



SWOT-Analyse zur Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie Sachsen 2020 zur Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

ZUKUNFT.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SWOT-Analyse zur Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie Sachsen 2020 zur Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Auftragnehmer: Prognos AG

Die Autorenschaft und die Verantwortung für die Inhalte der Studie liegen bei dem Auftragnehmer. Die darin wiedergegebenen Meinungen sind nicht zwangsläufig Standpunkte des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaates Sachsen.

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

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Glossar	II
Abkürzungsverzeichnis	IX
1 Einleitung und Vorgehen	1
2 Trendanalyse: Externe Einflüsse auf die zukünftige Fachkräftesicherung	4
2.1 Demografischer Wandel.....	5
2.2 Struktureller Wandel.....	9
2.3 Digitalisierung.....	11
2.4 Gesellschaftlicher Wertewandel.....	13
3 Bestandsaufnahme zur aktuellen Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen	15
3.1 Die sächsische Wirtschaft.....	15
3.2 Fachkräfteengpässe.....	20
3.3 Bestehende Prognosen zur Fachkräftesicherung.....	26
3.4 Beschäftigungspotenziale	29
4 SWOT-Analyse: Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung	39
4.1 Handlungsfeld 1: (Außer-)schulische Bildung und berufliche Orientierung	43
4.2 Handlungsfeld 2: Berufliche Ausbildung	51
4.3 Handlungsfeld 3: Akademische Bildung	61
4.4 Handlungsfeld 4: Fort- und Weiterbildung	69
4.5 Handlungsfeld 5: Beschäftigungsperspektiven und Partizipation	78
4.6 Handlungsfeld 6: Sicheres und gesundes Arbeiten.....	87
4.7 Handlungsfeld 7: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	95
4.8 Handlungsfeld 8: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement	105
4.9 Handlungsfeld 9: Förderung der Integration von Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen.....	115
4.10 Handlungsfeld 10: Rückkehr fortgezogener Sachsen und Auspendler	130
4.11 Handlungsfeld 11: Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland	133
5 Zusammenfassung	140
6 Fachkräftesituation in Branchen mit (sich abzeichnenden) Fachkräfteengpässen	145
6.1 Gesundheit und Pflege.....	145
6.2 Kommunikation, IT- und unternehmensnahe Dienstleistungen	150
6.3 Metall, Maschinenbau und Rohstoffgewinnung	154
6.4 Bauwirtschaft und Gebäudetechnik	158
6.5 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sowie Gastgewerbe und Handel	162
6.6 Erziehung und Unterricht sowie Sozialwesen.....	165
7 Literatur- und Quellenverzeichnis	170

Glossar

Altenquotient

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

Anforderungsniveaus beruflicher Tätigkeiten:

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

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

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Gemäß EU-Arbeitnehmerfreizügigkeitsverordnung 492/2011 gibt die Arbeitnehmerfreizügigkeit Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten das Recht, ihren Arbeitsplatz innerhalb der EU frei zu wählen. Sie benötigen keine Arbeitserlaubnis. Sie haben in jedem anderen Mitgliedstaat den gleichen Zugang zu Beschäftigung wie die Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats. Das heißt, sie und ihre Familienangehörigen haben dort ein Aufenthaltsrecht zur Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit.

Arbeitsangebot

Das Arbeitsangebot setzt sich aus Erwerbspersonen zusammen, das heißt aus den Erwerbstätigen sowie gemeldeten Erwerbslosen.

Arbeitsuchende

Arbeitsuchende sind laut der BA Personen, die

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

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

Arbeitslose (arbeitslose Arbeitsuchende)

Laut BA sind Arbeitslose Personen, die

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

Arbeitslosenquote

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

Arbeitsstellen

Bei Arbeitsstellen handelt es sich in der BA-Statistik um sozialversicherungspflichtige, geringfügige (Mini-Jobs) oder sonstige (zum Beispiel Praktika- und Trainee Stellen) Stellen mit einer vorgesehenen

Beschäftigungsdauer von mehr als sieben Kalendertagen, die den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern in gemeinsamen Einrichtungen mit einem Auftrag zur Besetzung gemeldet werden.

Assistenz- und Tutorensysteme

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

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

In Abgrenzung zu Normalarbeitsverhältnissen gelten laut dem IAB-Betriebspanel für den Freistaat Sachsen die befristete Beschäftigung, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung als atypische Beschäftigungsverhältnisse. Im weiteren Sinne kann auch Teilzeit zur atypischen Beschäftigung gezählt werden. Das Statistische Bundesamt (Destatis) bezieht in die Definition des Normalarbeitsverhältnisses etwa auch Teilzeitbeschäftigte ab einer Wochenarbeitszeit von 21 Stunden ein (siehe Normalarbeitsverhältnis).

Aufenthaltserlaubnis

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

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

Anerkannte Asylbewerber, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) einen positiven Bescheid erhalten haben, dürfen grundsätzlich uneingeschränkt als Beschäftigte arbeiten und auch einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Sozialleistungen nach dem SGB II. In der statistischen Berichterstattung der BA relevant ist die Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen. Personen mit diesem Aufenthaltstitel zählen zu den „Personen im Kontext von Fluchtmigration“.

Aufenthaltsstatus

Der Aufenthaltsstatus gibt an, auf welcher rechtlichen Grundlage sich eine Person in Deutschland aufhält. Dabei wird eine Vielzahl rechtlicher Normen aggregiert auf sieben Ausprägungen, die im statistischen Sinne relevant sind: Niederlassungserlaubnis, Blaue Karte EU, Aufenthaltserlaubnis Flucht, Aufenthaltserlaubnis Sonstige, Visum, Aufenthaltsgestattung und Duldung.

Ausbildungsberuf

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

Ausbildungsquote

Die Ausbildungsquote gibt den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an.

Auspendlerquote

Als Auspendlerquote bezeichnet man den Anteil der Auspendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort.

Auszubildende

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

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsbemessungsgrenze markiert das Maximum, bis zu dem in den Sozialversicherungen Beiträge erhoben werden. Der über diesen Grenzbetrag hinausgehende Teil eines Einkommens ist beitragsfrei.

Berufsausbildung

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

Beschäftigte

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

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

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

Betreuungsquote

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

Betriebsgröße

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

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

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

Bruttoarbeitsentgelt

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

Bruttoinlandsprodukt

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

Bruttowertschöpfung

Die Bruttowertschöpfung gibt den durch den Produktionsprozess geschaffenen Mehrwert in einem bestimmten Zeitraum an und ergibt sich aus dem Produktionswert abzüglich der Vorleistungen.

Deutsche Qualifikationsrahmen

Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen: Der DQR ist ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems. Er soll zum einen die Orientierung im deutschen Bildungssystem erleichtern und zum anderen zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen.

E-Learning

E-Learning bezeichnet das selbstbestimmte Lernen mit elektronischen Medien.

Erwerbslose

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

Erwerbspersonen

Erwerbspersonen setzen sich aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen zusammen.

Erwerbstätige

Zu den Erwerbstätigen zählen alle Arbeitnehmer sowie Selbstständige.

Erwerbspersonenpotenzial

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

Erwerbsquoten

Alters- und geschlechtsspezifische Erwerbsquoten zeigen den Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung. So sind bei einer Quote nahe 100 Prozent bereits fast alle Personen erwerbstätig oder als arbeitslos gemeldet und die stille Reserve entsprechend gering.

Erwerbstätigenquote

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

Einpendlerquote

Die Einpendlerquote ist der Anteil der Einpendler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort.

Ersatzbedarf

Nach Definition des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) gibt der Ersatzbedarf den Anteil älterer Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer wieder (Ersatzbedarf = Anzahl der Arbeitnehmer über 50 Anzahl/Arbeitnehmer gesamt).

Exzellenzuniversität

Auf Basis des Artikels 91b GG (Grundgesetz) fördern Bund und Länder mit der Exzellenzstrategie die universitäre Spitzenforschung. Sie umfasst die Förderlinien Exzellenzcluster und Exzellenzuniversitäten. Die Förderung als Exzellenzuniversität setzt die Bewilligung von mindestens zwei Exzellenzclustern an derselben Universität voraus.

Fachkraft

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

Fachkräftebedarf

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

Fachkräftemangel und -engpass

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

Flüchtling

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

Formale, nonformale und informelle Weiterbildung

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

Geringqualifizierte

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

Helfertätigkeiten

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

Hochschulzugangsberechtigung

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

Home Office/mobiles Arbeiten

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

Jugendquotient

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

Langzeitarbeitslose

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

Menschen mit Behinderung

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

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

Migrationshintergrund

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

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

Nettowanderung

Nettowanderung bezeichnet nach Definition des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) die Differenz zwischen Zu- und Fortzügen.

Normalarbeitsverhältnis

Laut Destatis ist mit dem Normalarbeitsverhältnis ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis gemeint, welches in Vollzeit oder Teilzeit ab 21 Wochenstunden und unbefristet ausgeübt wird. Bei einem Normalarbeitsverhältnis arbeitet der Arbeitnehmer außerdem in einem Unternehmen, mit dem er direkt einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.

Pendler

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

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

Vakanzeit von Arbeitsstellen

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

Solo-Selbstständige

Laut DIW sind Solo-Selbstständige Personen, die eine selbstständige Tätigkeit allein, das heißt ohne angestellte Mitarbeiter, ausüben.

Stille Reserve

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

Wanderungssaldo

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

Wirtschaftszweig

Als Wirtschaftszweig (WZ) oder Branche bezeichnet man üblicherweise eine Zusammenfassung von Unternehmen beziehungsweise Betrieben, die sich hinsichtlich der ausgeübten wirtschaftlichen Tätigkeit, des Herstellungsverfahrens oder der hergestellten Produkte ähneln.

Zulassungspflichtiges Handwerk

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

Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Surveys
Akzess	Ausländische Fachkräfte-Zuwanderung effizient und sensibel steuern
ANR	Angebots-Nachfrage-Relation
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
AsA	Assistierte Ausbildung
ATB	Arbeit, Technik und Bildung gGmbH
avH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
BA	Bundesagentur für Arbeit
BABS	Beratungsstellen für ausländische Beschäftigte in Sachsen
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BStO	Berufs- und Studienorientierung
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
CSU	Christlich-Soziale Union in Bayern e. V.
D	Deutschland
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
ddn	Das Demographie Netzwerk e.V.
DDR	Deutsche Demokratische Republik
Destatis	Statistisches Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag

DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DQR	Deutsche Qualitätsrahmen
DuBAS	Duale Berufsausbildung mit Abitur in Sachsen
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
FiZu	Fachinformationszentrum Zuwanderung
FKS 2020	Fachkräftestrategie Sachsen 2020
FKS 2030	Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen
Fraunhofer ISI	Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung
FuE	Forschung und Entwicklung
GBVJ	Gestrecktes Berufsvorbereitungsjahr
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GEAS	Gemeinsames Europäisches Asylsystem
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Sachsen
GG	Grundgesetz
GWS	Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung
HEP	Hochschulentwicklungsplan 2025
HKM	Hessisches Kultusministerium
HTW	Hochschule für Technik und Wirtschaft
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAW	Institut für angewandte Wirtschaftsforschung
IfL	Leibniz-Institut für Länderkunde
IFlaS	Initiative zur Flankierung des Strukturwandels
IfM Bonn	Institut für Mittelstandsforschung Bonn
ifo	ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V.
IGA	Initiative Gesundheit und Arbeit
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik

ILO	International Labour Organization
IMREG	Institut für Mittelstands- und Regionalentwicklung GmbH
INIFES	Institut für empirische Sozialökonomie gGmbH
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
INSM	Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft
IPL	Institut für Produktives Lernen
ipp	Institut für Public Health und Pflegeforschung
IQ Netzwerk	Integration durch Qualifizierung Netzwerk
IQB	Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen
IW	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Kitas	Kindertagesstätten
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleinstunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
LOP	Lebensphasenorientierte Personalpolitik
LRV	Sächsische Landesrahmenvereinbarung
MBS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Brandenburg
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MSE	Muskel-Skelett-Erkrankungen
MWVLW	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz
N	Grundgesamtheit
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PerF	Programm Perspektiven für Flüchtlinge
PerJuF	Programm Perspektiven für junge Flüchtlinge
PraeLab	Prävention von Lehrabbrüchen
QAB	Individuelle Qualifizierung für Arbeitslose zum Berufsabschluss
RD Sachsen	Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit
SAB	Sächsische Aufbaubank
SächsSchulG	Sächsisches Schulgesetz

SAGE	Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung
SGB	Sozialgesetzbuch
SLfG	Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V.
SMI	Sächsisches Staatsministerium des Innern
SMK	Sächsisches Staatsministerium für Kultus
SMS	Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
SMUL	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
SMWA	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
SMWK	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SÖSTRA	Institut für sozialökonomische Strukturanalysen
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
STALA	Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
TBS NRW	Technologieberatungsstelle Nordrhein-Westfalen
TErrA	Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit
TU	Technische Universität
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
ÜLU	Überbetriebliche Lehrunterweisung im Handwerksbereich
VerA	Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen
WifOR	Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR
WOS	Programm Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz
WS	Wintersemester
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
WZ	Wirtschaftszweige
ZEMIGRA	Zentrum für Migration und Arbeit
ZEW	Zentrum für Europäischer Wirtschaftsforschung
ZIB	Zentrum für internationale Bildungsvergleichsstudien
ZIK II	Zuwanderung und Integrationskonzept II

1 Einleitung und Vorgehen

Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Freistaat Sachsen

Die sächsische Wirtschaft hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Die bundesweit gute Konjunktur, Produktivitätssteigerungen, eine umsatzstarke Industrie, ein wachsender Dienstleistungssektor sowie der Aufbau moderner Hochtechnologiebranchen bescherten dem Freistaat Sachsen seit 2010 Wachstumsraten von 1,9 Prozent im Jahresdurchschnitt.¹ Mit einer Wertschöpfung von 26.800 Euro je Einwohner (kaufkraftbereinigtes Bruttoinlandsprodukt) ist der Freistaat Sachsen heute Spitzenreiter unter den ostdeutschen Flächenländern.² Der wirtschaftliche Aufschwung hat Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt: Die Arbeitslosenquote ist laut jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Juni 2018 auf ein Rekordtief von 5,8 Prozent gesunken.³ Zugleich ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Freistaat Sachsen seit 2010 um 10,9 Prozent angestiegen.⁴

Demografische Entwicklung

Die sächsische Bevölkerung altert und schrumpft. So wird es zunehmend schwieriger, den wachsenden Bedarf an Arbeitskräften im Freistaat Sachsen zu decken. Seit der Jahrtausendwende ist die Einwohnerzahl im Freistaat Sachsen bereits um 7,7 Prozent gesunken. Damit geht ein Rückgang des Arbeitsangebots⁵ einher. Immer mehr Stellen, gerade für qualifizierte Kräfte, bleiben unbesetzt. Laut einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) konnte im ersten Halbjahr 2016 fast jeder zweite sächsische Betrieb, der neue Fachkräfte einstellen wollte, diese Stellen nicht besetzen.⁶ Prognosen gehen von einer Ausweitung der Fachkräftelücke bis 2030 aus. So schätzt die BA, dass das Arbeitskräfteangebot im Freistaat Sachsen bis ins Jahr 2030 um 13 Prozent sinkt, während die Arbeitskräftenachfrage lediglich um knapp drei Prozent zurückgehen wird – damit werden 2030 gut 280.000 Arbeitskräfte fehlen.⁷ Dies wird das Wachstumspotenzial der sächsischen Wirtschaft spürbar dämpfen.

Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie 2020 zur Fachkräftestrategie 2030

Mit der Fachkräftestrategie 2020 hat die Sächsische Staatsregierung bereits im Jahr 2012 zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräfteangebots im Freistaat Sachsen erarbeitet. Mit der im Koalitionsvertrag der CDU und SPD 2014–2019 vereinbarten Weiterentwicklung der „Fachkräftestrategie Sachsen 2020“ zur „Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen“ erfolgt eine Anpassung dieser arbeitsmarktpolitischen Strategie hinsichtlich zentraler Entwicklungen, die das Fachkräfteangebot und die -nachfrage nachhaltig beeinflussen, und sich ändernder Rahmenbedingungen. Dies betrifft unter anderem den Struktur- und Wertewandel, die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft oder dynamische Wanderungsbewegungen.

Zudem wird der Blickwinkel der Strategie erweitert. Über die Betrachtung der Handlungsfelder staatlicher Daseinsfürsorge und damit verbundener Maßnahmen hinausgehend, berücksichtigt die Fachkräftestrategie 2030 den Wirkungsbereich aller zentralen arbeitsmarktrelevanten Akteure im Freistaat Sachsen, wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Kommunen oder Unternehmen.

In die Weiterentwicklung werden die Expertise sowie die Perspektiven der verschiedenen Akteure im Freistaat Sachsen einbezogen. Die Ergebnisse der Fachkräfteallianz Sachsen – eines unter Federführung des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) bereits 2015 angestoßenen Dialoges zwischen Politik, Wirtschafts- und Sozialpartnern, der BA, den kommunalen Spitzenverbänden und der Wissenschaft im Freistaat Sachsen werden berücksichtigt.

¹ Vgl. STALA (2018a)

² Vgl. SMWA (2017a)

³ Vgl. RD Sachsen (2018a)

⁴ Vgl. BA (2018a)

⁵ Das Arbeitsangebot setzt sich aus Erwerbspersonen zusammen, das heißt aus den Erwerbstätigen sowie gemeldeten Erwerbslosen.

⁶ Vgl. SÖSTRA (2017)

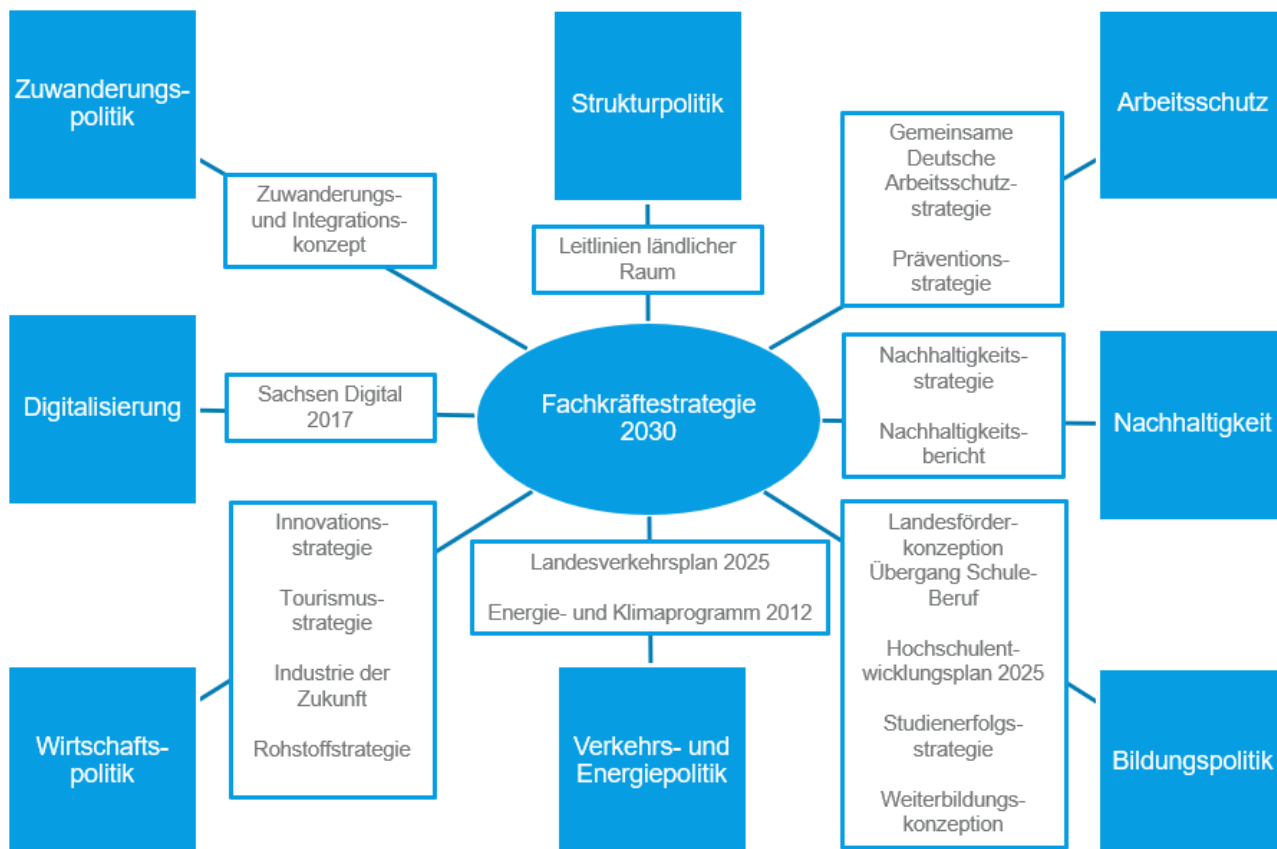
⁷ Vgl. RD Sachsen (2018b)

Einbettung der Fachkräftestrategie in den weiteren politischen Kontext im Freistaat Sachsen

Die Fachkräftestrategie gilt als Rahmenstrategie zu allgemeinen Handlungsfeldern der Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen. Eine Vielzahl von Schnittstellen bestehen im Hinblick auf übergreifende Strategien zu anderen Querschnittsthemen (unter anderem bildungspolitische Strategien, Digitales Sachsen, Nachhaltigkeitsstrategie, Demografiekonzept, Innovationsstrategie) oder fach-, branchen- beziehungsweise regionalspezifischen Strategien, wie dem Zuwanderungs- und Integrationskonzept, der Industrie- beziehungsweise Tourismusstrategie oder dem Masterplan ländlicher Raum.

Abbildung 1 verdeutlicht die Schnittstellen zwischen Fachkräftesicherung und weiteren Politikfeldern sowie die in diesem Kontext relevanten Landesstrategien.

Abbildung 1: Fachkräftestrategie im weiteren politischen Kontext im Freistaat Sachsen



Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

Vorgehen und methodischer Ansatz der SWOT-Analyse

Die Weiterentwicklung der Strategie erfolgt auf der Basis einer theoretischen Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken (*strengths, weaknesses, opportunities, threats* (SWOT)) für elf Handlungsfelder⁸ des sächsischen Bildungssystems und Arbeitsmarktes mit Blick auf die künftige Fachkräftesicherung.

Als Grundlage der SWOT-Analyse wurde eine umfangreiche Literatur- und Datenauswertung zur Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen durchgeführt. Diese diente dazu, die Handlungsfelder und die darin betrachteten Fokusthemen zu schärfen (zum Beispiel Handlungsfeld: Akademische Bildung; Fokusthema:

⁸ Die Handlungsfelder waren bereits in der Leistungsbeschreibung als Vorschlag enthalten und wurden im Zuge der Erarbeitung der SWOT-Analyse mit dem Auftraggeber und weiteren Partnern weiter ausgearbeitet.

Übergang in den regionalen Arbeitsmarkt) und eine breite Informationsbasis für die SWOT-Analyse zu schaffen. Gesichtet wurden insbesondere:

- Einschlägige Fachliteratur
- Sekundärstatistische Daten, Prognosen und Studien der BA sowie des IAB Regional Sachsen, des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen sowie des Statistischen Bundesamtes
- Daten und Berichte zum Beispiel des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) und des Instituts für Wirtschaftsforschung (ifo)
- Studien und Umfragen zur Qualität der Arbeit, unter anderem des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) und des IAB
- Beauftragte Studien/Gutachten der Bundes- und Landesministerien und Partner
- Beschlüsse der Fachkräfteallianzen sowie gemeinsame Erklärungen des Gremiums

Es erfolgten sekundärstatische Analysen und Aufbereitungen der zentralen Entwicklungen in den Handlungsfeldern in den vergangenen Jahren, wenn möglich und sinnvoll zum Bund sowie den ostdeutschen Bundesländern.

Ergänzend zu den Daten- und Dokumentenanalysen wurden die Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Fachkräftesituation, den wesentlichen Handlungsbedarfen sowie Erfolgsfaktoren und Hemmnissen der Fachkräftesicherung in den einzelnen Handlungsfeldern im Rahmen von Fachgesprächen mit zentralen arbeitsmarktpolitischen Akteuren im Freistaat Sachsen qualitativ vertieft.

Durchgeführt wurden leitfadengestützte Einzel- oder Gruppeninterviews mit 16 Institutionen, darunter Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Verwaltung, Sozialverbände und Wissenschaft (Berufsakademie Sachsen). Berücksichtigung fanden auch Stellungnahmen von acht regionalen Fachkräfteallianzen und zehn Mitgliedereinrichtungen der Landesrektorenkonferenz.

Die Ergebnisse der Einzel- und Gruppeninterviews sowie Stellungnahmen wurden zusammengeführt und ausgewertet. Die anonymisierten beziehungsweise aggregierten Aussagen und Einschätzungen aus den Gesprächen wurden ergänzend zu den übrigen Ergebnissen in die Ausarbeitung von Stärken-Schwächen, Chancen-Risiken sowie Anknüpfungspunkten einbezogen.

Über diese Zugänge der Daten- und Informationssammlung wurde eine belastbare Faktenbasis entlang der verschiedenen Handlungsfelder im Hinblick auf den Fokus Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen geschaffen. Auf Basis dieser Befunde wurden Anknüpfungspunkte für die weitere Erarbeitung der Strategie identifiziert und entlang verschiedener Kriterien bewertet.

Aufbau des Berichts

Kapitel 2 beinhaltet eine Beschreibung der Mega-Trends – Demografischer Wandel, Strukturwandel, Digitalisierung und Wertewandel –, die auch in Zukunft die Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen beeinflussen (werden). Daran schließt sich in Kapitel 3 eine Bestandsaufnahme der aktuellen Fachkräftesituation an, die Entwicklungen der sächsischen Wirtschaft untersucht, bestehende Fachkräfteengpässe und -mängel in den Blick nimmt und die zentralen Befunde vorliegender Prognosen zur weiteren Entwicklung der Fachkräftesituation zusammenfasst. Abschließend werden in diesem Kapitel die Beschäftigungspotenziale verschiedener Zielgruppen am sächsischen Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Fachkräftesicherung analysiert. Kapitel 4 enthält die Befunde der SWOT-Analyse entlang der elf Handlungsfelder. Eine spezifische Darstellung für (sich abzeichnende) Engpassberufe findet sich im Anhang.⁹ In Kapitel 5 wird eine zusammenfassende Bewertung vorgenommen.

⁹ Erfolgt im Nachgang der SWOT.

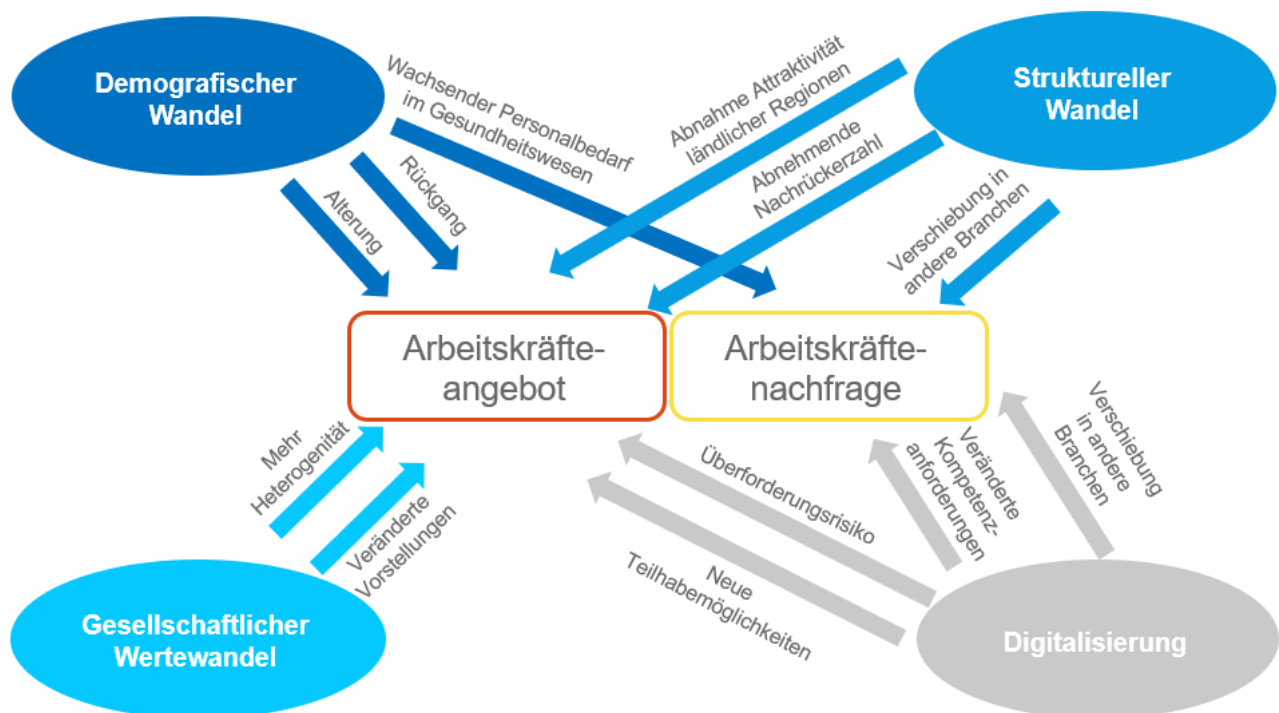
2 Trendanalyse: Externe Einflüsse auf die zukünftige Fachkräftesicherung

Vor dem Hintergrund der positiven konjunkturellen Entwicklungen steigt der Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft. Wie sich die zukünftige Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen entwickeln wird, hängt auch von unterschiedlichen externen Einflussfaktoren wie dem demografischen und strukturellen Wandel, der Digitalisierung und dem gesellschaftlichen Wertewandel ab. Diese übergeordneten, sogenannten Megatrends beeinflussen den Arbeitsmarkt angebots- wie auch nachfrageseitig. Der demografische Wandel und die erhöhte gesellschaftliche Diversität wirken sich vorrangig auf das Angebot aus. Durch den demografischen Wandel verringert sich nicht nur die Anzahl verfügbarer Arbeitskräfte, insbesondere in den ländlichen Regionen, sondern auch die Zusammensetzung des Erwerbspersonalpotenzials. So wird das Arbeitskräfteangebot nicht nur älter, sondern auch vielfältiger, verbunden mit unterschiedlichen normativen Vorstellungen von Arbeit.

Die Digitalisierung ermöglicht Beschäftigten mehr Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten. Zugleich birgt der digitale Wandel Risiken. Dazu zählt unter anderem die Überforderung und Entgrenzung der Arbeitnehmer. Gleichzeitig sind nachfrageseitige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten. Neu entstehende Branchen und Berufsfelder vor dem Hintergrund des Strukturwandels und der Digitalisierung verschieben den Arbeitskräftebedarf zwischen Branchen und Berufsfeldern. Dazu trägt auch der demografische Wandel bei, beispielsweise durch einen erhöhten Fachkräftebedarf im Gesundheitswesen. Schließlich verändern sich in der digitalisierten Wirtschaft auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten.

Im folgenden Kapitel werden diese externen Einflüsse auf die Fachkräftesicherung diskutiert, Abbildung 2 fasst diese im Überblick zusammen.

Abbildung 2: Einfluss der Trends auf den Arbeitsmarkt



Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

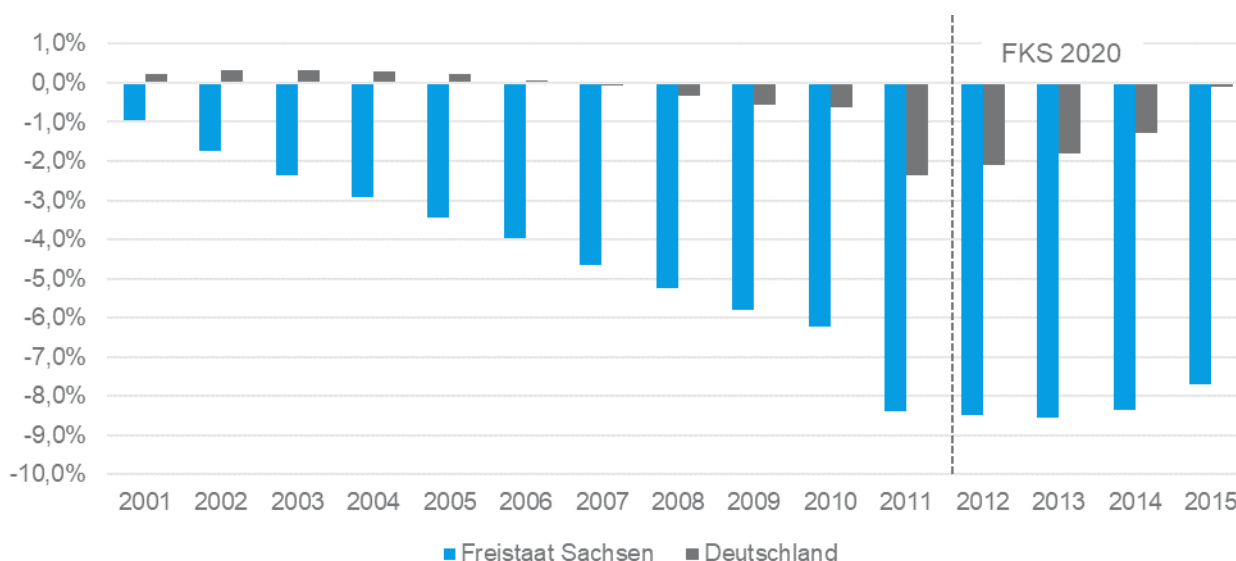
2.1 Demografischer Wandel

Der demografische Wandel – im Kern die Veränderung der Altersstruktur einer Gesellschaft – stellt als einer der einflussreichsten Trends in Industrienationen auch deren Arbeitsmärkte vor große Herausforderungen. Veränderungen in Geburten- und Sterberaten sowie Migrationsbewegungen beeinflussen Anzahl und Struktur der im Freistaat Sachsen lebenden Einwohner.¹⁰

Entwicklung der Bevölkerungszahl im Freistaat Sachsen

Während auf Bundesebene die Bevölkerungszahl in den vergangenen Jahren noch nicht kontinuierlich abgenommen hat, ist diese Entwicklung im Freistaat Sachsen schon deutlich spürbar, wie in Abbildung 3 deutlich wird. Ein zentraler Grund für diesen Bevölkerungsrückgang ist die über viele Jahre niedrige Geburtenrate bei einer gleichzeitig hohen Zahl an Sterbefällen. Eine weitere Ursache ist die bis zum Jahr 2010 anhaltende negative Wanderungsbilanz.

Abbildung 3: Entwicklung der Bevölkerung im Vergleich ab 2000 im Freistaat Sachsen und Deutschland (Referenzjahr 2000)



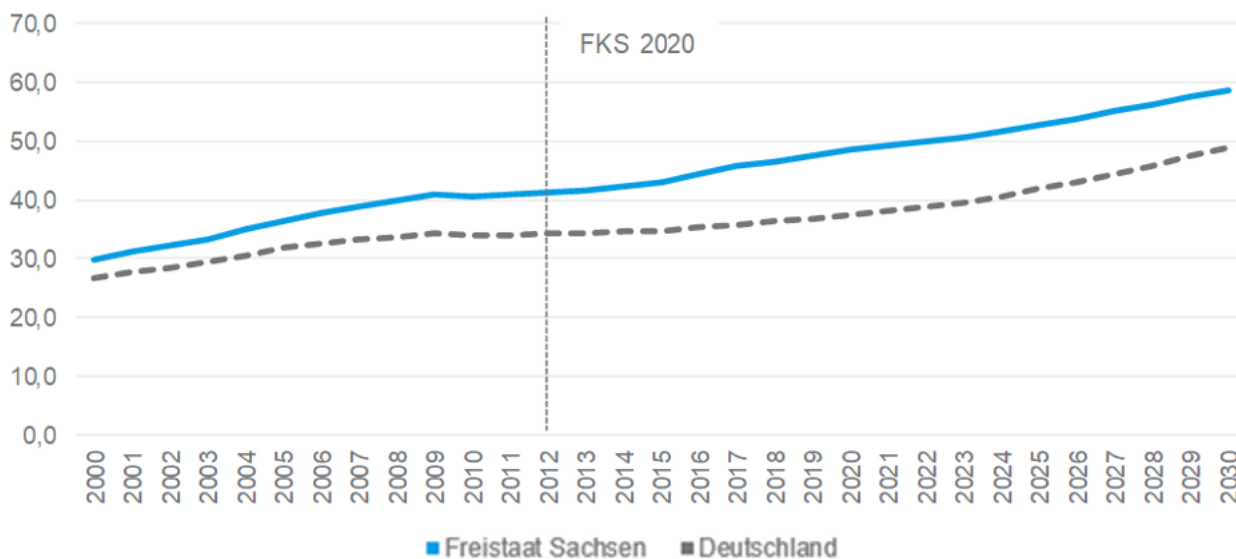
Quelle: Destatis (2018a), STALA (n. d.(a)), eigene Berechnungen und Darstellung Prognos AG

Bei beiden Indikatoren verzeichnet der Freistaat Sachsen seit einigen Jahren eine positive Entwicklung. So nimmt die Geburtenzahl in Deutschland wie im Freistaat Sachsen wieder leicht zu und ist im Freistaat Sachsen mit knapp 1,6 Kindern pro Frau sogar überdurchschnittlich hoch (siehe Abbildung 4).¹¹

¹⁰ Vgl. Kühn, F. (2017)

¹¹ Vgl. BMI (2017), S. 5 f.

Abbildung 4: Entwicklung der Geburtenrate im Freistaat Sachsen und Deutschland, 2000 bis 2015



Quelle: Destatis (2015a, 2017a), eigene Darstellung Prognos AG

Seit 2010 – also bereits vor der Zuwanderung von Flüchtlingen – steigt im Freistaat Sachsen außerdem die Nettozuwanderung aus dem Ausland.¹² Gleichzeitig wandern immer weniger Sachsen in andere Bundesländer ab. In der Summe zogen im Jahr 2015 knapp 5.700 Personen mehr in den Freistaat Sachsen als solche, die ihren Wohnsitz in ein anderes Bundesland verlegt haben.

Auffällig bei den Wanderungsbewegungen ist, dass besonders junge Frauen, vor allem aus den ländlichen Regionen, den Freistaat Sachsen verlassen. Auf der anderen Seite handelt es sich bei den Personen, die in den Freistaat Sachsen ziehen, häufiger um Männer; im Ergebnis bleibt ein Männerüberschuss.¹³

Mittelfristig werden die leicht steigenden Geburtenziffern und Zuwanderungszahlen jedoch nicht ausreichen, um den allgemeinen Rückgang der Bevölkerung im Freistaat Sachsen zu stoppen, sondern können diesen lediglich abmildern.¹⁴ Prognosen gehen davon aus, dass im Jahr 2030 1,4 bis 5 Prozent weniger Menschen als 2014 im Freistaat Sachsen leben werden.¹⁵

Entwicklung der Bevölkerungsstruktur

Der demografische Wandel verändert nicht nur die Bevölkerungszahl, sondern auch deren Struktur. Eine höhere Lebenserwartung verbunden mit niedrigen Geburtenraten hat dazu geführt, dass die Bevölkerung in Deutschland immer älter wird.¹⁶ Diese Entwicklung ist im Freistaat Sachsen deutlich stärker als in Deutschland insgesamt, was sich in einem höheren Altenquotienten widerspiegelt. Auch künftig wird die Alterung der Gesellschaft voranschreiten.¹⁷ Für den Freistaat Sachsen wird davon ausgegangen, dass der Altenquotient bis zum Jahr 2030 auf fast 59 ansteigt.

Als Folge dieser Entwicklungen verringert sich das vorhandene Arbeitskräfteangebot.¹⁸ So lag der Ersatzbedarf bereits im Jahr 2016 in nahezu allen Arbeitsagenturbezirken des Freistaates Sachsen zwischen 36 und 40 Prozent. Ein großer Anteil der heutigen sächsischen Beschäftigten wird damit in den nächsten 15 Jahren in Rente gehen und dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.¹⁹

¹² Vgl. STALA (2017a)

¹³ Vgl. TRAWOS-Institut (2016), S. 5 und IW (2017a)

¹⁴ Vgl. BMI (2017), S. 5 f.

¹⁵ Vgl. STALA (2016a), S. 2

¹⁶ Vgl. BAuA (2012), S. 2 f.

¹⁷ Vgl. BMI (2017), S. 5 f.

¹⁸ Vgl. BMAS (2017a), S. 14

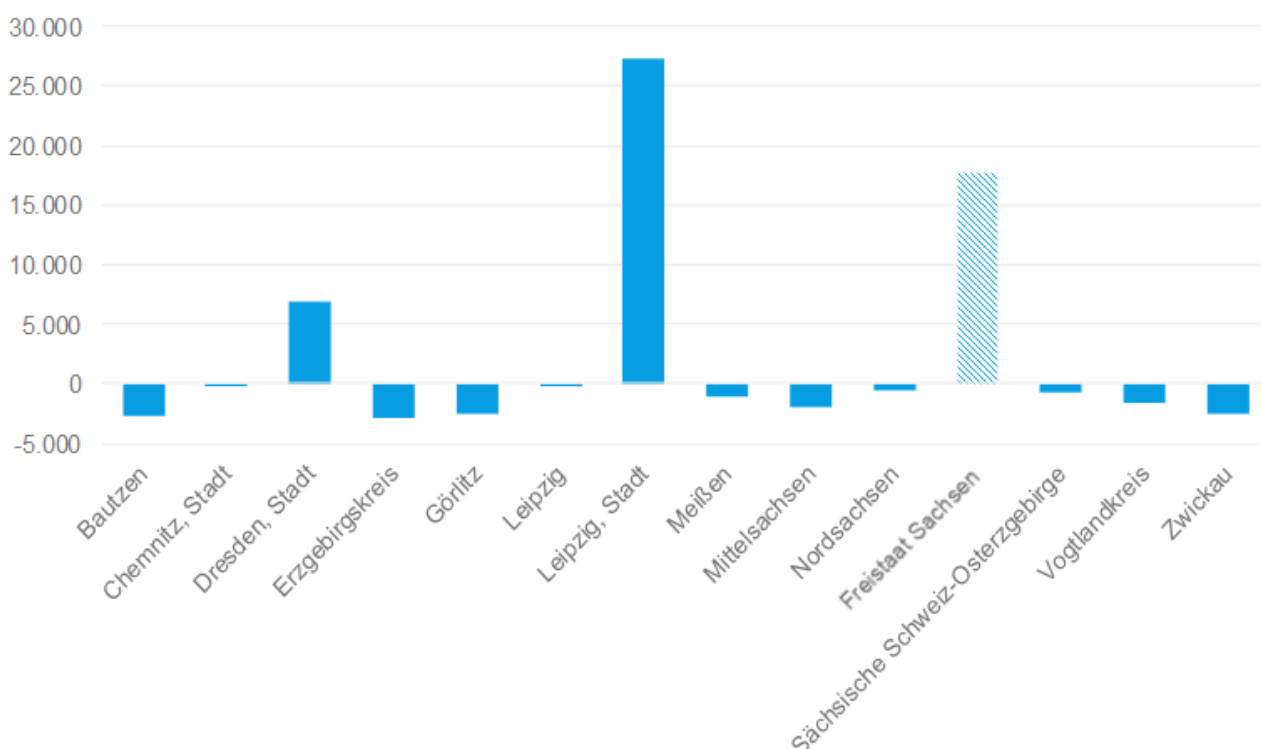
¹⁹ Vgl. IW (2017b), S. 20f.

Bei einer gleichbleibenden oder sogar leicht steigenden Arbeitskräftenachfrage entsteht somit eine Lücke zwischen angebotener Arbeitskraft und Nachfrage.²⁰ Eine Studie der Boston Consulting Group prognostiziert diese Lücke für den sächsischen Arbeitsmarkt bis 2030 auf etwa 17 Prozent.²¹ Die BA schätzt, dass das Arbeitskräfteangebot im Freistaat Sachsen bis ins Jahr 2030 um 13 Prozent sinkt, während die Arbeitskräftenachfrage lediglich um knapp drei Prozent zurückgehen wird.²²

Regionale Unterschiede

Die Entwicklungen von Einwohnerzahl, Altersstruktur und Migrationsbewegungen verlaufen im Freistaat Sachsen regional sehr unterschiedlich. Wie Abbildung 5 verdeutlicht konnten die urbanen Zentren Leipzig und Dresden in den vergangenen Jahren besonders von Zuzügen profitieren. Auf der anderen Seite sind ländliche Regionen weiterhin mit Fortzügen konfrontiert. Pendlerströme verstärken diese regionalen Unterschiede zusätzlich. Im Jahr 2017 fuhren zum Beispiel rund dreimal so viele Menschen aus dem Erzgebirgskreis für ihren Job in das nahe gelegene Chemnitz als in die andere Richtung aus Chemnitz in den Erzgebirgskreis pendelten.²³

Abbildung 5: Überschuss der Zu- und Fortzüge in den kreisfreien Städten und Landkreisen, 2011 bis 2015



Quelle: STALA (2017(a)), eigene Darstellung Prognos AG

Der Bevölkerungsrückgang prägt daher vor allem die ländlichen Gebiete des Freistaates Sachsen, während die größeren Städte gewachsen sind. Auch künftig wird davon ausgegangen, dass die Metropolen Leipzig und Dresden weiterwachsen werden, während in allen anderen Landkreisen beziehungsweise kreisfreien Städten die Bevölkerung zum Teil deutlich zurückgehen wird. Tabelle 1 bildet die Berechnungen der Bevölkerungsprognose ab.

²⁰ Vgl. The Boston Consulting Group (2015), S. 6

²¹ Ausführliche Ausführungen zu den zukünftigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt finden sich in Kapitel 5. Im obigen Text zum demografischen Wandel werden branchen- oder tätigkeitsspezifische Bedarfe nicht berücksichtigt. Vgl. The Boston Consulting Group (2015), S. 9

²² Vgl. RD Sachsen (2018b)

²³ Vgl. BA (2018b)

Tabelle 1: Bevölkerungsentwicklung in den kreisfreien Städten und Landkreisen, 2000 bis 2015 und 2015 bis 2030 (nach Variante 1 und 2 der 6. regionalisierten Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen)

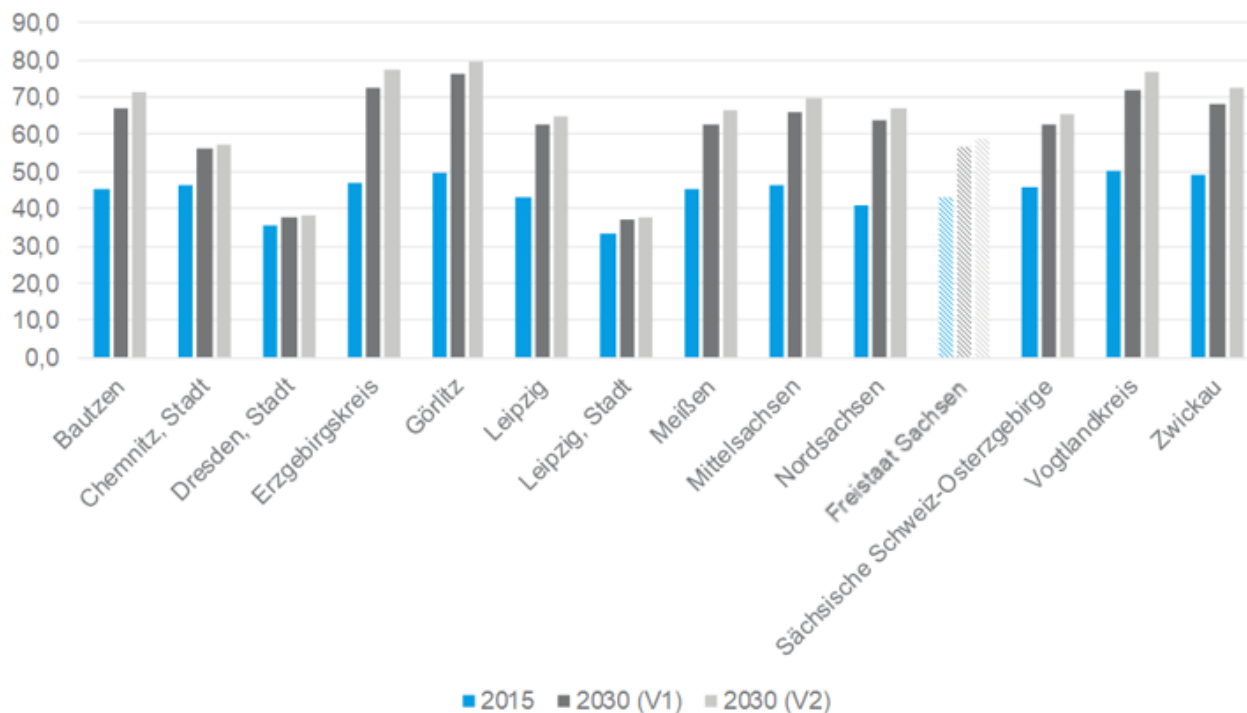
Landkreis/kreisfreie Stadt	2000–2015	2015–2030 (V1)	2015–2030 (V2)
Bautzen	-15,8%	-7,8%	-11,5%
Chemnitz, Stadt	-4,1%	-4,0%	-5,8%
Dresden, Stadt	13,8%	7,7%	7,5%
Erzgebirgskreis	-16,7%	-11,3%	-14,8%
Görlitz	-19,5%	-11,2%	-13,4%
Leipzig, Stadt	13,6%	10,2%	10,1%
Leipzig	-11,1%	-2,2%	-4,7%
Meißen	-11,0%	-3,6%	-6,9%
Mittelsachsen	-15,4%	-8,4%	-11,7%
Nordsachsen	-14,1%	-3,9%	-7,0%
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge	-9,3%	-3,1%	-6,0%
Vogtlandkreis	-15,3%	-9,0%	-12,6%
Zwickau	-14,5%	-8,9%	-12,8%
Freistaat Sachsen	-7,7%	-2,7%	-5,0%

Quelle: STALA (2016b und c), eigene Berechnungen Prognos AG

Gleichzeitig sind die sächsischen Landkreise deutlich stärker von der Alterung der Bevölkerung betroffen als die Metropolen des Freistaates Sachsen. In Leipzig und Dresden lag der Altenquotient im Jahr 2015 deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Dieser Unterschied wird sich zukünftig weiter verschärfen und damit auch die Alterung der Belegschaften in den Unternehmen. Schon heute ist der Ersatzbedarf in Dresden und Leipzig deutlich geringer als in den anderen sächsischen Arbeitsagenturbezirken (siehe Abbildung 6).²⁴

²⁴ Vgl. IW (2017b), S. 20 f.

Abbildung 6: Altenquotient in den kreisfreien Städten und Landkreisen 2015 und 2030 (nach Variante 1 und 2 der 6. regionalisierten Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen)



Quelle: STALA (2016b und c), eigene Darstellung Prognos AG

2.2 Struktureller Wandel

Neben dem demografischen Wandel ist der strukturelle Wandel ein anhaltender Trend. Dieser wirkt sich sowohl auf die Bedeutung einzelner Wirtschaftszweige, als auch auf die räumliche Verteilung der Wirtschaftsleistung aus. Damit beeinflusst dieser auch, wo perspektivisch Beschäftigung aufgebaut wird und damit auch die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt und wo diese Entwicklungen rückläufig sind.

Strukturelle Entwicklungen im Dienstleistungssektor

Der Dienstleistungsbereich ist der beschäftigungsstärkste Wirtschaftssektor im Freistaat Sachsen. Besonders viele Beschäftigte arbeiten im Bereich der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Gerade letzterer verzeichnete in den vergangenen Jahren hohe Beschäftigungszuwächse.²⁵ Diese lagen im Gesundheitswesen über dem Bundesdurchschnitt mit besonders hohen Zuwächsen in Pflegeeinrichtungen.²⁶ Im Kontext der demografischen Entwicklung wird die Arbeitsnachfrage im Gesundheitsbereich weiterwachsen; das Statistische Landesamt beziffert den zusätzlichen Bedarf an Fachkräften im sächsischen Gesundheitswesen bis 2030 auf zehn bis zwölf Prozent.²⁷ Der überwiegende Teil des zusätzlichen Personalbedarfs bezieht sich, wie schon in der Vergangenheit, auf Pflegeeinrichtungen.²⁸

Neben der öffentlichen Verwaltung haben die Bereiche Handel, Verkehr und Gastgewerbe einen hohen Anteil an der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich.²⁹ Auch wenn das Gastgewerbe grundsätzlich in

²⁵ Vgl. STALA (2018b), S. 16

²⁶ Vgl. STALA (2017b), S. 1

²⁷ Vgl. STALA und Richter, B. (2018)

²⁸ Vgl. STALA und Richter, B. (2018) S. 2.

²⁹ Vgl. STALA (2018b), S. 16

diesem Bereich den kleinsten Wirtschaftszweig darstellt, hat hierin insbesondere die Tourismusbranche in den vergangenen Jahren einen steten Bedeutungszuwachs erfahren und spielt auch für die wirtschaftliche Entwicklung im ländlichen Raum eine wichtige Rolle.³⁰ So können bei rückläufiger Arbeitsnachfrage in traditionellen, vom Strukturwandel betroffenen Branchen neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen.

Ebenso kommt der Kultur- und Kreativwirtschaft mit steigenden Beschäftigtenzahlen eine wachsende Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Freistaates Sachsen zu.³¹ Diese Branche schafft, produziert und verbreitet kreative oder kulturelle Güter und insbesondere Dienstleistungen für Konsumenten oder Unternehmen anderer Sektoren.³² Musiker, bildende Künstler, Designer, Architekten oder Softwareentwickler gehören dieser heterogenen Branche an.³³ Vor dem Hintergrund der Digitalisierung werden Kooperationen vor allem zwischen Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft und der Industrie zunehmen. In diesem Zusammenhang könnte die Kultur- und Kreativwirtschaft künftig eine Impulsgeberrolle für die Industrie übernehmen.³⁴

Strukturelle Entwicklungen in der Industrie sowie im Handwerk

Der Freistaat Sachsen hat eine lange Tradition als Industriestandort. Auch wenn die meisten Beschäftigten mittlerweile im Dienstleistungssektor arbeiten, hat das produzierende Gewerbe im Freistaat Sachsen noch immer eine wichtige beschäftigungspolitische Bedeutung. Strukturelle Veränderungen wirken sich damit auf das Arbeitskräfteangebot und vor allem auch auf die Arbeitskräftenachfrage aus.

Ein wesentliches Zugpferd der sächsischen Industrie ist die Automobilbranche, der weiterhin umsatzstärkste Industriebereich im Freistaat Sachsen. Im Rahmen der Diskussion um einen schadstoffärmeren Verkehr wird voraussichtlich auch die Automobilindustrie künftig von einem umfassenden strukturellen Umbruch betroffen sein. Sollten Verbrennungsmotoren in den kommenden Jahren zunehmend durch elektrische Antriebssysteme ersetzt werden, wirkt sich dies ebenfalls auf die Beschäftigung aus. Die Tätigkeitsprofile vieler Beschäftigter – nicht zuletzt in der Zulieferindustrie – werden sich grundlegend ändern. Auch der Maschinen- und Anlagenbau hat nach wie vor ein starkes Gewicht in der sächsischen Wirtschaft.³⁵

Darüber hinaus haben sich im Freistaat Sachsen Unternehmen aus zukunftssträchtigen Hochtechnologiebranchen niedergelassen. Dazu zählt vor allem der Bereich Mikro- und Nanoelektronik.³⁶ So verbindet der Cluster „Silicon Saxony e.V.“ Hersteller, Zulieferer, Dienstleister, Hochschulen, Forschungsinstitute und öffentliche Einrichtungen aus den Bereichen Mikro- und Nanoelektronik, Software, Applikationen, Smart Systems und Energy Systems. Zusammen mit Unternehmen der Biotechnologie will das Cluster künftig auch die Position des Freistaates Sachsen in der Medizintechnik stärken. Letztere wird nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einen Bedeutungszuwachs erfahren.³⁷

Daraus ergibt sich auf dem sächsischen Arbeitsmarkt die Herausforderung, die Transformation so zu gestalten, dass Beschäftigte aus den schrumpfenden, traditionellen Industriebranchen eine Perspektive finden – idealerweise in den aufstrebenden Hochtechnologiebranchen, in denen die Nachfrage nach Fachkräften steigt. Dies ist keine leichte Aufgabe. Schon heute haben ehemalige Braunkohlebeschäftigte größere Schwierigkeiten bei einer erfolgreichen Jobsuche als andere Beschäftigtengruppen.³⁸

Auch das sächsische Handwerk mit annähernd 320.000 Beschäftigten ist vom Strukturwandel betroffen. So ging laut Wirtschaftsstatistik des Sächsischen Handwerkstages die Zahl der Handwerksbetriebe in der ersten Jahreshälfte 2018 um 285 auf 56.515 zurück, 2017 sank die Anzahl um 597 Betriebe. Besonders stark fiel der Rückgang beim zulassungspflichtigen Handwerk aus.³⁹ Nach Gewerbegruppen betrachtet haben sich dabei verschiedene Entwicklungen gezeigt. So kam es zwischen 2014 und 2017 lediglich in den beiden Gewerbegruppen „VI. Gesundheit“ und „VII. Glas, Papier, Sonstige“ zu einem Anstieg der Handwerksbetriebe um zwei bzw. zehn Prozent. In den übrigen Gewerbegruppen war die Zahl der

³⁰ Vgl. STALA (2016d), S. 12

³¹ Vgl. SMWA (2018a)

³² Vgl. SMWA (n. d.(a))

³³ Vgl. Wirtschaftsministerkonferenz (2017), S. 1. Für eine detaillierte Definition siehe auch SMWA (n. d.(a)), S. 2

³⁴ Vgl. SMWA (n. d.(a)), S. 23

³⁵ Vgl. Fraunhofer ISI (2017), S. 24 ff.

³⁶ Vgl. SMWA (n. d.(a)), S. 4

³⁷ Vgl. Silicon Saxony (n. d.)

³⁸ Vgl. Franke, S. et al. (2015), S. 116

³⁹ Vgl. Sächsischer Handwerkstag (2018a)

Handwerksbetriebe hingegen deutlich rückläufig. In der Gewerbe­gruppe „III. Holz“ war der Rückgang mit acht Prozent dabei am deutlichsten.⁴⁰

Regional unterschiedliche Ausprägungen des Strukturwandels

Von den Wachstumseffekten des Strukturwandels profitieren die Regionen des Freistaates Sachsen in unterschiedlicher Weise. Gleichzeitig konzentriert sich der Rückgang traditioneller industrieller Branchen stark regional. Im Ergebnis finden sich auf der einen Seite rund um die städtischen Ballungszentren starke wirtschaftliche Standorte mit eindeutigen Branchenprofilen: die Automobilindustrie in der Region Chemnitz/Zwickau, der Bereich Mikro- und Nanotechnologie in Dresden und die Kreativwirtschaft in Leipzig.

Auf der anderen Seite sind vor allem die ländlichen Regionen des Freistaates Sachsen von einer kleinteiligen Wirtschaftsstruktur geprägt sowie von den negativen Folgen des Strukturwandels betroffen.⁴¹ So besteht in den sächsischen Regionen des Lausitzer und Mitteldeutschen Braunkohlereviere eine große Abhängigkeit von der Braunkohlewirtschaft.⁴²

Für das Gesundheitswesen ist keine stärkere Branchenkonzentration in kreisfreien Städten zu beobachten.⁴³ Auch in einigen Landkreisen ist das Gesundheitswesen insgesamt relativ stark vertreten. Da die Bevölkerung vor allem in den Landkreisen des Freistaates Sachsen stärker altert, stellt sich die Frage, inwiefern es zu einer stärkeren lokalen Konzentration des Gesundheitswesens in diesen Regionen kommen wird.

Durch fehlende wirtschaftliche Entwicklungsperspektiven können die Lebens- und Arbeitsbedingungen in strukturschwachen Regionen insgesamt unattraktiver werden. Dies erschwert wiederum, qualifizierte Fachkräfte für die offenen Stellen in der Region zu finden. Es besteht die Gefahr einer Spiralwirkung, da sich die Attraktivität des Standortes, wirtschaftliche Entwicklungsperspektiven und das Angebot qualifizierter Fachkräfte gegenseitig bedingen.⁴⁴

2.3 Digitalisierung

Mit rasant wachsenden Rechenleistungen und neuen Technologien wie Cloud Computing, künstlicher Intelligenz oder Robotik verändert die Digitalisierung Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen ebenso wie Arbeitnehmer – und damit die Arbeitswelt insgesamt. Die Digitalisierung bewirkt eine Transformation ganzer Wirtschaftssektoren, einen Wandel der Berufsbilder und ist dabei mit Chancen und Risiken verbunden. Wie viel, was und unter welchen Bedingungen in Zukunft gearbeitet wird, hängt sowohl von der weiteren Entwicklung und dem Einsatz dieser Technologien als auch von der Gestaltung der daraus resultierenden Arbeitsbedingungen ab.

Beschäftigungseffekte der Digitalisierung

Die Diskussion um die Beschäftigungseffekte der Digitalisierung war anfänglich von der Annahme geprägt, dass zahlreiche Tätigkeiten und damit auch Arbeitsplätze durch digitale Technologien ersetzt werden könnten. Eine solche Substitution würde langfristig mit einem Beschäftigungsrückgang einhergehen. Tatsächlich haben neue technologische Entwicklungen zwischen 2013 und 2016 aber vor allem zu einem Beschäftigungsanstieg geführt. Das gilt selbst für Berufe, die ein hohes Potenzial haben, durch digitale Technologien ersetzt werden zu können.⁴⁵ Allerdings sind diese Ergebnisse vor dem Hintergrund der guten Konjunktur der vergangenen Jahre zu betrachten, die nicht allein durch die Digitalisierung gefördert wurde. Darüber hinaus bezieht sich das Potenzial der Substituierbarkeit in dieser Untersuchung allein auf die technische Machbarkeit. Inwieweit Berufe tatsächlich von digitalen Lösungen ersetzt werden, hängt von vielen weiteren Faktoren wie rechtlichen Rahmenbedingungen oder Qualitätsansprüchen ab.

Mittlerweile wird davon ausgegangen, dass die Digitalisierung langfristig bundesweit nur zu einem sehr geringen Rückgang der Arbeitskräftenachfrage führen wird. Das IAB prognostiziert, dass in einer vollständig

⁴⁰ Vgl. Sächsischer Handwerkstag (2018b)

⁴¹ Vgl. Franke, S. et al. (2015), S. 24

⁴² Vgl. Wirtschaftsregion Lausitz GmbH (2018), S. 7; Metropolregion Mitteldeutschland Management GmbH (2017), S. 1

⁴³ Vgl. IAB (2012), S. 21

⁴⁴ Vgl. Wirtschaftsregion Lausitz GmbH (2018), S. 12

⁴⁵ Vgl. IAB (2018a), S. 7

digitalisierten Arbeitswelt („Wirtschaft 4.0“) im Jahr 2035 1,46 Millionen Arbeitsplätze in Deutschland nicht mehr existieren werden, während 1,4 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden.⁴⁶ Wie sich dieses Szenario für einzelne Regionen gestaltet, hängt von deren Branchenstruktur ab. Die Region Ost wird am stärksten negativ betroffen sein. Jedoch fällt der auf die Digitalisierung zurückzuführende errechnete Beschäftigungsrückgang auch hier mit 22.000 Erwerbstätigen (-0,30 %) bis 2030 noch relativ gering aus.⁴⁷

Auch in den Freistaat Sachsen wird die Digitalisierung voraussichtlich in alle Branchen hineinwirken. Arbeitsplätze in den Bereichen Verkehr, Lager und Transport werden beispielsweise teilweise durch automatisierte Lösungen ersetzt. Für andere Dienstleistungsberufe wird dagegen eine stärkere Nachfrage erwartet, beispielsweise im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik (IKT). Mit ca. 60.000 Beschäftigten und 2.300 Unternehmen (bezogen auf 2015⁴⁸) sowie den Digital Hubs Dresden und Leipzig ist die IKT-Branche des Freistaates Sachsen bereits heute eine der stärksten bundesweit und wird auch in Zukunft eine hohe Fachkräftenachfrage haben.

Unabhängig von den Beschäftigungseffekten werden sich durch den digitalen Wandel die nachgefragten Jobprofile in allen Wirtschaftsbereichen nachhaltig verändern. Bereits heute geben zehn Prozent der Unternehmen in einer deutschlandweiten Befragung an, dass durch die Digitalisierung in den letzten zehn Jahren Jobprofile in ihrem Unternehmen verschwunden sind.⁴⁹ Etwa doppelt so viele berichten, dass durch die Digitalisierung neue Jobprofile wie Web-Entwickler, 3-D-Druckspezialisten oder Data-Warehouse-Leiter entstanden sind.⁵⁰ Auch in der sächsischen Wirtschaft geht die Digitalisierung mit veränderten Berufsbildern einher. In Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad ist der Anteil an Einfacharbeitsplätzen – also Berufsbilder mit niedrigem Anforderungsniveau und einem hohen Maß an Routinetätigkeiten – mit acht Prozent deutlich geringer als im Landesschnitt aller Unternehmen mit 13 Prozent.⁵¹

Kompetenzanforderungen in der digitalen Arbeitswelt

Im Zuge der Digitalisierung entstehen nicht nur neue Jobprofile – auch die benötigten Kompetenzen in bestehenden Berufsbildern wandeln sich. Technische Fähigkeiten wie die Handhabung unterschiedlicher Software oder die Programmierung technischer Systeme werden berufsfeldübergreifend an Relevanz gewinnen.⁵²

Daneben verändert der digitale Wandel die Anforderungen an soziale und kognitive Kompetenzen. Schnellere Entwicklungszyklen und die ständige Neu- und Weiterentwicklung digitaler Technologien verlangen den Beschäftigten eine höhere kognitive Flexibilität und Kreativität ab.⁵³ Während die Bedeutung von Faktenwissen abnimmt, wird das Verständnis für Probleme, Zusammenhänge und Prozesse wichtiger. Arbeitsformate wie Plattformarbeit, Netzwerken, Multi-Tasking und Projektarbeit stellen besondere Anforderungen an das Selbstmanagement der Beschäftigten.⁵⁴

Soziotechnische Kompetenzen gewinnen ebenfalls an Bedeutung.⁵⁵ Dabei geht es um die Verknüpfung von rein anwendungsorientiertem technischem Know-how mit der Fähigkeit, die Vor- und Nachteile verschiedener Technologien auch in einem größeren Zusammenhang bewerten zu können. Soziotechnische Kompetenzen betreffen beispielsweise das Verständnis für algorithmische Gewichtung von Beiträgen auf Online-Plattformen oder organisatorische Implikationen bei der Nutzung bestimmter Software.⁵⁶ Diese Verbindung aus kompetenter Nutzung und Antizipation von Technologien wird als „Medienkompetenz“ oder „Online-Souveränität“ beschrieben und spielt in der betrieblichen Weiterbildung eine immer wichtigere Rolle.

Gleichwohl stellen die neuen Kompetenzanforderungen – gepaart mit dem Wegfall vieler Routinetätigkeiten – für viele Beschäftigte eine Herausforderung dar.⁵⁷ Das Tempo, mit dem neuartige technische Tools oder

⁴⁶ Vgl. IAB (2018b), S. 2

⁴⁷ Vgl. IAB (2018b), S. 10

⁴⁸ Vgl. SWMA (2017a), S. 8 ff.

⁴⁹ Vgl. Bitkom (2016), S. 5

⁵⁰ Vgl. Bitkom (2016), S. 5

⁵¹ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 75.

⁵² Vgl. SMWA (n. d.(b)), S. 11 f.

⁵³ Vgl. SMWA (n. d.(b)), S. 9 f.

⁵⁴ Vgl. IW (2016), S. 26

⁵⁵ Vgl. SMWA (n. d.(b)), S. 12 f.

⁵⁶ Vgl. SMWA (n. d.(b)), S. 12 f.

⁵⁷ Vgl. DGB (2015a), S. 7

immer neue Software den Arbeitsmarkt durchdringen, verlangt den Beschäftigten eine hohe Anpassungsfähigkeit ab.

Flexible Arbeitsorganisation

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien lösen Arbeit von festgelegten Zeiten und Orten: Dank digitaler betrieblicher Systeme sind Inhalte von überall und zu jeder Zeit abrufbar. Kommunikation mit Kollegen, Kunden oder Geschäftspartnern ist permanent möglich.

Gleichzeitig erweitern die digitalen Technologien den Gestaltungsspielraum für eine individuelle Arbeitsorganisation. Hiervon profitieren vor allem Personen, deren Arbeitskraft in irgendeiner Form örtlich oder zeitlich eingeschränkt ist. Arbeiten von zu Hause kann beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungs- oder Pflegeverantwortung erhöhen. Das bestätigt eine im Jahr 2015 einmalig durchgeführte, deutschlandweite Befragung berufstätiger Mütter und Väter. Als größten Vorteil der örtlichen Flexibilisierung betrachteten die Eltern die Möglichkeit, ihre Arbeit kurzfristig unterbrechen zu können und später weiterzuarbeiten.⁵⁸ Auch der Wegfall des Arbeitsweges wird positiv bewertet: Gut vier Stunden pro Woche können die befragten Eltern durch das Arbeiten von zu Hause im Durchschnitt an Zeit einsparen. Zudem können flexible Arbeitszeiten die Möglichkeiten für parallele Entwicklungsschritte der Arbeitnehmer verbessern, weil beispielsweise die Teilnahme an Weiterbildungen erleichtert wird. Die Möglichkeiten flexibler Arbeitsformen variieren nach Branche und Qualifikationslevel – in vielen Berufen ist die physische Anwesenheit zu festgelegten Zeiten nach wie vor unverzichtbar. Im Handwerk beispielsweise hat lediglich ein Viertel der Beschäftigten einen Einfluss darauf, wann ihr Arbeitstag beginnt und endet, während dies in der Industrie auf knapp die Hälfte der Beschäftigten zutrifft. Noch größer ist die Diskrepanz zwischen hochqualifizierten Beschäftigten (51 %) und Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau (23 %).⁵⁹

Die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation im Zuge der Digitalisierung birgt zugleich Risiken. Dazu zählen unter anderem offene Fragen des Datenschutzes, neue Erwerbsformen und damit einhergehende prekäre Arbeitsbedingungen (beispielsweise bei Solo-Selbstständigen) oder Möglichkeiten der verstärkten digitalen Kontrolle von Mitarbeitenden durch ihre Arbeitgeber.⁶⁰

Ein potenzielles Risiko flexibler Arbeitsformen besteht im Aufweichen klarer Grenzen zwischen Arbeits- und Privatsphäre. Die Ausstattung von Mitarbeitenden mit Smartphone und Laptop – häufig die Grundlage für mobiles Arbeiten – kann zu permanenter Verfügbarkeit und der Erwartungshaltung ständiger Erreichbarkeit seitens des Arbeitgebers führen. Ein angemessener Umgang damit erfordert ein hohes Maß an Selbstmanagement. Andernfalls birgt die „Verfügbarkeitsfalle“ das Risiko, Druck auf das Privatbeziehungsweise Familienleben aufzubauen und sich einer hohen Stressbelastung auszusetzen.

Tatsächlich scheint die Arbeitsbelastung in stärker digital geprägten Jobs höher zu sein: Beschäftigte in Dienstleistungsberufen mit einem hohen oder sehr hohen Digitalisierungsgrad fühlen sich bei der Arbeit eher gestört oder unterbrochen (63 %) als jene, die gar nicht oder in geringem Maß mit digitalen Mitteln arbeiten (59 %). Oft ist dies eine Folge von Kommunikationsintensität und Erreichbarkeit. Eine kontinuierlich hohe Arbeitsintensität infolge von Entgrenzung und Überforderung kann langfristig eine Gefahr für die psychische und physische Arbeitnehmergesundheit und damit für den Erhalt der Erwerbsfähigkeit darstellen.

2.4 Gesellschaftlicher Wertewandel

Erhöhte gesellschaftliche Diversität und Wertewandel haben die individuellen Lebensentwürfe in den letzten Jahrzehnten heterogener werden lassen. Damit geht einher, dass sich auch die Ansprüche an die Arbeit verändert haben. Dazu gehört unter anderem der Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance und mehr Arbeitszeitsouveränität.⁶¹ Individuelle Selbstverwirklichung in der Arbeit gewinnt an Bedeutung.⁶²

Jugendstudien zeigen, dass diese Ausdifferenzierung individueller Bedürfnisse bei jüngeren Menschen teilweise noch stärker ausgeprägt ist. Die veränderten Einstellungen der jungen Generation werden häufig

⁵⁸ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2015), S. 26

⁵⁹ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2015), S. 21, 55, 57

⁶⁰ Für eine ausführlichere Diskussion der Risiken der Digitalisierung für die Arbeitswelt siehe zum Beispiel ver.di (2015).

⁶¹ Vgl. Allmendinger, J. et al. (2013); BMAS (2015a) und (2016a); IG Metall (2017) und Institut für Demoskopie Allensbach (2017)

⁶² Vgl. BMAS (2016a)

unter dem Stichwort Generation Y⁶³ (geboren in den 1980er- und 1990er-Jahren) oder Generation Z zusammengefasst (geboren ab 1998)⁶⁴. Viele Jugendliche messen beispielsweise der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben einen höheren Stellenwert bei als der Karriere. Spaß an der Arbeit oder die Sicherheit des Arbeitsplatzes sind ihnen wichtiger als ein hohes Einkommen.⁶⁵ Junge Menschen erwarten heute, dass ihre Arbeit sowohl ihren höheren Bildungs- und Berufsaspirationen, als auch ihren Ansprüchen an eine selbstbestimmte, sinnvolle und gesellschaftlich nützliche Tätigkeit entspricht.⁶⁶

Solche Erwartungen stellen Arbeitgeber vor Herausforderungen. Denn ehemals etablierte Strukturen, Strategien und Prozesse im Bereich des Personalmanagements und der Arbeitsorganisation werden diesen Anforderungen teilweise noch nicht gerecht.⁶⁷ Hinzu kommen mögliche Generationenkonflikte, wenn unterschiedliche Vorstellungen von Arbeitsformen und -organisation aufeinandertreffen.

Auch der starke Wertewandel mit Blick auf das Rollenverständnis verändert die Ansprüche an Arbeit, einhergehend mit der verstärkten Forderung nach Gleichberechtigung in der Arbeitswelt. Im Freistaat Sachsen bestehen zwar vergleichsweise geringe Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern und die Erwerbsbeteiligungen von Frauen ist traditionell hoch. Doch betrifft das neue Rollenverständnis darüber hinaus auch gleiche Karrieremöglichkeiten. Hierzu gehören nicht nur das Auflösen von Geschlechter-Stereotypen, sondern auch Arbeitszeitmodelle, die sich an den Lebensumständen der Arbeitnehmer orientieren.⁶⁸

Ein dritter Bereich ist die zunehmende kulturelle Vielfalt der Belegschaften im Freistaat Sachsen, die durch die Öffnung der europäischen Binnengrenzen, globalisierte Arbeitsmärkte und zuletzt die Zuwanderung von Flüchtlingen angestiegen ist.⁶⁹ Obwohl im Freistaat Sachsen der Anteil der Ausländer unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 3,8 Prozent vergleichsweise gering ist,⁷⁰ deutet der positive Wanderungssaldo der letzten Jahre auf eine kontinuierliche Zunahme der im Freistaat Sachsen lebenden Ausländer hin.⁷¹ Schon heute leben über 180 Nationalitäten im Freistaat Sachsen. Mehr als jeder siebte Student an den sächsischen Hochschulen ist ausländischer Herkunft.⁷² Laut einer Umfrage unter sächsischen Unternehmen beschäftigte Ende 2017 schon jedes vierte Unternehmen ausländische Mitarbeiter – 2015 lag der Anteil noch bei 15 Prozent.⁷³ Studien belegen den Wettbewerbsfaktor kultureller Vielfalt.⁷⁴ Diesen zu nutzen erfordert von Unternehmen aber auch ein Diversity Management, damit kulturelle Unterschiede verstanden und interkulturelle Konflikte in der Zusammenarbeit vermieden werden.⁷⁵

⁶³ Vgl. Albrecht, E. und Hurrelmann, K. (2014)

⁶⁴ Vgl. Triple-A-Team (2016), S. 4

⁶⁵ Vgl. Albert, M et al. (2015); Hurrelmann, K. und Institut für Demoskopie Allensbach (2017), S. 55 f.

⁶⁶ Vgl. Albert, M. et al. (2015)

⁶⁷ Vgl. Rump, J. und Schiedhelm, M. (2016)

⁶⁸ Vgl. IG Metall (2017); Schröder et al. (2012)

⁶⁹ Vgl. Seifert, W. (2012a) und (2012b)

⁷⁰ Vgl. BA (2018c), S. 26

⁷¹ Vgl. Destatis (2018b)

⁷² Vgl. Der Sächsische Ausländerbeauftragte (2016a), S. 165

⁷³ Vgl. Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen und Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern (2018), S. 5

⁷⁴ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2018), Charta der Vielfalt (2008), Ernst & Young (2016)

⁷⁵ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2008)

3 Bestandsaufnahme zur aktuellen Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen

Ausgangspunkt aller strategischen Überlegungen ist die Bestandsaufnahme der aktuellen Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen. Hierfür wird im folgenden Kapitel erstens ein kurzer Überblick zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Freistaat Sachsen gegeben, bevor Fachkräftebedarfe, -engpässe und -mängel im Freistaat Sachsen näher analysiert werden. Der Fokus liegt dabei vor allem auf der Verteilung und Entwicklung der Beschäftigung im Freistaat Sachsen. Auch Unterschiede zwischen den Regionen werden herausgearbeitet. Eine Zusammenfassung von Prognosen zur Fachkräfteentwicklung erweitert den Betrachtungshorizont. Abschließend werden die bestehenden zielgruppenspezifischen Fachkräftepotenziale für den sächsischen Arbeitsmarkt dargestellt. Eine spezifische Darstellung für Engpassberufe sowie Berufe im Wandel findet sich im Anhang.⁷⁶

3.1 Die sächsische Wirtschaft

Wirtschaftsstruktur im Freistaat Sachsen

Im Jahr 2017 waren im Freistaat Sachsen gut zwei Millionen Personen erwerbstätig. Davon arbeiteten knapp 1,5 Millionen Erwerbstätige im Dienstleistungssektor. Er war damit der beschäftigungsstärkste Teil der sächsischen Wirtschaft. Zwischen 2010 und 2016 hat die Zahl der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor pro Jahr um durchschnittlich 0,4 Prozent zugenommen.⁷⁷ Zurückzuführen ist dies auf sehr dynamische Entwicklungen in einzelnen Subbranchen. Besonders hohe Zuwächse bei den Erwerbstätigenzahlen gab es im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Branche Verkehr und Lagerwesen. In der öffentlichen Verwaltung und bei den sonstigen Dienstleistern kam es hingegen im gleichen Zeitraum zu einem Rückgang von rund zwei Prozent im Jahresdurchschnitt.

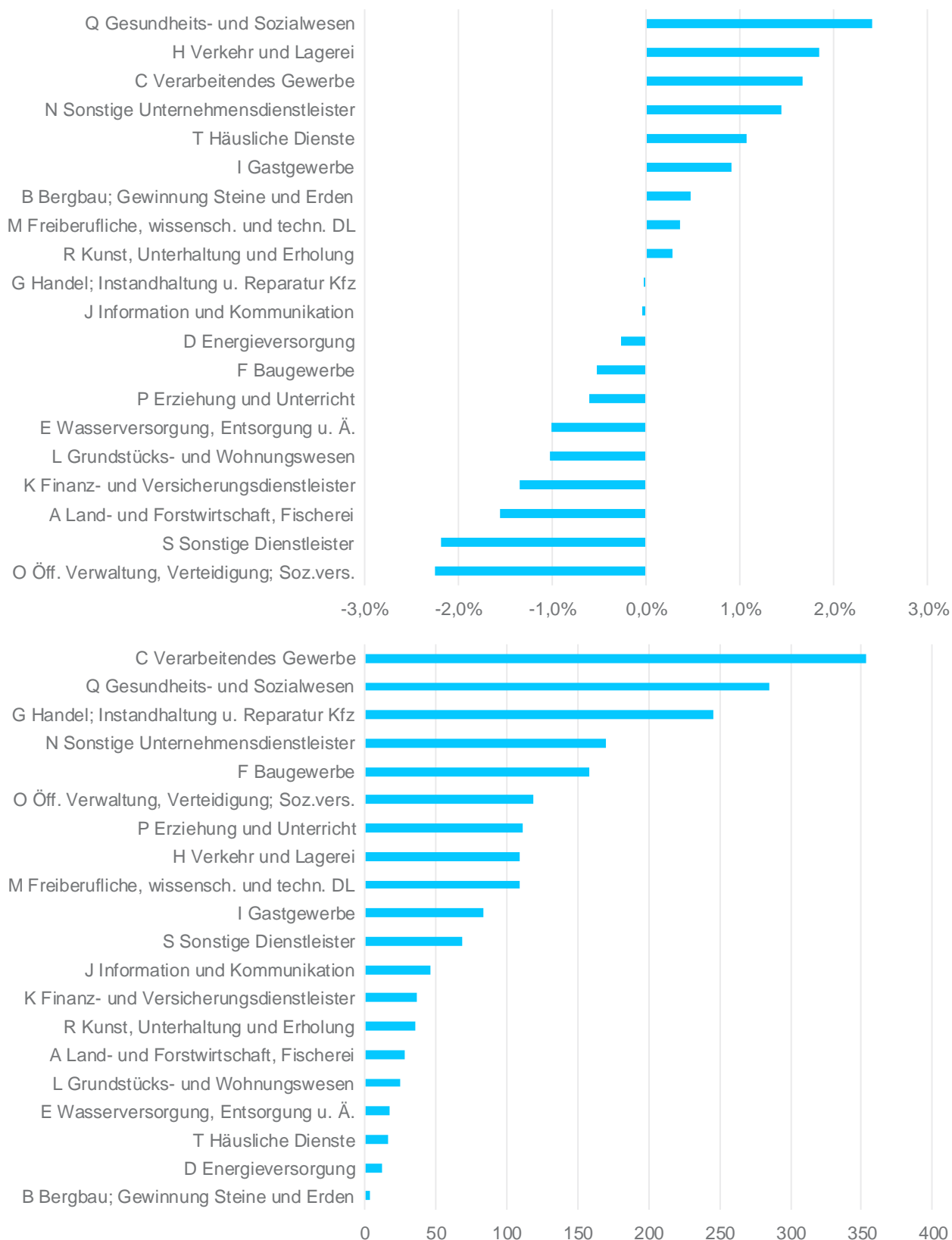
Der Freistaat Sachsen verfügt außerdem – gerade im nationalen und internationalen Vergleich – über einen starken sekundären Sektor. Im Jahr 2016 zählte das gesamte Produzierende Gewerbe im Freistaat Sachsen 545.000 Erwerbstätige, wovon etwa 160.000 auf das Baugewerbe und 350.000 auf das Verarbeitende Gewerbe entfallen (siehe Abbildung 7). Davon sind allein 45.000 Beschäftigte in der Automobilindustrie tätig. Diese Branche verzeichnete seit 2010 die höchsten Beschäftigungszuwächse im sekundären Sektor. Besonders strukturelevant sind neben der Automobilindustrie außerdem der Maschinen- und Anlagenbau, die Elektrotechnik und die Mikroelektronik. Regional ist das Produzierende Gewerbe vor allem in Dresden, Leipzig und Chemnitz vertreten.

Der primäre Sektor, zu dem neben der Land- und Forstwirtschaft auch die Fischerei zählt, spielt rein quantitativ keine zentrale Rolle für den sächsischen Arbeitsmarkt. Gleichwohl bildet der Agrarsektor das Rückgrat des ländlichen Raums im Freistaat Sachsen und ist von großer Bedeutung für die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen. Im Jahr 2016 waren 29.000 Erwerbstätige im primären Sektor beschäftigt. Seit 2010 sank die Zahl der Beschäftigten um 1,5 Prozent im Jahresdurchschnitt.

⁷⁶ Erfolgt im Nachgang der SWOT

⁷⁷ Vgl. STALA (2018b)

Abbildung 7: Dynamik der Erwerbstätigenzahl 2010 bis 2016, in Prozent p. a. (obere Abbildung) sowie Anzahl der Erwerbstätigen nach 20 Wirtschaftsbereichen im Freistaat Sachsen, 2016, in Tsd. (untere Abbildung)



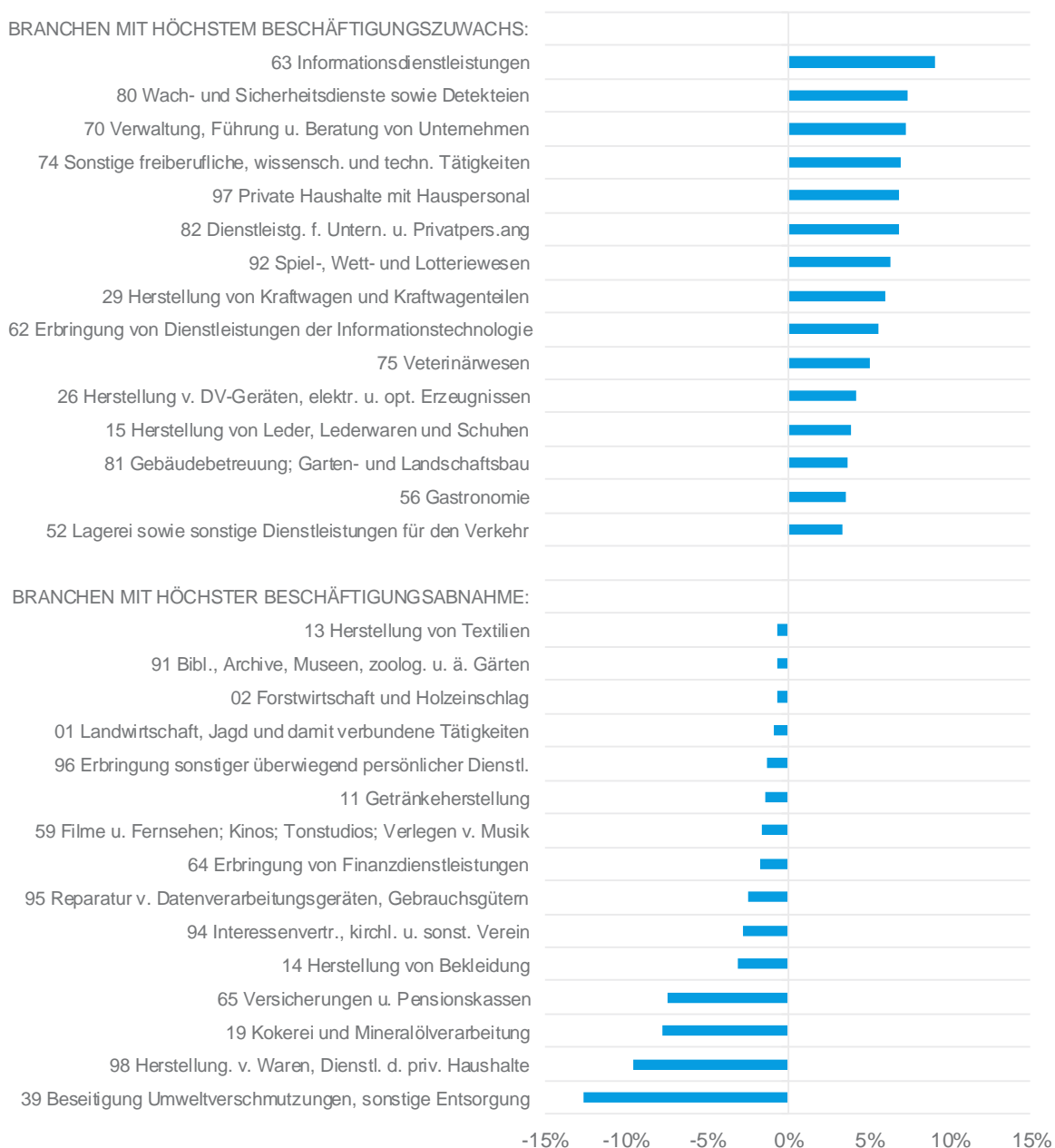
Quelle: STALA (2018b), eigene Darstellung Prognos AG

Betrachtet man statt den Erwerbstätigen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, erlaubt die Datenbasis eine differenziertere Analyse für insgesamt 88 Branchen. Die oben beschriebenen Entwicklungen bestätigen sich auch hier. Unter den 15 Branchen mit dem stärksten Zuwachs an

sozialversicherungspflichtig Beschäftigten finden sich überwiegend im Bereich Dienstleistungen. Die stärkste Wachstumsdynamik weist mit einem Beschäftigungszuwachs von gut neun Prozent p. a. die Branche „Informationsdienstleistungen“ auf (siehe Abbildung 8).

Gleichzeitig gibt es im Freistaat Sachsen auch Branchen, in denen es seit 2010 zu einem deutlichen Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gekommen ist. In den Branchen „Beseitigung von Umweltverschmutzungen, sonstige Entsorgung“, „Herstellung von Waren, Dienstleistungen der privaten Haushalte“, „Kokerei und Mineralölverarbeitung“ und „Versicherungen und Pensionskassen“ lag der Rückgang teilweise bei deutlich über sieben Prozent im Jahresdurchschnitt. Abgesehen von der Versicherungsbranche fallen die Verluste in absoluten Zahlen aufgrund der geringen Größe dieser Branchen aber gering aus.

Abbildung 8: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen im Freistaat Sachsen, 2016, Dynamik sowie in Tsd. 2010 bis 2016, in Prozent p. a



Quelle: BA (2018d), eigene Darstellung Prognos AG

Betriebsgrößenklassen

Die Aufteilung der Beschäftigten nach der Betriebsgrößenklasse zeigt, dass die Wirtschaft des Freistaates Sachsen überwiegend von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt ist. So arbeitet knapp die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Der Anteil der Kleinstbetriebe mit unter zehn Beschäftigten an allen Betrieben liegt bei knapp drei Viertel. Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich im Freistaat Sachsen somit eine deutlich kleinteiligere Betriebslandschaft und Beschäftigungsstruktur. Auch die sächsischen Großbetriebe sind im Verhältnis kleiner als in Westdeutschland.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen im Freistaat Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebsgrößenklasse	Freistaat Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	71	19	71	19	66	15
10 bis 49 Beschäftigte	23	30	24	30	28	27
50 bis 249 Beschäftigte	5	29	4	28	5	26
ab 250 Beschäftigte	1	22	1	23	1	32
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: SÖSTRA (2018), eigene Darstellung Prognos AG

Lohnentwicklung im Freistaat Sachsen

Die Höhe des Gehalts kann ein wichtiger Faktor sein, um Fachkräfte zu binden beziehungsweise neue Fachkräfte anzuwerben.

In den vergangenen Jahren sind die Löhne im Freistaat Sachsen vergleichsweise stark gestiegen. Zwischen 2014 und 2016 konnte der Freistaat Sachsen einen Anstieg der mittleren monatlichen Bruttogehälter von 6,1 Prozent verzeichnen – das ist die höchste Zunahme bundesweit.⁷⁸ Sächsische Arbeitnehmer profitieren dabei unter anderem von dem zum Jahresbeginn 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn auf Bundesebene. Der Abstand zu westdeutschen Löhnen ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen.⁷⁹

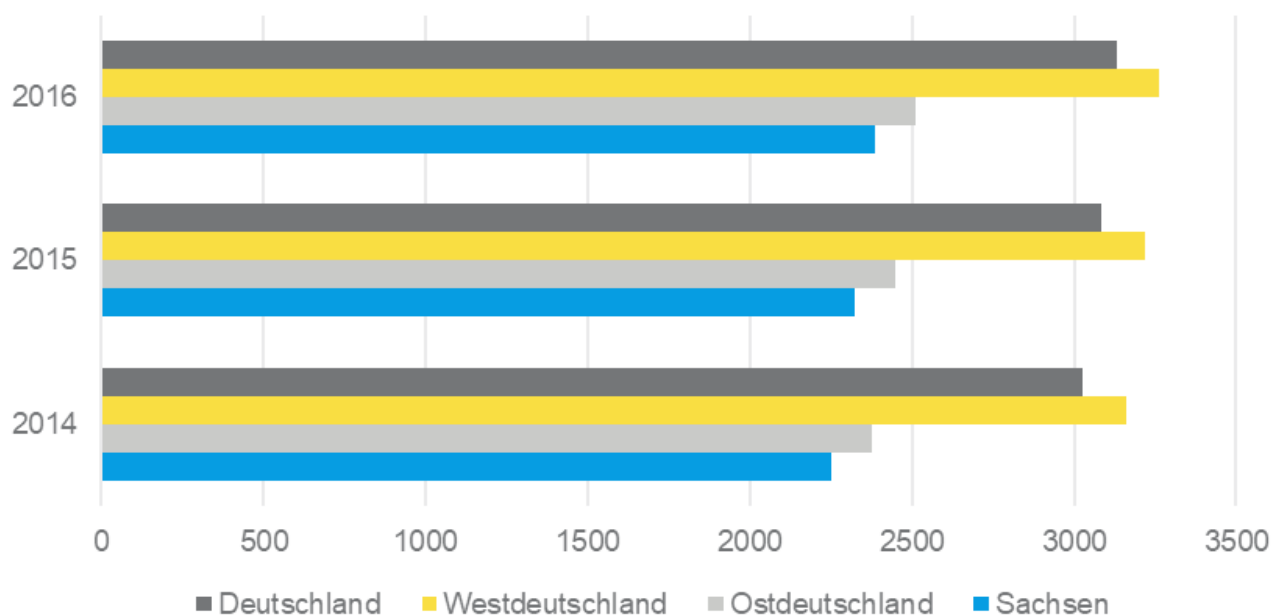
Dennoch sind die Gehälter im Freistaat Sachsen noch immer deutlich geringer als im Bundesschnitt. So lag das mittlere Entgelt von sächsischen Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2016 bei 2.388 Euro brutto im Monat. Deutschlandweit erhielten Beschäftigte 3.133 Euro im Monat. Auch im Vergleich zu anderen ostdeutschen Bundesländern sind die Gehälter im Freistaat Sachsen niedrig. Nur in Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern war das Lohnniveau niedriger als im Freistaat Sachsen. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, sind die Lohnunterschiede besonders groß. Die mittleren Gehälter dieser Gruppe beliefen sich im Jahr 2016 auf lediglich 73,3 Prozent des Bundesschnitts. Mit einem Gehalt von 2.215 Euro brutto lag der Freistaat Sachsen in Bezug auf diese Gruppe auch im Vergleich der neuen Bundesländer nur vor Mecklenburg-Vorpommern.⁸⁰

Abbildung 9 veranschaulicht die Entwicklung des Medians der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte.

⁷⁸ Die mittleren Entgelte beziehen sich in diesem und in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels auf den Median der monatlichen Bruttoentgelte. Sortiert man alle Bruttomonatsgehälter der Größe nach, gibt der Median genau das Gehalt in der Mitte an. Im Gegensatz zum Durchschnittsgehalt wird das Mediangehalt dadurch weniger von Ausreißern (sehr wenigen sehr hohen Gehältern) verzerrt. Vgl. BA (2014, 2015, 2016a); eigene Berechnungen.

⁷⁹ Berechnungen auf Grundlage des IAB-Betriebspanels. Vgl. SÖSTRA (2017), S. 91

⁸⁰ Vgl. BA (2016a); eigene Berechnungen

Abbildung 9: Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von Vollzeitbeschäftigten im Freistaat Sachsen, Westdeutschland, Ostdeutschland, Deutschland, 2014 bis 2016

Quelle: BA (2014, 2015, 2016a), Entgeltstatistik, eigene Darstellung Prognos AG

Im IAB-Betriebspanel 2016 werden die durchschnittlichen Bruttogehälter nach Branchen im Vergleich zu Westdeutschland betrachtet. Demnach bestehen in den besonders beschäftigungsstarken Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, des Baugewerbes und der Unternehmensnahen Dienstleistungen noch große Lohnunterschiede zum westdeutschen Niveau. Im Gesundheits- und Sozialwesen, als weitere beschäftigungsintensive Branche, verdienen die Beschäftigten im Freistaat Sachsen im Schnitt ungefähr so viel wie Arbeitnehmer in Westdeutschland. Leicht überschritten wird das westdeutsche Durchschnittsgehalt in den Bereichen öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Land- und Forstwirtschaft.⁸¹

Ein Grund für den vergleichsweise geringen Durchschnittslohn ist die kleinteilige Wirtschaftsstruktur im Freistaat Sachsen. Denn kleinere Betriebe zahlen – und das gilt auch in westdeutschen Ländern – in der Regel niedrigere Gehälter als Großbetriebe.⁸² Laut IAB-Betriebspanel gleichen sich mit steigender Betriebsgröße die Gehälter sächsischer Arbeitnehmer mehr und mehr dem westdeutschen Lohnniveau an: Liegt das Entgelt bei Betrieben mit einer Größe von einem bis neun Beschäftigten bei 78 Prozent des westdeutschen Niveaus, beträgt diese Quote bei Unternehmen ab 250 Beschäftigten 96 Prozent.

Für die Einkommenssituation entscheidend ist nicht allein das Gehalt, sondern auch die Höhe der Lebenshaltungskosten. Letztere sind im Freistaat Sachsen, wie auch in den anderen neuen Bundesländern, niedriger als in Westdeutschland. So ist etwa das Verhältnis von Mietpreis und Einkommen in den sächsischen Metropolen Dresden und Leipzig deutlich besser als in vielen westdeutschen Großstädten.⁸³ Die günstigeren Lebenshaltungskosten können die Lohndifferenz aber nicht ausgleichen. Einen Hinweis darauf gibt etwa die Kaufkraft im Freistaat Sachsen. Sie liegt im Jahr 2017 mit einem Kaufkraftindex pro Einwohner von 85,1 unter dem gesamtdeutschen Niveau (Deutschland = 100).⁸⁴

Da der Freistaat Sachsen sowohl mit Polen als auch mit Tschechien eine Grenze teilt, kann im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit auch ein Austausch von Fachkräften mit diesen beiden europäischen Nachbarstaaten stattfinden. Dort ist das Lohnniveau deutlich niedriger als im Freistaat Sachsen.⁸⁵ Dennoch bleibt gerade für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften innerhalb Deutschlands der nationale Vergleich relevant.

⁸¹ Vgl. SÖSTRA (2017), S. 93 f.

⁸² Vgl. SÖSTRA (2018), S. 90

⁸³ Vgl. Prognos AG (2018)

⁸⁴ Vgl. Landeshauptstadt Dresden (2017)

⁸⁵ Vgl. OECD (2018)

3.2 Fachkräfteengpässe

Definitionen: Fachkraft, Fachkräftebedarf sowie Fachkräftemangel und -engpass

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

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

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

Fachkräftebedarfe der sächsischen Wirtschaft

Über 40 Prozent der sächsischen Betriebe suchten im ersten Halbjahr 2017 Fachkräfte. Dieser Wert liegt klar über dem westdeutschen und leicht über dem ostdeutschen Durchschnitt (33 % beziehungsweise 38 %). Der Anteil Fachkräfte suchender Betriebe befindet sich damit auf einem Rekordniveau.⁸⁶ Dabei sind klare branchenspezifische Unterschiede auszumachen: So suchen Betriebe und Organisationen aus der öffentlichen Verwaltung, dem Gesundheits- und Sozialwesen, dem pädagogischen Bereich sowie dem Baugewerbe verstärkt nach Fachkräften, im Handel ist die Nachfrage nach Fachkräften hingegen deutlich geringer.⁸⁷ Besonders im pädagogischen Bereich und im Gesundheits- und Sozialwesen hat sich der Fachkräftebedarf rapide erhöht.⁸⁸ Die Dynamik ist auch nach Betriebsgrößen differenziert: Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben hat sich der Bedarf seit 2005 verdoppelt, mittlere und große Betriebe verzeichnen moderatere Bedarfszuwächse (Zunahme um ca. die Hälfte beziehungsweise um ein Viertel).⁸⁹ Es zeichnet sich ab, dass kleinere Betriebe Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben: Etwa zwei Drittel der Stellen bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitenden werden im ersten Halbjahr 2017 nicht besetzt.⁹⁰

⁸⁶ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 35

⁸⁷ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 35

⁸⁸ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 36

⁸⁹ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 36

⁹⁰ Vgl. IHK und HWK (2018), S. 2

Tabelle 3: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen im Freistaat Sachsen 2017

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

Quelle: SÖSTRA (2018), eigene Darstellung Prognos AG

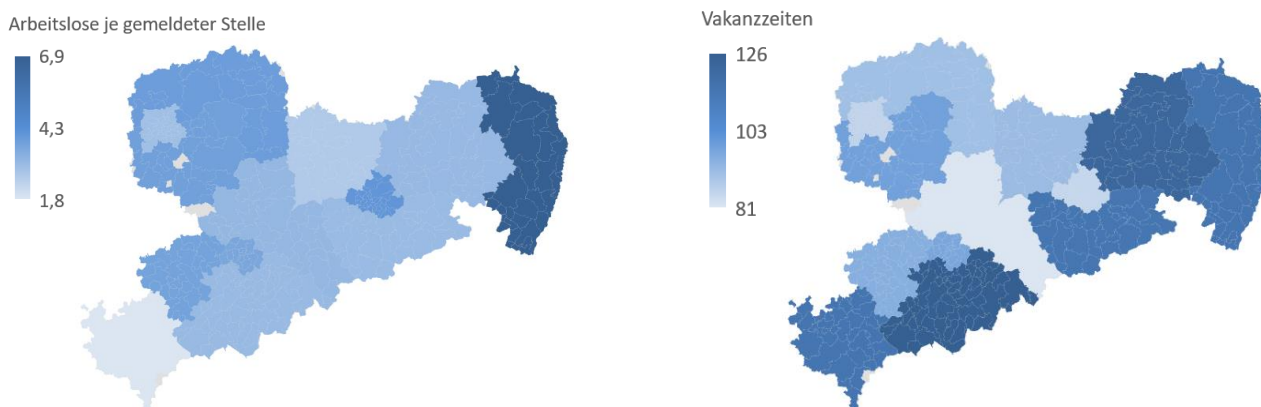
* Im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern.

Ergebnisse der Fachkräfteengpassanalyse

Die zentrale Grundlage für die Identifikation von Engpass und Mangelberufen bildet die Fachkräfteengpassanalyse der BA (April 2018).⁹¹ Dieser liegen als zentrale Indikatoren die Relation von gemeldeten Stellen zu gemeldeten Arbeitslosen sowie die abgeschlossenen Vakanzzeiten (sowie die berufsspezifische Arbeitslosenquote) zugrunde. Demnach kommen im Schnitt auf jede im Freistaat Sachsen gemeldete Stelle rund 2,9 Arbeitslose. Die Vakanzzeit von Stellen, für die mindestens ein berufsqualifizierender Bildungsabschluss benötigt wird, beträgt im Freistaat Sachsen im Schnitt 96 Tage (Stand April 2018).

Innerhalb des Freistaates Sachsen zeichnet sich dabei ein sehr unterschiedliches Bild ab, wie Abbildung 10 verdeutlicht. Während im Vogtlandkreis auf jede gemeldete Stelle durchschnittlich nur 1,8 Arbeitslose kommen, sind es in Dresden 4,1 Arbeitslose. Auch die Werte des zweiten Engpassindikators, der Vakanzzeiten, variieren in den sächsischen Landkreisen und kreisfreien Städten stark. In den Großstädten Dresden und Leipzig werden gemeldete Stellen recht schnell besetzt. Hier vergehen vom geplanten Besetzungstermin bis zur Abmeldung einer Stelle durchschnittlich 85 Tage (Stand April 2018). In den ländlichen Regionen wie beispielsweise im Erzgebirgskreis bleiben gemeldete Stellen hingegen deutlich länger unbesetzt. Dort liegt die durchschnittliche Vakanzzeit bei 126 Tagen. Im regionalen Vergleich beider Engpassindikatoren sticht der Vogtlandkreis besonders hervor. Dort liegt die Vakanzzeit mit 115 Tagen über dem Bundesdurchschnitt von 102 Tagen. Außerdem kommen dort auf jede gemeldete Stelle weniger als drei Arbeitslose. Dies sind starke Anzeichen für einen regionalen Fachkräfteengpass.

⁹¹ Quelle: BA (2018f)

Abbildung 10: Arbeitslose je gemeldeter Stelle und Vakannzeiten, nach Kreisen (April 2018)

Quelle: RD Sachsen (2018a) BA (2018e), eigene Darstellung Prognos AG

Mit Blick auf die Arbeitslosenquote gibt es ebenfalls eine starke Varianz zwischen den Kreisen. Der Erzgebirgskreis verzeichnet mit 4,9 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote, während der Kreis Görlitz mit 8,8 Prozent auf den höchsten Wert kommt. Absolut betrachtet sind die meisten Arbeitslosen aufgrund der hohen Bevölkerungszahl in den Städten Leipzig und Dresden sowie in Görlitz zu finden (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Zentrale Indikatoren nach Kreisen, inkl. Helfertätigkeiten (April 2018)

Kreisfreie Stadt/Landkreis	Arbeitslose insgesamt	Gemeldete Arbeitsstellen	Arbeitslose je gem. Stelle	Vakannzeiten*	Arbeitslosenquote
Vogtlandkreis	6.147	3.443	1,8	115	5,3
Meißen	7.816	3.029	2,6	92	6,2
Leipzig, Stadt	21.328	7.377	2,9	85	7,1
Sächsische Schweiz – Osterzgebirge	6.578	2.165	3,0	115	5,2
Erzgebirgskreis	8.676	2.832	3,1	126	4,9
Bautzen	8.987	2.920	3,1	122	5,7
Mittelsachsen	8.862	2.837	3,1	81	5,5
Chemnitz, Stadt	9.141	2.538	3,6	97	7,4
Zwickau	8.540	2.296	3,7	95	5,1
Leipzig	7.360	1.935	3,8	99	5,5
Nordsachsen	7.728	1.994	3,9	91	7,3
Dresden, Stadt	18.211	4.456	4,1	85	6,3
Görlitz	11.097	1.618	6,9	115	8,8

Quelle: RD Sachsen (2018a), BA (2018e), eigene Darstellung Prognos AG

*Vakannzeiten gleitender Jahreswert April 2018; mit Helfertätigkeiten

Neben den regionalen Unterschieden variieren die Engpass-Indikatoren mit Blick auf die Berufsgruppen und Anforderungsprofile. Das verdeutlicht Tabelle 5. Im Freistaat Sachsen lässt sich zwar noch kein flächendeckender Fachkräftemangel feststellen. Dennoch finden sich innerhalb des Anforderungsniveaus „Fachkräfte“ 21 Berufsgruppen mit einem Mangel oder Anzeichen für einen Engpass an Fachkräften.⁹² Dies trifft überwiegend auf Berufsgruppen mit einem technischen Hintergrund oder in Pflege- und Gesundheitsberufen zu.

Innerhalb des Anforderungsniveaus „Spezialisten“ gibt es 16 Berufsgruppen mit einem Mangel oder einem Anzeichen für einen Engpass an Arbeitskräften. In vielen Fällen handelt es sich um die gleichen

⁹² Die Datenlage lässt in einzelnen Berufsgruppen und Anforderungsprofilen aufgrund zu geringer Fallzahlen auf Länderebene keine eigenständigen Auswertungen über die Fachkräftesituation zu. Daher wurden die vorgenommenen Auswertungen um die Ergebnisse der Fachkräfteengpassanalyse der BA ergänzt (siehe Tabelle 5).

Berufsgruppen, in denen auch ein Mangel an Fachkräften besteht (zum Beispiel Altenpflege, Metallbearbeitung, Tiefbau). Somit bestehen die Engpässe auch innerhalb des Anforderungsniveaus „Spezialisten“ vor allem in Berufsgruppen mit einem technischen Hintergrund oder aus dem Gesundheitswesen.

Der Engpass oder Mangel innerhalb des Anforderungsniveaus „Experten“ verteilt sich mit sieben Berufsgruppen auf weniger Bereiche als bei den Fachkräften oder Spezialisten. Auch hier handelt es sich vorwiegend um Berufsgruppen mit einem technischen Hintergrund. Mit den Berufsgruppen „Softwareentwicklung und Programmierung“ und „IT-Systemanalyse, IT-Vertrieb“ stehen zwei der Engpassberufe in Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung.

Tabelle 5: Berufsgruppen mit Fachkräftemangel/-engpass, nach Anforderungsniveau, ohne Helfertätigkeiten (April 2018)

Berufsgruppen (3-Steller, Klassifikation der Berufe 2010)		abgeschl. Vakanz- zeit**	AL/ge- meldete Stelle	gemeldete Stellen	Beschäftigungszuwachs (SV-pflichtig) 2015-2018	
					absolut	in %
Anforderungsniveau: Fachkräfte						
342	Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	193	0,4	366	50	0,5
262	Energietechnik	182	0,5	642	-291	-1,3
245	Feinwerk- und Werkzeugtechnik	171	1,2	88	-105	-1,8
263	Elektrotechnik	159	1,5	234	202	1,6
821	Altenpflege	151	0,1	773	1.241	6,7
244	Metallbau und Schweißtechnik	145	1,2	409	-624	-3,1
252	Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-Schiffbautechnik	142	0,7	624	202	0,9
222	Farb- und Lacktechnik	141	1,0	101	44	1,3
825	Medizin-, Orthopädie- und Rehattechnik	134	0,8	109	138	2,8
242	Metallbearbeitung	129	1,4	453	-97	-0,4
322	Tiefbau	128	1,6	213	22	0,3
292	Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	125	1,2	252	-190	-1,8
343	Ver- und Entsorgung	123	1,4	119	-116	-2,2
333 *	Aus-,Trockenbau.Iso.Zimmer.Glas.Roll.bau	122	2,3	376	93	1,3
813	Gesundh.,Krankenpfl.,Rettungsd.Geburtsh.	121	0,6	91	1.885	4,7
221	Kunststoff, Kautschukherstell.,verarbeit.	114	0,9	280	59	1,1
261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	110	0,4	121	620	12,1
721	Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	Für diese Berufsgruppen liegen auf Ebene des Freistaates Sachsen keine Daten zur Vakanzzeit vor. In der Fachkräfteengpassanalyse der BA werden diese jedoch als bundesweite Mangel-/Engpassberuf aufgeführt (Vgl. BA (2018f), S. 7)				
512	Überwachung/Wartung Verkehrsinfrastruktur					
522	Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr					
811	Arzt- und Praxishilfe					
Anforderungsniveau: Spezialisten						
242	Metallbearbeitung	135	1,4	80	63	3,6
252	Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-Schiffbautechnik	120	1,1	61	1	0,0
817	Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	118	0,5	586	625	4,5
263	Elektrotechnik	Für diese Berufsgruppen liegen auf Ebene des Freistaates Sachsen keine Daten zur Vakanzzeit vor. In der Fachkräfteengpassanalyse der BA werden diese jedoch als bundesweite Mangel-/Engpassberuf aufgeführt (Vgl. BA (2018f), S. 7)				
261	Mechatronik und Automatisierungstechnik					
321	Hochbau					
322	Tiefbau					
333	Aus-,Trockenbau.Iso.Zimmer.Glas.Roll.bau					
342	Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik					
434	Softwareentwicklung, Programmierung					
723	Steuerberatung					
813	Gesundh.,Krankenpfl.,Rettungsd.Geburtsh.					
821	Altenpflege					

823	Körperpflege					
825	Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik					
845	Fahr-, Sportunterricht außerschul. Bild.					
Anforderungsniveau: Experten						
434	Softwareentwicklung und Programmierung	134	0,9	113	824	17,5
263	Elektrotechnik	128	0,9	134	-76	-1,9
814 *	Human- und Zahnmedizin	86	3,2	89	910	7,2
252	Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-Schiffbautechnik	Für diese Berufsgruppen liegen auf Ebene des Freistaates Sachsen keine Daten zur Vakanzzeit vor. In der Fachkräfteengpassanalyse der BA werden diese jedoch als bundesweite Mangel-/Engpassberuf aufgeführt (Vgl. BA (2018f), S. 7)				
272	Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau					
432	IT-Systemanalyse, IT-Vertrieb					
818	Pharmazie					

* In diesen Berufsgruppen ist anhand der aufgelisteten Kriterien (Vakanzzeiten oder Relation von Arbeitslosen zu gemeldeten Stellen) im Freistaat Sachsen kein Engpass festzustellen. Gleichwohl werden diese in der Fachkräfteengpassanalyse der BA als bundesweite Mangel-/Engpassberufe aufgeführt (Vgl. BA (2018f), S. 7).

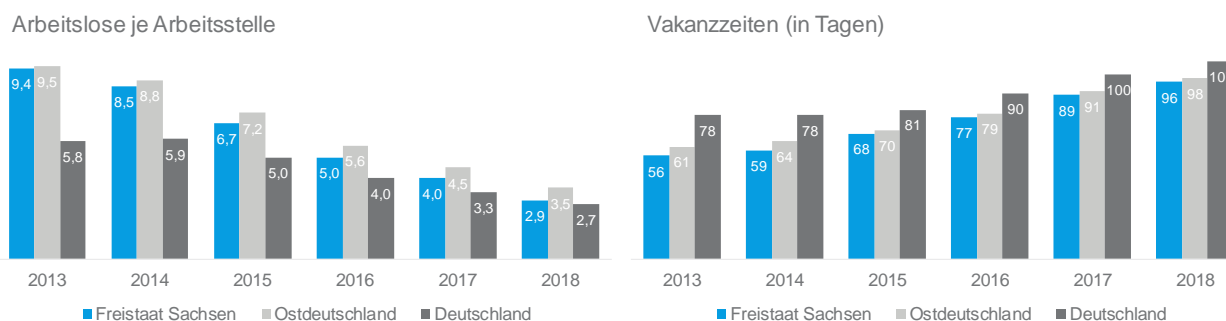
**Vakanzzeiten gleitender Jahreswert

Quelle: BA (2018f, 2018g), eigene Darstellung Prognos AG

Vergleich der Fachkräfteengpassanalyse mit anderen Bundesländern

Gemessen an den beiden Kriterien Vakanzzeit und Arbeitslose je Arbeitsstelle ist der Freistaat Sachsen nicht stärker von Fachkräftemangel und -engpässen betroffen als andere Bundesländer. Die durchschnittliche Vakanzzeit bei Stellen, für die mindestens ein berufsqualifizierender Bildungsabschluss benötigt wird, liegt bei 96 Tagen. Lediglich in Berlin (91 Tage) und Mecklenburg-Vorpommern (94 Tage) werden offene Stellen im Schnitt schneller besetzt. Auf Bundesebene beträgt die durchschnittliche Vakanzzeit aktuell 107 Tage. Sowohl im Freistaat Sachsen als auch in Deutschland sind die Vakanzzeiten über die letzten Jahre deutlich angestiegen. Im Jahr 2013 wurden Stellen, für die mindestens ein berufsqualifizierender Bildungsabschluss benötigt wird, im Freistaat Sachsen im Schnitt nach nur 56 Tagen besetzt. Bundesweit betrug die durchschnittliche Vakanzzeit von solchen Stellen zu diesem Zeitpunkt 78 Tage. Des Weiteren verfügt der Freistaat Sachsen immer noch über relativ viele Arbeitslose je gemeldeter Fachkraftstelle. Hier ist aber eine deutliche Annäherung an den gesamtdeutschen Durchschnitt zu beobachten (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Engpassindikatoren im Vergleich (ohne Helfertätigkeiten, April 2018)



Quelle: BA (2018g), eigene Darstellung Prognos AG
Vakanzzeiten gleitender Jahreswert

Ein Ländervergleich der in diesem Kapitel dargestellten Berufsgruppen ist aufgrund der Differenzierung nach Anforderungsniveaus und der daraus resultierenden geringen Fallzahlen nur bedingt möglich. In der Fachkräfteengpassanalyse der BA finden sich jedoch Angaben darüber, in welchen Berufsgruppen und Anforderungsniveaus lediglich ein regional begrenzter Mangel besteht. Im Freistaat Sachsen trifft dies auf die folgenden Berufsgruppen und Anforderungsniveaus zu:⁹³

- 222 Farb- und Lacktechnik (Anforderungsniveau 2 – Fachkraft)
- 242 Metallbearbeitung (Anforderungsniveaus 4 – Experte und 3 – Spezialist)

⁹³ Vgl. BA (2018f), S. 38

- 244 Metallbau- und Schweißtechnik (Anforderungsniveau 2 – Fachkraft)
- 245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik (Anforderungsniveau 2 – Fachkraft)
- 263 Elektrotechnik (Anforderungsniveaus 4 – Experte und 3 – Spezialist)

Fachkräfteengpässe und -mängel auf Grundlage weiterer Daten

Die Aussagekraft der zuvor beschriebenen BA-Daten wird dadurch eingeschränkt, dass nicht alle offenen Arbeitsstellen bei der Agentur für Arbeit gemeldet werden. Daher greift die Engpassanalyse des von der WifOR Wirtschaftsforschung GmbH (für die Industrie- und Handelskammer zu Leipzig) erstellten Fachkräftemonitors zusätzlich auf Unternehmensumfragen zurück. Ein Engpass in einer Berufsgruppe besteht hierbei, wenn die berufsspezifische Arbeitskräftenachfrage das berufsspezifische Arbeitskräfteangebot übersteigt.

Die Ergebnisse des Fachkräftemonitors für das Jahr 2017 ergeben im Freistaat Sachsen einen Engpass von insgesamt 85.000 Fachkräften. Davon entfallen mit 74.000 Fachkräften fast 90 Prozent auf Personen mit einer beruflichen Qualifikation. Der Bedarf an Arbeitskräften im technischen Bereich liegt dabei mit 40.000 etwas höher als der Bedarf an Personen mit einer kaufmännischen Ausrichtung (34.000). Tabelle 6 gibt einen Überblick.

Bei den akademisch qualifizierten Fachkräften besteht ein hoher absoluter Fachkräftebedarf insbesondere in Berufen der Unternehmensführung (6.200) und bei den Ingenieuren (3.300). Der Bedarf an akademisch qualifizierten Personen umfasst etwa 11.000 Personen und somit etwa zehn Prozent des Bedarfs insgesamt.

Bei den Helferberufen besteht hingegen ein Arbeitskräfteüberschuss von etwa 19.000 Personen. Das Angebot übersteigt in diesem Bereich also die Nachfrage.

Tabelle 6: Fachkräfteengpass im Freistaat Sachsen, 2017

Berufsfeld	Engpass
Alle Fachkräfte	85.000
Akademisch qualifiziert	11.300
Ingenieure	3.300
Informatiker	770
Juristen	160
Unternehmensführung	6.200
Wirtschaftswissenschaften	670
Sprach-, Literatur-, Geistes- und Gesellschaftswissenschaftler	150
Beruflich qualifiziert	74.000
mit technischer Ausrichtung	40.000
mit höherer Qualifizierung	10.500
mittlere Qualifizierung	30.000
mit kaufmännischer Ausrichtung	34.000
mit höherer Qualifizierung	11.000
mittlere Qualifizierung	23.000
Helferberufe	-19.000
mit technischer Ausrichtung	4.000
mit kaufmännischer Ausrichtung	-23.000

Quelle: WifOR (2018), eigene Darstellung Prognos AG

Weiterhin steht auch der primäre Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) vor immer größeren Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung; vor allem bei der Gewinnung von neuen Auszubildenden und der Sicherung von ausgebildeten Fachkräften bestehen Probleme. Vor dem Hintergrund, dass nur ein geringer Teil der Beschäftigten im Landwirtschaftssektor gering qualifiziert ist, ist dieser Aspekt für den

primären Sektor von erheblicher Relevanz.⁹⁴ Hinzu kommt, dass aus demographischen Gründen bis 2026 ca. 42 Prozent aller Betriebsleiter/Geschäftsführer (ohne Nebenerwerbsbetriebe) von landwirtschaftlichen Unternehmen aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden.⁹⁵ Die Daten der BA zeigen einen Mangel an Arbeitskräften mit höherer Qualifizierung und ein Überschuss an Personen für Helfertätigkeiten.

Unternehmensnachfolgen

Allein im Zeitraum 2014 bis 2018 stehen im Freistaat Sachsen etwa 5.300 Unternehmen vor der Herausforderung der Übergabe.⁹⁶ Im Landwirtschaftsbereich ist von 2018 bis 2025 für ca. 210 Unternehmen im Haupterwerb die Hofübergabe nicht gesichert bzw. für ca. 440 noch ungewiss.⁹⁷ Ergebnisse einer gemeinsamen Erhebung der sächsischen Industrie- und Handelskammern, der sächsischen Handwerkskammern und des Landesverbands der Freien Berufe e. V. zur Situation der Unternehmensnachfolgen im Freistaat Sachsen ergeben, dass knapp drei Viertel der befragten Seniorunternehmer⁹⁸ noch keine Nachfolgeregelung getroffen haben. Ein Fünftel der befragten Unternehmen planen sogar die Schließung des Unternehmens. Besonders schwierig gestaltet sich die Suche nach einer passenden Nachfolgelösung im Handel, im Handwerk sowie im Dienstleistungsbereich.⁹⁹

Die Erhebung ergibt weiter: Je größer die Unternehmen, umso wahrscheinlicher ist das Bestehen einer konkreten Nachfolgeregelung. Dennoch hat sich nur ca. die Hälfte der befragten Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern und mehr als 2,5 Millionen Euro Umsatz schon auf eine Lösung festgelegt. Bei gut einem Drittel der befragten Unternehmen ist eine familieninterne Weitergabe geplant, bei Industrieunternehmen liegt die Quote bei knapp 50 Prozent. Auch hier besteht eine Korrelation zur Unternehmensgröße: Je größer der Betrieb, desto höher die Wahrscheinlichkeit einer familieninternen Weiterführung.¹⁰⁰

Branchenübergreifend stellt das Finden eines geeigneten Nachfolgers die größte Herausforderung dar.¹⁰¹ Dies gewinnt vor allem für Betriebe, die keine interne Nachfolgeregelung in Aussicht haben, an Relevanz. Der mögliche Nachfolger sollte vor allem eine hohe Fachkompetenz, kaufmännisches Denken sowie eine passende persönliche Eignung mitbringen.

3.3 Bestehende Prognosen zur Fachkräftesicherung

Um die Analyse der sächsischen Fachkräftesituation mit einer Zukunftsperspektive anzureichern, werden im folgenden Kapitel die Ergebnisse von drei Prognosen zusammengefasst: dem WifOR-Fachkräftemonitor Sachsen, einer Studie des Ifo Instituts zu den Personalbedarfen im öffentlichen Dienst bis 2030 sowie einer von der GWS (Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH) im Auftrag der BA durchgeführten Projektion der Arbeitskräftenachfrage.

Bezüglich der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage unterscheiden sich diese aufgrund der jeweils verwendeten Methodik teilweise erheblich. Im Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage kommt es bei allen Berechnungen zu einem zukünftigen deutlichen Engpass an Arbeitskräften. Tabelle 7 zeigt die Ergebnisse im Überblick.

⁹⁴ Vgl. LfULG (2013), eine noch unveröffentlichte Nachfolgeuntersuchung zeigt, dass sich die 2013 ermittelten Trends weiter verschärfen.

⁹⁵ Vgl. LfULG (2018)

⁹⁶ Vgl. IHK Dresden et al. (2017) nach IfM Bonn (2013)

⁹⁷ Vgl. LfULG (2018)

⁹⁸ Befragt wurden Seniorenunternehmer (Inhaber, geschäftsführende Gesellschafter, Geschäftsführer) ab einem Alter von 50 Jahren. 2.764 Unternehmen haben an der Umfrage teilgenommen.

⁹⁹ Vgl. IHK Dresden et al. (2017)

¹⁰⁰ Vgl. IHK Dresden et al. (2017), S. 3

¹⁰¹ Vgl. IHK Dresden et al. (2017), S. 5

Tabelle 7: Überblick der ausgewerteten Studien

Rahmendaten	WifOR (2018)	Ifo (2018)	RD Sachsen (2018b)
Prognosehorizont	2024	2030	2030
Studienfokus	Engpass nach Berufen; Branchen	Personalbedarf im öffentlichen Dienst	Projektion Arbeitskräfte-nachfrage
Besonderheiten	Konjunktur berücksichtigt	Projektion; keine Konjunktur	Konjunktur berücksichtigt; keine Aussagen zu Stellenbesetzungen
Prognostizierter Engpass	WifOR (2018)	Ifo (2018)	RD Sachsen (2018b)
2020	101.000 (63.000 Trend-Engpass)	8.000	keine konkrete Angabe
2025	71.000* (104.000 Trend-Engpass)	45.000	keine konkrete Angabe
2030	k. A.	134.000	keine konkrete Angabe (Rückgang Arbeitsangebot um 327.000, Rückgang Arbeitsnachfrage um 46.000)

Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text.

* 2024

WifOR (2018): Kernergebnisse des Fachkräftemonitors

Der Prognosehorizont des WifOR-Fachkräftemonitors der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig reicht bis zum Jahr 2024.¹⁰² Zu jedem Zeitpunkt werden dabei das Angebot, die Nachfrage und der resultierende Engpass ausgewiesen, jeweils differenziert nach verschiedenen Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen.

Der WifOR-Fachkräftemonitor prognostiziert die künftige Entwicklung der Fachkräftebedarfe dabei in zwei Varianten, denen unterschiedliche Annahmen hinsichtlich der Fachkräftenachfrage zugrunde liegen: In der ersten Variante werden konjunkturelle Schwankungen der Nachfrage berücksichtigt (*Engpass mit konjunkturellen Schwankungen*). Dagegen wird in der zweiten Variante der Trend einer steigenden Fachkräftenachfrage aus den vergangenen Jahren fortgeschrieben, konjunkturelle Entwicklungen werden dabei nicht berücksichtigt (*Engpass konjunkturbereinigt*). Da sich die prognostizierten Engpässe teilweise erheblich voneinander unterscheiden, werden in Tabelle 8 beide Ergebnisse dargestellt.

In der Engpassprognose mit Berücksichtigung von Konjunkturschwankungen steigt der Fachkräfteengpass bis 2020 zunächst auf etwas mehr als 100.000 Personen. Aufgrund der angenommenen konjunkturellen Schwankungen sinkt der Engpass jedoch bis 2022 auf 70.000 Personen und stagniert danach. In der konjunkturbereinigten Variante steigt der Engpass hingegen kontinuierlich weiter: von 63.000 Personen im Jahr 2020 bis zu 104.000 Personen im Jahr 2024.

Auch mit Blick auf die Qualifikationen unterscheiden sich die prognostizierten Entwicklungen. Werden Konjunkturschwankungen berücksichtigt, sinkt der Engpass an akademisch qualifizierten Fachkräften leicht, innerhalb der Gruppe kommt es zu deutlichen Verschiebungen. So steigt der Engpass im Bereich der Unternehmensführung merklich an, bei den Juristen und Informatikern wird hingegen mit einem abnehmenden Fachkräfteengpass gerechnet. Ein Engpass bei Ingenieuren bleibt bestehen, geht aber leicht zurück.

In der konjunkturbereinigten Prognose steigt der Engpass an akademisch qualifizierten Fachkräften insgesamt kontinuierlich an. Auch hier steigt der Engpass im Bereich Unternehmensführung am stärksten. Mit einem leicht steigenden Engpass wird auch bei den Ingenieuren gerechnet.

In beiden Betrachtungen stellen die Engpässe bei den beruflich Qualifizierten auch im Jahr 2024 den größten Anteil, jedoch mit einer gegenläufigen Entwicklung. Innerhalb der Gruppe der beruflich Qualifizierten wird ebenfalls mit einer erheblichen Verschiebung der Anteile gerechnet. So wird der Engpass zukünftig besonders verstärkt bei Personen mit einer kaufmännischen Qualifikation auftreten. Bei der technischen Ausrichtung geht der Engpass in beiden Varianten zurück.

¹⁰² Vgl. WifOR (2018)

Bei den Helferberufen wird über den gesamten Prognosehorizont mit einem Fachkräfteüberschuss gerechnet.

Tabelle 8: Fachkräfteengpass im Freistaat Sachsen gemäß WifOR-Fachkräftemonitor, in Tsd., 2020–2024

Berufsfeld	Engpass (mit Konjunkturschwankungen)			Engpass (konjunkturbereinigt)		
	2020	2022	2024	2020	2022	2024
Alle Fachkräfte	101,0	70,0	71,0	63,0	86,0	104,0
Akademisch qualifiziert	12,9	11,3	11,9	11,7	13,2	14,7
Ingenieure	3,1	2,3	2,2	2,9	3,0	3,1
Informatiker	0,9	0,2	0,0	0,4	0,4	0,4
Juristen	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Unternehmensführung	7,8	7,7	8,4	7,5	8,6	9,8
Wirtschaftswissenschaften	0,8	0,8	0,9	0,8	0,9	1,0
Sprach-, Literatur-, Geistes- und Gesellschaftswissenschaftler	0,2	0,3	0,3	0,1	0,2	0,3
Beruflich qualifiziert	88,0	58,0	59,0	51,0	73,0	89,0
mit technischer Ausrichtung	31,0	13,0	9,0	22,0	22,0	21,0
mit höherer Qualifizierung	11,7	10,0	10,3	9,5	11,4	12,7
mittlere Qualifizierung	19,0	3,0	-2,0	12,0	11,0	7,0
mit kaufmännischer Ausrichtung	58,0	44,0	50,0	29,0	51,0	68,0
mit höherer Qualifizierung	14,0	12,0	13,0	10,0	13,0	16,0
mittlere Qualifizierung	44,0	32,0	38,0	20,0	37,0	53,0
Helferberufe	-11,0	-14,0	-10,0	-17,0	-9,0	-2,0
mit technischer Ausrichtung	4,3	1,6	1,5	2,8	3,8	4,3
mit kaufmännischer Ausrichtung	-15,0	-15,0	-12,0	-20,0	-12,0	-7,0

Quelle: WifOR (2018), eigene Darstellung Prognos AG

Ifo (2018): Kernergebnisse zu den Personalbedarfen im öffentlichen Dienst bis 2030

Die Studie des Ifo-Instituts fokussiert auf die Personalbedarfe im öffentlichen Dienst, die aufgrund der Verrentung der sächsischen Beamten bis zum Jahr 2030 entstehen werden. Das betrifft etwa die Hälfte der aktuell Beschäftigten.¹⁰³ Zusätzlich werden die daraus entstehenden Auswirkungen auf die Privatwirtschaft untersucht. Da der öffentliche Sektor und die Privatwirtschaft teilweise um die gleichen Arbeitskräfte konkurrieren, ist die Privatwirtschaft ebenfalls indirekt vom Personalbedarf des öffentlichen Sektors betroffen.

Die Ifo-Prognose ergibt, dass weder im öffentlichen Dienst, noch in der Privatwirtschaft alle frei werdenden Stellen neu besetzt werden können. So rechnen die Autoren bereits zwischen 2020 und 2025 mit 45.000 unbesetzten Stellen. In den Folgejahren zwischen 2025 und 2030 steigen diese auf etwa 134.000 an, sodass etwa 47 Prozent des gesamten Ersatzbedarfs unbesetzt bleibt. Ein wesentlicher Grund hierfür sind insbesondere strukturelle Unterschiede zwischen dem Arbeitsangebot und der Arbeitsnachfrage hinsichtlich der Qualifikationen und Berufe. Demzufolge kommt die Studie zu dem Schluss, dass sich die zukünftigen Personalengpässe nur geringfügig durch eine quantitative Ausweitung des Arbeitskräfteangebots abmildern lassen. Eine größere Wirkung entfalten hingegen Veränderungen bezüglich der Berufswahl bei Berufsanfängern sowie häufigere Umschulungen der bereits erwerbstätigen Personen.

¹⁰³ Vgl. Ifo (2018)

RD Sachsen (2018b): Kernergebnisse der Projektion der Arbeitskräftenachfrage im Freistaat Sachsen und dessen Regionen bis 2030

Kern der Studie ist eine Projektion der Arbeitskräftenachfrage im Freistaat Sachsen bis zum Jahr 2030. Methodisch wird dabei auf die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen abgezielt. Aussagen darüber, ob diese Stellen auch besetzt werden können, werden hingegen keine getroffen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass sich die absolute Arbeitskräftenachfrage gegenüber dem Jahr 2016 um etwa 46.000 Personen beziehungsweise 2,7 Prozent auf 1,68 Millionen im Jahr 2030 verringern wird.¹⁰⁴ Regional kommt es dabei zu unterschiedlichen Entwicklungen. So wird in Westsachsen mit einem Anstieg der Arbeitskräftenachfrage um 21.500 Personen (4,8 %) gerechnet. In den übrigen Regionen des Freistaates Sachsen ist die Entwicklung hingegen negativ. Bezüglich der Art der Beschäftigungsnachfrage finden sich ebenfalls Unterschiede. So geht die Nachfrage nach ausschließlich geringfügiger Beschäftigung bis zum Jahr 2030 deutlich zurück um etwa 41.000 (-23,8 %). Die Nachfrage nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung steigt bis zum Jahr 2019 hingegen weiter an und sinkt erst in der Folgezeit, sodass der Nachfragerückgang gegenüber dem Jahr 2016 lediglich 5.000 Personen (-0,3 %) beträgt. Weitere Unterschiede werden mit Blick auf die Branchen sichtbar. Für das Baugewerbe fällt der Nachfragerückgang nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit 18,7 Prozent über den gesamten Zeitraum dabei am höchsten aus, gefolgt vom öffentlichen Dienst (-12,7 %) und dem Verarbeitenden Gewerbe (-7,5 %). Eine steigende Nachfrage wird für die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (20,8 %), Erziehung und Unterricht (16,1 %) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (13 %) vorhergesagt.

Dieser Arbeitskräftenachfrage wird – als Schätzung für das Arbeitskräfteangebot – zusätzlich die sächsische Bevölkerungsentwicklung der 15- bis unter 65-Jährigen gegenübergestellt. Bereits zwischen 2016 und 2023 wird demnach die Anzahl der Personen in dieser Altersgruppe um 163.000 sinken. Über den gesamten Prognosehorizont bis zum Jahr 2030 betrachtet geht die Anzahl der im Freistaat Sachsen lebenden Menschen in dieser Altersgruppe sogar um 327.000 Personen (-13 %) zurück auf etwa 2,2 Millionen. In der Region Oberlausitz-Niederschlesien fällt der Rückgang dabei mit 23,3 Prozent (78.600 Personen) am größten aus. Auch in Südsachsen sinkt die Anzahl der Personen in der betrachteten Altersgruppe mit 20,9 Prozent (182.100 Personen) deutlich. In Westsachsen (-6,1 % bzw. 40.100 Personen) sowie in der Region Oberes Elbtal und Osterzgebirge (-4,1 % bzw. 26.200 Personen) ist der Rückgang der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren hingegen nicht ganz so hoch.

Insgesamt fällt der Rückgang des Arbeitsangebots im Freistaat Sachsen mit 13 Prozent somit deutlich stärker aus als der Rückgang der Nachfrage (2,7 %). Demzufolge verringert sich die Differenz zwischen der Bevölkerung der 15- bis unter 65-Jährigen (Arbeitskräfteangebot) und der Arbeitskräftenachfrage zukünftig deutlich und beträgt im Jahr 2030 nur noch 504.000 Personen, gegenüber 786.000 im Jahr 2016.¹⁰⁵ In Folge wird es künftig noch schwieriger, den Fachkräftebedarf zu decken. Aufgrund der bereits aufgezeigten regionalen Unterschiede bezüglich der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots werden die verschiedenen Regionen innerhalb des Freistaates Sachsen in unterschiedlichem Ausmaß davon betroffen sein.

3.4 Beschäftigungspotenziale

Fachkräfteengpässe und -mängel können auf der Angebotsseite nur reduziert werden, indem die Beschäftigungspotenziale verschiedener Zielgruppen stärker genutzt werden. Eine Möglichkeit besteht in der Steigerung der Erwerbsbeteiligung, beispielsweise von Arbeitssuchenden, Menschen mit Behinderung, Älteren oder Frauen. Daneben kann eine Erweiterung des Arbeitskräftepotenzials insgesamt Beschäftigungspotenziale erhöhen. Dies kann vor allem durch gesteuerte Zuwanderung erreicht werden. Eine dritte Option zur Abmilderung von Fachkräfteengpässen und -mängeln besteht darin, das Potenzial der bereits beschäftigten Fachkräfte noch besser auszuschöpfen. Eine Ausweitung des Arbeitszeitvolumens beziehungsweise eine Verminderung der Teilzeit sowie eine verbesserte Qualifizierung sind hierfür Ansatzpunkte.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Vgl. RD Sachsen (2018b)

¹⁰⁵ Vgl. RD Sachsen (2018b), S. 9

¹⁰⁶ Vgl. BA (2011)

Die verschiedenen Zielgruppen werden in diesem Kapitel charakterisiert und ihre Beschäftigungspotenziale soweit möglich quantifiziert. Es handelt sich dabei um eine rein quantitative Betrachtung, um die Größenordnung und Hebel der verschiedenen Zielgruppen aufzuzeigen.¹⁰⁷ Die Beschäftigungspotenziale der einzelnen Zielgruppen wurden eingestuft auf Basis der zusätzlichen Anzahl an Arbeitskräften, die bei einer Anhebung der zielgruppenspezifischen Quote um einen Prozentpunkt über einen Zeithorizont von zehn Jahren potenziell zur Verfügung stünden. Der Zeithorizont ermöglicht eine adäquate Berücksichtigung von Beschäftigungspotenzialen, die sich im Zeitverlauf addieren (zum Beispiel bei den Schulabgängern pro Schuljahr ohne Abschluss). Bei Beschäftigungseffekten von bis zu 2.000 Personen wird das Potenzial als gering bewertet. Potenziale zwischen 2.000 und 5.000 Arbeitskräften gelten als mittel, bei Beschäftigungseffekten von über 5.000 Personen erfolgt die Einstufung in die Kategorie hoch. Mögliche Maßnahmen, diese Potenziale auch zu realisieren, werden in der darauffolgenden SWOT-Analyse herausgearbeitet.

Frauen

Das Beschäftigungspotenzial von Frauen im erwerbsfähigen Alter wird im Freistaat Sachsen schon heute in hohem Maße ausgeschöpft. Mit 74 Prozent übertrifft die Erwerbstätigenquote dieser Zielgruppe im Freistaat Sachsen den Bundesdurchschnitt von knapp 71 Prozent deutlich.¹⁰⁸ Damit sind Frauen im Freistaat Sachsen ähnlich stark in den Arbeitsmarkt integriert wie Männer (79 %).¹⁰⁹ Auch im internationalen Vergleich steht der Freistaat Sachsen damit gut da, so liegt die Frauenerwerbstätigenquote im Schnitt in den EU-Mitgliedsländern bei 61 Prozent.¹¹⁰ Aufgrund der absoluten Größe dieser Zielgruppe – im Freistaat Sachsen leben rund 1,2 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter – ginge aber bereits eine geringfügige Steigerung der Frauenerwerbstätigenquote mit hohen Beschäftigungspotenzialen einher.

Deutlichere geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich bei der Arbeitszeit. Während im Freistaat Sachsen fast jede zweite sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau in Teilzeit arbeitet, trifft dies nur auf gut jeden zehnten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mann zu.¹¹¹ Häufig steht dahinter eine bewusste Entscheidung für ein reduziertes Arbeitspensum. In anderen Fällen erfordern Rahmenbedingungen wie fehlende Betreuungsmöglichkeiten oder das alleinige Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen eine Teilzeitbeschäftigung. Deutschlandweit ist zu beobachten, dass teilzeitbeschäftigte Frauen heute gern mehr Stunden arbeiten würden als noch vor einigen Jahren.¹¹²

Abbildung 12 zeigt die rein rechnerischen Beschäftigungseffekte, die eine Veränderung um einen oder um fünf Prozentpunkte der Erwerbstätigenquote von Frauen (links) oder der Abbau von Teilzeit bei Frauen (rechts) hätte.

¹⁰⁷ Inwieweit diese zusätzlichen Personen qualitativ zur Arbeitskräftenachfrage passen, bleibt unberücksichtigt. Die ermittelten Beschäftigungspotenziale lassen sich außerdem nicht ohne Weiteres addieren. Denn die Zielgruppen überschneiden sich. So beinhaltet die Gruppe der Älteren auch Frauen, zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen wiederum ebenfalls Ältere und Frauen mit Migrationshintergrund etc.

¹⁰⁸ Auf Basis des Mikrozensus 2016. Vgl. STALA (n. d.(b)) und Destatis (2017b), S. 360

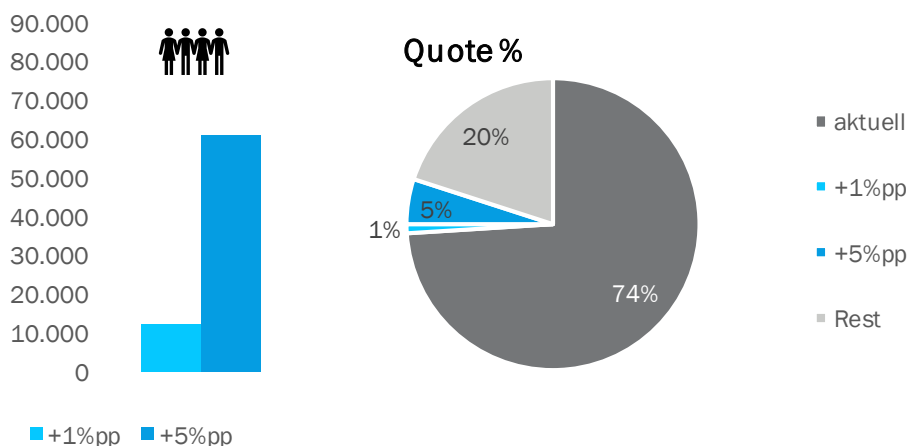
¹⁰⁹ Vgl. STALA (n. d.(c))

¹¹⁰ Stand 2016. Vgl. Eurostat (2018)

¹¹¹ Im Unterschied zu den Erwerbstätigenquoten, die neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch Selbstständige oder Beamte miteinbeziehen, wird bei der Betrachtung von Teilzeit beziehungsweise Vollzeit als Grundgesamtheit allein die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet. Das gilt für alle Zielgruppen, nicht nur für Frauen. Vgl. BA (2017a)

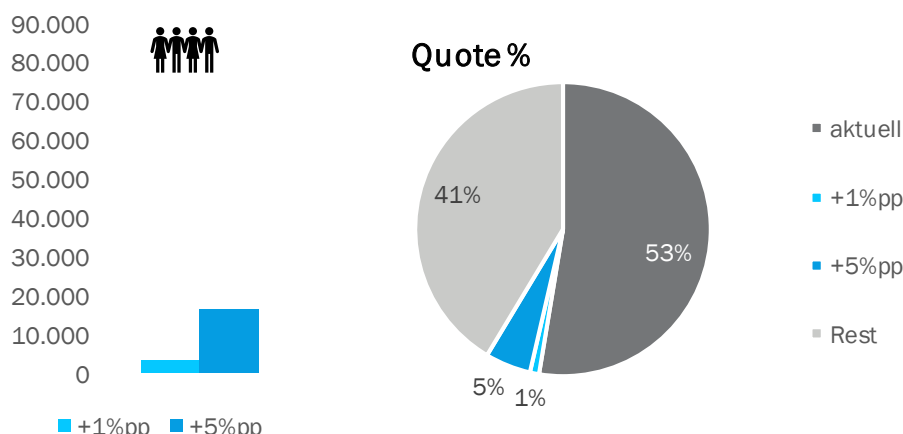
¹¹² Vgl. Weber, E. und Zimmert, F. (2018), S. 296 f.

Abbildung 12: Rechnerische Beschäftigungseffekte: höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen



Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter im Freistaat Sachsen.

Abbildung 13: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Abbau von Teilzeit bei Frauen



Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der Frauen, die in Vollzeit arbeiten an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Freistaat Sachsen.

Um diese Potenziale verstärkt auszuschöpfen, sollten vor allem die Voraussetzungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben sowohl auf institutioneller Ebene (Handlungsfeld 7) wie auch auf betrieblicher Ebene (Handlungsfeld 8) weiter verbessert werden.

Ältere

Gut zwei Drittel (68 %) der rund 600.000 im Freistaat Sachsen lebenden 55- bis 64-Jährigen sind erwerbstätig. Das Beschäftigungspotenzial dieser Altersgruppe wird im Freistaat Sachsen in ähnlichem Maße genutzt wie im deutschen Schnitt. Männliche Senioren arbeiten im Vergleich zu den gleichaltrigen Frauen etwas häufiger.¹¹³ Deutliche Unterschiede zeigen sich innerhalb dieser Altersgruppe. Die Beschäftigungsquoten der BA ergeben für die 55- bis 60-Jährigen eine Quote von 67 Prozent, bei den 60- bis 65-Jährigen liegt sie nur noch bei 43 Prozent. Ein erheblicher Teil der Älteren scheidet also bereits einige Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze (je nach Jahrgang zwischen 65 und 67 Jahren) aus dem Erwerbsleben aus.

Im Zuge des demografischen Wandels wird die Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Zukunft steigen. Das gilt insbesondere für den ländlichen Raum. Eine Anhebung des Beschäftigungspotenzials dieser Altersgruppe

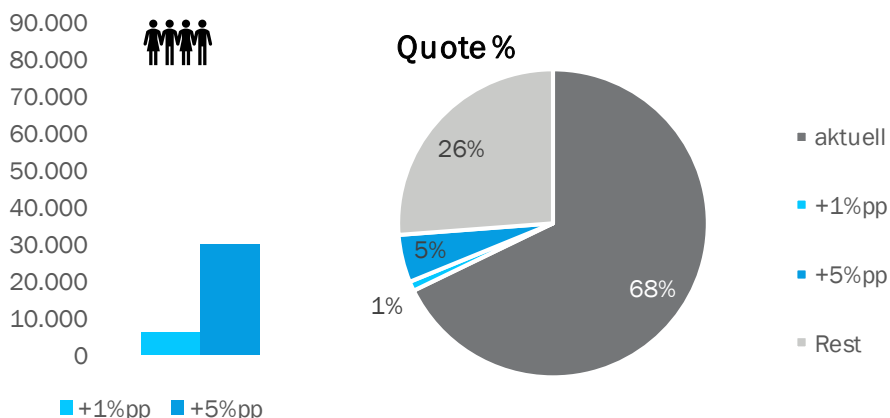
¹¹³ Vgl. BA (2018h)

wirkt darum auch langfristig nach. Auch bei einer geringen Anhebung der Erwerbstätigenquote dieser Zielgruppe können bereits nennenswerte Beschäftigungseffekte erzielt werden.

Ältere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiten überwiegend in Vollzeit. Nur ein knappes Drittel von ihnen ist in Teilzeit tätig. Somit eröffnen auch teilzeitbeschäftigte Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren zusätzliche Beschäftigungspotenziale für den sächsischen Arbeitsmarkt, jedoch in geringem Umfang.¹¹⁴

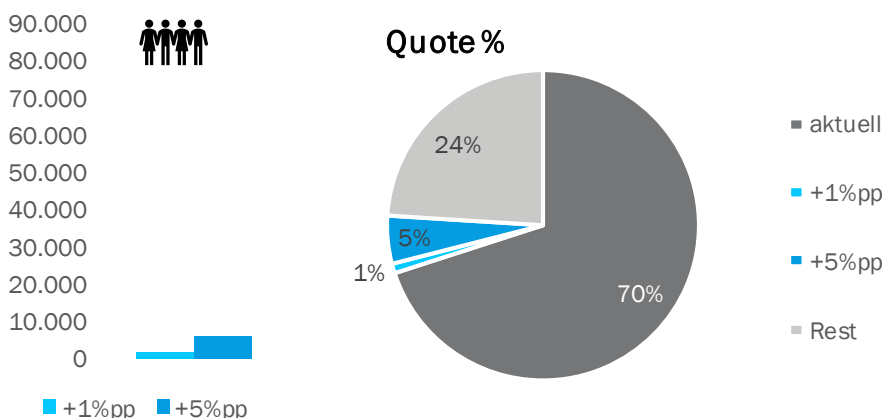
Wie bei der Gruppe der Frauen zeigt Abbildung 14 den rechnerischen Beschäftigungseffekt einer erhöhten Erwerbsbeteiligung sowie reduzierter Teilzeit für die Zielgruppe der Älteren.

Abbildung 14: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Höhere Erwerbsbeteiligung Älterer



Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt die Erwerbstätigenquote von Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren in Sachsen, also den Anteil der erwerbstätigen Menschen in dieser Altersgruppe an allen Gleichaltrigen im Freistaat Sachsen.

Abbildung 15: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Abbau von Teilzeit bei Älteren



Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren, die in Vollzeit arbeiten, an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen dieser Altersgruppe im Freistaat Sachsen.

Um die Potenziale Älterer besser zu nutzen, sollten insbesondere die strukturellen und betrieblichen Voraussetzungen für einen langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden. Hierzu gehören sichere und gesunde Arbeitsplätze (Handlungsfeld 6), die Verankerung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement (Handlungsfeld 8) bei den Arbeitgebern und die Stärkung des lebenslangen Lernens auch für die Zielgruppe der Älteren (Handlungsfeld 6).

¹¹⁴ Vgl. BA (2017b)

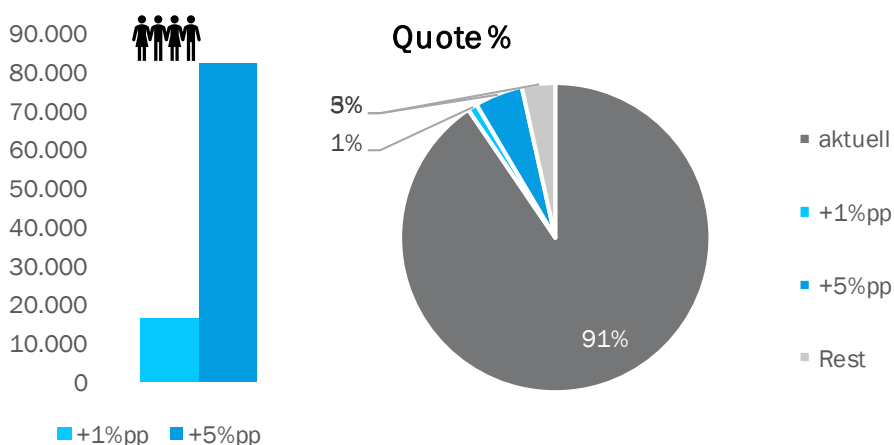
Geringqualifizierte

Von den insgesamt rund 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Erwerbslosen im Freistaat Sachsen haben knapp zehn Prozent keinen beruflichen Abschluss.¹¹⁵ Im deutschlandweiten Vergleich steht der Freistaat Sachsen damit gut da.¹¹⁶ Ein nennenswerter Teil der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte hat dennoch kaum Möglichkeiten, eine Beschäftigung über einfache Helfertätigkeiten hinaus auszuüben.

Der drohende Fachkräftemangel im Freistaat Sachsen bezieht sich zu einem großen Teil auf Arbeitskräfte mit beruflicher Ausbildung. Gerade Fachkräfte mit technischem oder handwerklichem Hintergrund werden gesucht. Das formale Qualifikationsniveau von Menschen ohne eine abgeschlossene Lehre oder ein Studium ist dafür nicht ausreichend. Ein höherer Anteil an Erwerbspersonen mit beruflichem Bildungsabschluss würde einen gezielten Beitrag zur Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen leisten und Geringqualifizierten gleichzeitig Chancen auf höher qualifizierte und höher entlohnte Tätigkeiten eröffnen. Schon eine Steigerung der Quote um einen Prozentpunkt würde das Angebot qualifizierter Arbeitskräfte auf dem sächsischen Arbeitsmarkt bereits merklich erhöhen.

Abbildung 16 zeigt den Effekt einer verstärkten Nachqualifizierung.

Abbildung 16: Rechnerische Beschäftigungseffekte: verstärkte Nachqualifizierung von Personen ohne beruflichen Abschluss



Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der Personen mit beruflichem oder akademischem Abschluss an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie Arbeitslosen im Freistaat Sachsen (abzüglich derzeit Auszubildender).

Um diese Potenziale besser auszuschöpfen, sind eine zielgruppengerechte direkte Förderung der Zielgruppe und weitere Unterstützungsleistungen im Bereich lebenslanges Lernen zentral (Handlungsfeld 4 und 8).

¹¹⁵ Sachsen spezifische Werte über den Anteil der Erwerbspersonen ohne beruflichen Abschluss liegen nicht vor. Grundlage bilden hier stattdessen die 1.580.184 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die 122.990 Erwerbslosen in Sachsen 2017 abzüglich der 49.181 Auszubildenden (Vgl. STALA (2017c), S. 21, 35). Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss lag 2017 im Freistaat bei 6,1 Prozent (Vgl. STALA (2017c), S. 21). Daten zum Anteil der Arbeitslosen ohne beruflichen Abschluss liegen für Sachsen nicht vor. Als Näherungswert wurde der bundesweite Anteil von 49,6 Prozent verwendet (Vgl. BA (2017c), S. 9).

¹¹⁶ Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss betrug 2017 in Sachsen 6,1 Prozent (Vgl. STALA (2017c), S. 21) und deutschlandweit im Jahr 2016 9,9 Prozent (Vgl. BA (2017c), S. 9).

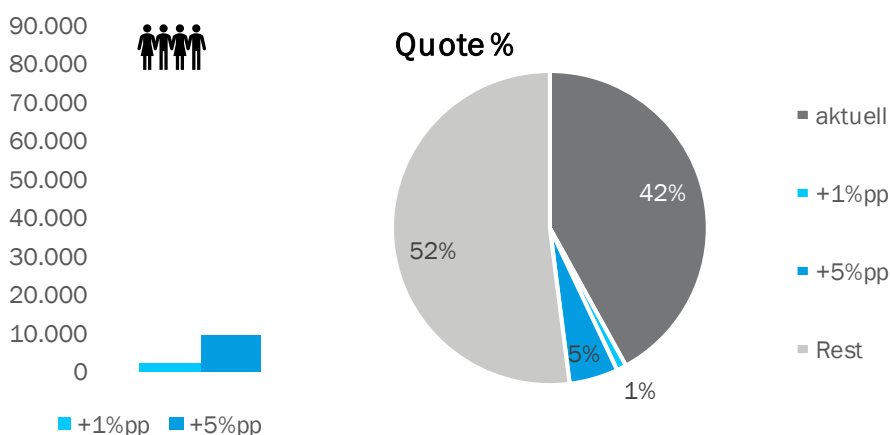
Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sind häufig nicht in den Arbeitsmarkt integriert. Weniger als die Hälfte der gut 190.000 im Freistaat Sachsen lebenden Menschen mit anerkannter Behinderung im erwerbsfähigen Alter zählen offiziell zu den Erwerbspersonen: Im Jahr 2013 waren im Freistaat Sachsen 42 Prozent dieser Zielgruppe erwerbstätig und fünf Prozent erwerbslos. Bundesweit lag deren Erwerbstätigenquote mit 50 Prozent im gleichen Jahr deutlich höher.¹¹⁷

Die Gründe für die vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung sind vielfältig. Es handelt sich um eine Zielgruppe mit spezifischen Bedarfen und Herausforderungen, die auch in sich sehr heterogen ist. Das Beschäftigungspotenzial dieser Gruppe ist aktuell noch gering, jedoch wird der quantitative Umfang dieser Gruppe aufgrund des demografischen Wandels und der erhöhten Anzahl älterer Erwerbspersonen künftig ansteigen.

Abbildung 17 zeigt den rechnerischen Effekt einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung.

Abbildung 17: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung



Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der Erwerbstätigen mit anerkannter Behinderung an allen Menschen mit anerkannter Behinderung im erwerbsfähigen Alter im Freistaat Sachsen.

Um die Potenziale dieser Gruppe auszuschöpfen, müssen Arbeitgeber zum Beispiel für die Stärken von Menschen mit Behinderung sensibilisiert und operativ bei der Integration dieser Gruppe in die betrieblichen Abläufe unterstützt werden. Weiterhin ist ein Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten mit Zugang zu Arbeitgebern zu schaffen (Handlungsfeld 9).

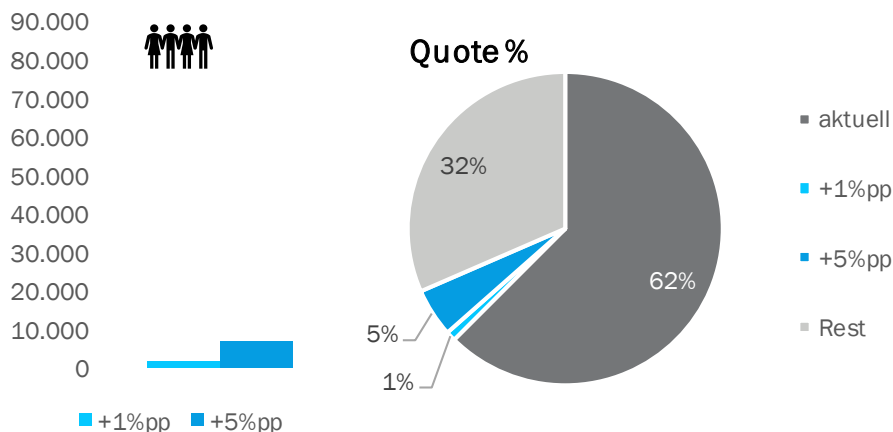
Langzeitarbeitslose

In den vergangenen 15 Jahren ist die Arbeitslosenquote im Freistaat Sachsen deutlich zurückgegangen. Mit sechs Prozent (2017) liegt sie aktuell noch knapp über dem Bundesschnitt. Männer, ältere Menschen und die Gruppe der ausländischen Bevölkerung sind besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Schon eine minimale Absenkung der Erwerbslosenquote wäre ein starker Hebel für das Arbeitsangebot. Dabei richtet sich der Fokus vor allem auf die Gruppen von Menschen, die über längere Zeit nicht in den Arbeitsmarkt zurückfindet. Ein gutes Drittel der rund 140.000 arbeitslos gemeldeten Personen im Freistaat Sachsen gilt als langzeitarbeitslos.¹¹⁸ Das Beschäftigungspotenzial der Gruppe der Arbeitslosen ist daher eingeschränkt und eher in langfristigeren Perspektiven erreichbar, da nicht die marktbedingte Arbeitslosigkeit, sondern zunehmend familiäre, persönliche, qualifikatorische oder sprachliche Herausforderungen eine Rolle spielen.

Abbildung 18 zeigt den rechnerischen Effekt einer reduzierten Langzeitarbeitslosenquote.

¹¹⁷ Vgl. BA (2018i)

¹¹⁸ Grundlage bilden hier die 140.348 Arbeitslosen im Freistaat im Dezember 2017, von denen 52.695 Personen langzeitarbeitslos sind. Vgl. BA (2018j)

Abbildung 18: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit

Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der Nichtlangzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Freistaat Sachsen.

Um dieses Potenzial besser auszuschöpfen, ist vor allem eine umfassende, individuelle und kontinuierliche Beratung, Begleitung und Qualifizierung von Bedeutung (Handlungsfeld 9).

Ausländische Fachkräfte

Nach einer über zehn Jahren anhaltender negativer Wanderungsbilanz ist die Nettowanderung im Freistaat Sachsen seit 2011 positiv. Es kommen wieder mehr Menschen aus anderen Bundesländern und dem Ausland in den Freistaat Sachsen, als wegziehen. Im Jahr 2016 betrug der Überschuss aus Zu- und Fortzügen rund 13.200 Personen. Allein der Überschuss aus dem Ausland machte davon 11.000 Personen aus. Dies ist nur in Teilen bedingt durch die Zuwanderung von Flüchtlingen, denn auch schon vor den verstärkten Flüchtlingsbewegungen entfielen etwa drei Viertel der Nettozuwanderung auf Zuzüge aus dem Ausland. Rein quantitativ ist sie damit aber immer noch vergleichsweise gering. Gerade westdeutsche Bundesländer verzeichnen eine deutlich höhere Zuwanderung aus dem Ausland als der Freistaat Sachsen.¹¹⁹ Auch die Erwerbsquote von Ausländern¹²⁰ liegt mit 54 Prozent deutschlandweit etwas höher als in Sachsen.¹²¹

Grundsätzlich sind die Beschäftigungspotenziale der Gruppe der ausländischen qualifizierten Fachkräfte hoch. Anders als bei den Bestandsgruppen der Frauen oder der älteren Menschen kommen jedes Jahr wieder „neue“ Personen aus dem Ausland in den Freistaat Sachsen. Die Beschäftigungspotenziale dieser Zielgruppe addieren sich somit im Zeitverlauf.

Die Beschäftigungspotenziale dieser Zielgruppen werden stark durch die rechtlichen Rahmenbedingungen bestimmt. Ist eine Zuwanderung möglich, sind die Ansprache, vorhandene Beratungs- und Unterstützungsstrukturen sowie die Aufnahmebereitschaft der sächsischen Unternehmen und Gesellschaft zentral (Handlungsfeld 11).

Fortgezogene Sachsen und Auspendler

Zwischen 2001 und 2012 zogen über 60.000 Personen aus dem Freistaat Sachsen fort, elf Prozent davon kamen bis 2012 wieder. Die Anzahl der noch in anderen Bundesländern lebenden Sachsen zeigt grundsätzlich das vorhandene Potenzial. Die tatsächliche Realisierung dieses Potenzials hängt natürlich von der Rückkehrbereitschaft der Personen ab. Es ist davon auszugehen, dass diese mit der Zeit sinkt.¹²²

¹¹⁹ Vgl. Destatis (2015b), S. 5

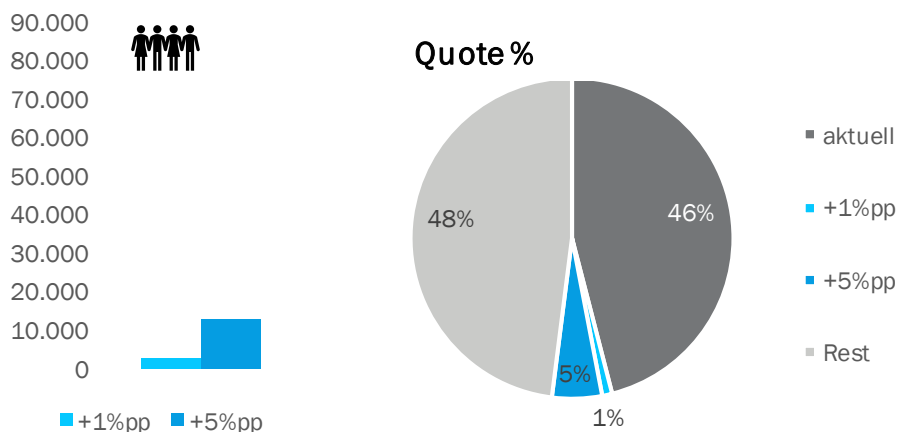
¹²⁰ Menschen mit Migrationshintergrund sind in die Analyse der Beschäftigungspotenziale aufgrund fehlender aktueller Daten zur Erwerbs(tätigen)quote für den Freistaat Sachsen nicht explizit aufgenommen. Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund ist im Freistaat Sachsen (6 %) deutlich geringer ausfällt als im bundesweiten Durchschnitt (22,5 %). Insgesamt lebten schätzungsweise ca. 170.000 Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter (18–64 Jahre) 2016 im Freistaat Sachsen. Mehr hierzu findet sich im Handlungsfeld 9: Förderung der Integration von Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen.

¹²¹ Vgl. Destatis (2016a), S. 98

¹²² Vgl. Ragnitz, J. (2018), S. 26 f.

Weiterhin pendeln immer noch mehr Personen für ihren Job in andere Bundesländer aus als nach Sachsen aus anderen Regionen Deutschlands einpendeln, darunter auch Rückkehrer. Der Saldo liegt bei knapp 19.000 Personen.¹²³ Mehr Einpendler in Relation zu allen Pendlern hätte spürbare Effekte für den sächsischen Arbeitsmarkt. Im Falle einer Steigerung um fünf Prozentpunkte würde der Freistaat Sachsen einen knapp positiven Pendlersaldo verzeichnen. Inwiefern Auspendler für den sächsischen Arbeitsmarkt gewonnen werden können, hängt von deren individuellen Opportunitätskosten ab. Personen, die in grenznahen Regionen wohnen, haben beispielsweise einen vergleichsweise geringen Zeitverlust bei gleichzeitig gegebenenfalls höheren Löhnen.

Abbildung 19: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Abbau des negativen Pendlersaldos



Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der Einpendler in den Freistaat Sachsen an allen Pendlern, also an der Summe von Auspendlern aus dem Freistaat Sachsen und Einpendlern in den Freistaat Sachsen.

Wie bei der Gruppe der Zuwanderer addieren sich die Effekte der Rückkehrer und Auspendler jährlich auf, teilweise natürlich mit Überschneidungen.

Um die Potenziale verstärkt auszuschöpfen, ist die Ansprache der Zielgruppe zu verbessern und für den Wohn- und Arbeitsort Sachsen zu werben (Handlungsfeld 10). Hier spielen viele Themen eine Rolle, wie die Voraussetzungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgabe oder die Personalpolitik der Betriebe (Handlungsfeld 8).

Flüchtlinge

Neben der qualifizierten Zuwanderung stellt die humanitäre Zuwanderung eine signifikant große, wenn auch wieder deutlich zurückgehende Personengruppe. Während im Jahr 2015 noch knapp 70.000 Flüchtlinge nach Sachsen kamen, waren es 2017 nur noch gut 9.000 Personen. Ein Teil von ihnen wird im Freistaat Sachsen bleiben. Eine erfolgreiche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben insbesondere durch Bildung und Arbeit ist nicht nur aus individueller Sicht von Bedeutung. Auch der sächsische Arbeitsmarkt kann durch neue Fachkräfte davon profitieren.¹²⁴

Inwiefern hier ein Beschäftigungspotenzial für die Fachkräftesicherung entsteht, ist quantitativ aktuell jedoch nicht abschätzbar. Das liegt zum einen an der sehr lückenhaften Datenlage zu den Qualifizierungen von Flüchtlingen. Weiterhin kann aktuell keine Aussage getroffen werden, wie viele von ihnen tatsächlich in Sachsen bleiben werden.

Insbesondere (Weiter-)Qualifizierung und Spracherwerb sind wichtige Schlüssel bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt (Handlungsfeld 9).

¹²³ Stand 30.06.2017. Vgl. STALA (2018c)

¹²⁴ Mit der Gewährung von Schutz ist auch der uneingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt verbunden. Während eines laufenden Asylverfahrens oder bei einer Duldung (d. h. bei Feststellung eines Abschiebungsverbots) muss eine Arbeitsaufnahme durch die Ausländerbehörde genehmigt werden. Hierzu ist auch die Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur notwendig.

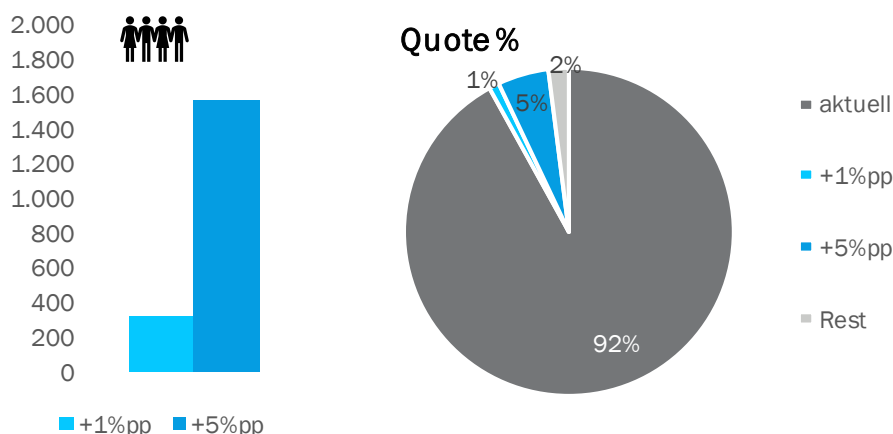
Schüler

Acht von 100 Schülern in Sachsen verlassen die Schule ohne einen Hauptschulabschluss. Bundesweit liegt diese Abbruchquote um zwei Prozentpunkte niedriger bei sechs Prozent.¹²⁵

Eine Reduzierung der Schulabbrecherquote erhöht das Qualifikationsniveau der Fachkräfte von morgen und leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Bei einer Senkung um einen Prozentpunkt stünden dem sächsischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gut 300 Jugendliche mit einem Schulabschluss mehr zur Verfügung – pro Abgangskohorte. Die quantitativen Beschäftigungseffekte sind also über die Zeit zu betrachten.¹²⁶

Abbildung 20 verdeutlicht den rechnerischen Effekt.

Abbildung 20: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Verringerung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss (p. a.)



Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der Schulabgänger eines Jahrgangs, die die Schule mit mindestens einem Hauptschulabschluss verlassen, an allen Schulabgängern eines Jahrgangs im Freistaat Sachsen.

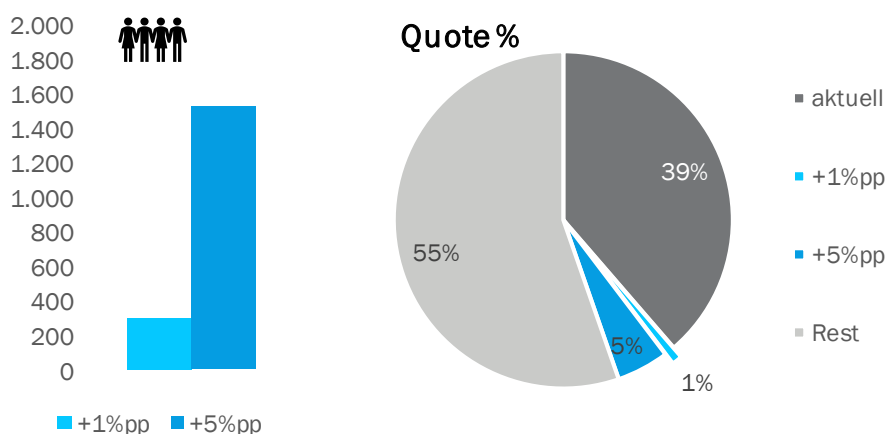
Um dieses Potenzial langfristig zu heben, braucht es eine Verbesserung der Ansätze zur individuellen Unterstützung und Förderung Jugendlicher (Handlungsfelder 1 und 2).

Auszubildende

Vor allem Erwerbsspersonen ohne einen beruflichen Abschluss machen das bislang nicht genutzte Beschäftigungspotenzial im Hinblick auf beruflich Qualifizierte aus (siehe Zielgruppe Geringqualifizierte). Weiterhin ist das Beschäftigungspotenzial beruflich Qualifizierter natürlich auch davon abhängig, wie viele Jugendliche sich nach der Schule für eine berufliche Ausbildung entscheiden. 2016 betrug dieser Anteil 39 Prozent (inklusive Übergangsbereich). Die Anzahl der Schulabsolventen lag zuletzt bei etwas über 30.000. Auch bei dieser Gruppe ist der jährliche Effekt zu betrachten, das Beschäftigungspotenzial ist damit insgesamt als hoch einzustufen.

¹²⁵ Anteil auf Basis der gleichaltrigen Wohnbevölkerung. Vgl. Destatis (2017c)

¹²⁶ Grundlage bilden hier die 31.225 16- bis 17-Jährigen in Sachsen am 31. Dezember 2015. Vgl. STALA (n. d.(a))

Abbildung 21: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Verstärkte berufliche Qualifizierung von Schulabsolventen (p. a.)

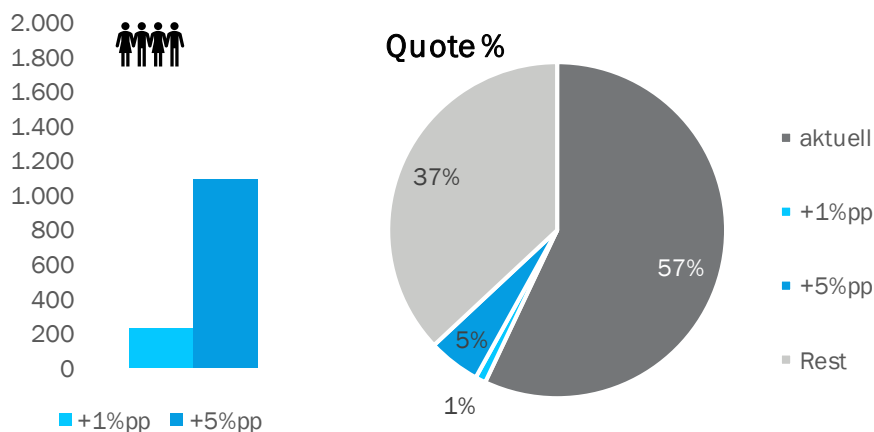
Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil der Schulabgänger eines Jahrgangs, der in den Bereich der Berufsausbildung bzw. in den Übergangsbereich wechselt, an allen Schulabgängern eines Jahrgangs im Freistaat Sachsen.

Um mehr Jugendliche für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen, spielt die berufliche Orientierung (Handlungsfeld 2) sowie die Attraktivität der Ausbildung (Handlungsfeld 5) eine zentrale Rolle.

Studierende

Rund 22.000 Studierende haben im Jahr 2016 an einer sächsischen Hochschule ihr Studium abgeschlossen. Doch gerade junge Hochschulabsolventen sind mobil. Häufig gelingt es nicht, die Hochschulabsolventen danach für den sächsischen Arbeitsmarkt zu gewinnen.¹²⁷ Befragungen aus dem Jahr 2013 ergaben, dass nur 57 Prozent der sächsischen Absolventen ihren ersten Job nach dem Studium innerhalb Sachsens aufnahmen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anteil ausländischer Studenten an sächsischen Hochschulen bei rund 15 Prozent liegt.¹²⁸

Abbildung 22 zeigt den rechnerischen Effekt eines höheren Verbleibs. Das Beschäftigungspotenzial ist auch hier hoch, da sich die Effekte jährlich aufsummieren.

Abbildung 22: Rechnerische Beschäftigungseffekte: Erhöhter Verbleib von Hochschulabsolventen (p. a.)

Quelle: Verschiedene Quellen, siehe Text, eigene Darstellung Prognos AG 2018. Die Quote beschreibt den Anteil an Absolventen sächsischer Hochschulen eines Jahrgangs, die nach ihrem Abschluss ihren ersten Beruf in Sachsen aufnehmen, an allen Hochschulabsolventen eines Jahrgangs im Freistaat Sachsen.

Um diese Potenziale verstärkt auszuschöpfen, sollte der Übergang in den regionalen Arbeitsmarkt verbessert werden. Weiterhin können Faktoren wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben

¹²⁷ Vgl. Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulforschung an der TU Dresden (2014), S. 155

¹²⁸ Vgl. STALA (n. d. (d))

(Handlungsfeld 7) sowie die Personalpolitik in den sächsischen Betrieben (Handlungsfeld 8) die Entscheidung für einen Verbleib beeinflussen.

4 SWOT-Analyse: Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung

Nach der Betrachtung der aktuellen und sich künftig abzeichnenden Fachkräftesituation im Freistaat Sachsen, werden im Folgenden die wesentlichen Empfehlungen für die Fachkräftesicherung im zeitlichen Horizont bis 2030 identifiziert.

Fachkräftesicherung erfordert einen breiten strategischen Ansatz, der bei der Förderung von Schülern anfängt und mit Konzepten altersgerechten Arbeitens endet. Grundlage der Empfehlungen ist die systematische Analyse des Status quo verschiedener Bereiche der Fachkräftesicherung, entlang ausgewählter Entwicklungen, der Institutionen und Strukturen sowie bereits vorhandener Initiativen. Insgesamt wurde das Spektrum in zehn Handlungsfelder unterteilt, die jeweils verschiedene Zielgruppen umfassen. Handlungsfeldübergreifende Empfehlungen, die den Standort Sachsen betreffen, werden in der anschließenden Zusammenführung beschrieben.

Vier dieser Handlungsfelder adressieren unter der Überschrift „Fachkräftepotenziale qualifizieren und (weiter-)entwickeln“ alle Facetten des Bildungssystems mit Relevanz für das Thema Fachkräftesicherung.

Im Handlungsfeld 1 „(Außer-)schulische Bildung und berufliche Orientierung“ stehen Fragen der Ausrichtung des sächsischen Schulsystems, der Förderung von Schülern mit besonderen Herausforderungen sowie vor allem verschiedene Aspekte der beruflichen Orientierung während und außerhalb des Unterrichts im Mittelpunkt.

Handlungsfeld 2 „Berufliche Ausbildung“ betrachtet die Kernbereiche des beruflichen Bildungssystems in Sachsen – den Übergangsbereich, die duale berufliche Ausbildung sowie die schulische Berufsausbildung. Dabei werden Aspekte wie die Unterstützung von Jugendlichen mit besonderen Herausforderungen, aber auch das Ausbildungsverhalten der Betriebe untersucht.

Im Handlungsfeld 3 „Akademische Bildung“ liegt das Erkenntnisinteresse auf dem Studienangebot und der Struktur der Studierenden im sächsischen Hochschulsystem. Weiterhin beschäftigt sich dieses Handlungsfeld mit der Frage des Übergangs der Studierenden in den regionalen Arbeitsmarkt.

Das Handlungsfeld 4 „Fort- und Weiterbildung“ hat seinen Schwerpunkt auf der betrieblichen und individuellen berufsbezogenen Weiterbildung im Freistaat Sachsen. Dies beinhaltet auch abschlussbezogene Aufstiegs- und Nachqualifizierungen.

Tabelle 9 zeigt die vier Handlungsfelder im Bereich des sächsischen Bildungssystems sowie die darin, mit Blick auf die künftige Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen, betrachteten Fokusthemen im Überblick.

Tabelle 9: Zuschnitt der Handlungsfelder im Bereich Bildung: Fachkräftepotenziale qualifizieren und (weiter-)entwickeln

HF 1: (Außer-) schulische Bildung & berufliche Orientierung	HF 2: Berufliche Ausbildung	HF 3: Akademische Bildung	HF 4: Fort- & Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungen und Kompetenzen sächsischer Schüler ▪ Schulabgänger ohne Schulabschluss ▪ Ausstattung der Oberschulen ▪ MINT-Förderung ▪ Strukturen und Angebote der beruflichen Orientierung an den verschiedenen Schulformen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anfänger im Ausbildungsgeschehen (Übergangsbereich, duale und schulische Ausbildung) ▪ Angebote und Strukturen im Übergangsbereich ▪ Rahmenbedingung der beruflichen Ausbildung ▪ Übernahme von Auszubildenden ▪ Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ▪ Zugänge in Ausbildung und Ausbildungsverläufe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zukunftsträchtige technische Studienfächer ▪ Internationale Studierende ▪ Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ▪ Übergang von Hochschulabsolventen in den regionalen Arbeitsmarkt ▪ Berufsakademien 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesetzliche Grundlagen, Strukturen und Strategien ▪ Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung von Fort- und Weiterbildung ▪ Formate der Fort- und Weiterbildung ▪ Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ▪ Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Zielgruppen ▪ Teilnahme von Nicht-Erwerbstätigen an Qualifizierungsmaßnahmen
Chancengerechtigkeit und Zugang zu (Aus-) Bildung			

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

Im Bereich Arbeitsmarkt zielen insgesamt fünf Handlungsfelder darauf ab, „Fachkräftepotenziale zu gewinnen, auszuschöpfen und zu binden“.

Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Thema Qualität und Attraktivität von Arbeit, da attraktive Arbeitsverhältnisse zentral sind für die Rekrutierung und langfristige Bindung von Fachkräften. Qualität und Attraktivität lassen sich wiederum an verschiedenen Dimensionen festmachen: Denn nicht allein monetäre Beschäftigungsperspektiven, sondern auch zum Beispiel Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung von Arbeit oder Beschäftigungsperspektiven und Standortfaktoren wie Kinderbetreuung spielen eine wichtige Rolle.

Die Qualität und Attraktivität der Arbeit in Sachsen wird daher in drei Feldern diskutiert. Die Handlungsfelder 5 und 6 nehmen übergreifende Entwicklungen und Aktivitäten des Landes und seiner Partner in den Blick. Handlungsfeld 7 fokussiert auf die betriebliche Perspektive.

Handlungsfeld 5 „Beschäftigungsperspektiven und Partizipation“ thematisiert die Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen wie Tarifbindung oder Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten seitens der Beschäftigten und zeichnet ein Bild der Beschäftigungsformen.

Handlungsfeld 6 „Sicheres und gesundes Arbeiten“ beschäftigt sich mit den Themen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung.

Handlungsfeld 7 „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ untersucht die staatlichen Unterstützungsstrukturen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in Sachsen, sowohl für Mütter und Väter als auch für Angehörige von Pflegebedürftigen.

Angesichts des hohen Anteils älterer Beschäftigter im Freistaat Sachsen und der gestiegenen Bedeutung der Vereinbarkeit für Arbeitnehmer in allen Altersstufen, wird das betriebliche Konzept des „Lebensphasenorientierten Personalmanagements“ in Handlungsfeld 8 als Fokusthema aufgegriffen und dessen Umsetzungsstand in sächsischen Betrieben analysiert.

Die vorhergehenden Handlungsfelder umfassen Zielgruppen, die zwar – je nach Lebenslage – verschiedene Bedarfe und Ansprüche an Arbeit haben, jedoch nicht per se beeinträchtigt oder benachteiligt sind. Im Handlungsfeld 9 „Integration von Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen“ dagegen liegt der Fokus explizit auf Personengruppen, die sich einem erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt gegenübersehen. Damit geht häufig auch ein besonderer Förderbedarf einher. Der Fokus liegt dabei auf den drei Teilgruppen Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere Flüchtlinge, und Langzeitarbeitslose.

Schließlich geht es in den Handlungsfeldern 10 „Rückkehr fortgezogener Sachsen und Auspendler“ und im Handlungsfeld 11 „Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland“ um die Gewinnung bzw. Rückgewinnung von Fachkräften für den Freistaat Sachsen von außen.

Wie in Kapitel 1 beschrieben, wird für alle Handlungsfelder eine SWOT-Analyse durchgeführt, in der die Stärken und Schwächen des Freistaates Sachsen in diesen Bereichen aufgearbeitet werden. Hierfür werden die Konsistenz und Breite von bestehenden Strategien, Strukturen und Angeboten in den verschiedenen Handlungsfeldern im Freistaat Sachsen betrachtet sowie positive oder negative Entwicklungen im Zeitverlauf im Hinblick auf die zentralen Zielgruppen der Handlungsfelder aufgearbeitet. Weiterhin werden externe Faktoren identifiziert, die als Chancen oder Risiken auf die Handlungsfelder wirken (werden). Durch die Gegenüberstellung und Zusammenführung der Befunde werden dann erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftestrategie 2030 abgeleitet.

Tabelle 10 zeigt die sieben Handlungsfelder im Bereich des sächsischen Arbeitsmarktes sowie die darin, mit Blick auf die künftige Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen, betrachteten Fokusthemen im Überblick.

Tabelle 10: Zuschnitt der Handlungsfelder im Bereich Arbeitsmarkt: Fachkräftepotenziale gewinnen, ausschöpfen und binden

HF 5: Beschäftigungsperspektiven und Partizipation	HF 6: Sicheres und gesundes Arbeiten	HF 7: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	HF 8: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement	HF 9: Förderung der Integration von Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen	HF 10: Rückkehr fortgezogener Sachsen und Auspendler	HF 11: Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atypische Beschäftigung ▪ Beschäftigungssicherheit ▪ Beschäftigung in Teilzeit ▪ Tarifbindung ▪ Lohnentwicklung ▪ Betriebliche Mitbestimmung ▪ Mitgestaltungsmöglichkeiten ▪ Initiativen zur Förderung „Guter Arbeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strukturen und Angebote im Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung ▪ Umsetzung von Maßnahmen auf Ebene der Betriebe ▪ Entwicklung von Arbeitsunfähigkeit und Erkrankungen ▪ Entwicklung krankheitsbedingter Rentenzugänge 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung des Jugend- und Altenquotienten ▪ Betreuungsinfrastruktur und -quoten ▪ Erwerbstätigkeit von Müttern und Allein-erziehenden ▪ Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter ▪ Entwicklung der Pflege-bedürftigen ▪ Entwicklung der ambulanten und stationären Pflege 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einsatz von Instrumenten der Personalarbeit ▪ Strategische Personalarbeit ▪ Strukturen zur Unterstützung der Personalarbeit ▪ Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit ▪ Vereinbarkeitsprobleme der Beschäftigten ▪ alter(n)s-gerechtes Personalmanagement ▪ Führungsqualität 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielgruppen: Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationshintergrund, insb. Flüchtlinge, Langzeitarbeitslose ▪ Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt ▪ Programme und Maßnahmen zur (Wieder-) Eingliederung ▪ Anpassungen in Unternehmen und Einstellungen in der Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung der Rückkehrquoten und Auspendlerentwicklungen, Differenzierung nach Regionen, Geschlecht und Qualifikation ▪ Anreize und Hürden für die Rückkehr ▪ Initiativen des Landes und der Kreise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung des Wanderungssaldos ▪ Grenzüberschreitender Arbeits- und Ausbildungsmarkt ▪ Hürden für die Anwerbung ausländischer Fachkräften ▪ Bundes-rechtlicher Rahmen ▪ Unterstützungs- und Beratungsstruktur des Landes
Standortattraktivität						

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.1 Handlungsfeld 1: (Außer-)schulische Bildung und berufliche Orientierung

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Bildung legt für Kinder und Jugendliche den Grundstein, um die an sie gestellten Anforderungen in der Gesellschaft zu erfüllen. Die allgemeinbildenden Schulen vermitteln Wissen und Kompetenzen zunächst für den weiteren beruflichen oder akademischen Bildungsweg sowie langfristig für die berufliche Karriere. Mit Blick auf die Frage der Fachkräftesicherung ist deshalb von besonderer Bedeutung, inwiefern das sächsische Schulsystem in der Lage ist, jungen Menschen diese Qualifikationen zu vermitteln. Dabei kann an dieser Stelle keine umfassende Analyse des Schulsystems vorgenommen werden, stattdessen werden vor allem die Befunde von Schulleistungstests und Bildungsmonitorings herangezogen. Bereits die Fachkräftestrategie 2020 forderte *„Die individuelle Förderung ist selbstverständlicher Ausgangspunkt des Erziehungs- und Bildungsauftrages aller Kindertagesstätten und Schulen.“* sowie *„Absolventen sächsischer Schulen verfügen über die ihnen höchstmöglichen Bildungsabschlüsse.“* In diesem Zusammenhang wird im Folgenden vor allem die Schulabbrecherquote diskutiert. Zentraler Bildungsort sind die Schulen. Bei der Vermittlung nichtfachlicher Kompetenzen sowie der Unterstützung junger Menschen mit besonderen Herausforderungen spielen jedoch auch Bildungsangebote, die außerhalb des regulären Unterrichts oder des staatlich geregelten Bildungssystems insgesamt stattfinden, eine wichtige Rolle. Diese Strukturen werden ebenfalls in die Analysen einbezogen.

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für junge Menschen ein entscheidender Schritt auf dem Weg in eine erfolgreiche und individuell passfähige berufliche Karriere. Gleichzeitig bereiten die kaum überschaubare Anzahl möglicher Anschlussoptionen sowie die schwer zu antizipierenden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt vielen Schülern bei der Entscheidung über den nachschulischen Werdegang Schwierigkeiten.¹²⁹ An dieser Stelle spielt die Berufs- und Studienorientierung (BStO) eine zentrale Rolle. Aufgrund des direkten Bezugs zu Fragen der Fachkräftesicherung, vor allem mit Blick auf den Zeithorizont 2030 bildet berufliche Orientierung einen Schwerpunkt in diesem Handlungsfeld. Diese findet primär an den Schulen oder organisiert durch die Schulen statt. Ein zweiter zentraler Akteur ist die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit ihrem im SGB III festgelegten gesetzlichen Auftrag der Berufsberatung sowie weiteren Maßnahmen der vertiefenden beruflichen Orientierung. Darüber hinaus engagiert sich ein breites Spektrum von Akteuren in der Unterstützung Jugendlicher bei der Berufswahl. Hierzu zählen zum Beispiel die Kammern oder Unternehmensverbände, häufig aber auch einzelne Unternehmen. Die Bedeutung dieser Partner spiegelt sich bereits in der Fachkräftestrategie 2020 wider: *„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.“* Da keine quantitativen Daten zur Umsetzung der beruflichen Orientierung im Freistaat Sachsen vorliegen, werden im Bereich berufliche Orientierung vor allem die im Freistaat Sachsen vorhandenen Strukturen und Angebote analysiert.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Schulsystem

Im Bildungsvergleich der Länder schneidet der Freistaat Sachsen in vielen (strukturellen) Aspekten des Bildungssystems sehr gut ab. So belegt der Freistaat Sachsen beispielweise im Bildungsmonitor 2017 in der Gesamtwertung Platz eins. Dabei werden insbesondere die Bereiche Förderinfrastruktur, Schulqualität und geringe Bildungsarmut als Stärken hervorgehoben.¹³⁰ Weitere Indikatoren für die hohe schulische Qualität im Freistaat Sachsen sind die sehr guten Ergebnisse bei den IQB-Schulleistungstests der Jahrgangsstufe 9 in den Fächern Mathematik, Naturwissenschaften und Lesen.¹³¹ Bei dieser Erhebung werden die neunten Klassen aller Schularten, inklusive der Förderschulen einbezogen.¹³²

¹²⁹ Vgl. Lörz, M. et al. (2011)

¹³⁰ Das Ergebnis beruht auf einer vergleichenden Gesamtschau verschiedener Indikatoren. Vgl. INSM (2017)

¹³¹ Schulleistungstests des Instituts für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen, zum Beispiel VERA-Vergleichsarbeiten

¹³² Die Auswahl der Schulen und der Klassen erfolgt nach einem Zufallsverfahren. An Gymnasien nimmt jeweils eine Klasse am Test teil, an nichtgymnasialen Schularten zwei. An Förderschulen werden größere Testgruppen gebildet mit Schülern der Förderschwerpunkte Lernen, Sprache sowie emotionale und soziale Entwicklung. Vgl. IQB (2012), S. 111 ff.

Die aktuelle Forschung betont den entscheidenden Einfluss von Lehrkräften auf den schulischen Erfolg.¹³³ Das an den Leistungsergebnissen sichtbare Niveau gründet auf der Arbeit von rund 30.000 Lehrkräften im Land. Zukünftig stellt sich angesichts eines zunehmenden Mangels an Lehrkräften im Freistaat Sachsen die Herausforderung, dieses Bildungsniveau weiterhin aufrechtzuerhalten. In den kommenden zehn Jahren scheiden voraussichtlich rund die Hälfte der jetzt im Schuldienst tätigen Lehrer altersbedingt aus dem staatlichen Schuldienst aus. Gleichzeitig wird mit einem Anstieg der Schülerzahlen bis zum Jahr 2030 um etwa zehn Prozent gerechnet.¹³⁴ In der Folge müssen nicht nur ausscheidende Lehrkräfte ersetzt, sondern der Lehrerberuf auch durch zusätzliche Lehrkräfte aufgestockt werden. Vor diesem Hintergrund ist die Forderung der Fachkräfteallianz Sachsen, den Bedarf an qualifizierten Lehrkräften sicherzustellen, durchaus als plausibel zu bewerten.¹³⁵ Die Staatsregierung sieht ebenfalls Handlungsbedarf und hat deshalb 2018 einen Gesetzesentwurf beschlossen, der unter anderem die Verbeamtung von Lehrkräften sowie die Höhergruppierung von Grundschullehrern vorsieht.¹³⁶

Eine wichtige Rolle für das gute Abschneiden der sächsischen Schüler wird den ganztägigen Bildungsangeboten an Schulen beigemessen. Ganztagesangebote tragen dazu bei, Kinder stärker individuell zu fördern. Über alle Schulformen hinweg lag die Ganztagsquote im Freistaat Sachsen bei 79 Prozent, im Bundesdurchschnitt bei 43 Prozent.¹³⁷ Dies verbessert die Rahmenbedingungen für schulisches Lernen besonders für Kinder aus sozial schwachen Familien. Dennoch zeigen die PISA-Ergebnisse für den Freistaat Sachsen einen relativ hohen Zusammenhang zwischen Bildungsleistung (gemessen an der Varianz der Lesekompetenz) und sozioökonomischer Herkunft. Dieser Zusammenhang ist in Deutschland insgesamt vergleichsweise hoch.¹³⁸ Dennoch kann dies als Hinweis gewertet werden, dass die vorhandenen Strukturen noch nicht optimal auf Kinder und Jugendliche mit besonderen Herausforderungen ausgerichtet sind.

Diese Anforderung wird auch durch die Entwicklung der Schulabbrecherquoten gestützt. Hier wird sowohl in der Literatur als auch in den Gesprächen mit Experten noch Potenzial zur Reduzierung benannt. Trotz eines Rückgangs des Anteils von Schülern, die die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen,¹³⁹ in den letzten Jahren, lag die Schulabbrecherquote im Schuljahr 2016/2017 bei acht Prozent und damit noch deutlich entfernt von der Zielsetzung der FKS 2020, diesen Anteil auf unter fünf Prozent zu reduzieren. Der Bundesdurchschnitt liegt bei rund sechs Prozent. Dabei ist zu beachten, dass sächsische Förderschüler, wie die Förderschüler in anderen ostdeutschen Bundesländern, häufig mit einem spezifischen Förderschulabschluss abgehen. Dieser wird statistisch nicht als Hauptschulabschluss gewertet.¹⁴⁰ 2017 erwarben 32 Prozent der Schulabgänger von Förderschülern einen Hauptschulabschluss beziehungsweise einen qualifizierten Hauptschulabschluss und 2,4 Prozent einen Realschulabschluss.¹⁴¹ Knapp zwei Drittel gingen nach statistischer Zählung ohne Schulabschluss von der Schule ab.

¹³³ Vgl. zum Beispiel Hattie, J. (2013)

¹³⁴ Siehe auch Abschnitt 2.1.1

¹³⁵ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017a), S. 1

¹³⁶ Vgl. Staatsregierung Sachsen (2018)

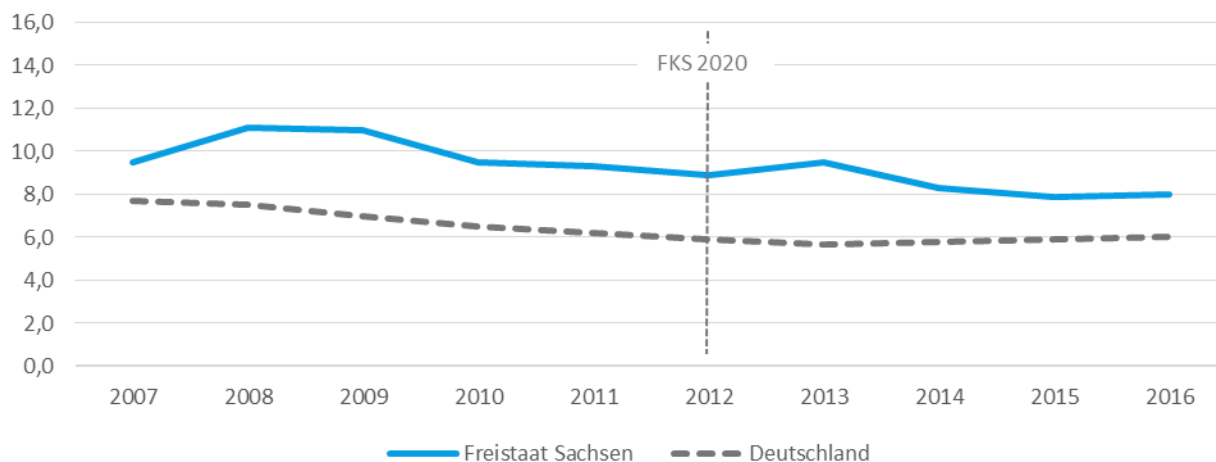
¹³⁷ Vgl. Kultusministerkonferenz (2018)

¹³⁸ Vgl. INSM (2017), S. 96

¹³⁹ Vgl. INSM (2017), S.174 f und Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018), S.121

¹⁴⁰ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2015), S. 23

¹⁴¹ Vgl. STALA (2018d), S.10

Abbildung 23: Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss an der gleichaltrigen Bevölkerung 2008 bis 2016 in Prozent

Quelle: Destatis (2017d), eigene Darstellung Prognos AG

Eine weitere Zielgruppe, die ins Auge sticht, sind ausländische Schüler. Selbst wenn diese Gruppe aufgrund des geringen Anteils ausländischer Schüler im Freistaat Sachsen insgesamt klein ist, ist ihre Schulabbrecherquote im Bundesvergleich besonders hoch.

Die Mehrheit der sächsischen Schüler erhält ihre allgemeine und berufsvorbereitende Bildung an den Oberschulen im Freistaat Sachsen. Nach einem starken Rückgang zu Beginn der 2000er-Jahre nehmen die Schülerzahlen dort seit 2010 wieder kontinuierlich zu. Auch die Gymnasien verzeichnen in der jüngeren Vergangenheit einen Zuwachs an Schülern, jedoch in geringerem Maße als die Oberschulen. So besuchten im Schuljahr 2017/18 wieder erkennbar mehr Schüler eine Oberschule als das Gymnasium. Insofern sollten die Oberschulen nach Einschätzung der Experten sowie der Fachkräfteallianz besonders gestärkt werden. Nicht zuletzt sind es diese Schulen, die in besonderem Maße die beruflich qualifizierten Fachkräfte für die kleinen und mittelständischen Unternehmen im Freistaat Sachsen (aus-)bilden.¹⁴²

Im Juni 2018 beschloss die Staatsregierung ein Maßnahmenpaket für Oberschulen, mit welchem diese personell und strukturell gestärkt werden sollen. Bis zum Jahr 2021 sind dafür rund 22,5 Millionen Euro vorgesehen. Finanziert werden unter anderem präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Schul- und Ausbildungsabbrüchen junger Menschen.¹⁴³ Dies beinhaltet unter anderem die Verstetigung und Ausweitung der Berufseinstiegsbegleitung. Um Schüler mit Lernschwierigkeiten zu einem Abschluss zu führen, wurde im Freistaat Sachsen bereits im Schuljahr 2009/10 der Schulversuch „Produktives Lernen“ eingerichtet. Bei diesem Ansatz wird praxisnahes Lernen durch die Zusammenarbeit von Oberschulen und Unternehmen ermöglicht. Mit der teilweisen Verlagerung des Unterrichts in die Praxis soll die Motivation der Schüler einen neuen Schub bekommen.¹⁴⁴ Zwischen den Schuljahren 2014/15 und 2016/17 haben insgesamt 520 Schüler an acht Oberschulen an dem Projekt teilgenommen.¹⁴⁵ Durch den starken Praxisbezug haben viele abschlussgefährdete Schüler einen Bildungsabschluss erreicht. Entsprechend positiv sind die Erfahrungen zum Übergang in eine Ausbildung. Als besonderer Bildungsweg wird das „Produktive Lernen“ zum Schuljahr 2018/19 in das Regelsystem überführt.¹⁴⁶

Weiterhin trägt der quantitative und qualitative Ausbau der Schulsozialarbeit dazu bei, (Bildungs-) Benachteiligungen von Schülern abzubauen. Als wichtiger Aufgabenbereich innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe gewinnt die Schulsozialarbeit im Freistaat Sachsen zunehmend an Bedeutung. Standen im Jahr 2014 insgesamt 132 Vollzeitstellen an 172 Schulen zur Verfügung, waren es im Jahr 2018 insgesamt 362 Vollzeitstellen an 418 Schulstandorten. Ausgebaut werden soll der Anteil insbesondere an den sächsischen

¹⁴² Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017a), S. 2

¹⁴³ Vgl. SMK (2018)

¹⁴⁴ Vgl. SMK (2014a)

¹⁴⁵ Vgl. IPLE (2017), S.16

¹⁴⁶ Vgl. SMK (2017a)

Oberschulen. Mit Beginn des Schuljahres 2018/19 soll an allen 279 sächsischen Oberschulen in öffentlicher Trägerschaft mindestens eine Vollzeitstelle für Schulsozialarbeit geschaffen werden.¹⁴⁷

Die geplante Investitionsoffensive für Schulen des Bundes ist für die Länder eine wichtige Finanzierungschance. Hierdurch gefördert werden sollen Investitionen in die Bildungsinfrastruktur der Länder, insbesondere Ganztags- und Betreuungsangebote. Da der Freistaat Sachsen in diesem Bereich bereits gut aufgestellt ist, können zusätzliche Mittel gezielt zur Förderung von Schülern mit besonderen Herausforderungen eingesetzt werden, aber auch in Digitalisierung und beruflichen Schulen. Durch den gemeinsamen Digitalpakt für Schulen zwischen Bund und Ländern sollen die erforderliche IT-Infrastruktur und die für digitales Lernen erforderlichen Technologien aufgebaut werden.¹⁴⁸

Naturwissenschaft und Technik spielen eine zentrale Rolle in Sachsens Wirtschaft. Dies spiegelt sich auch im Bildungssystem wider. Naturwissenschaftliche und mathematische Bildung ist fester Bestandteil im sächsischen Bildungsplan der Kindertagesstätten (Kitas) und Kindergärten.¹⁴⁹ Der Freistaat Sachsen nimmt damit im bundesweiten Vergleich eine Vorreiterrolle ein.¹⁵⁰ In Sachsen beteiligen sich zudem 65 Prozent aller Kitas und über 50 Prozent aller Horte an der Bildungsinitiative „Haus der kleinen Forscher“.¹⁵¹ Im sächsischen Schulsystem haben MINT-Fächer eine hohe Bedeutung: In allen Schularten beträgt ihr Anteil am Gesamtunterricht ca. 30 Prozent.¹⁵² Perspektivisch gestärkt wird dabei das Fach Informatik: Nach der Konzeption „Medienbildung und Digitalisierung in der Schule“ des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus (SMK) soll Informatik ab dem kommenden Schuljahr 2018/2019 an allgemeinbildenden Gymnasien als eigenständiges Unterrichtsfach in den Klassenstufen neun und zehn fest verankert werden.¹⁵³ Zum anderen soll ein verstärkter Praxisbezug in Kooperation mit außerschulischen Partnern außerunterrichtliche Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten bieten.¹⁵⁴ Damit ist die MINT-Förderung inner- und außerhalb des Unterrichts bereits in langjähriger Tradition fest verankert.

Andere inhaltliche Schwerpunkte werden demgegenüber weniger konsequent adressiert. Beispielhaft hierfür wurde in den Gesprächen der sogenannte „SAGE“-Bereich (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung) erwähnt. Auch dieser nimmt eine gewichtige Rolle in Sachsens Wirtschaft ein und sieht sich zunehmend mit Problemen der Fachkräftesicherung konfrontiert.

- ⇒ *Sächsische Schüler verlassen im bundesweiten Vergleich die Schulen mit **guten fachlichen Kompetenzen**. Damit wird für einen **Großteil der Schüler** eine gute Grundlage für den weiteren beruflichen Bildungsweg gelegt, was als **Stärke des Freistaates Sachsens** zu bewerten ist. Oberschulen kommt bei dieser Kompetenzvermittlung vor allem für die Zielgruppe potenzieller Auszubildender eine besondere Rolle zu.*
- ⇒ *Für die **Aufrechterhaltung dieses Levels** stellt die **demografische Entwicklung** ein **hohes Risiko dar**, da ein Großteil der sächsischen Lehrkräfte in den nächsten Jahren aus dem Dienst scheidet wird.*
- ⇒ *Trotz guter Ergebnisse für die Breite der Schüler darf nicht aus dem Blick geraten, dass **Schüler mit besonderen Herausforderungen** nach wie vor noch **nicht** in gleichem Maße zu einem **erfolgreichen Bildungsabschluss gebracht werden**. Wenngleich die Landesregierung und ihre Partner dieses Problem durch verschiedene Initiativen adressieren, bleibt es eine **Schwäche** im Hinblick auf die Ausschöpfung des Potenzials dieser Jugendlichen.*
- ⇒ *Die **MINT-Förderung** ist ein **fest integrierter Bestandteil des sächsischen Bildungssystems**. Angesichts der Bedarfe am Arbeitsmarkt kann dies grundsätzlich als **Stärke** bewertet werden. Gleichzeitig besteht die **Herausforderung**, den Schülern gleichermaßen Kompetenzen zu vermitteln, die in anderen Bereichen relevant sind. Die MINT-Förderung kann hier wertvolle Impulse für geeignete Ansätze liefern.*

¹⁴⁷ Vgl. SMK (2018b)

¹⁴⁸ Vgl. CDU, CSU und SPD 2018, S. 28

¹⁴⁹ Vgl. SMK (2011)

¹⁵⁰ Vgl. SMK (2015a)

¹⁵¹ Mit diesem bundesweiten Fortbildungsprogramm werden pädagogische Fach- und Lehrkräfte dabei unterstützt, den Entdeckergeist von Kindern zu fördern und sie qualifiziert beim Forschen zu begleiten.

¹⁵² Vgl. SMK (n. d.(a))

¹⁵³ Vgl. SMK (2017b)

¹⁵⁴ Eine entsprechende Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Stärkung der mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bildung wurde bereits im Jahr 2009 beschlossen.

- ⇒ Die geplante Investitionsoffensive des Bundes bietet **Chancen**, sächsische Schulen noch weiter auszubauen, vor allem auch im Hinblick auf weiterführende Betreuungsangebote für Schüler mit besonderen Herausforderungen.

Berufs- und Studienorientierung (BStO)

Im Freistaat Sachsen wurde die Bedeutung der BStO frühzeitig erkannt. Bereits im Jahr 2004 hat die sächsische Staatsregierung die BStO grundlegend neu strukturiert und die Schulen unter anderem dazu verpflichtet, ein schuleigenes Konzept zur BStO zu entwickeln.¹⁵⁵ Mittlerweile ist die BStO im Freistaat Sachsen auf eine breite strategische Basis gestellt. In diesem Zusammenhang arbeitet das Land vor allem eng mit der zuständigen Regionaldirektion Sachsen (RD Sachsen) der BA zusammen. Diese Zusammenarbeit wurde in drei zentralen Vereinbarungen geregelt.¹⁵⁶ Auf regionaler Ebene wurde zudem begonnen, Koordinierungsstellen für BStO bei den Landkreisen und kreisfreien Städten einzurichten. Diese regionalen Koordinierungsstellen unterstützen Akteure vor Ort zum Beispiel dabei, Kooperationsstrukturen zwischen Schulen und der Wirtschaft aufzubauen.¹⁵⁷

Ein besonderer Fokus der beruflichen Orientierung im Freistaat Sachsen liegt auf Schülern der Sekundarstufe I, insbesondere an Oberschulen. Zur intensiven Vorbereitung der Schüler auf die Berufswelt werden etwa seit 2014 sogenannte Praxisberater an Oberschulen eingesetzt. Diese (sozial)pädagogischen Fachkräfte führen eine Potenzialanalyse mit den Schülern durch, auf deren Ergebnissen dann die weiteren beruflichen Orientierungsmaßnahmen aufbauen.¹⁵⁸ Praxisberater sind zudem für die Koordinierung der beruflichen Orientierungsaktivitäten in den Klassenstufen sieben und acht verantwortlich.¹⁵⁹ Landesweit waren diese im Schuljahr 2016/17 an insgesamt 117 Oberschulen im Einsatz. Nach einer Ausweitung des Projekts im Schuljahr 2017/18 wird derzeit die Einführung an allen Oberschulen geprüft. Arbeitsmarktexperten sprachen diesen Praxisberatern in den Interviews eine zentrale Bedeutung für die Schüler, die Lehrkräfte aber auch die außerschulischen Partner in der BStO zu.

Darüber hinaus hat die BStO im Freistaat Sachsen auch spezifische Zielgruppen im Blick. Insbesondere für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung gibt es im Freistaat Sachsen eine Reihe weiterführender, unterstützender Maßnahmen.¹⁶⁰ Dazu zählt eine Potenzialanalyse, die Etablierung eines Unterstützernetzes, in dem alle Beteiligten eingebunden sind, sowie die enge Begleitung der Jugendlichen beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt.¹⁶¹

Mit der steigenden Zuwanderung aus dem Ausland hat auch die Anzahl neuzugewandelter Schüler im sächsischen Bildungssystem zugenommen. Die Zahl der Schüler in Vorbereitungsklassen ist in den vergangenen Jahren deutlich angewachsen. Allein im ersten Schulhalbjahr 2015/16 stieg deren Anzahl von 3.751 zu Beginn des Schuljahres auf 5.857 Schüler Mitte Dezember 2015.¹⁶² Die damit verbundene zunehmende Heterogenität der Schüler und ihres Vorwissens stellt die BStO an allgemeinbildenden Schulen vor Herausforderungen. Neuzugewanderte Schüler und Eltern aus anderen Bildungssystemen kennen meist die beruflichen Bildungswege in Deutschland nicht. Häufig ist besonders der Stellenwert der dualen Ausbildung als Alternative zu akademischen Bildungsmöglichkeiten nicht bekannt. Darüber hinaus fehlen neuzugewanderten Schülern mitunter die notwendigen Sprachkenntnisse, um ihren Berufswahlprozess aktiv zu gestalten.¹⁶³

Kritisch sahen viele Interviewpartner die aktuelle berufliche Orientierung an Gymnasien: Diese zielt vielfach auf Studienorientierung ab, während duale Ausbildungsangebote und der Kontakt zu lokalen Betrieben nur nachrangig blieben. So betont auch die Fachkräfteallianz Sachsen in einem ihrer Beschlüsse die Bedeutung der beruflichen Orientierung an Gymnasien.¹⁶⁴ Zwar ist auch an Gymnasien ein betriebliches Praktikum in der Sekundarstufe I verpflichtend. Projekte wie Schülerfirmen und „Schau rein!“ stehen den Schülern dort ebenfalls offen. Jedoch gibt es in der Sekundarstufe II keine obligatorischen Angebote für die praxisbezogene berufliche Orientierung. Ein zweites, fakultatives Praktikum an Gymnasien in der Sekundarstufe II ist beispielsweise explizit für die Studienorientierung vorgesehen.¹⁶⁵ Zusatzangebote gehen

¹⁵⁵ Vgl. SMK (n. d.(b)), S.1

¹⁵⁶ Vgl. RD Sachsen und SMK (2009), RD Sachsen und SMK (2015) sowie BA et al. (2017)

¹⁵⁷ Vgl. BA et al. (2017), S. 28

¹⁵⁸ Vgl. RD Sachsen und SMK (2017), S. 2

¹⁵⁹ Vgl. BA et al. (2017), S. 8

¹⁶⁰ Vgl. LAG Sozialplanung (2011)

¹⁶¹ Vgl. RD Sachsen und SMK (2017), S. 13 f.

¹⁶² Vgl. SMK (2015)

¹⁶³ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2017), S. 24

¹⁶⁴ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017a), S. 3

¹⁶⁵ Vgl. BA et al. (2017), S. 15 f.

bisher eher in Richtung Studium, wie zum Beispiel die Möglichkeit bei besonders guter schulischer Leistung ein Frühstudium neben der Schule zu absolvieren.

Die Landespolitik hat darauf bereits reagiert. Die „Vereinbarung zur Durchführung der Initiative Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ zwischen der Bundesrepublik Deutschland, der Bundesagentur für Arbeit und dem Freistaat Sachsen hat es sich explizit zum Ziel gesetzt, die duale Berufsausbildung als gleichberechtigte Möglichkeit neben dem Studium für einen Einstieg in das Berufsleben darzustellen. Diese Ausrichtung gilt für die BStO in allen Schulformen. Seit dem Schuljahr 2017/18 haben Schüler in der Sekundarstufe II die Möglichkeit, den fächerverbindenden Grundkurs „Auf dem Weg ins Berufsleben“ zu besuchen.¹⁶⁶ Auch im novellierten Schulgesetz wird ausdrücklich die gleichwertige Bedeutung von BStO an den Gymnasien betont.¹⁶⁷ Zudem ist am 01.07.2018 eine Förderrichtlinie in Kraft getreten, die explizit auch eine Ausweitung der BStO an Gymnasien vorsieht. Danach können das landeseinheitliche Potenzialanalyseverfahren sowie die Werkstatttage auch an Gymnasien genutzt werden.¹⁶⁸

Weiterhin in der Diskussion stand die Praxisorientierung der sächsischen BStO. Vor allem die Partner aus der Wirtschaft sehen noch Handlungsbedarf im Hinblick auf die Praxisnähe sowohl bei der BStO an Oberschulen wie auch an Gymnasien. Darüber hinaus weisen vereinzelt Interviewpartner darauf hin, dass Schüler nicht ausreichend über Aspekte des Wandels der Arbeitswelt aufgeklärt werden. Neben dem verpflichtenden Betriebspraktikum gibt es im Freistaat Sachsen ergänzende Möglichkeiten für Schüler, praktische Einblicke in die Arbeitswelt zu erhalten. Dazu zählt vor allem die Initiative „Schau rein!“, bei der sächsische Unternehmen für eine Woche ihre Türen für alle Schüler ab Klasse sieben öffnen.¹⁶⁹ Ab dem Schuljahr 2018/19 werden außerdem Werkstatttage für Schüler der Klassenstufe acht gefördert, bei denen praxisnahe Einblicke in den Berufsalltag verschiedener Berufsfelder gegeben werden soll.¹⁷⁰

Außerdem besteht an allen Schulen flächendeckend die Möglichkeit, eine Schülerfirma zu gründen. Innerhalb dieses Projektes können sich Schüler – ebenfalls ab der siebten Klasse – in unternehmerischem Denken und Handeln ausprobieren.¹⁷¹ Auch weitere Projekte, wie die Initiative „Unternehmen machen Schule“ der IHK zu Leipzig oder Schülerfirmen, zeigen Schülern die berufliche Perspektive der unternehmerischen Selbstständigkeit auf.¹⁷² Diese Initiativen reagieren unter anderem auf den steigenden Problemdruck vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen im Freistaat Sachsen, Unternehmensnachfolger zu finden.

Gerade mit Blick auf den Praxisbezug bieten digitale Medien neue Chancen für die BStO. Werden diese an Schulen zielführend eingesetzt, können sie die individuelle Förderung der Schüler unterstützen.¹⁷³ Wichtige Voraussetzung sind hierbei ausreichende schulische Ressourcen sowie entsprechend geschulte Lehrkräfte.¹⁷⁴ Digitale Medien ermöglichen einen individuelleren Zuschnitt der BStO-Angebote und können die klassischen Aktivitäten der BStO ergänzen. Über digitale Kommunikationswege kann für Schüler zum Beispiel der Zugang zu Beratungsangeboten flexibler und einfacher gestaltet werden.¹⁷⁵ Außerdem können bisher analoge Instrumente der BStO, wie der Berufswahlpass, digitalisiert werden. Auf diese Weise besteht die Möglichkeit, diesen mit anderen digitalen Medien zu verknüpfen und so eine multimediale Lernumgebung zu schaffen.¹⁷⁶ Durch den gemeinsamen Digitalpakt für Schulen zwischen Bund und Ländern sollen die IT-Infrastruktur und die für digitales Lernen erforderlichen Technologien aufgebaut werden.¹⁷⁷ Dies kann auch für den Bereich der BStO genutzt werden.

⇒ *Berufliche Orientierung wird im Freistaat Sachsen durch viele engagierte Akteure getragen. Die Verantwortlichkeiten zwischen den einzelnen Partnern sind in Vereinbarungen verbindlich geregelt. Ein klarer strategisch-konzeptioneller Rahmen unterstützt die Umsetzung der Aktivitäten. Diese Strukturen sind eine Stärke des Freistaates Sachsen, auf welche zusätzliche Initiativen zur Weiterentwicklung der BStO aufsetzen können.*

¹⁶⁶ Vgl. BA et al. (2017), S. 15 f.

¹⁶⁷ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017a), S. 3

¹⁶⁸ Vgl. SMK (2018)

¹⁶⁹ Vgl. BA et al. (2017), S. 11 f.

¹⁷⁰ Vgl. SMK (2018)

¹⁷¹ Vgl. SMK (2018), S. 14 f.

¹⁷² Vgl. IHK zu Leipzig (n. d.)

¹⁷³ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2015), S. 4

¹⁷⁴ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2015), S. 27

¹⁷⁵ Vgl. DJI (2013), S. 49

¹⁷⁶ Vgl. Staden, C. und Howe, F. (2013), S. 8

¹⁷⁷ Vgl. CDU, CSU und SPD (2018), S. 28

- ⇒ Insgesamt kann die **breite Aufstellung** der sächsischen beruflichen Orientierungsangebote sowie die **inhaltliche Ausrichtung auf die individuellen Voraussetzungen verschiedener Zielgruppen** als Stärke bewertet werden. In diesem Zusammenhang ist auch die Ausweitung von Ansätzen wie den Praxisberatern als positiv hervorzuheben.
- ⇒ Die starke Schwerpunktsetzung auf Studienorientierung an Gymnasien sowie der in Teilen fehlende Arbeitswelt- und Praxisbezug sind derzeit bestehende **Schwachstellen**. Die jüngsten Initiativen zur Neuausrichtung der beruflichen Orientierung an Gymnasien sind in diesem Zusammenhang positiv hervorzuheben.
- ⇒ Durch den gesellschaftlichen Wandel, im Besonderen den Zuzug von Menschen aus dem Ausland besteht auch im Freistaat Sachsen das **Risiko**, dass bestehende **Angebote der BStO** nicht mehr allen **Zielgruppen gerecht** werden. Hierzu zählen im Besonderen **Jugendliche mit Migrationshintergrund** sowie deren Eltern.
- ⇒ Die technologischen Möglichkeiten der **Digitalisierung** bieten **Chancen**, die **Angebote der BStO weiterzuentwickeln**.

Zusammenführung und Ableitung von ersten Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen werden dabei die Beschlüsse der Fachkräfteallianz Sachsen „Schulische Bildung/Duale Berufsausbildung“ vom 10. November 2017 berücksichtigt.

Mit Blick auf die Fachkräftesicherung ist die zentrale Anforderung an das Schulsystem, dass allen Kindern und Jugendlichen, entsprechend ihrer individuellen Voraussetzungen, die für ihren weiteren beruflichen Werdegang notwendigen Grundkenntnisse und -kompetenzen vermittelt werden. Für einen Großteil der Schüler gelingt das im Freistaat Sachsen im Vergleich gut. Handlungsbedarf besteht im Hinblick auf Schüler mit besonderen Herausforderungen. Für diese Zielgruppe hat die Landesregierung in den letzten Jahren verschiedene Initiativen angestoßen. Hierzu zählen grundsätzliche Reformen des Schulsystems für eine inklusivere Bildung (s. § 4c (5) SächsSchulG) sowie die angestrebte Überführung des „Produktiven Lernens“ in die Regelförderung. Weitere flankierende Aktivitäten konzentrieren sich stark auf die Oberschulen, wie die Ausweitung beziehungsweise Verstetigung der Berufseinstiegsbegleitung und Schulsozialarbeit. Dies stärkt vor allem die individuelle Unterstützung sächsischer Schüler, wie sie auch die Fachkräfteallianz Sachsen fordert.

Viele dieser Initiativen greifen die wesentlichen Anknüpfungspunkte im Hinblick auf eine bessere individuelle Unterstützung von Jugendlichen mit besonderen Herausforderungen auf. Welche Wirkungen diese langfristig für die Zielgruppe haben, ist auf Grundlage des heutigen Kenntnisstandes nicht zu bewerten. Weitere Verbesserungen erfordern Anstrengungen, vor allem im Hinblick auf den zunehmenden Mangel an Lehrkräften. Diese Diskussion sollte jedoch nicht einseitig aus einer Perspektive der Fachkräftesicherung geführt werden und kann in ihrer Komplexität nicht allein durch eine Fachkräftestrategie adressiert werden. Die Fachkräftestrategie sollte deshalb auf den bestehenden Strukturen aufsetzen und gezielt an Schülern ausgerichtet werden, bei denen große Risiken im Hinblick auf einen erfolgreichen Schulabschluss bestehen. Die neuen Fördermöglichkeiten für Ganztagsangebote bieten hier eine mögliche Grundlage. Angesichts der sich weiter verschärfenden personellen Probleme im Bereich der Lehrkräfte sollten externe Initiativen und die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern dabei eine zentrale Rolle spielen.

Zudem ist es wesentlich junge Menschen und deren Eltern beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen. Erfolgreiche berufliche Orientierung fokussiert auf das Erkennen und die Förderung individueller Kompetenzen.¹⁷⁸ Ein wichtiges Qualitätskriterium ist daher die frühe und kontinuierliche Einbindung der BStO in schulische Aktivitäten und Curricula der Sekundärstufe I. Darüber hinaus muss BStO auf die individuellen Voraussetzungen und Präferenzen der Schüler eingehen und diese mit den Anforderungen und Bedarfen des Arbeitsmarktes in Einklang bringen. Hierfür ist eine praxisnahe Ausrichtung zentral. Jugendliche sollen frühzeitig die Gelegenheit bekommen, direkt Einblick in die Berufswelt zu erhalten. Die Nachfrage nach Fachkräften liegt verstärkt im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte und erstreckt sich darüber hinaus über ein breites Spektrum an Berufen. Diese Vielfalt gilt es in die inhaltliche Ausrichtung der beruflichen Orientierung zu übertragen. Besonders die gleichwertige Gegenüberstellung von beruflichen (dualen) und akademischen Bildungswegen sollte im Hinblick auf die Bedarfslage dabei ein Schwerpunkt sein. Diese Anforderungen stellten auch die Experten mehrheitlich in den geführten Interviews. Darüber hinaus wird empfohlen, Schüler im Rahmen der BStO über den Wandel der Arbeitswelt zu informieren.

¹⁷⁸ Vgl. Hammer, K. et al. (2015)

Im Hinblick auf diese Anforderungen sind die Strukturen und Angebote der beruflichen Orientierung im Freistaat Sachsen grundsätzlich gut aufgestellt. Dies sollte auch im Rahmen der Fachkräftestrategie weiter gestärkt werden. Zusätzliche Aktivitäten sollten auf die in Tabelle 11 dargestellten Anknüpfungspunkte aufsetzen.

Tabelle 11: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 1

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzvermittlung für einen Großteil der Schüler qualitativ hochwertig • MINT-Förderung fester Bestandteil • Langes Engagement im Bereich BStO mit klaren Verantwortlichkeiten • Breites Angebot der BStO für verschiedene Zielgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss • Kompetenzbereiche abseits von MINT profitieren wenig von systematischer Förderung • Starker Fokus auf Studienorientierung bei Schülern, die HZB anstreben • Praxis- und Arbeitsweltbezug der BStO noch ausbaufähig
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Finanzierungsmöglichkeiten und Fokus Ganztagsbetreuung im Koalitionsvertrag des Bundes • Neue Möglichkeiten durch Digitalisierung in der Lehre und BStO 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Präventive Maßnahmen/Schulsozialarbeit weiter konsequent fördern & praxisnahe BStO-Maßnahmen weiter ausbauen ➤ Praxisnähe und Arbeitsweltbezug der BStO weiter ausbauen, zum Beispiel durch die Nutzung digitaler Technologien ➤ Eine im Hinblick auf Berufsfelder und Ausbildungs-/Arbeitswege ausgewogene Kompetenzvermittlung sowie BStO in allen Schulformen etablieren ➤ Ausrichtung der beruflichen Orientierung auf Jugendliche und Eltern ohne deutschen Bildungshintergrund stärken 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • zunehmender Mangel an Lehrkräften • Neue Anforderungen der BStO durch gestiegene Anzahl Neuzugewanderter 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.2 Handlungsfeld 2: Berufliche Ausbildung

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Bei der Entwicklung von Fachkräftepotenzialen kommt der beruflichen Ausbildung eine zentrale Bedeutung zu, allein schon deshalb, weil sich der Fachkräftebedarf im Freistaat Sachsen aktuell überwiegend auf Personen mit einem beruflichen Abschluss konzentriert. Die berufliche Ausbildung umfasst drei Kernbereiche: den Übergangsbereich, die duale berufliche Ausbildung sowie die schulische Berufsausbildung. Der Übergangsbereich besteht erstens aus Bildungsgängen der beruflichen Schulen, die in die Zuständigkeit der Länder fallen. Zweitens finanziert die Bundesagentur für Arbeit verschiedene Maßnahmen für Jugendliche, die den Übergang in die Berufsausbildung unterstützen. Für die Analyse des Handlungsfelds berufliche Ausbildung wird zunächst das Ausbildungsgeschehen insgesamt in den Blick genommen. Auf Basis der integrierten Ausbildungsberichterstattung wird untersucht, wie sich die Anteile der Jugendlichen in den verschiedenen Bereichen über die Zeit und im Bundesvergleich entwickelt haben.

Bereits in der Fachkräftestrategie 2020 war die berufliche Ausbildung ein Schwerpunkt. Der zugehörige Leitsatz lautete: *„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.“* Vor diesem Hintergrund werden die Entwicklungen am Ausbildungsmarkt vertiefend untersucht. Basierend auf den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit werden Nachfrage und Angebot am Ausbildungsmarkt sowie Matching-Probleme herausgearbeitet. Darüber hinaus verweist diese Zielstellung auf die Fragen des erfolgreichen Abschlusses. Dieser Zielstellung nähert man sich über die Analyse der Vertragslösungsquoten an. Schließlich werden die bestehenden Strukturen und Angebote zur Unterstützung vor allem Jugendlicher mit besonderen Herausforderungen im Freistaat Sachsen in die Bewertung mit einbezogen.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Entwicklung der verschiedenen Ausbildungsbereiche

Ausgangspunkt für eine Einordnung des Ausbildungsgeschehens sind die Zahlen zu den Schulabgängern der allgemeinbildenden Schulen. Nach langjährigem Rückgang, steigt die Zahl der Abgänger seit 2012 kontinuierlich an. Im Schuljahr 2016/17 verließen insgesamt 30.631 Schüler im Freistaat Sachsen die allgemeinbildende Schule. Damit wurde erstmalig seit 2008/09 die 30.000-Marke geknackt.¹⁷⁹ Während die Zahl der Absolventen ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss auf einem konstant niedrigen Wert bleibt, steigen die Zahlen der Absolventen mit Realschulabschluss und allgemeiner Fachhochschulreife. Diese bilden ein wichtiges Potenzial vor allem für Ausbildungsberufe im höheren Anforderungsbereich, zum Beispiel im Bereich Mechatronik oder Informatik. Gleichzeitig stehen diesen Schülern jedoch auch weitere Möglichkeiten wie der Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung beziehungsweise die Aufnahme eines Studiums offen.

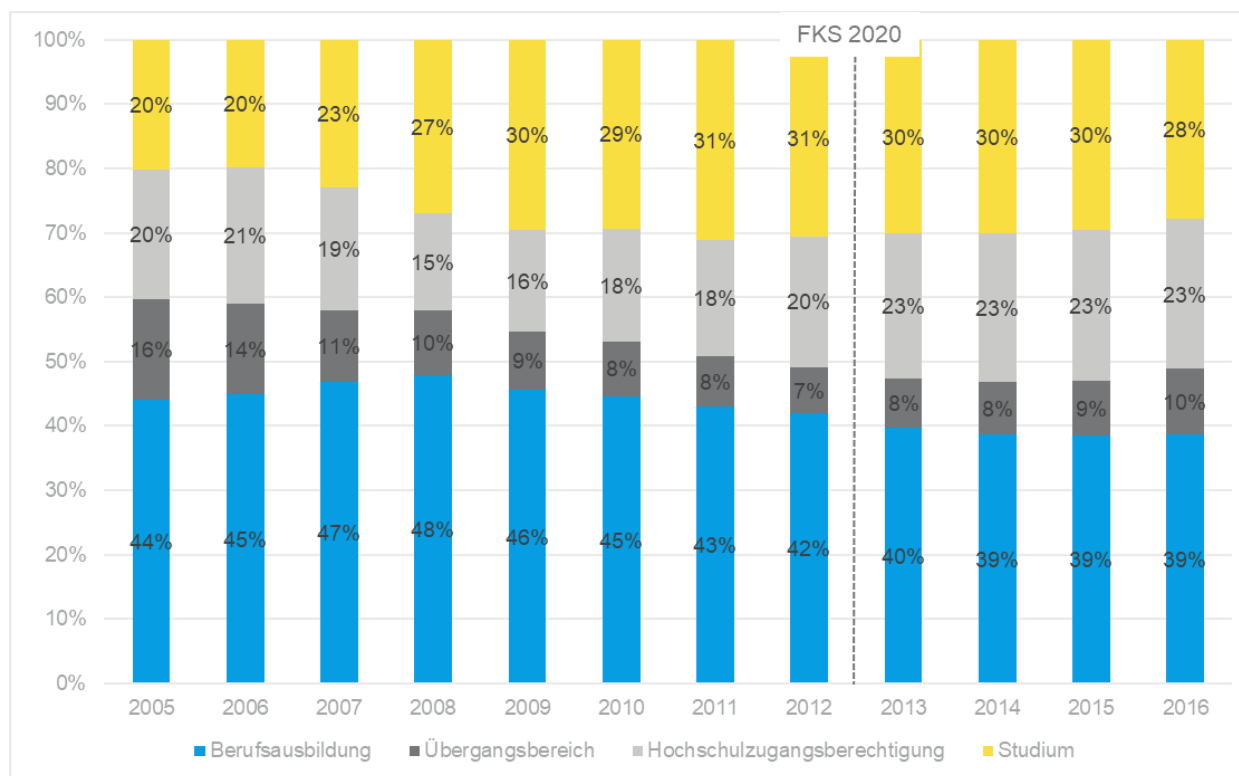
Insgesamt mündete im Jahr 2016 die Hälfte aller Anfänger im Berufsbildungssystem in den Bereich der Berufsausbildung ein. Knapp 30 Prozent begannen ein Studium, etwa 20 Prozent besuchten die Sekundarstufe II oder weitere Bildungsgänge mit dem Ziel des Erwerbs einer Hochschulzugangsberechtigung. In der Kategorisierung der integrierten Ausbildungsberichterstattung beinhaltet der Bereich der Berufsausbildung die oben genannten Unterkategorien, Übergangsbereich, duale und schulische Berufsausbildung. Der Übergangsbereich umfasst ausbildungsvorbereitende Bildungsgänge oder Maßnahmen, die jedoch nicht auf den Erwerb einer beruflichen Ausbildung angerechnet werden können. Aus diesem Grund werden Maßnahmen des Übergangsbereichs häufig als Warteschleifen für junge Menschen charakterisiert und eine Reduzierung dieses Bereichs vor allem zugunsten des direkten Übergangs in die Ausbildung angestrebt. Im Freistaat Sachsen konnte dieses Ziel in den letzten Jahren relativ gut erreicht werden. Von 2005 bis 2012 sank der Anteil Jugendlicher im Freistaat Sachsen im Übergangsbereich von 15,6 Prozent auf unter acht Prozent. Anschließend ist der Anteil wieder gestiegen und erreicht 2016 die Zehnprozentmarke. Dieser Anstieg, insbesondere von 2015 auf 2016, lässt sich unter anderem auf die hohe Anzahl jugendlicher Schutz- und Asylsuchender zurückführen, die in diesem Zeitraum in den Freistaat Sachsen gekommen sind.¹⁸⁰ Die vorläufigen Auswertungen der integrierten

¹⁷⁹ Vgl. STALA (2018d)

¹⁸⁰ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2017), S. 5

Ausbildungsberichterstattung deuten darauf hin, dass sich die Zahl von Jugendlichen im Übergangsbereich von 2016 auf 2017 wieder etwas reduziert.¹⁸¹

Abbildung 24: Anteile der Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren im Freistaat Sachsen



Quelle: Destatis (2016b), eigene Darstellung Prognos AG

Im bundesweiten Vergleich ist der Anteil Jugendlicher im Übergangsbereich im Freistaat Sachsen gering. Deutschlandweit liegt dieser Anteil bei 14,6 Prozent und ist damit fast ein Drittel höher.¹⁸² Damit passt der Freistaat Sachsen in das Bild der neuen Bundesländer, in denen sich insgesamt ein vergleichsweise geringer Anteil an Jugendlichen im Übergangsbereich befindet. Dies lässt sich durch das stark ausgeprägte schulische Ausbildungssystem sowie durch den geringen Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund erklären.¹⁸³

Der berufsvorbereitende Bereich wird durch das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) dominiert. Knapp die Hälfte der Jugendlichen im sächsischen Übergangsbereich durchläuft das BVJ.¹⁸⁴ Dieser Bildungsgang richtet sich an berufsschulpflichtige Schüler ohne Hauptschulabschluss und Ausbildungsvertrag. Häufig haben diese Schüler einen besonders hohen Unterstützungsbedarf. Um gerade diese Jugendlichen noch individueller unterstützen zu können, wird zum kommenden Schuljahr (2018/19) ein neuer Bildungsgang vom Schulversuch in die Regelausbildung überführt. Das sogenannte gestreckte Berufsvorbereitungsjahr (GBVJ) baut auf dem BVJ auf, der theoretische Input des BVJ wird jedoch auf zwei Jahre gestreckt, um Raum für einen erhöhten Praxisanteil zu schaffen. Damit bekommen auch schwächere Schüler die Möglichkeit, einen Abschluss zu erwerben sowie Anknüpfungspunkte zu Ausbildungsbetrieben zu finden.¹⁸⁵

Darüber hinaus etablierten die Landesregierung und die Regionaldirektion Sachsen in allen Agenturbezirken Jugendberufsagenturen. Diese verfolgen das klare Ziel „Kein Jugendlicher soll verloren gehen“. Auf operativer Ebene werden die Jugendberufsagenturen durch die Jobcenter, Arbeitsagenturen, Schulen, Sozial- und Jugendämter und im Bedarfsfall Reha-Träger umgesetzt.¹⁸⁶ Erster Anknüpfungspunkt für Jugendliche mit besonderen Herausforderungen sind zunächst die Schulen, um diese dort abzuholen und

¹⁸¹ Vgl. Destatis (2018c)

¹⁸² Vgl. Destatis (2017c)

¹⁸³ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2017), S. 8

¹⁸⁴ Vgl. Destatis (2017c)

¹⁸⁵ Vgl. BA et al. (2017), S. 19 f.

¹⁸⁶ Vgl. BA et al. (2017), S. 28 f.

einen direkten Übergang zu unterstützen. Ist dies nicht möglich, wird über die Jugendberufsagenturen ein abgestimmtes Vorgehen zur weiteren Unterstützung koordiniert.¹⁸⁷

Die nachhaltige Integration leistungsschwächerer Jugendlicher in die duale Ausbildung wird unter anderem durch den Ansatz der assistierten Ausbildung (AsA) verfolgt. In dem Zusammenhang werden Unterstützungsleistungen für (potenzielle) Auszubildende, aber auch für Unternehmen gefördert. Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2015 wurde die assistierte Ausbildung in die Regelförderung nach dem SGB III übernommen. Bundesweit setzen dies die Agenturen für Arbeit nun um. Im Freistaat Sachsen ergänzen branchen- und regionspezifische Angebote dieses Regelinstrument.¹⁸⁸

Unter den weiteren Schulabgängern zeigt sich eine zunehmende Orientierung hin zum Erwerb höherer Schulabschlüsse sowie der Aufnahme eines Studiums. Besonders erhöht hat sich der Anteil derer, die eine Hochschulzugangsberechtigung anstreben. Von allen Anfängern im Ausbildungsgeschehen sind 2016 im Freistaat Sachsen 23,3 Prozent in die Sekundarstufe II eingemündet. 2005 war es rund ein Drittel weniger. Auch der Anteil an Studienabgängern hat sich signifikant erhöht, ist jedoch seit 2011 wieder leicht rückläufig. Der langjährige Trend zu Höherqualifizierung hat zur Folge, dass sich entsprechend weniger junge Sachsen für die Berufsausbildung entscheiden.¹⁸⁹ Während 2008 noch fast die Hälfte (47,7 %) aller Anfänger im Ausbildungsgeschehen eine berufliche Ausbildung aufgenommen hat, waren es 2015 rund ein Fünftel weniger. Von 2015 auf 2016 hat sich der Anteil derer, die eine berufliche Ausbildung begonnen haben, erstmalig seit 2007 wieder leicht erhöht und liegt aktuell bei 38,7 Prozent.

In der zeitlichen Entwicklung fällt auf, dass der Rückgang im Bereich der Berufsausbildung insgesamt vor allem auf einen Rückgang der dualen Ausbildung zurückzuführen ist. Die Anteile im Bereich der schulischen Ausbildung blieben über die Jahre relativ konstant. In den letzten Jahren scheint diese Dynamik aber gestoppt. 2016 sind im Freistaat Sachsen knapp ein Viertel (23,1 %) aller Anfänger im Ausbildungsgeschehen in die duale Ausbildung eingemündet. Dies entspricht ziemlich genau dem bundesweiten Durchschnitt. Insgesamt haben 2017 im Freistaat Sachsen 19.437 Personen eine duale Ausbildung aufgenommen. So viele Verträge wurden zuletzt im Jahre 2011 abgeschlossen.¹⁹⁰

Schließlich weist der Freistaat Sachsen – ähnlich wie andere Neue Bundesländer – einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Anfängern im schulischen Ausbildungssystem auf.¹⁹¹ Bezogen auf alle Anfänger im Ausbildungsgeschehen, lag deren Anteil 2016 im Freistaat Sachsen bei 15 Prozent. Damit liegt der Freistaat Sachsen deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 8,2 Prozent. Der höhere Anteil an schulischen Ausbildungen in den Neuen Bundesländern kann auf die dort stärker schulisch ausgerichtete Ausbildungstradition zurückgeführt werden.¹⁹² Auffällig ist, dass die große Mehrheit (98,2 %) eine Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen begonnen hat. Dabei ist der Freistaat Sachsen in diesem Bereich nicht nur quantitativ sondern auch qualitativ gut aufgestellt: Die Bewertung der fachlichen Qualität der Ausbildung ist höher als zum Beispiel in der dualen Ausbildung. Außerdem bezeichnen Auszubildende aus diesen Bereichen ihren Beruf häufiger als „Wunschberuf“ als diejenigen in anderen Berufsfeldern. Trotz der hohen Belastung in den Pflege- und Gesundheitsberufen sind die Auszubildenden motiviert und messen ihrer Arbeit häufig eine höhere persönliche Bedeutung zu.¹⁹³ Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, insbesondere im Pflegebereich, wird die Weiterentwicklung der Ausbildung auch auf Bundesebene weiter forciert.¹⁹⁴ Dies geht mit den Forderungen der Fachkräfteallianz Sachsen wie auch des Landesausschusses für Berufsbildung einher.¹⁹⁵ Mit dem im Juli 2017 verkündeten Pflegeberufereformgesetz wird eine weitere Anpassung der Ausbildung im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe an die „klassische“ duale Ausbildung angestrebt. Diese Reform beinhaltet unter anderem eine Vergütung für Auszubildende in den entsprechenden Berufsbildern.¹⁹⁶

Angesichts des Trends der zunehmenden Akademisierung gewinnt die Durchlässigkeit zwischen den beiden Systemen an Bedeutung.¹⁹⁷ So rücken zum einen Studienaussteiger verstärkt in den Fokus, wenn es darum geht, neue Zielgruppen für die betriebliche Ausbildung zu gewinnen. So empfiehlt die Fachkräfteallianz auf

¹⁸⁷ Vgl. SMS (2017), S. 132 f.

¹⁸⁸ Vgl. BA et al. (2017), S. 22

¹⁸⁹ Vgl. Destatis (2017c)

¹⁹⁰ Vgl. BIBB (2017a)

¹⁹¹ Vgl. Destatis (2017a)

¹⁹² Vgl. BIBB (2017b), S. 198

¹⁹³ Vgl. DGB-Jugend Sachsen (2017a), S. 8 f.

¹⁹⁴ Für weitere Ausführungen zum Berufsfeld Gesundheit und Pflege siehe Berufsfelderanalyse im Anhang.

¹⁹⁵ Vgl. Fachkräfteallianz (2017a) S. 5 und LAB (2014), S. 4

¹⁹⁶ Vgl. BIBB (2017c)

¹⁹⁷ Vgl. Severing, E. und Teichler, U. (2013)

die Kooperationsvereinbarungen zwischen den Arbeitsagenturen und den Hochschulen hinzuwirken.¹⁹⁸ Zwar resultierten daraus bisher noch keine landesweiten Aktivitäten, einzelne Regionen haben aber bereits Pilotprojekte gestartet.¹⁹⁹ So optimiert beispielsweise das Projekt „Quickstart Sachsen“ die bestehenden regionalen Beratungs- und Vermittlungsangebote für Studienzweifler- oder abbrecher.

Zum anderen wird Schülern mit mittlerem Bildungsabschluss die Möglichkeit eröffnet, eine duale Berufsausbildung mit dem Abitur zu verbinden. Die duale Berufsausbildung mit Abitur in Sachsen (DuBAS) wurde in einem mehrjährigen Modellversuch getestet und wird mit Inkrafttreten des neuen Schulgesetzes zum Schuljahr 2018/19 Teil der Regelausbildung.²⁰⁰ Dies ist ein Weg, Berufsausbildung auch bei zunehmender Orientierung hin zu höheren Abschlüssen attraktiv zu machen. Eine weitere Alternative ist die angemessene Einordnung der verschiedenen beruflichen Abschlüsse. So entspricht eine Meisterausbildung nach dem Deutschen Qualitätsrahmen (DQR) einem Bachelor, ein Abschluss als Facharbeiter ist dem Abitur auf Niveau 4 des DQR zugeordnet.²⁰¹ Solche Reformen können langfristig die Attraktivität dieser Abschlüsse steigern, sind jedoch außerhalb der einschlägigen Bildungsinstitutionen aktuell bisher nur wenig bekannt. Nach wie vor sind es vor allem Faktoren wie gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Vereinbarkeit mit Familie, Freunden und Freizeit sowie Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten, die sich auf die Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer Ausbildung auswirken.²⁰²

Rahmenbedingung der beruflichen Ausbildung im Freistaat Sachsen

Besonders die Möglichkeit, ein eigenes Einkommen zu erwerben, ist für viele Jugendliche ein nach wie vor überzeugendes Argument für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung. Aus Perspektive der Auszubildenden selbst ist die tatsächliche Vergütung jedoch häufig zu gering. So bewertet zum Beispiel zwei Drittel der befragten Auszubildenden in einer bundesweiten Erhebung ihre Vergütung als zu niedrig.²⁰³ Die tarifliche Ausbildungsvergütung liegt in den neuen Bundesländern etwa 50 Euro unter der tariflichen Vergütung in den alten Bundesländern.²⁰⁴ Hinzuzufügen ist, dass in den neuen Bundesländern weniger tarifgebundene Betriebe existieren und diese seltener freiwillig nach Tarif zahlen.²⁰⁵ Für den Freistaat Sachsen liegen keine Durchschnittswerte zur Ausbildungsvergütung vor. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Frage einer angemessenen Ausbildungsvergütung zunehmend wichtiger wird in der Diskussion um die Attraktivität der beruflichen Ausbildung. Dabei ist zu beachten, dass die Vergütungen regional, vor allem aber zwischen den einzelnen Branchen und Berufsfeldern stark variieren (siehe Anhang Berufsfeldanalysen).

Weitere wesentliche Rahmenbedingung für die Auszubildenden wie auch die Ausbildungsbetriebe ist die schulische Infrastruktur. Aufgrund der demografischen Entwicklung wurde die Infrastruktur im Bereich der beruflichen Schulen über die letzten Jahre stark komprimiert. Gab es im Schuljahr 2005/2006 im Freistaat Sachsen noch 296 berufsbildende Schulen, so hat sich deren Anzahl bis 2016/17 um 14 Prozent auf 253 Schulen reduziert. Besonders betroffen von diesem Rückgang waren die Berufsschulen und Berufsfachschulen.²⁰⁶ Im Ergebnis kann der Berufsschulunterricht in einigen Berufsfeldern und Regionen nicht mehr wohnortnah angeboten werden. Auszubildende müssen dann entweder lange Pendelzeiten in Kauf nehmen oder für die Zeit der Berufsschule eine Unterbringung am Schulort organisieren. Laut dem IAB-Betriebspanel bilden 32 Prozent der sächsischen Betriebe Jugendliche aus, die eine solche auswärtige Berufsschule besuchen. Ein im Vergleich zu den westdeutschen, aber auch zu den anderen ostdeutschen Bundesländern überdurchschnittlich hoher Wert.²⁰⁷ Die dadurch entstehenden Fahrzeiten sowie Fahrt-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten können die Attraktivität einer betrieblichen Ausbildung mindern, können aber auch das Risiko einer Vertragslösung erhöhen. So gaben 17,5 Prozent der befragten Jugendlichen in Sachsen-Anhalt und Thüringen an, dass die Erreichbarkeit der Berufsschule ein relevantes Problem für sie darstellt.²⁰⁸

Auf die Infrastrukturproblematik im Bereich der beruflichen Schulen wurde bereits mit Veränderungen im Schulgesetz reagiert. Ab August 2018 liegt die Schulnetzplanung für die beruflichen Schulen zentral beim sächsischen Kultusministerium. Damit soll ein zwischen ländlichen und städtischen Räumen ausgewogenes

¹⁹⁸ Vgl. Fachkräfteallianz (2017a) S. 5

¹⁹⁹ Vgl. BA et al. (2017), S. 26 f.

²⁰⁰ Vgl. SMK-Blog (2017)

²⁰¹ Vgl. DQR (2018), S. 3.

²⁰² Vgl. BIBB (2016), S. 206

²⁰³ Vgl. BIBB (2010), S. 1 ff.

²⁰⁴ Vgl. BIBB (2018a)

²⁰⁵ Vgl. WSI (2012), S. 342

²⁰⁶ Vgl. STALA (2018e)

²⁰⁷ Vgl. SÖSTRA (2016), S. 64 f.

²⁰⁸ Vgl. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen (2016), S. 33

und gut zu erreichendes Ausbildungsangebot gewährleistet werden.²⁰⁹ Um Auszubildenden die Mobilität angesichts großer Distanzen im ländlichen Raum zu erleichtern, empfiehlt die Fachkräfteallianz Sachsen die Verbesserung von Unterstützungsleistungen in Bezug auf Unterbringungs- und Verpflegungskosten sowie die Einführung eines Azubi-Tickets für den ÖPNV.²¹⁰

Langfristig kann auch die Digitalisierung durch eine Kombination von Präsenzveranstaltungen mit E-Learning, sogenanntes Blended Learning, dazu beitragen, Fahrzeiten und Auswärtsunterbringungen zu reduzieren. Zudem eröffnet der Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Bildung innovative Möglichkeiten zur Vermittlung von Lerninhalten, zum Beispiel in Form von interaktiven, virtuellen und erweiterten Lernräumen. Dies kann sich positiv auf das Image der beruflichen Bildung auswirken. Darüber hinaus werden die Jugendlichen praxisnah auf die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt vorbereitet. Schließlich sind viele Ausbildungsberufe mit harter körperlicher Arbeit verbunden. Dies ist in Teilen ein Grund für das mitunter schlechte Image der beruflichen Ausbildung und ihrer Berufsfelder. Auch hier wird die technologische Entwicklung mittel- bis langfristig zu positiven Veränderungen führen, wenn künstliche Intelligenz und Robotik den Großteil der körperlichen Arbeit übernehmen.

- ⇒ *Die **Zahl der Schulabgänger nimmt nach langjährigem Rückgang erstmalig wieder zu.** Hier liegt eine Chance, verstärkt Potenzial für die berufliche Ausbildung zu aktivieren.*
- ⇒ *Der **Anteil von Jugendlichen im Übergangsbereich ist im Bundesvergleich gering.** Wenngleich dies in Teilen auf ein gut ausgebautes schulisches Ausbildungssystem zurückgeführt werden kann, liegt hier eine **Stärke** des Freistaates Sachsen. Zudem werden die Strukturen und Angebote zur Unterstützung von Jugendlichen am Übergang konsequent weiterentwickelt. Vor allem Jugendliche, die durch bestehende Systeme kaum erreicht werden, können dabei stärker in den Blick genommen werden.*
- ⇒ *Sachsen verfügt über **quantitativ wie qualitativ gute Kapazitäten im Bereich der schulischen Ausbildung des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens,** welche angesichts der Bedarfslage auf dem Arbeitsmarkt als **Stärke** gewertet werden können. Angesichts des weiterhin steigenden Bedarfs an Fachkräften, sollten die Bemühungen um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel durch das Pflegereformgesetz, weiter vorangetrieben werden.*
- ⇒ *Im Bereich der **betrieblichen Ausbildung** wurde der **langjährige Rückgang gestoppt.** Wenngleich zum Ausbildungsniveau von 2008 noch eine deutliche Diskrepanz besteht, kann dies als **Erfolg/Stärke** gewertet werden.*
- ⇒ *Übergreifend und langfristig zeigt sich ein **deutlicher Trend zu höheren Schulabschlüssen und Akademisierung,** welcher **Risiken** im Hinblick auf die Zukunft der beruflichen Ausbildung mit sich bringt. Vor diesem Hintergrund können Rahmenbedingungen wie Ausbildungsvergütung oder Kosten der Mobilität und Unterbringung diskutiert werden.*
- ⇒ ***Demografiebedingte Schulschließungen** sowie die **Reduzierung von Bildungsgängen** im Bereich der beruflichen Schulen stellt ein **Risiko** für die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung dar, vor allem im ländlichen Raum.*
- ⇒ *Digitale Technologien bieten die **Chance, die berufliche Ausbildung in vielerlei Aspekten attraktiver zu machen.***

Entwicklungen am Ausbildungsmarkt

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive ist die Option auf eine direkte Übernahme in Beschäftigung ein zentraler Mehrwert der dualen Ausbildung. Für Absolventen an der sogenannten zweiten Schwelle der Ausbildung in den Beruf entstehen keine Brüche in der Erwerbsbiografie. Gleichzeitig erhält der Betrieb eine bereits gut eingearbeitete Fachkraft. Laut dem IAB-Betriebspanel ist die Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen im Freistaat Sachsen in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Lag sie 2009 lediglich bei 50 Prozent, wurden 2016 73 Prozent aller Absolventen in ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Damit liegt die Übernahmequote sowohl über dem Durchschnitt der alten (67 %) als auch der

²⁰⁹ Vgl. SMK (2017c), S. 13 ff

²¹⁰ Vgl. Fachkräfteallianz (2017a), S. 5

neuen Bundesländer (68 %). Besonders häufig werden Auszubildende im Verarbeitenden (84 %) und Produzierenden Gewerbe (77 %) übernommen.²¹¹ Darüber hinaus sind die Quoten vor allem in ländlichen Regionen überdurchschnittlich hoch.²¹² Übergreifend sind Übergangsquoten besonders in den Branchen und Regionen hoch, in denen eine überdurchschnittliche Nachfrage nach Fachkräften besteht.

Eine Untersuchung der Ausbildungsanfänger des Jahrgangs 1994/95 sowie des Jahrgangs 2011/12 liefert weitere Hinweise auf den Verbleib von Absolventen der Berufsausbildung im Freistaat Sachsen. In der Kohorte 2011/12 wies ein Drittel der Absolventen, die nicht übernommen wurden, eine Unterbrechung im Erwerbsleben²¹³ auf. Zwei Drittel wechselten für die Aufnahme einer Beschäftigung den Betrieb. Der Betriebswechsel war bei über der Hälfte der Fälle mit einem Wechsel des Arbeitsortes verbunden, überwiegend innerhalb des Freistaates Sachsen.²¹⁴ Insgesamt deuten diese Befunde darauf hin, dass die betriebliche Ausbildung eine gute Grundlage zur Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen darstellt, vor allem im Vergleich zur Abwanderung der Hochschulabsolventen (siehe Ausführungen unter Abschnitt 4.2).

Dennoch bilden sächsische Unternehmen im bundesweiten Vergleich wenig aus. Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit beziffert die Ausbildungsbetriebsquote 2016 im Freistaat Sachsen mit 14,1 Prozent.²¹⁵ Diese liegt leicht über dem Durchschnitt der neuen Bundesländer (13,6 %), jedoch deutlich unter dem der alten Bundesländer. Bundesweit bildeten knapp 20 Prozent aller Betriebe in diesem Jahr junge Menschen aus.²¹⁶

Umfassendere Aussagen zum Ausbildungsengagement der Betriebe enthalten die Befunde des IAB-Betriebspanels. Diesen liegt die Befragung einer repräsentativen Stichprobe von Betrieben zugrunde. Demnach sind im Freistaat Sachsen vergleichsweise wenig Betriebe überhaupt berechtigt junge Menschen auszubilden: 2017 lag der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe an allen Betrieben bei 45 Prozent. In den alten Bundesländern ist dieser Anteil zehn Prozentpunkte höher. Auch im Vergleich zu den anderen neuen Bundesländern schneidet der Freistaat Sachsen leicht unterdurchschnittlich ab.²¹⁷ Von diesen ausbildungsberechtigten Betrieben bildete 2017 etwas über die Hälfte tatsächlich auch aus. Hier lässt sich jedoch ein positiver Trend beobachten. 2013 lag der Anteil bei lediglich 44 Prozent.²¹⁸ Dabei zeigen sich deutliche Branchenunterschiede. Spitzenreiter im Jahr 2017 war der Bereich Erziehung und Unterricht. Hier bildeten 64 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Darauf folgte das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe mit jeweils 56 Prozent. Deutlich geringer war der Anteil im Bereich Handel und Reparatur (42 %).²¹⁹

Insbesondere KMU bilden im Vergleich zu Großbetrieben wenig aus.²²⁰ Die kleinteilige Wirtschaftsstruktur des Freistaates Sachsen stellt diesbezüglich eine Herausforderung für die duale Ausbildung dar. Die betriebliche Ausbildung ist für diese Unternehmen häufig eine größere Herausforderung aufgrund der kaum vorhandenen Strukturen für die Ausbildung. So können KMU zum Beispiel seltener Personal abstellen, das als Ausbilder allein für die Betreuung der Auszubildenden zuständig ist. In diesem Zusammenhang spielt wiederum die im vorigen Abschnitt beschriebene Infrastruktur eine wichtige Rolle. Gerade kleinere Betriebe bevorzugen eine berufliche Schule am Standort. Für sie ist die längere Abwesenheit ihrer Auszubildenden bei Blockunterricht häufig schwieriger in die betrieblichen Abläufe zu integrieren. Umgekehrt kann eine sinkende Ausbildungsbeteiligung von Kleinst- und Kleinbetrieben insbesondere im ländlichen Raum eine weitere Verschlechterung der Ausbildungsinfrastruktur mit sich bringen.

²¹¹ Vgl. SÖSTRA (2017), S. 65 f.

²¹² Vgl. IAB-Regional Sachsen (2016), S. 18

²¹³ Zum Beispiel Arbeitslosigkeit, Elternzeit, Erwerb eines höherqualifizierenden Abschlusses etc.

²¹⁴ Vgl. IAB-Regional Sachsen (2018), S. 9

²¹⁵ Der Indikator stellt den Anteil ausbildender Betriebe an der Gesamtzahl aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag (31.12.) für das Bezugsjahr dar. Die Daten beziehen sich auf die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Ausbildungsbetriebe sind jene, die Beschäftigte nach Personengruppenschlüsseln 102 und 141 aufweisen. Die Berechnungsformel lautet: (Bestand an Ausbildungsbetrieben)/(Bestand an Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) * 100. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelt die Ausbildungsaktivität (vormals Ausbildungsbeteiligung) anhand einer Befragung von Betrieben, die hochgerechnet wird. Einbezogen werden Betriebe, die zum 30. Juni Auszubildende unter ihren Beschäftigten hatten, Abgänge im laufenden Kalenderjahr, Zugänge an Auszubildenden schon im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr hatten und für das beginnende Ausbildungsjahr entsprechende Planungen haben. Aufgrund unterschiedlicher Berechnungsgrundlagen unterscheiden sich daher die Zahlen von Ausbildungsbeteiligung bzw. Ausbildungsaktivität zwischen BIBB und dem IAB.

²¹⁶ Vgl. BIBB (2018b), S. 24

²¹⁷ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 49

²¹⁸ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 51

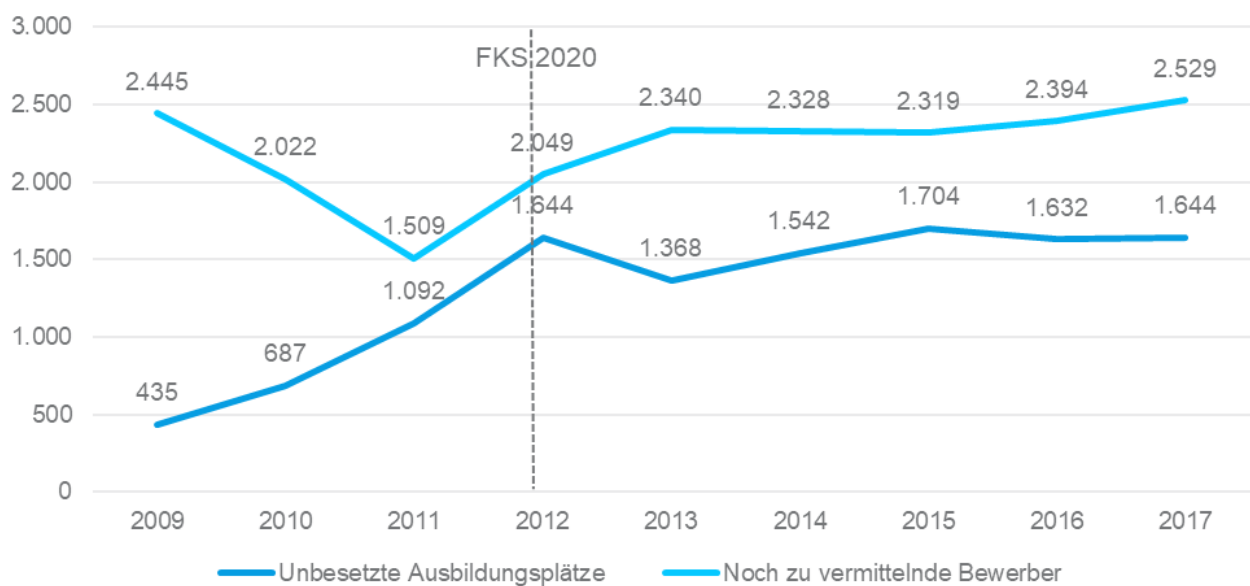
²¹⁹ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 52

²²⁰ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 51

Darüber hinaus sind es häufig KMU, die Jugendlichen mit besonderen Voraussetzungen eine Chance in der dualen Ausbildung bieten, weil sie größere Herausforderungen haben, offene Ausbildungsplätze zu besetzen. Kommt es dann zu Überforderungen ist das Risiko eines Ausbildungsabbruchs hoch.²²¹

Unterstützt werden Ausbildungsbetriebe im Freistaat Sachsen unter anderem durch die ESF-geförderte überbetriebliche Lehrlingunterweisung (ÜLU) im Handwerksbereich. Dabei werden Ausbildungsbetriebe entlastet, indem einzelne Ausbildungsinhalte in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) vermittelt werden. Dies gilt besonders für Inhalte, zu deren Vermittlung eine spezifische Ausstattung notwendig ist.²²² Für den grünen Bereich erfüllen die überbetrieblichen Ausbildungsstätten (übA) für Handel und Industrie die Ausbildung im Verbund eine solche Funktion. Insbesondere für KMU können solche Ansätze ein Gewinn sein und sowohl die Ausbildungsqualität als auch die Ausbildungsbereitschaft erhöhen. Auch der Landesausschuss für Berufsbildung bewertet Unterstützungsinstrumentarien für Unternehmen mit Ressourcenschwierigkeiten oder fehlender Erfahrung als zentrales Element zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen.²²³

Abbildung 25: Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze und noch zu vermittelnder Bewerber im Freistaat Sachsen



Quelle: BIBB (2017d), eigene Darstellung Prognos AG

Obwohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen im Freistaat Sachsen im Laufe der letzten Jahre deutlich zunahm, hat sich die Zahl der unvermittelten Bewerber nicht reduziert (siehe Abbildung 25). Im Gegenteil gab es sogar einen leichten Anstieg. Während 2009 noch von einem Versorgungsproblem²²⁴ im Hinblick auf die hohen Bewerberzahlen gesprochen wurde, weisen die Zahlen für 2017 vor allem auf Passungsprobleme am sächsischen Ausbildungsmarkt hin. Zwischen 2009 und 2017 vervierfachte sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze. Gleichzeitig blieb das Niveau der unversorgten Bewerber zunächst weitestgehend stabil und stieg von 2012 (2.049) bis 2017 um 23,4 Prozent auf 2.529.²²⁵ Geringfügig mehr Ausbildungsplätze als Bewerber gab es 2017 in den Bereichen Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung sowie Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik. Quantitativ zu wenige Ausbildungsplätze standen Bewerbern hingegen in den Bereichen Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung und Naturwissenschaft, Geografie und Informatik zur Verfügung.²²⁶

Mindestens für den Freistaat Sachsen lassen sich diese Passungsprobleme nicht umfassend durch abweichende berufliche Präferenzen der Bewerber erklären. Ein Großteil der unvermittelten Bewerber suchte nach einem Ausbildungsplatz in Berufsfeldern, die sich in einer landesweiten Perspektive durch eine

²²¹ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2017b), S. 5

²²² Vgl. SAB (2018a), S. 1

²²³ Vgl. LAB (2014), S. 3

²²⁴ Relativ hohe Anzahl unversorgter Bewerber bei relativ geringer Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze

²²⁵ Vgl. BIBB (2017d)

²²⁶ Vgl. BIBB (2017d)

hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze auszeichnen.²²⁷ Dies kann ein Indiz dafür sein, dass unvermittelte Bewerber nicht den Anforderungen der Unternehmen entsprechen. Allgemein ist das Fehlen geeigneter Bewerber für Unternehmen einer der wesentlichen Gründe, weshalb sie ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen.²²⁸ Dies problematisierten auch die interviewten Arbeitsmarktexperten, vor allem die Vertreter der Wirtschaft. Eine weitere mögliche Erklärung sind regionale Unterschiede in der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR).²²⁹

Entscheidend für die langfristige Fachkräftesicherung ist weniger der Eintritt in Ausbildung, sondern vielmehr die Frage, ob diese auch erfolgreich zu Ende gebracht wurde. Im Berichtsjahr 2016 lag der Anteil der vor der Absolvierung der Ausbildung gelösten Ausbildungsverträge im Freistaat Sachsen bei 28,3 Prozent und damit leicht über dem Bundesdurchschnitt von 25,8 Prozent. Dabei ist die Quote nach leicht rückläufigen Tendenzen seit 2013 zwischen 2015 und 2016 erneut um knapp zwei Prozentpunkte angestiegen.²³⁰

Auffällig ist die hohe Vertragslösungsquote²³¹ unter den ausländischen Jugendlichen. Diese lag 2016 bei 44,8 Prozent und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 34 Prozent. Der Freistaat Sachsen reiht sich damit jedoch in das Bild der neuen Bundesländer insgesamt ein.²³² Zudem sind die Vertragslösungsquoten im Freistaat Sachsen stärker vom Bildungshintergrund abhängig als in anderen deutschen Bundesländern. Besonders bei Schulabgängern ohne Schulabschluss kommt es im Vergleich häufiger zu vorzeitiger Vertragslösung (Freistaat Sachsen: 44,7 %, Bund: 38,6 %).²³³ Wenig überraschend variieren die Vertragslösungsquoten zwischen den verschiedenen Branchen. Besonders hoch sind diese im Freistaat Sachsen in den Bereichen Hauswirtschaft (37,2 %) und Handwerk (34,3 %). Auszubildende im öffentlichen Dienst hingegen absolvieren ihre Ausbildung zu großer Mehrheit bis zum Ende.²³⁴ Dabei ist jedoch auch zu beachten, dass gerade in den Bereichen Hauswirtschaft und Handwerk viele Jugendliche mit schwierigeren Voraussetzungen ausgebildet werden. Ähnliches gilt im Hinblick auf Klein- und Kleinstbetriebe. Auch dort ist die Lösungsquote im Vergleich höher.²³⁵

Vertragslösungen finden vor allem während der Probezeit und im ersten Ausbildungsjahr statt. Die Gründe für Vertragslösungsquoten sind komplex.²³⁶ In einer Studie zur vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen in der Region Leipzig aus dem Jahr 2012 ging die Vertragslösung zur Hälfte von den Auszubildenden (49 %) aus, zu einem Drittel vom Ausbildungsbetrieb (34 %) und erfolgte bei einem Fünftel einvernehmlich (17 %).²³⁷ Die Hälfte der betroffenen Auszubildenden (45,8 %) setzte die Ausbildung in einem anderen Unternehmen fort und 5,7 Prozent besuchten eine Berufsfachschule.²³⁸ Lediglich ein Viertel kann als Abbrecher im eigentlichen Sinn gezählt werden und nahm nach Auflösung des Arbeitsvertrages eine ungelernte Tätigkeit auf oder ging in die Arbeitslosigkeit über. Im Gegenzug dazu besetzte etwa ein Drittel der Betriebe den Ausbildungsplatz nach der Vertragslösung nicht wieder.²³⁹ Zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen greifen zum einen die Ausbildungsbegleitende Hilfen“ (avH), ein Regelinstrument des SGB III für individuelle Ausbildungsbegleitung und Stützunterricht²⁴⁰ sowie eingeschränkt auch die Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA).

Auszubildende begründeten ihre Entscheidung mit betrieblichen Ursachen, wie Konflikte mit den Ausbildern und Vorgesetzten, mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten sowie ungünstige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Ähnliche Kritikpunkte finden sich auch in der Auszubildendenbefragung des DGB Sachsens: Zehn Prozent der befragten sächsischen Auszubildenden bewerteten die fachliche Qualität ihrer Ausbildung lediglich als „ausreichend“ oder „mangelhaft“. Weitere Kritikpunkte waren Arbeitszeiten und Überstunden. Über ein Viertel der Befragten, musste nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden leisten.²⁴¹ Für diese Erhebungen ist kein Vergleich mit bundesdeutschen Zahlen möglich. Wie die

²²⁷ Vgl. BIBB (2017d)

²²⁸ Vgl. DIHK (2017), S. 11

²²⁹ Vgl. BIBB (2017e)

²³⁰ Vgl. Destatis (2017d)

²³¹ Die Vertragslösungsquote beschreibt den Anteil der begonnenen Ausbildungsverträge, die vorzeitig gelöst werden. Zu beachten ist, dass eine Vertragslösungsquote nicht gleichbedeutend mit der Abbrecherquote ist; auch Betriebs- oder Berufswechsel innerhalb des dualen Systems können mit Vertragslösungen einhergehen. Eine Vertragslösung kann sowohl von dem Auszubildenden als auch von dem Betrieb ausgehen.

²³² Vgl. Destatis (2017c)

²³³ Vgl. Destatis (2017c)

²³⁴ Vgl. Destatis (2017c)

²³⁵ Vgl. i:BB (2012), S. 33

²³⁶ Vgl. IAB-Regional Sachsen (2016) S. 20 ff.

²³⁷ Vgl. i:BB (2012), S. 45

²³⁸ Vgl. i:BB (2012), S. 51

²³⁹ Vgl. i:BB (2012), S. 52

²⁴⁰ Vgl. BA et al. (2017), S. 22 ff.

²⁴¹ Vgl. DGB-Jugend Sachsen (2017), S. 7

Ausführungen zum Jugendarbeitsschutz zeigen, ²⁴² besteht an dieser Stelle jedoch durchaus Verbesserungsbedarf.

Die Betriebe nannten demgegenüber mehrheitlich Abbruchgründe wie mangelnde Passung zwischen den Vorstellungen der Jugendlichen und den Anforderungen der Ausbildung, mangelnde Motivation und Leistungsbereitschaft) sowie private Probleme.

- ⇒ *Im bundesweiten Vergleich ist die **Ausbildungsbeteiligung sächsischer Unternehmen** trotz positiver Tendenzen nach wie vor gering. Auch wenn Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage direkte positive Effekte einer Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes mindern, stellt dies eine **Schwäche des Ausbildungsmarktes** dar.*
- ⇒ *Die Wirtschaftsstruktur des Freistaates Sachsen stellt diesbezüglich ein **Risiko** dar, denn **KMU haben häufig geringere Kapazitäten** für qualitätsvolle Ausbildung und die Unterstützung von Jugendlichen mit besonderen Herausforderungen.*
- ⇒ *Eine weitere Schwäche des Ausbildungsmarktes ist die Zunahme von Passungsproblemen. Während die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze zunimmt, steigt gleichzeitig auch die Anzahl der noch zu vermittelnden Bewerber.*
- ⇒ *Wenngleich eine Vertragslösung nicht automatisch mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen ist, stellen die im Vergleich höheren Auflösungsquoten vor allem bei Jugendlichen mit besonderen Herausforderungen **eine Schwäche** des sächsischen Ausbildungsmarktes dar.*
- ⇒ *Dies gilt im Besonderen, weil erfolgreiche **Absolventen zunehmend häufiger** direkt von ihren **Betrieben übernommen werden**. Dies kann als **Stärke** im Hinblick auf die Fachkräftesicherung bewertet werden. Besonders können attraktive Ausbildungsbetriebe punkten, die sich unter anderem durch gerechte Löhne, Arbeitsschutz, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie qualifizierte Ausbildung auszeichnen.*

Zusammenführung und Ableitung von Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen werden dabei die Beschlüsse der Fachkräfteallianz Sachsen „Schulische Bildung/Duale Berufsausbildung“ vom 10. November 2017 sowie das Positionspapier „Mut zu Veränderungen“ berücksichtigt.

Das deutsche System der beruflichen Ausbildung, besonders der dualen Ausbildung, wird von allen Partnern als wesentliche Säule der Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen betont. Trotz bestehender Herausforderungen im Hinblick auf Qualität oder Anforderungen der Arbeitswelt 4.0. soll die Berufsausbildung, vor allem die duale Ausbildung, deshalb weiterhin gestärkt werden.

Dies beinhaltet mehrere Dimensionen: Die berufliche Ausbildung soll als moderner, zukunftsfähiger Bildungsweg in der Breite der Gesellschaft verankert werden. Zweitens sollte allen Jugendlichen, soweit dies ihren Voraussetzungen entspricht, der Zugang zu einer beruflichen Ausbildung ermöglicht werden, unabhängig ob schulisch oder im dualen System. Drittens sollten gerade die kleinen und mittelgroßen Betriebe im Freistaat Sachsen noch besser in die Lage versetzt werden, die Ausbildung eigener Fachkräfte strategisch für ihre langfristige Fachkräftesicherung zu nutzen.

Insgesamt entwickelte sich der sächsische Ausbildungsmarkt in den vergangenen Jahren positiv. Immer weniger Jugendliche gehen anteilig in Maßnahmen des Übergangsbereichs über, der dramatische Rückgang der Auszubildendenzahlen im Bereich der dualen Ausbildung scheint zunächst gestoppt und das Engagement der ausbildungsberechtigten Betriebe im Freistaat Sachsen nimmt zu. Darüber hinaus unterstützen die Landesregierung, die Regionaldirektion Sachsen und die weiteren Partner in verschiedensten Initiativen die Belange der beruflichen Bildung. Mit den Jugendberufsagenturen und der Ausweitung der assistierten Ausbildung wurde dabei ein Schwerpunkt auf die relevante Zielgruppe der Jugendlichen mit besonderen Herausforderungen gelegt. Diese Initiativen sollen auch im Rahmen der Fachkräftestrategie weiter fortgeführt werden. Zusätzliche Aktivitäten sollten auf die in Tabelle 12 dargestellten Anknüpfungspunkte aufsetzen.

²⁴² Siehe Kapitel 4.6

Tabelle 12: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 2

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Geringer Anteil von Jugendlichen im Übergangsbereich • Rückgang der dualen Ausbildung aufgehalten • Gute Kapazitäten schulischer Ausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen • Steigende Übernahmequote von Auszubildenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Ausbildungsquote sächsischer Unternehmen im bundesweiten Vergleich • Anstieg der Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze und der noch zu vermittelnden Bewerber • Hohe Vertragslösungsquoten insbesondere bei Schülern mit niedrigem Schulabschluss und bei ausländischen Jugendlichen • monetäre Rahmenbedingungen der Ausbildung im Bereich Pflege aktuell weniger attraktiv als in anderen Bereichen der dualen Ausbildung
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Zahlen von Schulabgängern • Steigerung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung durch digitale Technologien 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berufliche Ausbildung als modernen und attraktiven Bildungsweg weiterentwickeln ➤ Öffentlichkeitswirksame Platzierung der Berufsausbildung als chancenträchtiger Bildungsweg vor allem gegenüber der Zielgruppe Eltern ➤ Zugänge und Unterstützungsangebote für (potenzielle) Auszubildende verbessern ➤ Ausbildungskapazitäten stärken und Ausbildungsbedingungen verbessern, vor allem bei KMU, durch zielgruppengerechte Unterstützungsinstrumente (z. B. Ausbildungsmanagement) ➤ Weiterführung der Angleichung der Rahmenbedingungen der Ausbildung in den Gesundheits- und Sozialberufen an das duale Bildungssystem 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Infrastruktur und personelle Ausstattung im Bereich der beruflichen Schulen vor allem auf dem Land ausgedünnt • Starke Orientierung zu höheren Abschlüssen und Studium • KMU mit geringeren Kapazitäten für qualitätsvolle Ausbildung • Mangel an Lehrkräften 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.3 Handlungsfeld 3: Akademische Bildung

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Der Raum akademischer Bildungsziele setzt sich aus drei Dimensionen zusammen: Der (Fach-) Wissenschaft, der Persönlichkeitsbildung und der Arbeitsmarktvorbereitung.²⁴³ Alle drei Dimensionen sind arbeitsmarktrelevant, da sie darauf abzielen, dass die Studierenden ein Kompetenzprofil entwickeln, mit dem sie „auf verschiedene berufliche Tätigkeiten und sich wandelnde, allenfalls bedingt vorhersehbare Anforderungen vorbereitet sind“²⁴⁴. Angesichts des demografischen Wandels und der seit 2000 nach wie vor steigenden Studierendenzahlen wird der Qualifizierungsauftrag der Hochschulen in Zukunft eine noch größere Rolle bei der Fachkräftesicherung spielen.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, müssen die Hochschulen unterschiedliche Aufgaben bewältigen. Das Studienangebot muss kontinuierlich so weiterentwickelt werden, dass es einerseits die Bedarfe der Wirtschaft aufgreift und andererseits junge Menschen aus Sachsen, aus anderen Bundesländern und aus dem Ausland anzieht. Um den bestmöglichen Studienerfolg sicherzustellen, müssen Hochschulen die Bedürfnisse einer heterogener werdenden Studierendenschaft in der Gestaltung der Lehre berücksichtigen. Zudem liegt es mit in der Verantwortung der Hochschulen, die Fachkräfte von morgen im Übergang von der Schule ins Studium (Stichworte: Durchlässigkeit und Studienorientierung) sowie vom Studium in den Beruf zu unterstützen.

Als Bestandteil einer zukunftsorientierten Fachkräfte- und Innovationspolitik hat der Freistaat Sachsen den Hochschulentwicklungsplan 2025 (HEP) und als dessen Konkretisierung die Studienerfolgsstrategie entwickelt. In diesen Strategiepapieren werden die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, um die Leistungsstärke der sächsischen Hochschulen zur Sicherung des Fachkräfteangebots auch über 2020 hinaus zu sichern. Der HEP forciert den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit bei Forschung und Lehre, indem er Ziele wie die Förderung von Vielfalt, Internationalisierung, Durchlässigkeit oder die Stärkung der Rolle von Hochschulen als Standortfaktor formuliert.²⁴⁵ Die Studienerfolgsstrategie zielt auf eine Steigerung von Qualität und Effizienz der Hochschulausbildung sowie auf eine Steigerung der Studienerfolgsquote ab.²⁴⁶

Dass das quantitative und qualitative Studienangebot der Hochschulen und darüber hinaus die Standortattraktivität Sachsens für Hochschulabsolventen wesentliche Faktoren der Fachkräftesicherung sind, fand in der Fachkräftestrategie 2020 in folgenden Leitsätzen Ausdruck:

„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.“

Die fachliche Ausrichtung der Hochschullandschaft gibt Aufschluss darüber, welche grundsätzlichen Möglichkeiten zur akademischen Bildung von Fachkräften im Freistaat Sachsen existieren, die Studierendenzahlen in den Fachbereichen darüber, wie stark die verschiedenen Möglichkeiten von jungen Menschen nachgefragt werden. Die Struktur der Studierenden, wie Herkunft und Schulabschluss, aber auch ihre regionale Verteilung, zeigt, wo Potenziale für die Sicherung des künftigen Fachkräfteangebots liegen. Umfang und Gründe für Studienabbrüche und -wechsel können leider nicht vertiefend analysiert werden, da für diese Fragen keine entsprechende Datengrundlage vorliegt. Um zu erfassen, welcher Teil der Studierenden letztendlich in den sächsischen Arbeitsmarkt einmündet, bietet eine Beobachtung des Wanderungsverhaltens von Absolventen anhand von Absolventenstudien Anhaltspunkte.

²⁴³ Vgl. Wissenschaftsrat (2015), S. 39

²⁴⁴ Vgl. Wissenschaftsrat (2015), S. 39

²⁴⁵ Vgl. SWMK (2016): S. 24 f.

²⁴⁶ Vgl. SWMK (2013): S. 3

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Ausrichtung der Hochschullandschaft

Der Freistaat Sachsen besitzt eine facettenreiche Hochschullandschaft, bestehend aus 14 staatlichen Hochschulen, neun Hochschulen in freier Trägerschaft sowie zwei Verwaltungshochschulen. Um ein breites Fächerspektrum bei gleichzeitiger Qualität der einzelnen Studiengänge zu sichern, ist in der Hochschulentwicklungsplanung 2025 eine standortspezifische Ausdifferenzierung und Schwerpunktbildung festgelegt. So führt die Universität Leipzig neben einem vielseitigen Angebot der Geistes- und Sozialwissenschaften schwerpunktmäßig Fächer, die der staatlichen Daseinsvorsorge dienen, insbesondere Medizin, Lehramt und Rechtswissenschaften. An der TU Dresden und der TU Chemnitz liegt der Fokus auf Ingenieur- und Naturwissenschaften, parallel verfügen sie über geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Angebote. Das Profil der TU Bergakademie Freiberg als Ressourcenuniversität vereint die Disziplinen der Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften. Die fünf Hochschulen für angewandte Wissenschaften, an welchen 25.222 Studierende, das heißt knapp ein Viertel aller an staatlichen Hochschulen immatrikulierten Studierenden im Freistaat Sachsen, eingeschrieben sind, sind überwiegend durch einen starken ingenieurwissenschaftlich-technischen Fokus geprägt.²⁴⁷

Mit dem Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz vom 10. Dezember 2008 wurden Hochschulräte an den sächsischen Hochschulen eingeführt, deren Mitglieder zu drei Vierteln hochschulextern besetzt werden müssen.²⁴⁸ So wird gewährleistet, dass Perspektiven aus Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft oder beruflicher Praxis Eingang in die strategische Ausrichtung der Hochschulen finden. Die Hochschulräte geben Empfehlungen zur Profilbildung und genehmigen die hochschulinterne Entwicklungsplanung.

Im Freistaat Sachsen gibt es insgesamt 1.056 Hochschulstudiengänge (Wintersemester 16/17), davon 326 Bachelor- und 475 Masterstudiengänge.²⁴⁹ Dieses Angebot ist innerhalb weniger Jahre stark gewachsen: 2010 umfasste es noch 779 Studiengänge.²⁵⁰ Das Phänomen einer zunehmenden Diversifizierung von Studiengängen infolge der Bologna-Reformen lässt sich deutschlandweit beobachten, dennoch ist diese Entwicklung im Freistaat Sachsen durch einen etwas höheren Anstieg geprägt (Freistaat Sachsen: 35,6 %, D: 31,0 % seit WS 2010/11).²⁵¹ Der Wissenschaftsrat wies bereits 2010 darauf hin, dass die Vervielfältigung der inhaltlichen und methodischen Ausrichtung von Studiengängen die Gefahr einer Überspezialisierung birgt, deren Folgen Mobilitätshemmnisse zwischen den Hochschulen sowie Schwierigkeiten beim Berufseinstieg und bei der beruflichen Weiterbildung sein können.²⁵² Eine weitere Fragmentierung der Fach- und Studienbereiche kann ein Risiko für Transparenz, Vergleichbarkeit und Qualitätssicherung darstellen. Der Hochschulentwicklungsplan 2025 greift diese Problematik bereits auf und setzt dementsprechend Maßstäbe für die hochschulspezifische Fächerabstimmung.²⁵³

Zum Wintersemester 2016/17 waren an sächsischen Hochschulen insgesamt 111.499 Studierende immatrikuliert, 38.366 davon in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.²⁵⁴ Das entspricht einem Anteil von 34,4 Prozent – der bundesweite Anteil beträgt 27,2 Prozent.²⁵⁵ Insbesondere in den Studienbereichen Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Elektro- und Informationstechnik sowie Bauingenieurwesen sind die sächsischen Hochschulen überdurchschnittlich stark.²⁵⁶ Nur bei Studierenden der Informatik liegt Sachsen quantitativ etwas unter dem Bundesdurchschnitt. Der hohe Anteil an Studierenden mit einem Fokus auf das Erwerben von Know-how in technischen Bereichen lässt sich nicht nur auf die Exzellenzuniversität Dresden zurückführen. Gerade auch die kleineren Universitäten TU Chemnitz und TU Bergakademie Freiberg und die Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit technischen Schwerpunkten machen den Freistaat Sachsen zu einem Zentrum der Ingenieurausbildung innerhalb Deutschlands. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften liegt der Anteil der Ingenieurwissenschaften bei 47,9 Prozent.²⁵⁷ So hat

²⁴⁷ Vgl. Destatis (2018d), eigene Berechnungen Prognos AG

²⁴⁸ Vgl. Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG § 86 (1)

²⁴⁹ Die Hochschulrektorenkonferenz erfasst die Studienangebote der staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen in Deutschland unter Mitarbeit der Hochschulen in der Datenbank „Hochschulkompass“. Neben den Bachelor- und Masterstudiengängen umfasst das Angebot Studiengänge mit kirchlichem Abschluss, Staatsexamen oder traditionellem Abschluss (Diplom, Magister, künstlerischer Abschluss). Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2016), S. 13

²⁵⁰ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2016), S. 43

²⁵¹ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2016), S. 9

²⁵² Vgl. Wissenschaftsrat (2010), S. 46

²⁵³ Vgl. SMWK (2016), S. 38

²⁵⁴ Vgl. Destatis (2018e)

²⁵⁵ Vgl. Destatis (2018e)

²⁵⁶ Vgl. Destatis (2018e); eigene Berechnungen Prognos AG

²⁵⁷ Vgl. STALA (2018f)

beispielsweise die Westsächsische FH Zwickau ihr Studienangebot in den letzten Jahren gezielt um Fächer wie Kraftfahrzeugelektronik oder biomedizinische Technik ausgebaut.²⁵⁸

Ein besonderes Spezifikum des tertiären Bildungssystems im Freistaat Sachsen ist die Berufsakademie Sachsen. In Kooperation mit zahlreichen Praxispartnern bietet sie ein duales praxisintegrierendes Studium an und fungiert somit als wichtiger Akteur bei der Vernetzung zwischen Wirtschaft und Bildungsinstitutionen (siehe „Übergang von Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt“). An sieben Standorten besuchen aktuell 4.500 Studierende Bachelorstudiengänge in den Bereichen Wirtschaft, Technik und Sozialwesen.²⁵⁹ Theoretische Lehrinhalte werden um praktische Studienphasen in Betrieben oder Einrichtungen von Trägern sozialer Einrichtungen ergänzt. Die Studienplätze sind dabei an einen Vertrag zwischen Studierenden und Praxispartnern gebunden. Ein duales Studium an der Berufsakademie führt zu einem Diplom- oder Bachelorabschluss, der dem Abschluss an einer staatlichen Hochschule gleichgestellt ist und zu einem weiterführenden Studium an einer staatlichen Hochschule berechtigt.²⁶⁰

Die Berufsakademie Sachsen ist selbst keine Hochschule nach dem Sächsischen Hochschulgesetz, sondern unterliegt dem sächsischen Berufsakademiegesetz.²⁶¹ Dementsprechend ist sie nicht berechtigt, Abschlüsse als akademische Grade zu verleihen, sondern lediglich als staatliche Abschlussbezeichnung. Auch ist sie nicht berechtigt, eigenständig weiterführende Masterstudiengänge zu führen. Eine Diskussion über eine Weiterentwicklung zu einer dualen Hochschule und somit über eine Aufnahme ins Hochschulgesetz wird allerdings geführt. Mit einem veränderten Status erwartet die Berufsakademie eine noch breitere Akzeptanz der Abschlüsse und infolgedessen eine höhere Attraktivität der Bildungsgänge sowie steigende Studierendenzahlen. Auf der anderen Seite wird eine zunehmende Konkurrenz zwischen der dann bestehenden dualen Hochschule und den weiteren Hochschulen befürchtet.

- ⇒ *Durch seine **profilierten Hochschulen** verfügt der Freistaat Sachsen über ein **vielfältiges Angebot an Möglichkeiten zur akademischen Bildung von Fachkräften**, was eine grundlegende **Stärke** darstellt. In die Konzeption von Studiengängen fließen Bedarfe von Wirtschaft und Gesellschaft mit ein.*
- ⇒ *Eine weitere **Diversifizierung** der Studiengänge kann ein **Risiko** für die Profilschärfe der Hochschulen und Fachbereiche sein. Vor allem für den Arbeitsmarkt ist es wichtig, **Vergleichbarkeit und Transparenz** zwischen den Studiengängen herzustellen. Deshalb behält die hochschulspezifische Fächerabstimmung weiterhin eine hohe Relevanz.*
- ⇒ *Eine zentrale **Stärke** ist der hohe Anteil **zukunftsträchtiger technischer Studienfächer** an sächsischen Hochschulen.*

Struktur der Studierenden

Das Wachstum der Studierendenzahl an den Hochschulen in Sachsen ist vergleichsweise gering: Sie ist seit 2010 insgesamt um 1,6 Prozent (D: 26,6 %) und seit 2000 um 31,9 Prozent (D: 56 %) gestiegen. An der Berufsakademie ist die Studierendenzahl seit 2010 um 21 Prozent gesunken (von 5.135 auf 4.056).²⁶² Perspektivisch wird im Freistaat Sachsen ein Erhalt des aktuellen Niveaus beziehungsweise eine leichte Senkung der Studierendenzahl angestrebt: Der Hochschulentwicklungsplan 2025 sieht vor, die Studierendenzahl an den staatlichen sächsischen Hochschulen (ohne Verwaltungshochschulen) bis 2020 zur Erfüllung des Hochschulpakt des Bundes und der Länder auf einem Niveau von 106.000 zu halten. Ab 2021 wird auf Grund der bundesweiten demografischen Entwicklung von einer Angleichung an die im Koalitionsvertrag festgelegte Planungsgröße von 95.000 ausgegangen.²⁶³

Währenddessen fällt die Entwicklung der Studierendenzahl zwischen den Regionen sehr unterschiedlich aus. Im Ballungszentrum Dresden ist die Studierendenzahl an staatlichen Hochschulen seit dem WS 2000/01 von 30.957 auf 39.149 gewachsen (Anstieg um 26,5 %), an den staatlichen Hochschulen im Raum Leipzig von 29.947 auf 35.557 (Anstieg um 18,7 %).²⁶⁴ Diese Zugewinne konzentrieren sich auf den Zeitraum vor 2010. Seitdem ist die Studierendenzahl in Dresden (-2,2 %) und Leipzig (2,9 %) wie im gesamten Freistaat

²⁵⁸ Vgl. Westsächsische Hochschule Zwickau (2018)

²⁵⁹ Vgl. Berufsakademie Sachsen (2018)

²⁶⁰ Vgl. Sächsisches Berufsakademiegesetz (2017), § 14

²⁶¹ Vgl. Sächsisches Berufsakademiegesetz (2017), S. 1–3

²⁶² Vgl. STALA (2017d)

²⁶³ Vgl. SMWK (2016), S. 2, 27

²⁶⁴ Vgl. Destatis (2018e)

Sachsen (1,6 %) konstant. Größere Schwankungen sind in den ländlichen Regionen und an kleineren Hochschulstandorten zu verzeichnen, auch weil die Zahl der Studierenden dort jeweils an eine einzelne Hochschule gebunden ist. Teilweise sind die Hochschulen zwar seit der Jahrtausendwende gewachsen, insbesondere die TU Bergakademie Freiberg und die Westsächsische Hochschule Zwickau. Seit 2010/11 jedoch gelang es den Hochschulen im ländlichen Raum nicht, ihre Studierendenzahl zu halten: Die TU Bergakademie Freiberg verlor 15,6 Prozent ihrer Studierenden, die Hochschule Zittau/Görlitz 17,1 Prozent und die Westsächsische Hochschule Zwickau 14,9 Prozent. Die Reduktion der Studierendenzahl und das Schließen einzelner Fachbereiche bedingen sich gegenseitig: Aufgrund von Unterauslastung wurde beispielsweise 2011 beschlossen, das Fach Architektur an der Westsächsischen Hochschule Zwickau und die Fächer Bauwesen und Architektur an der Hochschule Zittau/Görlitz zu schließen.²⁶⁵ Eine Ausnahme bildet die Hochschule Mittweida, deren Studierendenzahl sich von 3.337 (WS 2000/01) auf 7.063 (WS 2016/17) mehr als verdoppelt hat und die auch nach 2010 noch einen Zugewinn (18,5 %) verzeichnen konnte. Diese positive Gesamtentwicklung der Hochschule Mittweida ist auch darauf zurückzuführen, dass sie unter allen Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Freistaat Sachsen den höchsten Anteil ausländischer Studierender (21,4 %) besitzt.²⁶⁶

Ländliche Regionen im Freistaat Sachsen sind überdurchschnittlich mit Fortzügen und in der Folge mit einem steigenden Altenquotienten konfrontiert. Die negative Bevölkerungsentwicklung betrifft auch Hochschulstandorte wie Zwickau (-14,5 %, Zeitraum 2000–2015) oder Görlitz (-19,5 %, Zeitraum 2000–2015). Prognosen zufolge wird sich dieser Trend bis 2030 fortsetzen. Da in erster Linie junge Menschen abwandern, wird diese Entwicklung die Hochschulen vor zunehmende Herausforderungen bei der Gewinnung von Studierenden stellen.

Insgesamt zeigt sich ein klarer Trend hin zu einer verstärkten Internationalisierung der sächsischen Hochschulen. Im Wintersemester 2016/17 waren an sächsischen Hochschulen 16.895 Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit immatrikuliert, das entspricht einem Ausländeranteil von 15,2 Prozent.²⁶⁷ Absolut hat sich die Zahl ausländischer Studierender im Freistaat Sachsen seit der Jahrtausendwende verdreifacht und ihr Anteil verdoppelt: 2000/01 waren es noch 5.228 (6,2 %). 13,7 Prozent der Studierenden waren 2016/17 Bildungsausländer, haben also ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht in Deutschland erworben.²⁶⁸ Damit liegt der Anteil der Bildungsausländer an sächsischen Hochschulen deutlich über dem Bundesdurchschnitt (9,5 %). Wie sehr die internationale Anziehungskraft der sächsischen Hochschulen in den letzten Jahren zugenommen hat, unterscheidet sich nach Fachbereichen: In der Fächergruppe Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen hat sich die Zahl der „Internationals“ seit 2000/01 verfünffacht (von 865 auf 4.691), in Geisteswissenschaften und Kunst in etwa verdoppelt (von 1.256 auf 2.243).²⁶⁹ Bezüglich des Anteils ausländischer Studierender zeigt sich insbesondere bei der TU Chemnitz das hohe Gewicht dieser Gruppe: Im vergangenen Jahr waren 3.001 von 11.135 Studierenden Ausländer (27 %).²⁷⁰ Mit einer sowohl in die Lehre als auch in die Forschung hineinwirkenden Internationalisierungsstrategie hat die TU die Zahl ausländischer Studierender innerhalb von acht Jahren verfünffacht. Im Freistaat Sachsen insgesamt ist auch die Zahl an Studierenden aus anderen Bundesländern signifikant gestiegen: 2016/17 waren es 50.776²⁷¹ (45,5 %), 2002/03 noch 29.820²⁷² (31 %). Die Herausforderung besteht darin, diese Potenziale auch für den sächsischen Arbeitsmarkt zu erschließen. Denn die Bindung internationaler Absolventen an die lokale Wirtschaft gestaltet sich – auch aufgrund komplexer arbeits- und aufenthaltsrechtlicher Fragen sowie sprachlicher Barrieren – nochmals schwieriger. Die Zusammenarbeit von Hochschulen und Arbeitgebern beim Übergang in den Arbeitsmarkt spielt hier eine Schlüsselrolle.

Der Anteil Studierender, die nicht über das Abitur oder eine Fachhochschulreife in die Hochschulen einmünden, sondern ihre Hochschulzugangsberechtigung über eine Berufsausbildung und Berufspraxis beziehungsweise über einen Meisterabschluss oder eine gleichwertige Aufstiegsfortbildung erlangt haben, ist im Freistaat Sachsen vergleichsweise gering: Ihr Anteil an den Studienanfängern beträgt 1,2 Prozent (2015; absolute Zahl: 248), der Bundesdurchschnitt liegt bei 2,5 Prozent (2015; absolute Zahl: 12.535).²⁷³ Um die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu steigern, hat die Kultusministerkonferenz (KMK) 2009 gemeinsame Regelungen für einen leichteren Zugang von Nicht-

²⁶⁵ Vgl. SMWK (2011), S. 183

²⁶⁶ Vgl. Destatis (2018b)

²⁶⁷ Vgl. Destatis (2018e)

²⁶⁸ Vgl. DZHW und DAAD (2018)

²⁶⁹ Vgl. Destatis (2017e), S. 87

²⁷⁰ Vgl. TU Chemnitz (2018)

²⁷¹ Vgl. STALA (2017e), S. 19

²⁷² Vgl. STALA (2003), S. 60

²⁷³ Vgl. Centrum für Hochschulentwicklung (2017), S. 7, 11

Abiturienten zur akademischen Ausbildung beschlossen.²⁷⁴ Die Umsetzung des Beschlusses und weitergehende Regelungen fallen in den Ländern jedoch sehr unterschiedlich aus. In Sachsen bestehen die Voraussetzungen für eine Hochschulzulassung ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung derzeit in einer mindestens zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung und mindestens drei Jahren Berufserfahrung im erlernten Beruf. Zudem müssen Bewerber an einem Beratungsgespräch sowie einer Zugangsprüfung teilnehmen.²⁷⁵ Entsprechend der unterschiedlichen Umsetzung sind auch die quantitativen Veränderungen infolge des KMK-Beschlusses unterschiedlich ausgeprägt. In Sachsen lag der Anteil 2010 bei 0,6 Prozent, d. h. er hat sich auf insgesamt niedrigem Niveau verdoppelt. Eine deutlichere Entwicklung gab es beispielsweise in Rheinland-Pfalz: Hier hat sich der Anteil beinahe verdreifacht, von 1,1 Prozent 2010 auf knapp drei Prozent 2015.

Die Herausforderung für die Hochschulen ist, bei einer diverser werdenden Studierendenschaft Qualität und Erfolg im Studium sicherzustellen und (neue) Angebote beziehungsweise Angebotsformen für spezielle Zielgruppen zu entwickeln. Digitale Formen des Lernens sind dabei eine wichtige Hilfestellung: Sie ermöglichen den Studierenden eine individuellere Ausrichtung des Studiums auf ihre Bedürfnisse. Zeitliche und örtliche Flexibilisierung – zum Beispiel durch Online-Vorlesungen – erleichtern ein Studium in Teilzeit oder die Vereinbarkeit mit Erziehungs- oder Pflegeverantwortung. Auch bieten digitale Angebote ergänzende Möglichkeiten für die Unterstützung von Studierenden mit unterschiedlichen Voraussetzungen: Studierende mit Hochschulzugangsberechtigung aus einem anderen Land oder mit beruflicher Hochschulzugangsberechtigung können durch individuell abgestimmte E-Learning-Angebote gezielt in der Studieneingangsphase unterstützt werden. Elaborierte E-Learning-Kurse lassen sich dabei zum Beispiel in verschiedenen Sprachen durchführen oder nutzen gezielt Anknüpfungspunkte zu beruflich erworbenen Fachkenntnissen bei der Theorievermittlung. So ist die Digitalisierung ein Trend, der einerseits die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen verschiedener Länder beziehungsweise Bundesländer und andererseits die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung verbessern kann. Sächsische Hochschulen machen von den digitalen Möglichkeiten bislang teilweise Gebrauch: An der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Dresden gibt es beispielsweise eine „Elektronische Studienbegleitung (E-Stube)“, die darauf ausgerichtet ist, beruflich Qualifizierte zeitlich und räumlich flexibel auf die Hochschulzugangsprüfung vorzubereiten. Angeboten werden neben der Vermittlung von Lerninhalten im virtuellen Raum Online-Tests, Fachforen zu Themen des Studiums und eine Plattform zum gegenseitigen Austausch.²⁷⁶

- ⇒ *Bei der Entwicklung der Studierendenzahl gibt es große **regionale Unterschiede**. Hier zeigt sich ein strukturelles Ungleichgewicht, das für den Freistaat Sachsen insgesamt eine Herausforderung darstellt: Zugewinne konzentrieren sich auf die Ballungszentren, ländliche Regionen profitieren kaum. Angesichts der **Fortzüge aus ländlichen Regionen** werden die Hochschulen künftig vor weiteren Herausforderungen bei der Studierendengewinnung stehen.*
- ⇒ *Die Zahl **ausländischer Studierender** sowie **Studierender aus anderen Bundesländern** steigt. Die internationale Attraktivität sächsischer Hochschulen ist eine **Stärke** und generiert Potenziale für die Fachkräftesicherung.*
- ⇒ *Der Anteil **beruflich Qualifizierter** an sächsischen Hochschulen ist bislang unterdurchschnittlich. Die Inanspruchnahme akademischer (Weiter-)Qualifizierungsmöglichkeiten durch diese Zielgruppe ist bislang schwach ausgeprägt.*
- ⇒ *Die **Digitalisierung** bietet Möglichkeiten, das Studium **flexibler** und **individueller** zu gestalten. Dies bietet den Hochschulen eine **Chance**, mit der wachsenden Heterogenität der Studierenden (infolge von Internationalität und Durchlässigkeit) umzugehen und spezifischen Anforderungen einzelner Studierendengruppen besser begegnen zu können.*

Übergang von Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt

Etwas mehr als die Hälfte der erfolgreichen Studierenden mündet nach dem Studium in den sächsischen Arbeitsmarkt ein: 57 Prozent der Absolventen sächsischer Hochschulen (Prüfungsjahrgänge 2010 und 2011),

²⁷⁴ Vgl. Kultusministerkonferenz (2009)

²⁷⁵ Vgl. Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG, § 17 (5)

²⁷⁶ Vgl. HTW Dresden (2018)

die im Jahr 2013 befragt wurden (N=7.270), gaben an, ihren ersten Job nach dem Studium innerhalb Sachsens aufgenommen zu haben.²⁷⁷

Die Tendenz zum Bleiben ist je nach Herkunft und Fächergruppe unterschiedlich hoch. Von denjenigen Absolventen, die auch ihre Hochschulzugangsberechtigung im Freistaat Sachsen erworben haben, blieben 67 Prozent im Freistaat Sachsen. Absolventen mit ausländischer Hochschulzugangsberechtigung nehmen hingegen nur zu 39 Prozent einen Arbeitsplatz im Freistaat Sachsen an.²⁷⁸ Die Literatur legt nahe, dass dies auf vergleichsweise geringe Gehaltsstrukturen im Freistaat Sachsen sowie die im Freistaat Sachsen nur schwach ausgeprägten internationalen Communities zurückgeführt werden kann.²⁷⁹ Vor allem aber sind sprachliche Schwierigkeiten ein grundlegendes Problem beim Übergang ausländischer Absolventen in den regionalen Arbeitsmarkt: Gerade bei englischsprachigen Studiengängen sehen internationale Studierende häufig keine Notwendigkeit, Deutsch zu lernen – bis sie bei der Arbeitsplatzsuche feststellen, dass in den zahlreichen KMU im Freistaat Sachsen Deutsch meist die einzige Arbeitssprache ist.²⁸⁰ Die Fachkräfteallianz hebt die Bedeutung von frühen Kontakten zwischen Studierenden und Arbeitgebern hervor. Dies richtet sich zum einen an die Arbeitgeber, selbst aktiv auf Studierende zuzugehen. Zum anderen können sich aber Hochschulen stärker für einen solchen Austausch engagieren.²⁸¹

Tabelle 13: Region der ersten Erwerbstätigkeit, nach Fächergruppen (in %)

	Ingenieurwissenschaften (n = 2.102)	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissen- schaften (n = 1.845)	Sprach- und Kulturwissen- schaften (n = 1.165)	Mathematik, Naturwissen- schaften (n = 1.114)	Medizin (n = 522)	Sonstige (n = 449)
Freistaat Sachsen	54,9	58,1	56,7	65,7	59,0	45,9
Region Ost (ohne den Freistaat Sachsen)	13,2	14,0	16,3	10,1	19,3	20,9
Region Süd	20,7	16,6	11,6	13,3	11,1	15,8
Region Nord	8,3	8,3	10,1	7,9	8,8	13,1
Ausland	2,8	2,9	5,2	3,1	1,7	4,2

Quelle: Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulforschung an der TU Dresden (2014)

Der größte Anteil an in Sachsen verbleibenden Absolventen findet sich in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften (66 %), der geringste in den Ingenieurwissenschaften (55 %).²⁸² 21 Prozent der im Freistaat Sachsen ausgebildeten Ingenieure wandern in die Region Süd (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) ab, 13 Prozent in andere östliche Bundesländer, acht Prozent in die Region Nord (Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein) und drei Prozent ins Ausland. 56 Prozent der Absolventen eines Lehramtsstudiums in Sachsen bleiben für die zweite Ausbildungsphase, also das Referendariat, in Sachsen.²⁸³

Die Abwanderung von Absolventen kann dabei nicht durch Zuwanderung von Absolventen anderer Bundesländer kompensiert werden: Das Wanderungssaldo von Jungakademikern ist in Sachsen negativ (-24 %).²⁸⁴

Der Strukturwandel innerhalb Sachsens generiert Impulse für die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Hochschulen: Wachsende Hochtechnologiebranchen bieten den Hochschulen Anknüpfungspunkte, um gemeinsam mit Unternehmen Forschungsprojekte umzusetzen. Dies stellt auch eine Chance für das Knüpfen erster Kontakte zwischen Studierenden und potenziellen Arbeitgebern dar. Die gute Aufstellung von

²⁷⁷ Um Aufschluss über das Mobilitätsverhalten der Prüfungsjahrgänge 2015 und 2016 zu erhalten, bleibt die dritte Sächsische Absolventenstudie (Prüfungsjahrgänge 2015 und 2016, Laufzeit 04/2018 – 12/2019) abzuwarten. Vgl. Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulforschung an der TU Dresden (2014), S. 155

²⁷⁸ Vgl. Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulforschung an der TU Dresden (2014), S. 339

²⁷⁹ Vgl. IQ Netzwerk Sachsen (2014)

²⁸⁰ Vgl. IQ Netzwerk Sachsen (2014), S. 63

²⁸¹ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017b), S. 1f.

²⁸² Vgl. Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulforschung an der TU Dresden (2014), S. 335

²⁸³ Vgl. Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulforschung an der TU Dresden (2014), S. 331

²⁸⁴ Vgl. Studitemps (2016)

Forschung und Lehre an den Hochschulen in eben diesen zukunftsträchtigen Fachbereichen bietet andererseits den strukturell wachsenden Branchen eine Grundlage, um ihren künftigen Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften zu decken. Solche positiven Wechselwirkungen lassen sich insbesondere für die schnell wachsenden Zukunftsbranchen Mikro- und Nanotechnologie oder Medizintechnik nutzen, aber auch für traditionelle Branchen wie beispielsweise die Automobilbranche, in der Entwicklungen wie Elektromobilität neue Schwerpunkte im Fachkräftebedarf setzen. Die abnehmende Bedeutung von Branchen wie Bergbau hingegen lässt auch einen sinkenden Bedarf an dafür ausgebildeten Absolventen erwarten.

Ein intensiver Austausch zwischen (Hoch-)Schule²⁸⁵ und lokaler Wirtschaft existiert an der Berufsakademie Sachsen: Als zentrale Anbieterin des dualen Studiums ist sie an ihren sieben Standorten vielfältig in die umgebende Unternehmenslandschaft eingebunden. Durch zahlreiche Praxispartnerschaften und eine intensive Vernetzung mit Wirtschafts-, Branchen- und Berufsverbänden sowie Kammern sind Voraussetzungen für eine nachhaltige Nutzung des an der Akademie generierten Fachkräftepotenzials gegeben.²⁸⁶ Während des Studiums werden in mehrmonatigen Praxisphasen enge Bindungen zwischen Studierenden und ihren primären Praxisausbildern geschaffen, aber auch Erstkontakte zu weiteren potenziellen Arbeitgebern ermöglicht. Die Vermittlungsquote von Absolventen der Berufsakademie Sachsen in die sächsische Wirtschaft ist dementsprechend hoch (90 %).²⁸⁷ Durch ihre außerhalb der Ballungszentren gelegenen Standorte trägt die Berufsakademie zur Entwicklung der ländlichen Regionen bei, indem sie die Studierenden an die Regionen bindet.

- ⇒ *Ein vergleichsweise großer Teil der **Hochschulabsolventen** nimmt eine **Beschäftigung außerhalb Sachsens** auf. Vor allem beim Übergang ausländischer Absolventen und – für die Fachkräftesicherung essentieller – ingenieurwissenschaftlicher Absolventen in den sächsischen Arbeitsmarkt zeigen sich **Schwächen**.*
- ⇒ *Das **Wachstum zukunftsträchtiger Hochtechnologiebranchen** bietet den Hochschulen neue **Chancen zur Kooperation**. In diesem Rahmen können Kontakte zu Arbeitgebern geknüpft und der Übergang von Studierenden in den regionalen Arbeitsmarkt unterstützt werden.*
- ⇒ *Bei der Verzahnung von Hochschule und Wirtschaft ist die **Berufsakademie Sachsen** ein starker Akteur. Praxispartnerschaften und Netzwerke mit Verbänden und Kammern schaffen einen intensiven Austausch. Vor allem die Regionen profitieren von der erfolgreichen Vermittlung der Absolventen an lokale Arbeitgeber.*

Zusammenführung und Ableitung von Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen werden dabei die Beschlüsse der Fachkräfteallianz Sachsen „Schulische Bildung/Duale Berufsausbildung“ vom 10. November 2017 und „Zuwanderung“ vom 3. Februar 2017 sowie das Positionspapier „Mut zu Veränderungen“ berücksichtigt.

Die sächsische Hochschullandschaft ist breit aufgestellt mit ihren Universitäten, Hochschulen und den landesspezifischen Berufsakademien. Die schwerpunktmäßige Konzentration der Hochschulen auf bestimmte Studienbereiche, gerade auch in zukunftsträchtigen technischen Fachrichtungen, sichert das Niveau bei der Ausbildung hochqualifizierter Fachkräfte für Wissenschaft und Wirtschaft. Da eine solche standortspezifische Ausdifferenzierung im Hochschulentwicklungsplan umfassend geregelt ist, besteht hier kein Anknüpfungspunkt für die Fachkräftestrategie 2030.

Damit die an den Universitäten ausgebildeten Akademiker tatsächlich einen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen leisten können, müssen diese nach Abschluss des Studiums den Einstieg in den sächsischen Arbeitsmarkt finden. Hier besteht momentan noch Handlungsbedarf, der zum Beispiel durch eine verstärkte Zusammenarbeit von Hochschulen und regionalen Arbeitgebern adressiert werden kann. Dabei stehen alle Absolventen im Fokus. Angesichts einer zunehmend internationaleren Studierendenschaft stellt diese Zielgruppe einen nochmals besonderen Fokus in der Fachkräftesicherung dar. Schließlich kann die Stärke der sächsischen Hochschullandschaft genutzt werden, um auch beruflich Qualifizierten neue Perspektiven zu eröffnen. Dies ist insbesondere im Kontext der verbesserten Durchlässigkeit zwischen

²⁸⁵ Die Berufsakademie Sachsen hat nach wie vor keinen Hochschulstatus.

²⁸⁶ Vgl. Wissenschaftsrat (2014), S. 18, 36, 85

²⁸⁷ Vgl. Wissenschaftsrat (2014), S. 67

akademischer und beruflicher Bildung zu befördern. Tabelle 14 stellt diese Ableitungen nochmals im Überblick dar.

Tabelle 14: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 3

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Profilierte Hochschulen mit vielfältigem Angebot an Studienmöglichkeiten • Hoher Anteil zukunftssträchtiger technischer Studienfächer • Enge Kooperation der Berufsakademie mit der Wirtschaft vor Ort • Steigende Zahl ausländischer Studierender sowie aus anderen Bundesländern 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugewinne an Studierendenzahl konzentrieren sich auf Ballungszentren, ländliche Regionen profitieren kaum • Unterdurchschnittlicher Anteil an beruflich qualifizierten Studierenden • Großer Teil der Absolventen nimmt Beschäftigung außerhalb Sachsens auf
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Wachstum zukunftssträchtiger Hochtechnologiebranchen bietet neue Kooperationsmöglichkeiten • Digitalisierung bietet Möglichkeiten individueller Studiengestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rolle von und Zusammenarbeit mit Arbeitgebern im Kontext Studium stärken ➤ Internationalen Studierenden gezielt Perspektiven auf dem sächsischen Arbeitsmarkt aufzeigen und eröffnen, sowohl durch gezieltes Standort-Marketing wie auch durch eine direkte Ansprache durch die Arbeitgeber ➤ Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte weiter vereinfachen und Angebote für diese Zielgruppen breiter aufstellen 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Fortzüge aus ländlichen Regionen bedeuten Herausforderungen bei der Studierendengewinnung • Weitere Diversifizierung der Studiengänge gefährdet Profilstärke der Hochschulen und Fachbereiche 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.4 Handlungsfeld 4: Fort- und Weiterbildung

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Fort- und Weiterbildung baut als viertes Handlungsfeld zur Weiterentwicklung des Fachkräftepotenzials auf den vorherigen schulischen, beruflichen oder akademischen Qualifizierungswegen auf. Im Sinne eines lebenslangen Lernens werden mit Fort- und Weiterbildungsangeboten Möglichkeiten geschaffen, um auf die sich ändernden Anforderungen an Kompetenzen und Kenntnisse am Arbeitsmarkt zu reagieren. Beschleunigte (technische) Entwicklungen, die Digitalisierung, der weitere Strukturwandel, neue Arbeitsstrukturen und -modelle bestärken dabei die zentrale Rolle, die Fort- und Weiterbildung in der Fachkräftesicherung einnimmt. Fachkräfte sind zunehmend gefordert ihre Kompetenzen und Fähigkeiten an diese neuen Voraussetzungen anzupassen. Dies gilt – neben eher kleinteiligen Kenntnissen in der Anwendung von Soft- oder Hardware – vor allem für Veränderungen in nahezu allen Berufsbildern: Erstens ist ein grundlegendes Wissen über die gezielte Anwendung neuer Technologien und Arbeitsmethoden notwendig, um diese angemessen bedienen zu können. Dies gilt nicht nur isoliert für die Handhabung der Technologien, sondern auch für das Zusammenspiel dieser Technologien mit nach wie vor händischen Prozessen. Zweitens werden sich die Aufgaben verschieben, von der Ausführung von Arbeitsprozessen stärker in Richtung Kontrolle maschineller Prozesse, vor allem in der Produktion. Schließlich verändern sich Arbeitsweisen und -prozesse in immer kürzeren Zyklen. Die Weiterbildung ist deshalb gefordert, einen Fokus auf Prozesse zu legen. Schließlich gewinnen Kooperations- und Kommunikationsvermögen an Bedeutung.

Fort- und Weiterbildung kann in unterschiedlichen Kontexten (betrieblich, außerbetrieblich) und verschiedenen Formaten stattfinden: zum Beispiel informelles Training on the job, kurze, thematisch abgegrenzte Seminare oder längerfristige modulare Qualifizierungen. Ein wesentliches Differenzierungsmerkmal ist weiterhin die Frage, ob durch die Qualifizierung ein beruflicher Abschluss erworben werden kann. Nachqualifizierungen führen zu einem beruflichen Erstabschluss und sind deshalb ein relevantes Instrument, um unter anderem Nichterwerbstätige ohne einen qualifizierenden Abschluss in den Arbeitsmarkt zu integrieren beziehungsweise un- und angelernte Beschäftigte zu Fachkräften zu entwickeln. Durch eine Aufstiegsqualifizierung kann ein auf einer Erstausbildung aufbauender weiterqualifizierender Abschluss erworben werden, wie zum Beispiel der Meisterabschluss für Gesellen im Handwerk.²⁸⁸

Weiterbildung wird als bedeutender Hebel der Fachkräftesicherung auch auf bundespolitischer Ebene breit thematisiert. In einem zweijährigen Dialogprozess zur Zukunft der Arbeit „Arbeiten 4.0“ (2015–2016, unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, BMAS) stand Weiterbildung in einem sich dynamisch wandelnden Arbeitsmarkt im Mittelpunkt.²⁸⁹ Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD von 2018 benennt Weiterbildung ebenfalls durchgängig als eine Priorität und verweist auf verschiedene Ansatzpunkte, unter anderem die Entwicklung einer nationalen Weiterbildungsstrategie um Bundes- und Länderprogramme zu bündeln, die Schaffung einer bundesweiten Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer sowie die Verbesserung der Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.²⁹⁰ Zudem hat das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für KMU (KOFA), gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), die Qualifizierung von Fachkräften als eine Kernempfehlung im Kontext Fachkräftesicherung definiert.²⁹¹

Die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten liegt primär in der geteilten Verantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten. Die Politik unterstützt diese auf verschiedenen Ebenen: Im Rahmen ihrer Zuständigkeit für das SGB II und III fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitssuchende, aber auch Erwerbstätige. Ergänzend dazu unterhält der Bund ein breites Förder- und Informationsangebot (zum Beispiel Bildungsprämie, Weiterbildungsstipendium oder Weiterbildungstelefon).

Einzelne gesetzliche Aspekte im Bereich Weiterbildung wie beispielsweise die Regelung von Bildungsurlaub fallen in die Zuständigkeit der Länder und werden in den folgenden Abschnitten zur internen Analyse diskutiert.

In der Fachkräftestrategie 2020 wurde Fort- und Weiterbildung bereits als Handlungsfeld formuliert und in den folgenden Leitsätzen konkretisiert:

²⁸⁸ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 61

²⁸⁹ Vgl. BMAS (2017b), S. 21

²⁹⁰ Vgl. CDU, CSU und SPD (2018), S. 29 ff.

²⁹¹ Vgl. KOFA (2018a)

„Fortgezogene Sachsen sowie qualifizierte Fachkräfte aus anderen Bundesländern und dem Ausland haben gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und kommen gern nach Sachsen (zurück).“

„Arbeitslose und benachteiligte Menschen erhalten die Chance auf einen beruflichen Wiedereinstieg durch eine abschlussorientierte Qualifizierung.“

Aufschluss über den aktuellen Stand im Segment der betrieblichen Weiterbildung im Freistaat Sachsen geben neben strategischen Dokumenten und Förderkonzeptionen zur Weiterbildungsstruktur insbesondere Daten zur aktuellen Beteiligung beziehungsweise Inanspruchnahme, das heißt der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung. Eine gute Datengrundlage bietet dafür insbesondere das IAB Betriebspanel. Diese Daten basieren auf repräsentativen Interviews mit über 1.000 sächsischen Betrieben. Bezogen auf betriebliche Weiterbildung weisen sie sowohl den Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen, als auch den Anteil der Betriebe, die Weiterbildung anbieten, aus. Um darüber hinaus eine Übersicht über die Weiterbildungsteilnahme für die Gesamtbevölkerung zu erhalten, wurden des Weiteren Daten zur Weiterbildungsteilnahme auf Basis der Länderzusatzstudie zum Adult Education Survey (AES)²⁹² sowie von Nichterwerbstätigen der Bundesagentur für Arbeit analysiert.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Staatliche Strukturen und geförderte Angebote im Bereich Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung ist in den gesetzlichen Grundlagen und Strategien des Freistaates Sachsen fest verankert. Dabei wird ein deutlicher Bezug zwischen Weiterbildung und Fachkräftesicherung hergestellt. Bereits in der Verfassung des Freistaates Sachsen, ist die Förderung von Weiterbildung explizit festgelegt.²⁹³ 1998 wurde ein eigenes Weiterbildungsgesetz für den Freistaat Sachsen verabschiedet, in welchem die Bedeutung von Weiterbildung für die persönliche und berufliche Entwicklung der sächsischen Bürger herausgestellt wird. Um das Thema der Weiterbildung auf struktureller Ebene zu stärken, wurde ein Landesbeirat für Erwachsenenbildung eingerichtet. Dieses Gremium berät die Staatsregierung zu Fragen der Weiterbildung und hat unter anderem ein Anhörungsrecht, bevor Regelungen in diesem Bereich in Kraft treten.²⁹⁴ Im Landesbeirat für Erwachsenenbildung sitzen unter anderem Vertreter der Weiterbildungseinrichtungen, der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer.²⁹⁵

Berufliche Fort- und Weiterbildung stand bereits in der Fachkräftestrategie 2020 im Mittelpunkt. Zentrales Ziel war die Erhöhung der Weiterbildungsquote. Hierfür sollten unter anderem die Weiterbildungsberatung ausgebaut und Anreize zur Inanspruchnahme von vorhandenen Angeboten geschaffen werden.²⁹⁶ Aufbauend auf der gesetzlichen Grundlage (Verfassung des Freistaates Sachsen sowie Weiterbildungsgesetz) und der Fachkräftestrategie 2020 beschloss das sächsische Kabinett 2014 die „Weiterbildungskonzeption für den Freistaat Sachsen“. Diese formuliert die Zielstellungen und die Anforderungen an den Weiterbildungsbereich und identifiziert Handlungsbedarfe.²⁹⁷ Innerhalb dieses Rahmens haben sich auch die politischen Akteure auf eine weitere Stärkung der Weiterbildung verständigt. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD im Freistaat Sachsen beinhaltet Festlegungen zu verschiedenen ESF-finanzierten Landesprogrammen im Bereich Weiterbildung und Qualifizierung. Auch in den Beschlüssen der Fachkräfteallianz wird Weiterbildung als zentraler Anknüpfungspunkt hervorgehoben, unter anderem um ältere Beschäftigte länger im Arbeitsmarkt zu halten sowie Langzeitarbeitslose für die sich verändernde Arbeitswelt zu qualifizieren.²⁹⁸

Insgesamt bilden die gesetzlichen Grundlagen, die Weiterbildungskonzeption, die Fachkräftestrategie und die Beschlüsse der Fachkräfteallianz einen umfassenden und konsistenten strategischen Rahmen im Freistaat Sachsen. Des Weiteren kann der Freistaat Sachsen auf die strategischen Leitlinien des Bundes aufsetzen, um im Rahmen der Fachkräftestrategie 2030 spezifische Anknüpfungspunkte auf Landesebene zu definieren und die vielfältigen Ansätze der Weiterbildung auf die Ziele der Fachkräftesicherung auszurichten.

Innerhalb des beschriebenen, strategischen Rahmens fördert die Staatsregierung Weiterbildung in verschiedenen Varianten. Dies beinhaltet zunächst die direkte Förderung von Kosten der Weiterbildung. Auf

²⁹² Vgl. Kantar Public (2017a)

²⁹³ Vgl. Sächsische Landeszentrale für politische Bildung (2014), S. 52

²⁹⁴ Vgl. Sächsischer Landtag (2012), S. 1 ff.

²⁹⁵ Vgl. SMK (2016), S. 1

²⁹⁶ Vgl. SMWA (2012), S. 8

²⁹⁷ Vgl. SMK (2014), S. 4, 13 ff.

²⁹⁸ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2018), S. 4-5, Fachkräfteallianz Sachsen (2017c), S. 3 und Fachkräfteallianz Sachsen (2017d), S. 1f.

individueller Ebene steht Arbeitnehmern im Freistaat Sachsen mit der Bildungsprämie (Bundesförderung) und dem Weiterbildungsscheck eine direkte Förderung von Weiterbildungskosten zur Verfügung: Weiterbildungskosten bis 1.000 Euro werden von der Bildungsprämie gedeckt. Bei Weiterbildungskosten über 1.000 Euro greift der Weiterbildungsscheck. Es werden bis zu 80 Prozent der Kosten einer Weiterbildung übernommen. Beschäftigte, Auszubildende, Berufsfachschüler, Wiedereinsteiger sowie Nichtleistungsempfänger können diese Förderung beantragen. Im Rahmen des individuellen Weiterbildungsschecks wurden im Freistaat Sachsen in der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 bisher etwa 20,9 Millionen Euro ausgereicht (Stand 09.01.2018).²⁹⁹

Sächsische Arbeitgeber können ebenfalls eine Förderung über Weiterbildungsschecks beantragen. Der Weiterbildungsscheck für Betriebe richtet sich an KMU und Sozialunternehmen.³⁰⁰ In der Förderperiode 2014 bis 2020 wurden bisher Weiterbildungsschecks für Betriebe im Gesamtwert von etwa 16,8 Millionen Euro ausgegeben (Stand 09.01.2018). Mit diesen werden in der Regel 50 Prozent der Kosten von Weiterbildungen für Unternehmer beziehungsweise Selbstständige sowie deren Mitarbeiter gefördert.

Diese spezifischen Maßnahmen werden ergänzt durch die Programme der Bundesagentur für Arbeit, die sich primär an Nichterwerbstätige richten, sowie die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) und das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU).³⁰¹

Des Weiteren erleichtert das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, auch „Aufstiegs-BAföG“ genannt, und das Programm Weiterbildungsstipendium die Ausbildung zum Meister und vergleichbare Aufstiegsqualifizierungen.³⁰² Seit 2016 besteht zudem ein spezifisches Incentivierungsinstrument für die Absolvierung von Meisterprüfungen im gewerblich-technischen, land-, forst- und hauswirtschaftlichen Bereich:³⁰³ Absolventen zahlt der Freistaat Sachsen 1.000 Euro zum erfolgreichen Abschluss.

Für die Zielgruppe der Nichterwerbstätigen führt der Freistaat Sachsen zudem seit Langem bereits Maßnahmen zur abschlussbezogenen Qualifizierung durch (Programm QAB – Qualifizierung Langzeitarbeitsloser zu einem anerkannten Berufsabschluss). Aufbauend auf diesem Programm bietet die „JobPerspektive Sachsen“ eine Vielzahl an Maßnahmen, die die Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen und Benachteiligten in den Arbeitsmarkt fördern sollen. Des Weiteren bieten die Maßnahmen des Landesprogrammes zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit – Sozialer Arbeitsmarkt – weitere Möglichkeiten der Weiterbildung.³⁰⁴

Weiterbildung kann auf verschiedene Art und Weise vom Arbeitgeber gefördert werden, unter anderem durch zeitliche Freistellung, Finanzierung und Teilzeitregelungen. Die Länder können eine solche Förderung erleichtern oder verbindlich festlegen. Derzeit gibt es in 14 von 16 Bundesländern gesetzliche Regelungen für eine bezahlte Bildungsfreistellung. Der Freistaat Sachsen hat einen solchen Anspruch auf Freistellungen bisher nicht gesetzlich verankert. Gleichwohl stellen viele Arbeitgeber ihre Mitarbeiter zum Zwecke der Weiterbildung freiwillig frei (siehe auch Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildung). Wird diese nicht gewährt, müssen Arbeitnehmer ihren regulären Urlaubsanspruch für die Durchführung von Weiterbildungen nutzen.³⁰⁵

Um zielführende Weiterbildungen zu identifizieren und Fördermöglichkeiten bekannt zu machen, spielt Weiterbildungsberatung eine wichtige Rolle. Neben bundesweiten individuellen Angeboten, wie dem Infotelefon Weiterbildungsberatung sowie Angeboten zur Unterstützung von Arbeitgebern (wie beispielsweise durch das Bundesprogramm unternehmensWert: Mensch), sind für diese Aufgaben in einigen Bundesländern auch regionale Angebote eingesetzt. Solche Angebote können dazu beitragen, dass Weiterbildungsinteressenten durch neutrale, wohnortnahe Ansprechpersonen unterstützt werden, passgenaue Weiterbildungen für sich zu finden. In einer Befragung von 18- bis 64-jährigen Erwachsenen zum Weiterbildungsverhalten gab etwa ein Drittel der sächsischen Befragten an, dass sie nur wenig Übersicht über bestehende Möglichkeiten und Angebote im Bereich Weiterbildung hätten.³⁰⁶ Abgesehen von der Pilotierung des Projektes „Lebensbegleitende Berufsberatung“ der BA in Leipzig, gibt es im Freistaat Sachsen bisher – neben den träger- und einrichtungsgelinkten Angeboten – keine fest institutionalisierte,

²⁹⁹ Vgl. SMWA (2018a); SAB (2018b), S. 1

³⁰⁰ Vgl. SAB (2018c), S. 1

³⁰¹ Vgl. SMK (2014b), S. 13

³⁰² Vgl. BMBF (2018a), S. 3; BIBB (2018c), S. 396

³⁰³ Vgl. SMWA (2016), S. 1

³⁰⁴ Vgl. SMWA (2017c), S. 1–2

³⁰⁵ Es liegen keine Befunde dazu vor, inwiefern eine zeitliche Freistellung für Weiterbildung zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung führt.

³⁰⁶ Vgl. Kantar Public (2017a), S. 59

unabhängige Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer sowie auch Arbeitgeber mit Interesse an einer Weiterbildung. Dieser Ansatz der Weiterbildungsberatung wurde zwar bereits in der Fachkräftestrategie 2020 aufgegriffen, aber noch nicht umgesetzt. Dort wurde das Ziel formuliert, eine umfassende Weiterbildungsberatung zu etablieren.³⁰⁷

Weiterentwicklung von Weiterbildungsformaten

In den letzten Jahren haben sich die Gestaltungsmöglichkeiten für Weiterbildungsformate deutlich verändert. Dies ist vor allem auf die technologischen Entwicklungen der Digitalisierung zurückzuführen. Weiterbildung bedeutet zunehmend häufiger individuelles digitales Lernen sowie Lernen im Arbeitsprozess: Präsenz- und digitales Lernen kann kombiniert werden, um Weiterbildung stärker auf individuelle Voraussetzungen der Teilnehmer zuzuschneiden. Inhalte können präziser dort ansetzen, wo Wissenslücken und Schulungsbedarf bestehen. Lehr- und Lernanleitungen können direkt an die Prozesse am Arbeitsplatz gekoppelt werden.³⁰⁸ Assistenz- und Tutorensysteme funktionieren als eine Kombination aus Weiterbildung und Unterstützung im Arbeitsalltag. So können die Fähigkeiten der Beschäftigten praxisnah gefördert werden. Damit wird Weiterbildung im Arbeitsalltag ohne hohe Produktivitätsverluste integriert. Diese Möglichkeiten werden deutschlandweit schon genutzt.³⁰⁹ Auch im Freistaat Sachsen ist diese Entwicklung zu erkennen. Betrachtet man alle Weiterbildungssegmente (betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung und nichtberufsbezogene Weiterbildung) für die sächsische Bevölkerung zusammen, sind 54 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten digital gestützt.³¹⁰

Darüber hinaus erleichtern digitale Technologien örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten und Lernen. Damit lässt sich die Teilnahme an Weiterbildung leichter mit den täglichen Anforderungen des Arbeitsalltags vereinbaren, da die Teilnehmer nicht zwingend vor Ort an ihrem Arbeitsplatz beziehungsweise in der Weiterbildungseinrichtung sein müssen.³¹¹ Zu bedenken ist, dass solche Ansätze teilweise selbst digitale Grundkenntnisse und -fertigkeiten sowie die entsprechende Ausstattung voraussetzen, was wiederum ein Hemmnis für ein entsprechendes Angebot sowie seine Inanspruchnahme sein kann.

- ⇒ *Eine zentrale Stärke des Freistaates Sachsen ist, dass ein **umfassender strategischer Rahmen im Bereich Fort- und Weiterbildung vorhanden ist. Dieser bildet eine solide Grundlage für Maßnahmen und weitere Aktivitäten und dient als Orientierung.***
- ⇒ *Durch die **Schwerpunktsetzung des Bundes wird Weiterbildung als bedeutender Hebel der Fachkräftesicherung** weiterführend gefördert. Damit entstehen Chancen der gegenseitigen Verstärkung von Strukturen auf Landes- und Bundesebene.*
- ⇒ *Insgesamt bietet der Freistaat Sachsen ein **breit aufgestelltes Förderangebot**, für verschiedene Zielgruppen wie KMU, Nichterwerbstätige oder Beschäftigte. Zu bedenken bleibt weiterhin, dass diese Förderangebote zu großen Teilen über Mittel des Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Diese Förderung ist zunächst auf das Ende der Förderperiode 2020 beschränkt. Insofern stellt sich die Herausforderung, wie eine langfristige Finanzierung und Aufrechterhaltung dieses Portfolios sichergestellt und publik gemacht werden kann.*
- ⇒ *Über die direkte finanzielle Bezuschussung von Weiterbildungskosten hinaus, gibt es aktuell im Freistaat Sachsen keine weitere systematisch verankerte **Unterstützung von individueller Weiterbildung**. Zu prüfen wäre, inwiefern durch einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Freistellung oder verstärkte Beratungsstrukturen weitere positive Ansätze auf die individuelle Teilnahme an Weiterbildungen zu erwarten wäre.*
- ⇒ *Die Digitalisierung stellt langfristig **neue Anforderungen an die Anpassung der Kompetenzen und Fähigkeiten** der Fachkräfte. Damit stellt sich erstens die **Herausforderung, den steigenden Bedarf an Weiterbildungen fachgerecht zu adressieren**. Gleichzeitig entstehen durch die Digitalisierung neue Formate und Möglichkeiten der Weiterbildung. Mit digitalen Technologien kann Weiterbildung flexibler und individueller gestaltet werden. Diese Chance ist besonders zu betonen, da der Weiterbildungsbedarf zunimmt.*

³⁰⁷ Vgl. SMK (2014b), S. 8

³⁰⁸ Vgl. BMAS (2017b), S. 41 f.

³⁰⁹ Vgl. IW Köln (2017c), S. 5

³¹⁰ Vgl. Kantar Public (2017a), S. 39

³¹¹ Vgl. BMAS (2017b), S. 44

Weiterbildungsbeteiligung nach Zielgruppen

Arbeitgeber

Mit Blick auf Aktivitäten zur Fachkräftesicherung ist insbesondere das Segment der betrieblichen Weiterbildung von Bedeutung. Dies umfasst arbeits- und berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Arbeitgeber (teilweise) bezahlt oder für die Beschäftigte (teilweise) freigestellt werden.³¹² Sächsische Arbeitgeber engagieren sich zunehmend für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Seit dem Jahr 2000 hat sich der Anteil sächsischer Arbeitgeber, die im IAB-Betriebspanel eine Beteiligung an Weiterbildung annehmen um acht Prozentpunkte auf 53 Prozent im Jahr 2017 erhöht.³¹³ Damit liegt der Freistaat Sachsen im bundesweiten Trend. Knapp zwei Drittel aller Weiterbildungen finden mindestens teilweise während der Arbeitszeit statt.³¹⁴ Teilweise sind diese Freistellungen tarifvertraglich oder über einzelbetriebliche Vereinbarungen verbindlich für alle Mitarbeiter geregelt. Mitunter spielen jedoch auch individuelle Regelungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten eine zentrale Rolle.

Dabei zahlt sich Weiterbildung für die Arbeitgeber mindestens in zweierlei Hinsicht aus. Wenn Beschäftigte neue Kenntnisse und Kompetenzen erwerben, können sie dazu beitragen, Arbeitsprozesse produktiver oder effizienter zu gestalten. Darüber hinaus ist Weiterbildung ein wesentlicher Faktor für die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Diese wiederum spielen eine Rolle, wenn es darum geht, Fachkräfte langfristig ans Unternehmen zu binden. So deuten die Befunde des DGB-Index darauf hin, dass Beschäftigte, die mit den Weiterbildungsmöglichkeiten an ihrem Arbeitsplatz unzufrieden sind, stärker dazu tendieren den Arbeitgeber zu wechseln.³¹⁵ Insgesamt bewerten die Beschäftigten im Freistaat Sachsen die Weiterbildungsmöglichkeiten an ihrem Arbeitsplatz etwas schlechter als die Beschäftigten in Ostdeutschland und Deutschland gesamt.³¹⁶ Insofern scheint bei den Arbeitgebern im Freistaat Sachsen noch Potenzial zu bestehen, Weiterbildung im Austausch mit ihren Beschäftigten systematischer für eine strategische Fachkräftesicherung zu nutzen.

Die Weiterbildungsbeteiligung variiert zwischen den Arbeitgebern je nach Branche und Betriebsgröße. Dabei zeigen sich neben Branchenunterschieden vor allem deutliche Unterschiede bei der Betriebsgröße. Während in fast allen Groß- und mittleren Betrieben betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten zum Standard gehören, ist die Weiterbildungsbeteiligung der KMU geringer. Im KMU-geprägten Freistaat Sachsen fördern etwa drei von vier Kleinbetrieben Weiterbildung, der entsprechende Anteil bei Kleinstbetrieben liegt bei unter 50 Prozent. Weiterhin nehmen Arbeitgeber, die mehrere digitale Technologien nutzen, öfter an Weiterbildung teil. Allerdings beschäftigen Unternehmen mit einem hohen Digitalisierungsgrad auch tendenziell mehr Mitarbeiter sowie Mitarbeiter mit höheren Qualifikationen. Diese beiden Faktoren stehen ebenfalls in engem Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung.

Nur jeder zehnte Betrieb, der sich für die berufliche Weiterbildung seiner Mitarbeiter engagiert, gibt an, dies in Form von abschlussbezogener Qualifizierung zu tun. Damit entspricht der Anteil an formalen Weiterbildungen im Freistaat Sachsen in etwa dem Bundesdurchschnitt. Vor allem in KMU ist der Anteil der Betriebe, die abschlussbezogenen Qualifizierungen durchführen, sehr gering.³¹⁷ Für die Fachkräftesicherung stellt dies in zweierlei Hinsicht eine Herausforderung dar. Erstens fehlt im Betrieb zum Beispiel das Kompetenzprofil eines Meisters oder Technikers. Zweitens sind solche Qualifizierungen vor allem im Handwerk die Voraussetzung, um selbst ausbilden zu können. Fehlen die Meister, können häufig auch seltener neue Fachkräfte ausgebildet werden.

Auch für Unternehmensübernahmen hat dies Konsequenzen. Die Ausführungen zur Demografie haben gezeigt, dass ein größerer Teil der sächsischen Belegschaften in den nächsten Jahren in Rente gehen wird. Dies gilt auch für Inhaber der für die Wirtschaft des Freistaates Sachsen prägenden kleinen und Kleinstunternehmen, die schon heute große Schwierigkeiten haben, ihren Betrieb beim Ausscheiden der Unternehmensführung fortzuführen.

³¹² Vgl. SÖSTRA (2018), S. 9, 58

³¹³ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 9, 58

³¹⁴ Vgl. Kantar Public (2017a), S. 8–10

³¹⁵ Die Zunahme der Wechselbereitschaft bei unzureichender Weiterbildung lag bei ca. 18 Prozentpunkten und damit ungefähr vergleichbar mit der Wechselbereitschaft bei geringer Wertschätzung/geringer Identifikation mit der Arbeit. Vgl. INIFES gGmbH (2018), S. 32

³¹⁶ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 25, 32

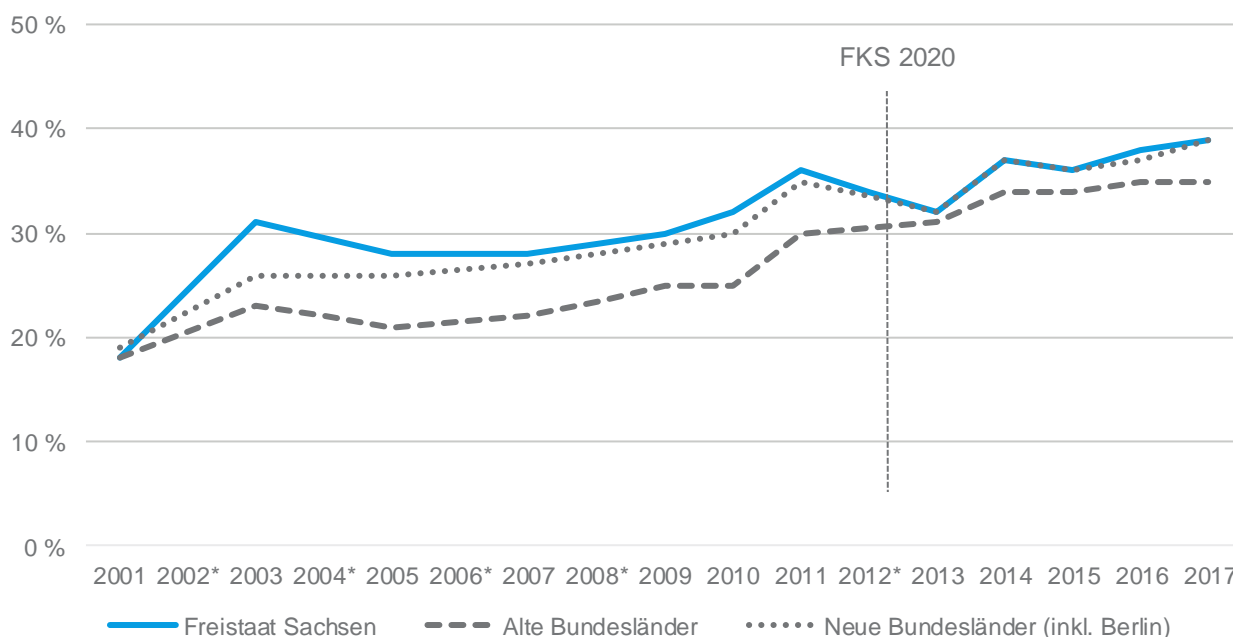
³¹⁷ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 61 f.

Nachqualifizierungen sind vor allem für die etwa 30 Prozent der Arbeitgeber relevant, die Personen ohne einen relevanten beruflichen Abschluss beschäftigen.³¹⁸ In diesen Fällen leistet der Erwerb eines formalen Abschlusses aber durchaus einen Beitrag im Hinblick auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Beschäftigte

Die staatlichen Regelungen und Strukturen sowie Angebote bilden den Rahmen, die Betriebe schaffen die Voraussetzungen für berufliche Weiterbildung. Die konkrete Entscheidung zur Teilnahme liege bei den Beschäftigten selbst. Ähnlich wie die Arbeitgeber haben auch die Beschäftigten im Freistaat Sachsen erkannt, dass es wichtig ist, die eigenen fachlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Nach einer über die letzten Jahre kontinuierlich positiven Entwicklung liegt der Anteil der Beschäftigten, die sich an Weiterbildung beteiligen, im Jahr 2017 bei 39 Prozent.³¹⁹ Damit hat der Freistaat Sachsen sein in der Fachkräftestrategie 2020 festgelegtes Ziel einer Weiterbildungsbeteiligung von 35 Prozent bereits überschritten (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26: Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten



Quelle: IAB (2011), IAB (2015a), SÖSTRA (2018), eigene Darstellung Prognos.

* Für diese Jahre wurden keine Daten erhoben, die entsprechenden Werte wurden berechnet (Durchschnittswerte).

In einer Befragung nannten sächsische Weiterbildungsteilnehmer vor allem die Verbesserung der eigenen beruflichen Qualifikation als Grund der Teilnahme.³²⁰ Dies bedeutet aber nicht zwingend, dass die Qualifizierungen auch den aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfen der Arbeitgeber oder des Arbeitsmarktes entsprechen. Hier stellt sich die Frage der strategischen Personalarbeit bei den Arbeitgebern, aber auch der Transparenz im Hinblick auf Anforderungen am Arbeitsmarkt und die inhaltliche Ausrichtung der verschiedenen Weiterbildungsangebote.

Die Weiterbildungsbeteiligung variiert zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Branchen. Besonders häufig bilden sich Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen weiter sowie in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in den Bereichen Bergbau, Energie, Wasser und Abfall sowie Verkehr, Information und Kommunikation.³²¹ Demgegenüber nehmen Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe, im

³¹⁸ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 61 f.

³¹⁹ Ähnliche Werte weist auch die Zusatzstudie zum AES für Sachsen aus. Vgl. Kantar Public (2017a)

³²⁰ Kantar Public (2017b), S. 26

³²¹ In diesen Branchen (außer Gesundheits- und Sozialwesen) sind die Fallzahlen niedrig. Deshalb haben die Beteiligungsquoten lediglich eine beschränkte Aussagekraft.

Baugewerbe sowie bei den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen weniger an Weiterbildungen teil.³²²

Weiterhin unterscheidet sich die Inanspruchnahme von betrieblicher Weiterbildung nach persönlichen Merkmalen der Beschäftigten. Differenziert nach Geschlecht zeigen sich weibliche Beschäftigte als die aktivere Gruppe: Ihre Weiterbildungsquote liegt bei 42 Prozent und damit sechs Prozentpunkte über der Quote der männlichen Beschäftigten. Dies lässt sich in Teilen auf den hohen Anteil von Frauen in den Pflege- und Gesundheitsberufen zurückführen. Dort bestehen konkrete Anforderungen an eine regelmäßige Weiterqualifizierung der Beschäftigten.³²³ Gleichwohl zeigen aber auch Studien aus anderen Weiterbildungssegmenten eine etwas höhere Partizipation von Frauen an Weiterbildungsangeboten.³²⁴

Bereits jetzt sind die Belegschaften im Freistaat Sachsen im Bundesvergleich mit die ältesten. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen.³²⁵ Entsprechend wichtig ist es, Mitarbeiter auch längerfristig im Hinblick auf Kompetenzen und Fähigkeiten fit zu halten. Da ihre formale Ausbildung relativ lange zurückliegt, besteht in dieser Gruppe häufig ein höherer Bedarf an Fort- und Weiterbildung, zum Beispiel im Hinblick auf den Umgang mit neuen Technologien, aber auch hinsichtlich sogenannter „Soft Skills“, wie beispielsweise Kommunikationsstrategien.

Bundesweit nehmen ältere Beschäftigte jedoch deutlich seltener an Weiterbildungen teil als jüngere. Dies gilt auch für den Freistaat Sachsen: Mit steigendem Alter sinkt die Weiterbildungsbeteiligung,³²⁶ sowohl in der betrieblichen wie auch in der individuell berufsbezogenen Weiterbildung.³²⁷ Dies liegt unter anderem daran, dass sich Weiterbildung zunehmend weniger lohnt, weil man von dem Gelernten nur noch eine vergleichsweise kurze Zeit profitiert. Da die bestehenden Belegschaften ein wesentlicher Anknüpfungspunkt zur Fachkräftesicherung sind, stellt mangelnde fachliche Weiterentwicklung innerhalb dieser Belegschaft perspektivisch ein Risiko für die Fachkräftesicherung dar.³²⁸ Die Bedeutung der Weiterbildung von älteren Personen wurde bereits von der Fachkräfteallianz betont. Um Weiterbildung und Qualifizierung zu fördern, schlägt sie vor, zielgruppenspezifische Maßnahmen für Ältere zu etablieren.³²⁹

Noch schwieriger zu erreichen sind häufig die geringqualifizierten Beschäftigten. Auch sie sind bislang in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert.³³⁰ Des Weiteren sind sie schlechter über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert, sehen mehrere Hürden bei der tatsächlichen Teilnahme an einer Weiterbildung und bezweifeln häufiger den konkreten Mehrwert einer solchen Maßnahme.³³¹

Vor allem in Branchen, die durch den Strukturwandel starken Veränderungen unterliegen, sind Weiterbildungsmaßnahmen gerade für geringqualifizierte oder ältere Beschäftigte jedoch ein entscheidender Hebel für eine zukunftsfähige Beschäftigungssicherung. Mit dem Rückgang traditioneller Industrien, zum Beispiel im Bereich Bergbau, reduziert sich auch die Nachfrage nach den entsprechenden Berufsbildern. Doch auch innerhalb der Sektoren verändern sich Aufgaben und Anforderungen an die Beschäftigten.³³² Im Freistaat Sachsen lassen sich vor allem zwei Wirtschaftszweige in diesem Zusammenhang nennen: die Braunkohlewirtschaft und die Automobilindustrie. Vor allem für die Beschäftigten in der Braunkohlewirtschaft zeigten sich bereits in der Vergangenheit größere Herausforderungen bei der Entwicklung neuer Beschäftigungsperspektiven (Problematik der Akzeptanz von Einkommensverlusten, Neuorientierung). Verschärfend wirkt dabei, dass sich der Beschäftigungsabbau in den genannten Branchen insbesondere auf ohnehin strukturschwache Regionen konzentriert.³³³

Schließlich kommt der Gruppe der funktionalen Analphabeten innerhalb der Geringqualifizierten eine besondere Bedeutung zu. In Deutschland sind 14,5 Prozent der erwachsenen Bevölkerung funktionale Analphabeten.³³⁴ Spätestens wenn diese Beschäftigten mit neuen Anforderungen und Tätigkeitsprofilen konfrontiert werden, haben sie große Herausforderungen zu bewältigen. Für funktionale Analphabeten sind niedrigschwellige Alphabetisierungsangebote zunächst eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft und im Arbeitsleben. Um insbesondere auch die

³²² Vgl. SÖSTRA (2018), S. 60

³²³ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 60 f.

³²⁴ Vgl. BMBF (2017), S. 34

³²⁵ Siehe die Fachkräfte- und Trendanalyse.

³²⁶ Vgl. Kantar Public (2017a), S. 27 f.

³²⁷ Vgl. Kantar Public (2017b), S. 7

³²⁸ Verweis auf Abschnitt mit Beschäftigungspotenziale

³²⁹ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017d), S. 1–2

³³⁰ Vgl. Wolter et al. (2015)

³³¹ Vgl. IAB (2018c), S. 1–3

³³² Vgl. IAB (2015)

³³³ Vgl. DIW (2017), S. 116 ff.

³³⁴ Es liegen keine Zahlen für den Freistaat Sachsen vor. Vgl. Grotluschen, A. und Riekman, W. (2011), S. 2 und 4

Beschäftigungspotenziale dieser Gruppe zu erhöhen, werden im Freistaat Sachsen Angebote für die Alphabetisierung und Grundbildung im Rahmen von ESF-Programmen angeboten. Für die Förderperiode 2014 bis 2020 werden Maßnahmen für etwa 19 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Diese werden von der Koordinierungsstelle Koalpha gesteuert und umfassen unter anderem eine regionale Beratung von funktionalen Analphabeten zu Weiterbildungsmöglichkeiten sowie verschiedene Weiterbildungskurse.

Qualifizierung von Nichterwerbstätigen

Weiterbildungen können eine wichtige Rolle bei der (Re-)Integration auf dem Arbeitsmarkt spielen. Beispielsweise können sowohl kürzere Weiterbildungen als auch längere Umschulungen die Chancen der Arbeitslosen verbessern, eine Arbeit zu bekommen.³³⁵ Diese Chance wird auch im Freistaat Sachsen genutzt: 2017 nahmen 14,1 Prozent der Arbeitslosen (SGB III) bei einer Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) teil. Damit ist der Anteil der Arbeitslosen, die an einer solchen Maßnahme teilnahmen, im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (2016 lag die Teilnahmequote bei 13,1 Prozent).³³⁶ Des Weiteren können Nicht-Erwerbstätige zur Qualifizierung eine finanzielle Unterstützung über den Weiterbildungsscheck erhalten.³³⁷

Auch formale Weiterbildungen bieten Möglichkeiten für Nichterwerbstätige. Abschlussbezogene Qualifizierungen zählen zu den effektivsten Instrumenten, um Arbeitssuchende langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.³³⁸ Wenn auch auf insgesamt niedrigem Niveau, ist die Inanspruchnahme von Weiterbildungen mit Abschluss von 2014 bis 2016 etwas gestiegen: So haben 2016 2,1 Prozent der Arbeitslosen (SGB II und SGB III) eine Weiterbildung mit Abschluss beendet (Bundesdurchschnitt 1,7 Prozent). 2014 lag der entsprechende Wert bei 1,6 Prozent. Allerdings bricht auch ungefähr jeder fünfte Teilnehmer im Freistaat Sachsen eine solche Qualifizierungsmaßnahme vorzeitig ab.³³⁹ Der Freistaat Sachsen hat zudem positive Erfahrungen mit seinem Landesprogramm zur Qualifizierung Langzeitarbeitsloser zu einem anerkannten Berufsabschluss gemacht (aufbauend darauf wird jetzt das Programm JobPerspektive Sachsen durchgeführt). In einer ersten Programmphase lagen die Vermittlungsquoten von erfolgreichen Absolventen bei bis zu 80 Prozent.³⁴⁰ (Für weitere Unterstützungsangebote von Langzeitarbeitslosen siehe Kapitel 4.9.)

- ⇒ *Im Freistaat Sachsen ist die **Inanspruchnahme von betrieblicher Weiterbildung in den vergangenen Jahren kontinuierlich** gestiegen und liegt insgesamt etwas höher als im Bund. Die Mehrheit der Arbeitgeber bietet Weiterbildung für ihre Beschäftigten an. Insbesondere bei KMU bestehen gleichwohl noch weiterführende Potenziale.*
- ⇒ *Nur ein **kleiner Teil der betrieblichen Weiterbildungen ist abschlussorientiert**. Sowohl bei Beschäftigten als auch bei Nichterwerbstätigen ist die **Inanspruchnahme von formalen Weiterbildungen** bislang gering. Vor allem für Personen ohne einen beruflichen Abschluss sind Nachqualifizierungen von großer Bedeutung, um die gebrauchten Kompetenzen zu erwerben. Ebenfalls spielen Aufstiegsqualifizierungen eine große Rolle, um Personen für eine anstehende Unternehmensnachfolge zu qualifizieren. Als Hebel für die Fachkräftesicherung, könnte das Potenzial solcher Qualifikationen in größerem Maße genutzt werden.*
- ⇒ *Eine bleibende Herausforderung ist der Einbezug von **älteren und gering qualifizierten Beschäftigten**. Der steigende Anteil **älterer Beschäftigter verschärft diese Herausforderung und stellt ein Risiko** dar. Die relativ geringe Weiterbildungsaffinität dieser Gruppen ist ein Risiko, da sie ohne die entsprechende Weiterbildung zukünftig nicht die nachgefragten Kompetenzen aufweisen können.*
- ⇒ *Besonders in Regionen, die stark vom **Strukturwandel** betroffen sind, gibt es einen hohen **Qualifizierungsbedarf**. Hier stellt sich die Herausforderung, die vom Strukturwandel betroffenen Beschäftigten in diesen Transformationsprozessen zu unterstützen, um damit Fachkräftepotenziale auch für die neuen Wachstumsbranchen zu erschließen.*

³³⁵ Vgl. IAB (2017), S. 1; IAB (2012b), S. 6–7

³³⁶ Vgl. BA (2017d); BA (2018k); eigene Berechnungen Prognos

³³⁷ Vgl. SAB (2018b), S. 1

³³⁸ Vgl. IAB (2015b), S. 1

³³⁹ Vgl. BA (2017c) und BA (2017d); Eigene Berechnungen Prognos

³⁴⁰ Vgl. Portal Bildungsmarkt-Sachsen.de

Zusammenführung und Ableitung von Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen werden dabei die Beschlüsse der Fachkräfteallianz Sachsen zum Thema „Beschäftigung Älterer“ vom 2. November 2016 berücksichtigt.

Mit Blick auf die Fachkräftesicherung richtet sich der Fokus im Bereich Fort- und Weiterbildung darauf, dass alle erwerbsfähigen Personen ihre Kompetenzen entsprechend der sich wandelnden Anforderungen am Arbeitsmarkt weiterentwickeln können. Dies gilt nicht nur für die aktuelle Situation, sondern auch mit Blick auf die Zukunft: Fort- und Weiterbildung kann und sollte vorausschauend eingesetzt werden um Übergangsphasen in den Betrieben, aber auch für die einzelnen Arbeitnehmer zu erleichtern. Das Potenzial gut ausgebildeter Fachkräfte muss langfristig gesichert werden und insbesondere bislang wenig weiterbildungsaffine Gruppen (geringer Qualifizierte, Ältere, funktionale Analphabeten) sollten besser erreicht werden. Dafür müssen sich alle Akteure engagieren. Die Staatsregierung sollte prüfen, inwiefern die bestehenden Strukturen und Förderangebote noch besser darauf zugeschnitten werden können, Weiterbildungsbedarfe frühzeitig zu erkennen, die jeweils relevanten Zielgruppen anzusprechen und individuell passfähige Weiterbildungsangebote zu machen. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber gefragt, im Austausch mit ihren Beschäftigten Voraussetzungen zu schaffen und Modelle zu entwickeln, die das lebenslange Lernen in seinen verschiedenen Formen am Arbeitsplatz fördern.

Inhaltlich besteht vor allem Handlungsbedarf in Bezug auf die sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt: Der Freistaat Sachsen hat bereits in seiner Digitalisierungsstrategie im Bereich „*Kompetenzen für die digital geprägte Gesellschaft*“ mehrere Maßnahmen zur grundlegenden Stärkung der IT- und Medienkompetenz von Beschäftigten und Auszubildenden angelegt. Zudem wird darin die Stärkung der Medienkompetenzen von Lehrkräften sowie eine Unterstützung des Arbeitskreises E-Learning der Landesrektorenkonferenz sächsischer Hochschulen angestrebt.³⁴¹ Diese Maßnahmen korrespondieren mit den identifizierten Stärken und Schwächen in Bezug auf die Fachkräftesicherung. Darüber hinaus bestehen jedoch noch weiterführende Handlungsmöglichkeiten, um das bereits breit aufgestellte Unterstützungsangebot stärker auf die beschriebenen Herausforderungen auszurichten. Auch die Möglichkeiten der Digitalisierung selbst, zum Beispiel flexiblere und individuelle Angebotsformen, können dabei eine wichtige Rolle spielen. Tabelle 15 stellt diese Ableitungen nochmals im Überblick dar.

³⁴¹ Vgl. SMWA (2017d), S. 122–132

Tabelle 15: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 4

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Umfassender strategischer Rahmen • Breit aufgestelltes Förderangebot • Vergleichsweise hohe Inanspruchnahme von Fort- und Weiterbildung • konsequente (Nach-) Qualifizierung von Nicht-erwerbstätigen zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Information zu und Unterstützung für individuelle Weiterbildung im Vergleich noch ausbaufähig • Aufstiegsqualifizierungen werden bisher wenig genutzt, um Kapazitäten für die Unternehmensnachfolge und Ausbildung aufrechtzuerhalten
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung als prioritäres Thema • Neue Formate durch digitale Technologien 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildung sowie unterstützende Informations- und Beratungsstrukturen verstärkt individuell und zielgruppenspezifisch ausrichten ➤ Inhalte und Formate der Fort- und Weiterbildung u. a. im Kontext Digitalisierung weiterentwickeln (stärkere Verknüpfung von Tätigkeit und Weiterbildung, Ausrichtung der Weiterbildungsinhalte und -methoden an den tatsächlichen Anforderungen am Arbeitsmarkt) ➤ Sensibilisierung der Unternehmen für die Vorteile betrieblicher Weiterbildung und Aufzeigen von Möglichkeiten diese gezielt für die Fachkräftesicherung auszuschöpfen ➤ Voraussetzungen und Anreize für Aufstiegsqualifizierungen verbessern, vor allem im Kontext Sicherung von Unternehmensnachfolgen und Ausbildungskapazitäten ➤ Qualifizierungsmöglichkeiten für Nichterwerbstätige weiterführen und noch stärker auf die Voraussetzungen einzelner Gruppen (z. B. Älterer oder Alleinerziehender) ausrichten 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Zunahme älterer Erwerbstätige • Qualifizierung im Kontext des Strukturwandels • Kompetenzanforderungen der Digitalisierung 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.5 Handlungsfeld 5: Beschäftigungsperspektiven und Partizipation

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Um Fachkräfte bei sächsischen Arbeitgebern zu halten beziehungsweise neue Fachkräfte für den sächsischen Arbeitsmarkt zu gewinnen, sind die Perspektiven, die sich diesen Fachkräften auf dem sächsischen Arbeitsmarkt eröffnen, zentral. Zwar sind atypische Beschäftigungsformen nicht automatisch mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen und können auch bewusst von Arbeitnehmern gewählt worden sein. Dennoch können atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, Befristungen und geringfügige Beschäftigung für Arbeitnehmer mit Unsicherheiten und – besonders im Falle geringfügiger Beschäftigung – mit geringen Verdienstmöglichkeiten verbunden sein und damit wenig attraktive Perspektiven bieten. Entsprechend wird die Verbreitung dieser Beschäftigungsformen im Freistaat Sachsen im Folgenden untersucht. Darüber hinaus wird die Beschäftigung in Teilzeit sowie die Einkommenssituation der Beschäftigten im Freistaat Sachsen aufgegriffen. Neben den Daten der Beschäftigungsstatistik wird auf die Auswertungen von Beschäftigtenbefragungen zurückgegriffen. Diese liefern Befunde zu den subjektiven Einschätzungen der sächsischen Beschäftigten im Hinblick auf Beschäftigungssicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten und Entlohnung.

Partizipation an unternehmerischen Entscheidungsprozessen, entweder im Rahmen der gesetzlich geregelten betrieblichen Mitbestimmung oder auf individueller Ebene, trägt ebenfalls zur Attraktivität eines

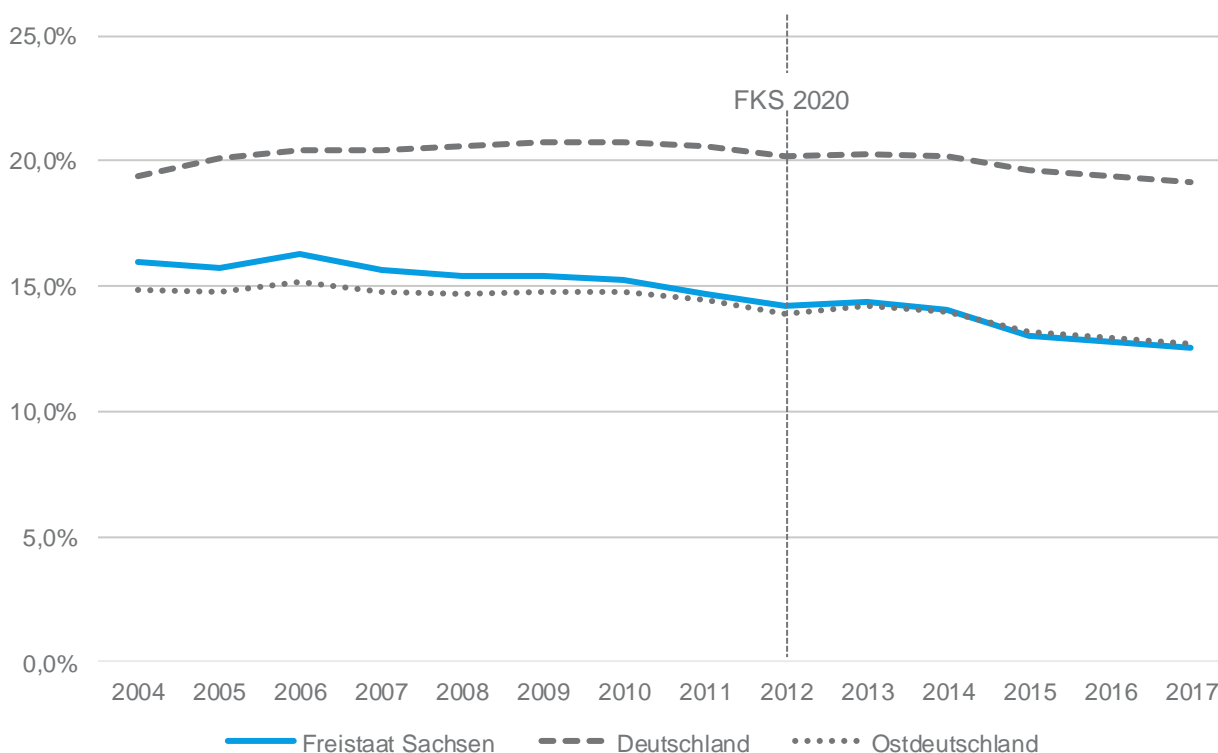
Arbeitsplatzes bei. Nicht zuletzt, weil über die Gremien der betrieblichen Mitbestimmung die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene vertreten und betriebliche Regelungen zur Gestaltung der Arbeit ausgehandelt werden. Dabei wird zunächst die Bedeutung von Tarifverträgen einbezogen, da diese wesentlich Einfluss nehmen auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen – sofern sie zur Anwendung kommen. Weiterhin wird untersucht, wie relevant betriebliche Mitbestimmung in den sächsischen Betrieben ist. Neben dieser kollektiven Partizipationsform können Unternehmen den Beschäftigten außerdem individuelle Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einräumen. Hierzu liegen jedoch kaum aussagekräftige Daten vor.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Formen und Voraussetzungen der Beschäftigungsverhältnisse

Atypische Beschäftigungsformen, dies beinhaltet befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit³⁴², sind im Freistaat Sachsen relativ wenig verbreitet. Insgesamt liegt der Anteil atypischer Beschäftigter bei 14 Prozent und damit sowohl unter dem ostdeutschen (17 %) als auch dem westdeutschen Durchschnitt (23 %).³⁴³ Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für die einzelnen Beschäftigungsformen. So sind in Sachsen nur relativ wenig Arbeitnehmer, 12,5 Prozent im Jahr 2017, geringfügig beschäftigt. Zudem hat dieser Anteil über die letzten Jahre kontinuierlich abgenommen. Auf Bundesebene liegt der Anteil geringfügig Beschäftigter fast doppelt so hoch (23,7 %) (siehe Abbildung 27). Selbst in Thüringen, welches in seinen Beschäftigungsstrukturen dem Freistaat Sachsen relativ ähnlich ist, lag der Anteil geringfügig Beschäftigter leicht über dem Niveau im Freistaat Sachsen.³⁴⁴

Abbildung 27: Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten 2004 bis 2017 (Stichtag 31. März)



Quelle: BA (2004-2018), eigene Darstellung Prognos AG

Wechselt man die Perspektive hin zur betrieblichen Ebene kommt man zum gleichen Befund: 39 Prozent der Betriebe geben im IAB-Betriebspanel an, einen oder mehrere Arbeitnehmer geringfügig zu beschäftigen. Dies liegt wiederum deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt (61 %) sowie dem Anteil in Ostdeutschland (43 %).³⁴⁵ Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen den Branchen. Während einige wenige Branchen wie das Dienstleistungsgewerbe, Handel und Reparatur in höherem Umfang auf geringfügig

³⁴² Siehe dazu Eingrenzung von SÖSTRA (2018)

³⁴³ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 21

³⁴⁴ Vgl. BA (2018a)

³⁴⁵ Vgl. SÖSTRA (2018), S.24

Beschäftigte zurückgreifen, verzichtet die Mehrheit der Betriebe im Freistaat Sachsen komplett auf den Einsatz von Minijobbern.³⁴⁶ Der Anteil der befristeten Beschäftigten liegt im Freistaat Sachsen mit sechs Prozent ebenfalls leicht unter dem Bundesdurchschnitt von acht Prozent.³⁴⁷

Auch wenn der Anteil von Leiharbeitnehmern an allen Beschäftigten im Jahr 2017 im Freistaat Sachsen mit 3,3 Prozent etwas über dem Bundesdurchschnitt von 2,8 Prozent liegt, ist dieser immer noch relativ gering. Im Nachbarland Thüringen beispielsweise arbeiten etwa vier Prozent aller Beschäftigten in einem Leiharbeitsverhältnis.³⁴⁸ Leiharbeitnehmer werden vor allem bei größeren Arbeitgebern eingesetzt. So arbeiten in 41 Prozent der Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten Leiharbeitnehmer, aber nur in zwei Prozent aller Kleinstbetriebe.³⁴⁹

Im Kontrast zu diesen statistischen Befunden steht die subjektive Wahrnehmung sächsischer Beschäftigter. Sie machen sich zum Beispiel häufiger Sorgen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, als Beschäftigte in Ostdeutschland oder in Deutschland insgesamt.³⁵⁰ Die Beschäftigten selbst wiederum zeigen wenig Interesse an einem Wechsel des Arbeitsplatzes. In der aktuellsten Befragung zum DGB-Index geben knapp zwei Drittel der Befragten an, dass sie weiterhin für ihren Arbeitgeber tätig sein möchten. Dabei zeigen jüngere sowie gering qualifizierte Beschäftigte eine höhere Wechselbereitschaft.³⁵¹

Perspektivisch ist zu beachten, dass die Digitalisierung die Verbreitung atypischer Arbeitsformen befördern kann. Durch neue Technologien können bestimmte Arbeiten einfacher von den Unternehmen an Externe ausgegliedert werden. Diese Aufgaben werden vor allem von Solo-Selbstständigen übernommen. Deren Arbeitsbedingungen sind im Vergleich schlechter als die klassischer Selbstständiger oder Beschäftigter im Normalarbeitsverhältnis.³⁵² Gerade für Personen mit geringen Qualifikationen ist diese Form der Selbstständigkeit eher mit niedrigen Löhnen und einer größeren Abhängigkeit vom Auftraggeber verbunden.³⁵³ Zwar zeigt sich aktuell noch kein Trend zu diesen Beschäftigungsformen im Freistaat Sachsen, vor allem in der für den Freistaat Sachsen wichtigen Kultur- und Kreativbranche gewinnen diese jedoch an Bedeutung.³⁵⁴

Die Entwicklung im Bereich der Teilzeitbeschäftigung verläuft hingegen in eine andere Richtung. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Dies entspricht sowohl dem ostdeutschen als auch dem bundesweiten Trend. Im September 2017 war knapp ein Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse im Freistaat Sachsen Teilzeitbeschäftigung. Damit liegt die Teilzeitquote im Ergebnis leicht über dem Bundesschnitt sowie dem Schnitt für Ostdeutschland.

³⁴⁶ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 24

³⁴⁷ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 25

³⁴⁸ Vgl. BA (2017e)

³⁴⁹ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 29

³⁵⁰ Vgl. INIFES (2018), S. 23–24

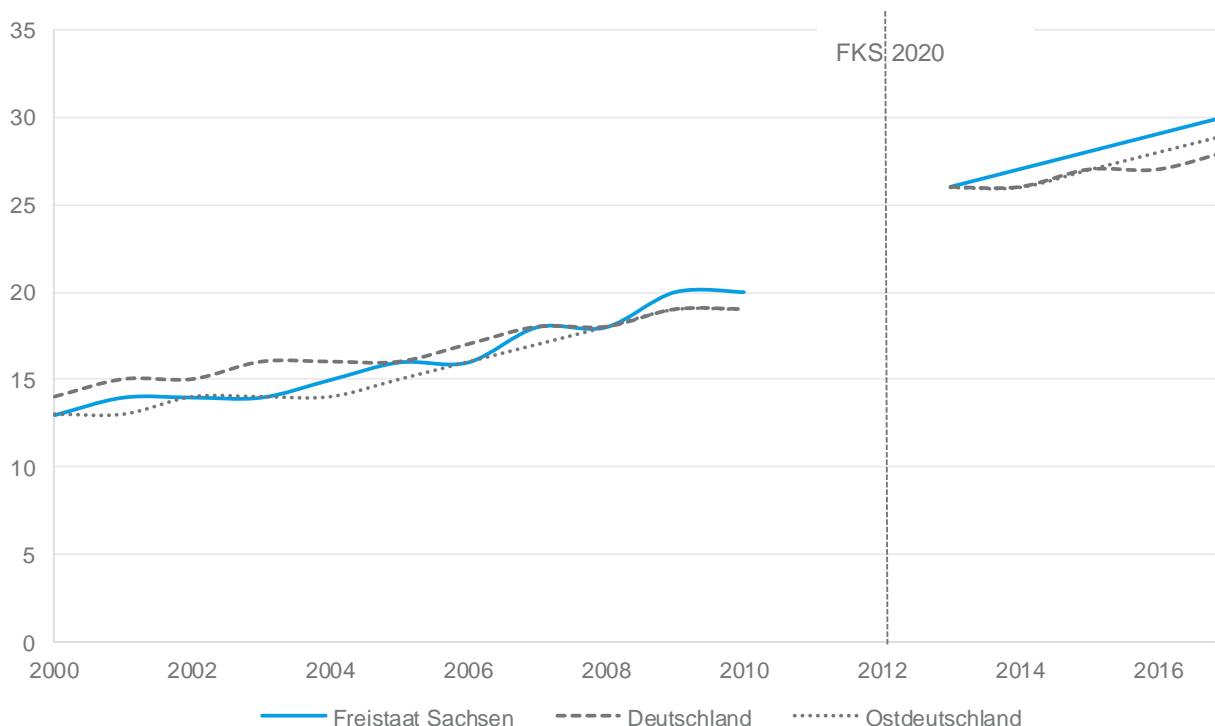
³⁵¹ Vgl. INIFES (2018), S. 31–32

³⁵² Vgl. ECONOMIX (2016), S. 136

³⁵³ Vgl. Bertelsmann (2016), S. 45

³⁵⁴ Vgl. SMWA (2017b)

Abbildung 28: Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im Vergleich



Quelle: Daten der BA – eigene Darstellung Prognos AG. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen nach Arbeits- und Wohnort – Regionaldirektionen und Agenturen (Quartalszahlen Sept.) – Jahre 2000 bis 2017. Für die Jahre 2011 und 2012 liegen keine Daten vor. Hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Daten muss die Datenrevision der Bundesagentur im Jahr 2014 berücksichtigt werden.

Ein Großteil des Beschäftigungszuwachses in Sachsen ist auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zurückzuführen.³⁵⁵ Dies gilt insbesondere im Dienstleistungssektor und im Gesundheits- und Sozialwesen. Dort ist der Frauenanteil an den Beschäftigten sehr hoch. Teilzeit kann dabei für viele Beschäftigte ein gewünschtes Arbeitszeitmodell sein, vor allem im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auf der anderen Seite sprechen die Befunde dafür, dass nicht alle Beschäftigten diese Teilzeit freiwillig, im Sinne einer individuellen Präferenz gewählt haben, sondern der Stellenzuschnitt durch den Arbeitgeber so gesetzt wurde.³⁵⁶ So sind in den Bereichen Übrige Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen und Erziehung und Unterricht, die Anteile der teilzeitbeschäftigten Männer überdurchschnittlich hoch (zwischen 30 bis 25 %).³⁵⁷ Männer arbeiten üblicherweise deutlich seltener freiwillig in Teilzeit. Auch in den Experteninterviews wurde darauf hingewiesen, dass aufgrund der Rahmenbedingungen, zum Beispiel in der ambulanten Betreuung Pflegebedürftiger, häufig keine vollzeitnahen Stellen ausgeschrieben werden. Eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels (SOEP) verdeutlicht, dass unabhängig vom Geschlecht insbesondere in Ostdeutschland die möglichen Arbeitszeitressourcen bei Nichtvollzeitbeschäftigten hoch sind: Rund 30 Prozent der in Teilzeit arbeitenden Fachkräfte wollen demnach mehr arbeiten.³⁵⁸ Der erschwerte Rückgang von Teilzeit zu Vollzeit mindert dabei die Ausschöpfung vorhandener Fachkräftepotenziale. Andere Bundesländer gehen dies mindestens im Bereich Erziehung bereits durch gezielte Initiativen an. Das auf Bundesebene beschlossene Recht auf Rückkehr in Vollzeit („Brückenteilzeit“) erleichtert die Planungsmöglichkeiten und den Wiedereinstieg in Vollzeit, kann aber auf der anderen Seite vor allem kleinere Betriebe vor organisatorische Herausforderungen stellen.

Weitere formale Kriterien zur Bewertung von Beschäftigungsverhältnissen sind Entlohnung und Aufstiegsperspektiven. So zeigen Auswertungen zum DGB-Index, dass Beschäftigte, die ihre Entlohnung als leistungsgerecht empfinden, seltener einen Wechsel des Arbeitgebers in Betracht ziehen.³⁵⁹ Insgesamt liegen die Löhne im Freistaat Sachsen trotz steigender Gehälter in den vergangenen Jahren noch immer

³⁵⁵ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 20

³⁵⁶ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2016), S. 37 f.

³⁵⁷ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 23

³⁵⁸ Vgl. Spieß, K. und Storck, J. (2016), S. 16

³⁵⁹ Vgl. INIFES (2018), S. 32

deutlich unter dem westdeutschen und sogar auch leicht unter dem ostdeutschen Schnitt (siehe für nähere Ausführungen zur Lohnentwicklung Kapitel 3.1). Zwar sind diese Werte ins Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten im Freistaat Sachsen zu setzen und die grundsätzlich positive Entwicklung der Löhne in den letzten Jahren zu beachten. Dennoch bewerten die Befragten des DGB-Indexes die Bereiche „Einkommen und Rente“ im Zeitverlauf zunehmend kritischer. Sächsische Beschäftigte schätzen ihre Einkommens- und Rentensituation negativer ein als die Befragten in Westdeutschland, liegen jedoch im Trend mit den weiteren ostdeutschen Bundesländern. Knapp die Hälfte der Befragten hält ihr Einkommen für nicht angemessen mit Blick auf die eigene Arbeitsleistung. Bundesweit können die Befragten nach eigenen Angaben von ihrem Einkommen etwas häufiger gut leben als im Freistaat Sachsen sowie in Ostdeutschland insgesamt.³⁶⁰ Dies deckt sich auch mit den Einschätzungen der meisten interviewten Arbeitsmarktexperten.

Positive Entwicklungen zeigen sich hingegen in der Bewertung der eigenen Aufstiegschancen. Etwa über die Hälfte sieht für sich Aufstiegschancen im eigenen Betrieb. Damit liegt dieser Anteil zwar noch unter dem Bundesdurchschnitt, hat sich aber im Vergleich zum Vorjahr positiv entwickelt.

- ⇒ *Atypische Beschäftigungsformen sind im Freistaat Sachsen insgesamt nur wenig verbreitet. Die sich daraus ergebenden **langfristigen Beschäftigungsperspektiven** sind eine **Stärke** des sächsischen Arbeitsmarktes.*
- ⇒ *Zukünftig besteht das **Risiko**, dass **digitale Technologien** zu neuen Formen der Arbeitsteilung und damit auch **vermehrt prekärer Beschäftigung** führen.*
- ⇒ ***Unfreiwillige Teilzeit** beschränkt die Ausschöpfung des vorhandenen Fachkräftepotenzials. Diese **Schwäche** ist besonders ausgeprägt im Dienstleistungssektor sowie den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht. Dort wiederum besteht häufig bereits ein Mangel an Fachkräften.*
- ⇒ *Die Initiativen auf Bundesebene, die **Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit gesetzlich** zu verankern, bietet **Chancen** diese Potenziale besser auszuschöpfen.*
- ⇒ *Das **Lohnniveau im Freistaat Sachsen ist relativ niedrig** und wird von den Beschäftigten häufig als nicht leistungsgerecht wahrgenommen. Dies ist im Hinblick auf die Beschäftigungsperspektiven im Freistaat Sachsen als **Schwäche** zu bewerten.*

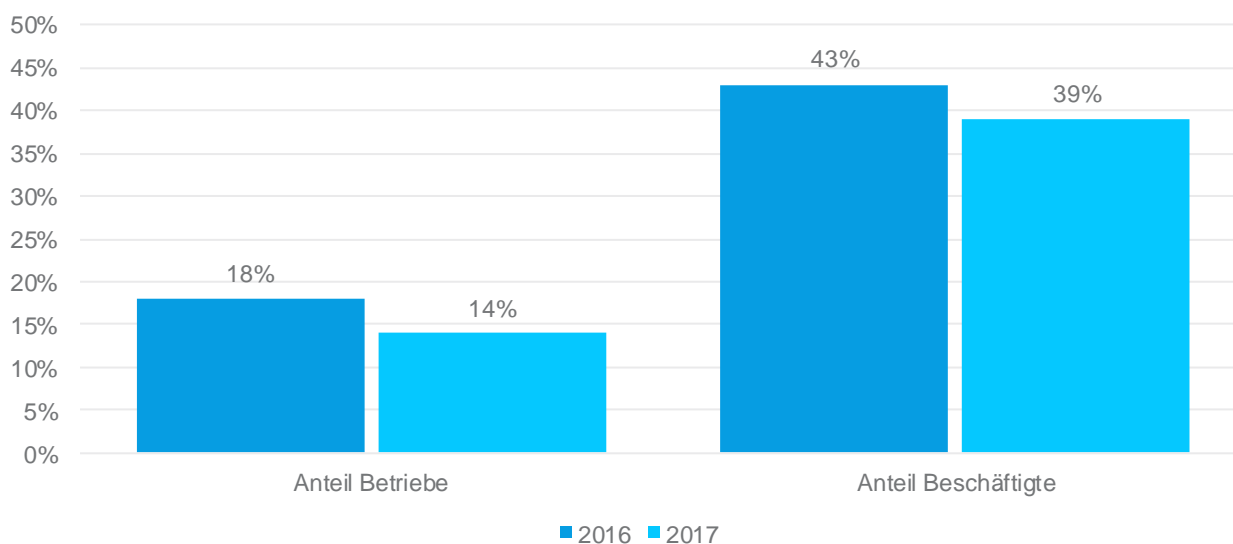
³⁶⁰ Vgl. INIFES (2018), S. 22–23

Möglichkeiten der Mitbestimmung und Mitgestaltung

Auf übergeordneter Ebene bilden zunächst Tarifverträge ein zentrales Instrument zur Festlegung kollektiver Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Zentraler Regelungsinhalt von Tarifverträgen sind insbesondere die Löhne der Beschäftigten. Darüber hinaus beinhalten Tarifverträge Regelungen zur Arbeitszeit sowie allgemein zu den Arbeitsbedingungen in einer Branche. Für Beschäftigte können sich daraus Rechte ergeben, die etwa auch den Gestaltungsspielraum der eigenen Arbeit erhöhen können. Dies ist ein wesentlicher Hebel, um die Attraktivität von Arbeitsplätzen zu steigern. Arbeitgeber steigern damit ihre Attraktivität insgesamt, was wiederum zur langfristigen Bindung von Fachkräften beiträgt. Des Weiteren bieten Tarifverträge Arbeitgebern eine gewisse Rechtssicherheit und Kontinuität, die langfristige Personalplanungen unterstützen.

Die Tarifbindung der sächsischen Betriebe ist auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Im Jahr 2016 waren in Westdeutschland 30 Prozent und in Ostdeutschland 21 Prozent der Betriebe tariflich gebunden. Im Freistaat Sachsen hingegen waren es lediglich 18 Prozent.³⁶¹ Wie auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt ist im Freistaat Sachsen der Anteil tarifgebundener Betriebe kontinuierlich gesunken. Im Jahr 2000 lag dieser noch bei 25 Prozent. Nach einem kurzen Anstieg im Jahr 2016 liegt der Anteil von Betrieben, in denen ein Tarifvertrag gilt, 2017 nur noch bei 14 Prozent.³⁶² Dies gilt auch für den Anteil der Beschäftigten, die durch einen Tarifvertrag erfasst sind. Zwischen 2016 und 2017 ging dieser um 4 Prozentpunkte auf 39 Prozent zurück und erreicht damit ebenfalls den bisherigen Tiefstwert (siehe Abbildung 29).³⁶³

Abbildung 29: Entwicklung der Anteile tarifgebundener Betriebe und Beschäftigter in tarifgebundenen Betrieben im Freistaat Sachsen 2016 bis 2017



Quelle: SÖSTRA (2017, 2018)

Die Tarifbindung unterscheidet sich dabei erheblich zwischen den unterschiedlichen Betriebsgrößen. Während in mehr als der Hälfte der großen Betriebe ein Tarifvertrag gilt, sind nur 9 Prozent der Kleinstbetriebe tarifgebunden. Ein Grund für die vergleichsweise geringe Tarifbindung der sächsischen Betriebe liegt daher auch in der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur im Freistaat Sachsen.³⁶⁴

In tarifungebundenen Betrieben wird sich bei der Gestaltung der Löhne dennoch teilweise an den geltenden Branchentarifverträgen orientiert. Im Freistaat Sachsen nehmen insgesamt 30 Prozent aller Betriebe Tarifverträge als Orientierungspunkte zur Festlegung ihres Lohnniveaus, in Ostdeutschland tun dies nach eigenen Angaben 29 Prozent, in Westdeutschland 28 Prozent.³⁶⁵ Dennoch wird die fehlende Tarifbindung

³⁶¹ Vgl. SÖSTRA (2017), S. 89

³⁶² Vgl. SÖSTRA (2018), S. 84

³⁶³ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 84

³⁶⁴ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 85

³⁶⁵ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 85

auch von einigen Arbeitsmarktexperten in den Interviews als relevanter Faktor für das vergleichsweise niedrige Lohnniveau angeführt.

Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung werden die Interessen der Arbeitnehmer kollektiv durch den Betriebs- beziehungsweise Personalrat auf betrieblicher Ebene vertreten. Auf diese Weise wird den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, ihren Arbeitsplatz mitzugestalten. Arbeitgeber können dabei ebenfalls von der Expertise der Beschäftigten profitieren, um die eigene Attraktivität zu verbessern. Darüber hinaus können sich betriebliche Mitbestimmung und die direkte Beteiligung der Beschäftigten positiv auf die Innovationen in einem Unternehmen auswirken. So kann etwa ein positiver Zusammenhang zwischen betrieblicher Mitbestimmung und Produktinnovationen in Unternehmen beobachtet werden.³⁶⁶ Auch werden gerade in innovationsstarken Unternehmen Betriebsräte besonders stark in die Gestaltung der Unternehmenspolitik einbezogen, wenn auch unklar ist, inwieweit der Betriebsrat tatsächlich als Innovationstreiber agiert.³⁶⁷ Zudem muss beachtet werden, dass die Innovationstätigkeit mit der Unternehmensgröße steigt.³⁶⁸ Betriebsräte sind vor allem in größeren Unternehmen etabliert (siehe unten). Neben der Einbindung der betrieblichen Interessenvertretungen kann auch die direkte Beteiligung der Beschäftigten Arbeitgeber dabei unterstützen, Innovationspotenziale zu erschließen.³⁶⁹

Sowohl im Jahr 2016 als auch im Jahr 2017 hatten nur sieben Prozent der sächsischen Betriebe einen Betriebs- oder Personalrat. Auch in Ostdeutschland werden in nur sieben Prozent der Betriebe die Beschäftigten durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten, in Westdeutschland sind dies acht Prozent.³⁷⁰ Die betriebliche Mitbestimmung ist damit im Freistaat Sachsen etwas geringer verbreitet als in Westdeutschland.

Ob es einen Betriebs- oder Personalrat gibt, korreliert ebenfalls mit der Betriebsgröße. Grundsätzlich können diese gesetzlichen betrieblichen Interessenvertretungen ohnehin erst in Betrieben mit fünf oder mehr Beschäftigten gewählt werden.³⁷¹ Unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ist demnach der Anteil von Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung noch geringer (2 %). Hingegen ist ein Betriebs- oder Personalrat in großen Betrieben deutlich verbreiteter: 75 Prozent der sächsischen Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten hatten 2017 ein solches Gremium. Dennoch sind betriebliche Interessenvertretungen im Freistaat Sachsen auch bei großen Betrieben weniger verbreitet als in Ostdeutschland (80 %) und Westdeutschland (79 %) insgesamt.³⁷² Neben der Wirtschaftsstruktur wird von den Arbeitsmarktexperten in den Interviews daher auch eine fehlende Mitbestimmungsmentalität als Grund der geringen Verbreitung angeführt.

Mit Blick auf die Wirtschaftsstruktur, stellt der Strukturwandel ein Risiko für die kollektive Mitbestimmung dar. Im Freistaat Sachsen sind vor allem traditionelle Branchen des Produzierenden Gewerbes vom Strukturwandel betroffen, allen voran die sächsische Kohlewirtschaft. Aber auch die Automobilindustrie im Freistaat Sachsen wird künftig von größeren Veränderungen betroffen sein, sollte es hier zu einer flächendeckenden Umstellung auf elektrifizierte Antriebe kommen. Diese Branchen sind gleichzeitig von großen Betrieben geprägt, in denen Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung tendenziell eher etabliert sind. Auf der anderen Seite sind wachsende Branchen im Dienstleistungssektor eher von einer kleinteiligen Betriebsstruktur geprägt.³⁷³ Die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung ist jedoch in kleinen und Kleinstunternehmen häufig nur gering ausgeprägt. Dies gilt auch für die wachsende Zahl kleiner Start-up-Unternehmen.³⁷⁴

Neben der betrieblichen Mitbestimmung als kollektive Form der Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen, variieren auch die individuellen Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten. So schätzen die Beschäftigten im Freistaat Sachsen ihre Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung von Arbeitspensum und -zeiten geringer ein als die Beschäftigten im Bundesdurchschnitt insgesamt.³⁷⁵

Mit Blick auf die Entwicklungen in der Arbeitswelt 4.0 lassen sich auch für die Mitbestimmung Risiken wie Chancen ausmachen. So werden Solo-Selbstständige nicht durch die klassischen Institutionen der

³⁶⁶ Vgl. Jirjahn, U. (2010), S. 21

³⁶⁷ Vgl. Kriegesmann, B. et al. (2010), S. 76

³⁶⁸ Vgl. IAW (2008), S. 13

³⁶⁹ Vgl. Pfeiffer, S. (2014), S. 395

³⁷⁰ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 86–87

³⁷¹ Vgl. SÖSTRA (2017), S. 89

³⁷² Vgl. SÖSTRA (2018), S. 87

³⁷³ Vgl. STALA (2015)

³⁷⁴ Vgl. BMAS (2016), S. 4

³⁷⁵ Vgl. INIFES (2018), S. 19

kollektiven Interessenvertretung wie Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung erfasst. Wie oben beschrieben, kann die Digitalisierung zu einer Ausweitung dieser Beschäftigungsform führen. Außerdem erhöhen sich auch die Mitbestimmungsbedarfe der Beschäftigten. Für Betriebs- und Personalräte entstehen zum Beispiel in den Bereichen Datenschutz oder Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort neue Felder, in denen sie aktiv mitgestalten können.³⁷⁶ Auf der anderen Seite ermöglichen digitale Technologien auch neue Formate der Mitgestaltung. Digitale Technologien können für die Betriebsratsarbeit genutzt werden, um auch jüngere Beschäftigte stärker einzubeziehen. Schließlich können durch digitale Medien die individuellen Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten selbst gestärkt werden.³⁷⁷

Im Freistaat Sachsen wurde von staatlicher Seite die Bedeutung einer hohen Qualität der Arbeit für die Entwicklung des Arbeitsmarktes und vor allem auch für die Fachkräftesicherung in den letzten Jahren erkannt. Von Seiten des SMWA wurde daher bereits im Jahr 2015 das Projekt „Gute Arbeit für Sachsen“ im Rahmen der ESF-Jahreskonferenz gestartet.³⁷⁸ Damit verfolgt die Staatsregierung das Ziel, die Arbeitsbedingungen in sächsischen Betrieben zu verbessern sowie insgesamt attraktive Arbeitsplätze zu schaffen.³⁷⁹ Konkret soll es bei dem Projekt unter anderem um die Chancen und Risiken durch die Digitalisierung der Arbeitswelt, um die Stärkung von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifbindung bei sächsischen Arbeitgebern sowie um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gehen.³⁸⁰

Auf prozessualer Ebene sollen diese Themen im Austausch mit den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern sowie zuständigen Verbänden im Freistaat Sachsen angegangen werden. Hierzu dienen die Fachkräfteallianz Sachsen sowie die Arbeitsschutz-Allianz, in welche die Vertreter der Sozialpartner einbezogen sind. In diesem Rahmen will sich das SMWA im Austausch mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften für eine Stärkung von Tarifautonomie und -bindung einsetzen.³⁸¹

- ⇒ *Die **geringe Verbreitung von Tarifverträgen** sowie die damit einhergehenden fehlenden kollektiven Vereinbarungen zu Entlohnung und weiteren Arbeitsbedingungen sind als **Schwäche mit Blick auf die Arbeitsbedingungen im Freistaat Sachsen** zu bewerten. Gleiches gilt für die ebenfalls nur schwach ausgeprägte **Nutzung der Möglichkeit zur Mitbestimmung und Mitgestaltung**.*
- ⇒ *Der **Strukturwandel** betrifft vor allem **Branchen, in denen Tarifbindung und kollektive Mitbestimmung relativ stark ausgeprägt sind**. In den Wachstumsbranchen ist dies seltener der Fall. Daraus ergeben sich **Risiken** für kollektive Formen der Mitbestimmung im Freistaat Sachsen insgesamt.*
- ⇒ *Zukünftig besteht das **Risiko**, dass durch neue Beschäftigungsformen in der **digitalisierten Arbeitswelt Mitbestimmungsmöglichkeiten weiter erodieren**. Gleichzeitig bieten **digitale Technologien** jedoch auch **Chancen**, neue Kanäle und damit auch Zielgruppen für die betriebliche Mitbestimmung und -gestaltung zu erschließen.*
- ⇒ *Die **Förderung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze** ist ein zentrales **Anliegen der Landesregierung im Freistaat Sachsen**. Auf dieser Grundlage können weitere Bemühungen aufsetzen, insofern können die bestehenden Initiativen und Strukturen als **Stärke** bewertet werden.*

Zusammenführung und Ableitung von Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen werden dabei die Gemeinsame Erklärung der Fachkräfteallianz Sachsen zum Thema „Personalmanagemententwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ vom 30. Mai 2018 berücksichtigt.

Langfristige Beschäftigungsperspektiven, die sowohl eine gesicherte Einkommenssituation wie auch berufliche Aufstiegsmöglichkeiten beinhalten, sind wesentliche Faktoren für einen attraktiven Arbeitsplatz. Dies wiederum wirkt sich positiv auf die Arbeitgeberbindung sowie die Motivation und damit die Produktivität

³⁷⁶ Vgl. Oerder, K. (2016)

³⁷⁷ Vgl. BMAS (2016), S. 4

³⁷⁸ Vgl. SMWA (n. d.(c))

³⁷⁹ Vgl. SMWA (2015)

³⁸⁰ Vgl. SMWA (n. d.(c))

³⁸¹ Vgl. SMWA (n. d.(c))

der Beschäftigten aus. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung sollten deshalb erstens gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Beschäftigten attraktive Perspektiven bieten. Zweitens ist auf der betrieblichen Ebene anzusetzen. Arbeitgeber müssen die Bedeutung solcher Faktoren erkennen und sich dementsprechend aufstellen. Drittens ist die Rolle der Mitarbeiter in den Entscheidungsprozessen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen zu stärken. Sie können einen wertvollen Input liefern, der langfristig die Attraktivität des Betriebs als Arbeitgeber verbessert.

Innerhalb der gesetzlichen Regelungen sind Fragen der Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen unternehmerische Entscheidungen. Die Gesetzgebungskompetenz liegt im Wesentlichen beim Bund. Dort laufen aktuell verschiedene Diskussionen, zum Beispiel zur sachgrundlosen Befristung sowie der Brückenteilzeit. Anknüpfungspunkte für eine Landesstrategie bestehen deshalb vor allem in der Sensibilisierung von Arbeitgebern und Beschäftigten sowie in der Beratung dieser beiden Zielgruppen. Dabei soll vor allem die Umsetzung von strategischen und operativen Verbesserungen unterstützt werden. Im Freistaat Sachsen ist die Bedeutung dieses Themas den politischen Akteuren bereits weitestgehend bewusst. Mit dem Projekt „Gute Arbeit für Sachsen“ wurden erste Ansätze entwickelt, das Thema Qualität der Arbeitsplätze von staatlicher Seite zu stärken. Zudem gibt es im Freistaat Sachsen mit der Fachkräfteallianz Sachsen und der Arbeitsschutz-Allianz bereits übergreifende Gremien, in denen die Staatsregierung, die Sozialpartner und weitere Akteure zusammenarbeiten. Hier kann angesetzt werden, um das Thema noch stärker auf Landesebene voranzutreiben. Dabei können Risiken wie der Strukturwandel sowie die Chancen digitaler Technologien systematisch Berücksichtigung finden. Tabelle 16 zeigt diese Zusammenführung und die sich daraus ergebenden Anknüpfungspunkte im Überblick:

Tabelle 16: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 5

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Wenig atypische Beschäftigungsformen • Engagement des Freistaates Sachsen im Bereich Qualität der Arbeitsplätze 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeit begrenzt Fachkräftepotenzial • Relativ niedriges Lohnniveau • Geringe Tarifbindung • Geringe kollektive und individuelle Mitbestimmungsmöglichkeiten
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Brückenteilzeit zur Stärkung der fachkraftgerechten Teilzeit • Neue Möglichkeiten für Mitbestimmung durch Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Strategischen Rahmen und Strukturen der Fachkräftesicherung stärker auf Arbeitgeberattraktivität ausrichten ➤ Sächsische Unternehmen bei der Schaffung von Beschäftigungsperspektiven und Mitgestaltungskultur unterstützen ➤ Beschäftigte im Hinblick auf ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten bestärken und befähigen 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Unsicherheit und neue atypische Beschäftigungsformen durch Digitalisierung und Flexibilisierung • Strukturwandel vor allem in Branchen mit Tarifbindung und Mitbestimmung 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.6 Handlungsfeld 6: Sicheres und gesundes Arbeiten

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen haben Einfluss auf die Sicherung der Fachkräftebasis, sowohl auf die wahrgenommene Attraktivität von Berufen oder Tätigkeiten als auch auf einen möglichst langfristigen Verbleib der Fachkräfte in den jeweiligen Berufen beziehungsweise Tätigkeiten. Für die Organisation und Gestaltung des Arbeitsschutzes ist in erster Linie der Arbeitgeber zuständig. Die Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen besteht aus drei unterschiedlichen Dimensionen: Maßnahmen des Arbeitsschutzes, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Wiedereingliederungsmanagement. Die grundlegenden Arbeitsschutzpflichten für Arbeitgeber, die Pflichten und Rechte der Beschäftigten und die Überwachung des Arbeitsschutzes sind im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geregelt. Darüber hinaus legt das Betriebsverfassungsgesetz § 87 (1) Satz 1 die Mitbestimmungsrechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung bei Arbeitgebern mit einem Betriebsrat bzgl. des Arbeitsschutzes fest. Bereiche für die Mitbestimmung sind beispielsweise die Gefährdungsbeurteilung.

Für eine Bestandsaufnahme zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung im Freistaat Sachsen wird zunächst der politisch-strategische Kontext sowie die bestehenden Unterstützungsstrukturen und -angebote analysiert. Dies ist relevant, weil damit wesentliche Voraussetzungen auch für die betrieblichen Aktivitäten geschaffen werden. In einem zweiten Schritt wird dann ein Blick auf die betriebliche Ebene geworfen. Soweit dies die Datenlage zulässt, wird herausgearbeitet, inwiefern Arbeitgeber die Bundes- oder Landesstrategien bereits umgesetzt haben sowie darüber hinaus wo sie in den Bereichen Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention aktiv sind. Hierfür wird zum einen auf Befunde aus Betriebsbefragungen zurückgegriffen sowie zum anderen auf Statistiken zur Inanspruchnahme von Förderleistungen. In diesem Zusammenhang wird auch die Bedeutung der Tarifbindung und Mitbestimmung anhand der Statistiken des IAB-Betriebspanels beleuchtet. Schließlich wird die Entwicklung von Arbeitsunfällen und Erkrankungen der sächsischen Belegschaften untersucht.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Strukturen und Angebote im Freistaat Sachsen

Im Freistaat Sachsen wurde die Arbeitsschutz-Allianz Sachsen ins Leben gerufen, um sich gemeinsam für einen starken Arbeitsschutz einzusetzen. Unter dem Dach der Allianz setzen sich Partner aus Wirtschafts- und Fachverbänden, Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträgern, Wissenschaft und Krankenkassen in einem freiwilligen Zusammenschluss dafür ein, die Arbeitsbedingungen bei sächsischen Arbeitgebern sicherer und gesünder zu gestalten. Es finden regelmäßig gemeinsame Veranstaltungen ausgewählter Akteure für Arbeitgeber und Multiplikatoren statt.

Auch für die weiteren Aktivitäten setzt der Freistaat Sachsen auf eine enge Zusammenarbeit mit seinen Partnern. So führt die Landesregierung Programme zu ausgewählten Arbeitsbelastungen durch. Diese werden unter dem Dach der bundesweiten Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) umgesetzt. Die gerade beendeten Arbeitsprogramme adressierten die Organisation des Arbeitsschutzes, die Problematik von Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie die Herausforderung zunehmender psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Für alle Programme schloss die Landesregierung zur Umsetzung Kooperationsvereinbarungen mit der Gemeinsamen Landesbezogenen Stelle der Unfallversicherungsträger für Sachsen. Die gemeinsamen Aktivitäten beinhalten unter anderem vertiefte Kontrollen bei Arbeitgebern sowie die Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern im Hinblick auf mögliche Verbesserungen. Im Arbeitsprogramm „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ wurden Betriebe verstärkt zur innerbetrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes kontrolliert und beraten. Es wurden viele praxisnahe Handlungshilfen für Betriebe erarbeitet. Das Arbeitsprogramm „Verringerung von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE)“ zielt darauf ab, die Gefährdungsbeurteilung zu physischen Belastungen qualitativ und quantitativ zu verbessern, um Arbeitsplätze gesundheitsgerecht gestalten zu können. Die Zielgruppe sind dabei Arbeitgeber aus Branchen, in denen bekannte Risiken für Muskel- und Skelett-Erkrankungen besonders häufig auftreten.³⁸² Hierzu zählen insbesondere die Branchen Metallbau sowie Gesundheit und Pflege. Dies korrespondiert in Teilen auch mit den Berufsfeldern, in denen sich im Freistaat Sachsen aktuell

³⁸² Vgl. SMWA (n. d.(c))

Engpässe zeigen. Um diese Arbeitgeber in der Breite zu erreichen, werden unter anderem Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt sowie kommentierte Beispiele für „Gute Praxis“³⁸³ veröffentlicht.

Im Arbeitsprogramm zu den psychischen Belastungen „Stress reduzieren – Potenziale entwickeln“ lag ebenso der Schwerpunkt auf der verstärkten Beratung und Kontrolle von Arbeitgebern zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.³⁸⁴ Ergänzend wurden mit den wesentlichen Partnern der Arbeitsschutz-Allianz sachsenweite Veranstaltungen für betriebliche Akteure zum Thema durchgeführt.

Weiterhin beteiligt sich der Freistaat Sachsen an der Gestaltung des Handlungsfeldes „Gesund leben und arbeiten“ der sächsischen Landesrahmenvereinbarung (LRV) zur Umsetzung des nationalen Präventionsgesetzes. Die Krankenkassen und Pflegekassen sollen demnach jährlich bundesweit mehr als 500 Millionen Euro für Gesundheitsförderung und Prävention investieren. Entscheidungen zur Ausrichtung und Umsetzung der LRV treffen die Mitglieder des LRV-Steuerungsgremiums (gesetzliche Renten-, Unfall-, Krankenversicherung, kommunale Spitzenverbände, Bundesanstalt für Arbeit Regionaldirektion Sachsen, Ressorts der Staatsregierung wie das SMWA). Operativ tätig ist eine LRV-Geschäftsstelle, angesiedelt bei der Sächsischen Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V. (SLfG). Dazu fördert das SMWA eine sogenannte Informationsstelle Betriebliche Gesundheitsförderung an der SLfG.³⁸⁵ Diese koordiniert in Zusammenarbeit mit Krankenkassen, Unfallversicherungsträgern und der Rentenversicherung die Angebote zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die bereits bestehende Verzahnung zum Bereich der Fachkräftesicherung: Gemeinsam mit den regionalen Fachkräfte-Allianzen werden ab Herbst 2018 in den Landkreisen Informationsveranstaltungen für KMU durchgeführt. Diese informieren über bestehende Unterstützungsangebote und zeigen konkrete betriebliche Anknüpfungspunkte für die Gesundheitsförderung auf. Dabei soll explizit die Bedeutung gesunder Arbeit für die langfristige Fachkräftesicherung aufgezeigt werden.

Darüber hinaus greift das SMWA Arbeitgebern bei der Einführung des international anerkannten „Occupational Health and Risk“-Managementsystems (AMS „OHRIS“) unter die Arme. Sie können sich zu diesem System beraten sowie die Einhaltung der Standards anerkennen lassen.³⁸⁶ Beratungsangebote existieren zudem für Fragen des betrieblichen Eingliederungsmanagements.³⁸⁷

Arbeitsschutz und vor allem die betriebliche Gesundheitsförderung werden auch in der Fachkräfteallianz Sachsen thematisiert – insbesondere mit Blick auf die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. So setzen sich die Partner der Fachkräfteallianz Sachsen in ihrem Beschluss zur Beschäftigung Älterer vom 3. Februar 2017 dafür ein, dass Instrumente und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung, zum Arbeitsschutz und somit zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit bedarfsgerecht eingesetzt und weiter ausgebaut werden.³⁸⁸ In ihrer gemeinsamen Erklärung „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ vom 30. Mai 2018 wird außerdem die Vereinbarung zwischen den sächsischen Arbeitgebern und den gesetzlichen Krankenversicherungen über die Kooperation der Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e. V. mit dem Onlineportal der regionalen Koordinierungsstelle betriebliche Gesundheitsförderung hervorgehoben.³⁸⁹

Ein erhöhter Bedarf an betrieblichen Gesundheitsschutzmaßnahmen besteht insbesondere für Beschäftigte mit psychisch und physisch stark belastenden Tätigkeiten. Die Fachkräfteallianz Sachsen setzt sich deshalb dafür ein, dass neue Instrumente zur Förderung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit noch stärker verbreitet und Unternehmen weiter sensibilisiert werden, ihre Aktivitäten auszubauen. Auch Ansätze zur Förderung der Arbeitsfähigkeit, darunter die Gesunderhaltung spezieller Berufsgruppen, wie des Erzieher- und Lehrpersonals, sowie bessere Rahmenbedingungen im Bereich der Pflege werden geprüft. Die Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung, zum Arbeitsschutz und zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen auch für die Gestaltung alter(n)sgerechter, ergonomischer Arbeitsplätze eingesetzt werden. Beratungs- und Unterstützungsangebote, wie „unternehmensWert:Mensch“ bieten Unternehmen dabei wertvolle Unterstützung.

Neben der Sensibilisierung und Beratung zählen jedoch auch Kontrollen zur Einhaltung der Arbeitsschutzstandards zu den Aufgaben des Freistaates Sachsen. Relevant sind diese auch im Bereich des Jugendarbeitsschutzgesetzes, weil es sich bei Auszubildenden und Beschäftigten unter 18 Jahren um

³⁸³ Vgl. GDA (n. d.(a))

³⁸⁴ Vgl. GDA (n. d.(a))

³⁸⁵ Vgl. Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V. (n. d.)

³⁸⁶ Vgl. SMWA (2015)

³⁸⁷ Vgl. Dienstleistungsnetzwerk für sächsische Arbeitgeber (n. d.)

³⁸⁸ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017d), S. 2

³⁸⁹ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2018), S. 6

besonders schutzbedürftige Menschen handelt. Zuständig für diese Kontrollen sind die Arbeitsschutzbehörden. Sie prüfen die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und ahnden Verstöße, wie zum Beispiel Arbeitszeitüberschreitungen oder die fehlende bzw. mangelhafte Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Bedingt durch personelle Engpässe finden diese Kontrollen im Freistaat Sachsen in zunehmend geringerem Umfang statt. Wurden 2007 insgesamt noch 8.756 Betriebe durch die Arbeitsschutzbehörden aufgesucht, verringerte sich im Jahr 2016 deren Zahl auf 2.927 Betriebe.³⁹⁰ Die Kontrolldichte von Betrieben, die Jugendliche beschäftigen, ist von 755 Betrieben im Jahr 2007 auf 157 Betriebe im Jahr 2016 gesunken.³⁹¹

Die Bedeutung guter und sicherer Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen muss auch hinsichtlich der hohen Lösungsquote von Ausbildungsverträgen (siehe oben) betrachtet werden. Es zeigt sich etwa, dass die Vertragslösungsquoten vor allem in den Berufen hoch sind, die von Auszubildenden schlechter in ihrer Ausbildungsqualität beurteilt werden.³⁹²

Hier fielen (differenziert nach Geschlecht) überdurchschnittliche Lösungsquoten von Männern in den Berufen Koch, Elektroniker, Maler und Lackierer auf. Bei den Frauen sind es die Berufe Restaurantfachfrau, Friseurin, Köchin.³⁹³ Viele dieser Berufe zeichnen sich durch Wochenend- und Abendarbeit sowie Überstunden aus. Gleichzeitig werden in diesen Bereichen jedoch keine auffällig häufigen Anzeigen von Verstößen gegen Schutzstandards in der Ausbildung registriert, wie ein Experte aus dem Bereich Jugendarbeitsschutz berichtete. Die Qualität der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen kann ein Grund für Vertragslösungen sein. Weiterhin spielen Faktoren wie schlechtes Betriebsklima oder Konflikte mit dem Ausbilder eine Rolle bei der Lösung von Ausbildungsverträgen.³⁹⁴

- ⇒ *Im Freistaat Sachsen kooperieren die wesentlichen Akteure systematisch in den verschiedenen Bereichen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung. Die **breit aufgestellten Strukturen und Angebote** sind als **Stärke** zu bewerten. Dies gilt im Besonderen für die **Ausrichtung auf Branchen mit besonderem Risikopotenzial**.*
- ⇒ *Weiterhin hervorzuheben ist dabei, dass bereits aktuell eine **Verzahnung zwischen den Aktivitäten zur Gesundheitsförderung und der Fachkräftesicherung** besteht.*
- ⇒ *Die **abnehmenden Kontrollen im Bereich des Arbeitsschutzes/Jugendarbeitsschutzes** stellen insgesamt, aber vor allem im Hinblick auf die Bedeutung der beruflichen Ausbildung für die Fachkräftesicherung eine **Schwäche im sächsischen Arbeitsschutz** dar.*

Umsetzung und Status quo bei Arbeitgebern und Belegschaften

Trotz vielfältiger Strategien, Initiativen und Angebote im Bereich des Arbeitsschutzes weisen die spärlich vorliegenden Daten darauf hin, dass Arbeitgeber im Freistaat Sachsen wie bundesweit an dieser Stelle noch Entwicklungspotenzial haben. Der Umsetzungsbericht zum oben beschriebenen Programm zur Verringerung von MSE stellte fest, dass sowohl beim Umsetzungsstand zur Gefährdungsbeurteilung als auch der Arbeitsgestaltung noch keine zufriedenstellenden Ergebnisse erreicht werden konnten. Lediglich rund 38 Prozent der deutschen Unternehmen hatten die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Jahr 2016 vollzogen.³⁹⁵ Für den Freistaat Sachsen liegen keine spezifischen Daten vor. Es ist davon auszugehen, dass auch in Betrieben der Branchen Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Unterricht wenige Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden. Gerade hier sind die psychischen Arbeitsbelastungen sehr hoch.³⁹⁶ Angesichts des bereits bestehenden Bedarfs an Fachkräften liegen hier Anknüpfungspunkte für weiterführende Aktivitäten.

Ein Problem liegt nach Einschätzung der interviewten Experten darin, dass viele Arbeitgeber ihre offenen Stellen für Betriebsärzte nicht mehr besetzen können. Damit fehlt die ärztliche Expertise für die Themen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. Die Geschäftsführung fehlen häufig die Kenntnisse, um diese Lücke auszugleichen. Entsprechend gewinnt die fachliche Expertise Externer an Bedeutung, die jedoch von den Arbeitgebern aktiv eingeholt werden muss.

³⁹⁰ Vgl. SMWA (2017e)

³⁹¹ Vgl. SMWA (2017f)

³⁹² Vgl. DGB Jugend (2014), S. 14–15

³⁹³ Vgl. SMWA (2017f)

³⁹⁴ Vgl. SMWA (2017), S. 14

³⁹⁵ Vgl. Hapkemeyer, J. et al. (2016)

³⁹⁶ Vgl. Smettan-Rehnolt, B. und Khan, A. (2015)

Der Zwischenbericht zur Dachevaluation der GDA weist auf einen weiteren Handlungsbedarf im Bereich der Gesundheitsförderung hin. Demnach gab ein Großteil der befragten Betriebe an, dass es in ihrem Betrieb keine schriftlich fixierte Strategie zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt. Häufiger werden einzelne Maßnahmen, wie Betriebssport oder eine Beschäftigtenbefragung zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, angeboten.³⁹⁷ Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen. Im Freistaat Sachsen bieten 59 Prozent der Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten eine Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, jedoch nur 31 Prozent der Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 20 bis 49 und gerade einmal 17 Prozent der Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten.³⁹⁸ Dies ist vor allem im Hinblick auf die Dominanz kleiner Betriebe in der sächsischen Wirtschaft bemerkenswert. Dennoch scheint Gesundheitsförderung im Zeitverlauf an Bedeutung zu gewinnen. Betrachtet man beispielsweise die Inanspruchnahme der Leistungen der Krankenkassen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, lässt sich über die Jahre deutlich eine positive Tendenz erkennen. So wurden im Freistaat Sachsen im Jahr 2010 lediglich 152 geförderte Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt, im Jahr 2016 hat sich diese Anzahl knapp verdreifacht.³⁹⁹ Nach Erfahrung der zuständigen Behörden wirkt sich die Zertifizierung im Kontext des gesetzlich verpflichtenden Arbeitsschutzes an dieser Stelle positiv aus. Unternehmen die zertifiziert sind, bieten auch im Bereich Gesundheitsmanagement häufiger Maßnahmen an, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.

Beim Blick auf die betriebliche Umsetzung von Standards des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung ist auch die Rolle von Tarifverträgen und Mitbestimmung zu thematisieren. Tarifverträge haben für Beschäftigte eine Schutzfunktion, indem sie die Höhe des Entgeltes, wöchentliche Arbeitszeiten, Urlaubs- und Erholungszeiten regeln. Auch für Arbeitgeber bieten sie einen klaren rechtlichen Rahmen zur Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Zunehmend wird seit 2009 in Tarifverträgen auch eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitswelt ausgehandelt.⁴⁰⁰ Themen sind zum Beispiel: Arbeitsverdichtung, Arbeitszeitentgrenzung oder alter(n)sgerechtes Arbeiten. Tarifgebundene Arbeitgeber entfalten dabei über die betriebliche Wirkung hinaus eine Orientierungsfunktion für nicht tarifgebundene Arbeitgeber.⁴⁰¹ Wie bereits im vorherigen Handlungsfeld ausgeführt, liegt die Tarifbindung im Freistaat Sachsen auf einem niedrigen Niveau. Insofern bestehen hier wenig Anknüpfungspunkte für die Sozialpartner, auf die Ausgestaltung gesundheitlicher Standards Einfluss zu nehmen.

Dies steht im Widerspruch zum tatsächlichen Bedarf an solchen Regelungen. So können Tarifregelungen durch die Vermeidung und den Ausgleich von Gesundheitsbelastungen, Risiken der Beschäftigung im Schichtdienst abfedern. Gerade dieser hat eine hohe Bedeutung im Freistaat Sachsen. Der Anteil der im Schichtdienst Beschäftigten ist im Bundesvergleich überdurchschnittlich hoch und liegt in den Wirtschaftssektoren Gesundheits- und Sozialwesen bei 46 Prozent, im Handel, Verkehr und Gastgewerbe bei 42 Prozent und im Verarbeitenden Gewerbe bei 40 Prozent.⁴⁰² Dies sind zugleich Branchen mit zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen.

Weitere zentrale Hinweise zum Status quo von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung liefern zudem die Statistiken zu Unfällen und Erkrankungen der Beschäftigten. Insgesamt gelten Muskel- und Skeletterkrankungen bundesweit als häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit.⁴⁰³ Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle im Freistaat Sachsen ist nach einer abnehmenden Tendenz zwischen den Jahren 2004 bis 2007 wieder kontinuierlich gestiegen. Besonders auffällig ist die Gruppe der unter 25-Jährigen: Für diese Gruppe liegt die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage gleichauf mit der Gruppe der 45- bis 55-Jährigen und über den Werten der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen (siehe Abbildung 30).

³⁹⁷ Vgl. Kooperationsstelle Hamburg IFE und TNS Infratest (2013), S. 107 f.

³⁹⁸ Vgl. IHK und HWK (2018)

³⁹⁹ Vgl. GKV-Spitzenverband (2017)

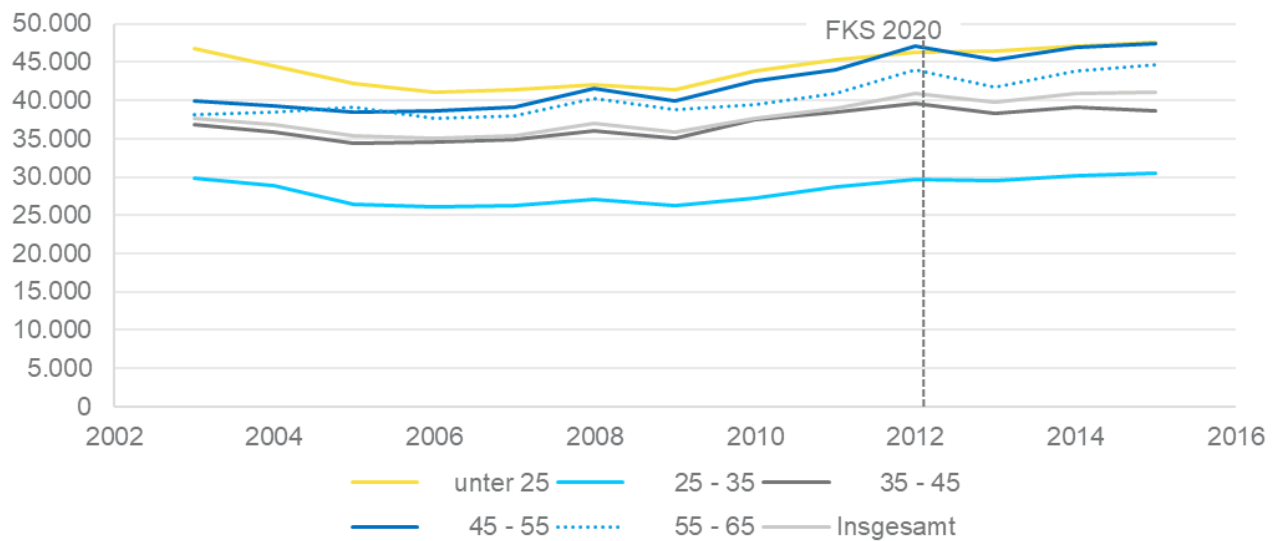
⁴⁰⁰ Vgl. Skrabs, S. und Wegner, A. 2010, S. 382

⁴⁰¹ vgl. SÖSTRA (2017), S. 85

⁴⁰² Vgl. INIFES (2018), S. 53

⁴⁰³ vgl. SMWA (n. d.(c))

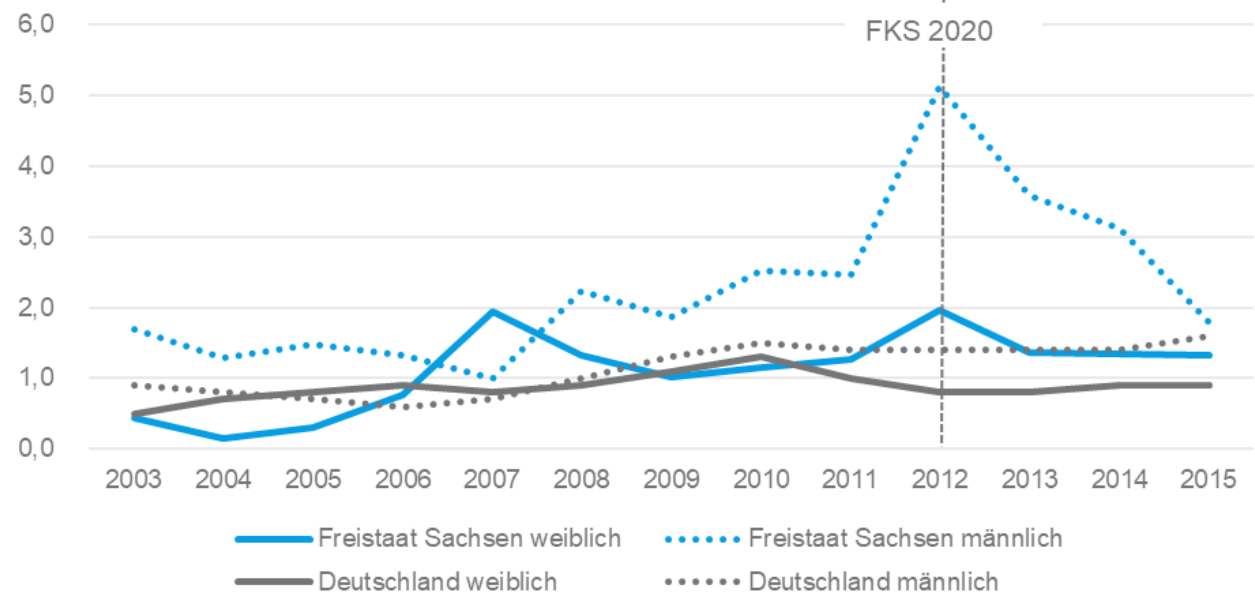
Abbildung 30: Arbeitsunfähigkeitsfälle infolge von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes bei den AOK-Pflichtmitgliedern nach Alter im Freistaat Sachsen



Quelle: STALA – eigene Darstellung Prognos AG

Auffällig sind weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der anerkannten Erkrankungen der Wirbelsäule als Berufskrankheit. Bei den Männern zeigte sich im Freistaat Sachsen nach der deutlich ansteigenden Tendenz bis 2012 eine deutliche Abnahme. Im Ergebnis wurde im Jahr 2015 wieder das Niveau von 2003 erreicht. Zudem näherten sich die Werte dem bundesweiten Niveau an. Bei den Frauen ist jedoch insgesamt eine steigende Tendenz der bandscheibenbedingten Berufskrankheiten festzustellen (siehe Abbildung 31). Diese dürfte insbesondere für die körperlich beeinträchtigende Arbeit in der Pflege, in der nachgewiesenermaßen überwiegend Frauen arbeiten, ein potenzielles Risiko für die langfristige Aufrechterhaltung des Potenzials an Fachkräften sein.

Abbildung 31: Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Wirbelsäule (je 100.000 Beschäftigte)



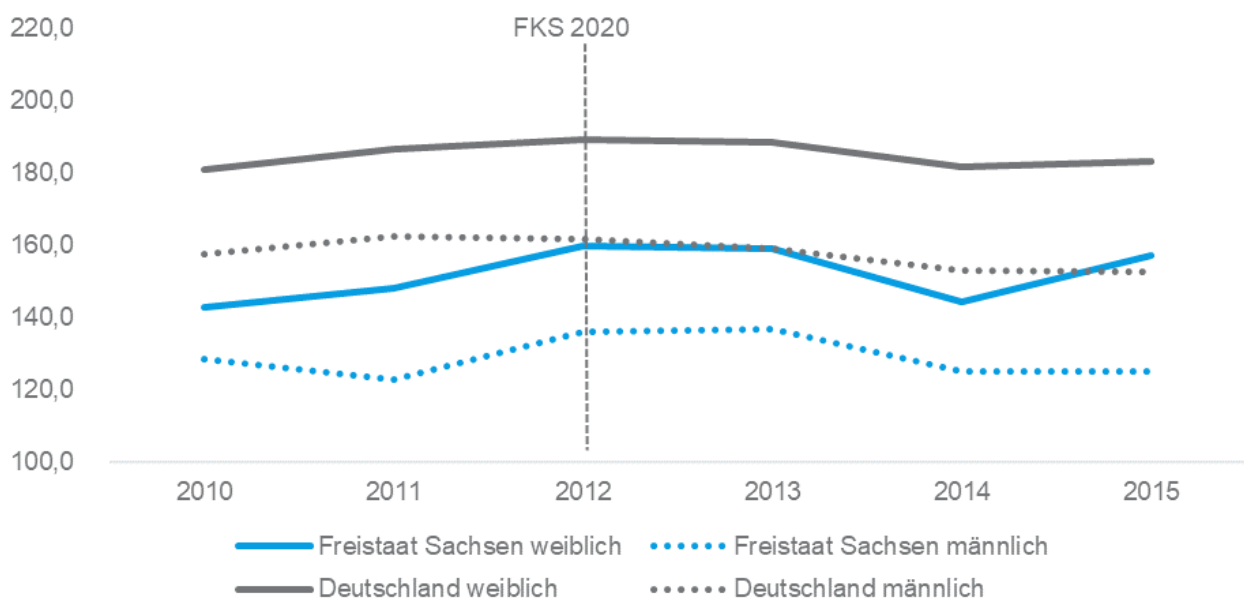
Quelle: Gesundheitsberichterstattung der Länder – Angezeigte (Anzahl) und anerkannte Berufskrankheiten (Anzahl und je 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) nach Geschlecht und Berufskrankheit, Region, ab 2003 – eigene Darstellung Prognos AG. Saarland fehlende Werte für die Jahre 2004, 2007–2008, 2014–2015; Thüringen fehlende Werte 2013.

Dabei eröffnen sich gerade im Gesundheitswesen und insbesondere in der Pflege durch neue Technologien besondere Möglichkeiten zur Erleichterung der Arbeitsabläufe. Diese können sowohl motorisch, zum

Beispiel das Bewegen von Patienten bei der Pflege unterstützen, als auch die psychische Belastung bei der Erfüllung der Fürsorgepflicht mindern, zum Beispiel durch Sensortechnik.⁴⁰⁴ Insofern liegt in der Nutzung neuer digitaler Technologien eine große Chance, Arbeitsbedingungen im Sinne einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung zu verbessern. Mehr als die Hälfte der Betriebe des Freistaates Sachsen hat sich bereits mehr oder weniger intensiv mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Kommunikationstechnologien auseinandergesetzt.⁴⁰⁵ Dabei nehmen die Bereiche Verkehr, Information, Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistung eine Vorreiterrolle ein. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich der übrigen Dienstleistungen haben sich hingegen erst wenige Unternehmen auf Veränderungen im Zuge der Digitalisierung eingestellt.⁴⁰⁶

Neben körperlichen Einschränkungen durch belastende Arbeit können Beschäftigte auch mit negativen psychischen Folgen zu kämpfen haben. Psychische Erkrankungen sind mittlerweile nicht nur für einen hohen Anteil der Arbeitsunfähigkeitsfälle verantwortlich,⁴⁰⁷ sondern auch immer häufiger Ursache für eine verminderte Erwerbstätigkeit und einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Im Freistaat Sachsen liegen die Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen zwar unterhalb des bundesweiten Niveaus, jedoch zeigt sich insbesondere bei den Frauen in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme (siehe Abbildung 32).⁴⁰⁸

Abbildung 32: Rentenzugänge aufgrund von verminderter Erwerbsminderung wegen psychischen und Verhaltensstörungen je 100.000 aktiv Versicherter



Quelle: Gesundheitsberichterstattung des Bundes und der Länder – Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (Anzahl/je 100.000 aktiv Versicherte) nach Hauptdiagnosegruppe und Geschlecht, Region, ab 2010 – eigene Darstellung Prognos AG

Bei allen Chancen digitaler Technologien für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ist an dieser Stelle auch darauf hinzuweisen, dass die Digitalisierung auf der anderen Seite Inhalt, Art und Organisation der Arbeit verändert. Problematisch erscheint dabei die zunehmende Vielfalt der zu erledigenden Aufgaben,⁴⁰⁹ die Erhöhung der Arbeitsmenge sowie der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge im Zuge der Digitalisierung.⁴¹⁰ Bereits heute fühlen sich im Freistaat Sachsen 29 Prozent der Beschäftigten in hohem Maße von Arbeitsverdichtung betroffen (Deutschland: 25 %).⁴¹¹ Diese Verdichtung von Arbeit sowie die damit einhergehende höhere Arbeitstaktung kombiniert mit neuen technologischen Möglichkeiten für eine

⁴⁰⁴ Vgl. INQA (2018), S. 64

⁴⁰⁵ Vgl. SÖSTRA (2017), S. 100

⁴⁰⁶ Vgl. SÖSTRA (2017), S. 101

⁴⁰⁷ Vgl. BAuA (2016) S. 43

⁴⁰⁸ Vgl. Gesundheitsberichterstattung des Bundes und der Länder

⁴⁰⁹ Vgl. SÖSTRA (2017), S. 79

⁴¹⁰ Vgl. DGB-Index Digitalisierung (2017), S. 50

⁴¹¹ Vgl. INIFES (2018), S. 26

ständige Erreichbarkeit und Überwachung der Aufgabenerfüllung kann die Beschäftigten zunehmend überfordern. Dies birgt das Risiko steigender psychischer Erkrankungen.⁴¹²

Nicht nur die objektive Statistik belegt zunehmende Probleme im Hinblick auf körperliche und psychische Beeinträchtigungen der Beschäftigten, auch in der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten selbst schneiden sächsische Arbeitgeber unterdurchschnittlich ab. So gehen 39 Prozent der sächsischen Beschäftigten davon aus, ihre aktuelle Tätigkeit nicht bis zum regulären Renteneintritt ausüben zu können. Von Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen als schlecht einstufen, erwarten 22 Prozent, dass sie ihre Tätigkeit uneingeschränkt bis zum Rentenalter ausüben könnten.⁴¹³ Negativ auf diese Einschätzung wirken sich unter anderem das Einnehmen einer ungünstigen Körperhaltung bei der Arbeit, körperlich schwere Arbeit, Zeitdruck sowie wenig Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung aus.⁴¹⁴ Im Freistaat Sachsen geben mehr Befragte an, dass ihre Arbeit körperlich belastend sei und dass sie dabei ungünstige Körperhaltungen einnehmen müssten, als dies Befragten im Bundesgebiet insgesamt, aber auch allein in den neuen Bundesländern taten.⁴¹⁵

Abschließend ist noch auf die übergreifenden Auswirkungen des demografischen Wandels hinzuweisen. Dieser birgt Herausforderungen mit Blick auf den Arbeitsschutz und die Gesundheit der sächsischen Beschäftigten. Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten in der Altersgruppe 50plus liegt über dem Durchschnitt der westdeutschen und der ostdeutschen Bundesländer.⁴¹⁶ Für die Arbeitgeber bedeutet dies besondere Herausforderungen bei der Umsetzung von Maßnahmen, die das Potenzial älterer Beschäftigter langfristig erhalten. Hierzu zählt auch die gesetzlich verpflichtende Wiedereingliederung von kranken Beschäftigten (Betriebliches Eingliederungsmanagement), das nur von einem geringen Teil der KMU angeboten wird.⁴¹⁷

- ⇒ *Wenngleich sächsische Arbeitgeber langsam die Bedeutung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung erkennen, stellt die **gering ausgeprägte Tarifbindung sowie betriebliche Mitbestimmung** eine **Schwäche** im Hinblick auf die Einführung und Einhaltung von Arbeitsschutzstandards dar.*
- ⇒ ***Physische und psychische Erkrankungen schwächen zunehmend das Potenzial der Beschäftigten in allen Altersgruppen.***
- ⇒ ***Digitale Technologien können bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten entlasten.** Dies bietet eine **Chance** im Hinblick auf den Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr von Bewegungsarmut und einseitigen Bewegungen, zudem verdichten sich Arbeits- und Kommunikationsprozesse. Dies könnte das **Risiko** von **Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Beeinträchtigungen erhöhen.***
- ⇒ *Insgesamt ist die **demografische Entwicklung ein Risikofaktor** im Hinblick auf die Gesundheit der Beschäftigten. Daraus ergibt sich Handlungsbedarf für die alter(n)sgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze. Zunehmend **ältere Belegschaften** stellen nochmals **höhere Anforderungen an die Arbeitsorganisation und Maßnahmen der Gesundheitsförderung.** Vor dem demografischen Hintergrund wird auch eine stärkere Unterstützung von KMU, sich bei der betrieblichen Wiedereingliederung zu engagieren, wichtiger.*

Zusammenführung und Ableitung von Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen werden dabei die Beschlüsse der Fachkräfteallianz Sachsen zum Thema „Beschäftigung Älterer“ vom 2. November 2016 sowie der gemeinsamen Erklärung der Fachkräfteallianz zum Thema „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ berücksichtigt.

⁴¹² Vgl. SÖSTRA (2018), S. 82 und Dettmers, J. (2017)

⁴¹³ Vgl. INIFES (2018), S. 28

⁴¹⁴ Vgl. INIFES (2018), S. 30

⁴¹⁵ Vgl. INIFES (2018), S. 22

⁴¹⁶ Vgl. SÖSTRA (2017), S. 18

⁴¹⁷ Vgl. IGA (2013), S.13

Gesundes und sicheres Arbeiten ist zentral für den langfristigen Erhalt der Arbeitskraft. Temporäre Ausfälle sowie krankheitsbedingtes vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mindern das vorhandene Beschäftigungspotenzial im Freistaat Sachsen. Dies gilt es zu vermeiden. Hierfür sind zwei Dimensionen zu unterscheiden. Im Bereich des gesetzlich verpflichtenden Arbeitsschutzes stehen Sicherheitsstandards als auch die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes im Fokus, es gilt, die Anforderungen von beiden ein- und nachzuhalten. Dabei spielen Kontrollen und Beratungen durch die zuständigen staatlichen Arbeitsschutzbehörden und auch durch die Unfallversicherungsträger eine wichtige Rolle. Die Gesundheitsförderung trägt zusätzlich zur Gestaltung der Arbeitsorganisation, des Personalmanagements und Gesundheitskompetenzen bei. Dies fällt im Wesentlichen in den Bereich der unternehmerischen Entscheidungen. Die betriebliche Wiedereingliederung von kranken Beschäftigten ist hingegen eine gesetzliche Pflicht.

Arbeitgeber müssen selbst aktiv werden und die Vielfalt der bereits bestehenden Instrumente und Möglichkeiten strategisch für die eigene Personalarbeit nutzen. Dabei können Arbeitgeber im Freistaat Sachsen auf diverse Informations- und Unterstützungsangebote zurückgreifen. Dazu gehören auch die Arbeitsprogramme der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), die neben den genannten psychischen und physischen zukünftig auch krebserzeugende Gefährdungen und die Arbeitsschutzorganisation thematisieren.

Während sich Handlungsfeld 8 zum lebensphasenorientierten, altern(s)gerechten Personalmanagement nochmals stärker mit der betrieblichen Perspektive und den damit einhergehenden Anknüpfungspunkten beschäftigt, sollen an dieser Stelle zunächst Anknüpfungspunkte für die darüberliegende politisch-strategische Ebene abgeleitet werden. So können die vergleichsweise gut aufgestellten Strukturen und Angebote des Freistaates Sachsen und seiner Partner zunächst genutzt werden, um die Chancen der Digitalisierung verstärkt für das Thema gutes und sicheres Arbeiten zu erschließen. Auf der anderen Seite sollten die strukturellen Defizite im Bereich des gesetzlich verpflichtenden Arbeitsschutzes und vor allem Jugendarbeitsschutzes gezielter angegangen werden. Schließlich braucht es eine umfassende Ansprache sowie ein koordiniertes Unterstützungsangebot, um das Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung kontinuierlich bei den Arbeitgebern zu platzieren. Tabelle 17 zeigt diese Zusammenführung und die sich daraus ergebenden Anknüpfungspunkte im Überblick:

Tabelle 17: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 6

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Breit aufgestellte Strukturen und Angebote in Kooperation mit verschiedenen Partnern • Schwerpunkt der Aktivitäten auf Branchen mit hohem Risiko • Erste Ansätze zur strukturellen Verzahnung von Fachkräftesicherung und Gesundheitsförderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Noch geringes Engagement sächsischer Unternehmen bei Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung • Zunehmend physische und psychische Belastungen und Beanspruchungen • Abnehmende Kontrollen im Bereich des Arbeitsschutzes allgemein und insb. des Jugendarbeitsschutzes
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Entlastung im Bereich der körperlichen Tätigkeiten durch Digitalisierung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Digitalisierung im Kontext sicheres und gesundes Arbeiten stärker verankern ➤ Verbesserung der Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes an sich, insbesondere des Jugendarbeitsschutzes ➤ Beschäftigte und Auszubildende über die Regelungen des (Jugend)Arbeitsschutzes informieren und sie befähigen, diese aktiv mitgestalten zu können ➤ Unternehmen die betrieblichen Vorteile des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagements kontinuierlich verdeutlichen 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Überforderung und psychische Belastungen durch Arbeit 4.0 • Steigende Anforderungen an BGM und Arbeitsschutz durch ältere Belegschaften 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.7 Handlungsfeld 7: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Trotz unterschiedlicher Unterstützungsleistungen und gleichstellungspolitischer Veränderungen: Die Betreuung, Förderung und Erziehung von Kindern sowie die Angehörigenpflege sind Aufgaben, die überwiegend Frauen wahrnehmen. Die zeitliche Intensität dieser „Care-Aufgaben“ und die damit verbundenen physischen und psychischen Anforderungen führen dazu, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes oder für die Angehörigenpflege ihre Berufstätigkeit zumindest zeitweise aufgeben oder einschränken. Damit reduziert sich auch das für den Arbeitsmarkt verfügbare Fachkräftepotenzial.

Die Analysen zeigen, dass durch professionelle Angebote in der Kinderbetreuung und in der Pflege Erwerbspersonen entlastet werden, sodass diese dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können. Insofern tragen die Betreuungsangebote zur Fachkräftesicherung bei. Im Folgenden steht in erster Linie die staatliche Unterstützung für eine bessere Vereinbarkeit im Mittelpunkt. Der Fokus liegt auf der Kinderbetreuungsinfrastruktur im Freistaat Sachsen. Dabei wird die Betreuungsquote analysiert und Befunden zu weiterführenden Bedarfsanalysen gegenübergestellt. Nicht zuletzt das Elterngeld hat dazu beigetragen, dass sich Präferenzen der Erwerbstätigkeit zwischen Müttern und Vätern verändert haben. Da vor allem Frauen aktuell noch vielfach in Teilzeit arbeiten, wird die Erwerbsorientierung von Müttern in den Blick genommen. Hierzu werden verschiedene Befragungsergebnisse reflektiert und durch Daten der Beschäftigungsstatistik ergänzt.

Weil das Elterngeld dazu beigetragen hat, dass Väter zunehmend Care-Aufgaben übernehmen, werden Basisindikatoren zur Inanspruchnahme des Elterngelds im Freistaat Sachsen untersucht.

Schließlich wird die Situation im Bereich Pflege anhand der Entwicklungen der Pflegebedürftigkeit und der Inanspruchnahme häuslicher Pflege analysiert. Zusätzlich wird auf die Personalsituation im Pflegebereich sowie erwerbstätige pflegende Angehörige anhand ergänzender Studien eingegangen.

Für das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist zu beachten, dass bei steigender Inanspruchnahme von Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten die Nachfrage nach Erziehern und Pflegern steigt. Zusätzlich zur steigenden Nachfrage tragen auch zunehmende Qualitätsansprüche im Bereich der frühkindlichen Bildung dazu bei, dass Kitas mehr Personal benötigen.⁴¹⁸ Insgesamt kommt es bei den Erzieher- und Pflegeberufen zu einer Verstärkung der Fachkräftengpässe. Diese Zielkonflikte müssen im Rahmen der Fachkräftesicherung mitgedacht werden.

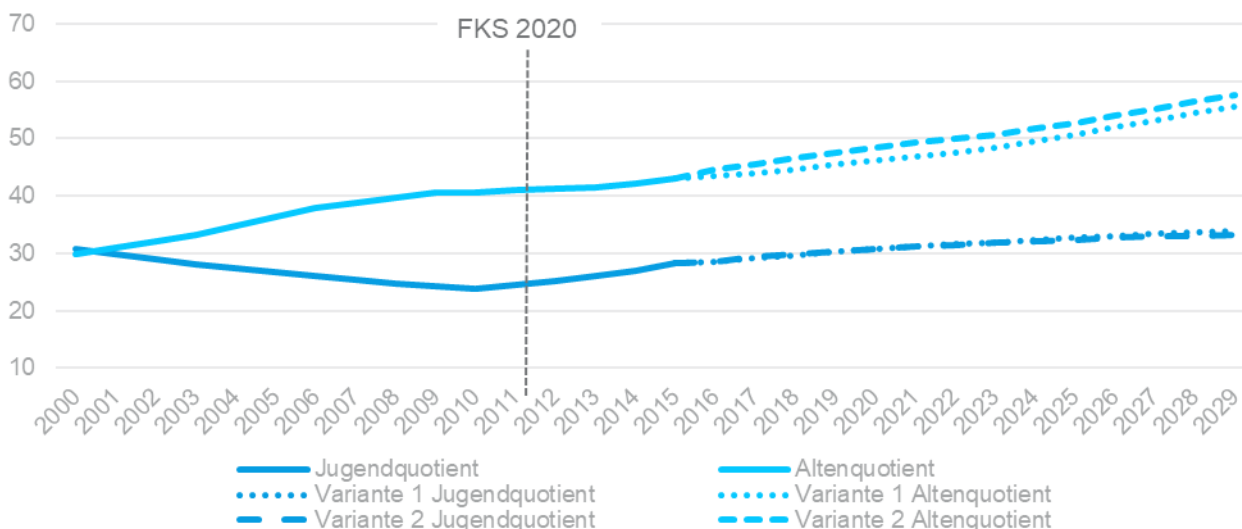
Auch in der Fachkräftestrategie 2020 war die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ein zentrales Ziel, das mit dem folgenden Leitsatz konkretisiert wurde: *„Sachsen ist attraktiv für Familien in allen ihren Berufs- und Lebensphasen. Es gibt bedarfsgerechte und flexible Betreuungs- und Pflegeangebote, die den Bedürfnissen der heranwachsenden wie auch der älteren Generation entsprechen.“*

Da eine gelingende Vereinbarkeit wesentlich von den betrieblichen Arbeitsbedingungen abhängt, hat die Analyse in diesem Handlungsfeld Bezugspunkte zum Handlungsfeld „Lebensphasenorientiertes Personalmanagement“, welches die betrieblichen Rahmenbedingungen abbildet.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Die Entwicklungen von Jugend- und Altenquotienten zeigen, dass im Freistaat Sachsen sowohl die Bevölkerung im Alter unter 20 Jahren, als auch die Bevölkerung im Alter von 65 und mehr Jahren im Verhältnis zur erwerbsfähigen Bevölkerung weiter ansteigen wird. Das bedeutet, dass die Zahl der erwerbstätigen Personen, die die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen übernehmen werden, zunehmen wird (siehe Abbildung 33).

Abbildung 33: Jugend- und Altenquotient⁴¹⁹ jeweils am 31. Dezember 1990 bis 2015 sowie Prognose bis 2030 (zwei Varianten⁴²⁰) im Freistaat Sachsen



Quelle: STALA, Bevölkerungsfortschreibung 1990 bis 2015 und 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030, eigene Darstellung Prognos AG

Die Gewichtung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben lässt sich näherungsweise aus dem Alter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ableiten. Die Gruppe der über 40-Jährigen ist mit 58 Prozent

⁴¹⁸ Die sächsische Kita-Umfrage kam zu dem Ergebnis, dass deutlich mehr als 80 Prozent der befragten Eltern, Fachkräfte und Kitaleitungen in der Verbesserung des Personalschlüssels einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Qualität sehen. Vgl. SMK (n. d.(c))

⁴¹⁹ Der Jugendquotient ist definiert als das Verhältnis der Anzahl der Personen unter 20 Jahren zu 100 Personen derselben Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren. Der Altenquotient ist definiert als das Verhältnis der Anzahl der Personen im Alter von 65 und mehr Jahren zu 100 Personen derselben Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren.

⁴²⁰ Die beiden Varianten unterscheiden sich in den Annahmen zur Auslandswanderung und der Geburtenhäufigkeit. Im daraus entstehenden Korridor bildet die Variante 1 (V1) die obere der zwei Varianten. Die untere Variante wird mit Variante 2 bezeichnet. Für die Variante 2 wurden die Annahmen und Eckergebnisse der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung für die Länder des Statistischen Bundesamtes (Variante 2 G1-L1-W2) weitestgehend übertragen.

heute bereits größer als die Gruppe der unter 40-Jährigen mit 42 Prozent.⁴²¹ Während für letztere eher die Kinderbetreuung zu einer Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben führen kann, ist es für erstere die Sorge für und Pflege von Angehörigen, insbesondere der eigenen Eltern.

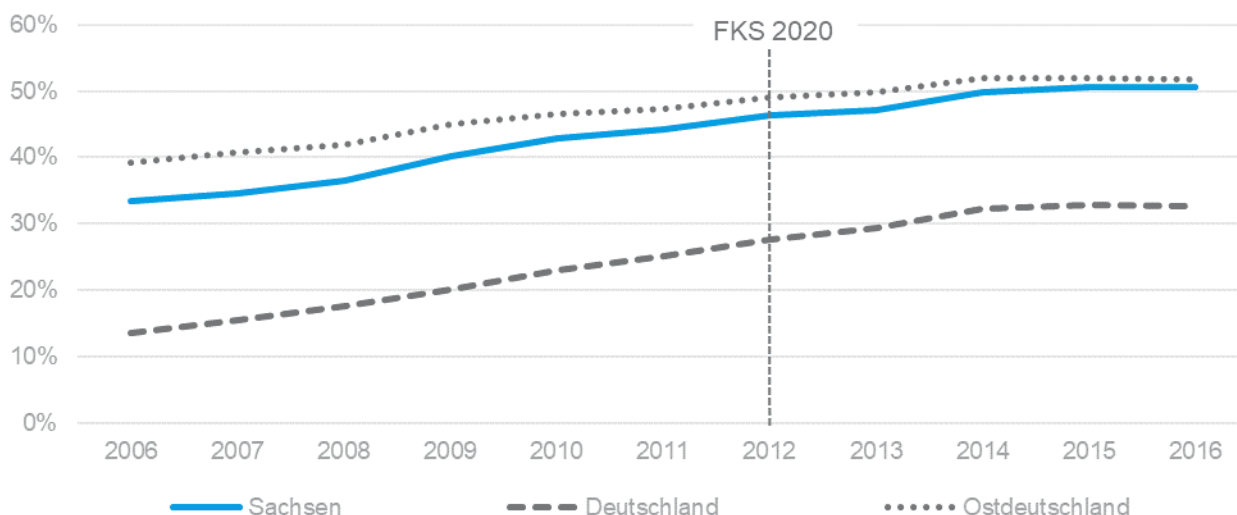
Die Betreuung, Förderung und Erziehung von Kindern sowie die Angehörigenpflege sind Aufgaben, die überwiegend Frauen wahrnehmen. Die zeitliche Intensität dieser „Care-Aufgaben“ und die damit verbundenen physischen und psychischen Anforderungen führen häufig dazu, dass Mütter beziehungsweise pflegende Angehörige ihre Berufstätigkeit zumindest zeitweise aufgeben oder einschränken. In Familien mit drei und mehr Kindern, bei Alleinerziehenden sowie mit kleinen Kindern reduzieren Mütter besonders häufig ihr Arbeitsangebot. Im Freistaat Sachsen war für alle diese Lebensformen in den letzten Jahren ein Anstieg zu verzeichnen.⁴²²

Betreuungsinfrastruktur

Der Freistaat Sachsen verfügt über eine gute Betreuungsinfrastruktur für Kinder bis unter 6 Jahren. Die Betreuungsquoten sind entsprechend hoch und liegen über dem Bundesdurchschnitt. Altersdifferenziert ergibt sich folgendes Bild:

Bei den unter 3-Jährigen ist die Betreuungsquote im Freistaat Sachsen wie auch in Deutschland insgesamt deutlich angestiegen. Im Freistaat Sachsen wurde bereits 2006 ein Drittel der Kinder dieser Altersklasse in einer Kita oder in öffentlich geförderter Tagespflege betreut. Bis 2016 stieg die Betreuungsquote kontinuierlich auf 51 Prozent an. Im Bundesdurchschnitt waren es 2016 33 Prozent, wobei die ostdeutschen Länder insgesamt eine überdurchschnittliche Betreuungsquote aufweisen (siehe Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung der Betreuungsquoten von unter 3-Jährigen, Freistaat Sachsen, Deutschland und Ostdeutschland, in Prozent, 2006 bis 2016



Quelle: STALA sowie Destatis, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe, eigene Darstellung Prognos AG

Bei den 3- bis unter 6-Jährigen stieg die Betreuungsquote im Freistaat Sachsen bis 2016 auf 96 Prozent an. Der bundesdeutsche Durchschnitt belief sich auf rund 94 Prozent. Ostdeutschland lag mit 95 Prozent leicht darüber.⁴²³

Die Betreuungsquoten in beiden Altersgruppen variieren zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten im Freistaat Sachsen. Dabei lag die Betreuungsquote 2016 bei den unter 3-Jährigen zwischen 45 Prozent (Stadt Chemnitz und Erzgebirgskreis) und knapp 57 Prozent (Landkreis Leipzig), bei den unter 6-Jährigen zwischen 92,5 Prozent (Stadt Chemnitz) und rund 99 Prozent (Stadt Dresden).⁴²⁴

Bei den Grundschulkindern weist der Freistaat Sachsen im Ländervergleich ebenfalls eine hohe Betreuungsquote durch die Hortbetreuung auf. Sie lag 2006 bei 66 Prozent und stieg bis 2016 um

⁴²¹ Vgl. STALA (2017c), S. 8

⁴²² Vgl. Destatis (n. d.(a)) und Destatis (n. d.(b))

⁴²³ Vgl. Destatis (n. d.(c))

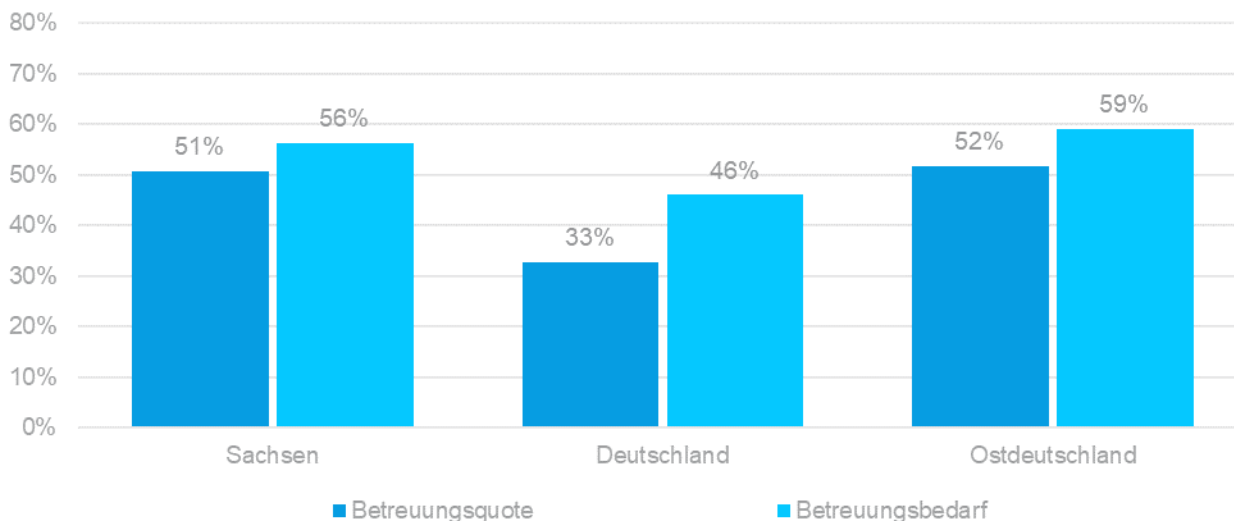
⁴²⁴ Für die Altersgruppe der Kinder ab 6 Jahren liegen keine entsprechenden Daten auf Kreisebene vor.

19 Prozentpunkte auf 85 Prozent.⁴²⁵ Da die Betreuung von Grundschulkindern in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich organisiert ist, ist ein direkter Vergleich an dieser Stelle nicht aussagekräftig.

Trotz der guten Betreuungssituation liegt der Bedarf auch im Freistaat Sachsen nach wie vor über dem Angebot. Auch hier ergeben sich altersdifferenzierte Befunde:

Bei den unter 3-Jährigen liegt die Differenz zwischen Angebot und Bedarf 2016 in Deutschland bei rund 13 Prozentpunkten. Auch im Freistaat Sachsen besteht noch ein zusätzlicher Betreuungsbedarf, die Lücke liegt bei fünf Prozentpunkten (zum Vergleich Ostdeutschland: 7 Prozentpunkte) (siehe Abbildung 35).

Abbildung 35: Betreuungsquoten und Betreuungsbedarf bei unter 3-Jährigen, Freistaat Sachsen, Deutschland und Ostdeutschland, in Prozent, 2016



Quelle: STALA, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe sowie BMFSFJ (2017): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2016, Ausgabe 02, eigene Darstellung Prognos AG

Bei den 3- bis unter 6-Jährigen lag der Bedarf nur leicht über den Betreuungsquoten. Im Freistaat Sachsen gaben 2016 99 Prozent der Eltern einen Betreuungsbedarf an. Damit ergibt sich eine Lücke von drei Prozentpunkten.⁴²⁶

Bei den Kindern im Grundschulalter äußerten Eltern bei einer Befragung des Deutschen Jugendinstitutes ebenfalls noch Bedarf nach (erweiterter) Betreuung.⁴²⁷ Gut sieben Prozent hatten demzufolge einen über die bestehende Betreuung hinausgehenden Bedarf, 3,5 Prozent hatten noch keine institutionelle schulbegleitende Betreuung für ihr Kind, äußerten aber einen Bedarf.

Neben dem Platzangebot spielt der Betreuungsumfang eine zentrale Rolle für eine gelingende Vereinbarkeit. Betreuungszeiten sind nicht bedarfsgerecht, wenn Arbeitszeit und Wegezeiten nicht zu den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen passen. Sie tragen dazu bei, dass Erziehende ihre Arbeitsstunden begrenzen müssen und wirken sich damit negativ auf das Fachkräftepotenzial aus.

62 Prozent der Eltern von unter 3-Jährigen in Ostdeutschland, die bereits einen Platz für ihr Kind haben, weisen gleichzeitig einen Betreuungsbedarf auf, der über die Kernzeit von 8 bis 17 Uhr hinausgeht.⁴²⁸ Bei 48 Prozent der Kinder unterschreitet die tatsächliche Betreuungszeit die von ihren Eltern benötigte um mindestens fünf Stunden pro Woche. Sowohl zu den Kernzeiten zwischen 8 und 17 Uhr, vor allem aber außerhalb dieser Kernzeiten, besteht ein Betreuungsbedarf, der von dem aktuell bestehenden Angebot noch nicht abgedeckt wird.⁴²⁹

Mit dem Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz, dem geplanten Ausbau von Ganztagsangeboten in der Grundschule sowie dem Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung in der Schule sieht der Koalitionsvertrag der Bundesregierung zwei zentrale Maßnahmen vor, die für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und

⁴²⁵ Vgl. BMFSFJ (2017a)

⁴²⁶ Vgl. BMFSFJ (2017a), S. 19

⁴²⁷ Vgl. DJI (2017a), S. 7

⁴²⁸ Daten für den Freistaat Sachsen liegen nicht vor.

⁴²⁹ Vgl. DJI (2017b)

Privatleben sorgen. Darin liegen auch Chancen für den Freistaat Sachsen, um die Betreuungsinfrastruktur bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

Das Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz soll unter anderem Maßnahmen fördern, die ein bedarfsgerechtes Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot in der Kindertagesbetreuung schaffen. Dabei können die Länder die Mittel zur Qualitätsentwicklung nach ihrem jeweiligen Bedarf einsetzen, also eigene Schwerpunkte setzen. Unter anderem sieht das Gesetz Verbesserungen in der Kindertagespflege vor. Hiervon könnte der Freistaat Sachsen besonders profitieren, weil die Kindertagespflege aktuell in der sächsischen Betreuungsinfrastruktur eine nachrangige Bedeutung hat. So besuchten 2016 nur 6,6 Prozent der unter 3-Jährigen eine Tagespflegestelle.⁴³⁰ Gleichzeitig kann mit diesen flexibleren Angeboten auf die sich ändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt reagiert werden.

- ⇒ Eine zentrale **Stärke** im Freistaat Sachsen ist die gut ausgebaute Betreuungsinfrastruktur für Kinder. Sie führt zu **hohen Betreuungsquoten** von unter 3-Jährigen, 3- bis 6-Jährigen und Grundschulkindern und ermöglicht es insbesondere Müttern, ihrer im Durchschnitt **hohen Erwerbsneigung** (siehe unten) entsprechend berufstätig zu sein.
- ⇒ Gleichwohl ist als **Schwäche** festzustellen, dass der **Betreuungsbedarf** der Eltern im Freistaat Sachsen nach wie vor das Angebot übersteigt und auch eine Ausweitung der Öffnungszeiten der Einrichtungen zu Randzeiten zu einer gelingenden Vereinbarkeit beitragen kann.
- ⇒ Als eine Chance stellen sich vor diesem Hintergrund die von der **Bundesregierung** verfolgten **Ausbaupläne für Kinderbetreuungsangebote** dar, die der Freistaat Sachsen für die eigenen Ausbauziele nutzen kann.

Erwerbsorientierung von Müttern

81 Prozent der Mütter mit minderjährigen Kindern im Freistaat Sachsen waren im Jahr 2016 erwerbstätig.⁴³¹ Damit ist die Müttererwerbstätigkeit seit 2006 um elf Prozentpunkte angestiegen. Eine hohe Erwerbsorientierung der Mütter ist als Stärke im Hinblick auf die Fachkräftesicherung zu bewerten.

Hinzu kommt, dass es beim Qualifikationsniveau von Männern und Frauen im Freistaat Sachsen kaum Unterschiede gibt. Im Jahr 2016 hatte gut jede fünfte Frau die Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife, bei den Männern lag der Anteil mit rund einem Viertel nur leicht darüber. Perspektivisch überholen die Frauen die Männer bei den Bildungsabschlüssen. So hatten 2016 von den 25- bis unter 35-Jährigen die Männer mit knapp 40 Prozent seltener die Fachhochschul- beziehungsweise Hochschulreife als die Frauen mit 45 Prozent.⁴³²

Im Freistaat Sachsen gab es im Jahr 2016 92.000 Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern. Dabei handelt es sich nach wie vor weit überwiegend um Mütter, auch wenn der Anteil der Väter von sechs Prozent im Jahr 2006 auf zwölf Prozent im Jahr 2016 angestiegen ist.⁴³³ Der Anteil der Alleinerziehenden an allen Familien war mit 23,5 Prozent überdurchschnittlich hoch, der bundesdeutsche Durchschnitt lag bei knapp 20 Prozent. In den anderen ostdeutschen Bundesländern lag der Anteil mit rund 26 Prozent jedoch über dem im Freistaat Sachsen. Alleinerziehende sind überwiegend gut ausgebildet, rund drei Viertel verfügen bundesweit über einen mittleren oder hohen Bildungsabschluss.⁴³⁴ Alleinerziehende Mütter sind im Freistaat Sachsen jedoch seltener erwerbstätig als Mütter aus Paarfamilien.⁴³⁵ Zwar näherten sich die Erwerbstätigenquoten in den letzten Jahren an, 2016 lag die Quote der Alleinerziehenden mit 74,5 Prozent jedoch immer noch acht Prozentpunkte unter der der Mütter in Paarfamilien. Alleinerziehende Mütter sind auch seltener erwerbstätig als alleinerziehende Väter mit rund 81 Prozent.⁴³⁶

Weiterhin arbeiten Mütter im Freistaat Sachsen zunehmend in Teilzeit. Dies gilt gleichermaßen für Mütter aus Paarfamilien und Alleinerziehende. Die Teilzeitquote lag 2006 bei 43 Prozent, 2016 bei gut 47 Prozent

⁴³⁰ Vgl. STALA (2016e)

⁴³¹ Erwerbstätige: Alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die in der Berichtswoche einer – auch geringfügigen und nicht zum Lebensunterhalt ausreichenden – Tätigkeit zum Zwecke des Erwerbs nachgehen, gelten als Erwerbstätige (Soldaten, Personen im freiwilligen Wehrdienst und im Freiwilligendienst). Personen, die zwar in der Berichtswoche nicht gearbeitet haben, jedoch in einem Arbeitsverhältnis stehen, gelten ebenfalls als Erwerbstätige, wenn sie nicht länger als drei Monate von der Arbeit abwesend sind.

⁴³² Vgl. Destatis (n. d.(d))

⁴³³ Vgl. Destatis (2017f)

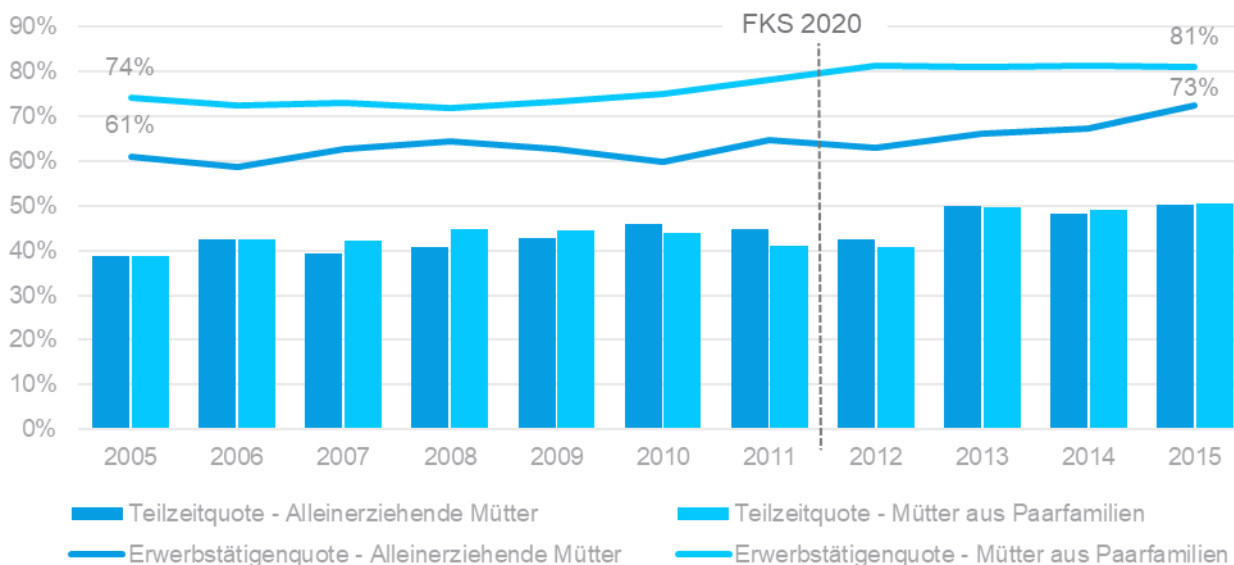
⁴³⁴ Vgl. BMFSFJ (2017b)

⁴³⁵ In Deutschland insgesamt liegt – zumindest bei der ausgeübten Erwerbstätigkeit – die Erwerbstätigenquote von Alleinerziehenden leicht über der von Müttern aus Paarfamilien. Vgl. BMFSFJ (2017b)

⁴³⁶ Vgl. STALA (n. d.(e))

aller Mütter. Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass Nichterwerbstätigkeit oder Arbeitszeitreduzierung von Alleinerziehenden beziehungsweise Müttern das vorhandene Potenzial an bereits ausgebildeten und erfahrenen Fachkräften reduziert, mit derzeit steigender Tendenz (siehe Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung der Erwerbstätigen- und Teilzeitquoten von alleinerziehenden Müttern und Müttern aus Paarfamilien im Freistaat Sachsen, in Prozent, 2005 bis 2015



Quelle: STALA, Mikrozensus, eigene Darstellung Prognos AG

Bundesweit lässt sich feststellen, dass für Mütter die eigene Berufstätigkeit einen sehr hohen Stellenwert hat. So geben zwei von drei Frauen an, dass ihnen die eigene Berufstätigkeit „sehr“ oder „ziemlich“ wichtig sei im Hinblick auf die eigene Lebensqualität.⁴³⁷ Daten zum Arbeitsverhalten von Müttern stützen diese Befunde: Die ausgeübte Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Alter von zwei bis drei Jahren ist von 2006 bis 2016 von 41 Prozent auf 57 Prozent angestiegen. Dieser Trend zur höheren Erwerbstätigenquote hält auch bis zum Jahr 2030 an.⁴³⁸

Das Elterngeld und das „ElterngeldPlus“ tragen dazu bei, dass die berufliche Pause nach der Geburt immer kürzer ausfällt. Rund die Hälfte der Mütter ist nach 20 Monaten wieder in den Beruf zurückgekehrt. Dies gilt insbesondere für Mütter mit höherer Bildung. Der Stundenumfang der Erwerbstätigkeit hängt stark vom Zeitpunkt der Rückkehr ab. Rückkehrerinnen im ersten Jahr nach der Geburt sind im Wochendurchschnitt 14 Stunden erwerbstätig. Mütter, die im zweiten Lebensjahr zurückkehren, beginnen mit durchschnittlich 24 Wochenstunden.⁴³⁹

Bundesweit liegen die Arbeitszeitwünsche der Mütter über dem tatsächlichen Erwerbsumfang. Insbesondere wollen mehr Mütter im vollzeitnahen Umfang von 30 bis 35 Stunden pro Woche arbeiten. Rund ein Viertel der Mütter wünscht sich dieses Stundenpensum, verwirklichen können es lediglich 13 Prozent.⁴⁴⁰ Im Freistaat Sachsen arbeiten schon heute deutlich mehr Mütter in Vollzeit: 2016 waren dies 53 Prozent⁴⁴¹, während die Vollzeitquote bei Müttern im Bundesschnitt bei 31 Prozent lag.⁴⁴² An dieser grundsätzlichen Bereitschaft und Orientierung hin zur Erwerbstätigkeit kann auch der Freistaat Sachsen mit gezielten Maßnahmen ansetzen. Nach Einschätzung von Arbeitsmarktexperten liegt bei den Müttern das größte und am schnellsten aktivierbare Potenzial zur Fachkräftesicherung.⁴⁴³

Die heutige Elterngeneration hegt verstärkt den Wunsch, Familie und Beruf partnerschaftlich zwischen Müttern und Vätern aufzuteilen. Fast zwei Drittel der Eltern mit Kindern unter drei Jahren im Haushalt fänden

⁴³⁷ Vgl. Allensbacher Archiv (n. d.)

⁴³⁸ Vgl. Prognos AG (2016): Zukunftsreport Familie 2030. Berlin

⁴³⁹ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2018)

⁴⁴⁰ Vgl. Prognos AG (2016)

⁴⁴¹ Destatis (n. d.(e))

⁴⁴² Während für den Freistaat Sachsen nur Daten zur aktiven Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern vorliegen, beziehen sich die Daten auf Bundesebene auf die realisierte Erwerbstätigkeit. Im Unterschied zur aktiven Erwerbstätigkeit gelten hier auch die Personen als erwerbstätig, die in der relevanten Woche aufgrund von Urlaub oder Krankheit nicht gearbeitet haben. Dennoch wird die Tendenz deutlich. So ist etwa die Vollzeitquote bei Müttern in Ostdeutschland ebenfalls deutlich höher als der Bundesschnitt, auch wenn die realisierte Erwerbstätigkeit zugrunde gelegt wird.

⁴⁴³ Vgl. BMAS (2014). Zitiert nach Ristau, M. (2015), S. 13–26

es ideal, wenn beide Partner im gleichen Umfang erwerbstätig sind und sich im gleichen Maße um Haushalt und Familie kümmern.⁴⁴⁴ Insbesondere das Rollenverständnis der Väter hat sich grundlegend erweitert. Sie wollen neben der Einkommenserzielung für den Familienhaushalt auch „Care-Aufgaben“ übernehmen.⁴⁴⁵ Ein zentraler Indikator, der das erweiterte Rollenverständnis der Väter unterstreicht, ist die Väterbeteiligung beim Elterngeld. Sie ist seit der Einführung des Elterngeldes kontinuierlich gestiegen. Bundesweit haben 34 Prozent der Väter, deren Kinder im Jahr 2014 geboren wurden, die Leistung in Anspruch genommen. Im Freistaat Sachsen waren es 44 Prozent.⁴⁴⁶ Damit hat der Freistaat Sachsen im Bundesländervergleich die höchste Quote der Inanspruchnahme, wohingegen die Dauer der Inanspruchnahme im Freistaat Sachsen mit drei Monaten dem Bundesdurchschnitt entspricht. Im Gegensatz zu den Müttern, die ihre wöchentlichen Stundenpensen ausdehnen wollen, wünschen sich viele Väter eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit – insbesondere, wenn sie in Vollzeit mit Überstunden tätig sind. Gefragt nach ihrem bevorzugten Arbeitszeitpensum nennen rund zwei Drittel der Väter ein Vollzeitmodell. Ein Drittel der Väter würde gern in Teilzeit arbeiten – mehrheitlich vollzeitnah im Umfang von 25 bis 35 Stunden pro Woche.⁴⁴⁷ Zwar gab es im Freistaat Sachsen einen leichten Anstieg der Teilzeitquote erwerbstätiger Väter, sie lag 2016 jedoch bei gerade einmal sieben Prozent (2006: 4 %).

Der Trend zur partnerschaftlichen Aufgabenteilung ist für die Fachkräfteentwicklung im Freistaat Sachsen eine Chance, weil er zu einer verstärkten Müttererwerbstätigkeit beitragen kann. Für Deutschland insgesamt – so zeigen Schätzungen der Prognos AG – überkompensiert die Erwerbsorientierung der Mütter die Arbeitszeitreduktion der Väter zugunsten familiärer Fürsorge.⁴⁴⁸ Arbeitsmarktexperten sehen auch für den Freistaat Sachsen – trotz der verhältnismäßig höheren Vollzeitquote bei Müttern – ein hohes Potenzial.

- ⇒ *Als eine **Stärke** des Freistaates Sachsen im Hinblick auf die Fachkräftesituation kann gelten, dass die Erwerbsorientierung und -tätigkeit von **Müttern** ausgeprägt und ihr Bildungsstand hoch ist. Beides führt zu einer bereits hohen **Müttererwerbstätigkeit** im Freistaat Sachsen. Allerdings können sich die zunehmende Teilzeitorientierung und die geringere Arbeitsmarktpartizipation von Alleinerziehenden als Schwäche zeigen, da die guten Qualifikationen nicht genutzt werden können.*
- ⇒ *Eine **Chance** ist darin zu sehen, dass sich junge Paare heute stärker als frühere Generationen **partnerschaftlich orientieren**: Väter wollen – zumindest temporär – ihre Arbeitszeit reduzieren und mehr Fürsorgeaufgaben in der Familie wahrnehmen. Dadurch vergrößert sich für Mütter der Spielraum, ihre beruflichen Ziele besser verfolgen zu können.*

Pflegeinfrastruktur

Im Freistaat Sachsen ist die Zahl der Pflegebedürftigen seit 2005 um 39 Prozent auf rund 166.800 Personen gestiegen. 2015 kamen etwa 41 Pflegebedürftige auf 1.000 Einwohner. Damit lag der Freistaat Sachsen deutlich über dem Bundesdurchschnitt von rund 35 Pflegebedürftigen je 1.000 Einwohner.

Die Wahrscheinlichkeit, pflegebedürftig zu werden, steigt mit dem Alter an. 85 Prozent der Pflegebedürftigen im Freistaat Sachsen waren 2015 65 Jahre oder älter. Da diese Altersgruppe größer wird, ist auch von einem weiter steigenden Pflegebedarf auszugehen.

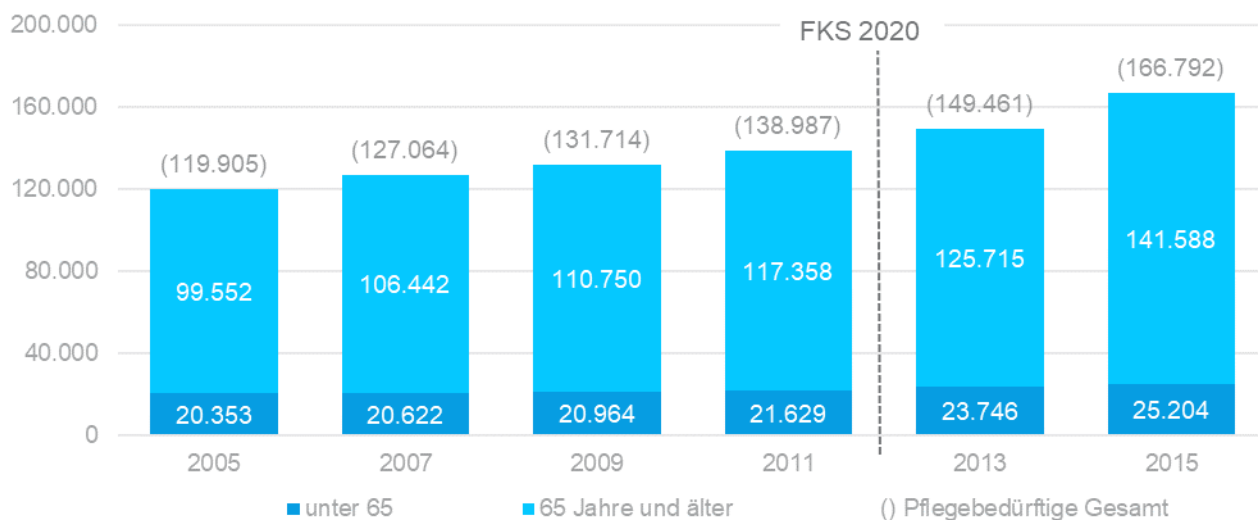
⁴⁴⁴ Vgl. Müller, K.-U. et al. (2013)

⁴⁴⁵ Vgl. Bujard, M und Schwebel, L. (2015), S. 211–224

⁴⁴⁶ Vgl. Destatis (2017g)

⁴⁴⁷ Vgl. Forsa (2013).

⁴⁴⁸ Vgl. Prognos AG (2016)

Abbildung 37: Entwicklung der Pflegebedürftigen nach Alter im Freistaat Sachsen, absolut, 2005 bis 2015

Quelle: STALA, Statistik über Pflegeeinrichtungen sowie über die häusliche Pflege, eigene Darstellung Prognos AG

Im Jahr 2015 waren insgesamt 62.705 Beschäftigte in ambulanten Pflegediensten oder stationären Pflegeeinrichtungen tätig. Insgesamt ist das Personal (ambulant und stationär) damit zwischen 2005 und 2015 um 56,5 Prozent angewachsen.⁴⁴⁹

Im Freistaat Sachsen werden überdurchschnittlich viele Pflegebedürftige professionell (also nicht ausschließlich von Angehörigen) betreut. 2015 wurden nur rund 41 Prozent der Pflegebedürftigen ausschließlich durch Angehörige betreut. Der Bundesdurchschnitt lag bei 48 Prozent.⁴⁵⁰

Dabei zeigt sich, dass die Auslastung ambulanter Pflegedienste und stationärer Pflegeeinrichtungen steigt. Bereits heute fehlen in den Pflegeberufen Fachkräfte.⁴⁵¹ Basierend auf verschiedenen Studien wird davon ausgegangen, dass der Fachkräftebedarf in der Pflege in den kommenden Jahren deutlich ansteigen wird.⁴⁵²

Relevant ist neben dem Vorhandensein von Fachpersonal in der ambulanten und stationären Pflege auch der Beschäftigungsumfang. Trotz der im Jahr 2015 noch unterdurchschnittlichen Teilzeitquote ist diese Quote bei Beschäftigten im ambulanten Bereich seit 2005 im Freistaat Sachsen so stark gestiegen wie in keinem anderen Bundesland. Im Bundesdurchschnitt ist die Teilzeitquote in diesem Zeitraum sogar um 1,8 Prozent zurückgegangen. Auch der Zuwachs der Teilzeitquote in der stationären Pflege fiel im Freistaat Sachsen mit 19 Prozent überdurchschnittlich im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (+16,8 %) aus. Daraus ergibt sich hier eine hohe Teilzeitquote von 72,4 Prozent, im Vergleich zu 63,3 Prozent im Bundesdurchschnitt.⁴⁵³

Parallel zum Ausbau der Pflegeinfrastruktur hat die informelle Pflege durch Angehörige deutlich zugenommen. Für die pflegenden Angehörigen gewinnt damit die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an Bedeutung. Gleichwohl unterstützen nur drei Prozent der Arbeitgeber ihre Beschäftigten bei der Pflege von Angehörigen.⁴⁵⁴

⇒ *Durch die demografischen Entwicklungen steigen die Zahl der Pflegebedürftigen sowie die Auslastung ambulanter Pflegedienste und stationärer Pflegeeinrichtungen künftig noch schneller an. Daraus ergibt sich ein Risiko für den Freistaat Sachsen. Schon heute sind Fachkräftengpässe sichtbar. Eine Schwäche der aktuellen Beschäftigungssituation ist, dass die steigende beziehungsweise bereits hohe Teilzeitquote der Fachkräfte es erschwert, den steigenden Personalbedarf in der Pflege zu decken.*

⁴⁴⁹ Vgl. STALA (n. d.(f))

⁴⁵⁰ Entspricht den Empfängerinnen und Empfängern von ausschließlich Pflegegeld nach § 37 Abs. 1 SGB XI Vgl. Destatis (2017h); S. 13

⁴⁵¹ Vgl. Deutscher Bundestag (2016), S. 20 f.

⁴⁵² Siehe hierzu Prognos (2018a)

⁴⁵³ Vgl. Destatis (n. d.(f))

⁴⁵⁴ Vgl. IHK und HWK (2018)

⇒ *Zu beobachten ist ebenso eine zunehmende informelle Betreuung Pflegebedürftiger durch Angehörige, was den Handlungsdruck im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erhöht.*

Übergreifend über die diskutierten Themen in diesem Handlungsfeld kann die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt Chancen für eine bessere Vereinbarkeit eröffnen. Hintergrund ist, dass die Nutzung digitaler Technologien eine höhere Souveränität und Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes und bei der Einteilung der Arbeitszeit ermöglicht. Insbesondere der Wegfall von Wegezeiten trägt wesentlich dazu bei, dass digital Beschäftigten mehr Zeit zur Verfügung steht.

85 Prozent der Beschäftigten, die überwiegend oder gelegentlich von zu Hause arbeiten, erklären, dass ihnen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gut gelingt – gegenüber 33 Prozent, die diese Möglichkeit nicht haben. Für Unternehmen ist die Verbesserung der Vereinbarkeitssituation ihrer Beschäftigten der wesentliche Treiber, Homeoffice und mobiles Arbeiten anzubieten.⁴⁵⁵

Aktuell ist der Anteil der abhängig Beschäftigten, die überwiegend oder gelegentlich von zu Hause arbeiten, gering. Er beläuft sich auf zwölf Prozent, obwohl nach eigener Einschätzung bei 30 bis 40 Prozent der Arbeitsplätze eine mobile Tätigkeit und/oder eine Tätigkeit im Homeoffice möglich wäre. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland unter dem EU-Durchschnitt insgesamt und deutlich hinter einzelnen Mitgliedstaaten:⁴⁵⁶ So arbeiten etwa in Dänemark 37 Prozent, im Vereinigten Königreich 26 Prozent und in Frankreich 25 Prozent der Beschäftigten zumindest gelegentlich im Homeoffice.⁴⁵⁷

Perspektivisch werden die technischen Möglichkeiten dazu beitragen, dass immer mehr Unternehmen Homeoffice und mobile Arbeit ermöglichen. Ein besonderes Potenzial besteht bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die aktuell unterdurchschnittlich häufig digital unterstützte, örtlich flexible Arbeitsformen anbieten.⁴⁵⁸ Sie prägen die Unternehmenslandschaft im Freistaat Sachsen.

Für die Umsetzung neuer Formen flexiblen Arbeitens ist die betriebliche Ebene zentral. Der gesetzliche Rahmen bietet schon heute Möglichkeiten flexible Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.⁴⁵⁹ Ein passendes Instrument sind in diesem Zusammenhang Betriebsvereinbarungen, die zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten ausgehandelt werden.⁴⁶⁰ In der politischen Debatte hat sich darüber hinaus eine Debatte über eine rechtliche Anpassung des Arbeitszeitgesetzes entfacht. Ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche sieht das Arbeitszeitgesetz derzeit eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht sowie eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 16 Stunden vor. Arbeitgeber fordern vor dem Hintergrund der Digitalisierung von einer täglichen Grenze abzurücken. Stattdessen soll eine Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ermöglichen, die Arbeitszeit flexibler einzuteilen.⁴⁶¹ Gewerkschaften lehnen diese Forderung ab und betonen hingegen stärker, mehr Zeitautonomie für die Beschäftigten bei der Arbeitszeit zu schaffen. Als gesetzliche Hebel wird von dieser Seite zum Beispiel eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte sowie ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit – wie es die neue „Brückenteilzeit“ vorsieht – gesehen.⁴⁶² Bei gesetzlichen Änderungen zur Arbeitszeit ist dabei auch immer das EU-Recht zu beachten. Die Arbeitszeitlinie setzt hier den Rahmen für die nationale Gesetzgebung. Diese sieht zum Beispiel eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – einschließlich Überstunden sowie eine tägliche Ruhezeit von elf aufeinanderfolgenden Stunden vor.⁴⁶³

⇒ *Als eine Chance im Hinblick auf die gelingende Vereinbarkeit ist die zunehmende Digitalisierung in der Arbeitswelt zu sehen.*

Zusammenführung

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen wird dabei die gemeinsame Erklärung der Fachkräfteallianz Sachsen zum Thema „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ vom 30. Mai 2018 berücksichtigt.

⁴⁵⁵ Vgl. BMFSFJ (2016)

⁴⁵⁶ Vgl. Brenke, K. (2016)

⁴⁵⁷ Vgl. Eurofound und ILO (2017), S. 15

⁴⁵⁸ Vgl. BMFSFJ (2016): a. a. O.

⁴⁵⁹ Vgl. BMAS (2016), S. 124

⁴⁶⁰ Vgl. BMAS (2016), S. 121

⁴⁶¹ Vgl. BDA (n. d.)

⁴⁶² Vgl. DGB (2017)

⁴⁶³ Vgl. Europäische Kommission (n. d.)

Das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verdeutlicht die arbeitsmarktbezogenen Wirkungspotenziale einer guten Familien- und Pflegepolitik. Gefordert sind hier die öffentliche Hand genauso wie die Arbeitgeber. Gemeinsam können sie für Familien in unterschiedlichen Lebensphasen Rahmenbedingungen schaffen, die einen ungewollten Rückzug vom Arbeitsmarkt verhindern und insbesondere jungen Paaren die Entscheidung zur Familiengründung erleichtern, ohne sie vor den Zielkonflikt von Familie oder Karriere zu stellen. Zentral ist es hierbei, dass sich passgenaue Unterstützungsleistungen positiv auf den Faktor „Zeit“ auswirken, indem sie die Vereinbarkeit verbessern und es so Personen mit Familien- beziehungsweise Pflegeverantwortung – und hier insbesondere Frauen – ermöglichen, im gewünschten Umfang erwerbstätig zu sein. Von staatlicher Seite sollte daher unter anderem das Betreuungsangebot noch stärker den Bedarfen der Familien angepasst werden. Dies betrifft vor allem auch die Randzeiten. Damit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit wirken können, ist es notwendig, dass Arbeitgeber und Beschäftigte umfassend informiert sind. Relevante Themenfelder sind „flexible Kinderbetreuung auch in Randzeiten“, „Digitalisierung und mobiles Arbeiten“, „vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle für Mütter und Väter“, „Teilzeitausbildung für Alleinerziehende“ sowie „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“. Die Vielzahl unterschiedlicher personalpolitischer Instrumente zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bieten eine gute Grundlage, um diese noch stärker bei sächsischen Arbeitgebern zu etablieren – insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Eine stärkere Fokussierung der betrieblichen Vereinbarkeitspolitik auf Väter unterstützt zudem die partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit. Tabelle 18 zeigt diese Zusammenführung und die sich daraus ergebenden Anknüpfungspunkte im Überblick:

Tabelle 18: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 7

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Überdurchschnittlich gute Kinderbetreuungsinfrastruktur • Hohe Müttererwerbstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuungsbedarf höher als Angebot, auch bei den Öffnungszeiten • Alleinerziehende sind seltener erwerbstätig • Mütter arbeiten häufiger Teilzeit • Trend zur Zunahme informeller Pflege
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesregierung unterstützt Betreuungsausbau • Mütter haben hohe Erwerbsorientierung • Digitalisierung unterstützt Vereinbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ bedarfsgerechte Betreuungsinfrastruktur insbesondere zu Randzeiten weiter ausbauen ➤ Väter in den Blickpunkt der betrieblichen Vereinbarkeitspolitik rücken ➤ Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Teil betrieblicher Personalpolitik etablieren, rechtliche Rahmenbedingungen prüfen und weiterentwickeln, technische Möglichkeiten nutzen ➤ Beschäftigte und Arbeitgeber über vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen informieren 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhter Pflegebedarf durch demografische Entwicklung 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.8 Handlungsfeld 8: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Sächsische Arbeitgeber müssen sich auf die sich wandelnden Anforderungen an Arbeitgeber einstellen, um auch weiterhin als attraktiver Arbeitgeber Nachwuchs für sich gewinnen zu können. Aufgrund der demografisch bedingten Knappheit von Arbeitnehmern, können junge Menschen ihre Werte offensiv einfordern.⁴⁶⁴ Zu solchen Werten gehören Freiräume, Mitarbeiterförderung, Sicherheit, Anerkennung, Selbstverwirklichung und eine Balance zwischen Leben und Arbeiten.⁴⁶⁵ Diese Werte können die Arbeitsqualität insgesamt positiv beeinflussen, die von sächsischen Beschäftigten unterdurchschnittlich eingeschätzt wird.⁴⁶⁶ Zugleich gilt es, die vorhandenen Mitarbeiter zu motivieren, weiterzubilden und gesund zu halten. Dabei müssen diese Personalmanagement-Instrumente für die Arbeitgeber praktikabel bleiben – ein Spannungsfeld, das vor allem Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen vor eine Herausforderung stellt.

Für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften ist es essentiell, auf die Voraussetzungen und Anforderungen der Mitarbeiter stärker einzugehen. Ein Ansatz hierfür ist das lebensphasenorientierte Personalmanagement. Hier werden die Mitarbeiter und ihre unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ins Zentrum der Personalarbeit gestellt: Mitarbeiter und Führungskräfte werden dort abgeholt, wo sie stehen.⁴⁶⁷ Zu relevanten Lebensphasen gehören: „Elternschaft“, „Pflege“, „Ehrenamt, Hobby und Nebentätigkeiten“, „Krankheit“ und „aktiver Ruhestand“. Zu einer ganzheitlichen Betrachtung gehört es, auch die betrieblichen Phasen zu berücksichtigen, schließlich spiegelt sich die individuelle Situation der Mitarbeiter in der Kombination von Lebens- und Berufsphase wider.⁴⁶⁸ Wesentliche Berufsphasen sind: „beruflicher Einstieg“, „berufliche Reife“, „Übernahme von Führungsverantwortung“ und „Ausstieg“ aus dem Berufsleben.

Im Mittelpunkt einer mitarbeiterzentrierten Personalpolitik steht der Erhalt der Arbeitsfähigkeit, also einer dauerhaften Teilnahme am Arbeitsleben.⁴⁶⁹ Im sogenannten „magischen Dreieck der Nachhaltigkeit in der Personalarbeit“ wird die Arbeitsfähigkeit über die drei Eckpunkte „lebenslanger Kompetenzerhalt“, „lebenslange Motivation/Identifikation“ und „lebenslange Gesundheit“ gesichert.⁴⁷⁰ Die Verantwortung dafür fällt sowohl den Mitarbeitern selbst als auch den Arbeitgebern zu (siehe Abbildung 38).

Von besonderer Bedeutung im Kontext einer lebens- und berufsphasenorientierten Personalpolitik sind Maßnahmen zur „Sicherung der Arbeitsfähigkeit“ (Gesundheit, Kompetenzen/Weiterbildung, alter(n)sgerechtes Personalmanagement), „Balance von Arbeit- und Privatleben“ und „Qualität der Führung“.⁴⁷¹ Daher werden diese Dimensionen und ihre Umsetzung bei den sächsischen Arbeitgebern in der nachfolgenden Analyse besonders betrachtet.

⁴⁶⁴ Vgl. Institut für Beschäftigung und Employability (2017), S. 40

⁴⁶⁵ Vgl. BMAS (2017c)

⁴⁶⁶ Vgl. INIFES (2018)

⁴⁶⁷ Vgl. Eilers, S. und Rump, J. (2014), S. 19

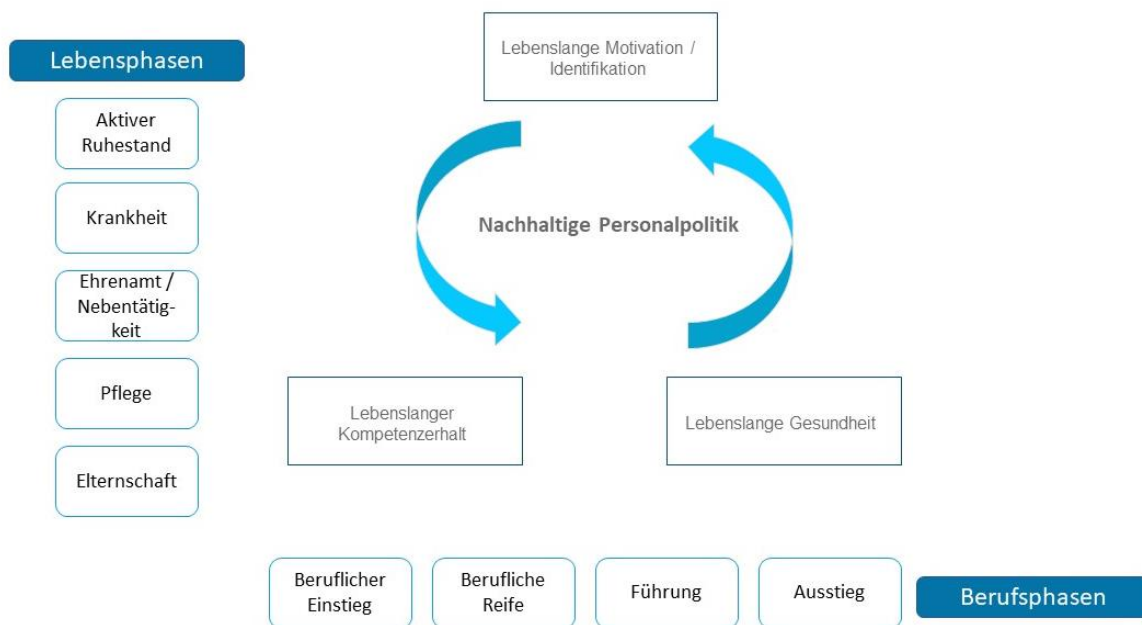
⁴⁶⁸ Vgl. Eilers, S. und Rump, J. (2014), S. 19

⁴⁶⁹ Vgl. DGUV (2009), S. 4

⁴⁷⁰ Vgl. MWVLW (2011), S. 12

⁴⁷¹ Vgl. Kloimüller, I. et al. (2011), S. 11

Abbildung 38: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement



Quelle: Eilers, S. und Rump, J. (2014), eigene Darstellung Prognos AG

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Übergreifende Aspekte zur strategischen Personalarbeit in sächsischen Betrieben

Die Sensibilität für eine aktive Personalarbeit in sächsischen Unternehmen wächst: So wenden nach eigenen Angaben 90 Prozent aller sächsischen Unternehmen mittlerweile mindestens ein Instrument der Personalarbeit⁴⁷² an, 2015 waren es noch 76 Prozent.⁴⁷³ Zu den meistgenannten Instrumenten gehören das Mitarbeitergespräch, interne Stellenbeschreibungen und Mitarbeiterbefragungen. Allerdings bieten nur rund ein Drittel der Betriebe Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement und ein formuliertes Unternehmensleitbild an und nur ein Viertel aller Betriebe hat ein Personalentwicklungskonzept oder Führungsgrundsätze formuliert.⁴⁷⁴

Der Einsatz von Instrumenten der Personalarbeit variiert stark nach Betriebsgröße und strategischer Tiefe der eingesetzten Instrumente. 15 Prozent der Betriebe mit bis zu 19 Mitarbeitern (9 Prozent bei 20 bis 49 Mitarbeiter) bieten keine Instrumente der Personalarbeit an, nur 17 Prozent (31 Prozent bei Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter) verfolgen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und nur 12 Prozent (17 Prozent bei Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiter) haben ein Personalentwicklungskonzept. Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung und der Arbeitgeberattraktivität kommt jedoch gerade diesen strategischen Instrumenten eine besondere Bedeutung zu (siehe Abbildung 39).⁴⁷⁵

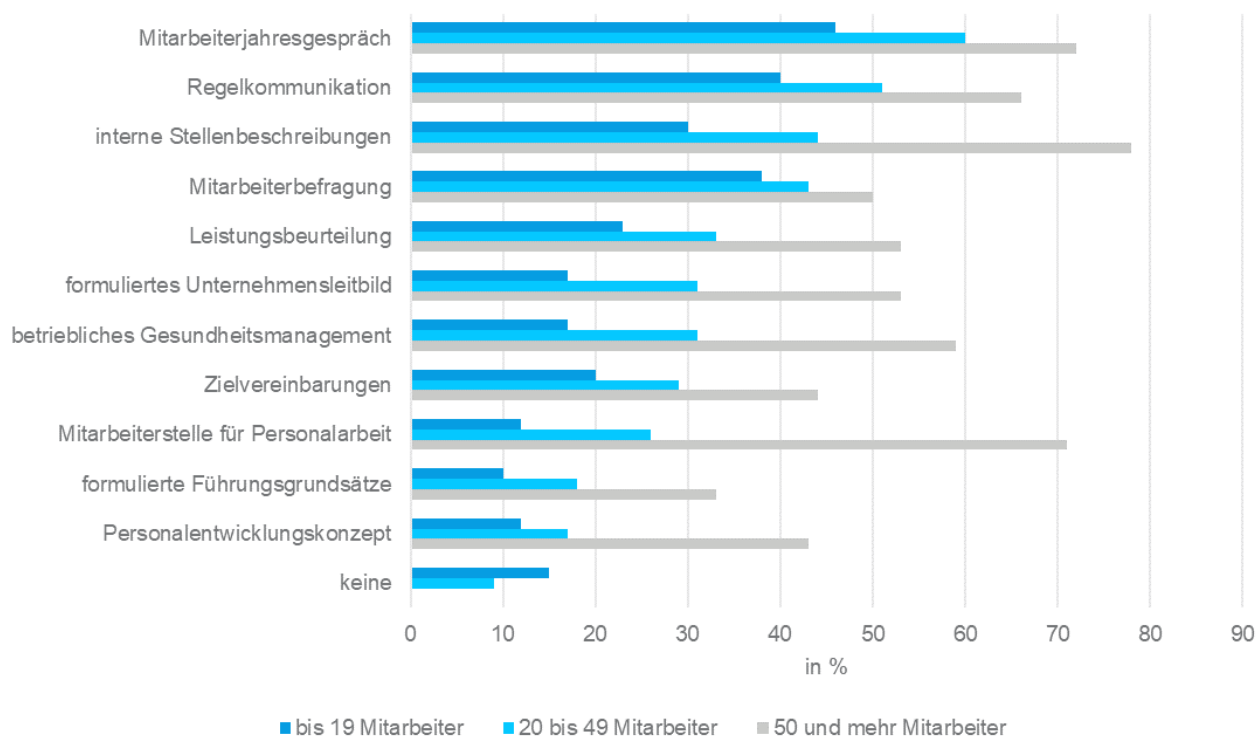
⁴⁷² Vgl. IHK und HWK (2018), S. 4

⁴⁷³ Vgl. IHK und HWK (2015), S. 29

⁴⁷⁴ Vgl. IHK und HWK (2018), S. 4

⁴⁷⁵ Vgl. Expertengespräch ATB und ddn sowie Handlungskonzepte der regionalen Fachkräfteallianzen

Abbildung 39: Anteil der Unternehmen, die Instrumente der Personalarbeit nutzen, nach Beschäftigtengrößenklassen



Quelle: IHK und HWK (2018), eigene Darstellung Prognos AG

Vor allem KMU riskieren an Arbeitgeberattraktivität zu verlieren. Dies liegt an fehlenden Ressourcen, um in attraktive Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter zu investieren. Dadurch fällt es den kleinen und mittleren Unternehmen immer schwerer, Fachkräfte zu gewinnen. Durch Altersabgänge und eine höhere Wechselbereitschaft der Mitarbeiter zu größeren und attraktiveren Arbeitgebern verlieren sie wichtige Fachkräfte. Die Arbeitgeber können sich am Markt nicht mehr halten. Dies betrifft zuerst ländliche Regionen, in denen viele Kleinunternehmen ihren Sitz haben. Dadurch verlieren auch die Regionen an Lebensqualität – somit wird eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt.

Arbeitgeber-, Standort- und Lebensqualität wirken wechselseitig auf die Bindung und Rekrutierung von Fachkräften. Daher können Synergieeffekte gehoben werden, wenn alle relevanten Akteure einer Region zusammenarbeiten. Mit der Fachkräfterrichtlinie⁴⁷⁶ des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr wurden regionale Fachkräfteallianzen etabliert, die Vertreter unterschiedlicher Institutionen zusammenführen, die auf die Sicherung der Fachkräfte in der Region wirken: Landkreise/kreisfreie Städte, kreisangehörige Städte, Arbeitgeber (zum Beispiel Kammern), Gewerkschaften, Arbeitsagenturen, Bildungsakteure sowie die regionale Wirtschaftsförderung. Die 13 regionalen Fachkräfteallianzen können Potenziale und Chancen aufzeigen und dazu beitragen, die Region als attraktiven Lebensraum zu entwickeln und den Menschen Anreize aufzuzeigen, in der Region zu bleiben beziehungsweise in die Region zu kommen.⁴⁷⁷ Um Kleinst-, Klein- und mittlere Betriebe für eine strategische Personalarbeit zu erreichen, ist oftmals die Gemeinde ein wichtiger Schlüsselakteur.⁴⁷⁸ Informations-, Sensibilisierungs- und Unterstützungsangebote für KMU können durch die Gemeinde an die Arbeitgeber herangetragen werden.

Ein weiterer Ausbau der Unterstützungsmaßnahmen insbesondere für KMU ist geboten: Schon heute fördert der Freistaat Sachsen mit der Mittelstandrichtlinie vom April 2018 den Zugang zu Beratungsleistungen und Coaching speziell für KMU. Hier können Beratungsleistungen mit einem Umfang von mindestens fünf Tagen zu Fragen der Unternehmensführung, Personalentwicklung und Fachkräftesicherung und Wissensbilanz in

⁴⁷⁶ Vgl. SMWA (2017g)

⁴⁷⁷ Vgl. hierzu beispielhaft: Regionale Fachkräfteallianz - Landkreis Görlitz (2016)

⁴⁷⁸ Vgl. Expertengespräch ATB und ddn

Anspruch genommen werden.⁴⁷⁹ Die Maßnahmen, Netzwerke und Initiativen müssen stärker bei der Zielgruppe der KMU bekannt gemacht werden, dies könnte im Rahmen einer weiteren Regionalisierung, zum Beispiel durch gezielte Einbeziehung der Kommunen als Promotoren, geschehen oder mit breiten Kommunikations- und Marketingmaßnahmen. Auch der Bund fördert und finanziert Maßnahmen und Initiativen für die Verbesserung der strategischen Personalarbeit bei KMU. Ein Beispiel ist das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) mit dem Ziel, KMU bei der Fachkräftesicherung und der Gestaltung ihrer Personalarbeit zu unterstützen.⁴⁸⁰ Ebenfalls in der Zuständigkeit des BMWi liegt das Programm „Förderung unternehmerischen Know-hows“. Dies fördert Beratung für neu gegründete und Bestandsunternehmen unter anderem in den Bereichen betriebliche Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, Fachkräftegewinnung und -sicherung, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie alter(n)sgerechten Gestaltung der Arbeit.⁴⁸¹ Auch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)⁴⁸², die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ins Leben gerufen wurde, richtet sich an KMU und berät bei der Gestaltung einer modernen, attraktiven Arbeitswelt. Zudem koordiniert das BMAS das Programm unternehmensWert: Mensch, welches KMU bei der Entwicklung moderner, mitarbeiterorientierter Personalpolitik unterstützt.⁴⁸³

Entscheidend sein wird, wie sich der innerdeutsche Wettbewerb um Fachkräfte entwickelt. Auch andere Bundesländer stellen sich auf die betriebliche Herausforderung durch den demografischen und technologischen Wandel ein. Das Land Rheinland-Pfalz beispielsweise sensibilisiert bereits seit 2009 die Arbeitgeber im Land zum Thema „lebensphasenorientiertes Personalmanagement“.⁴⁸⁴ Das Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ (LOP) ist Teil der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz. Es hat zum Ziel, die Arbeitgeber im Land dabei zu unterstützen, ausreichend qualifiziertes Personal werben und binden zu können. Dabei sollen gute Ansätze der Arbeitgeber als Best Practice im ganzen Land sichtbar gemacht und die Arbeitgeber miteinander vernetzt werden. In Nordrhein-Westfalen tragen die Gewerkschaften zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales die Technologieberatungsstelle NRW (TBS NRW). Ziel ist die Gestaltung und Förderung eines arbeitsorientierten und sozialverträglichen Strukturwandels in NRW. Dies geschieht durch Beratungen, Seminare und Veranstaltungen rund um die Themen Arbeitsorganisation, Ökonomie und Gesundheit. Ein Projekt der TBS NRW ist das Portal demoBiB, in dessen Rahmen Werkzeuge und Handlungskonzepte entwickelt wurden, mit denen Arbeitgeber und Beschäftigte den demografischen Wandel gestalten können.⁴⁸⁵

Die Fachkräfteallianz Sachsen betont in ihrer gemeinsamen Erklärung „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ vom 30. Mai 2018 die Bedeutung einer vorausschauenden Personalplanung für die Arbeitgeberattraktivität. Zudem spricht sich die Fachkräfteallianz Sachsen auch ausdrücklich dafür aus, das lebensphasenorientierte Personalmanagement bei sächsischen Arbeitgebern zu stärken.⁴⁸⁶

Auch wenn Aspekte wie Mitarbeiterförderung, Entscheidungsspielräume, Anerkennung, Selbstverwirklichung und Balance zwischen Leben und Arbeiten wichtiger werden, gehört das Gehalt dennoch zu den wichtigen Hygienefaktoren⁴⁸⁷, also zu den elementaren Bedürfnissen der Menschen. Wird dieses Bedürfnis nur unzureichend erfüllt, tritt Unzufriedenheit auf. Daher gehört die Aussicht auf ein besseres Gehalt auch zu den häufigsten Wechselgründen von Mitarbeitern. Sollte es den Arbeitgebern im Freistaat Sachsen nicht gelingen, an die bundesdeutsche Gehaltserwartung anzuschließen, werden viele Instrumente des lebensphasenorientierten Personalmanagements ihre volle Wirkung im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität nicht entfalten können. Damit würde auch die bisher noch gute Mitarbeiterbindung der sächsischen Arbeitgeber gefährdet werden. Schon in den vergangenen Jahren haben arbeitnehmerbedingte Kündigungen im Freistaat Sachsen deutlich zugenommen (siehe unten). Zudem kann ein vergleichsweise niedriges Lohnniveau Arbeitnehmer auch daran hindern, von einer Beschäftigung in einem anderen Bundesland in den Freistaat Sachsen zu wechseln (siehe Abschnitt 4.1).

⁴⁷⁹ Vgl. SMWA (n. d.(e))

⁴⁸⁰ Vgl. KOFA (2018)

⁴⁸¹ Vgl. BAFA (n. d.)

⁴⁸² vgl. INQA (n. d.)

⁴⁸³ Vgl. unternehmensWert: Mensch (n. d.)

⁴⁸⁴ Vgl. MWVLW (n. d.)

⁴⁸⁵ Vgl. demoBiB (n. d.)

⁴⁸⁶ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2018)

⁴⁸⁷ Vgl. Kriegler, W. R. (2014), S. 128 f.

- ⇒ Die **Stärke** der Unternehmenslandschaft im Freistaat Sachsen ist, dass die Arbeitgeber eine **gewachsene Sensibilität für Investitionen in die Mitarbeiter** und für **Personalarbeit** aufweisen. Das bildet einen guten Nährboden für eine weitere Stärkung eines lebensphasenorientierten Personalmanagements.
- ⇒ Ein **Risiko** ist, dass die **kleinstrukturierte sächsische Wirtschaft** die Durchdringung mit strategischer Personalarbeit erschwert. Dies erhöht die Notwendigkeit, die Maßnahmen für eine mitarbeiterzentrierte Personalpolitik für KMU zu verstärken und vorhandene Programme des Freistaates Sachsen, des Bundes und weiterer Akteure (Kammern, Netzwerk etc.) besser zu kommunizieren. Zudem sollte der Fokus noch stärker auf praktikable Förderverfahren für KMU gelegt werden.
- ⇒ Die **Vernetzung** von Kommunen, Verbänden, Sozialversicherungen und Wirtschaft (zum Beispiel Fachkräfteallianzen) ist eine **Stärke** und bietet gute Möglichkeiten zur **Steigerung der Arbeitgeberattraktivität** und der **strategischen Personalarbeit**.
- ⇒ Der **innerdeutsche Wettbewerb um Fachkräfte** wird sich für die Arbeitgeber im Freistaat Sachsen weiter verschärfen, da sich Arbeitgeber in anderen Bundesländern ebenfalls zunehmend besser im Bereich des Personalmanagements aufstellen. Dies stellt ein weiteres **Risiko** dar.

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Auch bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben haben die sächsischen Betriebe in den letzten Jahren zugelegt: In 44 Prozent aller Betriebe kommen derzeit solche Instrumente zum Einsatz (Ostdeutschland 42 %, Westdeutschland 35 %).⁴⁸⁸ Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil um zwölf Prozentpunkte gestiegen (Ostdeutschland 12 Prozentpunkte, Westdeutschland 5 Prozentpunkte). Auch hier zeigt sich, dass in kleineren Betrieben solche Maßnahmen weniger verbreitet sind (34 %), in großen Betrieben sind sie dagegen Normalität (99 %). Die betrieblichen Angebote beziehen sich vor allem auf die Gestaltung der Arbeitszeit (30 % aller Betriebe im Freistaat Sachsen). Weitaus weniger verbreitet sind Unterstützungen bei der Kinderbetreuung (13 %) oder Angebote für Mitarbeiter in Elternzeit (10 %).

Trotz des verbesserten Problembewusstseins der Arbeitgeber haben die sächsischen Beschäftigten immer noch vergleichsweise mehr Probleme mit der Balance von Berufs- und Privatleben: 21 Prozent der Beschäftigten geben an, „nie“ Vereinbarkeitsprobleme zu haben, während dieser Anteil in Ostdeutschland 24 Prozent beträgt und bundesweit 25 Prozent. 48 Prozent der sächsischen Beschäftigten wünschen sich mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung (Ostdeutschland 43 %, bundesweit 46 %). Und 59 Prozent geben an, dass eine Begrenzung des Arbeitstags auf acht Stunden die Vereinbarkeit verbessern würde (Ost: 59 %, bundesweit: 55 %).⁴⁸⁹ Damit im Zusammenhang könnten auch die tatsächlich längeren Arbeitszeiten im Freistaat Sachsen (39,4 Stunden/Woche) stehen (Ostdeutschland: 39,1 Stunden/Woche, bundesweit: 38,0 Stunden/Woche).⁴⁹⁰

Zudem haben 30 Prozent der sächsischen Beschäftigten, die private Pflegeaufgaben verrichten, Schwierigkeiten, diese mit ihrer Arbeit zu vereinbaren (Ost: 22 %, bundesweit: 30 %). 66 Prozent dieser Beschäftigten wünschen sich zusätzliche Auszeiten für die Pflege (Ost: 49 %, bundesweit: 61 %).⁴⁹¹

Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten steigt kontinuierlich. 2012 lag der Freistaat Sachsen mit 33 Prozent leicht über den ostdeutschen (31 Prozent) und bundesweiten (27 %) Durchschnitt.⁴⁹² Mittlerweile dürfte die Verbreitung eher noch zugenommen haben, da 2018 bundesweit 35 Prozent der Betriebe ein solches Instrument anboten.⁴⁹³ Hingegen spielen Langzeitarbeitskonten, bei denen die Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum Zeit ansparen können, um sie später für längere Auszeiten (Familien- oder Pflegephasen,

⁴⁸⁸ Vgl. SÖSTRA (2016), S. 11

⁴⁸⁹ Vgl. INIFES (2018), S. 70

⁴⁹⁰ Vgl. INIFES (2018), S. 77

⁴⁹¹ Vgl. INIFES (2018), S. 82

⁴⁹² Vgl. SÖSTRA (2013), S. 48 f.

⁴⁹³ Vgl. Ellguth, P. et al. (2018), S. 3

Weiterbildung, Auszeit etc.) nutzen zu können, in der betrieblichen Realität keine Rolle, da sie bundesweit nur von zwei Prozent aller Betriebe eingesetzt werden.⁴⁹⁴

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kann durch zeit- und ortsunabhängiges (digitales) Arbeiten unterstützt werden. Jedoch gibt eine Mehrheit der Beschäftigten im Freistaat Sachsen an, dass die Arbeitsmenge und die Anzahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge durch die Digitalisierung zugenommen haben: 58 Prozent sehen eine steigende und nur vier Prozent eine sinkende Arbeitsmenge, die zu bewältigen ist. Dementsprechend nehmen 53 Prozent eine höhere Anzahl von gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgängen und nur drei Prozent eine niedrigere wahr.⁴⁹⁵

Dazu kommt, dass nur elf Prozent der sächsischen Arbeitgeber angeben, dass die Beschäftigten mit der Digitalisierung der Arbeit an Zeit- und Ortssouveränität gewinnen, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen könnte.⁴⁹⁶ Die Chancen des digitalen Wandels hin zu einer höheren Flexibilität, Zeit- und Ortssouveränität und stärkeren Selbstbestimmung wird im Freistaat Sachsen derzeit also nur in jedem zehnten Betrieb gesehen. Mögliche Gründe für diese Zurückhaltung könnten beispielsweise Bedenken bei der Gewährleistung der Datensicherheit sein, aber auch die fehlende Bereitschaft der Führungskräfte, die Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten zu lassen. Um die Chancen der Digitalisierung für zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten nutzen zu können, ist zudem eine ausreichende Datenübertragungsgeschwindigkeit – vor allem in ländlichen Räumen – die Mindestvoraussetzung. Auch die Risiken der digitalen Arbeit von Entgrenzung und Verdichtung müssen aktiv von den sächsischen Arbeitgebern angegangen werden, hier könnten beispielsweise betriebliche Vereinbarungen helfen. Wie in Kapitel 4.7 beschrieben wird die Diskussion um flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten von einer Debatte um Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes begleitet.

In der gemeinsamen Erklärung „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ der Fachkräfteallianz Sachsen vom 30. Mai 2018 werden mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten als eine Chance gesehen, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern.⁴⁹⁷

- ⇒ *Die sächsischen Arbeitgeber haben in den letzten Jahren mehr Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben eingeführt. Sie variiert jedoch stark nach Größenklassen der Betriebe – es bleibt eine **Schwäche**, dass nur eine **Minderheit der kleineren Betriebe** bislang **Vereinbarkeitsmaßnahmen** umgesetzt hat. Dadurch hat immer noch eine Mehrheit der Beschäftigten Probleme, familiäre Aufgaben mit den beruflichen Aufgaben zu vereinen. Dies gilt in besonderem Maße auch für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.*
- ⇒ *Als **Stärke** ist die wachsende **Verbreitung von Arbeitszeitkonten** bei sächsischen Arbeitgebern zu bewerten, die kurzfristige Flexibilität erlauben. Langzeitarbeitskonten werden jedoch – im Freistaat Sachsen wie auf Bundesebene – kaum eingesetzt.*
- ⇒ *Derzeit werden die **Chancen der Digitalisierung** für zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten noch **nicht ausreichend genutzt**. Hier könnten gezielte Fördermaßnahmen im Bereich Arbeit 4.0 helfen Hemmnisse abzubauen.*

Alter(n)sgerechtes Personalmanagement und betriebliche Weiterbildung

Sächsische Arbeitgeber müssen künftig auch mit älter werdenden Belegschaften wettbewerbsfähig bleiben. Dafür müssen sie die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erhalten. Flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand spielen hierbei eine große Rolle. Die FlexiRente hat Gestaltungsmöglichkeiten für die weitere Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze geschaffen. Diese gilt es seitens der Arbeitgeber nun zu nutzen und attraktive Optionen für die Zielgruppe zu entwickeln. Eine zentrale Bedeutung dafür hat die betriebliche Weiterbildung, schon gar unter den Vorzeichen einer weiterbildungsintensiven, automatisierten und digitalisierten Arbeitswelt.

⁴⁹⁴ Vgl. Ellguth, P. et al. (2018), S. 5

⁴⁹⁵ Vgl. INIFES (2017) S. 3

⁴⁹⁶ Vgl. SÖSTRA (2015), S. 6

⁴⁹⁷ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2018), S. 4

Die Erwerbstätigenquote der 50- bis 65-jährigen im Freistaat Sachsen ist seit 2000 um fast 29 Prozentpunkte auf 72,7 Prozent gestiegen. Im Vergleich der Bundesländer verzeichnet der Freistaat Sachsen damit den drittstärksten Anstieg, nach Sachsen-Anhalt und Brandenburg.⁴⁹⁸

Die Alterung der Beschäftigten bei sächsischen Arbeitgebern hat zuletzt an Fahrt zugenommen: Während 2015 der Anteil der Betriebe, in denen mindestens ein Mitarbeiter 50 Jahre oder älter war noch im ost- und westdeutschen Durchschnitt lag (78 Prozent)⁴⁹⁹, sind es mittlerweile schon 83 Prozent (siehe oben).⁵⁰⁰

Allerdings geben 45 Prozent (Ostdeutschland 46 Prozent; Deutschland 38 Prozent) der Beschäftigten an, dass sie nicht glauben, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben zu können. Ursächlich hierfür ist zu einem großen Teil Arbeit unter Zeit- und Termindruck: Ist dies selten der Fall, glauben 40 Prozent ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können, während Beschäftigte die sehr häufig unter Druck arbeiten nur zu 28 Prozent daran glauben. Dies belegt deutlich den Zusammenhang zwischen der Arbeit unter Zeit- und Termindruck und der geschätzten Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und zeigt, dass eine „menschengerechte Arbeitszeitgestaltung“⁵⁰¹ und alternsensiblen Arbeitsorganisation in den sächsischen Betrieben eine herausgehobene Bedeutung hat.

Die Alterung der Belegschaften bei sächsischen Arbeitgebern führt derzeit nicht zu einer Zunahme von alter(n)sgerechten Personalmaßnahmen, wie zum Beispiel Altersteilzeit, angepasste Leistungs- und Arbeitsanforderungen, Einbeziehung Älterer in Weiterbildungen, Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung etc. In nur 14 Prozent der sächsischen Betriebe (Ostdeutschland 16 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent) kam bislang mindestens eine dieser Maßnahmen zum Einsatz.⁵⁰² Ausschlaggebend für das betriebliche Maßnahmenangebot für Ältere ist dabei die Größe des Betriebs insgesamt und nicht der Anteil der Älteren an den Beschäftigten. In lediglich fünf Prozent aller sächsischen Kleinstbetriebe gab es 2015 spezifische Maßnahmen, während schon jeder zweite mittlere Betrieb und neun von zehn Großbetrieben entsprechende Angebote unterbreiteten.⁵⁰³ Da die sächsische Wirtschaft hauptsächlich aus KMU besteht, dürfte dies der Hauptgrund für die geringere Verbreitung von alter(n)sgerechter Personalpolitik sein.

Auch die Fachkräfteallianz Sachsen kommt in ihrem Beschluss zur Beschäftigung Älterer vom 3. Februar 2017 zu dem Schluss, dass eine strategische und alter(n)sgerechte Personalpolitik im Freistaat Sachsen noch nicht ausreichend verbreitet ist. Daher setzt sich die Fachkräfteallianz Sachsen dafür ein, dass sächsische Arbeitgeber weiter dafür sensibilisiert werden, dieses Instrument einzusetzen.⁵⁰⁴

Wie auch in Ost- und Gesamtdeutschland nehmen jeweils fünf Prozent der Betriebe im Freistaat Sachsen mit älteren Beschäftigten individuelle Anpassungen bei den Leistungs- und Arbeitsanforderungen beziehungsweise eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen vor.⁵⁰⁵ Neben diesen Maßnahmen müssen sich die sächsischen Arbeitgeber auch verstärkt um den Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten kümmern.⁵⁰⁶

Von den Betrieben, die Ältere beschäftigen, ist die Einbeziehung dieser Personengruppe in die betriebliche Weiterbildung die häufigste angebotene Maßnahme (6 Prozent). Zudem nehmen die 50- bis 64-Jährigen mit insgesamt 36 Prozent weniger an Weiterbildung teil als die Beschäftigten insgesamt (40 Prozent der 18- bis 64-Jährigen).⁵⁰⁷ Spezielle Weiterbildungen, zugeschnitten auf die Bedürfnisse der älteren Zielgruppe, bilden eine absolute Ausnahme (siehe Abbildung 40).

⁴⁹⁸ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017e), S. 1

⁴⁹⁹ Vgl. SÖSTRA und TNS (2016), S. 2

⁵⁰⁰ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 4

⁵⁰¹ Vgl. BAuA-Praxis (2017), S. 10

⁵⁰² Vgl. SÖSTRA und TNS (2016), S. 44

⁵⁰³ Vgl. SÖSTRA und TNS (2016), S. 44

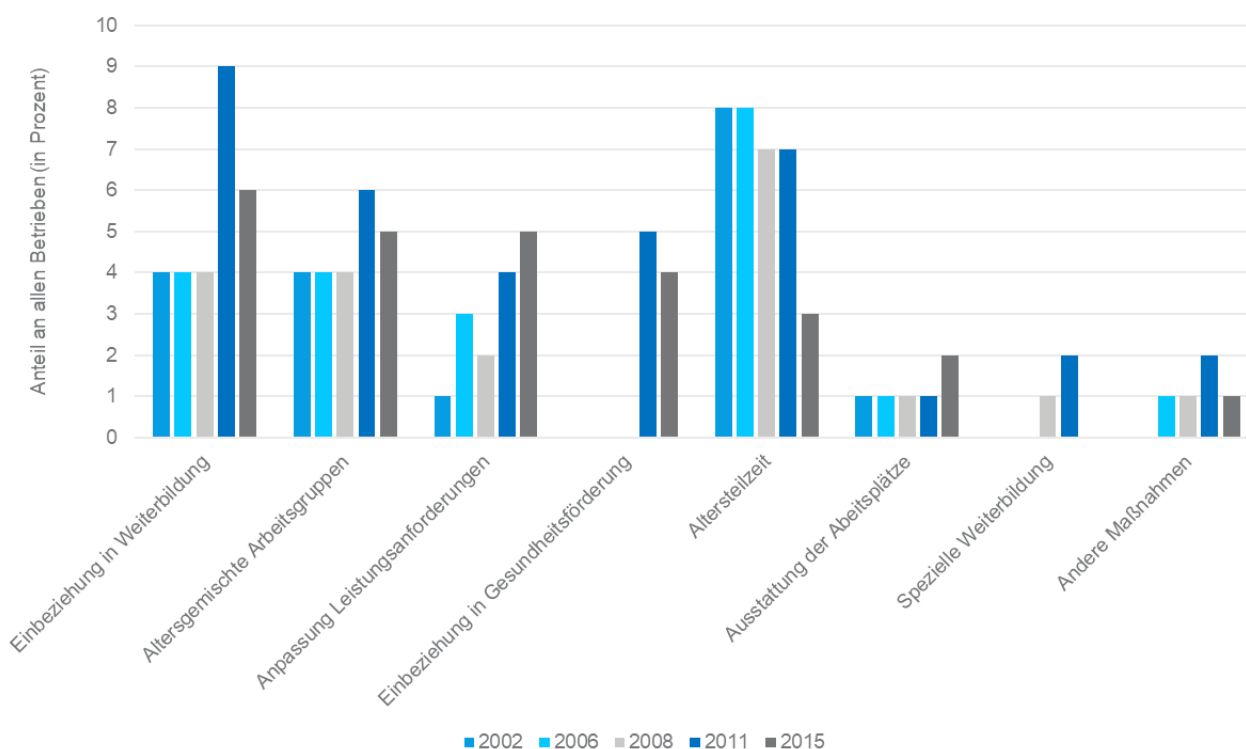
⁵⁰⁴ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017e), S. 1

⁵⁰⁵ Vgl. SÖSTRA und TNS (2016), S. 44

⁵⁰⁶ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2016), S. 3

⁵⁰⁷ Vgl. SMWA (2016a), S. 7

Abbildung 40: Maßnahmen der Betriebe für Ältere in Sachsen nach Jahren



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, eigene Darstellung Prognos AG

Der betrieblichen Weiterbildung kommt eine zentrale Bedeutung bei dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter, ⁵⁰⁸ der Mitarbeitermotivation und -bindung, der Arbeitgeberattraktivität und der Fachkräftesicherung zu. Über alle Altersgruppen ihrer Beschäftigten hinweg, haben die Betriebe im Freistaat Sachsen die Bedeutung der Weiterbildung erkannt (siehe Handlungsfeld 4). In der Nach- und Aufstiegsqualifizierung (zum Beispiel Berufsabschluss, Meisterbrief etc.) jedoch engagiert sich nur rund jeder zehnte Betrieb.⁵⁰⁹ Zwar ist die Quote in West- und Ostdeutschland ähnlich, jedoch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels könnte dieses Instrument durchaus stärker von den Betrieben genutzt werden.

Während fast alle Groß- und mittleren Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, sind es bei den Kleinbetrieben immerhin noch drei von vier, bei den Kleinstbetrieben jedoch weniger als die Hälfte. Mit zunehmendem Alter nimmt auch der Anteil der betrieblichen Weiterbildung wieder ab.⁵¹⁰ Hier zeigt sich, wie schon im Handlungsfeld Fort- und Weiterbildung aufgeführt, die fehlende Systematik eines lebenslangen Lernens.

Zukünftig werden altersgemischte Teams in sächsischen Belegschaften eine zunehmend größere Rolle spielen. Sie fördern zum einen das Generationenverständnis. Darüber hinaus verknüpfen sie unterschiedliche Kompetenzen: das Wissen über neue Methoden, aktuelles Fachwissen und Kenntnisse zu technischen Neuerungen der Jüngeren mit der Erfahrung, dem Qualitätsbewusstsein, dem Prozesswissen der Älteren. Mit altersgemischten Teams lässt sich eine betriebliche Lernkultur aufbauen, die einen permanenten Wissenstransfer und -aufbau zwischen den Generationen ermöglicht.

Die Weiterbildung speziell älterer Beschäftigter wird auch von der Fachkräfteallianz Sachsen in ihrem Beschluss vom 3. Februar 2017 zur Beschäftigung Älterer aufgegriffen. Dabei wird den sächsischen

⁵⁰⁸ Vgl. BAuA (2008), S. 13

⁵⁰⁹ Vgl. SÖSTRA (2018), S. 61

⁵¹⁰ Vgl. Kantar Public (2017a), S. 6

Arbeitgebern unter anderem auch empfohlen, eine Weiterbildungskultur mit passgenauen Maßnahmen für Ältere zu schaffen sowie altersgemischte Teams zu etablieren.⁵¹¹

Prävention und Gesundheitsförderung ist auch der Auftrag der Sozialversicherungsträger (Rentenversicherung, Unfallversicherung, Pflegeversicherung, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften). Wie oben schon dargestellt, hat der Bundesgesetzgeber mit dem Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz) von 2015 die Grundlagen für die Zusammenarbeit von Sozialversicherungsträgern, Ländern und Kommunen gesetzt. Im Fokus steht, dass Prävention und Gesundheitsförderung dort greifen, wo Menschen leben, lernen und arbeiten: in der Kita, der Schule, am Arbeitsplatz und im Pflegeheim. Bei der fortschreitenden gesellschaftlichen Alterung und einem sich weiter verschärfenden Fachkräftemangel könnte diese Zusammenarbeit, bundes- wie landesseitig, finanziell weiter verstärkt und inhaltlich fokussierter auf die Unterstützung, Förderung und Beratung von KMU ausgerichtet werden.⁵¹²

Wie in Kapitel 4.6 bereits dargestellt, wird das Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung auch von der Fachkräfteallianz Sachsen als ein wichtiger Baustein zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit gesehen.

- ⇒ Als **Schwäche** ist festzustellen, dass die sächsischen Arbeitgeber noch nicht in ausreichendem Maße mit **alter(n)sgerechtem Personalmanagement** auf die gestiegene Alterung der Beschäftigtenstruktur reagieren. Besonders kleinere Betriebe haben bislang kaum alter(n)sgerechte Maßnahmen umgesetzt.
- ⇒ Während die sächsischen Arbeitgeber über alle Altersgruppen hinweg deutlich in betriebliche **Weiterbildungsmaßnahmen** der Mitarbeiter investieren, ist es jedoch eine **Schwäche**, dass dieses Engagement mit **steigendem Alter der Mitarbeiter ab 50 Jahren** wieder abnimmt.
- ⇒ **KMU** müssen bei der Umsetzung von alter(n)sgerechten Personalmanagementmaßnahmen weiter unterstützt werden. Hierfür bietet eine Verbesserung und inhaltliche Fokussierung der **Zusammenarbeit zwischen Sozialversicherungsträgern, Landesregierung, Kommunen und Wirtschaft** eine gute **Chance**. Bundesweite Regelungen wie die **FlexiRente** unterstützen Arbeitgeber und Beschäftigte dabei, flexible Übergänge im Alter zu schaffen.

Qualität der Führung

Der Aufbau einer mitarbeiterfreundlichen Unternehmenskultur, die familiäre Verpflichtungen, die Gesundheit und die verschiedenen Lebensphasen der Mitarbeiter berücksichtigt, ist eine klare Führungsaufgabe. Sie ist „Chefsache“ und muss von den obersten Führungskräften gewollt und vorgelebt werden. Viele Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeiter sind schon mit einem verständigen, entgegenkommenden und flexiblen Verhalten der Führungskräfte zu klären.

Im Bereich „Qualität der Führung“ ist die betriebliche Datenlage im Freistaat Sachsen relativ dünn. Der DGB-Index „Gute Arbeit in Sachsen“ gibt aber einen ersten Einblick. Demnach liegt die „Führungsqualität und Betriebskultur“ in den sächsischen Betrieben mit 66,6 Punkten (von 100) leicht unterhalb des Durchschnitts in Ostdeutschland (67,3) und Deutschland (68,1).⁵¹³ Deutlicher sind die Unterschiede bei den Fragen, inwieweit der Vorgesetzte dem Mitarbeiter persönlich Wertschätzung entgegenbringt (Freistaat Sachsen 66,7 Punkte, Ostdeutschland 68,5, Deutschland 69,9). Bei der Frage, inwieweit der Vorgesetzte die Arbeit gut plant, liegen die sächsischen Betriebe mit 66,3 Punkten knapp über dem Durchschnitt in Ostdeutschland (65,5) und Deutschland (65,9). Mit dem Alter der Beschäftigten nimmt die wahrgenommene Qualität der Führung ab und liegt bei den über 55-Jährigen am niedrigsten.⁵¹⁴ Auch Mitarbeiter, die im Schichtdienst arbeiten, nehmen die Führungsqualität schlechter wahr als der sächsische Durchschnitt.

Der direkte Zusammenhang der Qualität von Führung mit einer erfolgreichen lebensphasenorientierten Personalpolitik wird dadurch belegt, dass es bei Beschäftigten, die von einem hohen Maß an Führungsqualitäten berichten, deutlich seltener zu Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Berufs- und

⁵¹¹ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017e), S. 2

⁵¹² Vgl. Expertengespräch INQA/BAuA

⁵¹³ Vgl. INIFES (2018), S. 92

⁵¹⁴ Vgl. INIFES (2017), S. 15

Privatleben kommt (18 Prozentpunkte). Wenn in dem Betrieb ein guter kollegialer Zusammenhalt erfahren wird, reduziert sich das Risiko von häufigen Vereinbarungsproblemen sogar um 27 Prozentpunkte.⁵¹⁵

Ein weiterer Indikator für die Führungsqualität ist die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb. Sie ist bei den sächsischen Betrieben grundsätzlich relativ hoch: Nur 21 Prozent würden den Arbeitgeber wechseln, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet (Ostdeutschland 24 %, bundesweit 23 %).⁵¹⁶ 65 Prozent würden bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben. Zu den meistgenannten Wechselgründen gehören eine geringe Identifikation mit der Arbeit, wenig Wertschätzung durch den Vorgesetzten und nicht ausreichende Weiterbildungsangebote. Bei Beschäftigten, die eine schlechte Qualität der Arbeitsbedingungen erleben, würden 52 Prozent wechseln, während Mitarbeiter, die eine gute Qualität erleben nur zu einem Prozent bereit wären, den Arbeitgeber zu wechseln.

Dennoch steigt seit Jahren der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmer. 41 Prozent der Personalabgänge waren darauf zurückzuführen. Dieser Anteil hat sich seit 2005 vervierfacht, was auf die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und gestiegene Chancen auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Demgegenüber sinkt seit Jahren der Anteil der arbeitgeberbedingten Kündigungen (21 %), ein Rückgang seit 2005 von 14 Prozentpunkten. Während lediglich 17 Prozent der Kleinbetriebe (bis 9 Mitarbeiter) 2017 Personalabgänge zu verzeichnen hatten, ist hiervon fast jeder Großbetrieb (ab 250 Mitarbeiter) betroffen (99 %).

Die gravierenden Veränderungen durch die technologischen Neuerungen, die demografische Entwicklung und den Wertewandel machen auch vor der Führungskultur nicht Halt. So werden unter anderem unter dem Stichwort „Führung 4.0“ neue Anforderungen diskutiert, zum Beispiel das Arbeiten in beweglichen Führungsstrukturen, mit individueller Zeiteinteilung und in wechselnden Teamkonstellationen, das Gestalten ergebnisoffener Prozesse, die Führung sich selbst organisierender Netzwerkstrukturen und der damit verbundenen Ablehnung klassischer Linienhierarchie, Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit zu motivieren sowie die Gestaltung sinnhafter Aufgaben.⁵¹⁷

- ⇒ *Eine hohe Führungsqualität ist ein wichtiger Faktor, um den Anforderungen einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt gerecht zu werden. Gerade **ältere Arbeitnehmer** bewerten die Qualität der Führung im Freistaat Sachsen aber deutlich schlechter. Ansätze zur Verbesserung der Führungskultur sollten daher gerade bei dieser Zielgruppe ansetzen.*
- ⇒ *Die **überdurchschnittliche Bindung der sächsischen Mitarbeiter an den Betrieb** ist eine **Stärke** und bildet eine gute Grundlage für eine weitere Verbesserung der Führungsqualität und damit für eine stärkere Mitarbeiterbindung.*
- ⇒ *Die **technologische Entwicklung und der Wertewandel** haben auch Auswirkungen auf die Führungskultur. Das Aufgreifen dieser neuen Anforderungen an „gute Führung“ stellt eine **Chance** für sächsische Arbeitgeber dar, die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.*

Zusammenführung und Ableitung von ersten Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen werden dabei die gemeinsame Erklärung der Fachkräfteallianz Sachsen zum Thema „Personalmanagement und -entwicklung bei sächsischen Arbeitgebern“ vom 30. Mai 2018 berücksichtigt.

Dabei ist lebensphasenorientiertes Personalmanagement der zentrale Ansatz, um viele der in den Handlungsfeldern beschriebenen Faktoren eines attraktiven Arbeitsplatzes auch in der betrieblichen Personalarbeit zu verankern. Die vorherigen Anknüpfungspunkte in den Handlungsfeldern 5 bis 7 zielen vor allem darauf ab, die notwendigen strategischen und strukturellen Herausforderungen zu schaffen. Hierzu zählt zum Beispiel die in Handlungsfeld 6 beschriebene Weiterentwicklung des strategischen Rahmens in Richtung einer Allianz „Attraktive Arbeitgeber“, die Stärkung der Strukturen im Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention oder der im Handlungsfeld Vereinbarkeit beschriebene Ausbau der

⁵¹⁵ Vgl. INIFES (2018), S. 88

⁵¹⁶ Vgl. INIFES (2018), S. 31

⁵¹⁷ Vgl. INQA (2012), S. 6–9

Betreuungsinfrastruktur. Die nachfolgenden Anknüpfungspunkte ergänzen das bisherige Spektrum und setzen direkt an der Zielgruppe der Unternehmen und deren betrieblicher Personalpolitik an. Tabelle 19 zeigt diese Zusammenführung zunächst im Überblick bevor die einzelnen Anknüpfungspunkte beschrieben und bewertet werden.

Tabelle 19: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 8

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilität für strategische Personalarbeit in der Wirtschaft wächst • Hoher Vernetzungsgrad zwischen Wirtschaft und Politik • Hohe Arbeitgeberbindung 	<ul style="list-style-type: none"> • Kleinst- und Kleinbetriebe betreiben wenig strategische Personalarbeit • Wenig flexible Arbeitszeitmodelle • Kaum alter(n)sgerechte Personalmanagement-Modelle (zum Beispiel spezielle Weiterbildung) • Führungsqualität in der Wahrnehmung älterer Beschäftigter ausbaufähig
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Der Freistaat Sachsen und der Bund verstärken ihre Maßnahmen für KMU • Sozialversicherungsträger engagieren sich stärker • Digitalisierung für Personalarbeit nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bei bestehenden Angeboten zum Personalmanagement die Sichtbarkeit und den Bekanntheitsgrad erhöhen ➤ KMU-gerechte Ansätze der Personalarbeit entwickeln und verbreiten ➤ Beratung und Unterstützung der sächsischen Arbeitgeber bei der Entwicklung eines lebensphasenorientierten Personalmanagements ➤ Betrieblichen Ressourcen zur Umsetzung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement bündeln ➤ Erfahrungswissen älterer Mitarbeiter stärker nutzen, z. B. durch ein verstärktes Wissens- und Nachfolgemanagement 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Kleinbetriebe werden abgehängt • Stagnierende Löhne verhindern Arbeitgeberattraktivität • Wettbewerber stellen sich besser auf 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.9 Handlungsfeld 9: Förderung der Integration von Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Nicht nur aus sozialpolitischer Sicht, sondern auch aus wirtschaftspolitischer Sicht, wird es künftig immer wichtiger das gesamte Erwerbspersonenpotenzial auszuschöpfen und allen Personen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Für einen umfassenden Ansatz der Fachkräftesicherung müssen daher zunehmend Überlegungen getroffen werden, wie Fachkräftepotenziale (re-)aktiviert werden können, die aktuell außerhalb des Arbeitsmarktes liegen.

In der Fachkräftestrategie Sachsen 2020 werden diese Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen innerhalb des Handlungsfelds Fort- und Weiterbildung nach dem Leitprinzip „Arbeitslose und benachteiligte Menschen erhalten die Chance auf einen beruflichen Wiedereinstieg durch eine abschlussorientierte Qualifizierung“ behandelt. Die vorliegende Analyse adressiert diese Zielgruppen in einem eigenen Handlungsfeld und konzentriert sich auf drei Teilgruppen: Menschen mit Behinderungen,

Personen mit Migrationshintergrund und darunter insbesondere Flüchtlinge sowie Langzeitarbeitslose. Dabei unterscheiden sich die Herausforderungen, denen sich die verschiedenen Teilgruppen gegenüberstehen stark, genauso wie ihre Regelungsbereiche und Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern.

Neben einer quantitativen Einordnung der jeweiligen Personengruppe und einer Diskussion des Fachkräftepotenzials auf Basis ihres Ausbildungshintergrunds und beruflichen Qualifikationsniveaus stehen daher drei weitere Aspekte im Vordergrund. Zum einen werden Programme und Maßnahmen zur (Wieder-) Eingliederung von (potenziellen) Arbeitnehmern mit spezifischen Unterstützungsbedarfen auf Landesebene betrachtet. Darüber hinaus wird diskutiert, welche bundesweiten Initiativen und Unterstützungsangebote für Arbeitgeber sowie die Betroffenen selbst zur Verfügung stehen. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind gesellschaftliche Trends und Einstellungen der Bevölkerung, die maßgeblich dazu beitragen, ob eine nachhaltige Integration von Menschen mit Behinderungen, Fachkräften mit Migrationshintergrund, Flüchtlingen und Langzeitarbeitslosen gelingen kann.

Über alle Zielgruppen hinweg liegt der Fokus der Analyse auf Personen im erwerbsfähigen Alter.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Menschen mit Behinderungen

Behinderte Menschen begegnen auf dem Arbeitsmarkt vielfältigen materiellen und nichtphysischen Barrieren, die auch im Hinblick auf die Fachkräftesicherung besondere Herausforderungen darstellen. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus lebten im Jahr 2013 rund 191.000 Menschen mit Behinderungen⁵¹⁸ im erwerbsfähigen Alter (18–64 Jahre) im Freistaat Sachsen.⁵¹⁹ Ein beträchtlicher Teil davon ist beruflich gut qualifiziert. Rund 64 Prozent haben eine Lehrausbildung oder eine Berufsfachschule absolviert, elf Prozent eine Meister- oder Techniker Ausbildung, neun Prozent einen (Fach)Hochschulabschluss. Der Anteil an schwerbehinderten Menschen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss beträgt 14 Prozent. Nennenswerte Unterschiede zum gesamtdeutschen Durchschnitt gibt es nur in Bezug auf die letztgenannte Gruppe, denn auf Bundesebene haben mit 23 Prozent deutlich mehr schwerbehinderte Menschen keinen Ausbildungsabschluss. Auffallend ist zudem, dass schwerbehinderte Menschen im Freistaat Sachsen kaum schlechter qualifiziert sind als Menschen ohne Behinderungen – bei Letzteren fallen lediglich die Anteile an Meister-/Technikerabschlüssen (14 %) und Hochschulabsolventen (16 %) etwas höher aus.⁵²⁰

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Personen⁵²¹ ist im Freistaat Sachsen seit 2010 stark rückläufig, 2017 betrug die Gesamtzahl noch ca. 8.500. Etwa 45 Prozent der im Mai 2018 arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen ist für eine Dauer von mehr als einem Jahr arbeitslos, das heißt, diese befinden sich in Langzeitarbeitslosigkeit (ca. 3.700 Personen). Das Qualifizierungsniveau dieser Zielgruppe weist auf weitere Potenziale für die Fachkräftesicherung hin, wie Abbildung 41 zeigt. Knapp die Hälfte (ca. 4.150 Personen) sind auf der Suche nach einer Stelle als „Fachkraft“ gemäß Definition der Bundesagentur für Arbeit. Weitere sechs Prozent (ca. 550 Personen) streben eine Beschäftigung auf dem Niveau „Spezialist“ oder „Experte“ an. Im Vergleich zur Bundesebene lassen sich keine außergewöhnlichen Unterschiede feststellen.

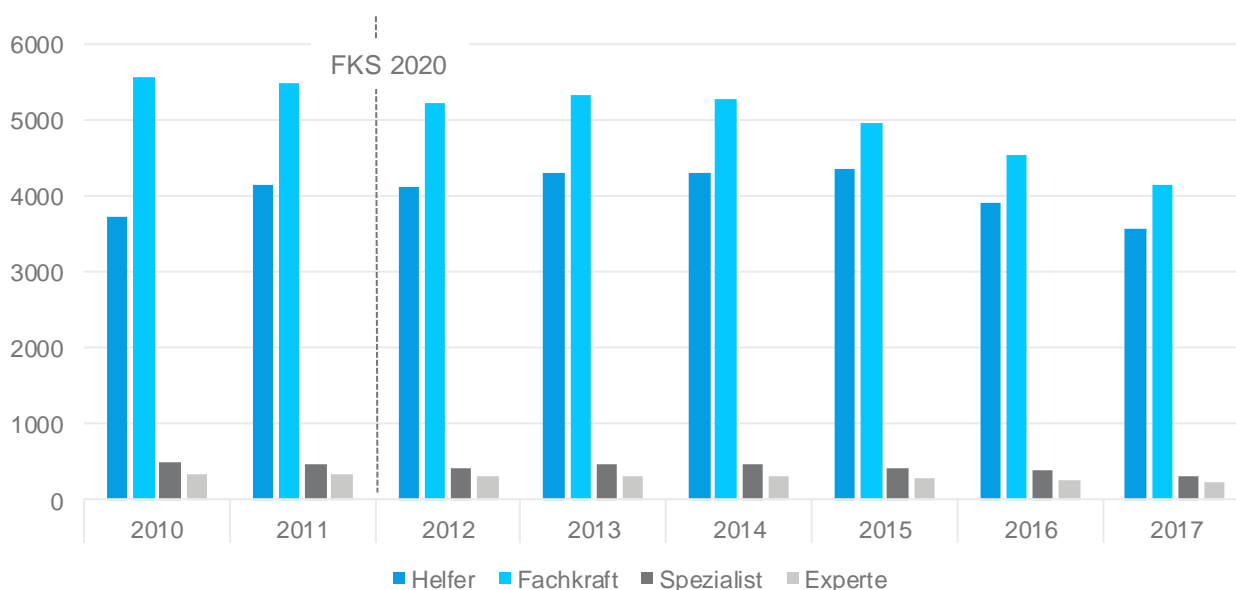
⁵¹⁸ Im Rahmen des Mikrozensus fallen hierunter alle Personen mit einer amtlich anerkannten Behinderung, unabhängig von dem Grad der Behinderung.

⁵¹⁹ Vgl. STLA (n. d.)

⁵²⁰ Vgl. STALA (n. d.)

⁵²¹ In der Statistik der BA werden alle Menschen mit einer Schwerbehinderung, d. h. mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50, sowie ihnen gleichgestellte Personen erfasst.

Abbildung 41: Arbeitslose schwerbehinderte Menschen (einschließlich gleichgestellter Personen) im Freistaat Sachsen nach Anforderungsniveau*, 2010 bis 2017



Quelle: BA (2018d), eigene Darstellung Prognos AG
 * in Abbildung fehlend: keine Angabe/keine Zuordnung

Um Arbeitgeber, insbesondere KMU, für diese Fähigkeiten und Potenziale behinderter Menschen zu sensibilisieren, hat die sächsische Landespolitik in den letzten Jahren wichtige Initiativen und Maßnahmen angestoßen. Wichtigster Akteur in diesem Kontext ist die 2010 gegründete Allianz Arbeit + Behinderung, zusammengesetzt aus 21 verschiedenen Partnern, darunter politische Institutionen, Sozial- und Wirtschaftsverbände, weitere Arbeitsmarktakteure sowie Interessenverbände von Menschen mit Behinderungen.⁵²² Neben Projekten, die sich vornehmlich auf die Verwirklichung des Rechts auf Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen konzentrieren, adressiert die Allianz Arbeit + Behinderung Menschen mit Behinderungen explizit als Fachkräfte. Dieses Ziel ist auch im Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-BRK verankert.⁵²³

Darüber hinaus fördert das Arbeitsmarktprogramm „Wir machen das! – Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beschäftigung“⁵²⁴ 75 Ausbildungs- und 225 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen mit finanziellen Beihilfen in unterschiedlicher Höhe. Über das Dienstleistungsnetzwerk *support*, ein Zusammenschluss aller relevanten Leistungsträger, stehen zudem persönliche Ansprechpartner in Dresden, Leipzig und Chemnitz für sächsische KMU zur Verfügung. Das Netzwerk fungiert als Anlaufstelle der Arbeitgeber für alle Fragen rund um das Thema Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer und bietet Entlastung von Bürokratie sowie eine umfassende Beratung und Prozessbegleitung.⁵²⁵

Arbeitgeber ab einer Größe von 20 Mitarbeitern sind verpflichtet, mindestens fünf Prozent schwerbehinderte Menschen (einschließlich ihnen gleichgestellte oder sonstige anrechnungsfähige Personen) einzustellen. Solange sie die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigen, fällt für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe an. Hier besitzt der Freistaat Sachsen eine weitere Stärke, denn dieser Pflicht kommen in den vergangenen Jahren immer mehr Arbeitgeber nach. So ist die Anzahl der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplätze, die tatsächlich von schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzt werden, im Zeitraum von 2007 bis 2016 von etwa 27.000 auf rund 37.000 stark angestiegen (+37 %). Gleichzeitig hat sich der Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze an allen zu zählenden Arbeitsplätzen (sogenannte Ist-Quote) im Freistaat Sachsen von 3,7 auf 4,1 Prozent erhöht (siehe Abbildung 42)⁵²⁶ – die gesetzliche Vorgabe von fünf Prozent wurde allerdings noch nicht erreicht. Besonders der öffentliche Sektor kommt im Freistaat Sachsen seiner Vorbildfunktion in Bezug auf eine Anstellung von Menschen mit Behinderungen nach. So lag die Ist-Quote öffentlicher Arbeitgeber im Jahr 2016 bei 6,2 Prozent (2007:

⁵²² Vgl. SMS (2018a)

⁵²³ Vgl. SMS (2016)

⁵²⁴ Vgl. SMS (2018b)

⁵²⁵ Vgl. Soziales Förderwerk e. V. (2018)

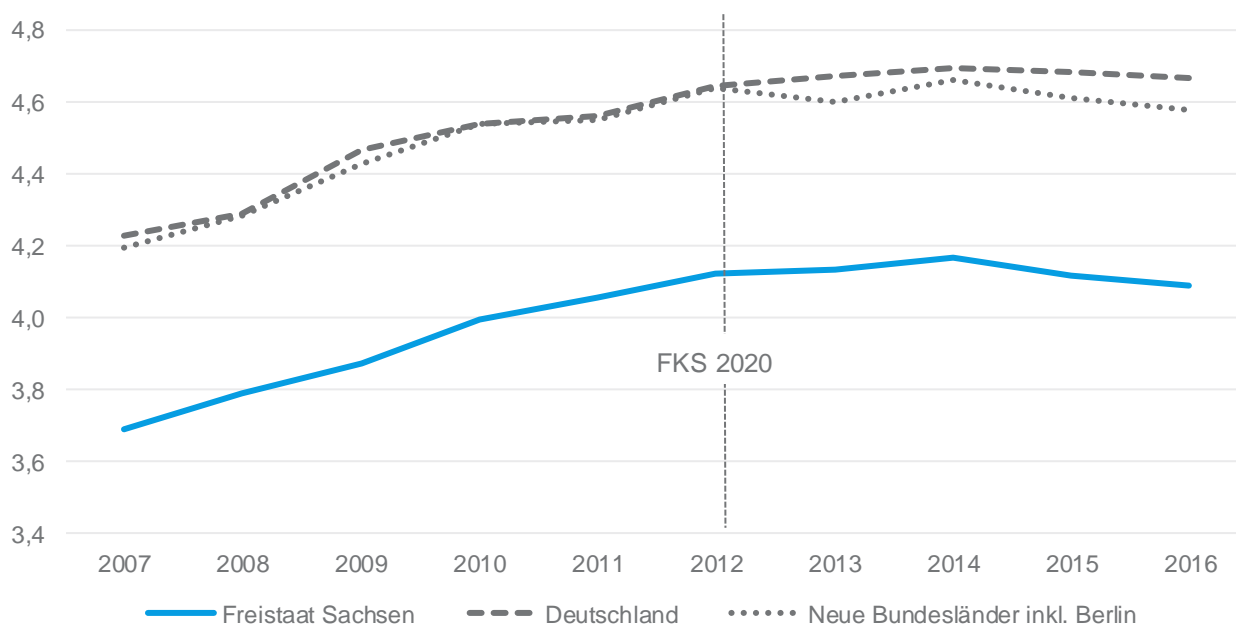
⁵²⁶ Vgl. BA (2018)

5,4 %) gegenüber nur 3,4 Prozent bei privaten Arbeitgebern (2007: 3,0 %).⁵²⁷ Auch gegenüber der bundesweiten Entwicklung besitzt der Freistaat Sachsen bei der Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen noch Nachholbedarf. Deutschlandweit konnte die Quote von schwerbehinderten Menschen bei Arbeitgebern einer bestimmten Größe von 4,2 auf etwa 4,6 Prozent gesteigert werden.

Vor allem größere Arbeitgeber beschäftigten Menschen mit Behinderungen. Die Daten aus dem Anzeigeverfahren zur Beschäftigungspflicht lassen erkennen, dass der Anteil an schwerbehinderten Mitarbeitern tendenziell in positivem Zusammenhang mit der Größe des Arbeitgebers steht.⁵²⁸ Einige Großunternehmen haben sogar spezifische Programme zur Ausbildung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen initiiert. Beispielsweise fördert der Automobilhersteller BMW in seinem Werk in Leipzig gezielt die Beschäftigung von gehörlosen Menschen in der Produktion.⁵²⁹

Die beschriebene Entwicklung steht in engem Zusammenhang mit einer gestiegenen Bedeutung des Themas „Diversity“ für Arbeitgeber in einer globalisierten Welt. Der Begriff steht für Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur in Bezug auf Merkmale wie Geschlecht, Alter, Behinderung, (religiöse) Anschauung oder kultureller Hintergrund. Im Rahmen einer aktuellen bundesweiten Studie geben 67 Prozent der befragten Arbeitgeber an, dass mit Diversity ein konkreter Nutzen verbunden ist. Unter den genannten Vorteilen finden sich zahlreiche „weiche“ Faktoren, wie eine Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit (71 %), oder eine Intensivierung der Mitarbeiteridentifikation (69 %). Ebenso versprechen sich ein Großteil der Befragten durch mehr Vielfalt eine gesteigerte Attraktivität für Talente (71 %) oder Imagegewinne nach außen (68 %). Somit rücken Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen perspektivisch nicht nur direkt als potenzielle Fachkräfte in den Fokus kleiner und mittelgroßer Arbeitgeber, sondern Diversity wird im Zuge eines verschärften Wettbewerbs um qualifiziertes Personal generell als wichtiger Standortfaktor angesehen, der von allen Bewerbergruppen gleichermaßen nachgefragt wird.

Abbildung 42: Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze an allen zu zählenden Arbeitsplätzen (Ist-Quote) im Freistaat Sachsen, in Deutschland und in den neuen Bundesländern inkl. Berlin, 2007 bis 2016



Quelle: BA (2018), eigene Darstellung Prognos AG

Neben den beschriebenen Zielen und Initiativen auf politischer Ebene sowie der gestiegenen Sensibilisierung der Arbeitgeber haben sich auch die finanziellen Auszahlungen des Integrationsamts des Freistaates Sachsen zur Unterstützung von Menschen mit Schwerbehinderung sowie Arbeitgebern erhöht, wie aus Abbildung 43 hervorgeht. So wurden im Jahr 2015 3,3 Millionen Euro für begleitende Hilfen am Arbeitsleben nach § 185 Abs. 2 SGB IX an schwerbehinderte Menschen aufgewandt – dies sind mehr als dreimal so viel wie noch 2005. Die größte Steigerung erfuhren hierbei die Leistungen für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten

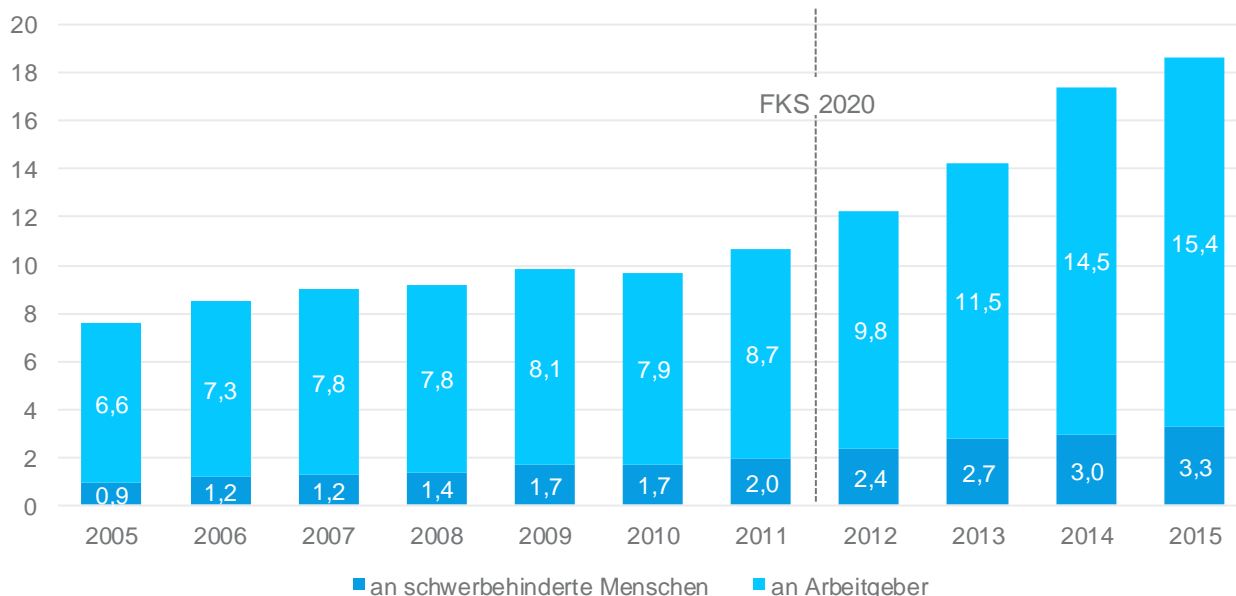
⁵²⁷ Vgl. BA (2018)

⁵²⁸ Vgl. BA (2018)

⁵²⁹ Vgl. Freie Presse (2018)

(+1.044 %) sowie Ausgaben für den Kostenersatz einer Arbeitsassistentin (+315 %). Auch die Geldleistungen an sächsische Arbeitgeber sind seit 2005 und insbesondere ab dem Jahr 2010 deutlich angestiegen. 2015 erhielten Arbeitgeber rund 15,3 Millionen Euro. Mit knapp elf Millionen Euro machen Leistungen bei außergewöhnlicher Belastung den weitaus größten Anteil der an Arbeitgeber ausgezahlten Gelder aus und haben seit 2005 auch die größte Steigerung erfahren (+220 %).

Abbildung 43: Geleistete Auszahlungen des Integrationsamts für Leistungen der begleitenden Hilfe an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber im Freistaat Sachsen (in Millionen Euro), 2005 bis 2015



Quelle: Kommunalen Sozialverband Sachsen (n. d.), eigene Darstellung Prognos AG

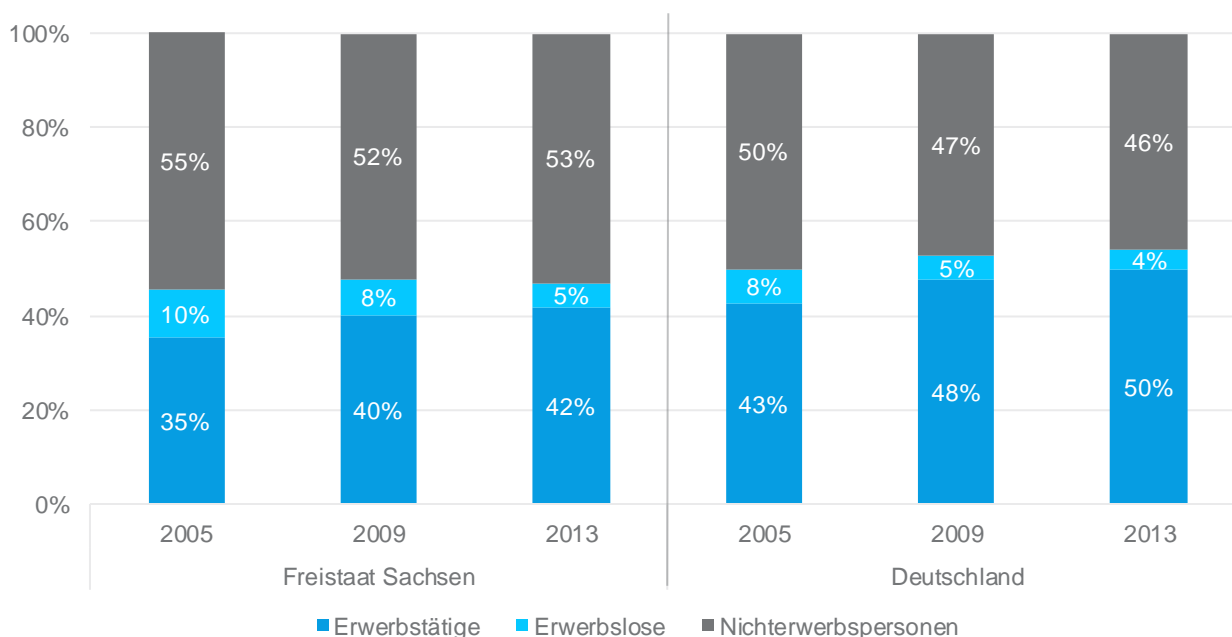
Bundesweite Neuerungen sollen die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen weiter verbessern. Beispielsweise wurde 2018 im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes das Budget für Arbeit flächendeckend eingeführt. Dieses umfasst einen Lohnkostenzuschuss zum Ausgleich der Leistungsminderung des behinderten Arbeitnehmers und sichert Mehraufwendungen für eine erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Das Budget für Arbeit richtet sich vor allem an Menschen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind. Es stellt unter anderem vor dem Hintergrund einer stetigen Zunahme von psychischen Beeinträchtigungen eine Chance für Arbeitgeber dar, oftmals hoch qualifizierte und berufserfahrene Bewerber aus dieser Personengruppe zu beschäftigen.

Eine zentrale Schwäche besteht aber weiterhin: Denn auch wenn in den letzten Jahren die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Freistaat Sachsen deutlich gesenkt werden konnte und rund 10.000 zusätzliche Pflichtarbeitsplätze besetzt wurden, nimmt der überwiegende Anteil der Menschen mit Behinderungen trotz guter Qualifikation überhaupt nicht am Arbeitsmarkt teil. Von allen Menschen mit anerkannter Behinderung⁵³⁰ im erwerbsfähigen Alter (18–64 Jahre) waren im Jahr 2013 im Freistaat Sachsen nur rund 42 Prozent erwerbstätig, weitere fünf Prozent waren erwerbslos (siehe Abbildung 44). Damit sind weniger als die Hälfte aller Menschen (ca. 90.000 von 191.000) in dieser Zielgruppe überhaupt zu den Erwerbspersonen zu zählen. In Deutschland lag die Erwerbsquote unter allen behinderten Menschen dieses Alters im gleichen Jahr um etwa sieben Prozentpunkte höher.

Besonders der Vergleich zu nichtbehinderten Menschen macht deutlich, dass bei der Aktivierung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt noch erhebliche Optimierungspotenziale bestehen. Denn hier liegt die sachsenweite Quote der Nichterwerbspersonen nur bei 14 Prozent für 2013 (Deutschland: ca. 17 %). Auch im Zeitverlauf ist für den Freistaat Sachsen keine positive Entwicklung erkennbar. Während die Quote der Erwerbspersonen unter den Menschen mit Behinderungen in der Bundesrepublik von 2005 bis 2013 kontinuierlich um ca. vier Prozentpunkte gesteigert werden konnte, hat sie sich im Freistaat Sachsen seit 2009 minimal erhöht.

⁵³⁰ Darunter fallen wiederum auch Personen mit einem Grad der Behinderung kleiner 50.

Abbildung 44: Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen und in Deutschland, 2005, 2009 und 2013



Quelle: STALA (n. d.(b)), eigene Darstellung Prognos AG

Passgenaue Lösungen, um behinderte Arbeitnehmer vermehrt in den Arbeitsmarkt einzugliedern, bieten hier insbesondere die Digitalisierung und Automatisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen im Zuge des Wandels hin zur Arbeit 4.0. So verliert zunächst die Ortsgebundenheit von Arbeit immer mehr an Bedeutung. Gerade durch körperliche oder Sinnesbehinderungen in ihrer Mobilität eingeschränkte Personen können verstärkt im Homeoffice tätig werden und für die Kommunikation und die Übermittlung der Arbeitsergebnisse das Internet nutzen. Auch sorgen Automatisierungstendenzen für eine Entlastung von körperlich anspruchsvollen oder repetitiven Arbeitsschritten.⁵³¹ Zusätzlich ergeben sich durch die Digitalisierung neue spezialisierte Tätigkeiten, zum Beispiel werden wegen ihrer außergewöhnlich hohen Konzentrationsfähigkeit Menschen mit Autismus häufig in der Softwareentwicklung eingesetzt.⁵³²

Ein besonders wichtiger Aspekt dieser mit der Arbeitswelt 4.0 verbundenen Chance sind darüber hinaus personenbezogene assistive Technologien zum Ausgleich von Leistungseinschränkungen. Menschen mit Körperbehinderungen können beispielsweise bei kraftbetonten Aufgaben durch Exoskelette, das heißt äußere Stützstrukturen für den Organismus, oder intelligente Serviceroboter unterstützt werden. Ebenso eignen sich sogenannte Wearables wie Datenbrillen zum Ausgleich von kognitiven Beeinträchtigungen, während taktile oder optische Signalgeber eine Beschäftigung von hörgeschädigten Menschen erleichtern.

Neben den beschriebenen Vorteilen, die die Digitalisierung mit sich bringt, steigen durch immer anspruchsvollere Tätigkeitsprofile aber auch die Risiken für Fachkräfte mit Behinderungen. Zum einen gehören PC- und Softwarekenntnisse immer mehr zu den Schlüsselkompetenzen genauso wie Fähigkeiten zur Problemlösung und Arbeit im Team. Außerdem schaffen digitale Anwendungen durch eine stärkere Visualisierung oder höhere Anforderungen an die Reaktions- und Konzentrationsfähigkeit der Nutzer neue Barrieren für bestimmte Zielgruppen. Hier besteht besonders bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen oder Lernbehinderungen die Gefahr, dass die gestiegenen Anforderungen an die Qualifikation und das individuelle Leistungsvermögen eher zu einer Exklusion aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt führen.

Verstärkt wird diese Problematik durch einen gesteigerten Leistungsdruck und eine größere Flexibilisierung des Arbeitsumfelds – Dynamiken, die laut einer aktuellen Studie vom überwiegenden Anteil der Arbeitnehmer bereits wahrgenommen oder erwartet werden.⁵³³ Insbesondere Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, deren Anteil aktuell wächst, benötigen verlässliche Strukturen und einen Schutz vor übermäßigen Reizen. Erhöhter ökonomischer Druck, ein sich ständig wandelndes Umfeld sowie eine generelle Beschleunigung des Arbeitslebens im Zusammenhang mit neuen digitalen Arbeitsformen können

⁵³¹ Vgl. BMAS (2016b)

⁵³² Vgl. SAP (2018)

⁵³³ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2016)

hier schnell zu Überforderung und Frustration führen. Nicht zuletzt besteht die Gefahr, dass Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten als „billiger“ Ersatz für mangelnde Barrierefreiheit im Betrieb angesehen werden, was wiederum die soziale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben begünstigen würde.

- ⇒ *Im Hinblick auf vorhandene Fachkräftepotenziale innerhalb der Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen, ist die beruflich **gut qualifizierte** Gruppe von Menschen mit Behinderungen eine **Stärke** des Freistaates Sachsen. Nennenswerte Unterschiede zu nichtbehinderten Menschen ergeben sich keine.*
- ⇒ *Eine weitere **Stärke** stellt die **aktive Förderung der Potenziale von Menschen mit Behinderungen auf politischer und staatlicher Ebene** im Freistaat Sachsen dar. Besonders hervorzuheben ist, dass Akteure wie die Allianz Arbeit + Behinderung – neben der Verwirklichung des Rechts auf Teilhabe am Arbeitsleben für alle – behinderte Menschen auch **gezielt als Fachkräfte adressieren**.*
- ⇒ *Positive Entwicklungen zeigen sich außerdem bei der **Bereitschaft der Arbeitgeber, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen**. Besonders der öffentliche Sektor und Großunternehmen spielen aufgrund ihrer Vorbildfunktion eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, diese **Stärke** weiter auszubauen.*
- ⇒ *Unterstützend betrachten immer mehr Arbeitgeber das Thema **Diversity** als **Chance** einer indirekten Fachkräftesicherung. Denn Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur wird zunehmend zu einem **wichtigen Standortfaktor**, der von allen Bewerbergruppen gleichermaßen nachgefragt wird.*
- ⇒ *Um das Ziel einer besseren Integration ins Arbeitsleben zu erreichen, sollte außerdem die **Chance** besserer **gesamtstaatlicher Unterstützungsleistungen auf Bundesebene** für Menschen mit Behinderungen und Arbeitgeber genutzt werden. Leistungen wie die Begleitenden Hilfen am Arbeitsleben oder das neu eingeführte Budget für Arbeit **wirken nachteilsausgleichend** und senken die Hürden zur Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer.*
- ⇒ *Trotz aller positiven Entwicklungen auf politischer, unternehmerischer und gesellschaftlicher Ebene nehmen viele Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen jedoch nach wie vor überhaupt **nicht am Arbeitsmarkt teil**. Die **niedrige Erwerbsquote** dieser Zielgruppe – auch im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt – ist somit eindeutig als **Schwäche** zu werten.*
- ⇒ *Der Wandel hin zur **Arbeitswelt 4.0** birgt in Bezug auf die Zielgruppe von Menschen mit Behinderungen **Chancen und Risiken** zugleich. Auf der einen Seite ermöglicht die Digitalisierung ortsungebundenes Arbeiten oder den Einsatz assistiver Technologien zum Ausgleich von Leistungseinschränkungen. Auf der anderen Seite steigen aber auch die fachlichen und kognitiven Anforderungen an Arbeitnehmer und der Leistungsdruck wird in einer flexibilisierten Arbeitswelt immer größer.*

Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere Flüchtlinge

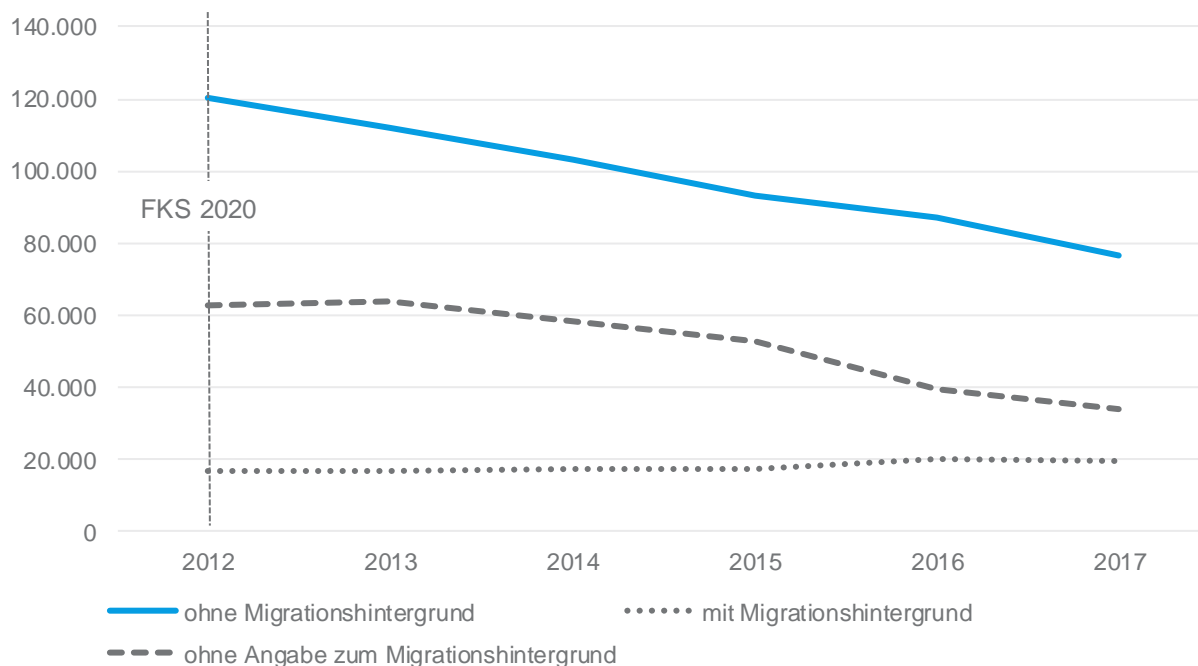
Menschen mit Migrationshintergrund haben in Deutschland in vielen Fällen schlechtere Jobchancen als Menschen, die keinen Migrationshintergrund haben.⁵³⁴ Deshalb werden auch diese Personen bei der Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie Sachsen innerhalb der Zielgruppen mit spezifischem Unterstützungsbedarf betrachtet. Allerdings muss direkt zu Beginn anerkannt werden, dass Menschen mit Migrationshintergrund für den Freistaat Sachsen allein hinsichtlich der Größenordnung weniger relevant sind als im bundesweiten Durchschnitt. So betrug der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung im Jahr 2016 im Freistaat Sachsen nur etwas über sechs Prozent. Damit liegt der Freistaat Sachsen weit unter dem gesamtdeutschen Niveau von 22,5 Prozent, in den anderen ostdeutschen Bundesländern ist die Quote ähnlich niedrig. Im Jahr 2016 lebten schätzungsweise rund 170.000 Personen mit Migrationshintergrund, die im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 64 Jahren waren, im Freistaat Sachsen. Mehr als 95 Prozent von ihnen haben eine eigene Migrationserfahrung, das heißt, sie sind selbst zugewandert.⁵³⁵

⁵³⁴ Siehe zum Beispiel Koopman, R. et al. (2018)

⁵³⁵ Vgl. Destatis (2017)

Statistiken der Arbeitsagentur deuten darauf hin, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Freistaat Sachsen in geringerem Umfang von der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt profitieren als Menschen ohne Migrationshintergrund. Wie Abbildung 45 zeigt, ist die Zahl der Arbeitslosen bei Menschen ohne Migrationshintergrund zwischen 2012 und 2017 um rund 36 Prozent gesunken (von 120.200 auf 76.400), während sie bei Menschen mit Migrationshintergrund sogar um 14 Prozent (von 17.000 auf 19.300) angestiegen ist. Bundesweit verläuft diese Entwicklung ähnlich (beachtet werden muss jedoch auch der Anteil derjenigen, die keine Angabe über ihren Migrationshintergrund gemacht haben).⁵³⁶

Abbildung 45: Arbeitslose mit und ohne Migrationshintergrund im Freistaat Sachsen, 2012 bis 2017*



Quelle: BA (2018m), eigene Darstellung Prognos AG
 *Bestand jeweils zum Monat Dezember

Gründe für die ungleiche Arbeitsmarktpartizipation sind vielfältig. Etwa können damit spezifische Vermittlungshemmnisse, wie zum Beispiel fehlende Sprachkenntnisse, einhergehen, die wiederum für gezielte Integrationsaktivitäten zu beachten sind. Ein großes Problem liegt aber auch im Qualifikationsniveau dieser Zielgruppe. So haben 20 Prozent der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund im Freistaat Sachsen keinen Schulabschluss und 59 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund liegen diese Anteile bei elf beziehungsweise 25 Prozent. Auf Bundesebene liegt der Anteil der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund, die über keine berufliche Qualifikation verfügen, sogar bei 70 Prozent.⁵³⁷

Allein schon zahlenmäßig relevant innerhalb der Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund sind, seit dem Anstieg der weltweiten Fluchtbewegungen, geflüchtete Personen. In Bezug auf die Fachkräftesicherung erhöhen darunter diejenigen mit einer positiven und rechtlich gesicherten Bleibeperspektive das Fachkräftepotenzial für den Freistaat Sachsen. Denn mit einem Aufenthalts- bzw. Bleiberecht nach Ablauf des Asylverfahrens unterliegen ihnen beim Zugang zum Arbeitsmarkt keine ausländerrechtlichen Schranken mehr. Bei einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration können sie somit zur Schließung von Fachkräftengaps beitragen. Von Januar 2014 bis Mai 2018 haben 67.000 Personen einen Erstantrag auf Asyl im Freistaat Sachsen gestellt. Die Gesamtschutzquote für alle Staatsangehörigkeiten (das heißt der Anteil an positiven Entscheidungen) schwankt jährlich und lag im Jahr 2017 bundesweit bei etwa 43 Prozent.⁵³⁸ Ohne zum jetzigen Zeitpunkt die genaue Größenordnung der perspektivisch anerkannten Flüchtlinge beziffern zu können, wird damit deutlich, dass insgesamt eine hohe Zahl schutzberechtigter Personen neu ins Land gekommen ist.

⁵³⁶ Vgl. BA (2018m)
⁵³⁷ Vgl. BA (2018m)
⁵³⁸ Vgl. BAMF (2018)

Als Chance sollte deshalb die Tatsache betrachtet werden, dass anerkannten Flüchtlingen (sowie bereits registrierten Asylsuchenden und auch aufenthaltsrechtlich geduldeten Menschen) überall in Deutschland so gut wie alle Leistungen und Maßnahmen der Jobcenter beziehungsweise Arbeitsagenturen offenstehen. Darüber hinaus wurden auf Bundesebene einige zielgruppenspezifische Maßnahmen insbesondere in Bezug auf die berufliche Orientierung ins Leben gerufen, zum Beispiel die Programme Perspektiven für Flüchtlinge (PerF), Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerJuF) oder das ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Deutschförderung. Außerdem informiert die von der Bundesagentur für Arbeit betriebene Telefon-Hotline „Arbeitserlaubnisverfahren“ über alle Fragen zur Beschäftigung von Flüchtlingen.⁵³⁹

In Anbetracht der steigenden Asylzahlen haben auch die Sächsische Staatsregierung und ihre Partner ein Bewusstsein für die Potenziale dieser Zielgruppe entwickelt und diverse Initiativen auf den Weg gebracht, um die Erwerbsbeteiligung von Flüchtlingen zu erhöhen. Nachfolgend soll eine exemplarische Auswahl dieser Maßnahmen und Programme vorgestellt werden, die als Stärke gewertet werden können:

- Auf legislativer Ebene hat der Freistaat Sachsen die Chance genutzt, die Vorrangprüfung für Flüchtlinge mit laufenden Asylverfahren zunächst für drei Jahre auszusetzen.⁵⁴⁰ Damit wurden die formalen Zugangsvoraussetzungen zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge, über deren Antrag auf humanitären Schutz noch nicht entschieden wurde, gesenkt. Dies ermöglicht eine frühzeitige Integration von Flüchtlingen mit hohen Chancen auf eine Anerkennung ihres Schutzstatus.
- Im Zuge des Weiterentwicklungsprozesses des Zuwanderungs- und Integrationskonzepts des Freistaates Sachsen steht seit 2015 die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im Fokus. Im Handlungsfeld Aus- und Weiterbildung/Arbeit wird explizit anerkannt, dass diese Zielgruppe einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann.⁵⁴¹
- Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat ein dreijähriges Modellprogramm mit dem Titel „Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete“ ins Leben gerufen. In diesem Zusammenhang werden bis Ende 2019 insgesamt 14 Projekte mit einem Umfang von 9,8 Millionen Euro gefördert, bei denen erfahrene Mentoren Flüchtlinge mit guter individueller Bleibeperspektive sowie deren Arbeitgeber im gesamten Prozess der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration unterstützen. Mit der Maßnahme sollen insgesamt mindestens 1.700 Personen erreicht werden.⁵⁴²
- Zusätzlich fördert die Fachkräftenrichtlinie zur Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen in enger Bezugnahme auf die sächsische Fachkräftestrategie vielfältige regionale Projekte, um die Standortattraktivität der Landkreise und kreisfreien Städte zu verbessern. Dies beinhaltet auch zahlreiche Initiativen, die diese Zielgruppe in den Fokus nehmen, zum Beispiel das Projekt „Arbeits- und Ausbildungsintegration von deutschen Jugendlichen und Geflüchteten“ der Handwerkskammer zu Leipzig.⁵⁴³
- Nicht zuletzt hat die Fachkräfteallianz Sachsen die Erhöhung der Berufschancen für Personen mit Fluchthintergrund und guter Bleibeperspektive als eigenes Handlungsfeld identifiziert. Die Integration von Flüchtlingen bewertet sie als „zentrale Herausforderung der Gesellschaft für die kommenden Jahre“⁵⁴⁴, insbesondere in den Bereichen Spracherwerb und Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die bestehenden Aktivitäten der Staatsregierung im Bereich Berufsausbildung werden von der Fachkräfteallianz Sachsen zudem begrüßt.⁵⁴⁵

Trotz breit angelegter Initiativen auf Bundes- und Landesebene besteht allerdings die Schwäche, dass sich die Wirtschaft bei der Beschäftigung von Flüchtlingen bisher eher zurückhaltend zeigt. Einer Befragung der IHK Sachsen zufolge sind insgesamt knapp zwei Drittel der befragten Arbeitgeber grundsätzlich bereit, asylsuchende/-berechtigte Personen zu beschäftigen. Im Handel und bei sehr kleinen Arbeitgebern mit weniger als zehn Mitarbeitern kann sich dies jedoch nur jeder zweite prinzipiell vorstellen.⁵⁴⁶

Bei denjenigen Wirtschaftsbetrieben, die eine hohe Bereitschaft zur Einstellung von Flüchtlingen signalisieren, besteht die Gefahr, dass diese Haltung unter Umständen nicht von der gesamten Belegschaft geteilt wird. Tatsächlich stimmen 56 Prozent der im Rahmen der Studie „Sachsen-Monitor 2017“ Befragten

⁵³⁹ Vgl. BMAS (2018)

⁵⁴⁰ Vgl. TU Dresden (2017), S. 54

⁵⁴¹ Vgl. SMS (2018c)

⁵⁴² Vgl. SMWA (2018b)

⁵⁴³ Vgl. SAB (2018c)

⁵⁴⁴ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017b), S. 2

⁵⁴⁵ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017b)

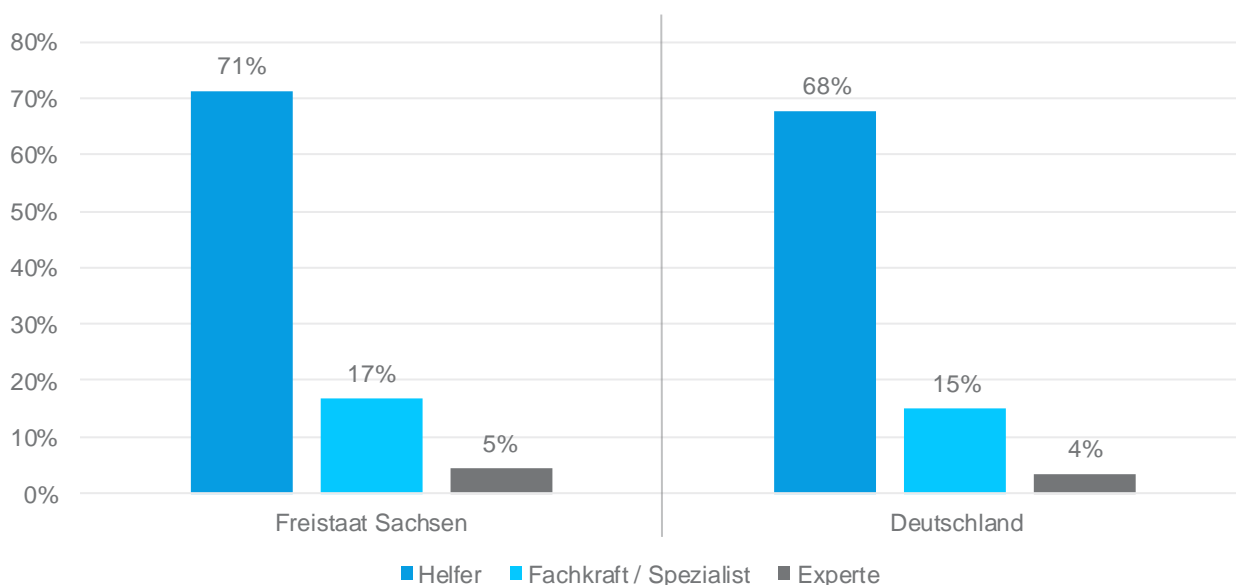
⁵⁴⁶ Vgl. Die Sächsischen IHKs (2015), S. 8

der Aussage zu, die Bundesrepublik sei durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet. Ebenso vertreten 38 Prozent der befragten Personen die Auffassung, dass Muslimen die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden sollte. Gegenüber dem Vorjahr, als die Zahl der ankommenden Flüchtlinge noch deutlich höher lag, ergeben sich keine nennenswerten Veränderungen (-2 beziehungsweise -1 %).⁵⁴⁷ Zum Vergleich: Eine bundesweite Studie mit analogen Fragestellungen im Jahr 2016 ergab lediglich Zustimmungswerte von 34 Prozent für die oben erwähnte Überfremdungsthese. Allerdings waren mit 41 Prozent Zustimmung Ressentiments gegenüber dem Islam auf Bundesebene sogar noch etwas stärker ausgeprägt.⁵⁴⁸ Vor dem Hintergrund, dass die Integration von Flüchtlingen gemeinsame Anstrengungen aller Mitarbeiter erfordert, stellt die Existenz solcher Vorbehalte eine große Herausforderung für sächsische Betriebe dar.

Die Integration vieler Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt wird aber vor allem aufgrund des Risikos mangelnder Qualifikationen und Sprachkenntnisse viel Zeit benötigen. So verfügen laut einer aktuellen BAMF-Studie nur 55 Prozent aller erwachsenen Flüchtlinge in Deutschland über einen Mittelschulabschluss oder einen weiterführenden Schulabschluss. Neun Prozent haben niemals eine Schule besucht, weitere 24 Prozent haben die Schule ohne Abschluss verlassen. Ebenso verfügen nur 19 Prozent der Flüchtlinge über 18 Jahren über einen berufsqualifizierenden Abschluss. Sechs Prozent haben einen beruflichen Abschluss, 13 Prozent einen akademischen Hintergrund.⁵⁴⁹

Von den 17.500 offiziell arbeitssuchenden Personen im Kontext von Fluchtmigration⁵⁵⁰ im Freistaat Sachsen haben mit Stand Mai 2018 über 70 Prozent einen Zielberuf als „Helfer“, wie aus Abbildung 46 hervorgeht. Dieser benötigt keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Mit dem Anforderungsniveau „Fachkraft“, „Spezialist“ oder „Experte“ sind ca. 22 Prozent – das sind ca. 750 Personen – arbeitssuchend gemeldet. Im Vergleich der Bundesländer beziehungsweise zum gesamten Bundesgebiet ergeben sich hier keine spezifischen Vor- oder Nachteile für den Freistaat Sachsen.

Abbildung 46: Arbeitssuchende Personen im Kontext von Fluchtmigration nach Anforderungen des Zielberufs im Freistaat Sachsen und in Deutschland, Mai 2018



Quelle: BA (2018n), eigene Darstellung Prognos AG

Nicht zuletzt besteht auch in Bezug auf die Sprachkenntnisse Qualifizierungsbedarf. Hier gaben mehr als 90 Prozent der Befragten der Studie an, vor der Einreise in die Bundesrepublik über keinerlei Deutschkenntnisse verfügt zu haben. Englisch konnten 29 Prozent der Flüchtlinge gut oder sehr gut lesen beziehungsweise 24 Prozent schreiben. In ihrer Muttersprache geben 80 Prozent an, gut lesen oder schreiben zu können, wobei Arabisch mit 44 Prozent am häufigsten vertreten ist.⁵⁵¹ Der Alphabetisierungsgrad unter den Flüchtlingen liegt laut BAMF bei 95 Prozent, andere Studien gehen jedoch

⁵⁴⁷ Vgl. Dimap (2017), S. 32 f.

⁵⁴⁸ Vgl. Decker, O. et al. (2016), S. 31, 50

⁵⁴⁹ Vgl. Brücker, H. et al. (2016), S. 41 ff.

⁵⁵⁰ Darunter fallen Asylbewerber, anerkannte Schutzberechtigte und geduldete Ausländer.

⁵⁵¹ Vgl. Brücker, H. et al. (2016), S. 36

– abhängig vom Herkunftsland – von einem Anteil von bis zu 65 Prozent an funktionalen Analphabeten, das heißt Personen mit nur sehr eingeschränkter Lese- und Schreibkompetenz, aus.⁵⁵²

Mit Blick auf die Sicherung von Fachkräftepotenzialen aus der Zielgruppe der Flüchtlinge wird der Handlungsspielraum des Freistaates Sachsen durch die vorgegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen abgesteckt. Übergeordnete Steuerungsmöglichkeiten auf Landesebene sind begrenzt. Zunächst fügt sich die deutsche Flüchtlingspolitik in das 2013 verabschiedete Gemeinsame Europäische Asylsystem (GEAS) ein, das prinzipiell bis heute Gültigkeit besitzt. Auf Bundesebene dominiert in der Asylpolitik die konkurrierende Gesetzgebung, das heißt, die Länder haben nur das Recht zur Gesetzgebung, solange und soweit der Bund nicht von seiner Gesetzgebungszuständigkeit Gebrauch gemacht hat. Dies ist im Bereich des Aufenthalts- und Asylrechts jedoch weitgehend der Fall. Nach dem Asylgesetz ist für Asylverfahren somit ausschließlich das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zuständig. Asylsuchend gemeldete Personen werden mithilfe des Quotensystems EASY auf Basis des Königsteiner Schlüssels auf die einzelnen Bundesländer verteilt. Für den Asylbewerber besteht für die ersten drei Monate seines gestatteten Aufenthalts eine sogenannte Residenzpflicht, das heißt, der Aufenthalt ist räumlich auf den Bezirk der Ausländerbehörde beschränkt, in dem die für die Aufnahme des Ausländers zuständige Aufnahmeeinrichtung liegt. Für die Dauer des Asylverfahrens müssen die Flüchtlinge am ihnen zugewiesenen Ort wohnen, danach erlischt – je nach Status – die Residenzpflicht in einigen Fällen. Zudem besteht für einen Ausländer, der nicht mehr verpflichtet ist, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen und dessen Lebensunterhalt nicht gesichert ist, eine Wohnsitzverpflichtung für den in der Verteilentscheidung genannten Ort.

Im Gegensatz zum Handlungsfeld der gesteuerten Zuwanderung besitzt der Freistaat Sachsen hier also keinen direkten arbeitsmarktrelevanten Einfluss auf die Ansiedlung von Flüchtlingen. Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf mögliche Fachkräftepotenziale sind auf den Bereich Ausbildung und Qualifizierung reduziert. Und selbst hier wird eine langfristige Strategiefindung durch Konflikte und Widersprüche in der europäischen und bundespolitischen Asyldebatte erschwert. Dies ist nicht zuletzt auch aus Sicht der Arbeitgeber problematisch. Den Befragten der sächsischen IHK-Studie zufolge ist die undurchschaubare Rechtslage neben Unklarheiten beim Qualifikationsniveau das größte Hindernis für die Einstellung oder Ausbildung von Flüchtlingen (jeweils 55 %).⁵⁵³ Zudem empfinden viele Arbeitgeber das System zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen – trotz einiger Anpassungen in den letzten Jahren und bestehenden Informationsangeboten der sächsischen Staatsregierung (beispielsweise unter der Internetadresse www.asylinfo.sachsen.de) – immer noch als intransparent (siehe auch Handlungsfeld 11).⁵⁵⁴

- ⇒ **Menschen mit Migrationshintergrund profitieren kaum von der positiven Entwicklung des sächsischen Arbeitsmarktes. Insofern besteht im Freistaat Sachsen eine Schwäche.**
- ⇒ **Eine Chance für die schnelle Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt sind die bestehenden Leistungen und Maßnahmen der Jobcenter beziehungsweise Arbeitsagenturen, die auch diesen Personen prinzipiell offenstehen. Zusätzlich werden die Länder durch den Bund durch gezielte Programme zur Förderung der beruflichen Orientierung dieser Zielgruppe unterstützt.**
- ⇒ **Auch die sächsische Staatsregierung und ihre Partner haben ein Bewusstsein für die Potenziale von Personen mit Fluchthintergrund entwickelt. Eine Reihe von Initiativen auf Landesebene, wie etwa das Modellprogramm „Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete“, zeugen von dieser Stärke.**
- ⇒ **Als Schwäche ist hingegen zu werten, dass sächsische Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Flüchtlingen eher zurückhaltend sind. Und auch innerhalb der sächsischen Bevölkerung sind Vorbehalte vergleichsweise verbreitet, was die Integration der Flüchtlinge in den Betrieb, die ein Zusammenwirken aller Mitarbeiter voraussetzt, erschwert.**
- ⇒ **Größtes Risiko in Bezug auf die Fachkräftesicherung sind mangelnde Qualifikationen und ungenügende Sprachkenntnisse bei einem beachtlichen Teil der Zielgruppe. So muss damit gerechnet werden, dass die Integration vieler Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt viel Zeit benötigen wird, was ein schnelles Reagieren auf entstehende Fachkräfteengpässe kaum möglich macht.**

⁵⁵² Vgl. Wößmann, L. (2016), S. 22

⁵⁵³ Vgl. IHK (2015), S. 7

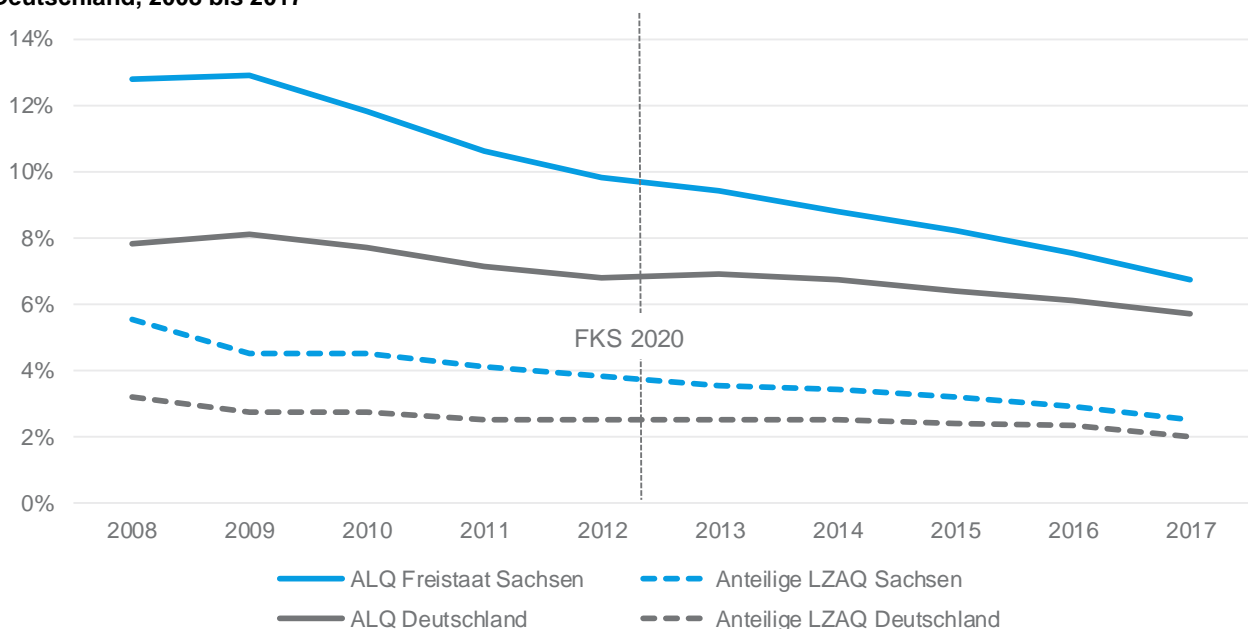
⁵⁵⁴ Vgl. SVR (2018), S. 94 f.

⇒ Entscheidungen in der Asylpolitik werden auf gesamtdeutscher beziehungsweise europäischer Ebene getroffen. **Übergeordnete Steuerungsmöglichkeiten** hinsichtlich der Frage, wer beziehungsweise wie viele Flüchtlinge nach Sachsen kommen, **fehlen auf Landesebene. Konflikte und Widersprüche im politischen Tagesgeschäft verstärken dieses Risiko einer unklaren Rechtslage.**

Langzeitarbeitslose

Als dritte Zielgruppe dieses Handlungsfelds stehen auch Langzeitarbeitslose vor besonderen Herausforderungen am Arbeitsmarkt. Denn mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit verschlechtern sich die Perspektiven einer Rückkehr in den Beruf. In Sachsen waren im Jahr 2017 rund 53.000 Menschen für eine Dauer von über einem Jahr arbeitslos. Einerseits hat sich zwar deren absolute Zahl seit 2008 aufgrund der positiven gesamtwirtschaftlichen Lage etwa halbiert (2008: 119.000 Langzeitarbeitslose). Ebenso hat sich die Langzeitarbeitslosenquote zwischen 2008 und 2017 um drei Prozentpunkte verringert, wobei sie aber weiterhin über dem gesamtdeutschen Schnitt liegt (siehe Abbildung 47). Problematisch ist andererseits aber, dass Langzeitarbeitslose immer noch knapp 40 Prozent an der Gesamtzahl aller Arbeitslosen ausmachen. Im Zeitverlauf hat sich daran – abgesehen von Schwankungen in den Jahren 2008 und 2009 – kaum etwas geändert. Der gesamtdeutsche Anteil liegt etwa zwei Prozentpunkte unter dem in Sachsen.⁵⁵⁵

Abbildung 47: Arbeitslosenquote und anteilige Langzeitarbeitslosenquote im Freistaat Sachsen und in Deutschland, 2008 bis 2017



Quelle: BA (2018p), eigene Darstellung Prognos AG

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von sächsischen Langzeitarbeitslosen im Jahr 2017 betrug 533 Tage, im gesamten Bundesgebiet waren es 43 Tage weniger. Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit in eine Beschäftigung auf dem Ersten Arbeitsmarkt gab es im Zeitraum Juni 2017 bis Mai 2018 insgesamt ca. 8.600. Die durchschnittliche monatliche Abgangsrate⁵⁵⁶ liegt dabei bei 1,4 Prozent und bewegt sich etwa auf Bundesniveau.⁵⁵⁷ Nach Einschätzung sächsischer Arbeitsmarktexperten hat die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt durchaus dazu geführt, dass zunehmend weniger Menschen allein aus Marktgründen langzeitarbeitslos sind.

Mit Blick auf das Qualifikations- und Anforderungsniveau der sächsischen Langzeitarbeitslosen lassen sich eingeschränkt Fachkräftepotenziale identifizieren. So liegt der Anteil von Langzeitarbeitslosen ohne Berufsabschluss mit rund 30 Prozent (Stand Mai 2018) unter dem Wert für Gesamtdeutschland von 56 Prozent. 65 Prozent der sächsischen Langzeitarbeitslosen haben eine betriebliche oder schulische Ausbildung (Deutschland: 38 %).

⁵⁵⁵ Vgl. BA (2018b)

⁵⁵⁶ Die Abgangsrate gibt den Abgang Langzeitarbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats an.

⁵⁵⁷ Vgl. BA (2018p)

Dies entspricht jedoch nicht ganz dem Anforderungsniveau der Zielberufe der Langzeitarbeitslosen in Sachsen. 55 Prozent aller Langzeitarbeitslosen – da sind rund 26.000 Personen – suchen eine Stelle als Helfer. Dies kann darauf hindeuten, dass es Personen gibt, deren Berufsabschluss am Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt ist oder die in ihrem ursprünglichen Beruf nicht mehr arbeiten können. Als Fachkräfte mit einschlägiger Berufsausbildung sind in Sachsen 38 Prozent der Langzeitarbeitslosen (rund 18.000 Personen) auf Arbeitssuche.

Ein weiterer Faktor, der die Integration in den Arbeitsmarkt erschwert, ist das Alter der Langzeitarbeitslosen. Von den im Mai 2018 rund 47.500 gemeldeten Langzeitarbeitslosen waren insgesamt knapp 30.000 Personen mindestens 45 Jahre (62 %) alt; etwa 17.500 sogar 55 Jahre oder älter (37 %). Dies liegt deutlich über dem Anteil für Gesamtdeutschland von 56 Prozent der Langzeitarbeitslosen, die mindestens 45 Jahre, und 29 Prozent, die mindestens 55 Jahre alt sind. Hinzu kommen Faktoren wie zum Beispiel Suchterkrankungen oder familiäre Probleme, die sich nicht in der Statistik abbilden.

Auf bundespolitischer Ebene rückt die Perspektive der Fachkräftesicherung bei Langzeitarbeitslosen eher in den Hintergrund. Neben den Basisdienstleistungen der Jobcenter wie Beratung und Vermittlung sowie den Förderinstrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik dominieren im Hinblick auf Sonderprogramme wie das ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter oder das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“ eher sozialpolitische Zielsetzungen.⁵⁵⁸

Um das Fachkräftepotenzial dieser Zielgruppe zu aktivieren, erfordert es, so die Erfahrung der interviewten Arbeitsmarktexperten, zunehmend intensivere und insbesondere individuell zugeschnittene Maßnahmen. Diese können nicht allein bei der Qualifizierung ansetzen, sondern müssen die einzelnen Personen oder Bedarfsgemeinschaften im Hinblick auf eine persönliche Stabilisierung oder eine grundlegende berufliche Orientierung unterstützen. Insofern ist es als Stärke zu werten, dass dieser Ansatz von verschiedenen flankierenden Programmen und Maßnahmen der sächsischen Staatsregierung zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bereits aufgegriffen wird. So identifiziert die Fachkräfteallianz Sachsen in ihrem Beschluss zum Thema „Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt“ drei Zielbereiche: die individuelle Unterstützung arbeitsmarktfremder Leistungsbezieher im Zusammenspiel mit einer stärkeren Vernetzung der Hilfestrukturen sowie verbesserten sozialen Teilhabechancen für alle, die Sichtbarmachung des Vermittlungspotenzials älterer Langzeitarbeitsloser sowie eine verbesserte Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit im schulischen Kontext sowie im Übergangsbereich Schule, Ausbildung, Beruf.⁵⁵⁹ Auf Umsetzungsebene zu nennen sind hierbei des Weiteren insbesondere das ESF-Programm des Freistaates Sachsen „Jobperspektive Sachsen“⁵⁶⁰ sowie das Modellvorhaben „TANDEM Sachsen“⁵⁶¹. Ebenso vereint die Richtlinie Sozialer Arbeitsmarkt (SAM) des SMWA mit Maßnahmen zur Förderung von individuellem Coaching, Betriebsakquisiteuren, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen von Gemeinwohlarbeit 58plus vier sich ergänzende Fördermodule zur Verbesserung der sozialen und beruflichen Teilhabe von Langzeitarbeitslosen.⁵⁶²

- ⇒ *Sowohl in Bezug auf die Qualifikation, das Alter oder die Dauer der Arbeitslosigkeit lassen sich bei der Gruppe der Langzeitarbeitslosen im Freistaat Sachsen aktuell nur eingeschränkt Fachkräftepotenziale identifizieren. Verstärkt wird diese Schwäche durch weitere Vermittlungshemmnisse, die von der Statistik nicht abgebildet werden können. Für die Aktivierung der Potenziale Langzeitarbeitsloser sind „konventionelle“ Qualifizierungsmaßnahmen nicht mehr ausreichend.*
- ⇒ *Gleichzeitig ist es eine **Stärke** des Freistaates Sachsen, dass für die zunehmend intensiveren Unterstützungs- und Betreuungsbedarfe von Langzeitarbeitslosen individuell zugeschnittene Programme geschaffen wurden.*

⁵⁵⁸ Vgl. BA (2018p)

⁵⁵⁹ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017c)

⁵⁶⁰ Siehe JobPerspektive Sachsen (n. d.)

⁵⁶¹ Vgl. Outlaw

⁵⁶² Vgl. SAB (2018b)

Zusammenführung und Ableitung von ersten Anknüpfungspunkten für die FKS 2030

Eine Besonderheit im Handlungsfeld „Förderung der Integration von Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen“ besteht darin, dass sich viele der (potenziellen) Fachkräfte gar nicht oder nicht mehr im Arbeitsmarkt befinden. Menschen mit Behinderungen sind im Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften eine relevante Teilgruppe, da sie in der Regel sehr gut qualifiziert sind. Staatliche Unterstützungsleistungen und technologische Neuerungen zum Ausgleich von eventuell bestehenden Leistungsminderungen fördern die Arbeitsmarktintegration dieser Zielgruppe. Zudem zeichnet sich ein Bewusstseinswandel ab, der die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer begünstigt. Ebenso relevant sind Menschen mit Migrationshintergrund und darunter insbesondere die Flüchtlinge. Für diese Teilgruppe gibt es bereits diverse Unterstützungsangebote auf Bundes- oder Landesebene. Es muss jedoch auch anerkannt werden, dass eine Qualifizierung und der Spracherwerb einer Integration in den Arbeitsmarkt vorausgehen müssen. Bei den Langzeitarbeitslosen in Sachsen zeigen sich zunehmend komplexere Vermittlungshemmnisse, wodurch „klassische“ Ansätze zur (Wieder-)Eingliederung an ihre Grenzen stoßen.

Was die in diesem Handlungsfeld betrachteten Personengruppen betrifft, unterscheiden sich die rechtlichen Rahmenbedingungen, relevante Akteure und die politikfeldspezifischen Entwicklungen zum Teil erheblich. Dennoch ergeben sich übergeordnete Weiterentwicklungsmöglichkeiten, wie Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen besser für den Arbeitsmarkt aktiviert werden können. So muss es zunächst darum gehen, eine breitere Sensibilisierung für den Umgang mit Besonderheiten sowohl bei Arbeitgebern als auch in den Belegschaften zu erzeugen. Darüber hinaus benötigen vor allem KMU spezifische Instrumente, um das Ziel der Integration und Teilhabe am Arbeitsleben auf Steuerungsebene zu verankern und eine geeignete Infrastruktur aufzubauen. Nicht zuletzt sollten berufsbegleitende und arbeitsplatznahe Qualifizierungsangebote gefördert werden, um Fachkenntnisse und Schlüsselkompetenzen zu vermitteln und auszubauen. Schnittmengen mit Strategien auf Landesebene ergeben sich vor allem zum Aktionsplan der sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sowie zum Zuwanderungs- und Integrationskonzept II des Freistaates Sachsen.

Eine Zusammenfassung der vorangegangenen Analyse sowie zentrale Anknüpfungspunkte für die Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie sind in Tabelle 20 dargestellt.

Tabelle 20: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 9

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Förderung der Potenziale von Menschen mit Behinderungen • Gutes Qualifikationsniveau von Menschen mit Behinderungen • Zunehmende Sensibilisierung der Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen • Engagement der Staatsregierung und Partner für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen • Individuell zugeschnittene Unterstützungsangebote für Langzeitarbeitslose 	<ul style="list-style-type: none"> • Niedrige Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen • Fehlende Effekte durch positive Entwicklung am Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund • Wenig Vielfalt in den Belegschaften und Vorbehalte gegenüber Flüchtlingen • Langzeitarbeitslose mit zunehmend mehr Vermittlungshemmnissen
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserte staatliche Unterstützung • Digitale Technologien für passgenaue Lösungen • Bedeutungsgewinn von Diversity 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arbeitgeber und Belegschaften für die Vorteile und Chancen in der Zusammenarbeit mit Menschen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen sensibilisieren ➤ Arbeitgeber strategisch und operativ bei der Integration von Zielgruppen mit Besonderheiten unterstützen ➤ Qualifizierungsmöglichkeiten konsequent auf die Voraussetzungen von Arbeitgebern und Zielgruppen zuschneiden 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Anforderungen an Fachkräfte • Qualifizierung von Flüchtlingen braucht Zeit • Fehlende Steuerungsmöglichkeiten in der Asylpolitik 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.10 Handlungsfeld 10: Rückkehr fortgezogener Sachsen und Auspendler

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Im Zuge der Wanderungswellen nach der Wende sind viele Sachsen zum Leben und Arbeiten in die alten Bundesländer gezogen. Dazu kommen Berufspendler, die ihren Wohnort zwar noch in Sachsen haben, aber für ihre Arbeit in ein anderes Bundesland pendeln. Für den Freistaat Sachsen stellen diese Personen ein besonders attraktives Fachkräftepotenzial dar, da sie bereits einen persönlichen Bezug zum Standort Sachsen haben und über Kenntnisse und soziale Kontakte in der Zielregion verfügen. Weiterhin bringen sie wertvolle Berufserfahrung mit und sind gut qualifiziert.⁵⁶³

Für die Entscheidung der Rückkehr – beruflich wie privat – sind sogenannte Push- und Pullfaktoren zentral. Neben einer attraktiven Arbeitsmöglichkeit gehören hierzu auch Standortfaktoren wie die Möglichkeiten einer Kinderbetreuung, Lebenshaltungskosten oder das Kultur- und Freizeitangebot, insbesondere für die Gruppe der potenziellen Rückkehrer.

In der Fachkräftestrategie 2020 wurden fortgezogene Sachsen bereits in dem folgenden Leitsatz adressiert:

„Fortgezogene Sachsen sowie qualifizierte Fachkräfte aus anderen Bundesländern und dem Ausland haben gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und kommen gern nach Sachsen (zurück).“

Im folgenden Kapitel werden die Erfolge und Potenziale bei der Rückgewinnung von fortgezogenen Sachsen und Auspendlern betrachtet.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Eine Studie des IAB aus dem Jahr 2015 zeigt, dass es dem Freistaat Sachsen gelingt, fortgezogene Sachsen zurückzugewinnen. Knapp 11,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die zwischen 2000 und 2011 aus dem Freistaat Sachsen Richtung Westdeutschland zogen, kamen bis 2012 wieder zurück. Damit verzeichnet der Freistaat Sachsen nach Thüringen (12,3 %) die zweithöchste Rückkehrerquote der ostdeutschen Flächenländer.⁵⁶⁴

Die Studie zeigt weiterhin, dass 67 Prozent der Abgewanderten aus dem Freistaat Sachsen beruflich und etwas über zehn Prozent akademisch qualifiziert sind. Zurück wandern überdurchschnittlich viele beruflich qualifizierte Fachkräfte. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung verbleiben häufiger in den alten Bundesländern. Bezogen auf die Gesamtzahl der Weggezogenen bleibt dennoch ein Braindrain, der nur durch Zuwanderung ausgeglichen werden kann. Jedoch war der Wanderungssaldo in Sachsen bis 2011 negativ (s. Handlungsfeld 11).⁵⁶⁵

Der Erfolg der Rückgewinnung unterscheidet sich dabei regional sehr deutlich. So verzeichnete der Landkreis Görlitz zwischen 2000 und 2012 die meisten Abgewanderten. In Görlitz sind weiterhin, neben Chemnitz, auch die Rückkehrquoten am geringsten. Dagegen wanderten im Landkreis Leipzig am wenigsten Personen ab und der Anteil derer, die zurückkommen, ist relativ hoch.⁵⁶⁶

Eine aktuelle Studie des Leibniz Instituts für Länderkunde untersucht deutschlandweit die Rückwanderung zwischen 2001 und 2014 unter anderem auf soziodemografische Merkmale. Insgesamt kehren demnach durchschnittlich mehr Männer als Frauen in ihre früheren Landkreise zurück, dies gilt auch für alle Landkreise im Freistaat Sachsen. Außerdem kehren im Verhältnis mehr junge als alte Menschen zurück: Auf 100 Rückkehrer, die über 55 Jahre alt sind, kommen im deutschlandweiten Durchschnitt 122 Rückkehrer unter 25 Jahren. Im Freistaat Sachsen unterscheidet sich dieses Verhältnis zwischen den Landkreisen, allerdings bleibt das Verhältnis zugunsten der jungen Menschen bestehen, eine Ausnahme bildet die kreisfreie Stadt Leipzig.⁵⁶⁷

Ein besonderes Augenmerk sollte jedoch daraufgelegt werden, dass die Rückkehrer dem sächsischen Arbeitsmarkt bislang nur begrenzt zur Verfügung stehen. Denn mehr als ein Drittel dieser Personen wechselt nur den Wohnort, nicht aber den Arbeitsplatz. Sie bleiben Pendler und behalten ihre Arbeitsstelle in den alten Bundesländern, häufig in Bayern und Baden-Württemberg. Die Studie des IAB führt dies insbesondere

⁵⁶³ Vgl. IAB Regional Sachsen (2015), S. 10

⁵⁶⁴ Vgl. IAB Regional Sachsen (2015), S. 16 f.

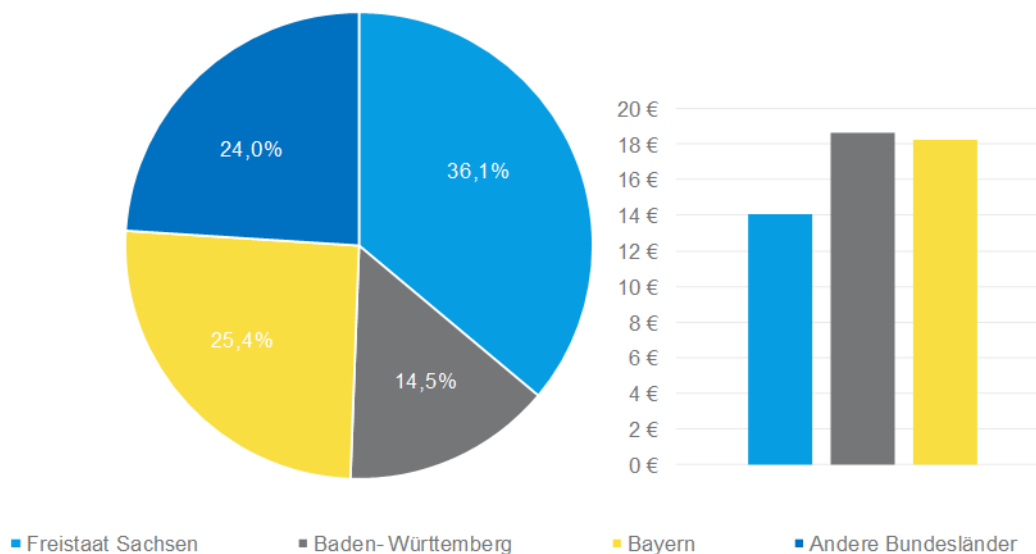
⁵⁶⁵ Vgl. IAB Regional Sachsen (2015), S. 26

⁵⁶⁶ Vgl. IAB Regional Sachsen (2015), S. 21 f.

⁵⁶⁷ Vgl. IfL (2017). Datenbasis sind die Integrierten Erwerbsbiografien des IAB.

auf das unterschiedliche Lohngefüge zwischen Sachsen und den westdeutschen Bundesländern zurück. Die höheren Verdienste in den alten Bundesländern scheinen die Kosten des Pendelns demnach aufzuwiegen. Abbildung 48 verdeutlicht die Unterschiede.⁵⁶⁸

Abbildung 48: Bundesländer, in denen sächsische Rückkehrer im Jahr der Rückwanderung arbeiteten, in Prozent (links), und Bruttostundenlohn nach Bundesländern, 2014, in Euro (rechts)



Quelle: IAB Regional Sachsen (2015), Destatis (2017i), eigene Darstellung Prognos AG

Werden die gesamten Pendlerbewegungen der letzten Jahre betrachtet, wird deutlich, dass sich seit 2002 das Pendlersaldo stetig zugunsten der Einpendler in den Freistaat Sachsen verbessert hat. Waren es im Jahr 2002 noch ungefähr 56.000 mehr Aus- als Einpendler, waren dies 2014 nur noch knapp 39.000. Insgesamt ist jedoch die Zahl der Einpendler sowie die Zahl der Auspendler über die Jahre weiter angestiegen.⁵⁶⁹ 2017 pendelten 8,7 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – 138.825 Personen – mit Wohnort im Freistaat Sachsen zum Arbeiten in ein anderes Bundesland. Umgekehrt pendelten 119.992 Beschäftigte in den Freistaat Sachsen ein. Der Saldo (knapp 19.000) bleibt damit negativ, hat sich aber weiterhin zugunsten des Freistaats Sachsen entwickelt. Den größten Anteil machen dabei Beschäftigte aus den Nachbarländern Sachsen-Anhalt und Thüringen aus.⁵⁷⁰

Eine Statistik der BA zeigt, dass ungefähr 24 Prozent der Auspendler im Jahr 2017 über einen akademischen Abschluss und ungefähr 60 Prozent über einen Berufs- oder Fachschulabschluss verfügen. Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Einpendler in den Freistaat Sachsen mit einem akademischen Abschluss bei nur ungefähr 17 Prozent, der Anteil an Personen mit Berufsabschluss ist ähnlich hoch.⁵⁷¹ Bezüglich der Motive der Auspendler aus dem Freistaat Sachsen sind keine systematischen Befunde verfügbar. Da Auspendler durch die örtliche Trennung von Wohnen und Arbeiten Opportunitätskosten auf sich nehmen, wie der unter Umständen längere Weg zum Arbeitsplatz, ist davon auszugehen, dass monetäre Anreize diese Opportunitätskosten für die Auspendler aufwiegen.⁵⁷²

Wie viele der fortgezogenen Sachsen und Pendler tatsächlich für den sächsischen Arbeitsmarkt zurückgewonnen werden können, ist schwer abschätzbar. Die zitierte Studie des ifo bezeichnet das Fachkräftepotenzial von Rückkehrern als eingeschränkt, da die Rückkehrbereitschaft von Personen mit der Zeit sinkt und die großen Abwanderungswellen aus Ostdeutschland Jahre zurückliegen. Auch in der Gruppe der Auspendler sieht die Studie ein eher geringes Potenzial, da viele der Auspendler in grenznahen Regionen wohnen, womit der Anreiz eines wohnortnäheren Arbeitsplatzes gering ist.

Dennoch könnte eine Chance in der Anwerbung von Rückkehrern und Pendlern künftig darin liegen, dass attraktive Arbeitsbedingungen im Freistaat Sachsen, die nicht nur durch Gehälter definiert werden,

⁵⁶⁸ Vgl. IAB Regional Sachsen (2015)

⁵⁶⁹ Vgl. BA (2015)

⁵⁷⁰ Vgl. Ragnitz, J. (2018), S. 26 f.; BA (2018q); Stand 30.06.2017

⁵⁷¹ Vgl. BA (2018q); Stand 30.06.2017

⁵⁷² Vgl. IAB Regional Sachsen (2015), S. 28 f.

zunehmend in den Blick der Beschäftigten, vor allem der jungen Generationen, rücken. Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Flexibilität in der Arbeitsorganisation, betriebliche Weiterbildungsangebote und Gesundheitsmanagement und ein ansprechendes Kultur- und Freizeitangebot – alles Faktoren, bei denen der Freistaat Sachsen viel bieten kann – sind heute entscheidende Faktoren bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kann bei rückkehrinteressierten Sachsen, deren Familien im Freistaat Sachsen geblieben sind, eine große Rolle spielen. Für die Gruppe der Auspendler beschränkt sich der Handlungsspielraum in diesem Zusammenhang auf die konkrete Gestaltung des Arbeitsplatzes, da der Wohn- und Lebensort bereits in Sachsen liegt. Und auch für die Gruppe der Einpendler ist die Attraktivität des Arbeitsplatzes zentral, um sie zu halten.

Im Rahmen der Initiative „Sachse komm zurück“ versucht die IHK Dresden bereits mittels einer virtuellen Fachkräftebörse, Rückkehrer für den sächsischen Arbeitsmarkt zu gewinnen.⁵⁷³ Einzelne Landkreise haben außerdem eigene Fachkräfteportale, wie das Portal des Erzgebirgskreises oder des Landkreises Bautzen. Das Portal des Erzgebirgskreises stellt beispielsweise vor allem verfügbare Stellen nach Berufsgruppen und Standort zusammen, wobei auf dem Portal des Landkreises Bautzen Links zu anderen Websites mit Informationen zum Leben und Arbeiten im Landkreis zusammengestellt sind.⁵⁷⁴ Viele Landkreise werben zudem mit Pendleraktionstagen oder Rückkehrtagen um abgewanderte Sachsen, bei denen Unternehmen der Region sich vorstellen und teilweise mit konkreten Jobangeboten werben.

- ⇒ *Sachsen gelingt es zwar Rückkehrer für einen Wechsel des Wohnortes zu gewinnen, aber noch nicht in ausreichendem Maß für einen Wechsel des Arbeitsplatzes. Eine **Schwäche** des sächsischen Arbeitsmarktes ist, dass das **Lohngefüge** im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern noch nicht wettbewerbsfähig ist. Dies gilt verstärkt für Auspendler, die vor allem aufgrund monetärer Anreize nicht im Freistaat Sachsen arbeiten.*
- ⇒ *Eine **Chance** können die sich **wandelnden Anforderungen an eine attraktive Arbeit** sein. Denn neben dem Lohn spielen weiche Faktoren, wie die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit oder die Lebensqualität am Arbeitsort, eine immer wichtigere Rolle für Fachkräfte, insbesondere für die jüngeren Generationen.*

Zusammenführung und Ableitung von Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden.

Für die Anwerbung und Rekrutierung von Rückkehrern ist eine zielgruppenspezifische und möglichst direkte Ansprache von Bedeutung. Durch Anreizstrukturen und weiche Standortfaktoren kann es gelingen, diese Zielgruppe verstärkt für den Arbeitsmarkt (zurück-)zugewinnen. Zentraler Akteur, um Rückkehrer anzuwerben, ist die regionale Wirtschaft. Angesichts der tendenziell geringeren Einkommensmöglichkeiten spielen zusätzliche Anreize bei der Entscheidung für ein Stellenangebot eine bedeutende Rolle.

In Bezug auf die Gruppe der Auspendler scheint es plausibel, besonders Anreize am Arbeitsplatz, ebenfalls mithilfe von weichen Pull-Faktoren, zu setzen. So könnten Abwägungen der Auspendler gegebenenfalls zugunsten eines Arbeitsplatzes im Freistaat Sachsen ausfallen. Tabelle 21 zeigt diese Zusammenführung abschließend im Überblick.

⁵⁷³ Vgl. IHK Dresden (n. d.)

⁵⁷⁴ Vgl. Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH (n. d.), Landkreis Bautzen (n. d.)

Tabelle 21: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 10

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Weiche Standortfaktoren wie Kinderbetreuungs-möglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Relativ niedrige Gehälter
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Wandelnde Anforderungen an attraktive Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zielgerichtete und direkte Ansprache der Zielgruppen ➤ Standortmarketing intensivieren: Sachsen als attraktiver Wohn- <u>und</u> Arbeitsort ➤ Private und berufliche Anreize für fortgezogene Sachsen und Auspendler stärken 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Rückkehrbereitschaft sinkt mit der Zeit • Hoher Anteil an grenznahen Pendlern 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

4.11 Handlungsfeld 11: Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland

Bezug des Handlungsfelds zur Fachkräftesicherung

Aufgrund des demografischen Wandels wird das Erwerbspersonenpotenzial in Sachsen wie auch den anderen Bundesländern künftig deutlich zurückgehen. Die alleinige Nutzung der bislang beschriebenen Gruppen wirkt diesem Trend entgegen, allerdings in einem begrenzten Ausmaß. Neben der Ausschöpfung des inländischen (endogenen) Potenzials wird künftig die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland (exogenes Potenzial) ein immer bedeutenderer Hebel, um dem Fachkräftemangel im Zuge einer alternden Gesellschaft zu begegnen.⁵⁷⁵

Für den Wirtschafts- und Innovationsstandort Sachsen ist die qualifizierte Zuwanderung aber nicht nur aus quantitativer Sicht von zunehmender Bedeutung. Zuwanderung kann durch Unternehmensgründungen selbst als Jobmotor wirken, stärkt die Innovationskraft und ist eine Chance die Exportleistungen weiter zu erhöhen, wie das Zuwanderung und Integrationskonzept II (ZIK II) des Freistaates Sachsen betont.⁵⁷⁶

Bei aus dem Ausland zuwandernden Personen greifen zusätzlich zu zentralen Pull-Faktoren unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen. Für EU-Bürger gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die Zuwanderung zur Erwerbstätigkeit für Fachkräfte aus Drittstaaten wird durch das bundesrechtliche Aufenthaltsgesetz sowie die Beschäftigungsverordnung geregelt bzw. durch die Vorgaben des Europarechts. Die Bundesländer können das geltende Bundesrecht mit weiteren Maßnahmen und Konzepten flankieren, zum Beispiel bei den Zuständigkeiten der Ausländerbehörden oder der Anerkennung von Bildungsabschlüssen. Denn für die Anwendung der ausländerrechtlichen Bestimmungen sind die Länder zuständig.

In der Fachkräftestrategie 2020 wurde neben dem bereits in Handlungsfeld 10 zitierten Leitsatz folgendes Ziel zur qualifizierten Zuwanderung beschrieben:

„Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse erfolgt schnell und unbürokratisch. Qualifizierte ausländische Fachkräfte sind in Sachsen willkommen und werden bei ihrer Integration unterstützt.“

Die nachfolgende Analyse untersucht für die Zielgruppe der qualifizierten Fachkräfte aus dem Ausland die Wanderbewegungen im Zeitverlauf und beschreibt die bestehenden Unterstützungsstrukturen, aus Fachkräfte- und Arbeitgebersicht. Im Folgenden werden bestehende Hürden der Zuwanderung diskutiert,

⁵⁷⁵ Vgl. u. a. SÖSTRA (2018), IAB (2018d)

⁵⁷⁶ Vgl. SMS (2018c)

wobei vor allem die Themen bestehende bürokratische Regelungen sowie die Willkommenskultur als Basis für eine erfolgreiche Anwerbung aufgegriffen werden.

Ergebnisse der internen und externen Analyse

Wanderungsdaten zeigen, dass seit 2011 wieder mehr Menschen aus anderen Regionen innerhalb und außerhalb Deutschlands nach Sachsen kommen als aus Sachsen wegziehen. Dabei verzeichnet der Freistaat Sachsen in der jüngeren Vergangenheit eine deutlich steigende Zuwanderung aus dem Ausland. Im Jahr 2016 betrug der Wanderungsüberschuss, das heißt der Saldo aus Zu- und Fortzügen, 13.200. Allein der Überschuss aus dem Ausland machte davon 11.000 Personen aus. Bereits in den Jahren 2011 bis 2014, also noch vor der großen fluchtbedingten Zuwanderungswelle, entfielen jährlich über 70 Prozent der Nettozuwanderung auf den Zuzug aus dem Ausland.⁵⁷⁷

Dabei handelt es sich mehrheitlich um innereuropäische Migration. Im Zeitraum von 2007 bis 2015 kam mehr als jeder zweite ausländische Zuwanderer im Freistaat Sachsen aus Europa. Migranten aus EU-Staaten stellten 37 Prozent, Zugewanderte aus europäischen Nicht-EU-Ländern 15 Prozent. Im Jahr 2012 erreichte der Anteil der EU-Migranten einen Spitzenwert von 46 Prozent aller in diesem Jahr aus dem Ausland nach Sachsen Zugewanderten. Mit der EU-weiten Öffnung der Arbeitsmärkte für Menschen aus Osteuropa im Jahr 2011 kommen verstärkt Migranten aus den östlichen Teilen der EU nach Sachsen, häufig als Saisonarbeiter.⁵⁷⁸

Hinzu kommen Tagespendler aus den Nachbarländern Polen und Tschechien.⁵⁷⁹ Der Wanderungssaldo in der deutsch-polnisch-tschechischen Grenzregion war in der Vergangenheit aus sächsischer Perspektive eindeutig positiv.⁵⁸⁰ Bis zur Einführung der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 benötigten Tschechen und Polen für einen Job in Deutschland noch eine Arbeitserlaubnis. Laut dem Leibniz-Institut für Länderkunde hat sich bereits zwischen 2002 und 2007 die Zahl der nach Sachsen einpendelnden Tschechen in der Grenzregion verdoppelt – und zwischen 2007 und 2012 nochmals fast verfünffacht. Tagespendeln wird meist einem Umzug vorgezogen. Heute pendeln rund 4.700 Beschäftigte aus Tschechien und gut 5.200 aus Polen für ihren Job in den Freistaat Sachsen.⁵⁸¹

Gut die Hälfte der Personen, die zwischen 2010 und 2015 aus dem In- und Ausland nach Sachsen zuzogen, kam aus Erwerbsgründen.⁵⁸² Mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren sind die Zugewanderten im Schnitt rund zehn Jahre jünger als die sächsische Bevölkerung.⁵⁸³ Gelingt es, sie im Freistaat Sachsen zu halten, erhöhen sie das Arbeitsangebot nachhaltig.

Abbildung 49 verdeutlicht die beschriebenen Wanderungsbewegungen in Bezug zum Ausland sowie zu Deutschland, insbesondere der neuen Bundesländer, von und nach Sachsen.

⁵⁷⁷ Vgl. STALA (2017a)

⁵⁷⁸ Vgl. SVR (2017)

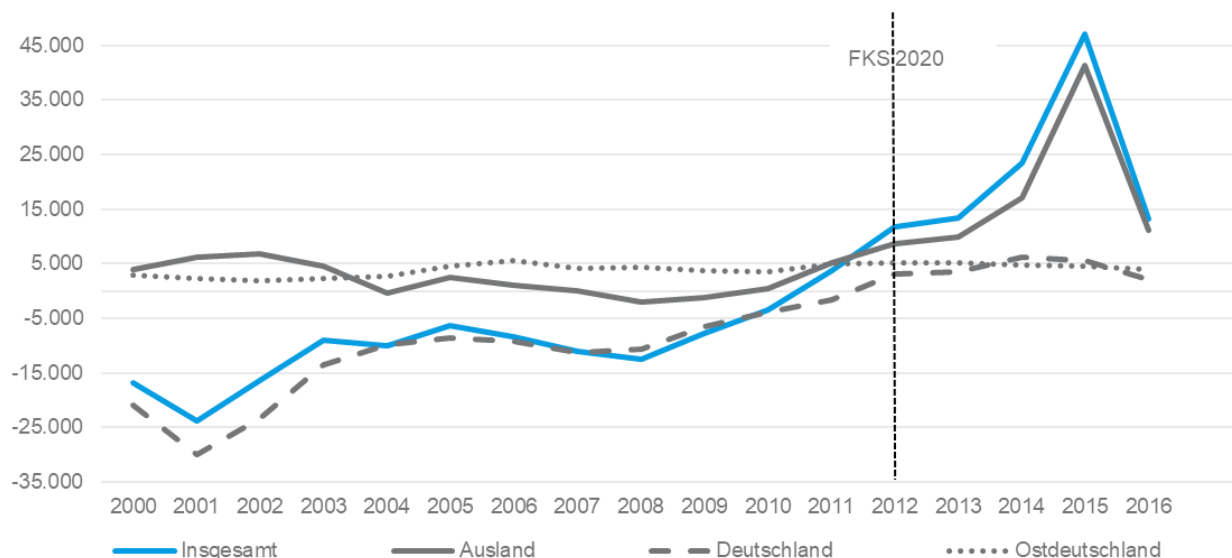
⁵⁷⁹ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017d)

⁵⁸⁰ Vgl. IfL (2014)

⁵⁸¹ Vgl. IfL (2014) und BA (2017b)

⁵⁸² Vgl. STALA (2017a)

⁵⁸³ Vgl. STALA (2017a), Deutsche/Nichtdeutsche, aus dem In- und Ausland

Abbildung 49: Nettozuwanderung in den Freistaat Sachsen aus unterschiedlichen Regionen, 2000 bis 2016

Quelle: STALA (2017a), 2. Sächsische Wanderungsanalyse, eigene Darstellung Prognos AG

Das Fachkräfte-Monitoring der sächsischen Wirtschaft zeigt, dass aktuell bereits jeder vierte Betrieb ausländische Mitarbeiter beschäftigt, 2015 waren es noch 15 Prozent. Weitere 16 Prozent geben an, dass sie planen, ausländische Mitarbeiter einzustellen. Nach der amtlichen Statistik liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter aber immer noch bei nur drei Prozent. Fast 80 Prozent davon kommen aus der EU, Personen aus Drittstaaten (13 %) und Flüchtlinge (9 %) machen den Rest aus. Zur Rekrutierung nutzen Betriebe vor allem ihre persönlichen Kontakte sowie Stellenbewerbungen beziehungsweise Initiativbewerbungen. Seltener suchen sie über kommerzielle Vermittler oder die regionalen Hochschulen. Die Rekrutierung über Messen im In- und Ausland ist marginal.⁵⁸⁴

Künftig ist jedoch davon auszugehen, dass ähnliche demografische sowie positive wirtschaftliche Entwicklungen in anderen Industrienationen, unter anderem in den osteuropäischen Ländern, den internationalen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte intensivieren und deren Anwerbung erschweren. So deutet sich zum Beispiel im Nachbarland Tschechien seit mehreren Jahren ein zunehmender Mangel an qualifiziertem Personal in technischen Berufen an.⁵⁸⁵

Um sich in diesem Wettbewerb zu positionieren, müssen bestehende Hürden für Zuwanderung abgebaut werden. Studien auf Bundesebene identifizieren aus Sicht ausländischer Fachkräfte insbesondere das komplizierte Zuwanderungsrecht, eine geringe Ausländerfreundlichkeit beziehungsweise eine noch wenig gelebte Willkommenskultur und hohe Sprachbarrieren als hinderliche Faktoren. Auf der anderen Seite sind für deutsche Unternehmen Sprachbarrieren, mangelnde Qualifikation sowie der bürokratische Aufwand wesentliche Gründe dafür, nicht nach Fachkräften im Ausland zu suchen. Von ausländischen Fachkräften und deutschen Unternehmen kritisiert wird vor allem die lange Dauer der Verfahren, zum Teil mangelnde Kenntnisse bei den an der Umsetzung beteiligten Stellen und zu wenige Informationen beziehungsweise Informationsmöglichkeiten zu rechtlichen Rahmenbedingungen.⁵⁸⁶

Hinzu kommt, dass das System der Berufsankennung – trotz deutlicher Verbesserungen, wie der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration anerkennt – durch unterschiedliche rechtliche Zugehörigkeiten auf Bundes- und Länderebene für Zugewanderte sowie Arbeitgeber immer noch intransparent ist.⁵⁸⁷

Diese Herausforderungen bestehen auch im Freistaat Sachsen. Im aktuellen Fachkräftemonitor geben 84 Prozent der befragten Betriebe Sprachbarrieren als Hemmnis bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte an, dem folgen bürokratische Hürden (40 %), Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau

⁵⁸⁴ Vgl. IHK und HWK Sachsen (2018)

⁵⁸⁵ Vgl. IfL (2014)

⁵⁸⁶ Befragt werden mittelständische Industrieunternehmen. Vgl. BMWi (2014)

⁵⁸⁷ Vgl. SVR (2018), S. 94 f.

(39 %) und über den Aufenthaltsstatus (35 %). Sorgen bezüglich kultureller Unterschiede äußern etwa 20 Prozent.

Die Staatsregierung hat die Bedeutung von qualifizierter Zuwanderung zur Erhöhung des Arbeitsangebots frühzeitig erkannt und fördert mit ihren Partnern den Abbau bestehender Hürden. Zu den aktuellen Aktivitäten des Landes zählen unter anderem:

- Die Einführung von AKZESS (Ausländische Fachkräfte-Zuwanderung effizient und sensibel steuern) im Jahr 2011. Mit diesem Projekt hat der Freistaat als eines der ersten Bundesländer mit der Verbesserung der Verwaltungspraxis und dem Abbau bürokratischer Hürden begonnen. Es erlaubt durch einheitliche Qualitätsstandards standardisierte und schnellere Verfahren bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln.
- Auf dem Webportal www.zuwanderung.sachsen.de finden sich umfassende Informationen zu dem Projekt AKZESS und zu den jeweiligen Aufenthaltstiteln. Außerdem beinhaltet das Portal unter anderem Informationen zum sächsischen Arbeitsmarkt sowie zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und verlinkt weitere Informationsquellen für potenzielle Zuwanderer, wie beispielsweise Informationen des SMI zur Einbürgerung.
- Die Absenkung finanzieller Hürden bei der Unternehmensgründung von Ausländern erfolgte durch eine Anpassung in § 21 Abs. 1 AufenthG im Jahr 2012.
- Eine erleichterte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in den landesrechtlich geregelten Berufen (zum Beispiel Lehrer, Erzieher und Ingenieure) wurde 2014 durch das „Sächsische Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ ermöglicht.
- Die Beratungsstellen für ausländische Beschäftigte im Freistaat Sachsen (BABS) beraten seit 2018 in Dresden und Leipzig EU-Arbeitnehmer zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.
- Mit der Bundesratsinitiative „Klugen Köpfen Türen öffnen“ hat der Freistaat Sachsen bereits im Jahr 2011 die Änderung des Aufenthaltsrechts auf den Weg gebracht. Kernpunkt der Änderungsvorschläge waren zwei neue Aufenthaltstitel: Einerseits sollte Fachkräften von Anfang an eine Perspektive für einen dauerhaften Aufenthalt geboten werden. Ausländer mit einem Jahresgehalt von mindestens 60 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung können einen auf zwei Jahre befristeten Aufenthaltstitel erhalten, der danach bei bestehendem Arbeitsvertrag und fehlenden Sicherheitsbedenken in einen dauerhaften Aufenthaltstitel in Form der Niederlassungserlaubnis übergeht. Andererseits sollten Ausländer einen auf ein Jahr befristeten Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche erhalten, wenn sie bestimmte Auswahlkriterien erfüllen und den Lebensunterhalt sichern können.
- Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rechte von international Schutzberechtigten und ausländischen Arbeitnehmern wurde aufgrund der Initiative des Freistaates Sachsen im Bundesrat die Regelung zum Aufenthalt zur Arbeitssuche dahingehend klargestellt, dass die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitssuche auch im Anschluss an eine Beschäftigung im Inland möglich ist. Dies ermöglicht die Arbeitssuche auch für arbeitslos gewordene Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung unmittelbar anschließend und ohne vorherige Ausreise.

Außerdem haben sich bereits im Jahr 2007 der Freistaat Sachsen, Dolny Śląsk (Polen) und Severny Čechy (Tschechien) in der EURES-TriRegio-Partnerschaft (Partnerschaft der Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) zusammengeschlossen, um Arbeitsmigration mit gezielten Beratungs- und Informationsangeboten zu fördern. Ein Netz aus zwölf Beratern vor Ort, eine dreisprachige Homepage sowie Jobbörsen mit Arbeitgebern aus dem Dreiländereck bieten eine etablierte Infrastruktur, um Arbeitsmigranten aus den benachbarten Regionen anzuwerben. Die grenzüberschreitende Berufsausbildung steht bislang nicht im Fokus.⁵⁸⁸ Die Fachkräfteallianz Sachsen betont, dass die weitere Entwicklung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zu einem gemeinsamen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt künftig ein wichtiges Handlungsfeld für die Fachkräftesicherung ist.⁵⁸⁹

Eine zentrale Rolle in der Beratung für Zugewanderte und Arbeitgeber hat weiterhin das IQ Netzwerk Sachsen als Teil des bundesweiten Förderprogramms. Im Fokus stehen arbeitsmarktbezogene Fragen, Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes sowie interkulturelle Kompetenzentwicklung von Arbeitsmarktakteuren. Zusammen mit dem Verband für Wohnungswirtschaft Sachsen hat das IQ Netzwerk Sachsen eine Leitstelle Zuwanderung eingerichtet, an welche sich insbesondere KMU mit rechtlichen Fragen bei der Einstellung von ausländischen Fachkräften wenden können. In Leipzig wurde außerdem das

⁵⁸⁸ Vgl. IfL (2014)

⁵⁸⁹ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017d)

„Fachinformationszentrum Zuwanderung (FiZu)“ gegründet, in dem das IQ Netzwerk Sachsen zusammen mit der Arbeitsagentur und dem Jobcenter an einem Ort Beratung für Zugewanderte, Arbeitgeber und Mitarbeitende der Regeleinrichtungen anbietet. Umfassende Informationen zum IQ Netzwerk des Freistaates Sachsen finden sich auf der Website <https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/>.

Künftig könnte weiterhin der verstärkte Einsatz digitaler Lösungen dazu beitragen, administrative Vorgänge bei der Arbeitsmigration weiter zu vereinfachen und bürokratische Hürden abzubauen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Online-Formularen mit mehrsprachiger Eingabehilfe oder Online-Kommunikationswegen mit Behörden.⁵⁹⁰

Dennoch: Im Bereich der Zuwanderung, insbesondere von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten, ist der Handlungsspielraum des Freistaates Sachsen begrenzt. Der Abbau rechtlicher Hürden kann nur auf Bundesebene bzw. der europarechtlichen Ebene realisiert werden. Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Bundesebene im Bereich Arbeitsmigration aus Drittstaaten in den vergangenen Jahren bereits deutlich gelockert, zum Beispiel durch die Einführung der Blue-Card-Richtlinie im Jahr 2012, über die Personen aus Drittstaaten mit anerkanntem Hochschulabschluss und Arbeitsvertrag nach Deutschland kommen können, die Integration eines de facto Punktesystem durch § 18c Aufenthaltsgesetz oder die Zuwanderung nichtakademisch ausgebildeter Fachkräfte in sogenannten Mangelberufen. Sächsische Arbeitsmarktakteure beurteilen die bestehenden Zuwanderungsregelungen auf Bundesebene jedoch weiterhin als arbeitsmarktfrem. Insbesondere die geltenden Gehaltsgrenzen über die Blaue Karte EU seien für Sachsen unrealistisch.^{591 592} Ein weiteres Risiko wird in den nach wie vor restriktiveren Zuwanderungsregelungen für ausländische Fachkräfte ohne akademischen Abschluss gesehen. Hier stellt vor allem die Anforderung der gleichwertigen Ausbildung im Herkunftsland für ausländische Fachkräfte ohne akademischen Abschluss eine Zugangsbarriere dar.⁵⁹³

Laut Koalitionsvertrag von Union und SPD wird ein Gesetzesentwurf für qualifizierte Zuwanderung ausgearbeitet, der die qualifizierte Zuwanderung neu ordnen soll. Hierbei sollen unter anderem Alter, Qualifikation und Sprachkenntnisse der Bewerber berücksichtigt werden. Attraktive Rahmenbedingungen sollen die Anwerbung ausländischer Fachkräfte erleichtern.⁵⁹⁴

Bezüglich einer gelebten Willkommenskultur als Voraussetzung einer erfolgreichen Anwerbung ausländischer Fachkräfte steht der Freistaat Sachsen vor allem vor der Herausforderung teils steigender gesellschaftlicher Vorbehalte gegenüber Ausländern. In der landesweiten Umfrage des Sachsen-Monitors von 2017 stimmen mit 56 Prozent mehr als die Hälfte der Befragten der Aussage „Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet“ zu.⁵⁹⁵ Das Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz bewertet dieses Ergebnis als „Besorgnis erregend“.⁵⁹⁶ Dies stellt nicht nur eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt dar. Für die sächsischen Arbeitgeber wirken sich diese Zahlen und die damit verbundene Berichterstattung in den Medien negativ auf ihre wirtschaftlichen Potenziale aus.

Die Fachkräfteallianz Sachsen betont in ihrem Beschluss zur Zuwanderung die Notwendigkeit, den Freistaat Sachsen als attraktiven Ort zum Leben und Arbeiten weiterzuentwickeln und in der Öffentlichkeit zu kommunizieren. Zentral dafür sei ein gesellschaftlich offenes Klima.⁵⁹⁷ Der bestehenden gesellschaftlichen Vorbehalte gegenüber Zuwanderung aus dem Ausland ist sich die Staatsregierung bewusst und hat bereits in der Fachkräftestrategie 2020 Maßnahmen wie eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Zuwanderern, entsprechende Veranstaltungen an Schulen oder die Fortsetzung des bereits seit 2005 bestehenden Programms „Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“ (WOS) angeregt und in weiten Teilen umgesetzt.

Bezüglich sprachlicher Barrieren beschreiben Arbeitsmarktexperten, dass gerade in KMU, die den größten Anteil der sächsischen Wirtschaft ausmachen, Deutsch meist alleinige Arbeitssprache ist. Gerade bei KMU, die viele Facharbeiter einstellen, läuft die Kommunikation auf Deutsch. Viele Arbeitgeber stellen daher hohe

⁵⁹⁰ Vgl. Prognos (2018b)

⁵⁹¹ Vgl. IHK und HWK Sachsen (2018)

⁵⁹² Das für einen solchen Aufenthaltstitel mindestens nachweisbare Bruttogehalt ist an die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung gekoppelt. Für das Jahr 2018 beträgt das Mindestbruttoeinkommen pro Jahr 52.000 Euro. Für bestimmte Berufe, in denen ein besonderer Bedarf besteht, ist ein Jahresgehalt von mindestens EUR 40.560 ausreichend. Dies betrifft Berufe der Gruppen 21, 221 und 25 der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (SMI (n. d.)); BAMF (2018b)

⁵⁹³ Vgl. SVR (2017)

⁵⁹⁴ Vgl. CDU, CSU und SPD (2018)

⁵⁹⁵ Vgl. SMWA (2017h)

⁵⁹⁶ Vgl. SMSV (2018), S. 10

⁵⁹⁷ Vgl. Fachkräfteallianz Sachsen (2017d)

Anforderungen an die Deutschkenntnisse ihrer Mitarbeiter, was die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte erschwert.

- ⇒ *Sächsische Arbeitgeber stellen vermehrt **ausländische Mitarbeiter** ein. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung ist dies eine **Stärke**. Insgesamt ist der Anteil ausländischer Mitarbeiter aber immer noch gering und das Beschäftigungspotenzial wird nur in geringem Umfang genutzt.*
- ⇒ *Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte sehen sich vor allem mit bürokratischen Hürden konfrontiert. Die **Landesregierung** hat bereits in enger Zusammenarbeit mit ihren Partnern verschiedene Aktivitäten zur Förderung und Erleichterung von Zuwanderung umgesetzt. Die so entstandene **Beratungs- und Informationsstruktur** ist eine **Stärke** des Landes mit Blick auf Zuwanderung.*
- ⇒ *Eine **Stärke** des sächsischen Arbeitsmarktes ist die enge **Verzahnung der Arbeitsmärkte der Grenzregion** Sachsen-Polen-Tschechien.*
- ⇒ *Ähnliche **demografische Entwicklungen in anderen EU-Staaten** – insbesondere den osteuropäischen Ländern – stellen ein **Risiko** für die künftige Anwerbung qualifizierter Fachkräfte dar.*
- ⇒ *Das geplante **Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf Bundesebene** bietet die **Chance**, dass die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten weiter erleichtert wird.*
- ⇒ *Weiterhin bietet die **Digitalisierung Chancen**, administrative Zuwanderungsprozesse künftig weiter zu vereinfachen und transparenter zu gestalten.*
- ⇒ ***Gesellschaftliche Vorbehalte** gegenüber Migranten sind ein **Risiko** bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte.*
- ⇒ *Deutsch als alleinige Arbeitssprache in vielen KMU **erschwert** die Rekrutierung weiter.*

Zusammenführung und Ableitung von Anknüpfungspunkten für die Fachkräftestrategie 2030

Aufbauend auf den oben beschriebenen Stärken und Schwächen können im Folgenden im Rückgriff auf die zentralen Chancen und Risiken erste Anknüpfungspunkte für die Fachkräftesicherung im Freistaat Sachsen abgeleitet werden. Neben den Befunden der Analysen wird dabei der Beschluss „Zuwanderung“ der Fachkräfteallianz vom 3. Februar 2017 berücksichtigt.

Für die Zuwanderung aus dem Ausland hat die Landesregierung mit ihren Partnern in den letzten Jahren verschiedene Initiativen angestoßen und Maßnahmen erfolgreich umgesetzt. Weiterhin hat der Freistaat Sachsen mit dem ZIK II bereits ein umfassendes Zuwanderungs- und Integrationskonzept erarbeitet. Die Maßnahmen aus der Fachkräftestrategie 2030 sollten hieran anknüpfen und Maßnahmen (weiter-)entwickeln, die gezielt die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland stärken und bürokratische Hürden weiter abbauen. Die Stärkung der Willkommenskultur im Freistaat Sachsen kann bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland besonders ansetzen, da gesellschaftliche Vorbehalte gegenüber Ausländern eine der zentralen Sorgen potenzieller Zuwanderer darstellt.

Tabelle 22 zeigt diese Zusammenführung abschließend im Überblick.

Tabelle 22: Zusammenführung SWOT und Ableitung Anknüpfungspunkte – Handlungsfeld 11

		Stärken	Schwächen
		<ul style="list-style-type: none"> • Sächsische Arbeitgeber öffnen sich ggü. ausländischen Mitarbeitern • Gute Beratungs- und Informationsstruktur für Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte • Grenzüberschreitend verzahnter Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliche Vorbehalte gegenüber Ausländern
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> • Erleichterte Migrationsprozesse durch Digitalisierung • Geplantes Einwanderungsgesetz 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fachkräfte aus dem Ausland umfassend und zielgruppengerecht ansprechen ➤ Bürokratische und administrative Zuwanderungshürden durch Unterstützungs- und Beratungsstrukturen weiter abbauen ➤ Grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt und Berufsausbildung weiter ausbauen ➤ Willkommenskultur bei Arbeitgebern und in Behörden etablieren 	
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> • Demografische Entwicklungen in anderen EU-Nationen • Restriktivere Regelungen bei Zuwanderung aus Drittstaaten • Deutsch als alleinige Arbeitssprache in vielen KMU 		

Quelle: eigene Darstellung Prognos AG 2018

5 Zusammenfassung

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass sich für die Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie vielfache Anknüpfungspunkte identifizieren lassen. Junge Menschen im Freistaat Sachsen gilt es zu zukünftigen Fachkräften zu entwickeln. Nachwuchskräfte in In- und Ausland sollen für eine Beschäftigung in Sachsen gewonnen werden. Bisher ungenutzte Potenziale von Personen mit spezifischen Bedürfnissen sind gezielt für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Darüber hinaus dürfen die bereits im Freistaat Sachsen tätigen Beschäftigten nicht aus dem Blick geraten. Attraktive Arbeitsplätze tragen wesentlich dazu bei, die Motivation, Gesundheit und Arbeitskraft der bestehenden Belegschaften zu erhalten.

In vielen Bereichen hat sich der Freistaat Sachsen über die Jahre sehr positiv entwickelt. Dies gilt besonders für den Bereich der (Aus-)Bildung und beruflichen Orientierung junger Menschen, der bereits ein Schwerpunkt der Fachkräftestrategie 2020 war. So schneiden sächsische Schüler in bundesweiten Leistungsvergleichen regelmäßig überdurchschnittlich ab und der Anteil junger Menschen im sogenannten Übergangsbereich ist relativ gering. Diese Stärke gilt es angesichts zunehmender Engpässe bei den Lehrkräften und Herausforderungen mit Blick auf die schulische Infrastruktur aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus verändern die beschriebenen Megatrends Demografie, Digitalisierung und auch der gesellschaftliche Wertewandel die Anforderungen an das Bildungssystem: Der demografiebedingte Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials erfordert, dass die Talente und Fähigkeiten aller Kinder und Jugendlichen gefördert werden, damit diese langfristig zur Fachkräftesicherung beitragen. Vor allem angesichts nach wie vor hoher Quoten von Schulabgängern ohne Schulabschluss sind hier verstärkt Anstrengungen notwendig. Gleiches gilt für den Bereich der betrieblichen Ausbildung. Zwar steigen die Zahlen der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren in Sachsen wieder leicht an, angesichts des zunehmenden Bedarfs an beruflich Qualifizierten braucht es jedoch weitere Anstrengungen von Politik und Wirtschaft, um junge Menschen wie Arbeitgeber vom Mehrwert dieses Bildungswegs zu überzeugen. Schließlich spielt lebenslanges Lernen in einer Arbeitswelt, die ständigen dynamischen Veränderungen unterliegt, eine immer wichtigere Rolle sowohl für Beschäftigte wie auch für Arbeitgeber. In all diesen Bereichen sind bereits Strukturen und Angebote im Freistaat Sachsen vorhanden. Für die Fachkräftestrategie 2030 geht es deshalb primär darum, diese Strukturen und dieses Angebot zu verstetigen, zu prüfen sowie weiterzuentwickeln.

Tabelle 23 stellt die in den Handlungsfeldern abgeleiteten Anknüpfungspunkte im Überblick dar.

Tabelle 23: Anknüpfungspunkte im Bereich Bildung

Empfehlung	Zielgruppe für die Fachkräftesicherung
Handlungsfeld 1: (Außer-)schulische Bildung und berufliche Orientierung	
<i>1.1: Präventive Maßnahmen/Schulsozialarbeit weiter konsequent fördern & praxisnahe BStO-Maßnahmen weiter ausbauen</i>	Alle Schüler
<i>1.2: Vermittlung von Praxisnähe und Arbeitsweltbezug der BStO weiter ausbauen, zum Beispiel durch die Nutzung digitaler Technologien</i>	Alle Schüler
<i>1.3: Eine im Hinblick auf Berufsfelder, Ausbildungswege und weitere berufliche Karriereperspektiven ausgewogene BStO in allen Schulformen etablieren</i>	Alle Schüler
<i>1.4: Ausrichtung der beruflichen Orientierung auf Jugendliche und Eltern ohne deutschen Bildungshintergrund stärken</i>	Schüler und deren Eltern ohne deutschen Bildungshintergrund
Handlungsfeld 2: Berufliche Ausbildung	
<i>2.1: Berufliche Ausbildung als modernen und attraktiven Bildungsweg weiterentwickeln</i>	Alle Schulabgänger
<i>2.2: Öffentlichkeitswirksame Platzierung der Berufsausbildung als chancenträchtiger Bildungsweg vor allem gegenüber der Zielgruppe Eltern</i>	Eltern und Schüler

<i>2.3: Zugänge und Unterstützungsangebote für (potenzielle) Auszubildende verbessern</i>	Schulabgänger mit besonderen Herausforderungen; Studienabbrecher
<i>2.4: Ausbildungskapazitäten stärken und Ausbildungsbedingungen verbessern, vor allem bei KMU, durch zielgruppengerechte Unterstützungsinstrumente (z. B. Ausbildungsmanagement)</i>	Alle Schulabgänger
<i>2.5: Weiterführung der Angleichung der Rahmenbedingungen der Ausbildung in den Gesundheits- und Sozialberufen an das duale Bildungssystem</i>	Alle Schulabgänger
Handlungsfeld 3: Akademische Bildung	
<i>3.1: Rolle von und Zusammenarbeit mit Arbeitgebern im Kontext Studium stärken</i>	Alle Studierenden
<i>3.2: Internationalen Studierenden gezielt Perspektiven auf dem sächsischen Arbeitsmarkt aufzeigen und eröffnen, sowohl durch gezieltes Standortmarketing wie auch durch eine direkte Ansprache durch die Arbeitgeber</i>	Internationale Studierende
<i>3.3: Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte weiter vereinfachen und Angebote für diese Zielgruppen breiter aufstellen</i>	Beruflich Qualifizierte (in Ausbildung oder Beschäftigung)
Handlungsfeld 4: Fort- und Weiterbildung	
<i>4.1: Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildung sowie unterstützende Informations- und Beratungsstrukturen verstärkt individuell und zielgruppenspezifisch ausrichten</i>	Beschäftigte und Nicht-erwerbstätige
<i>4.2: Inhalte und Formate der Fort- und Weiterbildung u. a. im Kontext Digitalisierung weiterentwickeln (stärkere Verknüpfung von Tätigkeit und Weiterbildung, Ausrichtung der Weiterbildungsinhalte und -methoden an den tatsächlichen Anforderungen am Arbeitsmarkt)</i>	Beschäftigte und Nicht-erwerbstätige
<i>4.3: Sensibilisierung der Unternehmen für die Vorteile betrieblicher Weiterbildung und Aufzeigen von Möglichkeiten, diese gezielt für die Fachkräftesicherung auszuschöpfen</i>	Beschäftigte und Nicht-erwerbstätige
<i>4.4: Voraussetzungen und Anreize für Aufstiegsqualifizierungen verbessern, vor allem im Kontext Sicherung von Unternehmensnachfolgen und Ausbildungskapazitäten</i>	Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder mit Möglichkeit der Aufstiegsqualifizierung
<i>4.5: Qualifizierungsmöglichkeiten für Nicht-Erwerbstätige weiterführen und noch stärker auf die Voraussetzungen einzelner Gruppen (z.B. Älterer oder Alleinerziehender) ausrichten</i>	Nichterwerbstätige

Im Bereich Arbeitsmarktpolitik hingegen sollten mit der Fachkräftestrategie 2030 neue Impulse gesetzt werden. Angesichts der demografischen Entwicklung wird die wachsende Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften nicht allein durch den Übergang junger Menschen in den Arbeitsmarkt zu kompensieren sein. Besonders das bereits im Arbeitsmarkt vorhandene Potenzial gilt es stärker in den Blick zu nehmen. Attraktive Arbeitsplätze können einen wesentlichen Beitrag leisten, dass die Fähigkeiten und Ressourcen der Beschäftigten ausgeschöpft werden und sich die Beschäftigten selbst langfristig an einen Arbeitgeber binden. Dabei spielen Aspekte wie die Verbesserung der Gesundheitsförderung, eine Ausweitung der Möglichkeiten, die eigenen Voraussetzungen am Arbeitsplatz mitzugestalten, sowie Fragen des betrieblichen Personalmanagements eine zentrale Rolle. Auch in diesem Bereich gibt es Aktivitäten der Staatsregierung und ihrer Partner. Diese wurden bisher jedoch noch nicht übergreifend strategisch in die Fachkräftesicherung eingebunden. Weiterhin können die Staatsregierung und ihre Partner in diesem Bereich nur bedingt Veränderungen anstoßen. Betriebliche Modelle zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Weiterbildung, Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz oder lebensphasenorientiertem Personalmanagement fallen weitestgehend in die unternehmerische Verantwortung. Deshalb gilt es hier, die

Arbeitgeber zu motivieren, diese Verantwortung im eigenen Interesse wahrzunehmen, und vor allem die KMU im Freistaat Sachsen in der konkreten Umsetzung zu unterstützen.

Die positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt haben zu einem deutlichen Rückgang der Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit geführt. Für die Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie rücken deshalb diejenigen Menschen in den Fokus, die beim Eintritt in den Arbeitsmarkt größeren Herausforderungen gegenüberstehen. Um diese Potenziale zu heben, braucht es unter anderem einen stärkenorientierten Ansatz bei Politik und Arbeitgebern sowie individuell zugeschnittene Unterstützungsangebote. Schließlich legen die demografischen Analysen nahe, dass die bisher beschriebenen Ansätze langfristig nicht ausreichen werden, um die Nachfrage am Arbeitsmarkt zu decken. Die Stärkung der qualifizierten Zuwanderung wird in diesem Zusammenhang bereits seit Längerem diskutiert. Wesentliche Anknüpfungspunkte liegen zudem bei der Gruppe der aus Sachsen ausgewanderten, häufig jungen und gut ausgebildeten Menschen. Inwiefern die Option der Zuwanderung, beziehungsweise Rückkehr, lohnend ist, hängt wiederum maßgeblich vom oben erwähnten Aspekt der Qualität und Attraktivität der Arbeitsplätze ab.

Tabelle 24 stellt die in den Handlungsfeldern abgeleiteten Anknüpfungspunkte im Überblick dar.

Tabelle 24: Anknüpfungspunkte im Bereich Arbeitsmarkt

Empfehlung	Zielgruppe für die Fachkräftesicherung
Handlungsfeld 5: Beschäftigungsperspektiven und Partizipation	
<i>5.1: Strategischen Rahmen und Strukturen der Fachkräftesicherung stärker auf Arbeitgeberattraktivität ausrichten</i>	Beschäftigte
<i>5.2: Sächsische Unternehmen bei der Schaffung von Beschäftigungsperspektiven und einer Mitgestaltungskultur unterstützen</i>	Beschäftigte
<i>5.3: Beschäftigte im Hinblick auf ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten bestärken und befähigen</i>	Beschäftigte
Handlungsfeld 6: Sicheres und gesundes Arbeiten	
<i>6.1: Digitalisierung im Kontext sicheres und gesundes Arbeiten stärker verankern</i>	Beschäftigte
<i>6.2: Einhaltung der Standards des Arbeitsschutzes, insbesondere des Jugendarbeitsschutzes verbessern</i>	Beschäftigte und Auszubildende
<i>6.3: Beschäftigte und Auszubildende über die Regelungen des (Jugend)Arbeitsschutzes informieren und sie befähigen, diese aktiv mitgestalten zu können</i>	Beschäftigte und Auszubildende
<i>6.4: Unternehmen die betrieblichen Vorteile des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagements kontinuierlich verdeutlichen</i>	Beschäftigte
Handlungsfeld 7: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	
<i>7.1: Bedarfsgerechte Betreuungsinfrastruktur insbesondere zu Randzeiten weiter ausbauen</i>	Mütter und Väter
<i>7.2: Väter in den Blickpunkt der betrieblichen Vereinbarkeitspolitik rücken</i>	Väter
<i>7.3: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Teil betrieblicher Personalpolitik etablieren, rechtliche Rahmenbedingungen prüfen und weiterentwickeln, technische Möglichkeiten nutzen</i>	Beschäftigte
<i>7.4: Beschäftigte und Arbeitgeber über vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen informieren</i>	Beschäftigte

Empfehlung	Zielgruppe für die Fachkräftesicherung
Handlungsfeld 8: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement	
8.1: Bei bestehenden Angeboten zum Personalmanagement die Sichtbarkeit und den Bekanntheitsgrad erhöhen	Beschäftigte
8.2: KMU-gerechte Ansätze der Personalarbeit entwickeln und verbreiten	Beschäftigte
8.3: Beratung und Unterstützung der sächsischen Arbeitgeber bei der Entwicklung eines lebensphasenorientierten Personalmanagements	Beschäftigte
8.4: Betriebliche Ressourcen zur Umsetzung von lebensphasenorientiertem Personalmanagement bündeln	Beschäftigte
8.5: Erfahrungswissen älterer Mitarbeitender stärker nutzen, zum Beispiel durch ein verstärktes Wissens- und Nachfolgemanagement	Beschäftigte
Handlungsfeld 9: Förderung der Integration von Zielgruppen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen	
9.1: Arbeitgeber und Belegschaften für die Vorteile und Chancen in der Zusammenarbeit mit Menschen mit besonderen Herausforderungen sensibilisieren	Menschen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen
9.2: Arbeitgeber strategisch und operativ bei der Integration von Zielgruppen mit Besonderheiten unterstützen	Menschen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen
9.3: Qualifizierungsmöglichkeiten konsequent auf die Voraussetzungen von Arbeitgebern und Zielgruppen zuschneiden	Menschen mit spezifischen Unterstützungsbedarfen
Handlungsfeld 10: Rückkehr fortgezogener Sachsen und Auspendler	
10.1: Zielgerichtete und direkte Ansprache der Zielgruppen	Fachkräfte aus dem Inland
10.2: Standortmarketing intensivieren: Sachsen als attraktiver Wohn- und Arbeitsort	Fachkräfte aus dem Inland (v. a. weggezogene Sachsen)
10.3: Private und berufliche Anreize für fortgezogene Sachsen und Auspendler stärken	Weggezogene Sachsen und Auspendler
Handlungsfeld 11: Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland	
11.1: Fachkräfte aus dem Ausland umfassend und zielgruppengerecht ansprechen	Fachkräfte aus dem Ausland
11.2: Bürokratische und administrative Zuwanderungshürden durch Unterstützungs- und Beratungsstrukturen weiter abbauen	Fachkräfte aus dem Ausland
11.3: Grenzüberschreitende Berufsausbildung und grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt weiter ausbauen	Erwerbstätige und Ausbildungsinteressierte in den Grenzregionen
11.4: Willkommenskultur bei Arbeitgebern und Behörden etablieren	Fachkräfte aus dem Ausland

Die obigen Befunde decken bereits einen Großteil der möglichen Anknüpfungspunkte für eine Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen ab. Über die einzelnen Handlungsfelder hinaus bilden die Attraktivität des Standorts Sachsen sowie die Bündelung und Koordinierung der vielfältigen Aktivitäten

zur Fachkräftesicherung wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung der Fachkräftestrategie 2030.

Die Attraktivität von Arbeits- und Lebensort ist ein zentraler Faktor bei der Entscheidung über die Aufnahme einer Beschäftigung. Standortattraktivität hat unterschiedliche Facetten: Neben monetären Aspekten wie Entlohnung und Lebenshaltungskosten spielen sogenannte weiche Faktoren wie Betreuungsinfrastruktur und Schulqualität, Unternehmenskultur, Verkehrsanbindung oder das Kulturangebot eine wichtige Rolle. Die Lebensqualität des Freistaates Sachsen liegt nach einer Studie der Prognos AG insgesamt über dem deutschen Durchschnitt. Am besten schneidet der Freistaat Sachsen bei den Bereichen „Gesundheit & Sicherheit“ sowie „Freizeit & Natur“ ab.⁵⁹⁸ Im Bereich „Arbeit & Wohnen“, worunter beispielsweise das Lohnniveau oder die Kaufkraft fällt, liegt Sachsen leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Wenngleich die Lebenshaltungs- und vor allem Wohnkosten relativierend wirken, macht sich an dieser Stelle das unterdurchschnittliche Lohnniveau bemerkbar. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung ist das Lohnniveau sicherlich ein zentraler Faktor, der vor allem für Zuwanderer oder Absolventen im höher qualifizierten Bereich eine wesentliche Rolle spielt. Darüber hinaus tragen auch weichere Faktoren wie moderne Unternehmenskulturen, langfristige Beschäftigungs- und Aufstiegsperspektiven sowie hohe Standards bei Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention zur Attraktivität vor allem des Arbeitsortes bei. Schließlich zeigen die Ergebnisse der Deutschland-Studie, dass Lebensqualität auch durch viele Aspekte jenseits der Arbeit bestimmt wird. Eine wohnortnahe, breit aufgestellte schulische Infrastruktur und kostengünstiger Wohnraum oder vielfältige Sport- und Freizeitmöglichkeiten können ebenfalls überzeugende Argumente für Fachkräfte sein, sich im Freistaat Sachsen niederzulassen.

Die thematische Bandbreite von Lebensqualität kann nicht durch die Fachkräftestrategie aufgegriffen werden. Hier sollte der Fokus daraufgelegt werden, gemeinsam mit den Partnern attraktive Arbeitsorte in Sachsen zu schaffen. Für die weiteren Bereiche sollte daher eine enge Verzahnung mit den jeweiligen Strategien des Landes angestrebt werden. Fragen der Infrastruktur spielen gerade im ländlichen Raum eine wesentliche Rolle und werden vor allem durch die „Leitlinien ländlicher Raum“ aufgegriffen. Weitere relevante Politikfelder sind Bildungspolitik und Schulentwicklungsplanung, Digitalisierung, nachhaltige Entwicklung sowie Verkehr und Wohnungsbau. Für die Fachkräftestrategie ergibt sich als Anknüpfungspunkt vor allem das gezielte Standortmarketing. Die Stärken des Freistaates Sachsen im Hinblick auf Leben und Arbeiten sollten aktiv in der Öffentlichkeit kommuniziert werden. Auf regionaler Ebene betreiben die regionalen Fachkräfteallianzen teilweise bereits Öffentlichkeitsarbeit in diese Richtung. Darüber hinaus könnten gebündelte Aktivitäten auf Landesebene eine stärkere Außenwirkung entfalten.

Schließlich thematisierten die Partner in den Interviews, dass es an einer übergeordneten Koordinierung der vielen kleinteiligen Aktivitäten auf unterschiedlichsten Ebenen fehle. Die Fachkräfteallianz Sachsen kann zwar auf Landesebene strategisch die Richtung vorgeben, eine tatsächliche Koordinierung ist für dieses Gremium jedoch nicht leistbar. Dies gilt vor allem auch im Zusammenspiel zwischen Landes- und regionaler Ebene sowie den einzelnen regionalen Fachkräfteallianzen. Eine stärkere Bündelung sowie Flankierung dieser Aktivitäten auf Landesebene kombiniert mit einer stringenten Ausrichtung auf die tatsächlichen Bedarfe kann die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen erhöhen. An dieser Stelle kann eine zentrale Stelle oder ein Kompetenzzentrum auf Landesebene ansetzen. Dieses sollte die verschiedenen Aktivitäten der Fachkräftesicherung in enger Abstimmung mit den Partnern der Fachkräfteallianz Sachsen wissenschaftlich-fachlich koordinieren. Die Koordinierung sollte sich dabei auch über die regionalen Fachkräfteallianzen erstrecken. Gegebenenfalls lassen sich sogar beide Aufgabenprofile, Standortmarketing und wissenschaftlich-fachliche Koordinierung, in einem Ansatz bündeln.

⁵⁹⁸ Zusammenfassung der Studienergebnisse sowie Darstellungen der Indikatoren für die einzelnen Kreise finden sich unter: <http://www.deutschlandstudie.prognos.com> (Zugriff am 23.07.2018).

6 Fachkräftesituation in Branchen mit (sich abzeichnenden) Fachkräfteengpässen

6.1 Gesundheit und Pflege

Die Qualität des Gesundheits- und Pflegewesens wird bereits heute von der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte bestimmt. Mit der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft werden zunehmend qualifizierte Fachkräfte benötigt, um die wachsenden Anforderungen im Gesundheits- und Pflegebereich zu bewältigen. Im Freistaat Sachsen bestehen Fachkräfteengpässe insbesondere in der Altenpflege, der Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik sowie der nichtärztlichen Therapie und Heilkunde.

Der Freistaat Sachsen ist eines der Bundesländer mit dem größten Fachkräftemangel in der Altenpflege. Zwischen Mai 2017 und April 2018 kamen auf 100 gemeldete offene Stellen lediglich 15 arbeitslose Fachkräfte. Der Mangel ist damit stärker ausgeprägt als im ostdeutschen und gesamtdeutschen Durchschnitt (24 bzw. 26 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen). Angespannt ist die Situation auch im Berufsfeld nichtärztliche Therapie und Heilkunde mit 46 Arbeitslosen auf 100 gemeldete Stellen. In der Berufsgruppe Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe standen 100 gemeldeten offenen Stellen insgesamt 57 arbeitslose Fachkräfte gegenüber. In Ostdeutschland und Deutschland insgesamt waren es mit 72 bzw. 61 etwas mehr. Auch in der Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik zeigen sich Engpässe.

In der Human- und Zahnmedizin stellt sich die Situation positiver dar, so ist zwischen 2013 und 2017 ein Zuwachs von 18 Prozent⁵⁹⁹ zu verzeichnen. Um einem Ärztemangel entgegenzuwirken, gibt es bereits seit längerem spezifische Förderprogramme: In unterversorgten oder versorgungsgefährdeten Gebieten sowie bei zusätzlichem lokalen Versorgungsbedarf können Hausärzte, Fachärzte und Psychotherapeuten Förderpauschalen und einen garantierten Mindestsatz beim Landesausschuss der Ärzte und Krankenkassen Sachsen beantragen. Darüber hinaus werden für angehende Mediziner das „Sächsische Hausarztstipendium“ mit einer Ausbildungsbeihilfe für Medizinstudenten des Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz angeboten sowie Modellprojekte wie „Studieren in Europa – Zukunft in Sachsen“ der Kassenärztlichen Vereinigung Sachsens.

Die folgende Tabelle fasst in einer Übersicht zentrale statistische Kennzahlen der Engpassberufe zusammen. Fachkräfteengpässe werden nachfolgend in Berufsgruppen und differenziert nach Anforderungsniveaus aufgeführt.⁶⁰⁰

⁵⁹⁹ Vgl. BA (2018); alle Anforderungsniveaus.

⁶⁰⁰ Die Bundesagentur für Arbeit klassifiziert Berufe in vier Anforderungsniveaus (s. Klassifikation der Berufe 2010), auf welche in den aufgeführten Statistiken Bezug genommen wird. Unterschieden wird zwischen Helfern, Fachkräften, Spezialisten und Experten. Fachkräfte benötigen für die Ausübung ihrer Tätigkeit in der Regel eine mindestens zweijährige berufliche Ausbildung oder vergleichbare Kompetenzen. Spezialisten weisen eine Weiterbildung zum Meister, Techniker oder ein maximal dreijähriges Hochschulstudium zumeist mit Bachelorabschluss oder ähnliche Qualifikationen auf. Expertentätigkeiten erfordern ein in der Regel mindestens vierjähriges Studium an einer Hochschule (z. B. Masterabschluss) oder vergleichbare Kompetenzen.

Tabelle 25: Berufsgruppen mit Fachkräfteengpass im Bereich Gesundheit und Pflege nach Anforderungsniveau im Freistaat Sachsen (Klassifizierung der Berufe 2010), Vakanzzeit, Anzahl Arbeitsloser je 100 gemeldete Stellen (Mai 2017 bis Apr. 2018) sowie Anzahl und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Juni 2017)

Gesundheit und Pflege	Anforderungsniveau	Abgeschl. Vakanzzeit (in Tagen)	Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen	SV-pflichtig Beschäftigte	Zuwachs Beschäftigung 2015- 2017
Altenpflege	Fachkräfte	151	15	18.969	5,6%
	Spezialisten	-	-	-	-
Arzt- und Praxishilfe	Fachkräfte	-	-	23.241	2,9%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	Fachkräfte	121	56	40.340	4,6%
	Spezialisten	-	-	6.844	-2,1%
Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	Spezialisten	118	46	14.235	4,4%
Körperpflege	Spezialisten	-	-	616	-4,3%
Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik	Fachkräfte	134	79	4.908	2,8%
	Spezialisten	-	-	1.380	11,2%
Human- und Zahnmedizin	Experten	86	318,6	13.315	7,4%
Pharmazie	Experten	-	-	1.595	10,5%

Ohne Helfertätigkeit
- Keine Daten verfügbar

Quelle: BA (2018r) und BA (2018s) **Hoher Anteil Beschäftigter in Teilzeit**

Der Bereich Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe umfasst mit 56.581 Beschäftigten den größten Teil des Berufsclusters Gesundheit und Pflege⁶⁰¹. Die dabei am stärksten wachsende Berufsgruppe, ist die Altenpflege mit 9,7 Prozent, unter Einbezug aller Anforderungsniveaus. Trotz dieser positiven Entwicklung ist fraglich, ob der erhöhte Bedarf mit den aktuellen Zuwachsraten gedeckt werden kann. Neuere Berechnungen legen nahe, dass der Personalbedarf stationärer Pflegeeinrichtungen im Freistaat Sachsen bis zum Jahr 2030 um mindestens 37 Prozent gegenüber 2015 steigen wird. In der ambulanten Pflege wird mit einem Zuwachs von mindestens 27 Prozent gerechnet.⁶⁰²

Ein hoher Anteil Teilzeitbeschäftigter ist insbesondere in der Altenpflege und der nichtärztlichen Therapie und Heilkunde zu verzeichnen. Etwa 60 Prozent der Fachkräfte bzw. Spezialisten dieser Berufsgruppen arbeiteten 2017 in Teilzeit und somit deutlich mehr als im sächsischen Durchschnitt (30 %). Auch in der Körperpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege, im Rettungsdienst und der Geburtshilfe fällt der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit überdurchschnittlich hoch aus. Dies korreliert auch mit dem höheren Frauenanteil in diesen Berufsfeldern, die gegenüber ihren männlichen Kollegen häufiger selbst Pflege- oder Erziehungsaufgaben mit ihrem Beruf über Teilzeitarbeit vereinbaren. Angesichts dieser vergleichsweise hohen Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in den betrachteten Berufsfeldern stellt die Ausweitung der Beschäftigungsumfänge der aktuell bereits tätigen teilzeitbeschäftigten Fachkräfte einen zentralen Hebel dar, um dem Personalmangel in den angeführten Gesundheits- und Pflegeberufen zu begegnen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine diesbezügliche Ausweitung seitens der Beschäftigten auch gewünscht wird bzw. für diese hinsichtlich der Rahmenbedingungen ermöglicht wird.

Auffällig ist der geringe Anteil an ausländischen Beschäftigten im Freistaat Sachsen. Dieser lag im Jahr 2017 in vielen der betrachteten Berufsfelder unter 3 Prozent und fiel damit geringer aus als in Deutschland insgesamt bzw. Ostdeutschland. In der Altenpflege beispielsweise belief sich der Anteil im Bundesgebiet auf rund 11 Prozent, in Ostdeutschland auf gut 4 Prozent, im Freistaat Sachsen dagegen auf weniger als 3 Prozent.⁶⁰³ So bilden insbesondere im Bereich Gesundheit und Pflege ausländische Fachkräfte in anderen Bundesländern bereits heute ein wichtiges Potenzial, die Fachkräftelücken zu verringern. Sachsen partizipiert hiervon jedoch kaum.

⁶⁰¹ Vgl. BA (2018a), alle Anforderungsniveaus

⁶⁰² Vgl. STALA und Richter, B. (2018): S. 2

⁶⁰³ Vgl. BA (2018s), alle Anforderungsniveaus

Die Differenzierung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter zeigt weiterhin, dass etwa zehn bis 20 Prozent der Beschäftigten in den einzelnen Berufsfeldern 55 Jahre oder älter sind, verglichen mit rund 21 Prozent in allen Berufsfeldern in Sachsen. Diese Arbeitskräfte werden spätestens in den nächsten 10 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden und dem Arbeitsmarkt damit nicht länger zur Verfügung stehen.

Tabelle 26: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Gesundheits- und Pflegeberufen in Sachsen nach ausgewählten Strukturmerkmalen (Juni 2017)

Gesundheit und Pflege	Anforderungs-niveau	Anteil			
		weiblich	55+	Teilzeit	Ausländer
Altenpflege	Fachkräfte	83,7%	14,4%	60,5%	2,2%
	Spezialisten	-	-	-	-
Arzt- und Praxishilfe	Fachkräfte	97,7%	18,1%	51,1%	0,8%
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	Fachkräfte	81,0%	13,8%	45,0%	1,3%
	Spezialisten	89,0%	18,5%	45,1%	-
Nichtärztliche Therapie und Heilkunde	Spezialisten	87,1%	0,7%	59,2%	8,7%
Körperpflege	Spezialisten	94,6%	18,5%	46,8%	-
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	Fachkräfte	76,9%	13,1%	27,8%	1,4%
	Spezialisten	42,1%	12,6%	19,9%	-
Human- und Zahnmedizin	Experten	55,6%	14,9%	26,5%	15,5%
Pharmazie	Experten	85,5%	10,0%	42,3%	3,9%

Ohne Helfertätigkeit
 - Keine Daten verfügbar
 Quelle: BA (2018s)

Hoher Anteil Auszubildender in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens

Die meisten Gesundheits- und Pflegeberufe zeichnen sich durch einen hohen Anteil Beschäftigter mit beruflichem Abschluss aus, mit Ausnahme der Studienprofessionen Human- und Zahnmedizin. Von allen Anfängern im Ausbildungsgeschehen hatten im Jahr 2016 im Freistaat Sachsen 15 Prozent eine schulische Berufsausbildung in einem der Bereiche Gesundheits-, Erziehungs- oder Sozialwesen begonnen. Damit liegt der Freistaat deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 8,2 Prozent und auch über dem der weiteren ostdeutschen Bundesländer. Insgesamt gab es im Ausbildungsjahr 2015/2016 3.562 Schüler, die an einer Berufsfachschule eine Ausbildung zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. zum Gesundheits- und Krankenpfleger machten. In der Altenpflege waren es 4.538. Für die restlichen Berufsfelder liegen keine differenzierten Informationen vor.

Tabelle 27: Zahl der Schüler und der Absolventen/Abgänger in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Altenpflege an Berufsfachschulen in Sachsen (2015/2016)

Berufsbezeichnung	Anzahl Schüler/-innen	Absolventen/ Abgänger
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	335	66
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	3.227	720
Altenpfleger/-in	4.538	1.233

Quelle: Deutscher Bundestag (2018)

Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt im Freistaat Sachsen halten sich in den betrachteten Berufsfeldern, für welche entsprechende Daten zur Verfügung stehen, beinahe die Waage. Die Zahl aller seit Beginn des Berichtsjahres gemeldeten Berufsausbildungsstellen in Sachsen überstieg die Zahl der gemeldeten Bewerber zuletzt nur leicht. Dies gilt auch für die Gesundheits- und Pflegeberufe, für die diesbezügliche Daten vorliegen.

Tabelle 28: Bewerber und Berufsausbildungsstellen nach Berufsgruppen (Klassifizierung der Berufe 2010) in Sachsen (Juni 2018)

Berufsbezeichnung	Bewerber		Berufsausbildungsstellen		gemeldete Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2017/2018	unbesetzte Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2017/2018
	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	darunter unversorgt	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	darunter unbesetzt		
Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	21	3	7	3	0,33	1,00
Körperpflege	422	188	289	149	0,68	0,79
Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	290	84	223	62	0,77	0,74

Quelle: BA (2018t)

Nicht alle Auszubildenden schließen ihre Ausbildung ab. Im Jahr 2016 wurden bundesweit etwa ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst.⁶⁰⁴ Die bundesweite Abbrecherquote in der Altenpflege liegt mit rund 20 Prozent etwas unter dem Durchschnitt.⁶⁰⁵

Für die Qualität der schulischen Ausbildung im Bereich Gesundheit und Pflege im Freistaat Sachsen spricht grundsätzlich die hohe Zufriedenheit der Auszubildenden. Über zwei Drittel bewerten die fachliche Qualität ihres Unterrichts als gut oder sehr gut. Die Auszubildenden sind trotz einer hohen Belastung in den Gesundheits- und Pflegeberufen motiviert und messen ihrer Arbeit häufig eine hohe persönliche Bedeutung zu.⁶⁰⁶

In einen humanmedizinischen oder gesundheitswissenschaftlichen Studiengang waren im Wintersemester 2017/2018 rund 7.850 Studierende an sächsischen Hochschulen eingeschrieben. Dies entspricht rund 7 Prozent aller Studierenden an sächsischen Hochschulen und damit in etwa dem Bundesdurchschnitt.⁶⁰⁷

Eine wachsende Nachfrage verzeichnet seit mehreren Jahren insbesondere auch das duale Studium im Bereich Sozialwesen an der Berufsakademie. Die Einführung einer Mindestvergütung von 440 Euro führte dabei zu mehr Studieninteressierten als Praxispartnern. In den Fachbereichen Wirtschaft und Technik gab es hingegen weniger Studierende als interessierte Praxispartner. In diesen Feldern konnten 20 Prozent der Praxispartner keine Studierenden vermittelt werden.

Überdurchschnittliche Arbeitsbelastung

Pflegeberufe haben in Deutschland ein vergleichsweise geringes gesellschaftliches Ansehen.⁶⁰⁸ Dies gilt vor allem für die Altenpflege, die im Vergleich zur Krankenpflege als deutlich weniger attraktiv wahrgenommen wird. Zudem ist das Thema Alter eher negativ besetzt. Aufgrund der Bedeutung der Berufswahl für das individuelle gesellschaftliche Ansehen ist die Geringschätzung eines Berufes eine wesentliche Hürde bei der Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs. Daneben spielen auch die Bezahlung und die Karrierechancen eine Rolle, und zwar dann, wenn der Beruf aufgrund einer negativen Konnotation nicht gewählt wird.⁶⁰⁹ Das Median-Entgelt⁶¹⁰ von Fachkräften in der Altenpflege belief sich im Jahr 2017 in Sachsen auf 2.203 Euro brutto. Damit lag es knapp 11 Prozent unter dem Durchschnittsentgelt im Freistaat Sachsen und rund 24 Prozent unter dem Median-Entgelt im Berufsfeld Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe. Grundsätzlich positiv zu werten sind die seit Anfang letzten Jahres erfolgten Verbesserungen der Bezahlung von Altenpflegekräften in Ostdeutschland insgesamt. Dennoch sind die Entgelte in der Pflege im Osten nach wie vor niedriger als im Westen.⁶¹¹

Hinsichtlich der Karrierechancen kommen neuere Studien zu dem Ergebnis, dass die häufig postulierten geringen Aufstiegschancen in der Altenpflege empirisch nicht haltbar sind. Im Vergleich zu Frauen in

⁶⁰⁴ Vgl. BMBF (2018b), S. 148

⁶⁰⁵ Vgl. Arbeitgeberverband Pflege (2018), S. 7

⁶⁰⁶ Vgl. DGB Sachsen (2017), S. 31ff.

⁶⁰⁷ Vgl. Destatis (2018e)

⁶⁰⁸ Vgl. ipp (2010), S. 4 und Görres et al. (2015), S. 149

⁶⁰⁹ Vgl. Görres, S. (2014)

⁶¹⁰ Das Medianeinkommen bezeichnet den Wert des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, welcher im Mittel der Hälfte der niedrigeren und der höheren Einkommen der Vergleichsgruppe liegt, sodass jeweils 50 Prozent mehr bzw. weniger verdienen.

⁶¹¹ Vgl. Seibert, H. et al. (2018)

anderen frauendominierten Berufsfeldern⁶¹², aber auch in gemischten bzw. männerdominierten Berufen, können Altenpflegerinnen oder auch Krankenpflegerinnen, vergleichsweise häufig einen beruflichen Aufstieg realisieren, so die Ergebnisse der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2012.⁶¹³

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen im Freistaat Sachsen ist festzustellen, dass ein hoher Anteil (36 %) im Schichtdienst arbeitet. Für Deutschland und Ostdeutschland fällt der Anteil mit jeweils um die 20 Prozent deutlich geringer aus.⁶¹⁴ Körperlich anstrengende Arbeiten, häufige Wechsel im Schichtdienst, oftmals ausfallende Pausenzeiten sowie eine besondere psychische Belastung im Pflegebereich bedeuten häufig eine hohe Arbeitsbelastung für die Fachkräfte. Befragungen zeigen deutlich, dass die subjektiven Bewertungen hinsichtlich einer mengenmäßigen Überforderung im Beruf bei Kranken- und Altenpflegern deutlich höher liegen als in anderen Feldern: Während sich im Durchschnitt rund 18 Prozent der Beschäftigten überfordert sehen, sind es bei Krankenpflegern 34 Prozent und Altenpflegern 30 Prozent. Die Hälfte der Altenpfleger und 61 Prozent der Krankenpfleger beklagte eine deutliche Stresszunahme bei der Arbeit (gegenüber 41 % in der Gesamtstichprobe).⁶¹⁵ Dies führt auch zu einem höheren Krankenstand in der Altenpflege. Dieser liegt mit 7,5 Prozent über dem Durchschnitt (2016 allgemeiner Durchschnitt: 5,3 %).⁶¹⁶ Mit fast 27,2 Tagen pro Jahr sind Altenpfleger zudem überdurchschnittlich lange krankgeschrieben. Der Durchschnitt anderer Berufsgruppen liegt bei 19,4 Tagen.⁶¹⁷ Eine hohe Arbeitsbelastung ist oftmals zudem mitverantwortlich dafür, dass viele Beschäftigte in Pflegeberufen, insbesondere der Altenpflege, keine volle Stelle anstreben oder sich beruflich umorientieren.

Der Erhalt bestehender Mitarbeiterpotenziale ist für die Fachkräftesicherung in Gesundheits- und Pflegeberufen entscheidend. Weitere Indikatoren für die Bewertung der Arbeitsbedingungen sind in diesem Zusammenhang die Personalfluktuaton und die Verweildauer im Berufsfeld. Die Spannweite von Studienergebnissen hinsichtlich der Verweildauer und den Fluktuationsraten im Gesundheitswesen ist jedoch groß. Für den Freistaat Sachsen attestiert der IAB-Bericht zur Gesundheitswirtschaft eine vergleichsweise geringere Personalfluktuaton (60,11 %) im Vergleich zum Durchschnitt aller Branchen (84,15 %).⁶¹⁸ Demnach wechseln Beschäftigte im Gesundheitswesen seltener ihren Arbeitsplatz. Eine Längsschnittanalyse in Sachsen kommt außerdem zu dem Ergebnis, dass die Berufstreue im Freistaat Sachsen höher ausfällt, als im Bundesdurchschnitt. Berufswechsel in der Pflegebranche erfolgen zumeist in verwandte Berufe, größtenteils zwischen Altenpflege und Krankenpflege.⁶¹⁹ Eine Untersuchung in Berlin bzw. Brandenburg zeichnet hingegen ein anderes Bild: 15 Jahre nach Ausbildungsende waren 2009 lediglich 32 bzw. 28 Prozent der Altenpfleger und Helfer in Berlin bzw. Brandenburg noch im erlernten Beruf tätig. Bei Krankenschwestern bzw. -pflegern lag der Wert mit 83 bzw. 86 Prozent deutlich höher. Der Berufswechsel oder Ausstieg erfolgt am häufigsten in den ersten fünf Jahren nach Ausbildungsende.⁶²⁰ Generell ist die Verbleibdauer in Gesundheitsberufen vergleichsweise gering, insbesondere in der Altenpflege.⁶²¹ Aus der Kohorte 2005 waren 2010 deutschlandweit nur noch 74 Prozent als Altenpfleger tätig, 2014 nur noch 60 Prozent⁶²².

Handlungsbedarf zur Verbesserung der Fachkräftesituation (bis 2030)

Bereits heute spüren Unternehmen den Fachkräftemangel im Bereich Gesundheit und Pflege, insbesondere in der Altenpflege. Vor dem Hintergrund des weiter voranschreitenden demografischen Wandels, der Alterung der Gesellschaft und der damit einhergehenden Zunahme an Pflegebedürftigen und Kranken wird sich der Mangel bis 2030 deutlich zuspitzen.

- **Empfehlung 1:** Jungen Menschen sollten die Vorteile und weiterführenden Berufsperspektiven in Pflegeberufen im Rahmen der Berufsorientierung umfassend vermittelt werden.
- **Empfehlung 2:** Um mehr Menschen für einen Pflegeberuf zu gewinnen sollten branchenspezifische Beratungsangebote gefördert werden. Dort können Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten des Berufsfeldes gezielt von geschultem Personal aufgezeigt werden. Ein Beispiel hierfür bildet die Arbeit des „Beratungsteams Pflegeausbildung“ des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche

⁶¹² Als frauendominierte Berufe („Frauenberufe“) definiert wurden Berufe mit einem Frauenanteil von mindestens 80 Prozent.

⁶¹³ Vgl. BAuA und BIBB (2014)

⁶¹⁴ Vgl. INIFES (2018), S. 53

⁶¹⁵ Vgl. BAuA und BIBB (2014)

⁶¹⁶ Vgl. Meyer, M. et al. (2017), S.402

⁶¹⁷ Vgl. Meyer, M. et al. (2017), S.303

⁶¹⁸ Vgl. IAB Regional Sachsen (2012), S. 33. Vgl. IAB Regional Sachsen (2018b), S. 46 f.

⁶¹⁹ Vgl. IAB Regional Sachsen (2018b), S. 52

⁶²⁰ Vgl. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen (2016)

⁶²¹ Vgl. IAB Regional Bayern (2013), S. 37 und IAB Regional Baden-Württemberg (2013), S. 47

⁶²² Vgl. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen (2016)

Aufgaben. An einer Pflegeausbildung Interessierte werden dort spezifisch beraten oder erhalten auf der zugehörigen Homepage⁶²³ Informationen.

- **Empfehlung 3:** Die Ausweitung bzw. Verbreitung innovativer Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle erhöht die Attraktivität des Berufsfeldes. Die damit einhergehende Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen können zudem zu einer Verringerung des Anteils von Teilzeitbeschäftigung beitragen. Der Wechsel vom Drei-Schicht- zum Zwei-Schicht-Modell im Rahmen des „7/7-Arbeitszeitmodells“ ist ein Beispiel für innovative Arbeitszeitmodelle. Hierbei arbeiten Altenpflegekräfte sieben Tage hintereinander für zehn Stunden plus zwei Stunden eingeplanter Pausenzeit, wodurch mehr Personal zeitgleich anwesend ist. Anschließend haben sie sieben Tage frei. Körperliche und psychische Belastungen sowie krankheitsbedingte Ausfälle konnten im Rahmen von Modellversuchen reduziert werden. Um positive Effekte einer veränderten Arbeitsorganisation nutzen zu können, sollten die jeweiligen Belegschaften mit ihrer Expertise und ihrem kontextabhängigen Bedarf einbezogen werden.
- **Empfehlung 4:** Die Förderung der Durchlässigkeit des Aus- und Weiterbildungssystems, verbesserte Finanzierungsmöglichkeiten (insb. schulischer Ausbildung), Verkürzungsmöglichkeiten durch die Anrechnung von Vorkenntnissen und zusätzliche Studienplätze im Bereich Pflege sollten gefördert werden, um den Zugang zu Gesundheits- und Pflegeberufen zu erleichtern. Gleichzeitig erhöhen sie die Attraktivität der Berufsgruppen durch leichter erkennbare Weiterentwicklungsmöglichkeiten.
- **Empfehlung 5:** Die höhere Tarifbindung in der Altenpflege kann die niedrigeren Löhne im Vergleich zum Medianeinkommen im Berufsfeld Gesundheit- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe erhöhen und so die Attraktivität des Berufsfeldes verbessern.
- **Empfehlung 6:** Dem steigenden Bedarf an Pflegekräften kann auch noch stärker mit ausländischen Fachkräften begegnet werden. Eine erleichterte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Einsatz für einfachere und bundesweit einheitliche Regeln der Anerkennung (beispielsweise bei Sprachniveaus) sowie die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Notwendigkeit von Zuwanderung in Pflegeberufen können positive Anreize setzen. Das Welcome Center Sozialwirtschaft informiert und berät beispielsweise sozialwirtschaftliche Unternehmen sowie ausländische Fachkräfte mit Interesse an einer Beschäftigung in der Sozialwirtschaft – besonders im Bereich Alten- und Krankenpflege.
- **Empfehlung 7:** Eine Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen kann einem Rückzug in Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Überlastung entgegenwirken und die Verweildauer in Pflegeberufen weiter erhöhen. Um die Anzahl arbeitsbedingter Krankheiten zu verringern, engagiert sich Sachsen bereits im Arbeitsprogramm „Muskel-Skeletterkrankungen (MSE)“ und „GDA Psyche Sachsen“.

6.2 Kommunikation, IT- und unternehmensnahe Dienstleistungen

Die Kommunikations- und IT-Branche ist von technischen Innovationen geprägt, federführend an der Digitalisierung der Arbeitswelt beteiligt und zugleich selbst einem ständigen Wandel und Innovationsdruck unterworfen. Deutschlandweit sorgte die Digitalisierung 2017 für ein Beschäftigungsplus in der IT- und Telekommunikationsbranche (ITK). Diese Dynamik wird in Sachsen anhand der hohen Zuwachsraten in ITK-Berufen deutlich. Allein in der Softwareentwicklung und Programmierung verzeichnen Experten im Freistaat Sachsen zwischen 2015 und 2017 einen Beschäftigungszuwachs von knapp 17 Prozent. In dieser Berufsgruppe besteht bereits heute bei Spezialisten und Experten ein Engpass, ebenso wie bei Experten der IT-Systemanalyse, der IT-Anwendungsberatung und des IT-Vertriebs. Gemessen an der Zahl der Arbeitslosen je 100 gemeldete Stellen ist der Fachkräftengpass in der Softwareentwicklung und Programmierung im Freistaat Sachsen stärker ausgeprägt als im ostdeutschen Durchschnitt, aber geringer als im gesamtdeutschenarbeitsschutzorg Durchschnitt. Hinzu kommt, dass gerade in „neueren“ Branchen weniger offene Stellen der BA überhaupt gemeldet werden.

Etwas entspannter gestaltet sich die Situation noch in der Informatik. Diese Berufsgruppe umfasst eine Vielzahl von Berufen. Hierunter fallen beispielsweise sowohl Fachkräfte der Datenverarbeitung, EDV-Assistenten, kaufmännische Assistenten der Datenverarbeitung, Techniker der Informatik sowie Absolventen eines Diplom-, Bachelor- oder Masterstudiengangs Informatik oder artverwandter Fächer wie der

⁶²³ Vgl. www.pflegeausbildung.net

Umweltinformatik oder der Wirtschaftsinformatik. Diese Berufsgruppe zählt (noch) nicht zu den Engpassberufen, Engpässe deuten sich jedoch an. Auch hier werden jedoch wahrscheinlich nicht alle Stellen gemeldet.

Im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen bestehen Engpässe insbesondere bei Fachkräften der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen und bei Spezialisten der Steuerberatung. Gleichzeitig sind die Beschäftigungszahlen bei Versicherungs- und Finanzdienstleistungen jedoch insgesamt rückläufig. Bei Fachkräften sind sie zwischen 2015 und 2017 um rund 8 Prozent gesunken.

Tabelle 29: Berufsgruppen mit (sich andeutendem) Fachkräfteengpass im Bereich Kommunikation, IT- und unternehmensnahen Dienstleistungen nach Anforderungsniveau in Sachsen (Klassifizierung der Berufe 2010), Vakanzzeit, Anzahl Arbeitsloser je 100 gemeldete Stellen (Mai 2017 bis Apr. 2018) sowie Anzahl und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Juni 2017)

Kommunikation, IT- und unternehmensnahe Dienstleistungen	Anforderungsniveau	Abgeschl. Vakanzzeit (in Tagen)	Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen	SV-pflichtig Beschäftigte	Zuwachs Beschäftigung 2015-2017
Engpassberufe					
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	Fachkräfte	106	174	16.428	-7,8%
Steuerberatung	Spezialisten	-	-	748	6,1%
Softwareentwicklung, Programmierung	Spezialisten	-	-	2.383	4,7%
	Experten	134	89	5.367	16,8%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	Experten	-	-	2.259	11,4%
Sich andeutender Fachkräfteengpass					
Informatik	Fachkräfte	73	390	2.751	12,7%
	Spezialisten	-	-	2.225	0,9%
	Experten	110	61	1.007	7,5%

Ohne Helfertätigkeit

- Keine Daten verfügbar

Quelle: BA (2018r) und BA (2018s)

Geringer Frauenanteil in IT-Berufen – hoher Anteil bei unternehmensnahen Dienstleistungen

Charakteristisch für die betrachteten IT-Berufsgruppen ist der geringe Frauenanteil von maximal knapp 20 Prozent. Dies gilt nicht nur im Freistaat Sachsen, sondern auch im gesamten Bundesgebiet. Im Gegensatz hierzu ist der Frauenanteil in den unternehmensnahen Dienstleistungen – bei etwas mehr als zwei Dritteln in den Berufsgruppen Steuerberatung sowie Versicherungs- und Finanzdienstleistungen – sehr hoch. Im Bereich der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen geht dies mit einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Fachkräfte einher (38 %).

In den Branchen IT und unternehmensnahe Dienstleistungen arbeiten im Freistaat Sachsen nur wenige ausländische Beschäftigte. Ihr Anteil lag in allen betrachteten Berufsfeldern mit Ausnahme der Softwareentwicklung und Programmierung unter 3 Prozent. In der Softwareentwicklung und Programmierung sowie der IT-Netzwerktechnik, -Koordination, -Administration und -Organisation fiel er zudem nur etwa halb so hoch aus wie im ostdeutschen und bundesdeutschen Durchschnitt.

Die betrachteten Berufsgruppen im IT-Bereich haben wiederum eine vergleichsweise junge Beschäftigtenstruktur. So waren in der Softwareentwicklung und Programmierung 49 Prozent der Beschäftigten unter 35 Jahre alt – in der IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und dem IT-Vertrieb 38 Prozent sowie in der Informatik 43 Prozent. Zum Vergleich: Der durchschnittliche Anteil der unter 35-Jährigen über alle Branchen im Freistaat Sachsen liegt bei 30 Prozent. Die deutlich jüngere Altersstruktur im IT-Bereich zeigt sich des Weiteren am vergleichsweise geringen Anteil der über 55-Jährigen. Rund 5 bis 14 Prozent der Beschäftigten in IT-Berufsgruppen werden altersbedingt in den kommenden zehn Jahren aus

dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Im Durchschnitt lag der Anteil der über 55-jährigen Beschäftigten im Freistaat Sachsen im Juni 2017 bei 21,4 Prozent.⁶²⁴

Tabelle 30: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Berufen der Kommunikation, IT- und unternehmensnahen Dienstleistungen in Sachsen nach ausgewählten Strukturmerkmalen (Juni 2017)

Kommunikation, IT- und unternehmensnahe Dienstleistungen	Anforderungsniveau	Anteil			
		Weiblich	55+	Teilzeit	Ausländer
Engpassberufe					
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	Fachkräfte	72,4%	18,1%	38,4%	0,5%
Steuerberatung	Spezialisten	67,1%	14,2%	24,5%	-
Softwareentwicklung, Programmierung	Spezialisten	14,1%	7,6%	11,7%	4,0%
	Experten	10,3%	4,5%	9,8%	7,5%
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	Experten	22,1%	13,7%	9,8%	-
Sich andeutender Fachkräfteengpass					
Informatik	Fachkräfte	17,5%	8,6%	12,4%	2,3%
	Spezialisten	19,1%	9,5%	11,9%	2,9%
	Experten	17,7%	11,8%	12,0%	-

Ohne Helfertätigkeit
- Keine Daten verfügbar
Quelle: BA (2018r)

Hoher Anteil Beschäftigter mit akademischem Abschluss

Die IT-Berufsgruppen mit bestehendem bzw. sich andeutendem Engpass zeichnen sich durch einen hohen Anteil Beschäftigter mit akademischem Abschluss aus. In der Berufsgruppe der Softwareentwicklung und Programmierung wiesen im Freistaat Sachsen 2017 zwei Drittel der 8.295 Beschäftigten einen akademischen sowie ein Viertel einen beruflichen Abschluss auf. In den Berufsgruppen IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb (55 %) und Informatik (45 %) ist es jeweils etwa die Hälfte. Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss lag in allen betrachteten Berufsgruppen unter 10 Prozent.

Rund 1,7 Prozent aller Auszubildenden im Freistaat Sachsen absolvierten im Jahr 2016 eine Ausbildung in einem der Bereiche Informatik, Informations- oder Kommunikationstechnologie. Damit liegt der Freistaat in etwa gleichauf mit Ostdeutschland insgesamt, aber unter dem Bundesdurchschnitt von 2,8 Prozent.⁶²⁵ In das Studienfach Informatik waren im November 2016 an sächsischen Hochschulen 4.146 Studierende eingeschrieben. Dies entspricht knapp 4 Prozent aller an sächsischen Hochschulen Studierenden. Der Frauenanteil unter den Informatikstudierenden lag mit rund 21 Prozent deutlich unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an sächsischen Hochschulen, der Ausländeranteil fiel mit rund 20 Prozent hingegen überdurchschnittlich hoch aus.⁶²⁶

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im Berufsfeld Versicherungs- und Finanzdienstleistungen verfügte im Jahr 2017 über einen beruflichen Abschluss. Entsprechend wichtig ist für die Unternehmen dieses Bereichs ein gut funktionierendes Ausbildungssystem.

Die Zahl der seit Beginn des Berichtsjahres gemeldeten Berufsausbildungsstellen war in den betrachteten IT-Berufen im Bereich Informatik sowie Softwareentwicklung und Programmierung geringer als die Zahl der gemeldeten Bewerber. Im Berufsfeld Versicherungs- und Finanzdienstleistungen standen den 287 seit Beginn des Berichtsjahres gemeldeten Stellen lediglich 210 gemeldete Bewerber gegenüber. Ebenso lag die Zahl der Bewerber in der Berufsgruppe Steuerberatung mit 65 deutlich unter den 165 angebotenen Ausbildungsstellen.

⁶²⁴ Vgl. BA (2018r)

⁶²⁵ Vgl. BIBB (2017f)

⁶²⁶ Vgl. STALA (2017), S. 2

Tabelle 31: Bewerber und Berufsausbildungsstellen nach Berufsgruppen in Sachsen (Juni 2018)

Berufsbezeichnung	Bewerber		Berufsausbildungsstellen		gemeldete Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2017/2018	unbesetzte Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2017/2018
	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	darunter unversorgt	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	darunter unbesetzt		
Engpassberufe						
Versicherungs- und Finanzdienstleistungen	210	71	287	164	1,37	2,31
Steuerberatung	65	20	165	70	2,54	3,50
Softwareentwicklung und Programmierung	384	168	133	63	0,35	0,38
IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und IT-Vertrieb	14	4	32	17	2,29	4,25
Sich andeutender Fachkräfteengpass						
Informatik	252	96	194	93	0,77	0,97

Ohne Helfertätigkeit
 - Keine Daten verfügbar
 Quelle: BA (2018t)

Gute Verdienstmöglichkeiten in der IT-Branche

Die wahrgenommene Attraktivität von Arbeitsplätzen, die Entwicklungsperspektiven und das Ansehen von Berufen tragen entscheidend zur Berufswahl junger Menschen bei. Der geringe Frauenanteil in IT-Berufen zeugt zudem von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Wahrnehmung und Wahl der Branche als angestrebtes Berufsfeld. Den Ergebnissen einer Befragung von Schülern der letzten drei Jahrgangsstufen zufolge ist das Interesse an Computer- und IT-Berufen unter Mädchen grundsätzlich sehr gering und zudem wesentlich geringer als unter Jungen ausgeprägt.⁶²⁷ Bereits seit vielen Jahren wird über die gezielte Ansprache und Sensibilisierung von Frauen für die Chancen im IT-Bereich, ein erhöhter Frauenanteil in Ausbildungs- und Studienberufen der IT angestrebt. Die Förderung von Schülerinnen und Studentinnen in MINT-Berufen ist ein Beispiel des vorhandenen Engagements in diesem Bereich.

Beschäftigte der IT-Dienstleistungsbranche bewerten ihr Einkommen und die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft für überdurchschnittlich – so die Ergebnisse einer Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2014. Die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erachten die Befragten jedoch als stark eingeschränkt. Zudem werden die arbeitsimmanenten Belastungen beklagt.⁶²⁸

In allen betrachteten Berufsgruppen der Kommunikation, IT- und unternehmensnahen Dienstleistungen liegt das durchschnittliche Einkommen deutlich über dem Durchschnittseinkommen im Freistaat Sachsen. Insbesondere Fachkräfte der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen verdienen durchschnittlich mit 4.071 Euro brutto Median-Entgelt⁶²⁹ etwa 60 Prozent mehr im Vergleich zum durchschnittlichen Einkommen im Freistaat Sachsen insgesamt, wenn auch 12 Prozent weniger als Fachkräfte dieser Berufsgruppe im bundesdeutschen Durchschnitt.⁶³⁰

Handlungsbedarf zur Verbesserung der Fachkräftesituation (bis 2030)

In Deutschland steigt die Anzahl der Beschäftigten in Informatik- und anderen IKT-Berufen insgesamt an. Zwischen 2015 und 2017 verzeichnete diese Berufshauptgruppe einen Zuwachs von 12 Prozent, in Sachsen auf 10 Prozent. Sächsische Unternehmen spüren bereits heute Fachkräfteengpässe bei Softwareentwicklung und Programmierung sowie der IT-Systemanalyse, IT-Anwendungsberatung und dem IT-Vertrieb. Angesichts des weiter voranschreitenden demografischen Wandels dürfte sich der Mangel bis 2030 deutlich zuspitzen. Die betrachteten IT-Berufsgruppen weisen zwar eine tendenziell junge Belegschaft

⁶²⁷ Vgl. Vodafone Stiftung Deutschland (2014), S. 11

⁶²⁸ Vgl. Ver.di (2014)

⁶²⁹ Das Medianeinkommen bezeichnet den Wert des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, welcher im Mittel der Hälfte der niedrigeren und der höheren Einkommen der Vergleichsgruppe liegt, sodass jeweils 50 Prozent mehr bzw. weniger verdienen.

⁶³⁰ Vgl. BA (2018s)

auf, sodass in den kommenden Jahren nur wenige Personen aus dem Arbeitsleben altersbedingt ausscheiden. Allerdings dürfte die Nachfrage nach den in den betrachteten IT-Berufsgruppen vorhandenen Kompetenzen mit dem Wachstum der Informationstechnik- und Telekommunikationsbranche sowie der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt weiter steigen und auch die bundes- bzw. weltweite Konkurrenz um entsprechende Fachkräfte.

- **Empfehlung 1:** Jungen Menschen sollten die Vorteile und Berufsperspektiven von Berufen in der Kommunikation, den IT- und den unternehmensnahen Dienstleistungen im Rahmen der Berufsorientierung umfassend vermittelt werden. Die gute Aufstellung des sächsischen Schulsystems im Bereich der MINT-Fächer und die guten Beschäftigungsperspektiven, insbesondere der wachsenden ITK-Branche im Freistaat Sachsen, bieten hierfür eine gute Basis. Das nationale Excellence-Netzwerk MINT-EC an Schulen mit einem ausgeprägten Profil in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik ist für diese Aspekte ein gutes Beispiel.
- **Empfehlung 2:** Angesichts des geringen Frauenanteils in der IT-Branche ist eine gezielte Gewinnung von Frauen für eine Ausbildung oder ein Studium in diesem Bereich notwendig. Mentoring- und Tandemprogramme, welche gezielt Schülerinnen gewinnen und Studentinnen fördern, sind hierfür ein Beispiel.
- **Empfehlung 3:** Die Implementierung innovativer Arbeitszeitmodelle und einer innovativen Arbeitsorganisation fördert die Attraktivität der Berufsfelder und kommt den Flexibilitätsansprüchen insbesondere auch jüngerer Beschäftigter entgegen.
- **Empfehlung 4:** (Nachwuchs-) Fachkräfte aus dem Ausland können zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Freistaat Sachsen beitragen. Indem beispielsweise (ausländischen) Studierenden Beschäftigungsperspektiven im Freistaat Sachsen aufgezeigt werden, können diese dem Arbeitsmarkt des Freistaates erhalten bleiben. Ausländischen Fachkräften kann der Zugang zum sächsischen Arbeitsmarkt durch eine Erleichterung der Zuwanderung ermöglicht werden. Insbesondere eine erleichterte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Einsatz für einfachere und bundesweit einheitliche Regeln der Anerkennung (bspw. bei Sprachniveaus) sowie die Etablierung einer Willkommenskultur können positive Anreize setzen.

6.3 Metall, Maschinenbau und Rohstoffgewinnung

Die Metall- und Elektroindustrie ist im Wandel hin zur digitalen Produktion begriffen. Dieser Umbruch wird unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ beschrieben. Die Branche hat einen hohen Anteil MINT-Beschäftigter. Daher ist die Metall- und Elektroindustrie, welcher ein Großteil der im Freistaat Sachsen bestehenden Engpassberufe zuzuordnen ist, in besonderem Maße von fehlenden MINT-Fachkräften betroffen. Im Freistaat Sachsen drückt sich der Fachkräfteengpass in den oben aufgelisteten Engpassberufen, insbesondere in den Berufshauptgruppen der Metallerzeugung und -bearbeitung, des Metallbaus, der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, und der Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe aus.

In der Energietechnik besteht hier der deutlichste Engpass im Freistaat Sachsen. Im Jahr 2017/2018 lag die Vakanzzeit gemeldeter Stellen für Fachkräfte bei 182 Tagen. Auf 100 gemeldete Stellen kamen 49 arbeitslos gemeldete Fachkräfte. Trotz bestehender Engpässe überwiegt bei einigen Berufsgruppen die Anzahl der Arbeitslosen die Anzahl gemeldeter Stellen, zum Beispiel in der Metallbearbeitung mit etwa 138 bzw. 139 arbeitslos gemeldeten Fachkräften und Spezialisten auf jeweils 100 gemeldete Stellen.

Tabelle 32: Berufsgruppen mit Fachkräfteengpass im Bereich Metall, Maschinenbau und Rohstoffgewinnung nach Anforderungsniveau in Sachsen (Klassifizierung der Berufe 2010), Vakanzzeit, Anzahl Arbeitsloser je 100 gemeldete Stellen (Mai 2017 bis Apr. 2018) sowie Anzahl und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Juni 2017)

Metall, Maschinenbau und Rohstoffgewinnung	Anforderungsniveau	Abgeschl. Vakanzzeit (in Tagen)	Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen	SV-pflichtig Beschäftigte	Zuwachs Beschäftigung 2015- 2017
Farb- und Lacktechnik	Fachkräfte	141	99	3.238	0,0%
Metallbearbeitung	Fachkräfte	129	138	22.580	-0,2%
	Spezialist	135	139	1.781	3,5%
Metallbau und Schweißtechnik	Fachkräfte	145	122	19.402	-2,8%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	Fachkräfte	171	115	5.677	-0,9%
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	Fachkräfte	142	68	23.150	-1,1%
	Spezialisten	120	111	2.298	-1,3%
	Experten	-	-	986	10,2%
Mechatronik und Automatisierungstechnik	Fachkräfte	110	36	5.293	13,7%
	Spezialist	-	-	701	-0,8%
Energietechnik	Fachkräfte	182	49	21.443	-0,6%
Elektrotechnik	Fachkräfte	159	149	12.760	-1,4%
	Spezialisten	-	-	3.954	3,0%
	Experten	128	85	3.989	-1,7%
Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	Experten	-	-	521	-

Ohne Helfertätigkeit

- Keine Daten verfügbar

Quelle: BA (2018r) und BA (2018s)

Geringer Frauenanteil und wenig Teilzeitbeschäftigte

Charakteristisch für die betrachteten Berufsgruppen ist der sehr niedrige Anteil weiblicher Beschäftigter sowie Teilzeitbeschäftigter. Bei keiner der betrachteten Berufsgruppen liegt der Frauenanteil über einem Viertel der Beschäftigten, zumeist sogar deutlich darunter. In der sächsischen Gesamtwirtschaft sind etwa die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Dabei ist zu beachten, dass die niedrigen sächsischen Anteilswerte dennoch in sämtlichen Berufsgruppen höher sind als der jeweilige gesamtdeutsche Durchschnitt.

Dies deutet darauf hin, dass es den Unternehmen im Freistaat Sachsen bereits heute – oder traditionell – etwas besser gelingt, in diesen Berufsgruppen das Fachkräftepotenzial der weiblichen Arbeitskräfte zu nutzen. Gleichwohl zeigen die niedrigen Anteilswerte deutlich, dass auch im Freistaat Sachsen dieses Potenzial bislang nur wenig gehoben wird.

Gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aller Anforderungsniveaus (inklusive der Helfer) bildet der Bereich Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik mit knapp 30.625 Personen die größte Berufsgruppe, etwas dahinter folgen die Bereiche Elektrotechnik (26.633) und Energietechnik (23.467). Der Bereich Mechatronik und Automatisierungstechnik liegt mit rund 7.119 Beschäftigten deutlich darunter, sticht aber mit der höchsten Wachstumsdynamik heraus. Der Beschäftigungszuwachs im Zeitraum 2015 bis 2017 lag hier bei Fachkräften bei 13,7 Prozent.

Tabelle 33: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich Metall, Maschinenbau und Rohstoffgewinnung in Sachsen nach ausgewählten Strukturmerkmalen (Juni 2017)

Metall, Maschinenbau und Rohstoffgewinnung	Anforderungs-niveau	Anteil			
		Weiblich	55+	Teilzeit	Ausländer
Farb- und Lacktechnik	Fachkräfte	13,0%	13,0%	6,8%	3,1%
Metallbearbeitung	Fachkräfte	8,3%	21,1%	2,1%	2,6%
	Spezialist	5,3%	18,9%	-	-
Metallbau und Schweißtechnik	Fachkräfte	1,9%	24,3%	1,9%	5,8%
Feinwerk- und Werkzeugtechnik	Fachkräfte	15,0%	19,4%	3,9%	-
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	Fachkräfte	4,1%	12,5%	2,8%	1,4%
	Spezialisten	-	23,8%	4,6%	-
	Experten	9,1%	18,6%	-	-
Mechatronik und Automatisierungstechnik	Fachkräfte	6,7%	5,7%	2,9%	1,9%
	Spezialisten	-	13,6%	-	-
Energietechnik	Fachkräfte	5,0%	24,5%	2,7%	5,8%
Elektrotechnik	Fachkräfte	24,6%	19,8%	8,7%	3,4%
	Spezialisten	9,7%	20,9%	7,6%	1,6%
	Experten	10,7%	17,3%	6,9%	4,1%
Technisches Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	Experten	-	24,6%	-	-

Ohne Helfertätigkeit
 - Keine Daten verfügbar
 Quelle: BA (2018s)

Der Anteil ausländischer Beschäftigter ist im Freistaat Sachsen insgesamt deutlich niedriger als im Bundesdurchschnitt. 2017 stellten sie 3,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Freistaat Sachsen, während dieser Anteil im deutschen Durchschnitt bei 10,7 Prozent lag. Bei den Fachkräften in Metallbau und Schweißtechnik sowie in der Energietechnik ist der Anteil mit 5,8 Prozent somit vergleichsweise hoch. Dahingegen ist der Anteil ausländischer Fachkräfte in der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik mit 1,4 Prozent vergleichsweise niedrig. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der geringen Fallzahl für einige Engpassberufe keine nach Anforderungsniveau aufgeschlüsselten Daten vorliegen.

Die Beschäftigtenstruktur zeichnet sich zudem durch einen hohen Anteil älterer Beschäftigter aus. In der Energietechnik sind 24,5 Prozent der Fachkräfte älter als 55 Jahre. Im Vergleich betrug der Anteil der über 55-Jährigen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Freistaat Sachsen 2017 21,4 Prozent. In Deutschland insgesamt lag der Wert bei 19,3 Prozent. Ein besonders junger Bereich ist hingegen die Mechatronik und Automatisierungstechnik. Sowohl im Freistaat Sachsen als auch in Deutschland fallen weniger als 8 Prozent der Beschäftigten, im Durchschnitt aller Anforderungsniveaus inkl. der Helfer, in die Kategorie der ältesten Arbeitnehmer.⁶³¹

Auszubildendenmangel

In den hier betrachteten Metall- und Elektroberufen fehlen vorrangig Fachkräfte mit einem beruflichen Abschluss sowie Spezialisten mit einem Meister- oder Technikerabschluss bzw. einem Bachelorabschluss sowie gleichwertigen Qualifikationen. Insgesamt sind in den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen, Mechatronik, Energie- und Elektroberufen sowie der Metallerzeugung, -bearbeitung und dem Metallbau überwiegend Personen beschäftigt, die einen beruflichen Abschluss (ggf. mit einem Meister- oder Technikerabschluss) besitzen: Über 83 Prozent in der Berufsgruppe Energietechnik sowie 86 Prozent in der Feinwerk- und Werkzeugtechnik. Entsprechend wichtig ist für die Unternehmen dieses Bereichs ein gut funktionierendes Ausbildungssystem.

⁶³¹ Vgl. BA (2018s)

Doch schon heute können Ausbildungsplätze zum Teil nur noch mit Schwierigkeiten besetzt werden. In der Industrie insgesamt ging die Zahl erfolgreicher Neuabschlüsse in den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen im Freistaat Sachsen zwischen 2008 und 2016 um mehr als 27 Prozent zurück. Bei den Frauen, die ohnehin schon unterdurchschnittlich in den Industrieausbildungsberufen vertreten sind, war der Rückgang mit fast 44 Prozent noch deutlicher. Diese Entwicklung zeigt sich im Freistaat Sachsen zwar etwas weniger gravierend als im ostdeutschen Durchschnitt (-40 % bzw. -47 %), in Deutschland insgesamt hat sich die Zahl der Neuabschlüsse hingegen weniger als halb so stark reduziert. Auch die Vertragslösungsquote liegt in Sachsen höher und ist stärker angestiegen als im bundesdeutschen Durchschnitt (26,7 % bzw. 22,6 % im Jahr 2016).⁶³²

Der Auszubildendenmangel ist in den einzelnen Bereichen unterschiedlich ausgeprägt. In der Gruppe der betrachteten Berufe ist der Auszubildendenmangel besonders in den Bereichen Mechatronik und Automatisierungstechnik, Energietechnik, der Metallbearbeitung sowie der Feinwerk- und Werkzeugtechnik hoch. Hier kommen auf einen Bewerber über drei unbesetzte Berufsausbildungsstellen. Dahinter folgt der Bereich Metallbau und Schweißtechnik (1,8). In der Berufsgruppe Farb- und Lacktechnik ist die Situation hingegen vergleichsweise ausgeglichen (0,4).⁶³³ Zum Vergleich: Im Durchschnitt über alle Branchen liegt der Wert bei 1,3.⁶³⁴ Die Zahl der Auszubildenden in der sächsischen Industrie ist damit deutlich zurückgegangen.

Die Ausgangssituation stellt sich bei den meisten hier betrachteten Berufsgruppen ähnlich dar: Die Zahl der Auszubildenden ist deutlich zurückgegangen und es wird voraussichtlich künftig noch schwieriger werden, ausreichend viele Bewerber zu finden. Weibliche Auszubildende sind stark unterrepräsentiert. Ihre Zahl hat in den letzten Jahren zudem überdurchschnittlich stark abgenommen.

Branchenimage und Arbeitsbedingungen

Spezifische Erhebungen zum Image der einzelnen betrachteten Berufsgruppen liegen nicht vor. Die betrachteten Berufsgruppen sind sowohl Industrie- und Handelsberufe, Handwerksberufe sowie Industrie- und Handelsberufe, die im Handwerk ausgebildet werden. Gleichwohl können ein Blick auf das Image von Industrie und Handwerk erste Hinweise zur Außenwahrnehmung dieser Berufsfelder liefern. In einer Untersuchung der IHK Chemnitz zum Industrie- und Unternehmerrbild im Freistaat Sachsen⁶³⁵ gibt knapp die Hälfte der Befragten an, dass sie die Arbeitsinhalte in der Industrie überwiegend gut einschätzen. Die Arbeitsbedingungen und das kollegiale Klima werden von 40 Prozent als gut oder eher gut bewertet. Die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die Vorgesetzten, die Arbeitszeiten sowie die Arbeitsplatzsicherheit erhalten jeweils zu rund 30 Prozent Positivwerte. Das Thema Entlohnung wird dagegen nur von 18 Prozent als (eher) gut bewertet.⁶³⁶

Im Freistaat Sachsen fällt zudem der hohe Anteil regelmäßiger und ständiger Schichtarbeit in Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen von 48 bzw. 40 Prozent auf – so die Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2017⁶³⁷. Im gesamtdeutschen und ostdeutschen Durchschnitt lagen die Werte halb so hoch bei 24 bzw. 20 Prozent.

Für die Handwerksberufen zeigt sich ein diverses Bild. In einer bundesweiten Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2015 gibt die Mehrheit der befragten Beschäftigten aus dem Handwerk an, dass sie sich in sehr hohem oder hohem Maße mit ihrer Arbeit identifizieren (81%). Gleichzeiten reicht für etwa die Hälfte der Befragten ihr Arbeitseinkommen nicht oder nur knapp zum Leben (45%). Vier Fünftel erwarten zudem später nicht oder kaum von ihrer gesetzlichen Rente leben zu können. Ebenso erwartet etwa die Hälfte nicht unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können.⁶³⁸

Handlungsbedarf zur Verbesserung der Fachkräftesituation (bis 2030)

Vor dem Hintergrund des weiter voranschreitenden demografischen Wandels und der im Durchschnitt vergleichsweise alternden Belegschaft, dürfte sich der Mangel bis 2030 deutlich zuspitzen. Die Berufsgruppe Mechatronik und Automatisierungstechnik hat zwar eine vergleichsweise junge Belegschaft, so dass in den kommenden Jahren nur wenige Personen ersetzt werden müssen, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Auf der anderen Seite dürfte die Nachfrage nach den in dieser Berufsgruppe vorhandenen Kompetenzen künftig auch besonders stark steigen.

⁶³² Vgl. BIBB (2018)

⁶³³ Vgl. BA (2018t)

⁶³⁴ Vgl. BA (2018t)

⁶³⁵ Vgl. IHK Chemnitz (2017)

⁶³⁶ Vgl. IHK Chemnitz (2017), S. 25

⁶³⁷ Vgl. INIFES (2018), S. 57

⁶³⁸ DGB (2016)

- **Empfehlung 1:** Die Modernisierung und Anpassung von Ausbildungsinhalten im Bereich Metall, Maschinenbau und Rohstoffgewinnung an die Herausforderungen der Digitalisierung ist zu fördern, um die Anziehungskraft der beruflichen Ausbildung dieser Industriezweige zu verbessern. So wurden zum August 2018 die Ausbildungsverordnungen von elf Metall- und Elektroberufen angepasst, um den veränderten Produktionsbedingungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt gerecht zu werden. Die Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit sind hierdurch Ausbildungsbestandteile. Zudem können Auszubildende Zusatzqualifikationen erwerben, beispielsweise in den Bereichen Programmierung, IT-Sicherheit und digitale Vernetzung.
- **Empfehlung 2:** Die gezielte Ansprache und (Nach-)Qualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss kann helfen, den Auszubildendenmangel abzumildern.
- **Empfehlung 3:** Der Abbau von Stereotypen und die verstärkte Anwerbung von Frauen für MINT-Ausbildungen und Studiengänge kann darüber hinaus positiv zu einem Zuwachs weiblicher Beschäftigter beitragen. Die Attraktivität der Berufsgruppen für weibliche Beschäftigte kann zusätzlich etwa durch mehr Teilzeitangebote oder vereinbarkeitsförderliche Arbeitszeitmodelle erhöht werden.
- **Empfehlung 4:** Die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland kann einen zusätzlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. So kann ausländischen Fachkräften der Zugang zum sächsischen Arbeitsmarkt durch eine Erleichterung der Zuwanderung ermöglicht werden. Insbesondere eine erleichterte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Einsatz für einfachere und bundesweit einheitliche Regeln der Anerkennung (bspw. bei Sprachniveaus) sowie die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Notwendigkeit von Zuwanderung für die Fachkräftesicherung können positive Anreize setzen.
- **Empfehlung 5:** Die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und die Förderung der Arbeitsfähigkeit insbesondere älterer Beschäftigter leistet einen Beitrag zum Erhalt von Fachkräften. Ein Beispiel für die tarifliche Stärkung des Gesundheitsschutzes ist der aktuell auch für den Freistaat Sachsen geltende Abschluss der Tarifpartner in der Metall- und Elektroindustrie, der Regelungen für gesundheitsgerechte, nach Arbeitszeitbelastung differenzierte Vertragsarbeitszeiten enthält.⁶³⁹
- **Empfehlung 6:** Eine frühzeitige Regelung der Unternehmensnachfolgen trägt zum Erhalt kleiner und mittelständischer Unternehmen bei und erhöht die Attraktivität einer Beschäftigung.

6.4 Bauwirtschaft und Gebäudetechnik

Die gute Auftragslage in der Baubranche und fehlende Auszubildende führen auch in der Bauwirtschaft und Gebäudetechnik zu einem Engpass an Fachkräften. Besonders stark sind die Anzeichen in der Berufsgruppe Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik. Öffentlich sichtbar wird der Engpass durch längere Wartezeiten für Handwerker. In dieser Berufsgruppe herrscht in allen Bundesländern ein akuter Fachkräfteengpass, abgesehen von Nordrhein-Westfalen und Hessen, wobei auch dort bereits Anzeichen für einen Engpass bestehen. Insgesamt ist der Engpass in Ostdeutschland weniger ausgeprägt als in westdeutschen Bundesländern. Im Freistaat Sachsen liegt die Vakanzzeit von gemeldeten Stellen für Fachkräfte in der Berufsgruppe bei 193 Tagen und damit an der Spitze aller Engpassberufe im Freistaat Sachsen. Auf 100 offene Stellen kamen zwischen Mai 2017 und April 2018 40 arbeitslose Fachkräfte. Die Relevanz des Fachkräftebedarfs wird ebenso an einem geringen Anteil von Helfern (3,5%) deutlich.

Auch bei weiteren Berufen im Bereich Bauwirtschaft und Gebäudetechnik ist schon heute ein Fachkräfteengpass vorhanden: Über der landesdurchschnittlichen Vakanzzeit im Freistaat Sachsen lagen gemeldete Stellen im Bereich der Ver- und Entsorgung, bei Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau sowie im Tief- und Hochbau. Auffällig ist jedoch die hohe Zahl von Arbeitslosen in der Berufsgruppe Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau bei vergleichsweise langer Vakanzzeit.

⁶³⁹ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (n.d.)

Tabelle 34: Berufsgruppen mit Fachkräfteengpass nach Anforderungsniveau im Bereich Bauwirtschaft und Gebäudetechnik in Sachsen (Klassifizierung der Berufe 2010), Vakanzzeit, Anzahl Arbeitsloser je 100 gemeldete Stellen (Mai 2017 bis Apr. 2018) sowie Anzahl und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Juni 2017)

Bauwirtschaft und Gebäudetechnik	Anforderungsniveau	Abgeschl. Vakanzzeit (in Tagen)	Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen	SV-pflichtig Beschäftigte	Zuwachs Beschäftigung 2015- 2017
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	Fachkräfte	193	40	10.266	0,5%
	Spezialisten	-	-	1.016	-2,3%
Ver- und Entsorgung	Fachkräfte	123	143	5.050	-3,5%
Tiefbau	Fachkräfte	128	158	6.907	0,2%
	Spezialisten	-	-	718	-4,9%
Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau	Fachkräfte	122	229	7.028	1,3%
	Spezialisten	-	-	-	-
Hochbau	Spezialisten	-	-	1.648	-0,7%

Ohne Helfertätigkeit

Quelle: BA (2018r) und BA (2018s)

Hoher Männeranteil, zunehmende Alterung

Ein Charakteristikum des Bereiches Bau und Gebäude stellt der sehr niedrige Frauenanteil von etwa 3 Prozent in den Mangelberufen dar. Der niedrige Anteil weiblicher Beschäftigte im Bereich Bau und Gebäude ist jedoch kein sächsisches Phänomen. Auch im Bundesdurchschnitt lassen sich ähnliche Ergebnisse beobachten.

Die Differenzierung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten im Alter über 55 Jahre in den untersuchten Branchen etwa dem Durchschnitt des Freistaats Sachsen von 21,4 Prozent entspricht. In den Bereichen Tiefbau (Fachkräfte 20,4% bzw. Spezialisten 32,5%), Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik (Fachkräfte 23,0% bzw. Spezialisten 26,0 %) sowie Ver- und Entsorgung (Fachkräfte 24,2 %) liegt der Anteil leicht über dem Durchschnitt. Diese Arbeitskräfte werden spätestens in den nächsten zehn Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden und dem Arbeitsmarkt damit nicht mehr zur Verfügung stehen – zumal in Berufen, die sich durch körperliche Arbeit auszeichnen, der Verbleib im Beruf mit steigendem Erwerbsalter stark abnimmt. Gerade im Hinblick auf den geringen bzw. rückläufigen Zuwachs bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesen Bereichen wird dies zu einer weiteren Verknappung des Arbeitskräftepotenzials beitragen.

Der Anteil ausländischer Beschäftigter lag im Jahr 2017 in den hier benannten Branchen bei Fachkräften unter bzw. im landesweiten Durchschnitt von 4 Prozent – ausgenommen der Hochbauberufe (Anteil ausländischer Fachkräfte 7,8%). Besonders im Tiefbau sowie der Ver- und Entsorgung ist der Anteil ausländischer Arbeitskräfte gering. Das Anwerben ausländischer Fachkräfte kann hier dazu beitragen, Personalengpässe zu decken.

Tabelle 35: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich Bauwirtschaft und Gebäudetechnik in Sachsen nach ausgewählten Strukturmerkmalen (Juni 2017)

Bauwirtschaft und Gebäudetechnik	Anforderungs-niveau	Anteil			
		weiblich	55+	Teilzeit	Ausländer
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	Fachkräfte	-	23,0%	2,4%	4,0%
	Spezialisten	-	26,0%	-	-
Ver- und Entsorgung	Fachkräfte	3,1%	24,2%	2,4%	1,9%
Tiefbau	Fachkräfte	-	20,4%	1,6%	2,4%
	Spezialisten	-	32,5%	-	-
Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau	Fachkräfte	3,2%	15,6%	4,4%	3,5%
	Spezialisten	-	-	-	-
Hochbau	Spezialisten	-	27,2%	3,8%	-

Ohne Helfertätigkeit
Quelle: BA (2018s)

Wenig Auszubildende und ein hoher Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze

In den Engpassberufen der Bauwirtschaft und Gebäudetechnik sind mehrheitlich Personen mit beruflichem Abschluss tätig. Entsprechend wichtig ist für die Betriebe und Unternehmen ein gut funktionierendes Ausbildungssystem.

Fehlende Interessenten für Ausbildungsplätze verschärfen bestehende Engpässe zukünftig noch weiter. Wie bereits in den Vorjahren, erhöhte sich 2017 bundesweit die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden konnten. In den ostdeutschen Bundesländern lag der Anteil bei 10,5 Prozent. Besonders im Handwerk zeigten sich Schwierigkeiten, passende Auszubildende zu finden. Im Freistaat Sachsen wurden 2017 im Bereich Handwerk 5.417 Ausbildungsverträge geschlossen, dies entspricht 27,9 Prozent aller Ausbildungsverträge im Freistaat.⁶⁴⁰ In den Mangel- und Engpassberufen zeigt sich jedoch eine auffällige Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage. Die Zahl aller seit Beginn des Berichtsjahres gemeldeten Berufsausbildungsstellen überstieg die Zahl der gemeldeten Bewerber deutlich, lediglich im Bereich Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau liegt die Anzahl der Ausbildungsstellen unter der Anzahl an Bewerbern. Besonders zeigt sich die Lücke zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage im Bereich Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik: auf einen Bewerber kommen 2,5 Ausbildungsstellen, d.h. aktuell stehen 45 gemeldeten Bewerbern, die noch keine Ausbildung begonnen haben, 254 unbesetzte offene Ausbildungsstellen gegenüber.⁶⁴¹

Tabelle 36: Bewerber und Berufsausbildungsstellen im Bereich Bau und Gebäude in Sachsen (Juni 2018)

Bauwirtschaft und Gebäudetechnik	Bewerber		Berufsausbildungsstellen		Gemeldete Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2017/2018	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2017/2018
	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	darunter unversorgt	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	darunter unbesetzt		
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	159	45	401	252	2,52	5,60
Ver- und Entsorgung	97	25	135	66	1,39	2,64
Tiefbau	188	93	274	153	1,46	1,65
Aus-, Trockenbau. Iso. Zimmer. Glas. Roll bau	137	58	113	77	0,82	1,33
Hochbau	254	98	433	308	1,70	3,14

Quelle: BA (2018t)

Interessante Arbeitsplätze mit verbesserungsfähigem Image

⁶⁴⁰ Vgl. Meyer, M. et al. (2017), S 303

⁶⁴¹ Vgl. BA (2018t)

Angesichts fehlender Auszubildender in Berufen der Bauwirtschaft und Gebäudetechnik sind das Branchenimage, die Wahrnehmung beruflicher Perspektiven sowie verbesserte Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen für die Nachwuchssicherung zentral. Arbeitsplätze im Baugewerbe gelten für 43 Prozent der Befragten einer Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach als interessant und abwechslungsreich. Als attraktiver Arbeitgeber wird die Baubranche jedoch nur von 18 Prozent beurteilt. Besonders skeptisch sind die Einschätzungen bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit und den Verdienstmöglichkeiten.⁶⁴² Somit ist das Image der Baubranche insgesamt verbesserungswürdig. Zu diesem Ergebnis kommen sowohl Befragungen von (ehemaligen) Auszubildenden als auch allgemeine Bevölkerungsbefragungen.⁶⁴³

Körperlich schwere Arbeit unter herausfordernden Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen in der Baubranche sind von körperlich schwerer Arbeit geprägt. Dies führt zu einer höheren Anzahl von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und schließlich zu häufigen Berufswechseln bei jüngeren Beschäftigten bzw. einem vorzeitigen krankheitsbedingten Renteneintritt.⁶⁴⁴ In der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2012 gaben 72 Prozent der erwerbstätigen Männer in Bauberufen⁶⁴⁵ an, häufig schwer zu heben und zu tragen. 92 Prozent arbeiten häufig im Stehen. Zudem arbeiten sie häufig unter ungünstigen klimatischen Bedingungen wie Hitze, Kälte oder Nässe (79%) sowie unter Lärm (64%). Insgesamt arbeiten Erwerbstätige in der Baubranche im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen deutlich häufiger an der Grenze der Leistungsfähigkeit (29 % zu 16 %) – zumeist aufgrund von Termin- und Leistungsdruck. Auch sind Muskel-Skelett- und psychosomatische Beschwerden häufiger.⁶⁴⁶ Dies wirkt sich auf die Berufsfähigkeit bis ins reguläre Renteneintrittsalter aus. Nach einer Berechnung der Hans-Böckler-Stiftung gingen 2010 überdurchschnittlich viele Erwerbspersonen in Bauberufen nicht aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis, sondern aus einem Leistungsbezug aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Bedürftigkeit in die Altersrente über.⁶⁴⁷ Maßnahmen zum Ausbau der Gesundheitsprävention sowie alternsgerechter Arbeitsplätze in der Bau- und Gebäudetechnik kommt daher eine besondere Bedeutung zu.

Im Bereich Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik wirken sowohl das Image als auch die vergleichsweise geringen Verdienstmöglichkeiten attraktivitätshemmend. Zudem sind die Kompetenzanforderungen an das Handwerk durch eine steigende Komplexität der Aufgaben und der Infrastruktursysteme gestiegen. Ein vergleichsweise hoher Anteil von 20 Prozent der Auszubildenden besteht die Gesellenprüfung nicht. Von den bereits ausgebildeten Installateuren und Heizungsbauern entscheidet sich ein nicht unerheblicher Teil für die Arbeit in der Industrie. Dies ist insbesondere durch die anders gestalteten Arbeitszeit-, Urlaubs- und Entgeltregelungen zu erklären.⁶⁴⁸

Handlungsbedarf zur Verbesserung der Fachkräftesituation (bis 2030)

Gerade in der Baubranche haben sich die Stellenbesetzungsprobleme in den letzten Jahren verschärft. Bei der Befragung des DIHK-Arbeitsmarktreports (2018) haben 71 Prozent der befragten Unternehmen im Bereich Bau – der höchste Wert im Branchenvergleich – angegeben, dass durch den Fachkräftemangel bereits Aufträge abgelehnt und Angebote reduziert werden müssen.⁶⁴⁹ Bleibt es bei der derzeitigen Baukonjunktur, zeichnet sich eine zusätzliche Verschärfung der Fachkräftesituation ab.

- **Empfehlung 1:** Eine umfassende Vermittlung von Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten in Berufen der Bauwirtschaft und Gebäudetechnik im Rahmen der Berufsorientierung kann junge Menschen für das Berufsfeld gewinnen. Dies ist bereits Ziel der Offensive Gutes Bauen unter dem Dach der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) des BMAS.
- **Empfehlung 2:** Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Gesundheitsprävention und einen erhöhten Technikeinsatz sowie der Ausbau alternsgerechter Arbeitsplätze tragen zum langfristigen Erhalt von Arbeitskräften bei und ermöglichen die Berufsausübung bis ins reguläre Rentenalter. Die Förderung von Beratungsangeboten zur Gesundheitsprävention, wie Schulungen zu richtigem Heben und Tragen sowie Kampagnen für den professionellen Einsatz von Baumaschinen können

⁶⁴² Vgl. IAB Regional Sachsen (2012), S. 33. Vgl. IAB Regional Sachsen (2018b), S. 46 f.

⁶⁴³ Vgl. Personalwerk (2014), S. 8

⁶⁴⁴ Vgl. IAB Regional Sachsen (2018b), S. 52

⁶⁴⁵ Vgl. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen (2016)

⁶⁴⁵ Vgl. IAB Regional Bayern (2013), S. 37 und IAB Regional Baden-Württemberg (2013), S. 47

⁶⁴⁵ Vgl. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen (2016)

⁶⁴⁵ Vgl. www.pflegeausbildung.net

⁶⁴⁶ Vgl. BA (2018a)

⁶⁴⁶ Vgl. BIBB (2017f)

⁶⁴⁷ Vgl. STALA (2017), S. 2

⁶⁴⁷ Vgl. Vodafone Stiftung Deutschland (2014), S. 11

⁶⁴⁸ Vgl. Thomas, P. (2016), S. 87f.

⁶⁴⁹ Vgl. DIHK (2018)

die hohe Zahl arbeitsbedingter Krankheiten und Verschleißerscheinungen reduzieren. Hierfür bietet das Netzwerk Baumaschinen der INQA-Offensive Gutes Bauen mit einer Kampagne zum professionellen Einsatz von Baumaschinen ein Beispiel. Ältere Beschäftigte können auf Arbeitsplätzen mit reduzierter körperlicher Belastung eingesetzt werden, beispielsweise in der Ausbildung oder an Produktionsanlagen.

- **Empfehlung 3:** Ausländischen Fachkräften kann der Zugang zum sächsischen Arbeitsmarkt durch eine Erleichterung der Zuwanderung ermöglicht werden. Insbesondere eine erleichterte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Einsatz für einfachere und bundesweit einheitliche Regeln der Anerkennung (bspw. bei Sprachniveaus) sowie die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Notwendigkeit von Zuwanderung für die Fachkräftesicherung können positive Anreize setzen.
- **Empfehlung 4:** Durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien kann und wird sich das Berufsbild in der Bauwirtschaft und Gebäudetechnik zukünftig stark verändern. Technische und administrative Kompetenzen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Auf die Berufsbilder in der Bauwirtschaft und Gebäudetechnik kann dies positiv wirken. Die Veränderungen beispielsweise im Smart Home-Bereich sollten frühzeitig antizipiert und in Überlegungen zur Arbeitsplatzgestaltung überführt werden. Dies kann letztlich zu einer Aufwertung des Images dieser Berufsbilder führen.

6.5 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sowie Gastgewerbe und Handel

Im Bereich der sächsischen Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sowie dem Gastgewerbe und Handel besteht bislang nur in der Berufsgruppe Lebensmittel- und Genussmittelherstellung bereits ein Fachkräfteengpass. Die durchschnittliche Vakanzzeit liegt bei 125 Tagen und somit deutlich über der durchschnittlichen Vakanzzeit im Freistaat Sachsen. Allerdings kamen auf 100 gemeldete offene Stellen durchschnittlich 125 arbeitslose Fachkräfte. Der Fachkräfteengpass in der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung ist im Freistaat Sachsen stärker ausgeprägt als im ostdeutschen Durchschnitt.

Etwas entspannter ist die Situation in den Bereichen Gastronomie, Speisenzubereitung, Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren und Verkauf von Lebensmitteln. Diese Berufsgruppen zählen (noch) nicht zu den Engpassberufen. Engpässe deuten sich jedoch an.

Tabelle 37: Berufsgruppen mit Fachkräfteengpass und sich andeutendem Fachkräfteengpass nach Anforderungsniveau in Sachsen (Klassifizierung der Berufe 2010), Vakanzzeit, Anzahl Arbeitsloser je 100 gemeldete Stellen (Mai 2017 bis Apr. 2018) sowie Anzahl und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Juni 2017)

Lebensmittelherstellung, -verarbeitung sowie Gastgewerbe und Handel	Anforderungsniveau	Abgeschl. Vakanzzeit (in Tagen)	Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen	SV-pflichtig Beschäftigte	Zuwachs Beschäftigung 2015- 2017
Engpassberufe					
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	Fachkräfte	125	125	10.360	-1,2%
Sich andeutender Fachkräfteengpass					
Gastronomie	Fachkräfte	102	199	19.168	4,4%
	Spezialist	-	-	-	-
	Experte	-	-	881	-0,9%
Speisenzubereitung	Fachkräfte	-	-	14.710	-0,3%
	Spezialisten	-	-	-	-
	Experten	-	-	882	-1,2%
Verkauf, Bekleidung, Elektro, KfZ, Hartwaren	Fachkräfte	95	172	20.122	-0,7%
	Spezialisten/Experten	-	-	-	-
Verkauf von Lebensmitteln	Fachkräfte	80	158	17.096	-0,8%

Ohne Helfertätigkeit
 - Keine Daten verfügbar
 Quelle: BA (2018s)

Hoher Anteil weiblicher Beschäftigter

Gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bildet der Bereich Speisenzubereitung mit rund 26.704 Beschäftigten die größte Berufsgruppe, gefolgt von der Gastronomie mit rund 24.351 und dem Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren mit 20.356 Beschäftigten (jeweils alle Anforderungsniveaus inklusive Helfer). Während im Bereich der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung die Beschäftigung bei Fachkräften etwas abnahm, ist die Gastronomie die einzige Berufsgruppe mit einem Beschäftigungszuwachs (4,4 %) bei Fachkräften.

Außer in der Berufsgruppe Lebensmittel- und Genussmittelherstellung ist die Mehrheit der Beschäftigten in der Lebensmittelverarbeitung sowie dem Gastgewerbe und Handel weiblich. Bei Berufen im Verkauf von Lebensmitteln liegt der Anteil mit über 90 Prozent am höchsten.

Die Differenzierung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten im Alter über 55 Jahre in den Berufsgruppen Lebensmittel-, Genussmittelherstellung, Gastronomie und Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren unter dem Durchschnitt im Freistaat Sachsen von 21,4 Prozent liegt.

Besonders fällt der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten in vier von fünf der untersuchten Berufsgruppen auf: etwa 55 Prozent der in der Gastronomie sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2017 in Teilzeit – deutlich mehr als im sächsischen Durchschnitt (30 %). Auch im Verkauf von Lebensmitteln, der Speisenzubereitung sowie im Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren fiel der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit überdurchschnittlich hoch aus.

Ausländische Beschäftigte waren im Jahr 2017 in den Berufsgruppen der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung, der Gastronomie sowie der Speisenzubereitung im Vergleich zu ihrem Anteil in anderen Branchen (4° im Branchendurchschnitt in Sachsen) deutlich stärker vertreten. Im Handel ist ihr Anteil hingegen deutlich geringer.

Tabelle 38: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Berufen der Lebensmittelherstellung, -verarbeitung sowie Gastgewerbe und Handel in Sachsen nach ausgewählten Strukturmerkmalen (Juni 2017)

Lebensmittelherstellung, -verarbeitung sowie Gastgewerbe und Handel	Anforderungs-niveau	Anteil			
		Weiblich	55+	Teilzeit	Ausländer
Engpassberufe					
Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	Fachkräfte	34,7%	15,6%	12,6%	5,2%
Sich andeutender Fachkräfteengpass					
Gastronomie	Fachkräfte	71,3%	12,6%	54,3%	14,3%
	Spezialist	-	-	-	-
	Experte	56,2%	14,1%	16,7%	-
Speisenzubereitung	Fachkräfte	46,6%	17,9%	35,1%	9,5%
	Spezialisten	-	-	-	-
	Experte	31,6%	22,3%	10,3%	-
Verkauf, Bekleidung, Elektro, KfZ, Hartwaren	Fachkräfte	60,9%	18,8%	39,8%	1,6%
	Spezialisten	-	-	-	-
Verkauf von Lebensmitteln	Fachkräfte	93,1%	24,3%	53,3%	1,7%

- Keine Daten verfügbar

Quelle: BA (2018s)

Anstieg der Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze

In allen betrachteten Berufsgruppen sind überwiegend Personen mit einem beruflichen Abschluss beschäftigt. Entsprechend wichtig ist für die Unternehmen dieses Bereichs ein gut funktionierendes Ausbildungssystem. Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss liegt zwischen 6,3 und 12,3 Prozent. Am höchsten ist der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in den Berufsgruppen der Speisenzubereitung sowie Gastronomie (10,4 % und 12,3 %).

Wie bereits in den Vorjahren, erhöhte sich 2017 bundesweit die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote, die nicht besetzt werden konnten. In den ostdeutschen Bundesländern lag der Anteil bei 10,5 Prozent.⁶⁵⁰ Betrachtet man die hier untersuchten Berufsgruppen genauer, zeigt sich, dass das Angebot an Berufsausbildungsstellen die Anzahl der Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt im Freistaat Sachsen übersteigt – außer in Berufen im Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren. Besonders im Verkauf von Lebensmitteln ist dieser Mangel gravierend: einem Bewerber stehen hier fast sieben unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber.

Gerade im Hinblick auf den hohen Anteil von Arbeitskräften mit beruflicher Ausbildung bei den hier untersuchten Berufsgruppen ist die Ausbildungsplatzsituation für die sächsischen Betriebe und Unternehmen problematisch. Hinzu kommt eine höhere Vertragslösungsquote bei Ausbildungen im Freistaat Sachsen als im bundesdeutschen Durchschnitt.

Überdurchschnittliche Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten und häufigere Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit

Viele Teilzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit ausweiten. Bei Vollzeitbeschäftigten ist aufgrund überlanger Arbeitszeiten der Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung verbreitet.⁶⁵¹ Im Gastgewerbe liegt die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bei 47,6 Stunden. Die geringe durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 36,2 Stunden über alle Beschäftigten im Gastgewerbe lässt sich dabei auf den hohen

⁶⁵⁰ Vgl. BA (2018s)

⁶⁵⁰ Vgl. BA (2018s)

⁶⁵¹ Vgl. BIBB (2018)

⁶⁵¹ Vgl. BA (2018t)

⁶⁵¹ Vgl. BA (2018t)

Anteil Teilzeitbeschäftigter zurückführen (39 %).⁶⁵² Kritisch bewerteten die Beschäftigten in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 die Aufstiegsmöglichkeiten und die Weiterbildungsmöglichkeiten⁶⁵³. Im Freistaat Sachsen ist zudem Schichtarbeit im Lebensmittel- und Gastgewerbe weiterverbreitet als im gesamtdeutschen Vergleich⁶⁵⁴.

Beschäftigte im Nahrungs- und Genussmittelverkauf weisen im Vergleich zum sonstigen Einzelhandel längere Arbeitszeiten auf. Der Anteil derer, die außerhalb der Normalarbeitszeit (zwischen 7 und 19 Uhr) arbeiten, ist im Nahrungs- und Genussmittelverkauf (36 %) höher als im sonstigen Einzelhandel (21%).⁶⁵⁵

Das Median-Einkommen⁶⁵⁶ liegt in den betrachteten Lebensmittel- und Gastronomieberufen etwa ein Drittel unter dem sächsischen Durchschnittseinkommen.

Tabelle 39: Bewerber und Berufsausbildungsstellen in Berufen der Lebensmittelherstellung, -verarbeitung sowie Gastgewerbe und Handel in Sachsen (Juni 2018)

Lebensmittelherstellung, -verarbeitung sowie Gastgewerbe und Handel	Bewerber		Berufsausbildungsstellen		Gemeldete Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2017/2018	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je Bewerber 2017/2018
	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	darunter unversorgt	gemeldet seit Beginn des Berichtsjahres	darunter unbesetzt		
Engpassberufe						
Lebensmittel-, Genussmittelherstellung	299	121	432	271	1,44	2,24
Sich andeutender Fachkräfteengpass						
Gastronomie	253	95	495	303	1,96	3,19
Speisenzubereitung	480	194	521	279	1,09	1,44
Verkauf, Bekleidung, Elektro, KfZ, Hartwaren	220	75	152	63	0,69	0,84
Verkauf von Lebensmitteln	56	24	383	243	6,84	10,13

Quelle: BA (2018t)

Handlungsbedarf zur Verbesserung der Fachkräftesituation (bis 2030)

- **Empfehlung 1:** Um mehr Menschen für die Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sowie das Gastgewerbe und den Handel zu gewinnen, sind Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten des Berufsfeldes im Rahmen der Berufsorientierung aufzuzeigen.
- **Empfehlung 2:** Die Förderung von Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten kann die Attraktivität des Berufsfeldes steigern.
- **Empfehlung 3:** Die Förderung einer innovativen Arbeitszeitorganisation kann dazu beitragen, die Arbeitsbelastung bei Vollzeitbeschäftigten zu reduzieren und die Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, welche diese wünschen, zu ermöglichen.
- **Empfehlung 4:** Ausländischen Fachkräften kann der Zugang zum sächsischen Arbeitsmarkt durch eine Erleichterung der Zuwanderung ermöglicht werden. Insbesondere eine erleichterte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Einsatz für einfachere und bundesweit einheitliche Regeln der Anerkennung (bspw. bei Sprachniveaus) sowie die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Notwendigkeit einer Willkommenskultur können positive Anreize setzen.

6.6 Erziehung und Unterricht sowie Sozialwesen

Der deutschlandweite Mangel an Erziehern und Lehrern spiegelt sich zwar noch nicht in den aktuellen sächsischen Engpassberufen. 2017/18 lag die Vakanzzeit lediglich in der Berufsgruppe Fahr- und Sportunterricht an außerschulischen Bildungseinrichtungen über dem sächsischen Durchschnitt. Bis 2030 zeichnet sich jedoch übergreifend ein Generationenwechsel ab: Dann wird ein signifikanter Anteil der

⁶⁵² Vgl. IHK Chemnitz (2017)

⁶⁵³ Vgl. INIFES (2018), S. 57

⁶⁵⁴ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (n.d.)

⁶⁵⁵ Vgl. BAuA (2015)

⁶⁵⁶ Das Medianeinkommen bezeichnet den Wert des monatlichen Bruttoarbeitsentgelts sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, welcher im Mittel der Hälfte der niedrigeren und der höheren Einkommen der Vergleichsgruppe liegt, sodass jeweils 50 Prozent mehr bzw. weniger verdienen.

Beschäftigten in den Bereichen Erziehung, Unterricht und Sozialwesen altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Gleichzeitig steigen die Geburtenzahlen und der Anteil von Familien, die Betreuung für ihre Kinder benötigen. Damit wächst der Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Bereich Bildung und Erziehung im Freistaat Sachsen. Verbesserungen des Betreuungsschlüssels in Krippen, Kindergärten und Kindertagesstädten wirken sich ebenfalls auf diesen Bedarf aus. Im Ergebnis der beschriebenen Entwicklungen ist zukünftig mit entsprechenden Engpässen zu rechnen.

Tabelle 40: Berufsgruppen mit Fachkräfteengpass und sich andeutendem Fachkräfteengpass nach Anforderungsniveau in Sachsen (Klassifizierung der Berufe 2010), Vakanzzeit, Anzahl Arbeitsloser je 100 gemeldete Stellen (Mai 2017 bis Apr. 2018) sowie Anzahl und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Juni 2017)

Erziehung und Unterricht, Sozialwesen	Anforderungsniveau	Abgeschl. Vakanzzeit (in Tagen)	Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen	SV-pflichtig Beschäftigte	Zuwachs Beschäftigung 2015- 2017
Engpassberufe					
Fahr-, und Sportunterricht an außerschulischen Bildungseinrichtungen	Fachkräfte	-	-	-	-
Sich andeutender Fachkräfteengpass					
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	Fachkräfte	64	270	42.787	12,3%
	Spezialisten	-	-	5.646	4,8%
	Experten	-	-	13.672	8,6%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	Fachkräfte	57	1.845	4.924	13,9%
	Spezialisten/Experten	-	-	-	-
Theologie und Gemeindegarbeit	Fachkräfte/Spezialisten/Experten	-	-	-	-
Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	Fachkräfte/Spezialisten	-	-	-	-
	Experten	76	284	32.268	4,1%
Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	Fachkräfte	-	-	-	-
	Spezialisten	-	-	2.992	3,1%
	Experten	-	-	5.362	-0,9%
Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	Fachkräfte/Spezialisten	-	-	-	-
	Experten	-	-	13.186	10,7%
Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	Fachkräfte/Spezialisten	-	-	-	-
	Experten	-	-	3.376	16,1%

Ohne Helfertätigkeit
- Keine Daten verfügbar
Quelle: BA (2018s)

Hoher Anteil Beschäftigter über 55 Jahren und Teilzeitbeschäftigter

Der Bereich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege umfasst mit 70.655 Beschäftigten die größte Berufsgruppe gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anschließend folgen Berufe der Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen mit 32.974 Beschäftigten (alle Anforderungsniveaus inkl. Helfern). Alle betrachteten Berufsgruppen verzeichneten zuletzt einen Zuwachs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Am stärksten fiel dieser bei den Experten der Berufsgruppe Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen aus (mit rund 16,1 %). Den vergleichsweise geringsten Zuwachs verzeichnete die Berufsgruppe Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik.

Wie bereits angedeutet, prägt die Beschäftigtenstruktur im Bereich Erziehung, Unterricht und Sozialarbeit der hohe Anteil an über 55-Jährigen. Dieser liegt in allen betrachteten Berufsgruppen mit Ausnahme der Lehr- bzw. Forschungstätigkeit an Hochschulen bei mindestens 30 Prozent. Diese Arbeitskräfte werden spätestens in den nächsten zwölf Jahren altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden und müssen – bei weiterhin nachwachsendem Bedarf – dementsprechend ersetzt werden.

Weiterhin ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten (über 70 %) sowie der hohe Frauenanteil von über 80 Prozent charakteristisch für die Bereiche Erziehung, Sozialarbeit und Hauswirtschaft. Der höchste Anteil an ausländischen Beschäftigten liegt mit rund 14 Prozent im Berufsfeld Lehr- bzw. Forschungstätigkeit an Hochschulen. In den restlichen Berufsfeldern fällt der Ausländeranteil deutlich geringer und teils unterdurchschnittlich aus.

Tabelle 41: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Sozialwesen in Sachsen nach ausgewählten Strukturmerkmalen (Juni 2017)

Erziehung und Unterricht, Sozialwesen	Anforderungs-niveau	Anteil			
		weiblich	55+	Teilzeit	Ausländer
Engpassberufe					
Fahr-, und Sportunterricht an außerschulischen Bildungseinrichtungen	Fachkräfte	-	-	-	-
Sich andeutender Fachkräfteengpass					
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	Fachkräfte	89,2%	21,4%	80,8%	1,0%
	Spezialisten	77,5%	26,1%	52,9%	1,1%
	Experten	76,4%	19,0%	53,4%	1,8%
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	Fachkräfte	95,4%	32,2%	81,7%	2,0%
	Spezialisten/Experten	-	-	-	-
Theologie und Gemeindefarbeit	Fachkräfte/Spezialisten/Experten	-	-	-	-
Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	Fachkräfte/Spezialisten	-	-	-	-
	Experten	79,1%	33,4%	36,4%	1,8%
Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	Fachkräfte	-	-	-	-
	Spezialisten	46,3%	32,0%	26,1%	-
	Experten	64,7%	40,1%	26,4%	1,2%
Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	Fachkräfte/Spezialisten	-	-	-	-
	Experten	41,1%	8,6%	53,4%	13,6%
Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	Fachkräfte/Spezialisten	-	-	-	-
	Experten	64,7%	24,7%	49,4%	5,1%
Fahr-, Sportunterricht außerschul. Bild.	Fachkräfte	95,4%	32,2%	81,7%	2,0%

Ohne Helfertätigkeit

- Keine Daten verfügbar

Quelle: Statistik der BA, Berufe auf einen Blick, Nürnberg, 2018

Verbesserungsansätze

Laut dem Teacher Status Index genießt der Lehrerberuf in Deutschland im internationalen Vergleich kein besonders hohes Ansehen. Lediglich 20 Prozent der Befragten würden ihre Kinder dazu ermutigen Lehrer zu werden.⁶⁵⁷ Auch die Lehrkräfte selbst sind laut einer Befragung mit dem gesellschaftlichen Ansehen ihres Berufes unzufrieden.⁶⁵⁸ Mehr als drei Viertel der befragten Lehrkräfte im Freistaat Sachsen betrachten zwar ihren Arbeitsplatz als sicher. Kritischer bewerten sie jedoch die Regelungen für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Als nicht zufriedenstellend werden die Möglichkeiten des Altersübergangs von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand erachtet: 90 Prozent der Befragten sind hiermit sehr unzufriedenen oder unzufriedenen.

Weiterhin wünschen sich die Lehrkräfte im Freistaat Sachsen neben einer Entlohnung auf dem Niveau der anderen Bundesländer insbesondere mehr Zeit für qualitativollen Unterricht und eine individuellere Förderung ihre Schüler. Aktuell schätzen nahezu alle befragten Lehrkräfte ihre Arbeitsbelastungen als sehr hoch oder hoch ein. Dabei werden die Anforderungen der individuellen Förderung, Schullaufbahnberatung bzw. Bildungsempfehlung sowie Vergleichsarbeiten als wesentliche Gründe dieser hohen Belastung genannt.⁶⁵⁹

Um die Attraktivität des Lehrerberufs zu erhöhen, hat das sächsische Kulturministerium verschiedene Maßnahmen in die Wege geleitet: Zukünftig werden Lehrkräfte im Freistaat Sachsen wieder verbeamtet. Weiterhin soll keine Lehrkraft in einer geringeren Besoldungsstufe als A 13/E 13 eingruppiert werden. Dies bedeutet unter anderen, dass das Gehalt von Grundschullehrern auf das Niveau des Gehalts der Oberschullehrer angehoben wird.⁶⁶⁰

Erzieher identifizieren sich überdurchschnittlich häufig mit ihrer Arbeit und betrachten diese als einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Nach Befragungsergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit rechnen aber gleichzeitig nur ein Drittel der Erzieher ⁶⁶¹ damit, diese Tätigkeit bis zum regulären Renteneintritt ausüben zu können. Einerseits sehen sich viele Erzieher starken körperlichen Belastungen ausgesetzt, beispielsweise durch schweres Heben bzw. Tragen und eine ungünstige Körperhaltung. Andererseits bewerten zwei Drittel der Erzieher ähnlich wie auch die Lehrkräfte ihren Lohn als nicht leistungsgerecht.⁶⁶²

Handlungsbedarf zur Verbesserung der Fachkräftesituation (bis 2030)

Bis 2030 wird in etwa ein Drittel der Beschäftigten in Erziehung, Unterrichtung und Sozialwesen altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dies gilt insbesondere für Experten mit einer Lehrtätigkeit in den berufsbildenden Fächern, in der betrieblichen Ausbildung und der Betriebspädagogik (40,1 % sind 55 Jahre und älter) sowie für Lehrer an allgemeinbildenden Schulen (33,4 % sind 55 Jahre und älter). Bereits 2013 vereinbarte die Sächsische Staatsregierung, der sächsische Landesverband der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie die Gewerkschaft DBB Beamtenbund und Tarifunion ein Gesamtpaket zur Gestaltung des Generationenwechsels im Schulbereich. Wesentliche Bestandteile des Gesamtpaketes waren ein Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für Lehrkräfte, die Verbesserung der Entlohnung durch Höhergruppierung von Lehrkräften sowie Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Lehrerberufes und der Nachwuchsgewinnung. Darüber hinaus wurden die Möglichkeiten zum Seiteneinstieg für Hochschulabsolventen in den Lehrerberuf erweitert. Seiten- oder Quereinsteiger können Engpässe abmildern, da sie kurzfristig rekrutiert und eingesetzt werden können. Allerdings müssen sie häufig fehlende pädagogische Kompetenzen berufsbegleitend erwerben und stehen deshalb nur in einem geringeren zeitlichen Umfang zur Verfügung. Ausländische Fachkräfte, die über eine Berufsqualifikation als Lehrer verfügen, können sich diesen Abschluss anerkennen lassen. Fehlende Qualifikationen können im Rahmen des Anerkennungsverfahrens nachgeholt werden.

In Erziehungsberufen tragen die 2017 und 2018 verbesserten Betreuungsschlüssel in sächsischen Krippen, Kindergärten und Kindertagesstätten einerseits zu einer Entlastung der bereits in den Betreuungseinrichtungen Beschäftigten bei. Andererseits wird durch die zusätzlich benötigten Erzieher der Fachkräftebedarf insgesamt weiter erhöht.

⁶⁵⁷ Vgl. Varkey GEMS Foundation (2013), S. 17

⁶⁵⁸ Vgl. GEW Sachsen (2016)

⁶⁵⁹ Vgl. GEW Sachsen (2016).

⁶⁶⁰ Vgl. SMK (2018e), S. 6ff.

⁶⁶¹ Vgl. DGB (2015b)

⁶⁶² Vgl. DGB (2015b)

- **Empfehlung 1:** Jungen Menschen sollten die Vorteile und weiterführenden Berufsperspektiven in Erziehungsberufen im Rahmen der Berufsorientierung umfassend vermittelt werden. Dies kann zudem mit einer Ausbildungsoffensive in der Sozialwirtschaft kombiniert werden.
- **Empfehlung 2:** Die Erfassung sozialer Berufe durch eine einheitliche Ordnungssystematik für alle Berufe kann die Attraktivität der Ausbildung in diesem Bereich verbessern.
- **Empfehlung 3:** Die Förderung von Umschulungen kann zusätzlich Menschen für einen Erziehungsberuf gewinnen. Der Freistaat Sachsen fördert dies beispielsweise mit dem Programm „3. Jahr Umschulung zum staatlich anerkannten Erzieher“ im Rahmen der „JobPerspektive Sachsen“.
- **Empfehlung 4:** Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch verbesserte Betreuungsschlüssel in Krippen, Kindergärten und Kindertagesstätten senkt die Arbeitsbelastung für Erzieher. Weiterführende Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung und Personalmanagement können zu einer höheren Attraktivität des Berufsfeldes beitragen.
- **Empfehlung 5:** Die breit aufgestellten Maßnahmen zur Lehrkräftegewinnung, wie verbesserte Entlohnung, Vereinfachung von Teilzeit insbesondere für ältere Beschäftigte Maßnahmen für Seiteneinsteiger sowie Gewinnung ausländischer Fachkräfte sind weiter zu führen. Zudem können sich spezifische Initiativen auf Bereiche mit hoher Nachfragen nach Lehrkräften fokussieren, zum Beispiel den gewerblich-technischen Bereich der beruflichen Schulen

7 Literatur- und Quellenverzeichnis

Albert, M; Hurrelmann, K. und Quenzel, G. und TNS Infratest Sozialforschung (2015): Jugend 2015. 17. Shell Jugendstudie.

Albrecht, E. und Hurrelmann, K. (2014): Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert.

Allensbacher Archiv (n. d.): IfD-Umfragen 7208.

Allmendinger, J.; Haarbrücker, J. und Fliegner, F. (2013): Lebensentwürfe heute: Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen.

Arbeitgeberverband Pflege (2018): Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. zum Referentenentwurf Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter http://www.arbeitgeberverband-pflege.de/wp-content/uploads/2018/05/2018.04.19_Stellungnahme-AGVP.pdf

ArbschG - Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996, zuletzt geändert durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474). Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Zugriff am 19.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf>

BAFA (n. d.): Unternehmensberatung. Zugriff am 23.08.2018. Verfügbar unter: http://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Beratung_Finanzierung/Unternehmensberatung/unternehmensberatung_node.html

BA (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg.

BA (2014): Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2014.

BA (2015): Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2015.

BA (2015): Neue Pendlerstatistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2014. Pressemitteilung vom 18.02.2015. Zugriff am 27.08.2018. Verfügbar unter: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI745743>

BA (2016a): Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2016.

BA (2016b): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) - Deutschland, West/Ost und Länder (Jahreszahlen) - Dezember 2016. Zugriff am 12.06.2018. Verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31958/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17388&year_month=201612&year_month.GROUP=1&search=Suchen

BA (2017a): Arbeitsmarkt in Zahlen – Frauen und Männer im Land Sachsen, Tabelle 6 „Beschäftigung“.

BA (2017b): Bestand an Arbeitslosen und Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach ausgewählten Merkmalen.

BA (2017c): Qualifikation und Arbeitslosigkeit in regionaler Betrachtung. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistik-angewendet/Statistische-Woche-2017/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Qualifikation-und-Arbeitslosigkeit-in-regionaler-Betrachtung.pdf>

BA (2017d): Förderung beruflicher Weiterbildung mit Abschluss: Abbrüche der Maßnahmeteilnahme und Verbleib nach Austritt (Jahreszahlen). Nürnberg.

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2017e): Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung (Jahreszahlen). Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=344636&year_month=201807&year_month.GROUP=1&search=Suchen

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

BA (2018b): Beschäftigungsstatistik - Pendlerverflechtungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Kreisen, Sachsen. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=882788&year_month=201706&year_month.GROUP=1&search=Suchen

BA (2018c): Analyse Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt für Ausländer, Dezember 2017. Zugriff am 06.07.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/analyse/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender-d-0-201712-pdf.pdf>

BA (2018d): Beschäftigungsstatistik, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Zeitreihe Quartalszahlen) in Sachsen, Nürnberg. Stand 12.04.2018.

BA (2018e): Abgang an gemeldeten Arbeitsstellen und abgeschlossene, durchschnittliche Vakanzzeiten (in Tagen), Nürnberg, Mai 2018.

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

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

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2018h): Arbeitsmarkt für Ältere, Sachsen, Dezember 2017.

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2018i): Sonderauswertung: Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen.

BA (2018j). Langzeitarbeitslosigkeit - Deutschland, Länder, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Kreise (Monats-/ Jahreszahlen) - Mai 2018. Zugriff am 12.06.2018. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201805/langzeitarbeitslosigkeit/langzeitarbeitslosigkeit/langzeitarbeitslosigkeit-dlkrdaa-0-201805-zip.zip>

BA (2018k): Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Jahreszahlen). Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31934/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Suchergebnis_Form.html?view=processForm&resourceId=210358&input_=&pageLocale=de&topicId=1251792®ion=sachsen&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen

BA (2018l): Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX (ab 01.01.2018 163 Abs. 2 SGB IX) - Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen-Nav.html>

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

BA (2018n): Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201805/fluchtmigration/fluchtkontext/fluchtkontext-dlkaajc-0-201805-xlsm.xlsm>

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

BA (2018q): Einpendler und Auspendler im Freistaat Sachsen am 30. Juni 2017 nach Altersgruppen und Ausbildungsabschlüssen. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/download/060_AVP-Erwerbstaetigkeit/A_VI_5_t02_hj1_SVB_WO_G_jeEF.pdf

BA (2018r): Visualisierung Fachkräfte-Engpassanalyse, Nürnberg. Stand 19.06.2018. Zugriff am 02.08.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Engpassanalyse/Engpassanalyse-Nav.html>

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

BA (2018t): Bewerber und Berufsausbildungsstellen - Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen). Juni 2018.

BAMF (2018a): Asylgeschäftsbericht. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/Asylzahlen/Asylgesch%C3%A4ftsbericht/asylgeschaeftsbericht-node.html>

BAMF (2018b): FAQ: Blaue Karte EU. Zugriff am 20.07.2018. Verfügbar unter: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/BlaueKarteEU/blau-karte-eu-node.html>

BAuA (2015): Schöne neue Handelswelt? Arbeitsbedingungen im Einzelhandel. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-16.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BAuA - Praxis (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle Überblick und Umsetzung, Zugriff am 04.07.2018. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile

BAuA (2012): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt. Dortmund.

BAuA (2016): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014: Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund.

BAuA (2016): Arbeitszeitreport 2016. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.pdf?__blob=publicationFile

BAuA (2018): Arbeitszeiten im Gastgewerbe - Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Gastgewerbe.pdf?__blob=publicationFile&v=5

BAuA (n. d.): EU Recht. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/EU-Recht/EU-Recht_node.html

BAuA und BIBB (2014): Arbeit in der Pflege – Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche. Zugriff am 10.08.2018. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-10.pdf?__blob=publicationFile&v=6

BDA (n. d.): Arbeitszeitflexibilität sichern. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_arbeitszeit

Beicht, U. (2017): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg in West und Ostdeutschland. Bonn.

Berger K.; Braun, U. und Schöngen, K. (2017): Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2005): Deutschland 2020. Die demografische Zukunft der Nation. Berlin.

Bertelsmann Stiftung (2008): Kulturelle Vielfalt als Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Zugriff am 17.7.2018. Verfügbar unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/pid/kulturelle-vielfalt-als-wettbewerbsfaktor-fuer-unternehmen/?tx_rsmbstpress_pi2%5Bpage%5D=16&cHash=70037365f8329828276013e3fe09b833

Bertelsmann Stiftung (2012): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme. Zugriff am 28.6.2018. Verfügbar unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/en/press/press-releases/press-release/pid/bedarf-an-paedagogischen-fachkraefte-in-kitas-steigt-weiter-aber-die-meisten-erzieherinnen-arbeiten/?tx_rsmbstpress_pi2%5Bpage%5D=38&cHash=5d1d8ff76a57470eaa1ffaac8f1eab43

Bertelsmann Stiftung (2015a): Inklusion in Deutschland. Daten und Fakten. Durchführt von Prof. Dr. phil. Klaus Klemm. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IB_Klemm-Studie_Inklusion_2015.pdf

Bertelsmann Stiftung (2015b): Individuelle Förderung mit digitalen Medien. Handlungsfelder für die systematische, lernförderliche Integration digitaler Medien in Schule und Unterricht. Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung (2017a): Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Umsetzungsstrategien für die Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung (2017b): Ländermonitor berufliche Bildung 2017, Länderbericht Sachsen. Gütersloh.

Bertelsmann Stiftung (2017c): Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Gütersloh.

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

Berufsakademie Sachsen (2018): Duale Studienangebote der Berufsakademie Sachsen. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.ba-sachsen.de/studieninteressierte/>

BIBB (2010): Geld spielt eine Rolle! Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden? Bielefeld.

BIBB (2014): Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe. Brauchen Hotel- und Gaststättenberufe neue Rezepte? Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7271>

BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Bonn.

BIBB (2017a): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage / Zeitreihe ab 2009. Zugriff am 19.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/68744.php>.

BIBB (2017b): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn.

BIBB (2017c) Ausbildung in der Pflege - Strukturelle und inhaltliche Weiterentwicklungen durch das Pflegeberufereformgesetz. Zugriff am 22.08.2017. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8451>

BIBB (2017d): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, unvermittelte Bewerber, unbesetzte Ausbildungsplätze, Angebot und Nachfrage mit Veränderungen zum Vorjahr in Prozent (VR) - KIdB 2010: Berufsbereiche. Zugriff am 19.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/75377.php>

BIBB (2017e): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2014 bis 2016 nach Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden - KIdB 2010: Berufsbereiche. Zugriff am 20.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/75396.php>

BIBB (2017f): Datenbank Auszubildende des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Stand 25.10.2017.

BIBB (2018a): Ausbildungsvergütungen 2017: Schwächerer Anstieg Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen 2017. Zugriff am 22.08.2017. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/73539.php>

BIBB (2018b): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_2018.pdf.

BIBB (2018c): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Bitkom (2016): Neue Arbeit – wie die Digitalisierung unsere Jobs verändert. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bitkom.org/NP-Themen/NP-Standort-Deutschland/Bildung-Arbeit/Neue-Arbeit/Bitkom-Charts-PK-Neue-Arbeit-30-06-2016.pdf>

Blume, A.; Walter, U.; Bellmann, R. und Wellmann, H. (2011): Betriebliche Gesundheitspolitik – eine Chance für die Mitbestimmung. Potenziale, Hemmnisse und Unterstützungsmöglichkeiten. Berlin: Edition Sigma.

BMAS (2015a): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität, Forschungsbericht 456.

BMAS (2015b): Monitor: Fachkräftesicherung und -bindung. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, Zugriff am 04.07.2018. Verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/monitor-fachkraeftesicherung-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BMAS (2016a): Werkheft 03. Wie wir arbeiten (wollen).

BMAS (2016b): Personalentwicklung und Weiterbildung: Bericht zum Monitor (Forschungsbericht /, FB469).

BMAS (2016c): Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Forschungsbericht). Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-467-digitalisierung-behinderung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BMAS (2017a): Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin/Bonn.

BMAS (2017b): Werkheft 03. WeiterLernen. Berlin.

BMAS (2017c): Wertewelten Arbeiten 4.0. Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Wertewelten/Wertestudie_Arbeiten_4.0-1.pdf

BMAS (2018): Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integrieren: Übersicht der Fördermöglichkeiten. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/04/2014-04-13-integration-am-arbeitsplatz.html>

BMBF (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Bonn.

BMBF (2018a): Vom Meister- zum Aufstiegs-BAföG. Bonn.

BMBF (2018b): Berufsbildungsbericht 2018. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2018.pdf

BMFSFJ (2016): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berlin.

BMFSFJ (2017a): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2016, Ausgabe 02.

BMFSFJ (2017b): Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.

BMI (2017): Jedes Alter zählt. Für mehr Wohlstand und Lebensqualität aller Generationen. Eine demografiepolitische Bilanz der Bundesregierung zum Ende der 18. Legislaturperiode. Berlin.

BMW i (2014): Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.sachsen.de/en/download/wirkungsanalyse-des-rechtlichen-rahmens-auslaendische-fachkraefte-kurz.pdf>

BMW i (2017): „Jugend gründet“ – Planspiel ist online. Kostenlose Unternehmenssimulation für Schülerinnen, Schüler und Auszubildende. Zugriff am 29.06.2018. Verfügbar unter <https://www.unternehmergeist-macht-schule.de/DE/Aktuelles/Aktuelle-Meldungen/Das-Jugend-gruendet-Planspiel-ist-online.html>

Brenke, K. (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht 5/2016, Berlin.

Brücker, H., Rother, N. und Schupp, J. (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse (Forschungsbericht). Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile

Bujard, M. und Schwebel, L. (2015): Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: Gesellschaft Wirtschaft Politik (GWP), Heft 2/2015.

Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2018): Liste der zugeordneten Qualifikationen.

CDU, CSU und SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=161604DD54F725FB648211C25C5CF468.s7t1?__blob=publicationFile&v=6

Charta der Vielfalt (2008): Vielfalt als Chance. Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele. Zugriff am 17.05.2018. Verfügbar unter http://www.charta-der-viel-falt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Publikation-Vielfalt_als_Chance.pdf

CHE (2017): Studieren ohne Abitur in Deutschland. Überblick über aktuelle Entwicklungen, Gütersloh. Zugriff am 24.05.2018. Verfügbar unter: http://www.che.de/downloads/CHE_AP_195_Studieren_ohne_Abitur_2017.pdf

Decker, O., Kiess, J. und Brähler, E. (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland. Zugriff am 18.06.2018. Verfügbar unter: https://www.boell.de/sites/default/files/buch_mitte_studie_uni_leipzig_2016.pdf

Der Sächsische Ausländerbeauftragte (2016): Jahresbericht 2016 des Sächsischen Ausländerbeauftragten Sächsischer Landtag 6. Legislaturperiode. Zugriff am 24.05.2018. Verfügbar unter https://sab.landtag.sachsen.de/dokumente/landtagskurier/SAB_JB_WEB_2016.pdf

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

Destatis (2015a): Zusammengefasste Geburtenziffer (Total Fertility Rate) - auf Bundeslandebene (Einheit: Kinder je Frau).

Destatis (2015b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Zugriff: 23.07.2018. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Wanderungen/vorlaeufigeWanderungen5127101147004.pdf?__blob=publicationFile

Destatis (2016a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Zugriff: 23.07.2018. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/ErwerbsbeteiligungBevoelkung2010410167004.pdf?__blob=publicationFile

Destatis (2016b): Integrierte Ausbildungsberichterstattung - Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Zugriff: 04.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/IntegrierteAusbildungsberichterstattung.html>.

Destatis (2017a): Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2017. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2017.pdf?__blob=publicationFile

Destatis (2017b): Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Fachserie 1, Reihe 3.

Destatis (2017c): Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2016: Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Zugriff am 12.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/IntegrierteAusbildungsberichterstattung.html>.

Destatis (2017d): Bildung und Kultur - Allgemeinbildende Schulen 2016-2017, Fachserie 11, Reihe 1. Zugriff: 27.06.2018. Verfügbar unter

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/AllgemeinbildendeSchulen2110100177004.pdf?__blob=publicationFile

Destatis (2017e): Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 – 2016, Fachserie 11 Reihe 4.3.1. Zugriff am 03.07.2018. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/KennzahlenNichtmonetaer2110431167004.pdf?__blob=publicationFile

Destatis (2017f): Statistik zum Elterngeld. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Elterngeld.html>

Destatis (2017g): Zusammenfassende Übersichten – Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge. Zugriff am 20.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung.html>

Destatis (2017h): Pflegestatistik 2015, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Ländervergleich – Pflegebedürftige.

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

Destatis (2017j): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?__blob=publicationFile

Destatis (2018a): Bevölkerung. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/IRbev01.html>

Destatis (2018b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Zugriff am 24.05.2018. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200177004.pdf?__blob=publicationFile

Destatis (2018c): Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2017 Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/34943.php#module35731>

Destatis (2018d): Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Hochschulen. Zugriff am 23.08.2018. Verfügbar unter: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;sid=C4DD4ED8560BA834D707286A8802A901.GO_2_1?operation=previous&levelindex=3&step=2&titel=Tabellenaufbau&levelid=1535037163004&levelid=1535036852614

Destatis (2018e): Statistik der Studenten. Studierende: Bundesländer, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data;jsessionid=00A51C3704B99761B0DA74B6D640B2C0.tomcat_GO_2_3?operation=abrufabelleAbrufen&selectionname=21311-0006&levelindex=1&levelid=1530612384963&index=6

Destatis (n. d.(a)): Familien mit Kindern unter 18 Jahren in Deutschland von 2005 bis 2015 nach Bundesländern und Familientyp. Mikrozensus.

Destatis (n. d. (b)): Familien mit Kindern unter 18 Jahren in Sachsen 2005 bis 2015 nach Familientyp und Anzahl der Kinder unter 18 Jahren. Mikrozensus.

Destatis (n. d.(c)): Betreuungsquoten der Kinder unter 6 Jahren in Kindertagesbetreuung jeweils am 01.03. des entsprechenden Jahres nach Ländern. Zugriff am 23.08.2018. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Kindertagesbetreuung/Tabellen/Tabellen_Betreuungsquote.html;jsessionid=9352E1B86CE06D336680D372F1A03516.InternetLive1

Destatis (n. d.(d)): Allgemeine Schulausbildung. Mikrozensus.

Destatis (n. d.(e)): Aktive Erwerbstätigkeit und Teilzeitquoten von Müttern und Vätern mit Kindern unter 18 Jahren in Sachsen 2005 bis 2015 nach Anzahl der Kinder und Familienform. Mikrozensus.

Destatis (n. d.(f)): Beschäftigte in ambulanten Pflegeeinrichtungen in Deutschland nach Bundesländern und prozentualem Anteil Teilzeitbeschäftigter.

Dettmers, J. (2017): Ständige Erreichbarkeit und erweiterte Verfügbarkeit – Wirkungen und Möglichkeiten einer gesundheitsförderlichen Gestaltung. In: F. Knieps, H. Pfaff (Hrsg.): Digitale Arbeit, Digitale Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2017. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport/>

Deutsche Rentenversicherung Bund (2015): Rentenversicherung in Zeitreihen 2014. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund.

Deutscher Bundestag (2016): Sechster Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland. Drucksache 18/10707.

Deutscher Bundestag (2018): Antwort der Bundesregierung (19. Wahlperiode) auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Kordula Schulz-Asche, Maria Klein-Schmeink, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 19/1803.

Deutschlandfunk (2014): Bulgarische Auszubildende in Deggendorf. Das Mittel gegen den Lehrlingsmangel in Niederbayern. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter https://www.deutschlandfunk.de/bulgarische-auszubildende-in-deggendorf.680.de.html?dram:article_id=38973

DGB (2015a): DGB-Index Gute Arbeit. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++83f44c88-9428-11e5-8b1e-52540023ef1a>

DGB (2015b): Sinnvolle Arbeit, hohe Belastung und geringes Einkommen. Arbeitsbedingungen in den Erziehungsberufen DGB-Index Gute Arbeit kompakt 1/15. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/kompakt/++co++0c539114-10e5-11e5-a187-52540023ef1a>

DGB (2016): Gute Arbeit ist das beste Werkzeug! Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen im Handwerk bewerten. Zugriff am 08.10.2018. Verfügbar unter: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++446524f0-fff0-11e5-97ae-52540023ef1a>

DGB (2017): Mehr Gestaltungsrechte und besserer Schutz, damit Flexibilität den Beschäftigten zugutekommt. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Antrag der Fraktion DIE LINKE: Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren (BT-Drs.18/8724) und Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt (BT-Drs. 18/8241).

Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++b4185c30-145e-11e7-b89d-525400e5a74a>

DGB Sachsen (2017): Ausbildungsreport 2017, DGB-Jugend Sachsen. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter <http://sachsen.dgb.de/presse/++co++913267ce-2674-11e7-914c-525400e5a74a>

DGB Jugend (2014): Ausbildungsreport 2014. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++2e71121a-3294-11e4-b48c-525400808b5c>

Dienstleistungsnetzwerk für sächsische Arbeitgeber (n. d.): Dienstleistungsnetzwerk für sächsische Arbeitgeber. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter <https://www.support-fuer-kmu.de/index.php>

DIHK (2017): Ausbildung 2017 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2017.pdf/at_download/file?mdate=1500360875298

DIHK (2018): DIHK-Arbeitsmarktreport 2018: Fachkräfte gesucht wie nie, über https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-arbeitsmarktsreport-2018/at_download/file?mdate=1520931349893

dimap (2017): Sachsen-Monitor 2017: Ergebnisbericht. Zugriff am 18.06.2018. Verfügbar unter: https://www.staatsregierung.sachsen.de/download/Ergebnisbericht_Sachsen-Monitor_2017.pdf

DIW (2017): Arbeitsplätze in der ostdeutschen Braunkohle: Strukturwandel im Interesse der Beschäftigten frühzeitig einleiten. DIW Wochenbericht Nr. 6+7 2017. Berlin.

DJI (2013): Die Rolle von Peers, Neuen Medien und Online-Communitys bei der Berufsorientierung. Expertise. Mai 2013. Zugriff am 29.06.2018. Verfügbar unter: http://www.allianz-fuer-jugend.de/downloads/Peers_DJI_Expertise.pdf

DJI (2017a): Betreuungssituation und Elternbedarfe bei Grundschulkindern. Befunde der DJI-Kinderbetreuungsstudie 2016. Working Paper.

DJI (2017b): DJI-Kinderbetreuungsreport 2017. Inanspruchnahme und Bedarfe aus Elternperspektive im Bundesländervergleich. München.

dmoBIB (n. d.): Beschäftigungsfähigkeit und demografischer Wandel im Unternehmen. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter <https://www.demobib.de/bib/>

DZHW (2017): Motive und Ursachen des Studienabbruchs an baden-württembergischen Hochschulen und beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher. (Projektbericht 1|2017). Hannover.

DZHW (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, Berlin. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

DZHW und DAAD (2018): Wissenschaft weltoffen kompakt 2018, Bielefeld.

Eilers, S. und Rump, J. (Hrsg.) (2014): Lebensphasenorientierte Personalpolitik.

Ellguth, P. 2018: Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden. Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung. IAB Forum. Zugriff am 28. Juni 2018. Verfügbar: <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/>

Ellguth, P.; Gerner, H.-D. und Zapf, I. (2018): Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger, IAB-Kurzbericht, Zugriff am 04.07.2018, Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>

Ernst & Young (2016): Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/STUDIE_DIVERSITY_IN_DEUTSCHLAND_2016-11.pdf

Esselmann, I.; Geis, W. und Malin, L. (2013): Junge Menschen ohne beruflichen Abschluss. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2013/136849/TR-4-2013_esselmann-geis-malin.pdf

Eurofound und ILO (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Europäische Kommission (n. d.): Arbeitsbedingungen – Arbeitszeitrichtlinie. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&intPageId=205&langId=de>

Eurostat (2018a): Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%). Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Eurostat (2018b): Allgemeine Datenbank. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database>

Fachkräfteallianz Sachsen (2016): Gemeinsame Erklärung der Fachkräfteallianz Sachsen. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: http://www.arbeit.sachsen.de/download/160407gemeinsame_erklaerung.pdf

Fachkräfteallianz Sachsen (2017a): Beschluss der Fachkräfteallianz Sachsen. Thema „Schulische Bildung/Duale Berufsausbildung“. 10.11.2017. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter: <http://www.arbeit.sachsen.de/download/BeschlussSchulischeBildungDualeBerufsausbildung.pdf>.

Fachkräfteallianz Sachsen (2017b): Beschluss zur „Zuwanderung“ als Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs (Zusammenfassung). Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter http://www.arbeit.sachsen.de/download/170203_beschluss_zuwanderung.pdf

Fachkräfteallianz Sachsen (2017c): Beschluss der Fachkräfteallianz Sachsen. Thema. „Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt“. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter <http://www.arbeit.sachsen.de/download/BeschlussIntegrationLangzeitarbeitsloserindenArbeitsmarkt.pdf>

Fachkräfteallianz Sachsen (2017d): Beschluss zur „Beschäftigung Älterer“ (Zusammenfassung). Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter: http://www.arbeit.sachsen.de/download/170203_beschluss_aeltere_beschaefigte.pdf

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

FES (Friedrich-Ebert-Stiftung) (2016): Die Schule der Zukunft. Auswirkungen des demografischen Wandels. Berlin

Forsa (2013): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter https://s1.eltern.de/public/mediabrowserplus_root_folder/PDFs/Ergebnisbericht_Vaeterumfrage_2013.pdf

Franke, S.; Hackforth, J. und Haywood, L. (2017): Arbeitsplätze in der ostdeutschen Braunkohle: Strukturwandel im Interesse der Beschäftigten frühzeitig einleiten. In: DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) Wochenbericht 2017 Nr.6+7, S.115-122. Berlin.

Fraunhofer ISI (2017): Perspektiven des Wirtschaftsstandorts Deutschland in Zeiten zunehmender Elektromobilität. Working Paper Sustainability and Innovation No. S 09/2017. Karlsruhe.

Fraunhofer ISI und ZEW (2017): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2017. Kurzfassung. Mannheim/Berlin.

Freie Presse (2018): BMW integriert Gehörlose in Produktion. Online-Artikel vom 19.03.2018. Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.freiepresse.de/WIRTSCHAFT/WIRTSCHAFT-REGIONAL/BMW-integriert-Gehoerlose-in-Produktion-artikel10161525.php#>.

Gäbert, J. und Maschmann-Schulz, B. (2008): Mitbestimmung im Gesundheitsschutz. Handlungshilfe für Betriebsräte. Frankfurt am Main: Bundverlag.

GDA (n. d.): Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: http://www.gda-portal.de/DE/GDA/GDA_node.html

Gesundheitsberichtserstattung des Bundes und der Länder (n. d.). Zugriff am 19.07.2018. Verfügbar unter: http://www.gbe-bund.de/gbe10/pkg_isgbe5.prc_isgbe?p_uid=gast&p_aid=0&p_sprache=D

GEW Sachsen (2016): Belastung sächsischer Lehrkräfte an Schulen, <https://www.gew-sachsen.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=52367&token=6ed2de485f90306479d06feff238621b0d6475a5&sdownload=&n=Belastung-saechsischer-Lehrkraefte.pdf>

GKV-Spitzenverband (2017): Präventionsbericht. GKV-SV und MDS in Zusammenarbeit mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene. Tabellenband zum Präventionsbericht der Jahre 2017, 2016, 2015, 2014, 2013.

Görres, S. (2014): Image-Problem der Altenpflege – "Wenige Berufe sind so sinnstiftend". Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter <http://www.sueddeutsche.de/karriere/image-problem-der-altenpflege-wenige-berufe-sind-so-sinnstiftend-1.2100462>

Görres, S.; Stöver, M.; Bomball, J. und Adrian, C. (2015): Imagekampagnen für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten. In: Zängl, P. (Hrsg.): Zukunft der Pflege. 20 Jahre Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege. Wiesbaden. Springer Fachmedien.

Grotluschen, A. und Riekmann, W. (2011): leo. - Level-One Studie. Presseheft. Universität Hamburg, Hamburg.

Hall, A. (2012): Kranken- und Altenpflege – was ist dran am Mythos vom Ausstiegs- und Sackgassenberuf? Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/6974>

Hans-Böckler-Stiftung (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_188.pdf

Hans-Böckler-Stiftung (2014): Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten: Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken. Zugriff am 10.08.2018. Verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_291.pdf

Hans-Böckler-Stiftung (2016): Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen. Herausforderungen und Strategien. Study Nr. 336. Düsseldorf.

Hans-Böckler-Stiftung (n.d.): Tarifrunde 2017 – aktueller Überblick. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_67896.htm

Hapkemeyer, J.; Zimathies, L. und Scheibner, L. (2016): Gefährdungsbarometer-Studie 2016. Stand der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Praxis. Berlin: EO-Institut. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: https://www.eo-institut.de/wp-content/uploads/2018/04/GB_Studie_2016_EO-Institut.pdf

Hattie, J. (2013): Lernen sichtbar machen. 3. erweiterte Auflage. Baltmannsweiler.

Hochschulrektorenkonferenz (2016): Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland, Bonn.

HTW Dresden (2018): Studieren ohne Abitur. Elektronische Studienbegleitung (E-Stube). Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.htw-dresden.de/studium/studieninteressierte/studieren-ohne-abitur.html>

Hurrelmann, K. und Institut für Demoskopie Allensbach (2017): Die McDonald's Ausbildungsstudie 2017. Job von morgen! Schule von gestern. Ein Fehler im System? Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter: https://karriere.mcdonalds.de/docroot/jobboerse-mcd-career-blossom/assets/documents/McD_Ausbildungsstudie_2017.pdf

I:BB (Universität Bremen/ Fachbereich 1, Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung) (2012): Bericht zur Studie: „Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig“. Zugriff am 14.07.2018. Verfügbar unter https://www.bildungsmarkt-sachsen.de/media/pdf/Abbrecherstudie_Nordsachsen_2012.pdf

IAB (2011): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen. Im Auftrag vom sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.). Dresden.

IAB (2012a): Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen. Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. IAB Regional 1/2012. Nürnberg.

IAB (2012b): Alleinerziehende profitieren am meisten von Weiterbildung IAB Kurzbericht 12/2012. Nürnberg.

IAB (2015a): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Im Auftrag vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.). Magdeburg.

IAB (2015b): Weiterbildungen mit Berufsabschluss. Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen. IAB Kurzbericht 22/2015. Nürnberg.

IAB (2015c): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IAB (2017): Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen. IAB-Kurzbericht Nr. 19, 12.9.2017. Nürnberg. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1917.pdf>

IAB (2018a): Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 04/2018. Zugriff am 20.06.2018. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>

IAB (2018b): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035, IAB-Kurzbericht 9/2018. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k180404j01>

IAB (2018c): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaefigtige-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/>

IAB (2018d): Die deutsche Wirtschaft braucht künftig mehr Fachkräfte aus Drittstaaten. Im IAN Forum – Das Magazin des IAB. Serie „Leben und Arbeiten in der Zukunft“. 17. Mai 2018. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/die-deutsche-wirtschaft-braucht-kuenftig-mehr-fachkraefte-aus-drittstaaten/>

IAB Regional Baden-Württemberg (2013): Gesundheitswesen in Baden-Württemberg – Struktur und Entwicklung der Beschäftigung. Zugriff am 03.08.2018. Verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/BW/2013/regional_bw_0113.pdf

IAB Regional Bayern (2013): Personal in der Kindererziehung in Bayern - Arbeitsmarktsituation und Berufsverbleib. Zugriff am 03.08.2018. Verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/BY/2013/regional_by_0113.pdf

IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen (2016): Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen. Zugriff am 02.08.2018. Verfügbar unter http://doku.iab.de/regional/SAT/2016/regional_sat_0516.pdf

IAB Regional Sachsen (2012): Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen. Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/regional/s/2012/regional_s_0112.pdf

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

IAB Regional Sachsen (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen. IAB Regional 1/2016. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/regional/S/2016/regional_s_0116.pdf

IAB Regional Sachsen (2018a): Entwicklungen an der Zweiten Schwelle, Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt. Nürnberg: IAB.

IAB Regional Sachsen (2018b): Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen. Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/regional/S/2018/regional_s_0218.pdf

IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen (2016): Die vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen. Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden in Berufsschulen und Arbeitsagenturen.

IAW (2008): Innovationstätigkeit und Innovationshemmnisse baden-württembergischer Betriebe. Ergebnisse der Auswertungen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg (Welle 2007).

IfL (2014): Mobilität und Arbeitsmarktverflechtungen in der EURES-TriRegio-Region, Studie im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Sachsen. Sächsische Staatskanzlei (2017): Durchschnittsalter der Bevölkerung in Sachsen 1990 bis 2015, 2020, 2025, 2030. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: <http://www.demografie.sachsen.de/Durchschnittsalter.pdf>

IfL (Leibniz-Institut für Länderkunde) (2017): Rückwanderung von Erwerbspersonen – aktuelle Deutschlandzahlen im regionalen Vergleich. Zugriff am 22.08.2018. Verfügbar unter: http://aktuell.nationalatlas.de/wp-content/uploads/17_04_Rueckwanderung.pdf

IfM Bonn (2013): Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2014 bis 2018.

Ifo (2018): Personalbedarfe im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen bis 2030 und Konkurrenzsituation zur Privatwirtschaft. Zugriff am 29.06.2018. Verfügbar unter http://www.cesifo-economicstudies.de/DocDL/ifo-Dresden-Studien_81.pdf

IG Metall (2017): Die Befragung 2017. Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt.

IGA (2013): Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme. IGA.report 24. Zugriff am 22.08.2018. Verfügbar unter: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_24_Betriebliches_Eingliederungsmanagement.pdf

IHK Chemnitz (2017): Industrie- und Unternehmerbild. Befragung von 750 Sachsen zur Wahrnehmung der sächsischen Industrie und zum Unternehmerbild. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter https://www.chemnitz.ihk24.de/blob/cihk24/standortpolitik/Zahlen_und_Fakten/Analysen/3921176/a7878aad7f57828cb7acab9bcc80e1a6/Industrie-und-Unternehmerbild-in-Sachsen-data.pdf

IHK (Die Sächsischen Industrie- und Handelskammern) (2015): Unternehmensbefragung der sächsischen IHKs zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen. Zugriff am 18.06.2018. Verfügbar unter: https://www.dresden.ihk.de/servlet/link_file?link_id=35781&publ_id=1110

IHK Dresden (n. d.): Fachkräftebörse. Sachse komm zurück. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: https://www.sachsekommzurueck.de/servlet/portal?knoten_id=9320&navpfad=9320

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

IHK (Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen) und HWK (Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern) Sachsen (2018): Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft. Monitoring 2015. Zugriff am 17.07.2018. Verfügbar unter <https://www.leipzig.ihk.de/mediathek/Fachkräftesituation%20der%20sächsischen%20Wirtschaft%20-%20Monitoring%202015.pdf>

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

IHK zu Leipzig (n. d.): Unternehmen machen Schule. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.leipzig.ihk.de/unternehmen/geschaeftsfelder/ausbildung-und-weiterbildung/unternehmen-machen-schule/>

IMREG (2017): Tourismus wichtiger Wirtschaftsfaktor für den ländlichen Raum Sachsen.

INIFES (2017): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2016. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Im Auftrag von sächsischem Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Dresden.

INIFES (2018): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Im Auftrag von sächsischem Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Dresden.

INQA (2018). Digitalisierung in der Pflege. Wie intelligente Technologien die Arbeit professionell Pflegender verändern. Berlin.

INQA (n. d.) Eine Initiative für Arbeitgeber und Beschäftigte. Webseite. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.inqa.de/>

INSM (2017): Bildungsmonitor. Eine Bildungsagenda für mehr Wachstum und Gerechtigkeit. Köln

Institut für Beschäftigung und Employability (2017): Erfolgsformel: Arbeiten 4.0 und Führung 4.0. Ludwigshafen 2017.

Institut für Demoskopie Allensbach (2008): Das Image der Deutschen Bauwirtschaft. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: https://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7250_Bauwirtschaft.pdf

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/75938/508d01a6051fae61633ce098b84f58d3/bericht-zuhause-arbeiten-data.pdf>

Institut für Demoskopie Allensbach (2016): Arbeit heute und morgen. Vorstellungen von der Zukunft der Arbeit. Zugriff am 26.06.2018. Verfügbar unter: <http://www.insm.de/in-sm/dms/in-sm/text/publikationen/studien/INSM-Studie-Arbeit-heute-und-morgen-Vorstellungen-von-der-Zukunft-der-Arbeit/INSM-Studie-Arbeit-heute-und-morgen-Vorstellungen-von-der-Zukunft-der-Arbeit.pdf>

Institut für Demoskopie Allensbach (2017): Generation Mitte 2017.

Institut für Demoskopie Allensbach (2018): Das ElterngeldPlus nach zwei Jahren. Allensbach.

IPL (Institut für Produktives Lernen) (2017): 2015 – 2017. Abschlussbericht zur Projektevaluation.

ipp (2010): Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten – Einstellungen von Schüler/innen zur möglichen Ergreifung eines Pflegeberufes. Ergebnisbericht.

IQ (Integration durch Qualifizierung) Netzwerk Sachsen (2014): Verbleibspotential internationaler Studierender in Sachsen (VISS) – Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen.

IQB (2013): IQB-Ländervergleich 2012. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen am Ende der Sekundarstufe I. Münster.

IW (2016): Arbeitswelt der Zukunft. Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/306398/Analyse_2016_108_Arbeitswelt_der_Zukunft.pdf

IW (2017a): Weniger Frauen gehen, Männerüberschuss bleibt bestehen. IW-Kurzberichte 3.2017.

IW (2017b): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Regionale Fachkräftesituation und Mobilität. Köln/Berlin.

IW (2017c): Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW Trends IV.

JArbSchG Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. März 2017 (BGBl. I S. 420). Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/JArbSchG.pdf>

Jirjahn, U. (2010): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update, Arbeitspapier, Wirtschaft und Finanzen, No. 186, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

JobPerspektive Sachsen (2018): Das ESF-Förderprogramm. Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: <http://www.jobperspektive-sachsen.de/F%C3%B6rderprogramm>

JobPerspektive Sachsen (n. d.). Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: <http://www.jobperspektive-sachsen.de/>

Kantar Emnid und Prognos AG (2017): Familie im Digitalzeitalter. Im Auftrag des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/report-familie-digital.pdf>

Kantar Public (2017a): Weiterbildung in Sachsen 2016. Länderzusatzstudie zum AES 2016. Schlussbericht. Im Auftrag vom sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Dresden.

Kantar Public (2017b): Weiterbildung in Sachsen 2016. Länderzusatzstudie zum AES 2016. Zusatzauswertung für die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen. Im Auftrag vom sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.). Dresden.

Kloimüller, I. Klausz, G. und Czeskleba, R. (2011): Das Haus der Arbeitsfähigkeit Bauen. Eine Bauanleitung um Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Wien.

KOFA (2018a): Fachkräfte qualifizieren. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren>

KOFA (2018b): Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.kofa.de/>

Kommunaler Sozialverband Sachsen (n. d.): Ergebnis- und Finanzrechnung

Kooperationsstelle Hamburg IFE und TNS Infratest (2013): Zwischenbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie 2013. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter http://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/GDA-Dachevaluation_Zwischenbericht.pdf?_blob=publicationFile&v=3

Koopman, R.; Veit, S. und Yemaine, R. (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl. Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. WZB Discussion Paper SP VI 2018-104. Zugriff am 27.08.2018. Verfügbar unter <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>

Kriegesmann, B.; Kley, T. und Kublik S. (2010): Innovationstreiber betriebliche Mitbestimmung? In: WSI-Mitteilungen 2/2010, S.71-78.

Kriegler, W. R. (2014): Praxishandbuch Employer Branding.

Kühn, F. (2017): Die demografische Entwicklung in Deutschland. Eine Einführung. Zugriff am 18.05.2018. Verfügbar unter: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/demografischer-wandel/196911/fertilitaet-mortalitaet-migration>

Kultusministerkonferenz (2009): Beschluss zum Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Verfügbar unter: <https://www.kmk.org/themen/hochschulen/studium-und-pruefungen/lebenslanges-lernen.html>

Kultusministerkonferenz (2017): Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf

Kultusministerkonferenz (2018): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland, Deutschland 2012 – 2016. Berlin

LAB (Landesausschuss für Berufsbildung) (2014): Mut zu Veränderungen.

LAG (Landesarbeitsgemeinschaft) Sozialplanung (2011): Handlungsempfehlung der Landesarbeitsgemeinschaft Sozialplanung zur Gestaltung des Übergangs Schule – Arbeitsleben von Menschen mit geistiger Behinderung.

Landeshauptstadt Dresden (2017): Kaufkraft für Dresden, Sachsen und Deutschland. Daten auf Basis der GfK GeoMarketing GmbH. Zugriff am 02.07.2018. Verfügbar unter https://www.dresden.de/media/pdf/statistik/Statistik_4810_Kaufkraft.pdf

Landesregierung Schleswig-Holstein (2018): Bildungsurlaub – Was muss ich wissen? Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/B/bildungsurlaub/Bildungsurlaub_HT.html

Landkreis Bautzen (n. d.): Fachkräfteportal des Landkreises Bautzen. Zugriff am 23.08.2018. Verfügbar unter: <http://www.fachkraefteportal-bautzen.de/>

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (2017): Job Carving: Entwicklung von angepassten Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: http://www.lwl.org/abt61-download/PDF_JPG_ready4/Broschueren/LWL_JobCarving_2017_Modellprojekt_ua.pdf

LfULG (2013): Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich, Schriftenreihe, Heft 5/2013. Zugriff am 29.08.2018. Verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/18450>

LfULG (2018): Untersuchung zum Berufsnachwuchs im Agrarbereich/Grüne Berufe.

Lörz, M.; Quast, H. und Woisch, A. (2011): Bildungsintentionen und Entscheidungsprozesse. Studienberechtigte 2010 ein halbes Jahr vor Schulabschluss. In HIS Forum Hochschule 14|2011.

MBSJ (n. d.): Praxislernen. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://mbsj.brandenburg.de/bildung/uebergang-schule-beruf/berufs-und-studienorientierung/praxislernen.html>

Meyer, M.; Wehner, K. und Cichon, P. (2017): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2016: In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J. und Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2017. Berlin.

Metropolregion Mitteldeutschland Management GmbH (2017): Regionales Investitionskonzept Innovationsregion Mitteldeutschland. Fassung vom 18.12.2017.

Müller, K.-U.; Neumann, M. und Wrohlich, K. (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. DIW Wochenbericht 46/2013, Berlin.

MWVLW (2011): Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0.

MWVLW (n. d.): Lebensphasenorientierte Personalpolitik 4.0. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: <https://mwvlw.rlp.de/de/themen/wirtschafts-und-innovationspolitik/fachkraeftesicherung/lebensphasenorientierte-personalpolitik-lop-arbeitgeberattraktivitaet/>

OECD (2018): Average wages (indicator). Zugriff am 02.07.2018. Verfügbar unter: <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

Oerder, Katharina (2016): Mitbestimmung 4.0. Der Wandel der Arbeitswelt als Chance für mehr Beteiligung. WISO Direkt 24/2016. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12799.pdf>

Outlaw Kinder- und Jugendhilfe (n. d.). Tandem – Modellprojekt Sachsen. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.outlaw-ggmbh.de/tandem-sachsen/>

Personalwerk (2014): Studie zur Attraktivität der Baubranche. Wiesbaden. Zugriff am 20.07.2018. Verfügbar unter https://www.igbau.de/Binaries/Binary25194/studie_personalwerk_20140425.pdf

Pfeiffer, S. (2014): Innovation und Mitbestimmung. Sammelrezension In: Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 21: 390–404.

Portal Bildungsmarkt-Sachsen.de (n. d.). Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.bildungsmarkt-sachsen.de/weiterbildung/Karrierewege/qab.php>

Prognos AG (2011): Bedeutung der Braunkohle in Ostdeutschland. Studie im Auftrag von Vattenfall Europe AG in Zusammenarbeit mit MIBRAG mbH. Berlin.

Prognos AG (2016): Zukunftsreport Familie 2030. Berlin.

Prognos (2018a): Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege – Probleme und Herausforderungen. Im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, erscheint demnächst.

Prognos AG (2018b): Wo lebt es sich am besten? Die große Deutschland-Studie. Im Auftrag des ZDF (Zweites Deutsches Fernsehen). Zugriff am 02.07.2018. Verfügbar unter <https://deutschland-studie.zdf.de/district/05334>

QS World University Ranking (2018): Engineering and Technology. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2018/engineering-technology>

Ragnitz, J. (2018): Rückholung von Pendlern als Lösung für das ostdeutsche Fachkräfteproblem? In ifo Dresden berichtet 2/2018.

Regionale Fachkräfteallianz - Landkreis Görlitz (2016): Handlungskonzept 2016. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter: http://www.kreis-goerlitz.de/city_info/webaccessibility/index.cfm?waid=392&modul_id=34&record_id=76757

RD Sachsen (2017): Arbeitsmarkt kompakt: Der Einzelhandel in Sachsen. Arbeitsmarktberichterstattung, 2017.

RD Sachsen (2018a): Arbeitsmarkt im Überblick - Monatsbericht Juni 2018 - Sachsen, Regionaldirektion. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/BA-Gebietsstruktur/Sachsen-Nav.html>

RD Sachsen (2018b): Projektion der Arbeitskräftenachfrage in Sachsen und dessen Regionen bis 2030, Chemnitz. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.kiss.arbeitsagentur.de/index.php?a=3f196afb2676bdd4b38b91de3ac8e678>

RD Sachsen und SMK (2009): Vereinbarung zur Zusammenarbeit der Sächsischen Staatsregierung und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in Sachsen für den Bereich der Berufs- und Studienorientierung.

RD Sachsen und SMK (2015): Erfolgreicher Übergang Schule – Beruf. Gemeinsame Ausgestaltung des Berufsorientierungsprozesses und Förderung von Berufsorientierungsmaßnahmen im Freistaat Sachsen. Landesförderkonzeption für die Jahre 2014 bis 2020 des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus und der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit.

RD Sachsen und SMK (2017): Erfolgreicher Übergang Schule-Beruf. Gemeinsame Ausgestaltung des Berufsorientierungsprozesses und Förderung von Berufsorientierungsmaßnahmen im Freistaat Sachsen. Landesförderkonzeption für die Jahre 2014 bis 2020.

Ristau, M. (2015): Fachkräfte dringend gesucht - von der Engpassanalyse zur erfolgreichen Sicherung. In: Widuckel, W. et al. (Hrsg.): Arbeitskultur 2020. Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft. Wiesbaden.

Roman-Herzog-Institut (2013): Führung im Wandel: Führungsstile und gesellschaftliche Megatrends im 21. Jahrhundert.

Rump, J. und Schiedhelm, M. (2016): Diversität zur Steigerung der Unternehmens-Performance. Inklusion oder Illusion? In: Rump, J. und Eilers, S. (2017): Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR. Heidelberg.

SAB (2018a): Überbetriebliche Lehrunterweisung im Handwerk.

SAB (2018b): Weiterbildungsscheck – individuell. Leipzig. Zugriff am 22.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.sab.sachsen.de/f%C3%B6rderprogramme/sie-planen-ihre-mitarbeiter-oder-sich-selbst-weiterzubilden/weiterbildungsscheck-individuell.jsp>

SAB (2018c): Weiterbildungsscheck – betrieblich. Leipzig. Zugriff am 22.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.sab.sachsen.de/f%C3%B6rderprogramme/sie-planen-ihre-mitarbeiter-oder-sich-selbst-weiterzubilden/weiterbildungsscheck-betrieblich.jsp>

Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V. (n. d.): Informationsstelle Betriebliche Gesundheitsförderung für Klein- und Mittelunternehmen (KMU). Zugriff am 23.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.slfg.de/geschaeftsstelle-lrv/infostelle-bgf/>

Sächsische Landeszentrale für politische Bildung (2014): Verfassung des Freistaates Sachsen. Dresden.

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

Sächsischer Handwerkstag (2018b): Zahlen und Fakten. Handwerk in Kürze (Stand: 30. Juni 2018). Zugriff am 27.08.2018. Verfügbar unter: <https://handwerkstag-sachsen.de/zahlen.htm>

Sächsischer Landtag (2012): Gesetz über die Weiterbildung im Freistaat Sachsen (Weiterbildungsgesetz – WBG). Zugriff am 22.06.2018. Verfügbar unter: https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift_gesamt/3385/28012.pdf.

Sächsisches Berufsakademiegesezt (2017): Gesetz über die Berufsakademie im Freistaat Sachsen (Sächsisches Berufsakademiegesezt – SächsBAG). Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17296#iu>

Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz, § 86 (2). Zugriff am 26.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches-Hochschulfreiheitsgesetz>

Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulforschung an der TU Dresden (2014): Studium und Berufseinstieg. Ergebnisse der zweiten Sächsischen Absolventenbefragung, Dresden. I. A. des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst. Verfügbar unter: https://tu-dresden.de/zqa/ressourcen/dateien/publikationen/absolventenstudien/2015_04_02_SABS_Bericht_Nachbefragung.pdf?lang=de

SAP (2018): Autism at work. Zugriff am 26.06.2018. Verfügbar unter: <https://news.sap.com/germany/2016/12/autismus-bei-sap/>

Satzer, R. (2010): Eine Vorausschauende, ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung. In: WSI Mitteilungen 7/2010, S. 377 – 380).

Schnitzler, A. und Granato, M. (2016): Duale Ausbildung oder weiter zur Schule? Bildungspräferenzen von Jugendlichen der 9. Klasse und wie sie sich ändern. In BWP, 2016, (3), S. 10-14. Zugriff am 16.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7996>

Schröder, M.; Siegers, R. und Spieß, K. (2012): Familien in Deutschland (FiD) - Enhancing Research on Families in Germany. SOEPpapers Nr. 556.

Schulze Buschoff, K. (2018): Wandel von Beschäftigungsformen im Dienstleistungssektor. In: Hans-Böckler-Stiftung (2018): Digitalisierung – Dienstleistungsarbeit im Visier.

Seibert, H.; Carstensen, J. und Wiethölter, D. (2018): Entgelte von Pflegekräften – weiterhin große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/entgelte-von-pflegekraeften-weiterhin-grosse-unterschiede-zwischen-berufen-und-regionen/>

Seifert, W. (2012a): Geschichte der Zuwanderung nach Deutschland nach 1950. Bundeszentrale für politische Bildung. Zugriff am 02.05.2018. Verfügbar unter: <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138012/geschichte-der-zuwanderung-nach-deutschland-nach-1950?p=all>

Seifert, W. (2012b): Ausländerbeschäftigung in der DDR. Bundeszentrale für politische Bildung. Zugriff am 02.05.2018. Verfügbar unter: <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138013/auslaenderbeschaeftigung-in-der-ddr>

Severing, E. und Teichler, U. (2013): Akademisierung der Berufswelt? Verberuflichung der Hochschulen? W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.

Silicon Saxony (n. d.): C3-Saxony. Cross Cluster Cooperation. Zugriff am 18.05.2018. Verfügbar unter: <https://www.silicon-saxony.de/c3-saxony/>

Skrabs, S. und Wegner, A. (2010): Trotz Krise: Tariflicher Gesundheitsschutz im Sozial und Erziehungsdienst. In: WSI Mitteilungen 7/2010, S. 377 – 380.

Smettan-Rehnolt, B und Khan, A. (2016): ArbeitsprogrammGDA Psyche Sachsen. Zugriff: 28. Juni 2018. Verfügbar: http://www.arbeitsschutz.sachsen.de/symbole/Blau1/Fachdienstberatung_GDA_Psyche_Feb2016.pdf

SMI (2013): Evaluation zum Projekt AKZESS – Ausländische Fachkräfte-Zuwanderung effizient und sensibel steuern.

SMI (n. d.). Zuwanderung. Blaue Karte EU. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: <http://www.zuwanderung.sachsen.de/18615.htm>

SMK (2011): Der Sächsische Bildungsplan – ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Krippen, Kindergärten und Horten sowie für Kindertagespflege. Dresden

SMK (2014a): Produktives Lernen in Sachsen. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter <https://www.schule.sachsen.de/11918.htm>

SMK (2014b): Weiterbildungskonzeption für den Freistaat Sachsen. Dresden.

SMK (2015a): Sachsen spitze bei „Haus der kleinen Forscher“. Medieninformation vom 06.06.2015. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/198035>

SMK (2015b): Zahl der Vorbereitungsklassen für Flüchtlingskinder steigt weiter. Zugriff am 29.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bildung.sachsen.de/blog/index.php/2015/12/22/zahl-der-vorbereitungsklassen-fuer-fluechtlingskinder-steigt-weiter/>.

SMK (2016): Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über die Errichtung des Landesbeirates für Erwachsenenbildung. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17051-VwV-LBEB#romII>

SMK (2017a): Produktives Lernen bereit für Regelausbildung. SMK-Blog. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bildung.sachsen.de/blog/index.php/2017/10/05/produktives-lernen-bereit-fuer-regelausbildung/>

SMK (2017b): Medienbildung und Digitalisierung in der Schule. Konzeption Oktober 2017. Dresden

SMK (2017c): Synopse zum Schulgesetz für den Freistaat Sachsen (Sächsisches Schulgesetz – SächsSchulG). Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.schule.sachsen.de/20820.htm>

SMK (2017d): Auszeichnung für „MINT-freundliche Schulen“ in Sachsen. Medieninformation vom 30.11.2017. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/214846?page=1>

SMK (2018a): Veränderte Stundentafeln sollen Entlastung für Schüler bringen, Pressemitteilung vom 26.06.2018. Zugriff am 26.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/218694>

SMK (2018b): Schulsozialarbeit in Sachsen wird weiter ausgebaut. Medieninformation vom 06.03.2018. Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/216545>

SMK (2018c): Schüler schnuppern Praxisluft: Werkstatttage für bessere Berufsorientierung. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.bildung.sachsen.de/blog/index.php/2018/05/15/schueler-schnuppern-praxisluft-werkstatttage-fuer-bessere-berufliche-Orientierung/>

SMK (2018e): Handlungsprogramm Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter <http://www.bildung.sachsen.de/blog/wp-content/uploads/2015/08/Handlungsprogramm.pdf>

SMK (n. d.(a)): Schule und Ausbildung. MINT. Zugriff am 26.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.schule.sachsen.de/13933.htm>

SMK (n. d.(b)): Die Sächsische Strategie zur Berufs- und Studienorientierung. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: https://www.bildungsketten.de/media/Strategie_zur_Berufs-_und_Studienorientierung_Sachsen.pdf

SMK (n. d.(c)): Die Ergebnisse der Kita-Umfrage. Zugriff am 21.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.kita.sachsen.de/informationen-kita-umfrage-4072.html>

SMK-Blog (2017): DuBAS und FOS+: Berufliche Doppelqualifikation wird erweitert. Zugriff am 29.06.2017. Verfügbar unter: <https://www.bildung.sachsen.de/blog/index.php/2017/09/11/dubas-und-fos-berufliche-doppelqualifikation-wird-erweitert/>

SMS (2016): Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Zugriff am 17.06.2018. Verfügbar unter:

https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/download/Kampagnenmaterial/SMS_Aktionsplan_barrierefrei.pdf

SMS (2017): Landesvereinbarung zur Weiterentwicklung von Jugendberufsagenturen im Freistaat Sachsen. Dresden.

SMS (2018a): Allianz Arbeit + Behinderung. Zugriff am 20.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/arbeit-plus-behinderung.html>

SMS (2018b): Arbeitsmarktprogramm „Wir machen das! Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beschäftigung“. Zugriff am 22.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.soziales.sachsen.de/arbeitsmarktprogramm.html>

SMS (2018c): Zuwanderung und Integration gut gestalten – Zusammenhalt leben: Zuwanderungs- und Integrationskonzept II des Freistaats Sachsen. Zugriff am 22.06.2018. Verfügbar unter: http://www.zik.sachsen.de/download/ZIKII_Langbroschuere.pdf

SMWA (2012): Fachkräftestrategie Sachsen 2020. Dresden.

SMWA (2014): Jahresbericht zum Operationellen Programm des Freistaates Sachsen für den Europäischen Sozialfonds (ESF). Dresden.

SMWA (2015): Arbeitsschutz-Managementsysteme (AMS) Arbeitsschutz mit System. Zugriff: 28. Juni 2018. Verfügbar: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/15910>

SMWA (2016): Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft zur Förderung eines Meisterbonus. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/16975-FRL-Meisterbonus#romVI>

SMWA (2016): Monitoring Report - Wirtschaft Digital 2016: Sachsen. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/27368>

SMWA (2017a): Standort Sachsen - im Vergleich mit anderen Regionen 2017. Zugriff am 09.07.2018. Verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/29695>

SMWA (2017b): Zwischenbericht zum Zweiten Kulturwirtschaftsbericht. Dresden.

SMWA (2017c): Förderrichtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Umsetzung des Landesprogramms zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit – Sozialer Arbeitsmarkt: Zugriff am 22.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17470-FRL-Bekaempfung-der-Langzeitarbeitslosigkeit#vww2>

SMWA (2017d): Sachsen Digital 2017 - Digitalisierungsstrategie des Freistaats Sachsen (2. Auflage). Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/28672>

SMWA (2017e): Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Sachsen 2016. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/29033>

SMWA (2017f): Arbeitsschutz, Erlebnisbild bei Auszubildenden. Sächsischer Betriebsärztetag. Zugriff: 28. Juni 2018. Verfügbar: http://www.arbeitsschutz.sachsen.de/download/2017_06_14_Erlebnisbild_Arbeit_Azubis.pdf

SMWA (2017g): Fachkräfteleitlinie. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/16882-Fachkraeferleitlinie#romD>

SMWA (2017h): Sachsen-Monitor 2017. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.staatsregierung.sachsen.de/sachsen-monitor-2017-4556.html>

SMWA (2018a): Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Sachsen 2017.

SMWA (2018b): Modellprogramm „Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete“. Zugriff am 22.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.asylinfo.sachsen.de/modellprogramm-arbeitsmarktmentoren-fuer-gefluechtete-4132.html>

SMWA (n. d.(a)): StrategieWerkstatt Industrie der Zukunft. Schlaglicht. Impulse der Kultur- und Kreativwirtschaft zu Wertschöpfung und Innovation. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: http://www.industrie.sachsen.de/download/Schlaglicht_Kreativwirtschaft.pdf

SMWA (n. d.(b)): StrategieWerkstatt Industrie der Zukunft. Kompetenzen im gesellschaftlichen und technischen Wandel. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: http://www.industrie.sachsen.de/download/Pr-208_Anlage_Schlaglicht_Kompetenzen.pdf

SMWA (n. d.(c)). Arbeitsschutz, GDA MSE. Zugriff: 28. Juni 2018. Verfügbar: <https://www.gda-portal.de/de/PresseAktuelles/PresseAktuelles.html>

SMWA (n. d.(d)): StrategieWerkstatt Industrie der Zukunft. Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Perspektiven für die sächsische Industrie. Ein Projekt des. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <http://www.industrie.sachsen.de/download/industrie/PraesentationSWOTPublic.pdf>

SMWA (n. d.(e)): Mittelstandsrichtlinie - Betriebsberatung/Coaching, Zugriff am 03.09.2018. Verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17621-Mittelstandsrichtlinie#ef>

SMWK (2011): Der Sächsische Hochschulentwicklungsplan bis 2020.

SMWK (2016): Hochschulentwicklungsplanung 2025.

SÖSTRA (2013): IAB-Betriebspanel Länderbericht Sachsen. Ergebnisse der 17. Welle 2012. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaates Sachsen (SMWA).

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

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

SÖSTRA und TNS Infratest Sozialforschung München (2016): IAB-Betriebspanel Länderbericht Sachsen. Ergebnisse der 20. Welle 2015. Im Auftrag des Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaates Sachsen (SMWA).

Soziales Förderwerk e.V. (2018): Dienstleistungsnetzwerk für sächsische Arbeitgeber. Zugriff am 19.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.support-fuer-kmu.de/>

Spieß, K. und Storck, J. (2016): Fachkräfte in der frühen Bildung – Erwerbssituation, Einstellungen und Änderungswünsche. SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research 852. Berlin: DIW.

Staatsregierung Sachsen. Kabinettsitzung vom 21.08.2018 (2018): Aus dem Kabinett. Zugriff am 24. 08. 2018. Verfügbar unter: <https://www.staatsregierung.sachsen.de/aus-dem-kabinett-4512.html>

Staden, C. und Howe, F. (2013): Digitale Medien und Internet in der Berufsorientierung. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 02, Friese, M., Benner, I., Galyschew, A. (Hrsg), 1-15. Zugriff am 29.06.2018. Verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ft02/staden_howe_ft02-ht2013.pdf

Stadt Leipzig (2018): Lebensbegleitende Berufsberatung in Leipzig gestartet. Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.leipzig.de/news/news/lebensbegleitende-berufsberatung-in-leipzig-gestartet/>

STALA (2003): Studierende an den Hochschulen im Freistaat Sachsen. Wintersemester 2002/03. B III 1 – j/02. Kamenz

STALA (2015): Schwerbehinderte Menschen im Freistaat Sachsen (Statistischer Bericht). Zugriff am 17.06.2018. Verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-K/K_III_1_2j15_SN.pdf

STALA (2016a): Die 6. Regionalisierte Vorausberechnung. Zugriff am 17.05.2018. Verfügbar unter: www.statistik.sachsen.de/html/40866.htm

STALA (2016b): Bevölkerung des Freistaates Sachsen jeweils am 31. Dezember 1990 bis 2015 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen. Gebietsstand: 1. Januar 2016. 1990 bis 2010 - Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Registerdaten vom 3. Oktober 1990 sowie 2011 bis 2015 - Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus vom 9. Mai 2011.

STALA (2016c): Bevölkerung des Freistaates Sachsen am 31. Dezember 2015 bis 2030 nach Kreisfreien Städten und Landkreisen (in 1 000). Gebietsstand: 1. Januar 2016. Basierend auf der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen bis 2030.

STALA (2016b): Statistischer Bericht. Branchenreport Tourismus im Freistaat Sachsen 2016. Kamenz.

STALA (2016c): Kindertagesbetreuung im Freistaat Sachsen. Statistischer Bericht 2016. Zugriff am 21.07.2018. Verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-K/K_V_5_j16_SN.pdf

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

STALA (2017b): Weiterhin positiver Beschäftigungstrend im sächsischen Gesundheitswesen – hoher Zuwachs im Pflegebereich. Medieninformation 70/2017.

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

STALA (2017d): Statistischer Bericht. Studierende an der Berufsakademie im Freistaat Sachsen 2016. Kamenz.

STALA (2017e): Studierende an den Hochschulen im Freistaat Sachsen. 2016, B III 1 – j/16. Kamenz.

STALA (2018a): Eckdaten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen für den Freistaat Sachsen von 1991 bis 2017. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter https://www.statistik.sachsen.de/download/050_W-Gesamtrechnungen/P_I_t01_j_Eckdaten_X.pdf

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

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

STALA (2018d): Statistischer Bericht. Allgemeinbildende Schulen im Freistaat Sachsen Förderschulen Schuljahr 2017/18. B I 6 – j/17. Zugriff am 17.07.2018. Verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-B/B_I_6_j17_SN.pdf

STALA (2018e): Berufliche Schulen: Schulen, Schularten(15)- Kreise (GS ab 01.08.08) -Schuljahre (Ergebnis - 21121-015Z). Zugriff am 27.06.2018. Verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/genonline/online/data?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1530027347737&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnung_sstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=21121-015Z&auswahltext=&nummer=5&variable=5&name=DIRBEZ&werteabruf=Werteabruf

STALA (2018f): Statistik der Studenten. Studenten, Fächergruppen, Hochschularten, Geschlecht/Nationalität - Sachsen – Wintersemester. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.statistik.sachsen.de/genonline/online/data?operation=statistikAbruftabellen&levelindex=0&levelid=1530260761127&index=1>

STALA (n. d. (a)): Bevölkerung im Freistaat Sachsen jeweils am 31. Dezember 1990 bis 2015 nach Altersjahren und Geschlecht. Gebietsstand 1. Januar 2016.

STALA (n. d.(b)): Ergebnisse des Mikrozensus.

STALA (n. d.(c)): Erwerbsbeteiligung. Zugriff am 28.8.2018. Verfügbar unter: <https://www.statistik.sachsen.de/html/416.htm#article15992>

STALA (n. d. (d)): Studenten und Studienanfänger an Hochschulen in Sachsen. Zugriff am 28.8.2018. Verfügbar unter: <https://www.statistik.sachsen.de/html/645.htm>

STALA (n. d.(e)): Aktive Erwerbstätigkeit und Teilzeitquoten von Müttern und Vätern mit Kindern unter 18 Jahren in Sachsen 2005 bis 2016 nach Anzahl der Kinder und Familienform. Ergebnisse des Mikrozensus. Sonderauswertung.

STALA (Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen) (n. d.(f)): Beschäftigungssituation in der ambulanten und stationären Pflege in Sachsen.

STALA und Richter, B. (2018): Beschäftigte im sächsischen Gesundheitswesen 2030 aktualisierte Berechnung des voraussichtlichen Bedarfs. Fachbeitrag Nr. 11/2018. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/download/300_Voe-Fachbeitrage/Fachbeitrag_11_2018.pdf

Statistik der Kohlenwirtschaft (n. d.): Beschäftigte im Braunkohlebergbau. Stand Ende des Jahres. Zugriff am 31.05.2018. Verfügbar unter: <https://kohlenstatistik.de/19-0-Braunkohle.html>

Studitemps (2016): Studium – und tschüss. Absolventen verlassen Ostdeutschland. Ergebnisse der Studie „Fachkraft 2020“. Online unter: <https://studitemps.de/magazin/absolventen-verlassen-ostdeutschland/>

SVR (2017): Vom Hörsaal in den Betrieb? Internationale Studierende beim Berufseinstieg in Deutschland. SVR-Forschungsbereich, Berlin.

SVR (2018): Steuern, was zu steuern ist: Was können Einwanderungs- und Integrationsgesetze leisten? Jahresgutachten 2018. Zugriff am 02.07.2018. Verfügbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/08/SVR_Jahresgutachten_2018.pdf

The Boston Consulting Group (2015): Die halbierte Generation. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes und ihre Folgen für das Wirtschaftswachstum in Deutschland. Boston.

Thomas, P. (2016): Branchenanalyse SHK-Handwerk, Aktuelle Herausforderungen und Chancen, Workingpaper Forschungsförderung, Nummer 010.

TRAWOS-Institut (2017): Wer kommt? Wer geht? Wer bleibt?. Eine Studie zur Verbesserung der Verbleibchancen qualifizierter Frauen im Landkreis Görlitz. Im Auftrag des Landkreises Görlitz. Görlitz.

Triple-a-Team AG (2016): Generation Z. Metastudie über die kommende Generation. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: http://www.sprachenrat.bremen.de/files/aktivitaeten/Generation_Z_Metastudie.pdf

TU Chemnitz (2018): Zahlen und Fakten. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.tu-chemnitz.de/tu/fakten.php>

TU (Technische Universität) Dresden (2014): Studium und Berufseinstieg. Ergebnisse der zweiten Sächsischen Absolventenbefragung. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: https://tu-dresden.de/zqa/ressourcen/dateien/publikationen/absolventenstudien/2015_04_02_SABS_Bericht_Erstbefragung.pdf?lang=de

TU Dresden, Zentrum für Integrationsstudien (2017): Bedarf, Voraussetzungen und Umsetzungsmöglichkeiten eines sächsischen Integrationsgesetzes. Gutachten im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz, Geschäftsbereich Gleichstellung in Integration. Zugriff am 25.06.2018. Verfügbar unter: https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2018/Februar/NEU_FINAL_Bedarf_IntG_Praxismaterialien_Band_2.pdf

Ulrich, P. und Lehr, U. (2018): Erneuerbar beschäftigt in den Bundesländern. Bericht zur aktualisierten Abschätzung der Bruttobeschäftigung 2016 in den Bundesländern. GWS Research Report 2018/02. Studie im Auftrag des BMWi. Osnabrück.

Universität Potsdam (2018): Refugee Teachers Programm. Zugriff am 19.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.uni-potsdam.de/unterrichtsinterventionsforsch/refugee.html>

unternehmensWert: Mensch (n. d.): Gut beraten in die Zukunft. Zugriff am 23.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/das-programm/uebersicht/>

Varkey GEMS Foundation (2013): Global Teacher Status Index. Zugriff am 20.08.2018. Verfügbar unter <https://www.globalteacherprize.org/media/2787/2013globalteacherstatusindex.pdf>

Ver.di (2014): Studie: Arbeitsbedingungen in IT-Dienstleistungsbranche werden schlechter. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++b26f0b10-337c-11e4-962b-5254008a33df>

Ver.di (2015): Gute Arbeit und Digitalisierung. Prozessanalysen und Gestaltungs - perspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt. Zugriff am 18.07.2018. Verfügbar unter: <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++55f7f2f0bdf98d53c2000126/download/GuteArbeitUndDigitalisierung.pdf>

Ver.di (2017): Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor. Zugriff am 15.06.2018. Verfügbar unter: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++e4e32c68-4c36-11e7-85f2-525400e5a74a>

Vodafone Stiftung Deutschland (2014): Schule und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter https://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/Schule_und_dann.pdf

Weber, E. und Zimmert, F. (2018); Der große Trend zur Freizeit? Wirtschaftsdienst 2018/4. Zugriff am 19.07.2018. Verfügbar unter: <https://archiv.wirtschaftsdienst.eu/jahr/2018/4/der-grosse-trend-zur-freizeit/>

Westsächsische Hochschule Zwickau (2018): Geschichte der Westsächsischen Hochschule Zwickau. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://www.fh-zwickau.de/hochschule/profil/historie/>

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

Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH (n. d.): Fachkräfteportal Erzgebirge. Zugriff am 24.08.2018. Verfügbar unter: <https://www.fachkraefte-erzgebirge.de/>

Wirtschaftsregion Lausitz GmbH (2018): Regionales Investitionskonzept (RIK) Lausitz. Fassung vom 22.01.2018.

Wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen Anhalt, Harz, Merseburg (2018): Kompetenzeinschätzungsverfahren KomWeiter. Zugriff am 23.07.2018. Verfügbar unter: <https://wissenschaftliche-weiterbildung.de/service/beratungstools/kompetenzeinschaetzuungsverfahren-komweiter/>

Wissenschaftsrat (2010): Drs. 10387-10, Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, Lübeck.

Wissenschaftsrat (2015): Drs. 4925-15, Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt, Bielefeld.

Wößmann, L. (2016): Bildung als Schlüssel zur Integration. Nur eine realistische Flüchtlingspolitik wird Erfolg haben. In: ifo Schnelldienst, 69 (1), 21-24.

WSI (2012): Ausbildungsvergütungen in Deutschland als Ausbildungsbeihilfe oder Arbeitsentgelt. Zugriff am 22.08.2017. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/wsimit_2012_05_Beicht.pdf

Zeit Online (2018): Lebenshaltungskostenrechner – Was kostet mein Studium? Ergebnisse des CHE-Rankings, Sonderauswertung der 20. Sozialerhebung des DSW/DZHW. Zugriff am 10.07.2018. Verfügbar unter: <https://ranking.zeit.de/lebenshaltungskosten/>

Zentralverband des deutschen Handwerks (2018): Zeitreihen zur Statistik der Meisterprüfungen. Zugriff am 28.06.2018. Verfügbar unter: <https://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=260>

ZIB und TU München (2017): Digitale Medien im mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht der Sekundarstufe. Einsatzmöglichkeiten, Umsetzung und Wirksamkeit. Waxmann: Münster.

Impressum

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
pressestelle@smwa.sachsen.de
www.smwa.sachsen.de

Redaktion:

Prognos AG

Gestaltung und Satz:

Prognos AG

Redaktionsschluss:

13. September 2018

Bezug:

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

Verteilerhinweis

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

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

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

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

Copyright

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