77	Machbarkeitsstudie zur Systematisierung der Weiterbildungsberatungsstruktur in Sachsen	Erarbeitung eines umsetzungsfähigen Vorschlages zur Einrichtung einer »Lotsenstruktur« für die Weiterbildungsberatung	ausgewählter Dienstleister  SMWA
78	Etablierung eines »Lotsensystems« zur Weiterbildungsberatung	passgenaue Zuführung weiterbildungsinteressierter Personen zu der gewünschten Beratungsstelle	Dienstleister  SMWA
79	ESF-Projekt »Flex: Förderung der Studienaufnahme junger Menschen aus dem berufsbildenden Bereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erleichterung des Zugangs zum Studium an der Berufsakademie für Personen ohne Abitur</li> <li>Vermittlung von Fachwissen, das zum Erwerb/Bestehen der Zugangsprüfung gem. § 17 Abs. 5 SächshSG i.V. mit § 7 Abs. 2 SächshBAG notwendig ist</li> </ul>	Berufsakademie Sachsen  SMWA
80	ESF-Projekt Etablierung von Career Service Centern	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auf- und Ausbau geeigneter Strukturen an den sächsischen Hochschulen zur Planung und Gestaltung der weiteren Karriere akademischer Nachwuchskräfte (ESF-Projekt)</li> <li>Verbesserung des Informationsflusses zwischen Studierenden, Absolventen, Professoren, Forschungs- und Weiterbildungsinstituten sowie externen Nachfragern nach qualifizierten Bewerbern; Einrichtung von Jobportalen an den Hochschulen; Zusammenarbeit mit der Zentralen Studienberatung; Workshops, Seminare und Career Events zu Themen Bewerbung und Berufseinstieg, Soft Skills und Führungsqualitäten; individuelle Bewerbermappenchests</li> </ul>	SMWK, Hochschulen, Unternehmen, BA  SMWK
81	ESF-Projekt: Mentoring-Netzwerke	Gender-Mainstreaming; Begleitung akademischer Nachwuchskräfte von berufserfahrenen Mentoren in Tätigkeitsfeldern der sächsischen Wirtschaft, Verwaltung, Forschung und Wissenschaft durch Mentoren. Ziel ist es dabei insbesondere, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in jeweils bisher geschlechtsuntypischen Tätigkeitsfeldern zu steigern.	SMWK, Hochschulen  SMWK
82	Begleitung des Modernisierungsprozesses von Ausbildungsberufen durch den Bund	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung breitbandiger Berufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen und betrieblicher Spezialisierung</li> <li>Transfer der Ergebnisse des Modellversuchs »BERG« (gemeinsame berufliche Grundbildung in kaufmännischen Ausbildungsberufen)</li> </ul>	Bund, SMK  Bund

83	Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte sichern	Änderung von § 17 SächsHSG (Hochschulzugang) im Rahmen eines Änderungsgesetzes zum Sächsischen Hochschulgesetz	Staatsregierung, Landtag	SMWK
84	zusätzliche kooperative Studiengänge in Kooperation mit KMU	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Unterstützung sächsischer KMU bei der Ausbildung von Fach- und Führungskräfte-nachwuchs</li> <li>■ Erlangung eines Facharbeiter- und Bachelor-Abschlusses</li> </ul>	Fachhochschulen, Berufsakademie Sachsen, HS, SMWK, Bildungsdienstleister	SMWA
85	Sicherung der Unternehmensnachfolge	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbindung zwischen Fachschule und Meisterqualifizierung,</li> <li>■ Projekt »FUTUR für Agrarunternehmen«</li> </ul>	SMUL, LFULG, MGv	SMUL, MGv
86	Standortkonzeption für landwirtschaftliche Berufsschulen	Bestimmung der künftigen Berufsschulstandorte	SMK, SMUL	SMK
87	länderübergreifende Zusammenarbeit der überbetrieblichen Ausbildung in der Landwirtschaft	Effektive Nutzung der vorhandenen Ressourcen im Angebot überbetrieblicher Ausbildungs-slehrgänge	LFULG, zuständige Stelle anderer Bundesländer	LFULG
88	Verbindung zwischen Fachschule und Meister-qualifizierung	Reduzierung des Aufwandes zum Erwerb der fachschulischen und der Meisterqualifikation	SMUL, LFULG	SMUL
89	ESF-Projekt: EBBA	Erwerb des Berufsabschlusses im Bachelor – Studiengang Agrarwirtschaft	CJD, HTW Dresden, LFULG	CJD
90	Fort- und Weiterbildung in den Gesundheits-berufen neu strukturieren, so dass die Durchläs-sigkeit der einzelnen Bildungsstufen bis zum Hochschulbereich über gestufte Weiterbildungs-module gewährleistet wird	Novellierung der Weiterbildungsverordnung Gesundheitsfachberufe		SMS
91	Etablierung Alumni-Netzwerk	Koordinierung und Entwicklung eines Alumni-Programms mit dem Ziel, die Identifikation von Studierenden und Absolventen mit ihrer Hochschule zu stärken und mittelbare Effekte für den Standort aufzubauen und Studierende und Ehemalige erfolgreich zu vernetzen	HS-Fördervereine, Alumni-Koordinatoren, Unternehmen, Einrichtungen	Alumni-Koordinatoren an den Hochschulen
92	ESF-Projekt Förderung der Beschäftigung von Innovationsassistenten/-innen sowie der Auslei-hung von hochqualifiziertem Personal	Förderung der Beschäftigung von Absolventen von Universitäten, Fachhochschulen, techni-schen Fachschulen und Berufsakademien sowie von an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätigen jungen Wissenschaftlern in kleinen und mittleren Unterneh-men im Freistaat Sachsen als Innovationsassistenten zur Bearbeitung innovativer, technologie-orientierter Projekte sowie der vorübergehenden Beschäftigung von Forschern, Ingenieuren, Designern und Marketingspezialisten mit Universitätsabschluss und wenigstens fünf Jahren einschlägiger Berufserfahrung, die von einer Forschungseinrichtung oder einem Großunter-nehmen an ein kleines und mittleres Unternehmen im Freistaat Sachsen abgeordnet werden.	SMWK	SMWK
93	10. Dresdner Industrietage, Tag der offenen Tür des industriellen Mittelstandes im Mai 2011	Abwanderung des qualifizierten Nachwuchses verhindern und Zukunftschancen in der Region erkennen	BVMW, SMWK, TU Dresden, HTW Dresden, LH DD, Hochschule Zittau/Görlitz	SMWK

## Handlungsfeld: Fort- und Weiterbildung

### Gestaltungsbereich A: Potenziale ausschöpfen

lfd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
94	ESF-Förderung: Chancengleichheit – Qualifizierungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der familiären Situation</li> <li>■ Sensibilisierung von KMU für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>	Bildungsträger	SMS, LS GL
95	ESF-Förderung: Qualifizierung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss zu einem anerkannten Berufsabschluss (QAB II)	Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses oder arbeitsmarktrelevanten Teilqualifikation, Verbesserung der Chancen für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt	Träger, Langzeit-/ Arbeitslose, Unternehmen	SMWA
96	ESF-Förderung: Projekte zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen	Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen und Schaffung der Voraussetzungen für ihre Integration in den Arbeitsmarkt	Träger, Langzeitarbeitslose, Unternehmen	SMWA
97	ESF-Förderung: Individuelle Einstiegsbegleitung von Langzeitarbeitslosen	Heranführung von Langzeitarbeitslosen an den 1. Arbeitsmarkt und Vermittlung in Arbeit, Begleitung der Langzeitarbeitslosen während der Anfangsphase im Unternehmen	Träger, Langzeitarbeitslose, Unternehmen	SMWA
98	Stabilisierung der Netzwerkarbeit (Berufseinstiegsbegleitung, Zusammenarbeit Schule, Agentur für Arbeit, Unternehmen, Eltern)	Weiterentwicklung des Übergangs von Schule in Ausbildung für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf	SMK, SMS, zuständige Stellen	SMK
99	ESF-Förderung: Alphabetisierung für funktionale Analphabeten	Alphabetisierung von funktionalen Analphabeten mit dem Ziel der Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, ihrer möglichen Eingliederung in das Erwerbsleben und ihrer besseren sozialen Integration sowie Koordinierung und Information der Akteure und qualitative Verbesserung der Angebote	Vereine, Bildungsträger	SMK
100	Anpassungsfortbildungen für medizinisches Personal aus Drittstaaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ziel ist die Vorbereitung auf die Eignungsprüfung zum Nachweis eines gleichwertigen Kenntnisstandes</li> <li>■ Maßnahmen richten sich an Ärzte, Zahnärzte, Gesundheits- und Krankenpfleger, Hebammen und Entbindungspflege</li> </ul>	private Bildungsdienstleister	SMWA
101	ESF-Förderung: Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)	Erhöhung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von bildungsfernen Jugendlichen durch die zielgruppenadäquate Vermittlung von Schlüsselkompetenzen über die praktische Tätigkeit in sozialen Einrichtungen	Zugelassene Träger	SMS
102	Das Bewusstsein für die Belange von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und in der Öffentlichkeit schärfen.	Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen	Allianz Arbeit + Behinderung	SMS
103	Bestehende Beschäftigungsverhältnisse sichern, Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung über ein betriebliches Eingliederungsmanagement unterstützen.	Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen	Allianz Arbeit + Behinderung	SMS
104	In Unternehmen durch Kooperation mit Werkstätten für behinderte Menschen neue Arbeitsplätze schaffen.	Projekte initiieren, die Arbeitsplätze schaffen, Unternehmensverbände einbeziehen.	Allianz Arbeit + Behinderung	SMS
105	ESF-Förderung: Integrationsvorhaben für Psychischkranke und Suchtkranke	Integration in den ersten Arbeitsmarkt	SMS, LAG Integrationsfirmen	SMS
106	ESF-Förderung: Projekte zur Mobilisierung des lokal vorhandenen Potentials zur Beschäftigungsentwicklung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt	Mobilisierung des lokal vorhandenen Potentials zur Beschäftigungsentwicklung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt	Vereine	SMS

Gestaltungsbereich B: Potenziale entwickeln

Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
107	ESF-Förderung: Qualifizierung für arbeitslose Frauen und für BerufsrückkehrerInnen in zukunftsträchtigen Berufen	Erhöhung der Frauenerwerbsquote, Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhöhen mit der Teilnahme an der Qualifizierung ihre Chancen auf eine (Wieder-) eingliederung am ersten Arbeitsmarkt.	Bildungsträger	SMS, LS GL
108	Schaffung von Curricula für die Qualifizierung Arbeitsloser (QAB)	Qualifizierung Arbeitsloser auf der Grundlage einheitlicher Curricula	SMUL, LfÜLG	LfÜLG
109	5.000 x 50 – Aktion zur Beschäftigungsförderung Äterer	5.000 Arbeitnehmer über 50 Jahre sollen in Beschäftigungsverhältnisse eintreten	RD, Staatsregierung, Wirtschafts- und Sozialpartner, SAB	RD, SK, Verbände, Kammern, DGB
110	Beratungsangebot für Unternehmen zur systematischen Personalentwicklung	Kurzberatung, um den Bildungsbedarf der Beschäftigten im Unternehmen richtig einzuschätzen, geeignete und effektive Bildungsmaßnahmen auszuwählen und bestehende Fördermöglichkeiten zu nutzen	Kammern, Verbände	SMWA
111	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen in der Privatwirtschaft des Freistaates Sachsen	Intensivberatung/Coaching, um den Bildungsbedarf der Beschäftigten im Unternehmen richtig einzuschätzen, geeignete und effektive Bildungsmaßnahmen auszuwählen und bestehende Fördermöglichkeiten zu nutzen	externe Beratungsleistungen	SMWA
112	Weiterbildung von Tierärzten für Öffentliches Veterinärwesen	Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen in der Privatwirtschaft des Freistaates Sachsen erhöhen.	SMS	SMS, LS GL
113	Weiterbildung von Fachärztinnen für Öffentliches Gesundheitswesen	Qualitätssicherung für die Lebensmittelüberwachungs- und Veterinärämter; Voraussetzung für die Besetzung der Amtsleiterstellen	SMS, Bundesländer Thüringen und Sachsen-Anhalt	SMS
114	Fortbildung zur Fachkraft Öffentlicher Gesundheitsdienst	Qualitätssicherung im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) und Gewinnung zusätzlicher Ärzte für die Gesundheitsämter durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Organisation Amtsarztkurs durch SMS,</li> <li>■ Förderung der Weiterbildungsabschnitte außerhalb der Gesundheitsämter durch Sonderprogramm der Staatsregierung (nur für sächsische Gesundheitsämter)</li> </ul>	SMS, LUA, Gesundheitsämter, Kliniken	SMS
115	Ausweitung der Weiterbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte in besonders benötigten Bereichen	spezifische Fortbildung des nichtärztlichen Assistenzpersonals zur Aufgabenerfüllung in den Gesundheitsämtern (damit Erleichterung der Arbeit der Ärzte, Zeitersparnis)	SMS	SMS
116	ESF-Förderung: Berufsbegleitende Qualifizierung: Gesundheitsfachberufe	SMS kann nur moderieren, Weiterbildung ist laut Gesetz Aufgabe der Sächs. Landesärztekammer	Weiterbildungseinrichtungen	SMS
117	Abwanderung von Praxispersonal stoppen (Zahnärzte)	Höherqualifizierung im jeweiligen Ausbildungsberuf; Fachkräftesicherung in Gesundheitsfachberufen		
118	Aufstiegsausbildung im Polizeivollzugsdienst	systematische Personalentwicklung und Höherqualifizierung	Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), DHPol	SMI
119	Aufstiegsfortbildung im allgemeinen Verwaltungsdienst	systematische Personalentwicklung und Höherqualifizierung	SMI, FHSV, AVS	SMI
120	Förderung von Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch das AFBG (»Meister-BATöG«)	individuelle Förderung von Maßnahmekosten und Kosten des Lebensunterhaltes; Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung erhöhen; Chancengerechtigkeit im Bildungswesen herstellen; Anreize für Existenzgründungen setzen	BMBF; SMWA; Landesdirektion Chemnitz – Landesamt für Ausbildungsförderung, IHK Dresden, IHK Chemnitz; IHK Leipzig; HWK zu Leipzig; HWK Dresden; KfW	BMBF
121	ESF-Förderung: Einzelbetriebliche WB-Förderung	bedarfsorientierte Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten in Unternehmen	SAB	SMWA

## Handlungsfeld: Fort- und Weiterbildung

Gestaltungsbereich B: Potenziale entwickeln		Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
lfd. Nr.	Aktion			
122	Weiterbildungsscheck Sachsen	individuelle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen Beschäftigter	SAB	SMWA
123	Bildungsprämie	mehr Menschen für die berufliche Weiterbildung mobilisieren – ganz besonders Zielgruppen mit niedrigem Einkommen	BMBF; DLR; SMWA; 31 Beratungsstellen in ganz Sachsen	BMBF
124	Fortsetzung der Förderung beruflicher Weiterbildung	Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Landwirtschaft	SMWA, SMUL	SMWA
125	Fachinformationsprogramm für Landwirte	Information der Landwirte über fachrechtliche, förderrechtliche und agrarpolitische Fragestellungen	SMUL, LFULG	LFULG

## Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gestaltungsbereich A: Potenziale ausschöpfen		Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
lfd. Nr.	Aktion			
126	Aktionswoche »Wirtschaft + Familie = Wachstum«	Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen soll gelebt werden, um Fachkräfte zu akquirieren und zu binden	Bundesländer (in Sachsen: SMWA)	BMFSFJ

## Gestaltungsbereich B: Potenziale entwickeln

lfd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
127	Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere	wissenschaftliche Qualifikation von herausragenden Universitäts- und Fachhochschulabsolventen im Rahmen einer Promotion, die aus familienbedingten Gründen bislang nicht begonnen oder unterbrochen wurde; ESF-Projekt gem. Richtlinie ESF Hochschule und Forschung; Ziel: Fachkräftelücke schließen; Promotionsquote erhöhen	SMWK, Fachhochschulen, Universitäten	SMWK

## Gestaltungsbereich C: Potenziale gewinnen

lfd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
128	Projekt »Familienerechte Hochschule«	Gewinnung von Studierenden als Fachkräfte für die sächsische Wirtschaft und Wissenschaft, Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf/Familie	Hochschulen	Hochschulen

Gestaltungsbereich D: Förderliche Rahmenbedingungen gestalten

Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
129	Gütesiegel Familienfreundlichkeit für kleine und mittlere sächsische Unternehmen als Anerkennung familienfreundlicher Maßnahmen	Sensibilisierung mit diesem Gütesiegel für die Wettbewerbsvorteile, die sich gerade für kleine und mittlere Unternehmen im ländlichen Raum durch eine familienfreundliche Personal- und Unternehmenspolitik ergeben können, wenn es darum geht, Fachkräfte zu gewinnen, zu halten und vorhandene personelle Ressourcen optimal an die Betriebsituation und persönlichen Lebenslagen anzupassen. Unterstützung bei der Initiierung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen. Beratung und Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen.	SMS, Allianzmitglieder insbesondere Unternehmerverband Sachsen e.V. und Kammern, Bertelsmann-Stiftung	SMS, LS GL
130	ESF-Förderung: Auditierung von Unternehmen als familienfreundliche Betriebe weiter unterstützen (Hertie-Stiftung)	mehr Unternehmen für die Auditierung gewinnen und damit mehr Unternehmen für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen zu motivieren; Unternehmen können 50% der Auditierungskosten beantragen	Einzelunternehmen	SMS
131	Anerkennung und Förderung von Betreuungsangeboten	Zuwendungen für den Auf- und Ausbau von niedrigschwelligen Betreuungsangeboten, von Modellvorhaben zur Erprobung neuer Versorgungskonzepte und Versorgungsstrukturen insbesondere für demenzkranke Pflegebedürftige, von ehrenamtlichen Strukturen sowie von Strukturen der Selbsthilfe.		SMS
132	vernetztes Pflegeberatung im Freistaat Sachsen	flächendeckende integrierte und vernetzte Pflegeberatung für Hilfe- und Pflegebedürftige sowie deren Angehörige, die auf Wunsch in der häuslichen Umgebung erfolgt (nach §§ 7a und 92 t SGB XI).		SMS
133	Pflegenetz Sachsen	Virtuelle Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Thema Pflege; Zugang zu Ansprechpartnern und Adressen von Hilfs- und Informationsangeboten		SMS
134	ambulante Hospizdienste	Begleitung Betroffener und deren sozialem Umfeld durch <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beratungsangebote,</li> <li>■ Unterstützung von Personen, die nicht zum mitbetroffenen Umfeld gehören,</li> <li>■ psychosozialer und/oder seelsorglicher Begleitung über die ärztliche Versorgung hinaus,</li> <li>■ Unterstützung und Entlastung der pflegenden Angehörigen</li> </ul>		SMS
135	Förderung von Wohnraumanpassungen für generationsübergreifendes Wohnen	Anpassung des vorhandenen innerstädtischen Wohnraums an geänderte Wohnbedürfnisse unter Berücksichtigung der demografischen Veränderungen. Der Schwerpunkt liegt auf Maßnahmen, die für ältere Menschen, Familien mit Kindern und Menschen mit Behinderungen Wohn-, Betätigungs- und Kommunikationsmöglichkeiten bieten und gleichzeitig für eine eventuelle Phase der Betreuung geeignet sind.		SMI
136	EFRE-Förderung: Innovative Ansätze im Bereich der Gesundheitswirtschaft	Nachhaltige Stärkung der Gesundheitswirtschaft im Freistaat und Bewältigung der Auswirkungen der demografischen Entwicklung durch telematische Vernetzung und technische Assistenzsysteme in den Bereichen Krankenhäuser, ambulante Pflege und Vertragsärzte	SAB	SMS
137	ESF-Förderung: Alltagsbegleitung für Senioren	Teilweise Kompensation nicht vorhandener oder wachsender familiärer Hilfestrukturen durch ehrenamtliche Alltagsbegleiter für noch nicht pflegebedürftige Personen außerhalb der Städte Dresden, Leipzig und Chemnitz		SMS
138	Etablierung geriatrischer Netzwerke in Modellregionen	Aufbau geriatrischer Netzwerke, um geriatrische Patienten noch effektiver und effizienter versorgen zu können. Geriatrische Zentren an Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen als Leitlinien kooperieren in regionalen Versorgungsnetzwerken eng mit Krankenhäusern, Schwerpunktpraxen, Hausärzten und niedergelassenen Fachärzten, ambulanten und stationären Reha-Einrichtungen, Pflegeheimen und -diensten, therapeutischen und psychosozialen sowie ergänzenden Diensten, Kommunen, Wohnungswirtschaft und Sozialorganisationen. Die eigentlich unzureichenden personellen Ressourcen an Ärzten mit geriatrischer Fachkompetenz können durch diese sektorübergreifende Vernetzung und damit gegenseitige Unterstützung verschiedener medizinischer, rehabilitativer, pflegerischer Einrichtungen und sozialer Dienste optimal für eine effektive und effiziente Versorgung geriatrischer Patienten eingesetzt werden.	Partner der Netzwerke	SMS

## Handlungsfeld: Gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften

Gestaltungsbereich A: Potenziale ausschöpfen			Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
Ifd. Nr.	Aktion				
139	Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsanerkennungsgesetz)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung der Rechtsgrundlagen für einen allgemeinen Anspruch auf Feststellung der Vergleichbarkeit von ausländischen mit entsprechenden deutschen Berufsqualifikationen.</li> <li>Geltungsbereich: bundesrechtlich geregelte Berufe</li> </ul>	BMBF, BMELV	BMBF
140	Informations- und Beratungsstelle Anerkennung Sachsen		Weiterbildung der Beschäftigten von Qualifikations- und Berufsamerkennungsstellen steuern; Serviceeinrichtung; Informationsknotenpunkt (Netz)	per Ausschreibung ermittelter Projektträger	SMS
141	»Runder Tisch Anerkennung« (RTA)		Beschleunigung und Vereinfachung der Anerkennungsverfahren aufzeigen	Sächs. Ausländerbeauftragter, SMS, SMWA u. a.	Sächs. Ausländerbeauftragter
142	Vollzug der berufsrechtlichen Regelungen im Bereich der akademischen Heilberufe (Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, ...) und der Gesundheitsfachberufe (Gesundheits- und Krankenpfleger, Hebamme, ...)		Bei den akademischen Heilberufen und den Gesundheitsfachberufen handelt es sich um reglementierte Berufe, die bereits jetzt einer besonderen Berufszulassung bedürfen (Approbation bzw. Erlaubnis zum Führen einer bestimmten Berufsbezeichnung); für diese Berufe gibt es daher bereits jetzt ein Berufsamerkennungsverfahren, bei dem die im Ausland erworbene Qualifikation individuell auf Gleichwertigkeit geprüft wird; werden wesentliche Unterschiede festgestellt, muss sich der Antragsteller einer Eignungsprüfung unterziehen, bevor er die Approbation oder die Erlaubnis zum Führen einer bestimmten Berufsbezeichnung erhält; Achtung: kein Projekt, sondern Vollzugsaufgabe)	Landesdirektionen, KSV, SMS	SMS
143	Umsetzung der Lissabon-Konvention		Die Lissabon-Konvention ist der seit 1997 und im Jahr 2007 von Deutschland ratifizierte Rahmen der akademischen Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (Hochschulzugang und -zulassung von im Ausland absolvierten Studienzeiten und Studienabschlüssen)	SMWK, KMK, ZAB	SMWK
Gestaltungsbereich B: Potenziale entwickeln			Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
Ifd. Nr.	Aktion				
144	ESF-Förderung: Qualifizierungsvorhaben für Menschen mit Migrationshintergrund		<ul style="list-style-type: none"> <li>Am Bedarf der Wirtschaft orientierte Projektausrichtung</li> <li>Integration in den 1. Arbeitsmarkt</li> <li>Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses bzw. Teilqualifikation</li> </ul>	Bildungsdienstleister	SMS
Gestaltungsbereich C: Potenziale gewinnen			Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
Ifd. Nr.	Aktion				
145	Stipendien zur Förderung ausländischer Studierender		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewinnung von Fachkräften für den Wirtschaftsaustausch insbesondere aus den Mittel- und Osteuropäischen Staaten (Förderlinie Gregorius-Agricola-Stipendien)</li> <li>Förderung von nicht-BAFöG-berechtigten Studierenden aus mittel- und osteuropäischen Staaten, die ihr Studium an sächsischen Hochschulen innerhalb von zwei Jahren beenden werden und bereits im Kontakt mit sächsischen Unternehmen stehen</li> </ul>	SMWK, Hochschulen, Studentenwerke	SMWK
146	Förderung von Neuniederlassungen und Praxisübernahmen		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewinnung von Hausärzten für den ländlichen Raum</li> <li>Zahlung von Investitionskostenzuschüssen</li> </ul>	KVS und Krankenkassen	KVS und Krankenkassen



147	Zinsverbilligte Existenzgründerdarlehen für Niederlassungen	Sicherung der ärztlichen Versorgung in unterversorgten bzw. von Unterversorgung bedrohten Gebieten	SMS	SMWA
148	Koordinierungsstelle zur Kommunikation der vielfältigen Aktivitäten gegen Ärztemangel	öffentlichkeitswirksame Verbreitung von Informationen zur Ärzteversorgung in Sachsen sowie zu Studienmöglichkeiten	SLÄK in Kooperation mit KVS, SMS, KHG, Sächsischer Städte- und Gemeindetag und Landkreistag	SMS
149	Freundschaftsabkommen mit der Österreichischen Landesärztekammer	Förderung des Austausches von Ärzten	SMS	SMS

#### Gestaltungsbereich D: förderliche Rahmenbedingungen gestalten

Ifd. Nr.	Aktion	Konkrete Zielstellung und kurze Projektbeschreibung	Akteure	Federführung
150	Bundratsinitiative zur Änderung des Aufenthaltsrechtes	Ziel ist die Bewältigung des Fachkräftemangels durch Beseitigung von Hürden im Aufenthaltsrecht. Zentrale Forderungen sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Schaffung von zwei neuen Aufenthaltstiteln: zur gesteuerten Anwerbung (Integration des Punktesystems in das bestehende Aufenthaltsrecht); Niederlassungsoption mit dynamischer Einkommensgrenze</li> <li>■ Hürden für die Selbständigkeit absenken</li> <li>■ Erleichterung bei der Nebenbeschäftigung von Studenten</li> <li>■ Freigabe der Nebenbeschäftigung bei Absolventen</li> <li>■ Erleichterungen beim Zweckwechsel</li> <li>■ Erleichterungen beim Familiennachzug</li> </ul>	Sächs. Kabinett	SMI
151	Pilotprojekt AKZESS (Ausländische Fachkräfte-Zuwanderung effizient und sensibel steuern) im Raum Dresden, Freiberg, Mitweida	Ziel ist die Verbesserung der Schnelligkeit und Qualität des Verwaltungsverfahrens um die Erteilung eines Aufenthaltstitels an qualifizierte Fachkräfte durch koordiniertes und effektives Verwaltungshandeln <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Maßnahmen sind: Verpflichtungserklärung der inländischen Akteure, Umstrukturierung in den Ausländerbehörden, fortlaufende Evaluierung und Optimierung des AKZESS-Verfahrens</li> </ul>	SMI, LH Dresden, LK Mittelsachsen, Stadt Freiberg, RD Sachsen der BA, ZAV der BA, IHK Dresden, IHK Chemnitz, Handwerkskammer Dresden, Handwerkskammer Chemnitz	SMI
152	Leitbild bei den Ausländerbehörden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ermessenslenkende Maßnahmen in den Ausländerbehörden</li> <li>■ Erhöhung der Dienstleistungsorientierung</li> </ul>	SMI, Ausländerbehörden, Landesdirektionen	SMI
153	Schulung der Interkulturellen Kompetenz der Ausländerbehörden	Erhöhung der Dienstleistungsorientierung und des kulturellen Verständnisses	SMI, Amt für politische Bildung, Daetz-Stiftung	SMI
154	Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Information gegen Klischees + Vorurteile</li> <li>■ Fortwährende Kommunikation, um Verständnis in der Bevölkerung zu schaffen und Fehlvorstellungen auszuräumen</li> <li>■ Werbung für Sachsen als weltoffenes Land</li> </ul>	SMI, Landkreise, Bürgermeister, Kammern, Unternehmen, Vereine, STALA	SMI
155	Schulveranstaltung zum Thema Zuwanderung im Rahmen von Projektwochen in mehreren Schulen	Heranführen der jungen Generation an das Thema: Demografischer Wandel; die Notwendigkeit von Zuwanderung; Fakten über Ausländer; den Umgang mit Ausländern und Toleranz	SMI	SMI
156	Landesprogramm Weltoffenes Sachsen für Demografie und Toleranz (WOS)	Die Sächsische Staatsregierung engagiert sich dafür, dass Toleranz in Sachsen gelebt und die demokratische Kultur des Freistaates weiter gestärkt werden.	Zuwendungsempfänger (Vereine, Stiftungen, Gebietskörperschaften usw.); Landespräventionsrat und Staatsregierung	Geschäftsstelle Landespräventionsrat beim SMI

# Abkürzungen

<b>AA</b>	Arbeitsagentur	<b>IKBB</b>	Innovationskreis Berufliche Bildung	<b>SächsBAG</b>	Sächsisches Berufsakademiegesetz
<b>ÄAppO</b>	Approbationsordnung für Ärzte	<b>IKK</b>	Innungskrankenkasse	<b>SächsHSG</b>	Sächsisches Hochschulgesetz
<b>ABA SN</b>	Autobahnamt Sachsen	<b>IRIS</b>	Institut für regionale Innovation und Sozialforschung	<b>SBA</b>	Sächsische Bildungsagentur
<b>Abs.</b>	Absatz	<b>IT-Dienstleister</b>		<b>SBI</b>	Sächsisches Bildungsinstitut
<b>AFBG</b>	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz			<b>SGB</b>	Sozialgesetzbuch
<b>AG</b>	Arbeitsgruppe	<b>KBVJ</b>	Informationstechnik-Dienstleister Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr in kooperativer Form	<b>SK</b>	Sächsische Staatskanzlei
<b>AOK PLUS</b>	gesetzliche Krankenkasse für Sachsen und Thüringen	<b>KfW</b>	Kreditanstalt für Wiederaufbau	<b>SKH</b>	Sächsische Krankenhäuser
<b>BA</b>	Bundesagentur für Arbeit	<b>KHG</b>	Gesetz zur wirtschaftlichen Sicherung der Krankenhäuser und zur Regelung der Krankenhauspflegesätze	<b>SLÄK</b>	Sächsische Landesärztekammer
<b>BA SN</b>	Berufsakademie Sachsen	<b>KMK</b>	Kultusministerkonferenz	<b>SMF</b>	Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
<b>BAföG</b>	Bundesausbildungsförderungsgesetz	<b>KMU</b>	Kleine und mittlere Unternehmen	<b>SMI</b>	Sächsisches Staatsministerium des Innern
<b>BBiG</b>	Berufsbildungsgesetz	<b>KSV</b>	Kommunaler Sozialverband Sachsen	<b>SMJus</b>	Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Europa
<b>BMAS</b>	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	<b>KVS</b>	Kassenärztliche Vereinigung Sachsen	<b>SMK</b>	Sächsisches Staatsministerium für Kultur
<b>BMBF</b>	Bundesministerium für Bildung und Forschung	<b>L</b>	Leipzig	<b>SMS</b>	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
<b>BMELV</b>	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	<b>LASuV</b>	Landesamt für Straßenbau und Verkehr	<b>SMUL</b>	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
<b>BMWi</b>	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	<b>LEP</b>	Landesergänzungsprogramm zur GISA	<b>SMWA</b>	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
<b>BOP</b>	Berufsorientierungsprogramm	<b>LEP-trans</b>	Landesergänzungsprogramm zur GISA – transnational	<b>SMWK</b>	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
<b>BPP</b>	Präsidium der Bereitschaftspolizei	<b>lfd. Nr.</b>	laufende Nummer	<b>SN</b>	Sachsen
<b>BSO</b>	Berufsschulordnung	<b>LfULG</b>	Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie	<b>SOMIA</b>	Schulordnung Mittel- und Abendmittelschulen
<b>BSZ</b>	Berufliches Schulzentrum	<b>LH</b>	Landeshauptstadt	<b>SSG</b>	Sächsischer Städte- und Gemeindetag
<b>BVJ</b>	Berufsvorbereitungsjahr	<b>LK</b>	Landkreis	<b>STALA</b>	Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen
<b>BVMW</b>	Bundesverband der Mittelständischen Wirtschaft	<b>LRÄ</b>	Landratsämter	<b>StS</b>	Staatssekretär
<b>BWP</b>	Berufswahlpass	<b>LS GL</b>	Leitstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann, Familie und Gesellschaft	<b>TEUR</b>	tausend Euro
<b>C</b>	Chemnitz	<b>LSJ</b>	Landesarbeitsstelle Schule-Jugendhilfe Sachsen e.V.	<b>TMGS</b>	Tourismus Marketing Gesellschaft mbH
<b>Ca.</b>	circa	<b>LUA</b>	Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz	<b>TU</b>	Technische Universität
<b>CJD</b>	Christliches Jugenddorfwerk Deutschland	<b>mbH</b>	mit beschränkter Haftung	<b>TV-L</b>	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
<b>DD</b>	Dresden	<b>MGV</b>	Mitteldeutscher Genossenschaftsverband	<b>u.a.</b>	unter anderem
<b>DGB</b>	Deutscher Gewerkschaftsbund	<b>mind.</b>	mindestens	<b>ÜbA</b>	Überbetriebliche Ausbildung
<b>DHPol</b>	Deutsche Hochschule der Polizei	<b>MINT</b>	Fachgebiete Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik	<b>ÜBS</b>	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte
<b>Drs.</b>	Drucksache	<b>Mio.</b>	Millionen	<b>ÜLU</b>	Überbetriebliche Lehrunterweisung
<b>e.V.</b>	eingetragener Verein	<b>MLUA Oranienburg</b>	Milchwirtschaftliche Lehr- und Untersuchungsanstalt Oranienburg e.V.	<b>VO</b>	Verordnung
<b>EFRE</b>	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung	<b>MOE-Staaten</b>	mittelosteuropäische Staaten	<b>Vsl.</b>	voraussichtlich
<b>ESF</b>	Europäischer Sozialfonds	<b>MP</b>	Ministerpräsident	<b>VwV</b>	Verwaltungsvorschrift
<b>FF</b>	Federführung	<b>NRW</b>	Nordrhein-Westfalen	<b>VwV NachwuchPol</b>	Verwaltungsvorschrift des SMI über die Nachwuchswerbung, Berufsberatung, das Auswahlverfahren sowie die Feststellung der Polizeidiensttauglichkeit für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes
<b>FHSV</b>	Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung	<b>ÖGD</b>	Öffentlicher Gesundheitsdienst	<b>WB</b>	Weiterbildung
<b>FÖJ</b>	Freiwilliges Ökologisches Jahr	<b>ÖGW</b>	Weiterbildung öffentlicher Gesundheitsdienst	<b>WHZ</b>	Westsächsische Hochschule Zwickau
<b>FSJ</b>	Freiwilliges Soziales Jahr	<b>QAB</b>	Qualifizierung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss zu einem anerkannten Berufsabschluss	<b>wiss. MA</b>	Wissenschaftlicher Mitarbeiter
<b>FSO</b>	Schulordnung Fachschule	<b>QEK</b>	Rentabilität und Qualität der betrieblichen Berufsausbildung	<b>z.B.</b>	zum Beispiel
<b>GaLa-Bau</b>	Garten- und Landschaftsbau	<b>QSS</b>	Qualitätssicherungssystem	<b>ZAB</b>	Zentrale Akademie für Berufe im Gesundheitswesen GmbH
<b>GBVJ</b>	Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr	<b>RD Sachsen</b>	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit	<b>ZAV der BA</b>	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
<b>GISA</b>	Gemeinschaftsinitiative Sachsen	<b>RL</b>	Richtlinie	<b>ZDH</b>	Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
<b>HH-Plan</b>	Haushaltsplan	<b>RTA</b>	Runder Tisch Anerkennung		
<b>HH-Vermerk</b>	Haushaltsvermerk	<b>SAB</b>	Sächsische Aufbaubank		
<b>HPI</b>	Heinz-Piast-Institut für Handwerks-technik an der Universität Hannover				
<b>HS</b>	Hochschule				
<b>HTW Dresden</b>	Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden				
<b>HWK</b>	Handwerkskammer				
<b>i.V.m.</b>	in Verbindung mit				
<b>IAP</b>	Individuelle Ausbildungspläne				
<b>IHK</b>	Industrie- und Handelskammer				





**Herausgeber:**

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
Wilhelm-Buck-Straße 2, 01097 Dresden  
Postanschrift: PF 10 03 29, 01073 Dresden  
Telefon: + 49 351 564-8060  
Telefax: + 49 351 564-8068  
presse@smwa.sachsen.de  
www.smwa.sachsen.de

**Redaktion:**

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
Referat 24 | Berufliche Qualifizierung

**Fotos:**

www.fotolia.de, www.thinkstockphotos.de

**Gestaltung und Satz:**

Sandstein Kommunikation GmbH

**Druck:**

Druckfabrik Dresden GmbH

**Redaktionsschluss:**

17. April 2012

**Auflage:**

500 Exemplare

**Veröffentlichung:**

www.smwa.sachsen.de

**Copyright:**

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