



FACHKRÄFTE
MONITORING

Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft

Monitoring 2024

Ergebnisse einer Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern
im Freistaat Sachsen und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern



Die Sächsischen
Industrie- und Handelskammern



**DIE SÄCHSISCHEN
HANDWERKSKAMMERN**

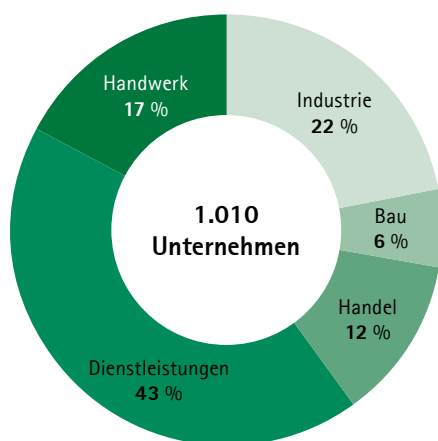
Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft | Monitoring 2024

Seit 2001 führen die sächsischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) sowie Handwerkskammern (HWKs) regelmäßig ein gemeinsames Fachkräftemonitoring durch. Der Befragungszeitraum der 10. Erhebung lag im April/Mai 2024. Neben den Arbeits- und Fachkräftebedarfen der Unternehmen stehen diesmal die Instrumente der aktiven Personalarbeit, die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer sowie die Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf die Arbeitswelt im Mittelpunkt.

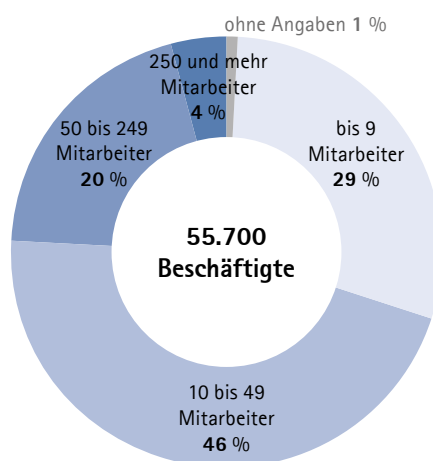
Ziel ist es, durch eine repräsentative Umfrage in den Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen die aktuelle Fachkräftesituation in der sächsischen Wirtschaft zu erfassen. Daraus gewonnene Informationen und darauf basierende Empfehlungen sollen insbesondere Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit, aber auch Unternehmen für aktuelle Herausforderungen am sächsischen Arbeitsmarkt sensibilisieren.

Am Fachkräftemonitoring 2024 haben sich **1.010 Unternehmen** mit rund **55.700 Beschäftigten** beteiligt, die **im Durchschnitt 43,8 Jahre** alt sind. 453 dieser Unternehmen bilden zusammen 2.671 Azubis aus.

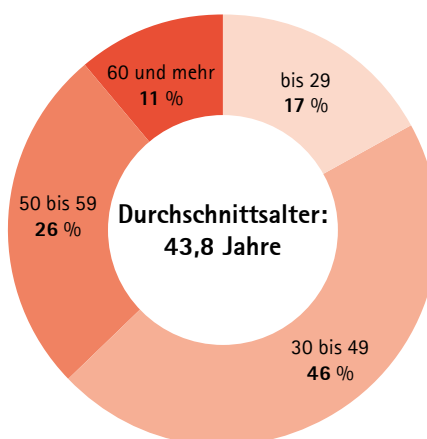
Unternehmen
nach Wirtschaftsbereichen



Unternehmen
nach Beschäftigtenzahl

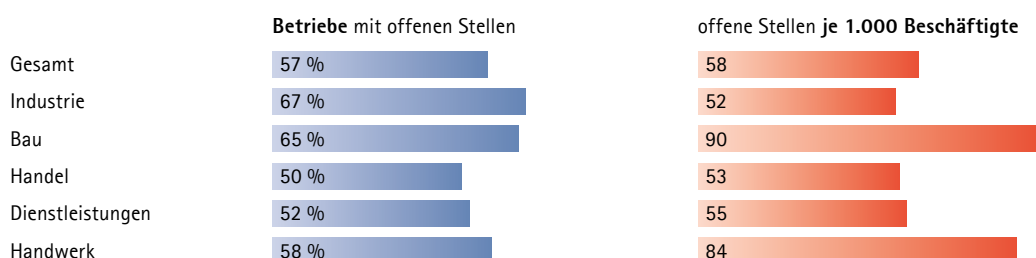


Beschäftigte
nach Altersklassen



■ Offene Stellen

Anteil der offenen Stellen bleibt auf hohem Niveau, geht aber leicht zurück

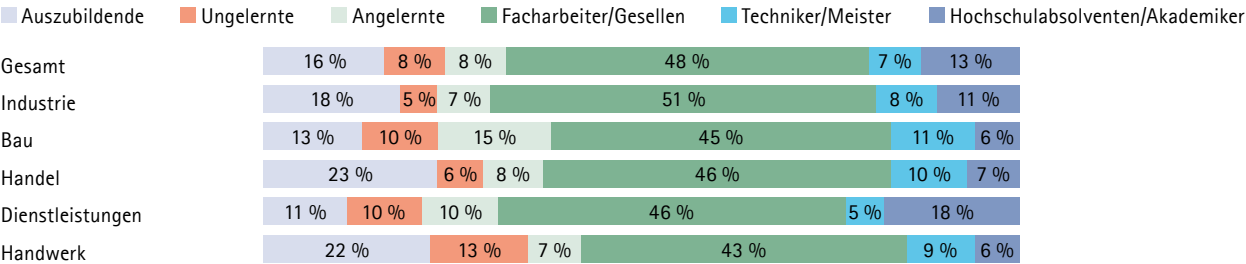


Insgesamt 57 % der befragten Unternehmen weisen offene Stellen aus. Dies entspricht 571 Unternehmen, die insgesamt 3.226 vakante Stellen melden. Bei der vorherigen Befragung vor reichlich 2 Jahren lag dieser Anteil mit 60 % noch etwas höher. Auch in Relation zur Beschäftigtenzahl ist ein leichter Rückgang zu erkennen. Mit aktuell 58 offenen Stellen je 1.000 Beschäftigten wird der Höchstwert aus dem Jahr 2022 (64 offene Stellen) wieder unterschritten. Am günstigsten fällt dieses Verhältnis im Branchenvergleich – wie schon in den vergangenen Befragungen – im Handel und in der Industrie aus. Auch wenn die Zahlen im Mittel über alle Wirtschaftsbereiche leicht rückläufig sind, muss

festgehalten werden, dass im Baugewerbe jede elfte und im Handwerk jede zwölfte Stelle nicht besetzt ist. In der Gastronomie, welche zur Dienstleistungsbranche gehört, liegt diese Quote mit 128 offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte noch höher. Diese branchenspezifischen Werte und die Tatsache, dass in allen Wirtschaftsbereichen die Zahlen über denen von 2018 liegen, lassen den Schluss zu, dass der Rückgang insgesamt aufgrund der herrschenden Konjunkturertrübung entstanden ist. Auf eine generelle Abnahme beim Bedarf an Fach- und Arbeitskräften kann nicht geschlossen werden.

Facharbeiter und Gesellen am häufigsten gesucht

Anteil der offenen Stellen nach Qualifikationen

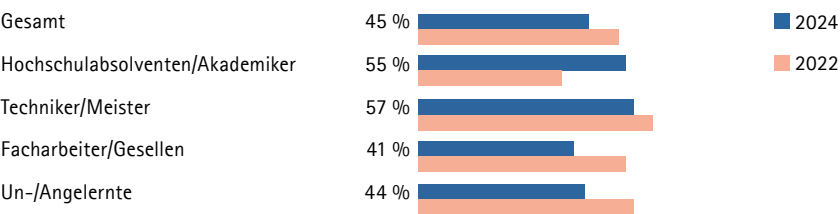


Facharbeiter und Gesellen sind – wie auch in den Befragungen von 2018 und 2022 – die mit Abstand am häufigsten gesuchten Arbeitskräfte. Sie werden branchenübergreifend für nahezu jede zweite offene Stelle benötigt. Besonders hoch ist der Anteil derzeit in der Industrie, während dies in den zurückliegenden Jahren eher im Handwerk der Fall war. Für Techniker/Meister sowie Akademiker ist im Vergleich zu den vorangegangenen Erhebungen ein nahezu gleichbleibend hoher Bedarf zu erkennen.

Dies gilt auch für Auszubildende. Im Dienstleistungsgewerbe (2022: 9 %) und im Handwerk (2022: 18 %) hat sich die Anzahl an unbesetzten Lehrstellen nochmals etwas erhöht, obwohl die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gestiegen ist. Dagegen sind Stellen für angelerntes Personal und ungelernte Mitarbeiter im Mittel über alle Wirtschaftsbereiche hinweg zunehmend leichter besetzbar (2022: Ungelernt 9 %, Angelernt 14 %).

Besetzung offener Stellen für Hochschulabsolventen/Akademiker dauert immer länger

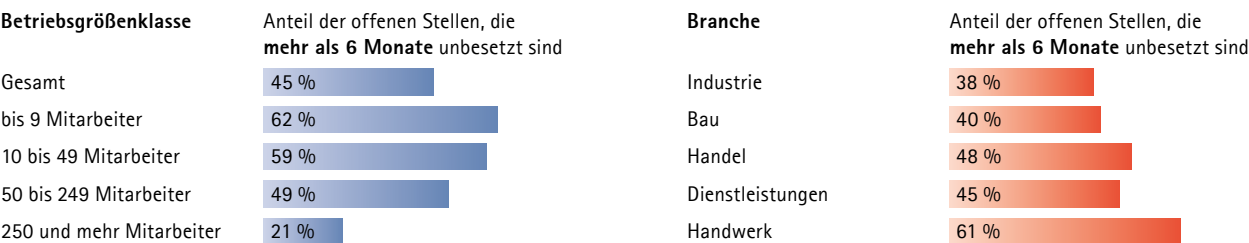
Anteil der langfristig unbesetzten Stellen (mehr als 6 Monate) nach Qualifikationen



Insgesamt 1.449 Stellen – dies entspricht 45 % aller nicht besetzten Arbeitsplätze – sind länger als 6 Monate vakant. Damit liegt dieser Wert unter denen von 2022 (53 %) und 2018 (51 %). Trotzdem bewegt sich der Anteil weiterhin auf einem hohen Niveau und liegt über dem Wert von 2015 (41 %). Insbesondere die Suche nach Technikern und Meistern sowie nach Hochschulabsolventen und Akademikern gestaltet sich nach wie vor schwierig. Bei der letztgenannten Gruppe ist im Vergleich zu 2022 der Anteil an langfristig unbesetzten Stellen deutlich von 38 % auf 55 % gestiegen. Im Handwerk ist der Anteil der länger-

fristig unbesetzten Stellen im Akademikerbereich am höchsten. 93 % aller offenen Stellen sind hier länger als 6 Monate vakant. Sowohl bei den Un- und Angelernten als auch bei den Facharbeitern und Gesellen können dagegen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg im Vergleich zu 2022 mehr vakante Stellen in kürzerem Zeitraum besetzt werden. In beiden Qualifikationsstufen ist der Anteil der offenen Stellen, die länger als 6 Monate vakant waren, um 13 Prozentpunkte bzw. 14 Prozentpunkte gegenüber den Werten aus 2022 auf aktuell 44 % bzw. 41 % gesunken.

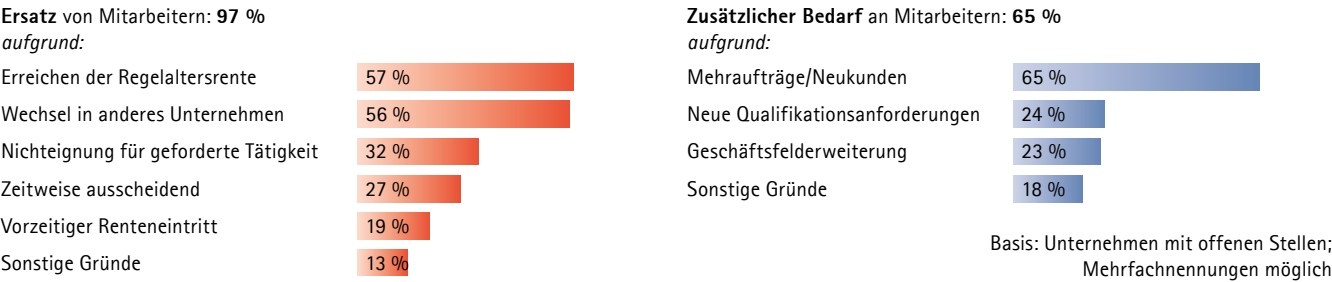
Je kleiner das Unternehmen, desto schwieriger die Stellenbesetzung



Im Betriebsgrößenvergleich wird deutlich, dass insbesondere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern die größten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben. Doch auch bei Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 50 bis 249 ist nahezu die Hälfte aller offenen Stellen länger als 6 Monate vakant. Bei größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bleiben dagegen nur 21 % der Stellen langfristig offen. Damit liegt

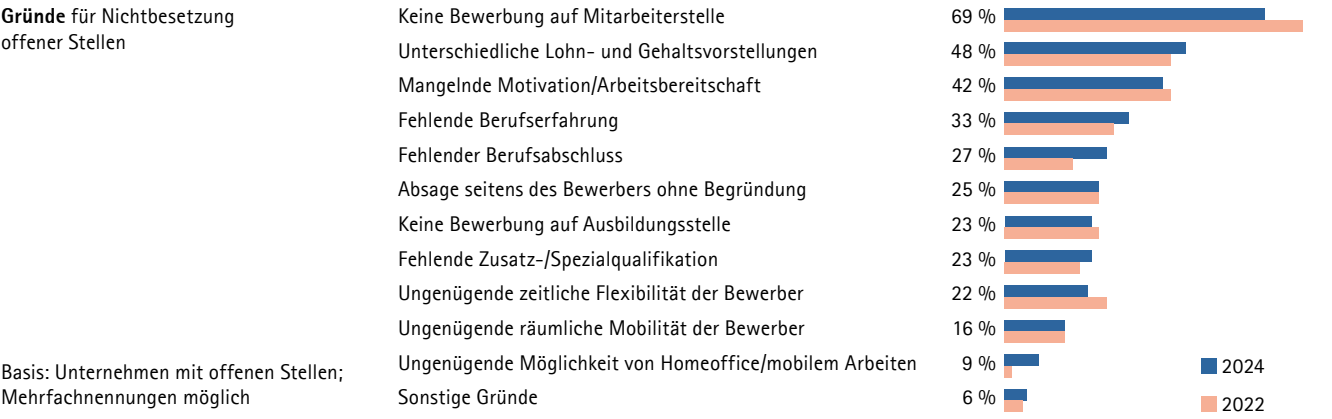
der Wert unter dem von 2022 (32 %) aber über dem aus 2018 (15 %). Während in den meisten Wirtschaftsbereichen der Anteil der längerfristig offenen Stellen zum Teil deutlich gesunken ist, hat er im Handel (2022: 40 %) zugenommen. Im Handwerk ist zwar ein Rückgang (2022: 69 %) zu erkennen, allerdings bleibt der Anteil an offenen Stellen mit 61 % auf einem besonders hohen Niveau.

Gründe für offene Stellen – Altersabgänge und Fluktuation als dominierende Gründe für die Personalsuche



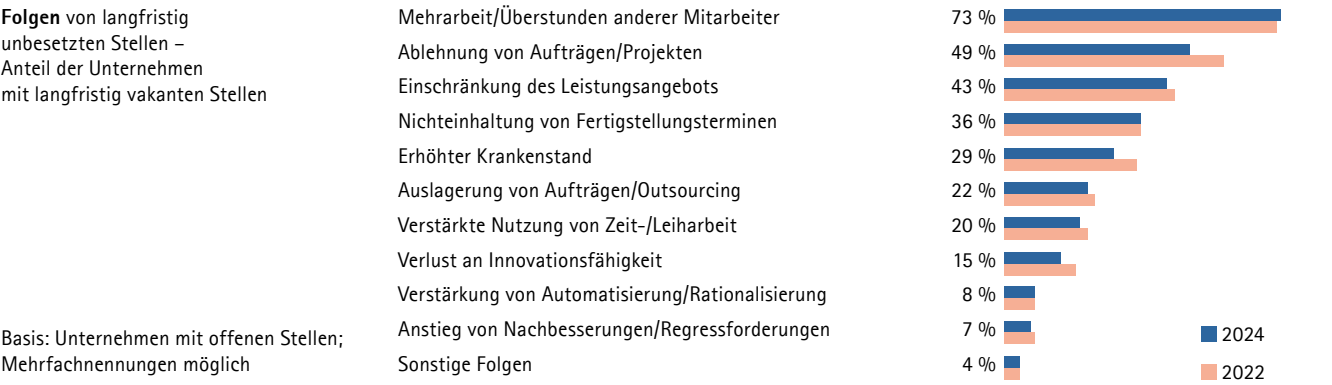
Für nahezu alle personalsuchenden Unternehmen ist der Ersatz von (ausscheidenden) Mitarbeitern das Hauptmotiv für die Personalsuche. Die Altersabgänge liegen dabei an erster Stelle und erreichen im Vergleich zu den vorangegangenen Befragungen einen neuen Höchststand (2018: 43 %; 2022: 45 %), was auf die demografische Entwicklung in der Beschäftigungsstruktur der Unternehmen zurückzuführen ist. Der Verlust des eigenen Personals an andere Arbeitgeber bleibt auf hohem Niveau nahezu konstant (2018: 54 %; 2022: 57 %). Leicht rückläufig ist dagegen der Anteil der zeitweise ausscheidenden Arbeitnehmer (2018: 36 %; 2022: 32 %) und der Mitarbeiter, die vorzeitig in Rente gehen (2018: 27 %; 2022: 21 %). Vor dem Hintergrund der Auswirkungen des demografischen Wandels liegt dieser Anteil jedoch auf einem hohen Niveau. In den befragten Unternehmen sind aktuell mehr als 11 % der Beschäftigten älter als 60 Jahre, was weiterhin hohe Verrentungsverluste bedeuten wird. Einen zusätzlichen Bedarf an Mitarbeitern geben 65 % der sich auf Personalsuche befindlichen Unternehmen an. Damit hat sich diese Zahl im Vergleich zu 2022 (59 %) etwas erhöht, kommt aber noch nicht wieder an den Wert von 2018 (74 %) heran.

Ausbleibende Bewerbungen bleiben Haupthindernis bei der Stellenbesetzung



Fehlende Bewerbungen bleiben der häufigste Grund für das Scheitern von Neueinstellungen, wenn auch im Vergleich zu 2022 ein Rückgang zu vermerken ist (2022: 79 %). Nach wie vor ist das Handwerk (80 %) davon besonders stark betroffen. Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bleiben dagegen insbesondere in der Industrie (34 %) und im Handwerk (35 %) Bewerbungen aus. Unterschiedliche Lohn- und Gehaltsvorstellungen sowie mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft besetzen auch weiterhin die Plätze 2 und 3 bei den Ursachen für eine schwierige Personalsuche. Ein fehlender Berufsabschluss, keine Zusatz- und Spezialqualifikationen oder Defizite in der Berufserfahrung verhindern im Vergleich zur Befragung aus 2022 wieder stärker die Stellenbesetzung und erreichen das Niveau der Befragung von 2018. Nahezu jede zehnte Stelle kann nicht besetzt werden, da kein bzw. nicht in ausreichendem Maße Homeoffice/mobiles Arbeiten angeboten werden kann.

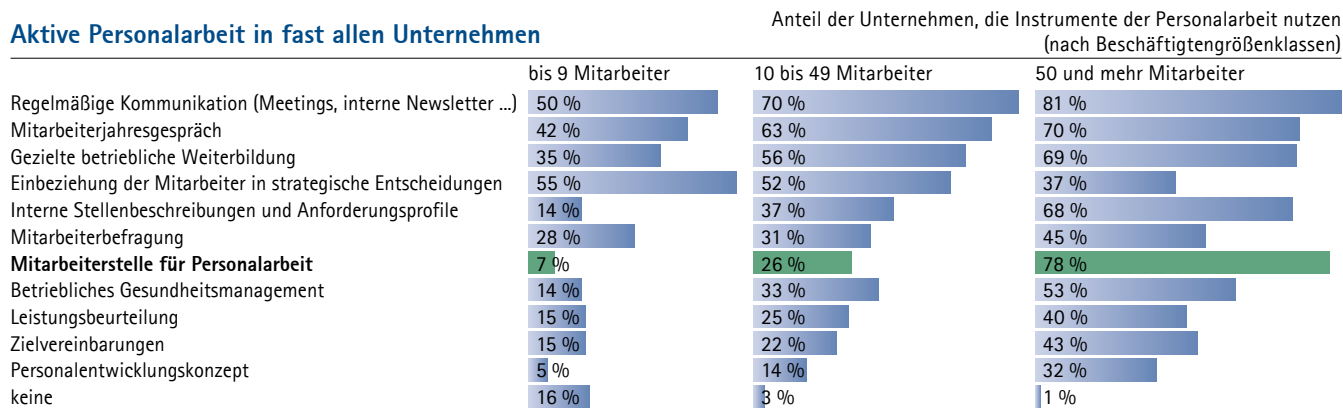
Bestandsbelegschaften kompensieren fehlendes Personal



Kann ein Unternehmen offene Stellen langfristig nicht besetzen, führt dies in erster Linie zu einer Mehrbelastung des vorhandenen Personals. Zudem muss fast jeder zweite Betrieb (49 %) als Konsequenz von langfristig unbesetzten Stellen neue Aufträge oder Projekte ablehnen. Dies betrifft insbesondere das Baugewerbe und das Handwerk sowie Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern. Die Unternehmen reagieren nach wie vor auch mit der Einschränkung des eigenen Leistungsangebots. Im Branchenvergleich sind die Industrie und der Handel hiervon noch am wenigsten betroffen, allerdings auch hier mit steigender Tendenz im Vergleich zu den vergangenen Befragungen.

Betriebliche Personalarbeit

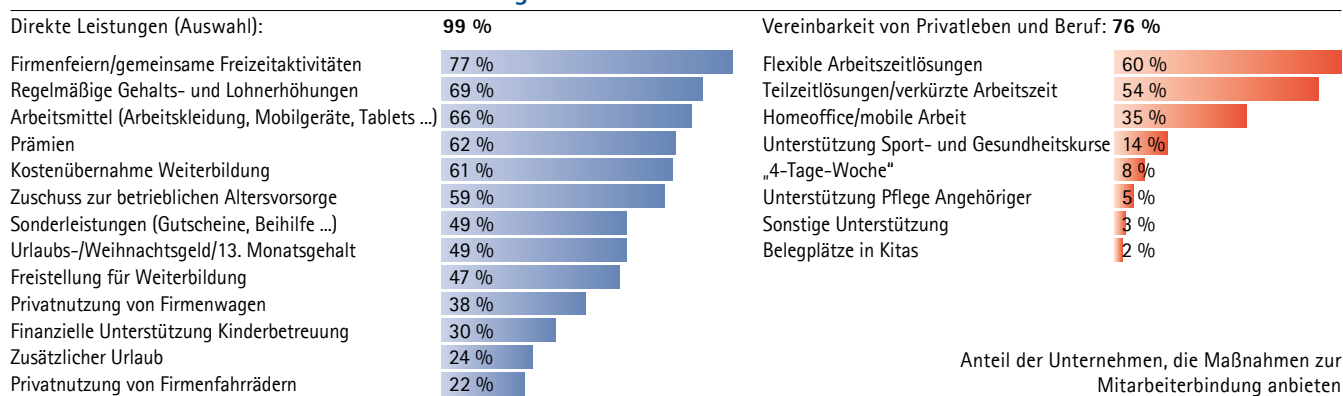
Aktive Personalarbeit in fast allen Unternehmen



In den Unternehmen ab 10 Mitarbeitern stellt die regelmäßige Kommunikation das meistgenannte Instrument der Personalarbeit dar und hat über alle Betriebsgrößenklassen hinweg an Bedeutung gewonnen. In den Unternehmen bis 49 Mitarbeitern beziehen über die Hälfte der Betriebe ihre Beschäftigten in strategische Entscheidungen ein. Bei Unternehmen ab 50 Mitarbeitern spielen interne Stellenbeschreibungen/Anforderungsprofile vermehrt eine bedeutende Rolle (68 %). Generell gilt: Je kleiner das Unternehmen, desto weniger Instrumente der betrieblichen Personalarbeit

werden eingesetzt. So geben insgesamt 33 % aller Unternehmen an, eine eigene Stelle für die Personalarbeit zu haben. Während jedoch von den Unternehmen ab 50 Beschäftigten 78 % eine derartige Stelle haben, sind es bei den Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern nur 7 %. Im Vergleich zur vorherigen Befragung in 2022 hat sich nur in der Betriebsgrößenklasse ab 50 Mitarbeitern der Anteil leicht erhöht (2022: 73 %), während bei den kleineren Unternehmen keine Veränderung festzustellen ist.

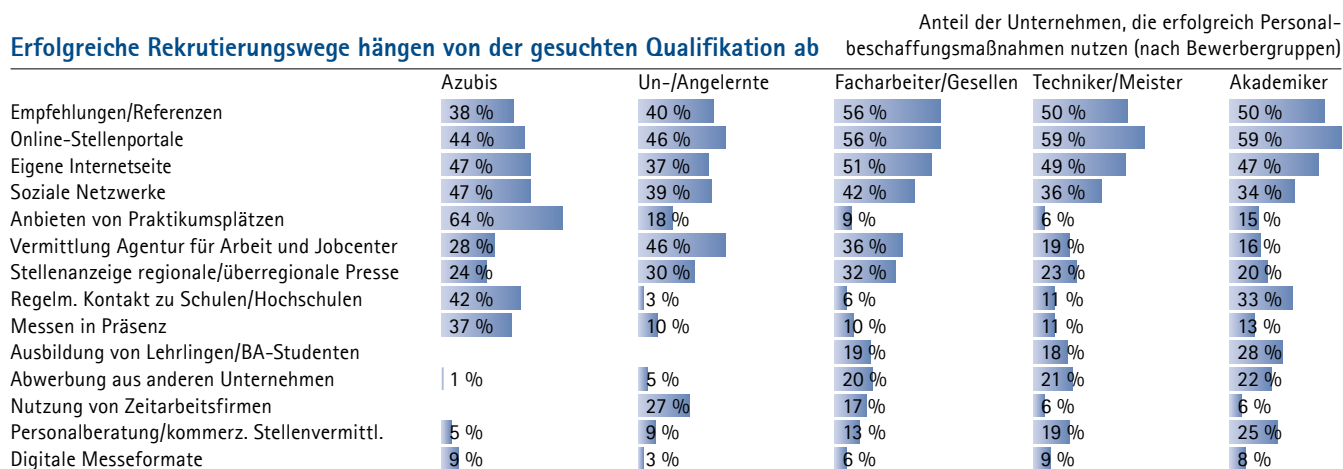
Zahlreiche Instrumente zur Mitarbeiterbindung



Fast alle Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern heute direkte Leistungen an und nutzen zunehmend mehrere Instrumente zur Mitarbeiterbindung. Insbesondere bei der Kostenübernahme für Weiterbildungen, Arbeitsmittel und finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind deutliche Anstiege im Vergleich zu den Befragungen von 2018 und 2022 zu sehen. So übernehmen zwei von drei Unternehmen die Weiterbildungskosten für ihre Mitarbeiter.

Gemeinsame Freizeitaktivitäten, regelmäßige Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie Prämien gehören zu den am häufigsten angebotenen direkten Leistungen. Rund 76 % der Unternehmen offerieren ihren Mitarbeitern darüber hinaus Leistungen, die das Ziel verfolgen, die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu verbessern. Flexible Arbeitszeitlösungen und Teilzeitleösungen sind am populärsten, während die „4-Tage-Woche“ bisher kaum eine Rolle spielt.

Erfolgreiche Rekrutierungswege hängen von der gesuchten Qualifikation ab



Der Erfolg der einzelnen Personalbeschaffungsmaßnahmen hängt davon ab, welche Bewerbergruppe für die Unternehmen von Interesse ist. Auszubildende werden am häufigsten über Praktika gewonnen (64 %), während Techniker/Meister und Akademiker am ehesten über Online-Stellenportale gewonnen werden (jeweils 59 %). Über alle Bewerbergruppen hinweg ist eine

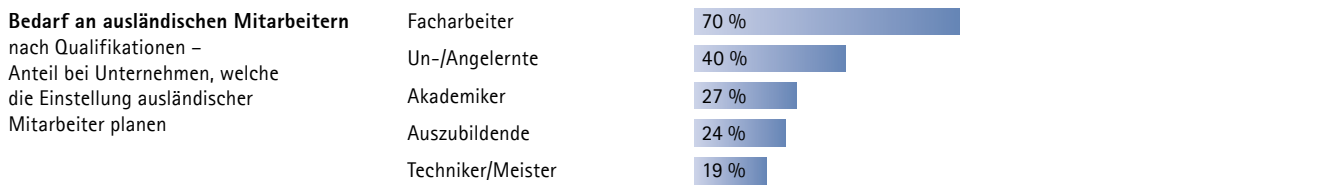
Abnahme bei der Vermittlung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter zu beobachten. Die sozialen Netzwerke sind vor allem bei der Rekrutierung von Auszubildenden wichtig (47 %), doch auch bei den anderen Bewerbergruppen gibt mehr als jedes dritte Unternehmen an, damit erfolgreich zu sein.

Ausländische Mitarbeiter

Der Anteil der Unternehmen mit ausländischem Personal steigt stetig und erreicht mit 42 % einen neuen Höchstwert. (2018: 25 %; 2022: 35 %). Erwartungsgemäß ist der Anteil bei den größeren Unternehmen hier am höchsten. Unter den 4.796 aus-

ländischen Beschäftigten der befragten Betriebe kommen 77 % aus der EU und 23 % aus Drittstaaten. Von den 519 ausländischen Auszubildenden kommen dagegen über die Hälfte (51 %) aus Drittstaaten.

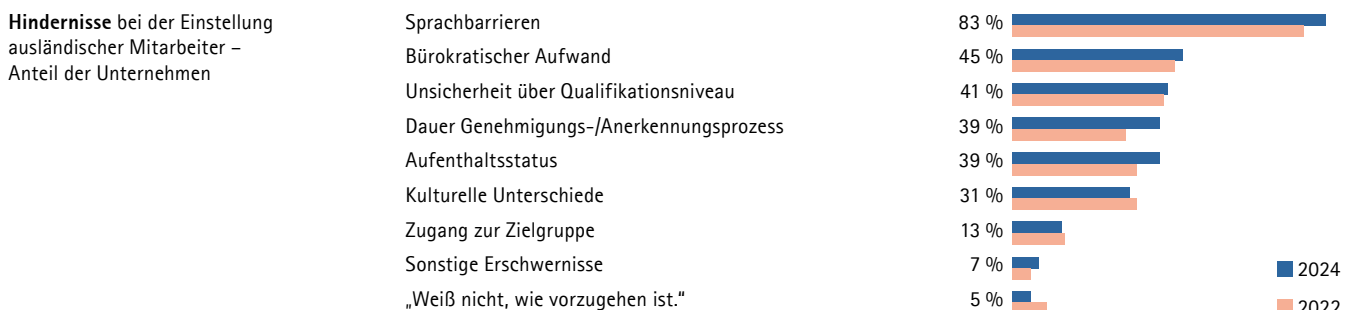
Ausländische Facharbeiter besonders gefragt



Knapp ein Viertel der Unternehmen (24 %) will in den kommenden 12 Monaten erstmals oder weiteres ausländisches Personal einstellen. Das ist ein Rückgang um 7 Prozentpunkte im Vergleich zu 2022. Die meisten Unternehmen (2022: 68 %) suchen dabei nach wie vor Facharbeiter. Für ungelerntes ausländisches Personal interessieren sich 40 % der Betriebe, während das in der letzten Befragung noch die Hälfte aller interessierten Unternehmen tat. Der Anteil der interessierten Unternehmen,

die internationale Akademiker suchen, ist dagegen von 18 % in 2022 auf 27 % angestiegen. Bei internationalen Technikern und Meistern wuchs der Anteil an interessierten Unternehmen von 13 % (2022) auf 19 %. Internationale Auszubildende sind nach wie vor im Handwerk (37 %) am gefragtesten, wobei hier ein deutlicher Rückgang gegenüber 2022 (51 %) zu verzeichnen ist. Noch deutlicher ist dies beim Handel der Fall. Hier ist der Anteil von 45 % im Jahr 2022 auf 8 % im Jahr 2024 gefallen.

Sprachbarrieren nach wie vor größte Hürden



Nach wie vor sind Sprachbarrieren für die befragten Unternehmen das größte Hindernis bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte (83 %). Dieser Wert hat sich im Vergleich zu 2022 (77 %) weiter erhöht. Bürokratische Hürden sind im Vergleich zu den Vorbefragungen den Ergebnissen nach eher auf- als abgebaut worden und liegen weiterhin auf Platz 2 der Einstellungshemmnisse. Darüber hinaus ist trotz umfangreicher rechtlicher Änderungen keines der Hemmnisse deutlich abgebaut worden. Abseits der dargestellten

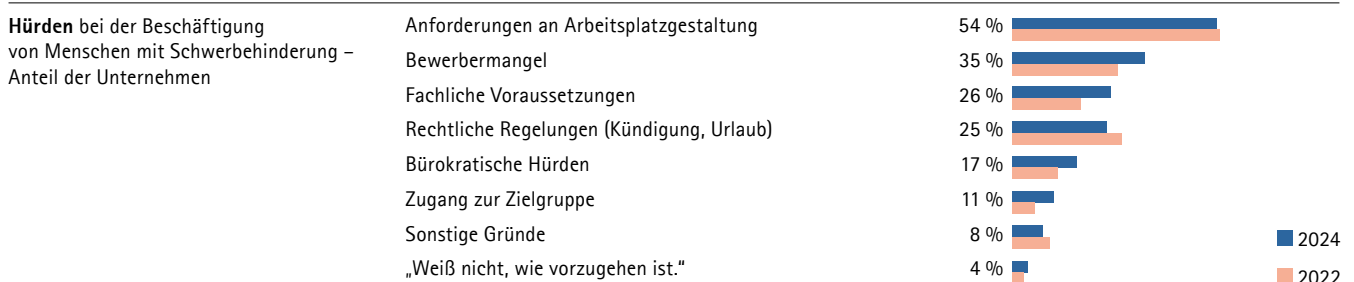
Antworten stellen die zusätzlichen Kosten (Gebühren Visaprozess, Rekrutierung oder Sprachkurse) für viele Unternehmen eine entscheidende Hürde dar. Insgesamt 58 % der Unternehmen halten jegliche finanzielle Aufwendungen für die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter für nicht vertretbar. Bei Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern ist dieser Anteil mit 73 % am höchsten. Weitere 33 % geben an, maximal 5.000 € in den Prozess investieren zu können, bei den Kleinstbetrieben sind das 27 %.

Schwerbehinderung

43 % der Unternehmen beschäftigen Menschen mit Schwerbehinderung (2022: 41 %). Vor allem aufgrund branchenspezifischer Voraussetzungen ist der Anteil der Unternehmen mit schwerbehinderten Menschen in der Industrie am höchsten

(56 %) und im Handwerk am niedrigsten (28 %). Bei einer Auswertung nach Betriebsgrößenklassen liegt der Anteil in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern bei 81 % und in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern bei 100 %.

Anforderungen an Arbeitsplätze und zu wenig Bewerber als Einstellungshürden



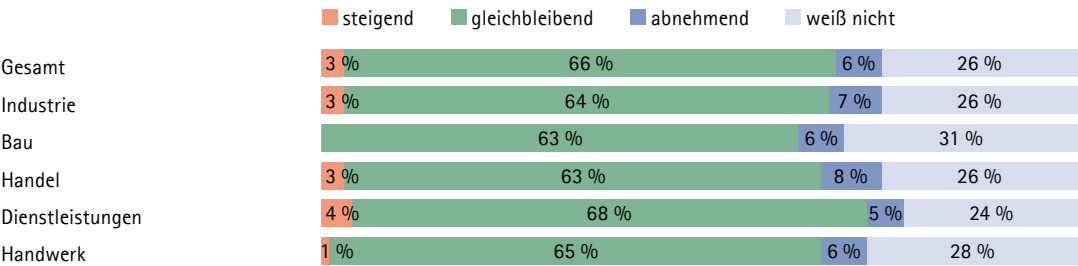
Die spezifischen und teils hohen Anforderungen an die Arbeitsplatzgestaltung stellen nach wie vor die größte Hürde bei der Beschäftigung schwerbehinderten Menschen dar. Rechtliche Regelungen sehen dagegen nur ein Viertel der Betriebe als Hindernis (2022: 29 %; 2018: 45 %). Allerdings gibt mehr als jedes dritte Unternehmen an, keine oder nicht ausreichend viele Bewerbungen

von Menschen mit Schwerbehinderung zu erhalten – Tendenz steigend. Dies könnte auch erklären, dass wie auch in der letzten Befragung, nur 3 % der Firmen die Einstellung Schwerbehinderter explizit planen, da Arbeitsplätze im Regelfall nach Qualifikation und nicht nach dem Gesundheitszustand besetzt werden.

Künstliche Intelligenz

Der Einsatz von KI wird den Bedarf an Fachkräften nicht deutlich senken

Erwartete Veränderung der Arbeitskräftenachfrage nach Wirtschaftsbereichen aufgrund der Einsatzes von KI – Anteil der Unternehmen

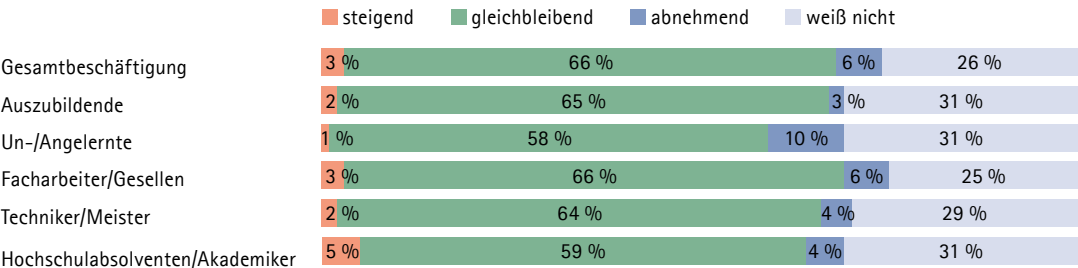


Zwei Drittel der Unternehmen gehen nicht davon aus, dass die Nutzung von KI ihren Mitarbeiterbedarf verändert. Nur 6 % der Betriebe rechnen mit einer Einsparung an Beschäftigten durch die neue Technologie, während 3 % sogar von einem gesteigerten Bedarf ausgehen. Auffallend ist, dass viele Unternehmen die Auswirkungen von KI (noch) nicht einschätzen können, wahr-

scheinlich da es schwer ist, mit den rasanten Entwicklungen in diesem Bereich Schritt zu halten und die gesamte Komplexität der Technologie zu erfassen. Entsprechend kann jedes vierte Unternehmen nicht abschätzen, ob und ggf. wie KI seinen Bedarf an Beschäftigten verändern wird. Die Unterschiede in der Einschätzung zwischen den Branchen sind dabei nur gering.

Einsparung durch KI bei Un-/Angelernten am ehesten möglich

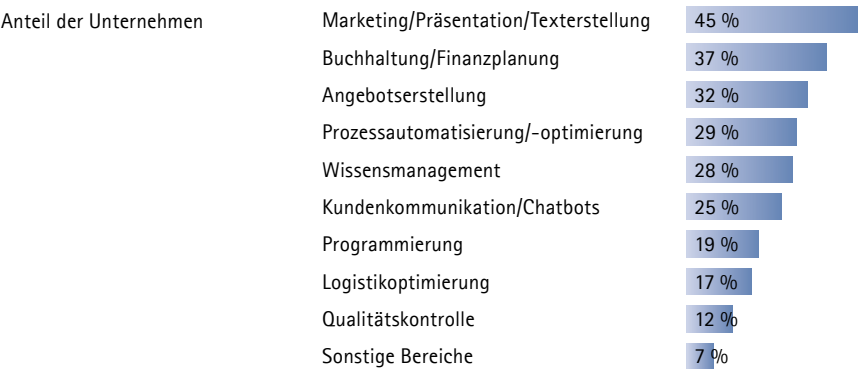
Erwartete Veränderung der Arbeitskräftenachfrage nach Qualifikationen aufgrund der Einsatzes von KI – Anteil der Unternehmen



Nach den Ergebnissen der Umfrage wird im Bereich der Un-/Angelernten noch das größte Einsparungspotenzial gesehen. Hier können sich 10 % der befragten Unternehmen eine Reduzierung des Personalbedarfes vorstellen. Am höchsten schätzt hier der Handel das Potenzial ein (18 %), während im Baugewerbe für diese Zielgruppe am wenigsten Einsparpotenzial gesehen wird (3 %). Dagegen sehen 5 % der Unternehmen aus allen Wirt-

schaftsbereichen bei den Hochschulabsolventen und Akademikern einen gesteigerten Bedarf an Beschäftigten, wenn KI genutzt wird. Getrennt nach Wirtschaftsbereichen betrifft das 8 % der befragten Industrieunternehmen, während im Baugewerbe und im Handwerk kein zusätzlicher Bedarf im Bereich der Hochschulabsolventen/Akademiker gesehen wird.

Zukünftige Einsatzgebiete KI



45 % der Unternehmen geben an, im Bereich Marketing/Präsentation/Texterstellung KI zukünftig nutzen zu werden. Dieses Einsatzgebiet liegt mit Abstand auf Platz 1 vor der Buchhaltung/Finanzplanung mit 37 % und Angebotserstellung mit 32 %.

Immerhin jedes vierte Unternehmen sieht Potenzial im Bereich der Kundenkommunikation. Unter den sonstigen Bereichen werden beispielsweise die Produktentwicklung, die Produktion und der Personalbereich genannt.

Schlussfolgerungen aus dem Fachkräftemonitoring 2024

Demografie meistern – inländische Potenziale ausschöpfen

Hauptgrund für Ersatzbedarf in den Belegschaften ist der (häufig vorzeitige) Renteneintritt. Um die Erwerbsbeteiligung Älterer zu steigern, müssen Anreize für ein längeres Erwerbsleben geschaffen werden, etwa durch flexiblere Rentenmodelle und eine stärkere Berücksichtigung individueller Lebenslagen. Einkünfte aus Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus müssen steuerlich begünstigt werden. Durch gezielte Förderung von Arbeitssuchenden und eine bessere, engmaschige Betreuungsqualität in den zuständigen Behörden ist die Anzahl der Leistungsempfänger zu halbieren. Arbeit muss für Leistungsbeziehende in jedem Fall attraktiver sein als der Bezug von Sozialleistungen. Es ist wichtig, eine Balance zwischen der Sicherung des Lebensunterhalts und der Förderung von Erwerbstätigkeit zu finden. Die bestehenden Instrumente sind auf Anreizgestaltung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu fokussieren. Um die Teilzeitquote zu senken, ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwingend erforderlich. Eine verlässliche Kinderbetreuung, die auch bei Personalausfall flexible Randzeitenbetreuung und frühkindliche pädagogische Förderung sicherstellt, ist dafür der Grundstein. Enormes Fachkräftepotenzial birgt die innerbetriebliche Weiterbildung. Die Förderbedingungen passen jedoch selten zu individuellen Bedarfen und kleinteiligen Unternehmensstrukturen. Ein modularer, individuell anpassbarer Ansatz ohne feste Stundenzahl kann hier Abhilfe schaffen. Bürokratische Hürden sollten in dem Prozess unbedingt minimiert werden, indem bei einem zertifizierten Träger auf die Zertifizierung jeder Einzelmaßnahme verzichtet wird. Hinsichtlich der Höhe der Förderung sollte auf pauschale Beträge für die Lohnfortzahlung als auch die Weiterbildungskosten zurückgegriffen werden. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, bedarf es einer umfassenden Reform der Renten- und Arbeitsmarktpolitik.

Berufliche Bildung bekannter machen – Qualität steigern

Durch frühzeitige, flächendeckende, über alle Schultypen hinweg verpflichtende Berufsorientierung muss die berufliche Ausbildung und deren Potenzial noch bekannter gemacht werden. Azubis werden überwiegend über Praktika und Ferienarbeit gewonnen, daher müssen verpflichtende Praktika in allen Schularten ausgebaut werden. Berufsorientierung ist praxisnah und unter der Einbeziehung regionaler Unternehmen zu gestalten. Dafür bedarf es einer zentralen Koordinierung der Zusammenarbeit von Schulen und Wirtschaft. Der Stellenwert der dualen Bildung muss gezielt bei Personen mit ausländischen Wurzeln beworben werden, die mit dem deutschen Bildungssystem nicht vertraut sind. Jeder schulpflichtigen Person ist zudem ein Schulplatz mit bedarfsgerechter Sprachförderung anzubieten. Die Anzahl der Personen ohne Schulabschluss muss reduziert werden. Der Zugang zu Gymnasien sowie akademischen Bildungsgängen ist ausschließlich nach dem Leistungsprinzip zu gewähren, um Studienabbrüche und unnötig lange Bildungsbiografien zu vermeiden. Um die Qualität in der Ausbildung weiterhin zu gewährleisten, muss zum einen der Bedarf an Berufsschullehrern nachhaltig und vor allem in den MINT-Fächern gesichert werden. Dafür braucht es alternative Konzepte in der Lehrerbildung wie zum Beispiel duale Studiengänge. Zum anderen sind gleichzeitig auch jene Konzepte anzupassen, mit

denen Ausbilder im Handwerk gefunden und geschult werden können – sowohl fachlich als auch didaktisch.

Internationalisierung von Belegschaften unterstützen – Arbeitsmarktzugang und Spracherwerb optimieren

Um qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland für Sachsen zu gewinnen und hier zu binden, bedarf es eines modernen Standortmarketings, wettbewerbsfähiger Gehälter, Steuern und Abgaben, weniger administrativer Vorgaben sowie einer gelebten Willkommenskultur in Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Kommunen sind bei der Unterbringung und Integration von internationalen Fach- und Arbeitskräften, der Vermittlung englischer Sprachkenntnisse an Mitarbeiter sowie effizienten Beratungsstrukturen für Unternehmen und Zuwanderer zu unterstützen. Das Angebot von Sprachkursen muss zielgruppenorientiert, berufsspezifisch und ohne Brüche beim Übergang in Beschäftigung vorgehalten werden. Wo Angebote nicht in Präsenz vorhanden sind, muss ein entsprechendes Online-Angebot zur Verfügung stehen. Unternehmen benötigen eine zentrale Ansprechstelle, wo Bedarfe aufgenommen, gebündelt und mit dem entsprechenden Angebot vernetzt werden können, z. B. die Welcome Center. Berufsausbildungen dürfen nicht an Sprachdefiziten scheitern, weshalb Sprachkompetenzen zu Ausbildungsbeginn in den Berufsschulen systematisch erfasst und mit begleitenden Maßnahmen verbessert werden müssen. Bei Geflüchteten müssen die Arbeitsmarktpotenziale frühzeitig und präzise ermittelt werden, um eine schnelle Vermittlung in Arbeit sowie parallele Sprach- und Qualifizierungsangebote zu ermöglichen. Jobcenter und Arbeitsagenturen müssen diese Prozesse begleiten und finanzielle Mittel priorität in diesem Bereich einsetzen. Ausländerämter sind in die Lage zu versetzen, Aufenthaltstitel, die den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen, zügig und prioritär zu erteilen.

Studiengänge wirtschaftsnah und bedarfsgerecht gestalten

Eine klare Struktur von Studiengängen und die Etablierung von Kernstudiengängen verbessern die Orientierung für Studierende. Fachhochschulen und duale Studiengänge bieten hohen Praxisbezug, wobei Unternehmen aktiv an der Gestaltung von Studiengängen beteiligt werden sollten. Unternehmenspatenschaften sind eine wertvolle Möglichkeit, die Verbindung zwischen Hochschulen und Wirtschaft zu stärken. Unternehmen bieten finanzielle Unterstützung, Praktikumsplätze und praxisorientierte Projekte an, wodurch Studierende Erfahrungen sammeln und Netzwerke knüpfen können. Durch die Erstellung valider Prognosen können Hochschulen ihre Studienangebote an den zukünftigen Bedarf des Arbeitsmarktes anpassen und somit die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen erhöhen. Ein kontinuierliches Monitoring der Absolventen ist essenziell für die Qualitätssicherung. Durch regelmäßige Befragungen und Analysen der beruflichen Entwicklung der Absolventen können Hochschulen wertvolle Rückmeldungen erhalten und ihre Studienprogramme kontinuierlich verbessern. Dafür ist die Finanzierung der Career Services an den sächsischen Hochschulen zu sichern. Zudem müssen verpflichtende Deutschkurse für alle ausländischen Studierenden etabliert werden, um die Integration in den sächsischen Arbeitsmarkt zu erreichen.