

Handlungskonzept zur regionalen Fachkräftesicherung

Stand Dezember 2022

Vorwort	4
1. Ausgangslage im Landkreis Bautzen	5
Bevölkerung	5
Wirtschaftsstruktur	6
Schulbildung	6
Arbeitsmarkt.....	7
Pendlerstruktur.....	10
Ausbildungsmarkt.....	10
2. Überregionale Herausforderungen der Fachkräftesicherung	11
3. Regionale Herausforderungen der Fachkräftesicherung im Landkreis Bautzen	12
Duale Berufsausbildung und duale Studiengänge	12
Personalarbeit der Unternehmen	13
Abwanderung und Außenwirkung des Landkreises Bautzen	14
Strukturwandel	15
Potential ausländischer Arbeits- und Fachkräfte	18
4. Handlungsfelder	19
Sicherung von Nachwuchskräften.....	19
<i>Förderziele</i>	19
<i>Zuordnung zu folgenden Querschnittszielen der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen</i>	20
<i>Handlungsschwerpunkte</i>	20
<i>mögliche Handlungsansätze</i>	20
Strategische und kooperative Personalarbeit.....	21
<i>Förderziele</i>	21
<i>Zuordnung zu folgenden Querschnittszielen der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen</i>	21
<i>Handlungsschwerpunkte</i>	22
<i>mögliche Handlungsansätze</i>	22

Weiterentwicklung der Außendarstellung des Landkreises Bautzen und Stärkung der Identität	23
<i>Förderziele</i>	23
<i>Zuordnung zu folgendem Querschnittsziel der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen</i>	23
<i>Handlungsschwerpunkte</i>	24
<i>mögliche Handlungsansätze</i>	24
Modernisierung der Arbeitswelt.....	24
<i>Förderziele</i>	25
<i>Zuordnung zu folgendem Querschnittsziel der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen</i>	25
<i>Handlungsschwerpunkte</i>	25
<i>mögliche Handlungsansätze</i>	25
Gezielte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte	26
<i>Förderziele</i>	26
<i>Zuordnung zu folgendem Querschnittsziel der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen</i>	27
<i>Handlungsschwerpunkte</i>	27
<i>mögliche Handlungsansätze</i>	27
Sonstige Maßnahmen	27
5. Laufende Aktivitäten	28
Maßnahmen für Berufseinsteiger	28
Beratungsangebote	29
Maßnahmen im Bereich der Außendarstellung	30
Maßnahmen für ausländische Arbeits- und Fachkräfte	30
6. Fazit und Ausblick	31
Impressum	33

Vorwort

Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat im April 2016 die Richtlinie zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung (Fachkräftenrichtlinie) des Freistaates Sachsen beschlossen, die am 29.04.2016 in Kraft getreten ist. Zielsetzung der Richtlinie ist die finanzielle Förderung regionaler Maßnahmen der Fachkräftesicherung. Auf Grund dessen gründete sich am 08.12.2015 die Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen mit den Aufgaben, regionale Strategien zur Fachkräftesicherung in Form dieses Handlungskonzeptes zu entwickeln und Fördermaßnahmen im Sinne der Fachkräftenrichtlinie zu initiieren, priorisieren und zu begleiten.

Die regelmäßige Er- bzw. Überarbeitung des regionalen Handlungskonzeptes stellt einen zentralen Schritt bei der strategischen Ausrichtung der regionalen Fachkräftesicherung dar und ist der fachliche Rahmen für die regionale Förderung. Die Fachkräfteallianz erarbeitet im Turnus von 2 Jahren die Fortschreibung des regionalen Handlungskonzeptes unter Berücksichtigung geänderter Rahmenbedingungen sowie der Ergebnisse abgeschlossener Maßnahmen. Die im Handlungskonzept festgelegten Ziele und Maßnahmen sind Grundlage, um Projekte zu initiieren und zu priorisieren.



Abbildung 1: Logo Fachkräfteallianz

1. Ausgangslage im Landkreis Bautzen

Bevölkerung

Im Landkreis Bautzen leben 296.290 Einwohner (Stand: 31.12.2021)¹. Die Bevölkerung ist damit um 8.401 Personen in den vergangenen 5 Jahren zurückgegangen.² Die Wanderungsbilanz der Jahre 2018 bis 2021 ergab einen Zuwachs durch Zuzüge im Landkreis Bautzen von insgesamt 3.409 Menschen³ und schwächte den Bevölkerungsrückgang leicht ab.

In der Grafik zur 7. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Freistaates Sachsen ist zu erkennen, dass die Bevölkerungsentwicklung weiterhin rückläufig ist. Hiernach wird die Bevölkerung im Landkreis Bautzen bis zum Jahr 2035 voraussichtlich um weitere ca. 28.950 bis 34.320 Einwohner sinken (Variante 1 bzw. Variante 2).

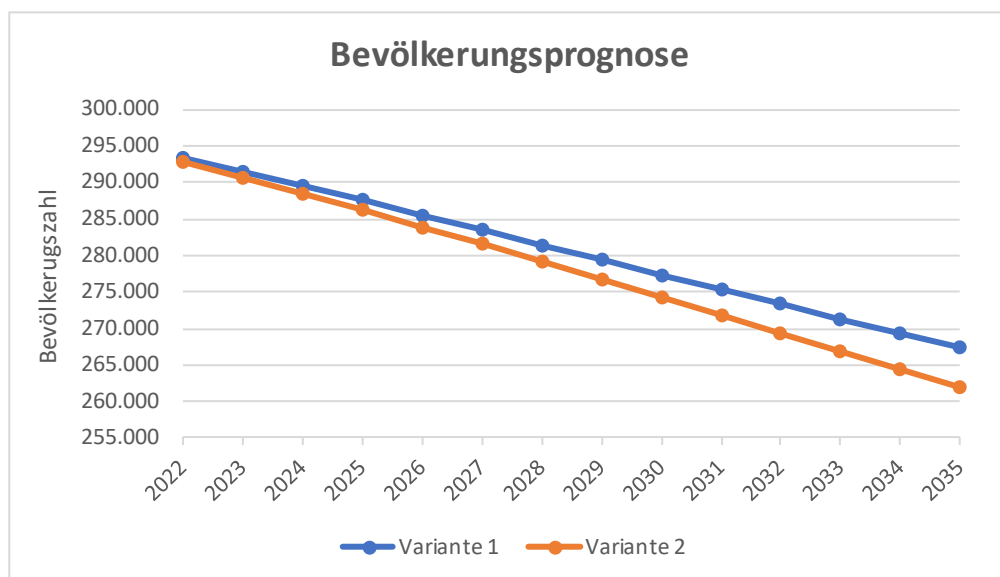


Abbildung 2: Bevölkerungsprognose 2022–2035 (Quelle: 7. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2019 bis 2035)

Rund 28 % der Bevölkerung im Landkreis Bautzen ist 65 Jahre und älter. Währenddessen 33,4 Personen im Alter von unter 20 Jahren auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter kommen, sind es hingegen 53,0 Personen im Alter von über 65 Jahren und mehr⁴.

Die hohen Werte der Bevölkerungsgruppe der über 65-Jährigen deuten auf eine problematische Überalterung der Bevölkerung im Landkreis Bautzen hin. Der deutlich geringere Jugendquotient zeigt, dass die Alterskohorte der unter 20-Jährigen dünner besetzt ist, als die derzeitige Bevölkerung im Erwerbsalter. Sofern der fehlende

¹ Statistisches Landesamt Sachsen: Bevölkerung im Freistaat Sachsen am 31.12.2021

² Statistisches Landesamt Sachsen: Bevölkerung im Freistaat Sachsen am 31.12.2016

³ Statistisches Landesamt Sachsen: Kreisstatistik zum 31.12.2018 bis 31.12.2021

⁴ Statistisches Landesamt Sachsen: Bevölkerung im Freistaat Sachsen am 31.12.2021

Nachwuchs nicht durch Zuwanderung ausgeglichen wird, werden sich die aktuellen Probleme der Unternehmen, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, immer mehr verschärfen.

Ende 2021 wiesen 8.190 Personen im Landkreis Bautzen einen Migrationshintergrund auf. Dies entspricht 2,8 % der Gesamtbevölkerung im Landkreis Bautzen. Die größte Gruppe der im Landkreis lebenden Ausländerinnen und Ausländer sind polnische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger (rund 20 %), gefolgt von syrischen (7,1 %) und russischen (6,2 %) Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern. 42,6 % besaßen Ende 2021 eine EU-Staatsangehörigkeit.⁵

Wirtschaftsstruktur

Wirtschaftlich ist der Landkreis Bautzen von einer Branchenvielfalt gekennzeichnet. Unternehmen der Bereiche Maschinenbau, Schienenfahrzeugbau, Elektromobilität und Automobilbau, Kunststoffverarbeitung, Textilindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Dienstleistungen, Sozialwirtschaft sowie Biotechnologie haben ihren Sitz im Landkreis Bautzen.

Die Wirtschaftsstruktur wird ebenfalls durch ein starkes Handwerk charakterisiert. Die stärksten Gewerke liegen im Bereich der Krafffahrzeugtechniker (363 Betriebe), gefolgt von Elektrotechniker, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Installateur und Heizungsbauer, Friseur, Maurer und Betonbauer sowie Maler und Lackierer mit jeweils mehr als 200 Betrieben.

Der Landkreis Bautzen verzeichnet insgesamt rund 21.000⁶ Betriebe zuzüglich 626 landwirtschaftliche Unternehmen sowie 3.241 Freiberufler⁷. Die Unternehmensstruktur ist überwiegend klein und mittelständisch geprägt. Mehr als 94 % der Unternehmen im Landkreis haben weniger als 10 Mitarbeiter.⁸

Schulbildung

Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger im Landkreis Bautzen ist innerhalb der letzten 5 Jahre annähernd konstant geblieben. So haben im Jahr 2021 insgesamt 2.520 Schülerinnen und Schüler die Schule im Landkreis Bautzen verlassen, von denen über die Hälfte den Realschulabschluss erlangten. 30,7 % der Schulabgängerinnen und Schulabgänger verließen die Schule mit der allgemeinen Hochschulreife und wiederum 9 % von ihnen mit einem Hauptschulabschluss. 208 Schülerinnen und Schüler verließen die Schule ohne einen Abschluss. Das sind 18 % mehr als im Jahr 2017.

⁵ Ausländerzentralregister am 31.12.2021 sowie 09.05.2021

⁶ Zahlenspiegel der Industrie- und Handelskammer Dresden, Ausgabe 2022

⁷ Statistisches Landesamt Sachsen, Stand 2017

⁸ Statistik der Industrie- und Handelskammer Dresden, Geschäftsstelle Bautzen sowie Betriebsstatistik der Handwerkskammer Dresden

Die Anzahl der Wiederholerinnen und Wiederholer an allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Bautzen ist in den Schuljahren 2020/2021 sowie 2021/2022 gewachsen. Währenddessen im Schuljahr 2020/2021 nur 8 Schülerinnen und Schüler die 10. Klasse der Oberschule wiederholten, waren es im Schuljahr 2021/2022 mit 20 Schülerinnen und Schülern mehr als doppelt so viele. Ähnlich ist die Lage an den Gymnasien, bei denen 16 Schülerinnen und Schüler die 10. Klasse wiederholten, währenddessen es im Schuljahr 2020/2021 nur 8 waren. Der Anstieg ist maßgeblich durch die Corona-Pandemie bedingt, in der auf Grund von Unterrichtsausfällen, Wechsel- und Distanzunterricht besondere Regeln im Hinblick auf die Versetzung eingeführt wurden.⁹

Anhand der 2. Regionalisierten Schüler- und Absolventenprognose für den Freistaat Sachsen lässt sich auf die Entwicklung für die Jahre 2021 bis 2035 blicken. Demnach wird erwartet, dass innerhalb der nächsten 10 Jahre die Anzahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger um 14,73 % (Variante 1) bzw. 12,55 % (Variante 2) steigen wird. Ab dem Jahr 2033 wird sich diese Entwicklung infolge von Geburtenrückgängen wiederum umkehren und die Zahlen werden rückläufig sein.

Sachsenweit ist die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger an Hochschulen um 7,6 % zu Beginn des Wintersemesters 2021/2022 im Vergleich zum Vorjahressemester gesunken. Die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger der Staatlichen Studienakademie Bautzen ist in den vergangenen Jahren konstant geblieben. Infolge erhöhter Kapazitäten können jedoch mehr Studentinnen und Studenten aufgenommen werden.

Arbeitsmarkt

Im Landkreis Bautzen lebten zum Stichtag 31.12.2021 158.937 Personen im erwerbsfähigen Alter¹⁰ (Definition des Statistischen Landesamtes: hierzu zählen Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren), mithin 13.274 Personen weniger als im Jahr 2016.

Für den Zeitraum von Dezember 2016 bis Dezember 2021 ist hinsichtlich der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Landkreis Bautzen ein Anstieg um rund 4.630 Personen auf 115.720 zu verzeichnen gewesen.¹¹ Mehr als ein Viertel dieser Erwerbstätigen arbeitet im verarbeitenden Gewerbe.

Von Juni 2019 bis Juni 2021 ist in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei, Gesundheits- und Sozialwesen, sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie dem verarbeitenden Gewerbe ein Anstieg der Beschäftigung festzustellen gewesen. In den Bereichen des Gastgewerbes, gefolgt von den Bereichen Erziehung und Unterricht, Baugewerbe, der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie

⁹ amtliche Schulstatistik in den Schuljahren 2020/2021 und 2021/2022

¹⁰ Statistisches Landesamt: Bevölkerung im Freistaat Sachsen am 31.12.2021 nach Landkreise und Kreisfreie Städte

¹¹ Bundesagentur für Arbeit: Eckwerte Arbeitsmarkt, Landkreis Bautzen, 2016 bis 2021

Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz war von 2019 bis 2021 ein deutlicher Beschäftigungsrückgang zu beobachten.

Die aktuelle Beschäftigungsquote im Landkreis Bautzen liegt bei 67 %.¹² Zum 31.12.2021 sind 57.787 Frauen mit Wohnort im Landkreis Bautzen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen. Ihr Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegt bei 70 % und unterstreicht nochmals den hohen Beschäftigungsanteil von Frauen im Freistaat Sachsen, der sich auf bundesweit höchstem Niveau platziert.¹³

Mit Blick auf die Alterspyramide der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im Landkreis Bautzen mehr als doppelt so viele Erwerbspersonen im Alter von 55 bis 65 Jahren (32.110) als im Alter von unter 30 Jahren (14.920).¹⁴ 27,8 % der Beschäftigten im Landkreis Bautzen sind danach älter als 55 Jahre. In den nächsten 10 Jahren wird mithin jeder vierte Beschäftigte im Landkreis Bautzen in Rente gehen. Demgegenüber stehen 21.360 Personen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, die in den nächsten Jahren in das Berufsleben einsteigen. Die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Arbeitskräfte können schlussendlich immer schwerer durch berufliche Neueinsteiger ersetzt werden, woraus sich eine immer größer werdende Fachkräftelücke abzeichnet.

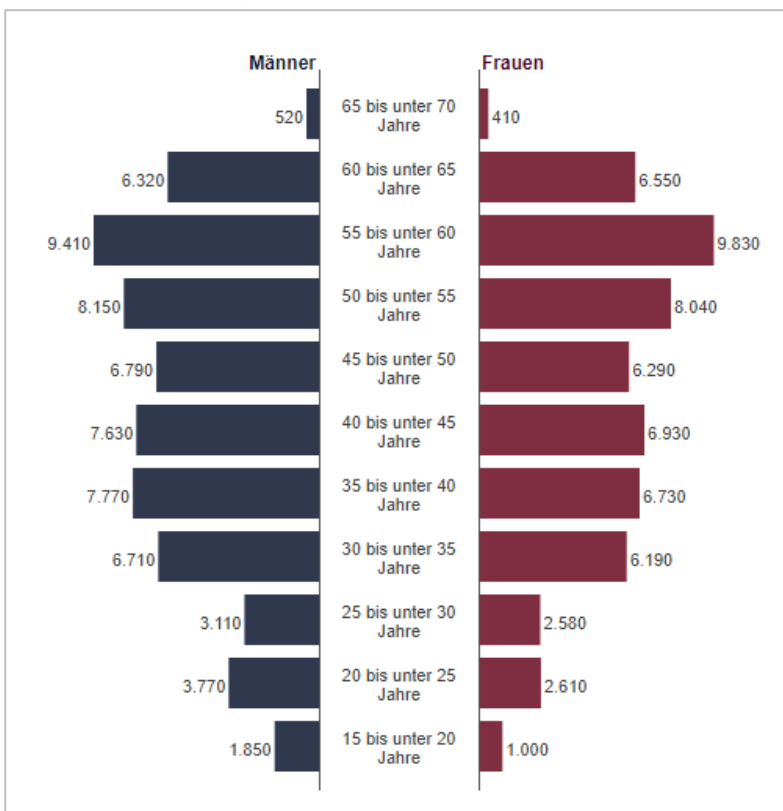


Abbildung 3: Alterspyramide Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
(Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt im Kontext des demografischen Wandels - Berichtsjahr 2021)

¹² Bundesagentur für Arbeit: Eckwerte Arbeitsmarkt, Landkreis Bautzen, 2021 und 2022

¹³ Statistik Bundesagentur für Arbeit, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Wohnort im Landkreis Bautzen am 31.12.2021 nach Geschlecht

¹⁴ Statistik Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt im Kontext des demografischen Wandels-Berichtsjahr 2021

Die Zahl der Arbeitslosen ist in den letzten 5 Jahren kontinuierlich gesunken. So wurden im Dezember 2016 noch 10.400 Personen ohne Arbeit im Landkreis Bautzen gezählt. Dagegen waren im Dezember 2021 nur 7.830 Frauen und Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Dementsprechend sank die Arbeitslosenquote von 6,6 % im Dezember 2016 auf 5,1 % im Dezember 2021.¹⁵

Bei der Arbeitsagentur Bautzen und dem Jobcenter waren im August 2022 3.440 sozialversicherungspflichtige freie Stellen gemeldet, 540 Stellen weniger als im Vorjahr. Hinzu kommen die noch offenen Stellen der Unternehmen, die ihre freien Stellen nicht an die Agentur für Arbeit melden und andere Wege bei der Rekrutierung von Fachkräften einschlagen.

Die meisten freien Stellen befinden sich im verarbeitenden Gewerbe. Hier sind vor allem Stellen im Bereich der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, von Kunststoffwaren als auch von Metallerzeugnissen sowie im Maschinenbau unbesetzt.

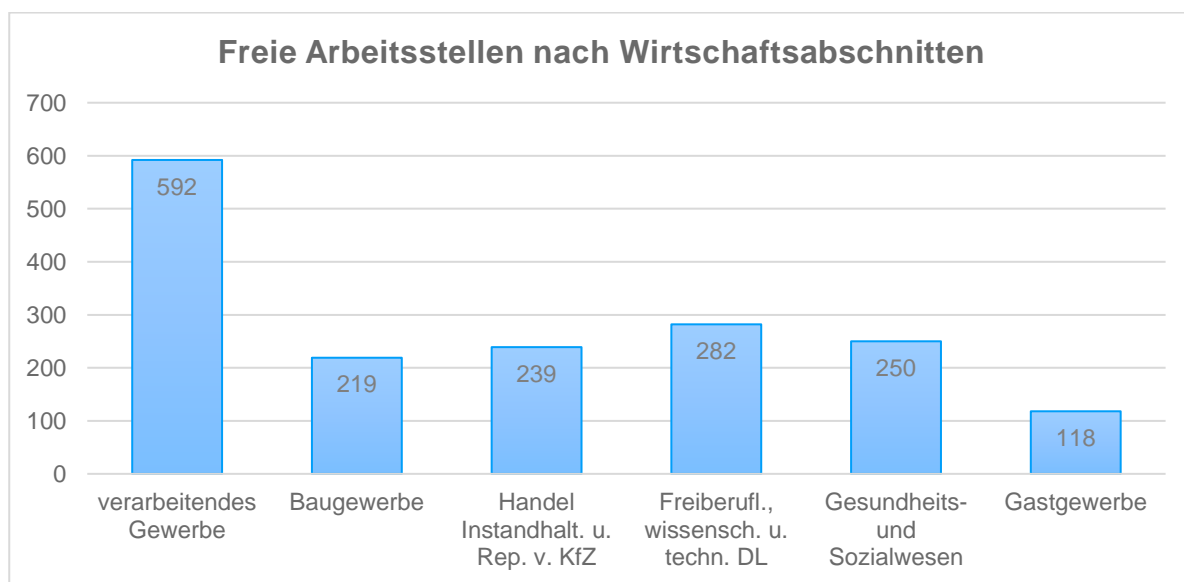


Abbildung 4: Freie Arbeitsstellen nach Wirtschaftsabschnitten (Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit, Juli 2022)

Aktuell bedarf es im Durchschnitt rund 213 Tage bis ein Unternehmen im Landkreis Bautzen seine frei gewordene Arbeitsstelle wieder besetzt bekommt (Betrachtungszeitraum Juni 2021 bis Juni 2022).¹⁶ Die Vakanzzeit hebt sich somit deutlich vom bundesweiten Durchschnitt von 132 Tagen ab.

Die Medianlöhne sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter der Kerngruppe¹⁷ im Landkreis Bautzen liegen bei 2.642 € Bruttomonatsentgelt und folglich knapp 25 % unter dem Bundesdurchschnitt. Das Gastgewerbe weist hierunter den geringsten Verdienst mit im Durchschnitt 1.871 € brutto im Monat sachsenweit auf.¹⁸

¹⁵ Bundesagentur für Arbeit: Zeitreihen Arbeitslosigkeit, Landkreis Bautzen, Dezember 2016 und 2021

¹⁶ Statistik Bundesagentur für Arbeit

¹⁷ unberücksichtigt bleiben Entgelte für Beschäftigte, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen oder für die eine besondere gesetzliche Vergütungsregelung gilt

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit, Entgeltstatistik, Stichtag 31.12.2021

Pendlerstruktur

In der Region Bautzen wohnten zum 31.12.2021 119.418 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Personenkreis entsprechend dem Wohnortprinzip). Von ihnen pendelten 35.837 oder 30 % zur Arbeit in einen anderen Kreis (Auspendler). Gleichzeitig pendelten 31.992 Beschäftigte, die in einem anderen Kreis wohnten, zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Region Bautzen (Einpendler). Der Saldo von Aus- und Einpendlern beläuft sich auf -3.845 (Pendlersaldo). Mehr als 40 % der Auspendler gehen einer Beschäftigung in der Landeshauptstadt Dresden nach.

4,03 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort im Landkreis Bautzen sind Grenzgänger und haben ihren Wohnsitz in Polen (3,37 %) bzw. Tschechien (0,66 %).¹⁹

Ausbildungsmarkt

Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen im Landkreis Bautzen hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht und ist laut Statistik der Agentur für Arbeit zwischen September 2017 und September 2022 von 130 auf 330 gestiegen.²⁰

Im Jahr 2021 schlossen 1.299 Personen im Landkreis Bautzen einen Ausbildungsvertrag ab. Hiervon haben 379 Personen, also mehr als ein Viertel die Ausbildung vorzeitig gelöst.²¹ Am stärksten betroffen ist das Handwerk, in dem 32 % der Ausbildungsverträge vorzeitig beendet wurden, dicht gefolgt vom Bereich Industrie und Handel mit 29 % gelöster Ausbildungsverträge.²²

Wie in den Vorjahren übersteigt die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen die der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber. Mit Stand September 2021 meldete die Bundesagentur für Arbeit für den Landkreis insgesamt 1.640 Berufsausbildungsstellen, von denen 330 (20,12 %) unbesetzt blieben. Dem gegenüber standen insgesamt 1.560 Bewerberinnen und Bewerber, von denen wiederum 30 unversorgt blieben.²³ Damit kamen 11 unbesetzte Ausbildungsstellen auf jeden unversorgten Bewerber im Landkreis Bautzen. Die Anzahl an unbesetzten Berufsausbildungsstellen ist im Vergleich zum Jahr 2020 um 23 % gestiegen, wobei der Anstieg auch durch die Corona-Pandemie bedingt war, in der der Start in eine Berufsausbildung durch den Wegfall zahlreicher Berufsorientierungsmaßnahmen erschwert war.

Knapp die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber um eine Ausbildungsstelle wiesen einen Realschulabschluss auf, rund 8 % die allgemeine Hochschulreife und 30 % einen Hauptschulabschluss.²⁴

¹⁹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Gebietsstand: 01. Januar 2022

²⁰ Statistik Arbeitsagentur, Ausbildungsmarkt 2017 und 2022

²¹ Statistisches Landesamt Sachsen, Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik 2021

²² Statistisches Landesamt Sachsen, neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 2021

²³ Statistik der BA: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Region Sachsen

²⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarkt, Region Bautzen, September 2021

Die meisten freien Stellen sind in den Ausbildungsberufen Verkäuferin und Verkäufer, Mechatronikerin und Mechatroniker, Fachkraft für Lagerlogistik und Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel zu verzeichnen.

2. Überregionale Herausforderungen der Fachkräftesicherung

Der demografische und strukturelle Wandel, Digitalisierung und gesellschaftlicher Wertewandel beeinflussen die Fachkräftesituation in der Bundesrepublik Deutschland und wirken auf den Wirtschafts- und Arbeitsmarkt nachhaltig. Ein besonders hohes Risiko besteht hierbei im Landkreis Bautzen als ländliche Region, der überproportional von Alterung und Bevölkerungsrückgang betroffen ist. Die schrumpfende und älter werdende Bevölkerung führt in den nächsten Jahren zu einem erheblichen Rückgang des Erwerbspotentials. So wird in den nächsten 10 Jahren jeder fünfte Beschäftigte in Sachsen in Rente gehen.²⁵ Die Anzahl der Nachwuchskräfte am Arbeitsmarkt ist hingegen deutlich geringer, so dass die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Arbeitskräfte immer schwerer durch berufliche Neueinsteiger ersetzt werden können.

Der Fachkräftemangel gewinnt mithin immer stärker an Bedeutung und bereitet den Unternehmen inzwischen größere Sorgen als vor Beginn der Corona-Pandemie. In vielen Branchen behindern verstärkt Fachkräfteengpässe den weiteren Personalaufbau bzw. die Geschäftstätigkeit. So stellt entsprechend den Ergebnissen der aktuellen Konjunkturumfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Sächsischen Industrie- und Handelskammern im Frühjahr 2022 der Fachkräftemangel für 59 % aller Unternehmen ein Hauptrisiko der weiteren Geschäftsentwicklung dar (Vorjahr 40 %).

Der demografische Wandel ist in seiner Gesamtentwicklung nur geringfügig beeinflussbar. Herausforderung ist es insoweit, dem Trend der Bevölkerungsentwicklung und hier insbesondere dem der Bevölkerungsbewegung mit verschiedenen Maßnahmen langfristig entgegenzuwirken.

Doch auch der gesellschaftliche Wertewandel nimmt auf die Arbeitswelt nachhaltig Einfluss. Er kommt mit veränderten Vorstellungen von einer sinnhaften Arbeitstätigkeit der jungen Generation daher, für die vor allem ein Ausgleich von Arbeit und Privatleben besonders große Bedeutung hat. Infolge der demografischen Entwicklung entwickelt sich der Arbeitgebermarkt somit nach und nach zu einem Arbeitnehmermarkt. Die individualisierten, feminisierten, auf Nachhaltigkeit sensibilisierten und nach "Respekt, Spaß und Sinnhaftigkeit" strebenden Arbeitnehmer der Geburtsjahrgänge nach 1980 passen sich nur ansatzweise den Ansprüchen der Arbeitgeber nach vollkommenem Engagement an. Und sie können ihre Ansprüche, die eben nicht nur materiell sind,

²⁵ Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

aufgrund der demografisch bedingten Knappheitssituation auch besser einfordern als ihre Vorgänger. Für Arbeitgeber erfordert dies ein Umdenken in der Personalarbeit.

Die aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen für Unternehmen liegen in den Auswirkungen des russischen Angriffskrieges in der Ukraine auf die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland. Lieferengpässe, Preiserhöhungen, Inflation und die unsichere Gasversorgung belasten die wirtschaftliche Aktivität der Unternehmen. Vor allem für viele kleine und mittelständische Unternehmen bedeutet dies Liquiditätsgpässe und möglicherweise Existenzsorgen. Insgesamt herrscht eine große Unsicherheit über die zukünftige konjunkturelle Entwicklung der Wirtschaft, da ein weiterer Verlauf des Russland-Ukraine-Konflikts und damit zusammenhängende Preissteigerungen, Transportprobleme und Kapitalengpässe nicht abzusehen sind. Unternehmen sind nun gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um sich in diesen unsicheren Zeiten, flexibel aufzustellen.²⁶

3. Regionale Herausforderungen der Fachkräftesicherung im Landkreis Bautzen

Die Sicherung der Fachkräftebasis ist eines der zentralen Themen, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Unternehmen zu erhalten und zu stärken. Neben den hieraus erwachsenden überregionalen Herausforderungen zeichnet sich im Landkreis Bautzen eine Vielzahl an Herausforderungen auf regionaler Ebene ab. Die Mitglieder der Fachkräfteallianz Bautzen verständigten sich darauf, den folgenden 5 Herausforderungen mit gezielten Maßnahmen über die Sächsische Fachkräftenrichtlinie zu begegnen:

Duale Berufsausbildung und duale Studiengänge

Immer weniger Jugendliche beginnen eine Berufsausbildung im Landkreis Bautzen. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Die Bewerberzahlen sind nach wie vor rückläufig, so dass dem Ausbildungsmarkt aktuell nicht ausreichend Bewerber zur Verfügung stehen. Inwieweit der Anstieg der Schulabsolventen in den kommenden Jahren die Situation entschärfen wird, bleibt abzuwarten. Um dem Trend langfristig zu begegnen, müssen verstärkt mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung gewonnen und weitere Anstrengungen zur Imageförderung der dualen Berufsausbildung unternommen werden.

Mit Blick auf die hohe Abbruchquote begonnener Berufsausbildungen ist es enorm wichtig, Jugendlichen frühzeitig und umfassend Einblicke in die Praxis zu gewähren, damit sie klare Vorstellungen von Berufsbildern entwickeln können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich auch die Erwartungshaltungen der Jugend gegenüber Ausbildungsbetrieben im Zuge der Entwicklung der Wertorientierung gewandelt haben. Sie sind stark von

²⁶ <https://fincompare.de> – aktuelle Herausforderungen für Unternehmen

gesellschaftlichen Gegebenheiten abhängig. Die Herausforderung für Unternehmen besteht darin, die eigene Unternehmenskultur zu überprüfen und sie gegebenenfalls im Hinblick auf die Erwartungen des Nachwuchses zu erneuern.

Noch immer sind den Jugendlichen die Ausbildungsmöglichkeiten und regionalen Betriebe im Landkreis unzureichend bekannt. Hier gilt es, die Vielfalt an Arbeitsmöglichkeiten für die jungen Menschen im Landkreis sichtbar zu machen. Sie müssen frühzeitig Einblicke in die Wirtschaft und Berufsbilder des Landkreises erhalten, um sie über die Chancen in der Region aufzuklären und sie hier zu halten.

Ein Großteil der Absolventen der allgemeinen Hochschulreife entscheidet sich für ein Studium und verlässt die Region. Die Alternativen und Vorzüge einer beruflichen Ausbildung mit anschließender Weiterqualifizierung bzw. eines dualen Studiums im Landkreis haben nur wenige im Blick. Die Herausforderung besteht insoweit, Jugendliche verstärkt darüber aufzuklären, dass mit Abitur der Weg nicht zwingend an die Uni führen muss. So müssen auch zukünftige Abiturienten verstärkt mit der Wirtschaft verzahnt und über die beruflichen Entwicklungschancen im Landkreis aufgeklärt werden.

Der erwartete Anstieg an Schulabgängern in den kommenden 10 Jahren ist eine Chance für den Landkreis, mehr Jugendliche für eine Ausbildung im Landkreis zu gewinnen. Diese Entwicklung muss aufgegriffen und den Jugendlichen ein nahtloser Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung ermöglicht werden.

Personalarbeit der Unternehmen

Durch den demografischen Wandel wird der Fachkräftemangel im Landkreis Bautzen mittelfristig noch weiter ansteigen. Umso wichtiger ist es, dass die hiesigen Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter finden und an sich binden. Insbesondere die kleinen Unternehmen im Landkreis Bautzen haben Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen. Die größte Herausforderung liegt in den knappen personellen und finanziellen Ressourcen für die Rekrutierung und Weiterentwicklung in der Personalarbeit. Nur selten besitzen sie eine eigene Personalabteilung, sodass sich die Geschäftsführung selbst um die Anwerbung von Mitarbeitern kümmert.

Ein weiteres Problem stellt die zu geringe Nutzung von Employer-Branding-Maßnahmen dar. Dahingehend verpassen eine Vielzahl an Betrieben die Chance, sich durch den Aufbau einer Arbeitgebermarke als attraktive Arbeitgeber zu positionieren und sich zeitgemäß weiterzuentwickeln. Besonders kleine Unternehmen haben allerdings den Vorteil, dass sie eine persönlichere Unternehmenskultur besitzen. Hierauf gilt es aufzubauen und sie dabei zu unterstützen, klare Personalstrategien zu entwickeln und eine Arbeitgebermarke zu schaffen.²⁷

²⁷ <https://www.unternehmerjournal.de/fachkraeftesicherung-kmu-muessen-ihre-personalarbeit-professionalisieren/>

Der gesellschaftliche Wertewandel, wirtschaftliche Krisen sowie Pandemien beeinflussen nicht nur die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt, sondern auch das konkrete Verhalten der Beschäftigten. So ist die Wechselbereitschaft von Beschäftigten auch im Landkreis Bautzen spürbar. Das Führungsverhalten des Arbeitgebers, der Sinn der Tätigkeit und der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance motivieren zunehmend Arbeitnehmer, ihren Job zu wechseln.²⁸

Die Unternehmen im Landkreis sind gefordert, mit spezifischen Maßnahmen der Mitarbeiterbindung zu intervenieren. Die Arbeitgeberattraktivität ist ein wesentliches Element zur Bindung von Fachkräften. Um den vielfältigen und individuellen Anforderungen aktueller und zukünftiger Fachkräfte gerecht zu werden, muss die Sensibilität der Unternehmen für eine aktive Personalarbeit wachsen und diese stärker an den Ansätzen des lebensphasen-orientierten Personalmanagements ausgerichtet werden.

Eine weitere Herausforderung infolge des demografischen Wandels sowie der erhöhten Fluktuation von Mitarbeitern besteht in dem Wissensverlust beim Ausscheiden von Mitarbeitern. Hierbei geht oft wertvolles Erfahrungswissen verloren. Methoden, dem Wissensverlust durch Personalwechsel oder -abgang zu vermeiden, müssen ebenso in die Personalarbeit von Unternehmen integriert werden.

Das Thema Fachkräftemangel ist ein Problem einer Vielzahl von Betrieben im Landkreis. Kleine und mittelgroße Firmen können im Wettbewerb um Azubis, Fach- und Führungskräfte ihre Chancen gegenüber großen Unternehmen verbessern, wenn sie in der Personalgewinnung kooperieren. So sind Potenziale von Recruiting-Gemeinschaften sowie Ansätze der thematischen Zusammenarbeit von Unternehmen gefragter denn je.

Abwanderung und Außenwirkung des Landkreises Bautzen

Die Verbesserung der Verbleibchancen junger Menschen ist von zentraler Bedeutung für die demografische und gesellschaftliche Entwicklung in den kommenden Jahrzehnten. Gerade junge Talente nehmen es in Kauf, den Wohnort für eine attraktive Stelle zu wechseln. So ist nach neuesten Umfragen im Zuge des Lausitz Monitors 2022 die Bereitschaft zur Abwanderung junger Menschen in der Altersgruppe der 16 bis 39-Jährigen insbesondere bei Frauen in der Lausitz am größten. Die Abwanderung jüngerer Bevölkerungsgruppen führt wiederum zu einer weiteren regionalen Überalterung, da mit dem Fortzug auch die Kinder am neuen Wohnort geboren werden.

Die Entscheidung für oder gegen einen Standort als Lebensraum wird zum einen häufig in Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitsplatzangebot getroffen. Zum anderen ist für die Wohnstandortentscheidungen von Familien eine steigende Bedeutung der Wohnungs- und Wohnumfeldqualität auszumachen, die infolge der in den letzten Jahrzehnten gewachsenen (Auto-)Mobilität der Familien eine zunehmende Entkopplung von Arbeits- und Wohnort hervorgebracht hat. So steht der Landkreis Bautzen in Sachen

²⁸ <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/news/hoehere-wechselbereitschaft-unter-beschaeftigten.html>

Fachkräftegewinnung insbesondere mit Dresden im Wettbewerb. Das Pendlerverhalten im Landkreis Bautzen belegt, dass das Ballungszentrum Dresdens ein dominantes Pendlerzentrum ist, das als Arbeitsort einer Vielzahl von Personen, die im Landkreis wohnhaft sind, fungiert. Neuansiedlungen wirken zusätzlich auf die Unternehmenslandschaft im Landkreis Bautzen ein und verschärfen die Fachkräftesituation weiter.

Der Landkreis Bautzen muss sich verstärkt als attraktiver Lebens- und Arbeitsort zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften positionieren. Dies erfordert auch Anstrengungen der Unternehmen und Kommunen des Landkreises, sich zu verzahnen, um als Wirtschaftsstandort besser nach außen treten und wirken zu können.

Hinzu kommt, dass Studienangebote außerhalb des Landkreises einen Großteil der Abiturienten locken, der Heimat den Rücken zu kehren. Letztendlich verlassen 40 % der Absolventen an sächsischen Hochschulen für den Einstieg ins Berufsleben den Freistaat Sachsen gänzlich.²⁹ Die Herausforderung besteht in diesem Zusammenhang, die Studierenden nach ihrem Abschluss zurück in den Landkreis zu holen.

Der Landkreis Bautzen ist in weiten Teilen ländlich geprägt. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit geht oftmals mit weiten Wegen zur Arbeitsstätte einher. Nahverkehrsangebote sind weitestgehend auf den Schulverkehr beschränkt, die Abhängigkeit vom Auto ist groß. Das stellt vor allem jugendliche, mobilitätseingeschränkte und einkommensschwache Menschen vor Probleme.³⁰ Der Mangel an attraktiven Mobilitätsverbindungen zwischen den ländlichen Regionen und den Metropolräumen erweist sich heute als ein wesentliches Hindernis für die Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte. Neben kommunalen Anstrengungen an einem bedarfsgerechten Mobilitätskonzept bedarf es der Initiative der Wirtschaft, neue Trends in der Mobilität und Erreichbarkeit für Arbeitnehmer zu setzen und Perspektiven zu bieten.

Strukturwandel

a) Strukturwandel infolge der Digitalisierung und Automatisierung

Durch die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Veränderungen der globalen Märkte in den letzten Jahrzehnten werden auch die Unternehmen im Landkreis gezwungen, sich immer schneller den sich verändernden Rahmenbedingungen der Unternehmensumwelt anzupassen und ihre Flexibilität zu steigern. Der digitale Wandel stößt einen strukturellen Umschwung in der Berufslandschaft an, dem sich kein Unternehmen entziehen kann.

Die Corona-Pandemie hat einen nachhaltigen Digitalisierungsschub in der Wirtschaft ausgelöst. Die Digitalisierung der Kommunikations- und Vertriebswege hat sich hierdurch

²⁹ Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

³⁰ Ländliche Regionen im Fokus, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft

noch einmal deutlich beschleunigt und digitale Arbeitsprozesse wurden angeschoben. Allerdings werden die Potenziale für digitale Geschäftsprozesse noch lange nicht ausgeschöpft. Unternehmen müssen die Herausforderungen in neue Strategien und Maßnahmen zur Stärkung und Aktivierung der Erneuerungs- und Lernfähigkeit ihres Personals und zur Begleitung von Veränderungsprozessen (Change-Management-Prozesse) übersetzen.

Die Digitalisierung wirkt sich auch vielfältig auf die Arbeit mit jungen Menschen aus. Sie haben hohe Erwartungen an das Berufsleben und fordern moderne, effiziente Arbeitsplätze. Unternehmen müssen sich umstellen und erkennen, dass die Digitalisierung ihnen die Chance bietet, Arbeits- und Ausbildungsplätze attraktiver zu gestalten, um so auch Nachwuchs zu gewinnen.

Die Automatisierung schreitet unaufhörlich voran. Dies geht jedoch nicht zwangsläufig mit dem Verlust von Arbeitsplätzen einher. Durch Automatisierung werden zahlreiche Arbeitstätigkeiten in den verschiedensten Branchen übernommen. Diese müssen sich den Anforderungen der heutigen Zeit inhaltlich anpassen. Klassische Tätigkeitsfelder verändern sich, neue Arbeitsplätze entstehen und Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern wandeln sich. So wird deutlich, dass ein lebenslanges Lernen sowie Weiterbildungen am Arbeitsplatz infolge veränderter Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten unabdingbar sind.

Naturwissenschaftlich technisch qualifizierte Fachkräfte werden seit vielen Jahren dringend nachgefragt. Tatsächlich verzeichnet die Wirtschaft allerdings einen Mangel an diesen Fachkräften, obwohl für Absolventen von MINT-Ausbildungs- und Studiengängen interessante Berufsfelder und Karrieren sowohl in der Industrie, der IT-Branche als auch in zahlreichen weiteren Dienstleistungsbereichen offenstehen. Die Gewinnung von Absolventen aus MINT-Ausbildungs- und Studiengängen bleibt weiterhin Herausforderung für den Landkreis Bautzen.

Im Bereich der Automobilindustrie treiben globale Megatrends, wie der Druck zur Dekarbonisierung des Verkehrs, den Strukturwandel an. Die Qualifikation von Beschäftigten in zukünftige Schlüsseltechnologien ist wichtig. In einer neuen Mobilitätsindustrie, die über die Fahrzeugproduktion hinausgeht, werden entstehende Arbeitsplätze auch zunehmend im Dienstleistungssegment angesiedelt sein. Herausforderung ist es, die branchenübergreifende Bewegung von Beschäftigten einzubeziehen, um Beschäftigungsrückgänge abzufedern und relevantes Know-how zielgerichtet einzusetzen. Aktuelle Tätigkeitsmuster müssen detaillierter identifiziert werden, um passende Jobs in anderen Branchen für die Arbeitskräfte zu finden, deren Arbeitsplätze aufgrund des Strukturwandels wegfallen.³¹

³¹ <https://blog.oeko.de/automobilindustrie-im-tiefgreifendsten-strukturwandel-ihrer-geschichte/>

b) Strukturwandel infolge des Braunkohleausstiegs³²

Das Lausitzer Revier ist aktives Braunkohlerevier, in dem die Kohlewirtschaft eine zentrale Rolle spielt. Es erstreckt sich über die zwei Bundesländer Sachsen und Brandenburg und gliedert sich territorial in die Kreisfreie Stadt Cottbus sowie die Landkreise Bautzen, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Görlitz, Oberspreewald-Lausitz und Spree-Neiße. Der Ausstieg aus der Braunkohleverstromung im Zuge der deutschen Energiewende und globaler Klimaziele konfrontiert die Region in den kommenden Jahren mit gravierenden strukturellen Veränderungen. Derzeit betreibt die Lausitz Energie Bergbau AG vier Tagebaue in der Region, die hauptsächlich 3 Kohlekraftwerke versorgen. Sie zählt gut 8.000 direkt Beschäftigte in der Bergbau- und Energiewirtschaft, zu denen nach nachvollziehbaren Schätzungen noch einmal rund 500 Unternehmen mit ca. 16.000 Arbeitnehmern hinzukommen, die als Service- und Zuliefererbetriebe unmittelbar und mittelbar von der Kohle- und Energiewirtschaft abhängen.

Eine vorzeitige Stilllegung von Kraftwerkskapazitäten beschleunigt den Strukturwandel und wirkt sich negativ auf die regionale Beschäftigung und Wertschöpfung aus. Entsprechend dem Abschlussbericht der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ vom 26.01.2019 müssen negative Effekte des Kohleausstiegs auf die Beschäftigten abgefedert werden, so dass keine unbilligen sozialen und wirtschaftlichen Nachteile entstehen. Insbesondere betriebsbedingte Kündigungen sollen ausgeschlossen werden. Den Beschäftigten im Tagebau sowie in den Braunkohlekraftwerken müssen stattdessen berufliche Perspektiven eröffnet werden. Die Herausforderung besteht darin, allen Beschäftigten die Chance zu geben, einen zukunftsgerichteten Arbeitsplatz mit adäquaten Lohn- und Arbeitsbedingungen wahrnehmen zu können.

Das Braunkohlerevier ist heute einer der wichtigsten Industriestandorte in der Lausitz. Es hat den Anspruch, ein Industriestandort zu bleiben und dabei eine moderne, attraktive, zukunftsgerichtete Wirtschaftsregion zu werden. Obgleich es in der Region eine Vielzahl eher kleinerer industrieller und handwerklicher Arbeitgeber gibt, ist die Durchdringung der Region mit industrieller Produktion – etwa im Chemiebereich, im Kraftwerkskomponenten- sowie im Schienenfahrzeugbau, bei Kunststoff- oder Metallverarbeitung – ausbaufähig.

Für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung sind junge, tatkräftige Fachkräfte notwendig. In der Lausitz muss deshalb der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen rückläufigen Erwerbspersonenpotential entgegengewirkt werden. Die gut ausgebildeten Fachkräfte aus dem Braunkohlesektor sind daher eine wertvolle Ressource für die zukünftige Strukturentwicklung. Im Kontext der schrittweisen Reduzierung der Braunkohleverstromung kommt der Sicherung und dem Ausbau von Ausbildungsplätzen sowie der gezielten Anwerbung neuer Fachkräfte eine besondere Bedeutung zu. Zur Steigerung der Attraktivität der Gesamtregion bedarf es eines Ausbaus ansprechender sozialer Infrastrukturen und Freizeitmöglichkeiten.

³² Abschlussbericht der Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ vom 26.01.2019

Potential ausländischer Arbeits- und Fachkräfte

In den nächsten 10 Jahren werden im Landkreis Bautzen mehr als 30.000 erwerbsfähige Menschen durch den Eintritt in das Rentenalter dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Der hierdurch entstehende Fachkräftebedarf lässt sich nicht durch die nachwachsende Generation an Erwerbstätigen vollständig decken. Die qualifizierte Zuwanderung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte ist damit unabdingbar.

Mehr als jedes dritte Unternehmen in Sachsen beschäftigt inzwischen ausländisches Personal.³³ Der Ausländeranteil im Landkreis Bautzen von 2,8 % ist im Vergleich zum sachsenweiten Durchschnitt von 6,0 % jedoch sehr gering, so dass das Potential ausländischer Fach- und Arbeitskräfte noch deutlich zu wenig für die Fachkräftebedarfsdeckung genutzt wird.

Das größte Hindernis bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte bleiben Sprachbarrieren. Bürokratische Hürden und Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau haben zugenommen. Dazu kommen zusätzliche Kosten, die für die Einstellung eines ausländischen Mitarbeiters benötigt werden, aber besonders für kleinere Betriebe nicht vertretbar sind.

Das Potential von Asylbewerbern und anerkannten Flüchtlingen steht nur begrenzt zur Verfügung und auch die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Flüchtlinge ist z. B. infolge bestehender Arbeitsverträge, der Abwerbung durch Mutterkonzerne oder der Nichterfassung im Jobcenter erschwert.

Die Erschließung und Nutzung des Potentials von internationalen Fach- und Arbeitskräften bleibt insofern eine große Herausforderung für den Landkreis Bautzen.

Eine besonders wichtige Rolle spielt beim Anwerbeerfolg auch, wie vielfältig und offen eine Gesellschaft für Zuwanderung ist. Soziokulturelle Unterschiede, wie die unterschiedliche Mentalität oder Gewohnheiten ausländischer Mitarbeiter werden sehr unterschiedlich in der Gesellschaft aufgenommen und akzeptiert. Die Schaffung einer Willkommenskultur für ausländische Fach- und Arbeitskräfte gewinnt daher stärker an Relevanz. Der neue Maßnahmeplan der Sächsischen Staatsregierung zur Gewinnung internationaler Fach- und Arbeitskräfte für Sachsen deklariert es als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, den Freistaat Sachsen als Ort zu etablieren, an dem sich zugewanderte Menschen willkommen fühlen und eine Heimat finden. Der Landkreis Bautzen muss deshalb attraktiver für Menschen aus dem Ausland werden und deren gesellschaftliche Integration gewährleisten.

³³ Fachkräftemonitoring der Sächsischen Wirtschaft 2022

4. Handlungsfelder

Basierend auf der Ausgangslage und den für den Landkreis Bautzen hieraus abgeleiteten Herausforderungen identifiziert die Fachkräfteallianz Bautzen fünf zentrale Handlungsfelder, entlang derer Maßnahmen zur Fachkräftesicherung ausgerichtet werden sollen:

- Sicherung von Nachwuchskräften
- Strategische und kooperative Personalarbeit
- Weiterentwicklung der Außendarstellung des Landkreises Bautzen und Stärkung der Identität
- Modernisierung der Arbeitswelt
- Gezielte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte

Die Ziele sowie möglichen Handlungsansätze werden unter Bezugnahme auf die Fachkräftestrategie 2030 des Freistaates Sachsen im Folgenden dargestellt.

Sicherung von Nachwuchskräften

Dem Landkreis Bautzen fehlen Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die betriebliche Ausbildung ist ein Grundbaustein bei der Fachkräftesicherung. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze geht zurück, gleichzeitig liegt die Anzahl an abgebrochenen Berufsausbildungsverhältnissen seit Jahren auf gleichbleibend hohem Niveau. Viele junge Menschen haben Schwierigkeiten, die richtige Berufswahl zu treffen und einen ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechenden Ausbildungsplatz zu finden. Daher werden Maßnahmen benötigt, die ein erfolgreiches Ausbildungsmatching ermöglichen, damit die nachwachsende Generation sich genau für die Berufe interessiert, die im Landkreis verfügbar sind und die zu den eigenen Stärken und Fähigkeiten passen.

c) Förderziele

- Gewinnung von Jugendlichen für eine duale Ausbildung bzw. ein duales Studium im Landkreis Bautzen
- Jugendliche schlagen entsprechend ihren eigenen Fähigkeiten und Interessen den richtigen Berufsweg in der Region ein.
- Unternehmen können über die duale Ausbildung ihren Fachkräftebedarf sichern.

d) Zuordnung zu folgenden Querschnittszielen der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

- Ziel 2: „Sächsische Schüler und ihre Eltern sind in der Lage unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt eine gute Berufswahl zu treffen.“
- Ziel 3: „Die betriebliche Ausbildung ist ein attraktiver Karriereweg für alle jungen Menschen in Sachsen.“

e) Handlungsschwerpunkte

- Steigerung der Attraktivität der betrieblichen Ausbildung
- verstärkte Sichtbarmachung der Chancen und vielfältigen regionalen Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung sowie eines dualen Studiums
- Vorbereitung der Jugendlichen auf die realen Bedingungen der Arbeitswelt
- frühzeitige Verzahnung des Nachwuchses mit der regionalen Wirtschaft, um vielfältige und realistische Einblicke in die Praxis der verschiedensten Berufsfelder zu erlangen
- Sichtbarmachung der Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung (Wege der beruflichen Weiterqualifizierung und Karriereperspektiven)
- Verbesserung des Matchings für angehende Azubis und Ausbildungsbetriebe
- kooperative Zusammenarbeit mit Hochschulen zur Gewinnung von Studenten und Hochschulabsolventen für die Region
- Gewinnung von Studienabbrechern für eine Ausbildung im Landkreis

f) mögliche Handlungsansätze

- flexible Gestaltung von Möglichkeiten, praktische Einblicke und Erfahrungen in die Unternehmen des Landkreises zu erhalten (i. S. erlebbare Wirtschaft)
- Vermittlung arbeitsweltlicher Themen an Jugendliche
- Interessen wecken für die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
- Unterstützung bei der Gestaltung des Ausbildungsprozesses (z. B. die Begleitung durch Mentoren)
- passgenaues Infomaterial zu den regionalen Unternehmen
- Zusammenschluss mehrerer Unternehmen zur Fachkräftegewinnung oder für imagefördernde Maßnahmen
- öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Präsentation der regionalen Wirtschaft

- Schaffung von Formaten zur gezielten Ansprache von Studienabbrechern für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung im Landkreis
- ergänzende Veranstaltungen zum Matching angehender Azubis und Ausbildungsbetriebe
- Vorstellung von Berufen durch Auszubildende (Ausbildungsbotschafter)

Strategische und kooperative Personalarbeit

Um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu sichern, bedarf es zweifellos attraktiver Arbeitsplätze. Unternehmen müssen in der Lage sein, ihren Fachkräftebedarf durch gezielte Personalarbeit zu decken. Hierfür ist eine attraktive Unternehmenskultur genauso wichtig, wie auch die Prinzipien „Guter Arbeit“ in Bezug auf materielle und immaterielle Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen. Für die Selbstverwirklichung von Frauen und Männern und für ihre gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist und bleibt Gute Arbeit eine wichtige Voraussetzung. Da insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen nur begrenzt Ressourcen für Personalarbeit aufweisen, bedarf es gezielter Unterstützungsangebote für Arbeitgeber bei der Etablierung eines strategischen und lebensphasenorientierten Personalmanagements und damit verbundener moderner Rekrutierungswege. Ferner bedarf es einer stärkeren Zusammenarbeit von Unternehmen bei der Fachkräftegewinnung, um von gemeinsamen Aktionen zu profitieren, Ressourcen und Wissen zu bündeln und gegenseitige Empfehlungen auszusprechen.

g) Förderziele

- Unternehmen sind in der Lage, für sich kreative Lösungen in der Fachkräftegewinnung und -sicherung zu entwickeln.
- Unternehmen arbeiten themenspezifisch zusammen.
- Unternehmen setzen sich aktiv mit den Prinzipien „Guter Arbeit“ auseinander.
- Die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt werden verbessert.

h) Zuordnung zu folgenden Querschnittszielen der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

- Ziel 4: „Arbeitgeber erreichen (Nachwuchs-)Fachkräfte innerhalb und außerhalb Sachsens mit ihren Angeboten am attraktiven Arbeits- und Lebensort Sachsen.“
- Ziel 8: „Beschäftigte sind entsprechend den Voraussetzungen ihres Arbeitsplatzes flexibel erwerbstätig, um ihre Lebens- und Berufssituation vereinbaren zu können.“

- Ziel 9: „Beschäftigte in Sachsen arbeiten gesund und sicher an Arbeitsplätzen, die ihnen unter Berücksichtigung der betrieblichen Voraussetzungen langfristig attraktive Beschäftigungsperspektiven bieten.“
- Ziel 10: „Beschäftigte entwickeln ihre Potenziale durch Weiterbildung und Qualifizierung kontinuierlich weiter.“

i) Handlungsschwerpunkte

- Unterstützung von Unternehmen bei der Einführung und Anwendung der verschiedenen Instrumente strategischer Personalarbeit
- neue Wege bei der Rekrutierung unter Berücksichtigung der veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt
- Implementierung von Changemanagement-Prozessen
- Aufzeigen von Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung
- Ausbau lebensphasenorientierter, altersgerechter Personalarbeit und Gewährleistung von Work-Life-Balance
- Anpassung von Arbeitsrahmenbedingungen für die ältere Generation zum Erhalt der Erwerbsausübung bis zum Renteneintritt
- Ergänzung von Angeboten zur Verbesserung der Unternehmens- und Mitbestimmungskultur in Unternehmen
- Sicherung des Erfahrungswissens von Mitarbeitern
- Unterstützung bei der Nachfolgeregelung von Unternehmen
- Sensibilisierung und Förderung themenspezifischer Unternehmenszusammenarbeit zur Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds
- Austausch von Unternehmen zur effektiveren Gestaltung der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung

j) mögliche Handlungsansätze

- Schaffung barrierefreier Angebote zur Personalgewinnung und -sicherung
- Handreichung konkreter Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen (z. B. Workbook, „Werkzeugkoffer“)
- Einleitung von Prozessen zur Verbesserung der Qualität der Arbeit unter Prüfung von Arbeitsbedingungen und -abläufen
- Förderung des Wissenstransfers zwischen der in Rente gehenden Generation und dem Nachwuchs (bspw. Patenmodelle junge und alte Generation)

- Förderung der Zusammenarbeit von Unternehmen zur Bearbeitung firmenübergreifender Problemstellungen mit Fokus auf die Bindung und Sicherung von Fachkräften (Unternehmenscoach/-lotse)
- Förderung des Erfahrungsaustauschs und/oder Kooperation mit Unternehmen
 - zu altersgerechten und alternsgerechten Arbeitsbedingungen
 - zum „Azubi-Marketing“
 - zu Prozessen des „Onboardings“ in Präsenz oder digital
 - zur Etablierung einer „Weiterbildungskultur“
 - zum Etablieren von gesunder und moderner Führung
 - zu barrierearmen bzw. barrierefreien Arbeitsbedingungen

Weiterentwicklung der Außendarstellung des Landkreises Bautzen und Stärkung der Identität

Der Landkreis Bautzen muss sich künftig weiterhin um eine hohe Anziehungskraft für gut qualifizierte Fachkräfte bemühen. Dies setzt voraus, dass der Landkreis als attraktiver Ort zum Leben und Arbeiten wahrgenommen wird. Neben den bisherigen Aktivitäten gilt es, die Potentiale und Perspektiven des Landkreises verstärkt auch über die Landkreisgrenzen hinaus zu vermarkten, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Die Vorzüge des Landkreises Bautzen gegenüber den angrenzenden Regionen und insbesondere den Großstädten, in Bezug auf die hohe Lebensqualität, gelebte Traditionen, den hervorragenden Breitbandausbau, vorhandene Wohnungsangebote sowie die gut aufgestellte Infrastruktur für Familien, müssen stärker kommuniziert werden.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Anwerbung von abgewanderten Fachkräften zu legen. Angesichts der Tatsache, dass mittlerweile ein beachtlicher Teil der abgewanderten Arbeitskräfte in ihre „alte Heimat“ zurückkehren möchte, müssen auch weiterhin Bemühungen zur Gewinnung von Rückkehrern gestärkt und unterstützt werden.

k) Förderziele

- Der Landkreis Bautzen wird als attraktiver Wohn- und Arbeitsort wahrgenommen.
- Fachkräfte innerhalb und außerhalb des Landkreises erkennen, welche beruflichen und privaten Chancen und Möglichkeiten ihnen der Landkreis bietet.

l) Zuordnung zu folgendem Querschnittsziel der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

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

m) Handlungsschwerpunkte

- Positionierung des Landkreises Bautzen als attraktiver Lebens- und Arbeitsort
- Identitätssteigerung der Bevölkerung im Landkreis, um ein positives Image nach außen zu tragen
- frühzeitige Bindung der Jugend an die Heimat
- gezielte Anwerbung von Pendlern und Weggezogenen
- Ausbau einer überregionalen Öffentlichkeitsarbeit und des Standortmarketings
- stärkere Verbindung des Standortmarketings mit den Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen in der Region
- Präsentation des Landkreises als Wirtschaftsstandort mit attraktiven Arbeitsangeboten

n) mögliche Handlungsansätze

- Ausbau bzw. Stärkung vorhandener Formate zum gezielten Aufzeigen von Beschäftigungsperspektiven und Chancen im Landkreis
- Schaffung einer zentralen Plattform zur Bündelung von Informationen zum Leben und Arbeiten im Landkreis
- allumfassende überregionale Imagekampagnen für den Landkreis sowie überregionale Maßnahmen der Rekrutierung
- verstärkte Verzahnung von Arbeitsangeboten und Wohnungsangeboten zur überregionalen Anwerbung von Arbeitskräften
- Zusammenarbeit von Kommunen zur Bewerbung des Wirtschafts- und Arbeitsstandorts
- Gewinnung und Entsendung von Botschaftern für die Region
- passgenaues Infomaterial zu den regionalen Arbeitgebern
- Maßnahmen zur Bindung von Frauen an die Region bzw. zur gezielten Anwerbung von Frauen

Modernisierung der Arbeitswelt

Arbeitswelt 4.0, veränderte Arbeitsbedingungen, Automatisierung und digitale Kompetenzen prägen die zukünftige Arbeit. Ein modernes Arbeitsumfeld und moderne Arbeitsinstrumente punkten, wenn es um die Gewinnung von Nachwuchskräften geht. Doch oftmals gehen diese Veränderungen auch mit großen Ängsten sowohl bei Beschäftigten als auch Unternehmen selbst einher, die sich in der neuen Arbeitswelt zurechtfinden müssen. Andere Firmen sehen wiederum in der Digitalisierung bereits ihre

Chancen, können diese allerdings mangels qualifizierter Mitarbeiter nicht ausreichend in ihre Arbeitsprozesse etablieren.

Der technologische Fortschritt und fortschreitende Strukturwandel gehen mit fortlaufenden Anpassungsprozessen in den Unternehmen und Weiterqualifizierungen von Beschäftigten einher. Ziel muss es sein, Prozesse durch Digitalisierung zu vereinfachen, um effektiver zu werden und Arbeitsplätze attraktiver zu machen. Es gilt, Unternehmen dabei zu unterstützen, den Veränderungen zu einer modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, Ängste von Mitarbeitern auszuräumen und sie vielmehr für automatische und digitalisierte Arbeitsprozesse zu begeistern und fit zu machen.

o) Förderziele

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer nutzen die Chancen der Digitalisierung.
- Unternehmen erlangen eine höhere Wertschöpfung durch effizientere Arbeitsabläufe auf Basis von Automatisierung.
- Arbeitnehmern stehen attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung.

p) Zuordnung zu folgendem Querschnittsziel der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

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

q) Handlungsschwerpunkte

- Chancen der Arbeitswelt 4.0 an kleine Unternehmen transferieren
- Abbau von Ängsten vor digitalen Veränderungen in Betrieben und bei den Arbeitnehmern
- gegenwärtige und künftige (Arbeitnehmer-)Generationen auf die Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt vorbereiten und qualifizieren
- digitale Trends in der dualen Ausbildung aufgreifen und integrieren
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch Berücksichtigung des technologischen und digitalen Wandels in Arbeitsprozessen
- Erhöhung der Innovationskraft von Unternehmen

r) mögliche Handlungsansätze

- Aufklärung zu den Chancen der Digitalisierung

- Aufzeigen von Möglichkeiten zur Integration digitaler Tools in den Arbeitsalltag und in Unternehmensprozesse
- Bildung von themenspezifischen Netzwerken zur Beförderung bzw. Umsetzung innovativer Ideen sowie der digitalen Transformation
- Lernkooperationen zwischen Wirtschaft/Hochschulen und Schulen sowie Auszubildenden (z. B. MINT-Arbeitsgruppen an außerschulischen Standorten)
- Vernetzung/Zusammenarbeit von Unternehmen und Hochschulen für den Rückgriff auf wissenschaftliches Know-how und gut ausgebildete spezialisierte Mitarbeiter sowie zum Zwecke des Technologietransfers
- Aufbau von Strukturen, um die Beschäftigten bei dem Veränderungsprozess aktiv zu unterstützen
- Nutzung digitaler Medien um die vielfältigen Karrieremöglichkeiten einer betrieblichen Ausbildung aufzuzeigen

Gezielte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte

Die gezielte Anwerbung von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland nimmt immer mehr an Bedeutung zu, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Umso wichtiger ist es, Unternehmen für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zu sensibilisieren, Vorbehalte abzubauen und eine gute Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte zu etablieren, um diese auch langfristig für den Landkreis Bautzen zu gewinnen. Das Wohlbefinden der miteinreisenden bzw. nachziehenden Familie trägt wesentlich zur erfolgreichen Integration der Arbeits- bzw. Fachkraft bei. Daher ist es sinnvoll, auch die Familienmitglieder in das Integrationskonzept einzubinden.

Der Anwerbungsprozess bedarf einer verantwortungsvollen Umsetzung von Anwerbeaktivitäten, die den Anforderungen an unsere Gesellschaft gerecht werden. Insbesondere die sprachliche und kulturelle Vorbereitung, Berücksichtigung der Ausbildung bzw. des Berufsbildes im Herkunftsland, integrative Gestaltung der Arbeitsplatzbedingungen sowie auch die soziale Begleitung und Eingewöhnung in das neue Lebensumfeld sind hierbei von besonderer Bedeutung.

s) Förderziele

- Die Unternehmen des Landkreises Bautzen sind offen für die Einstellung internationaler Fach- und Arbeitskräfte.
- Der Landkreis Bautzen steigert seine Anziehungskraft auf zuwandernde Fach- und Arbeitskräfte.
- Im Landkreis lebende internationale Fachkräfte fühlen sich willkommen und dauerhaft integriert.

t) Zuordnung zu folgendem Querschnittsziel der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen

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

u) Handlungsschwerpunkte

- gezielte Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften
- konsequente Darstellung der Standortattraktivität für Menschen aus dem Ausland
- Erhöhung des Bleibeeffekts bei ausländischen Arbeits- und Fachkräften
- Schaffung einer Willkommenskultur für Zugewanderte
- Gewährleistung der sozialen Integration Zugewanderter
- Begleitung und Unterstützung von Arbeitgebern beim Zurechtkommen mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen des Aufenthaltsrechts
- Abbau von Vorbehalten bzw. Steigerung der Bereitschaft zur Beschäftigung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte
- Sensibilisierung von Belegschaften hinsichtlich der soziokulturellen Unterschiede ausländischer Mitarbeiter

v) mögliche Handlungsansätze

- Ausbau bzw. Verstetigung vorhandener Integrationsstrukturen
- Schaffung von Unternehmensnetzwerken zur Integration von Zugewanderten
- Mentorenprogramme zur Unterstützung der gesellschaftlichen und arbeitsweltlichen Integration von Zugewanderten
- kommunale Willkommenslotsen
- gegenseitige multikulturelle Sensibilisierung von Zugewanderten und Belegschaften
- Imagekampagnen für den Landkreis, zur Anwerbung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte

Sonstige Maßnahmen

Über die genannten Handlungsansätze hinaus können auch weitere Maßnahmen unterstützt werden, wenn sie besonders und nachhaltig zur Fachkräftesicherung bzw. Fachkräftegewinnung im Landkreis Bautzen beitragen.

5. Laufende Aktivitäten

Die Mitglieder der Fachkräfteallianz Bautzen engagieren sich gemeinsam mit Partnern für unterschiedlichste Aktivitäten im Landkreis Bautzen, welche der Fachkräftegewinnung, -bindung und -sicherung dienen. Nachfolgend aufgeführte Aktivitäten haben sich in den letzten Jahren bewährt und werden weiterentwickelt und fortgeführt:

Maßnahmen für Berufseinsteiger

Aktivitäten	Organisatoren
Berufemärkte Kamenz und Bautzen	Landkreis Bautzen, Industrie- und Handelskammer Dresden, Kreishandwerkerschaft Bautzen, Agentur für Arbeit Bautzen
Zukunftsnavi	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Bautzen, Staatliche Studienakademie Bautzen, Industrie- und Handelskammer Dresden, Handwerkskammer Dresden, Kreishandwerkerschaft Bautzen, Stadt Bautzen, Agentur für Arbeit Bautzen, Landesamt für Schule und Bildung
Lehrerexkursionen	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Bautzen, Landesamt für Schule und Bildung, Industrie- und Handelskammer Dresden, Kreishandwerkerschaft Bautzen
Schau rein! Die Woche der offenen Unternehmen	Sächsisches Staatsministerium für Kultus, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Landkreis Bautzen, Agentur für Arbeit Bautzen, Landesamt für Schule und Bildung
Girls und Boys Day	Landkreis Bautzen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Bildung und Forschung
Woche und Tag der Ausbildung	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Radeberg
Berufserkundungen	Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Radeberg
Spätschichten	Städte Bautzen, Kamenz, Hoyerswerda, Radeberg, Bischofswerda und Sohland, Industrie- und Handelskammer Dresden, Kreishandwerkerschaft Bautzen

Aktivitäten	Organisatoren
Komm auf Tour	Landkreis Bautzen, Agentur für Arbeit Bautzen, Sächsisches Staatsministerium für Kultus
Ausbildungskampagne „Onkel Sax“	Stadt Bischofswerda, intersyst GmbH
IHK-Azubi-Speed-Dating in Bautzen	Agentur für Arbeit Bautzen, Industrie- und Handelskammer Dresden, Landkreis Bautzen
Ausbildungsmesse in Hoyerswerda	Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Demokratie und Lebensperspektiven e.V. Hoyerswerda und Schüleragentur zur beruflichen Frühorientierung
Berufemesse in Ottendorf-Okrilla	Onkel Sax und Gewerbeverein Ottendorf-Okrilla e.V.
Studieninformationstag	Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Demokratie und Lebensperspektiven e. V. Hoyerswerda und Schüleragentur zur beruflichen Frühorientierung

Beratungsangebote

Aktivitäten	Organisatoren
Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsberatung	Agentur für Arbeit Bautzen und Landkreis Bautzen, Handwerkskammer Dresden
Jugendberufsagentur Bautzen	Agentur für Arbeit Bautzen und Landkreis Bautzen
Personalmanagementberatung	Handwerkskammer Dresden
Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven für Studienabbrecher	Handwerkskammer Dresden, Agentur für Arbeit Bautzen
Ausbildungsberatung und passgenaue Besetzung	Handwerkskammer Dresden, Industrie- und Handelskammer Dresden, Agentur für Arbeit Bautzen
Existenzgründer-, Unternehmensnachfolge- und Fördermittelberatung	Industrie- und Handelskammer Dresden, Handwerkskammer Dresden, Agentur für Arbeit Bautzen

Aktivitäten	Organisatoren
Veranstaltungsreihe „Modernes Personalmanagement“	Städte Radeberg, Bernsdorf, Hoyerswerda und Kamenz, Industrie- und Handelskammer Dresden, Agentur für Arbeit Bautzen, Handwerkskammer Dresden
Veranstaltungsreihe „Personalimpulse“	Industrie- und Handelskammer Dresden, Agentur für Arbeit Bautzen, Stadt Bischofswerda
Qualifizierungsberatung und Arbeitgeberberatung	Agentur für Arbeit Bautzen
Schnupperstudium	Staatliche Studienakademie Bautzen
Zentrale Studienberatung	Staatliche Studienakademie Bautzen

Maßnahmen im Bereich der Außendarstellung

Aktivitäten	Organisatoren
Wachstumsregion Dresden	Städte Kamenz, Hoyerswerda, Bernsdorf, Lauta, Radeberg, Dresden, Großenhain, Pulsnitz, Großröhrsdorf, Radeburg und Landkreis Bautzen, Agentur für Arbeit Bautzen in Unterstützung von Industrie- und Handelskammer Dresden und Handwerkskammer Dresden
wiederda	Landkreis Bautzen, Industrie- und Handelskammer Dresden, Handwerkskammer Dresden und Kreishandwerkerschaft Bautzen
Arbeit in Sachsen	Agentur für Arbeit Bautzen

Maßnahmen für ausländische Arbeits- und Fachkräfte

Aktivitäten	Organisatoren
Bildungsberatung	Landesamt für Schule und Bildung
Berufsberatung	Agentur für Arbeit Bautzen und Landkreis Bautzen

Aktivitäten	Organisatoren
Fachinformationszentrum Zuwanderung (FiZZ)	Landkreis Bautzen
Interkulturelle Woche	Landkreis Bautzen
Passgenaue Vermittlung und Willkommenslotse	Industrie- und Handelskammer Dresden und Handwerkskammer Dresden
Arbeitsmarktmentoren	Ostsächsische Dienstleistungs- und Service GmbH
European Employment Services (EURES)	Agentur für Arbeit Bautzen
Incoming – Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV)	Agentur für Arbeit Bautzen
Anerkennungsstelle für ausländische Berufsabschlüsse	Handwerkskammer Dresden, Industrie- und Handelskammer FOSA (Foreign Skills Approval) Nürnberg

6. Fazit und Ausblick

Im Rahmen der Fachkräftenrichtlinie wurde in den vergangenen 6 Jahren 56 Projektideen die Realisierung ermöglicht. Die Projekte umfassten zu einem Großteil öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, um z. B. Berufsbilder mit Fachkräftebedarf verstärkt an die Jugendlichen heranzutragen. So wird es der Elektrotechnikerinnung und Kreishandwerkerschaft seit einigen Jahren ermöglicht, die Ausbildung des Elektrikers sowie der Maler und Lackierer intensiv (unter anderen auf Kinoleinwänden) zu bewerben und den Start in die Berufsausbildung durch die Durchführung von Ausbildungscamps attraktiver zu gestalten. Aber auch Maßnahmen wie die Spätschicht trugen dazu bei, Einblicke in regionale Firmen zu erhalten und die Wirtschaft potentiellen Arbeitnehmern näher zu bringen.

Fachkräfte- und Ausbildungsbörsen wie die "wiederda" des Landkreises Bautzen oder der "Berufemarkt" in Kamenz boten Möglichkeiten, Arbeitgeber des Landkreises kennenzulernen und den Weg in ein Beschäftigungsverhältnis in der Region zu ebnen.

Der verstärkt durch die Corona-Pandemie eingetretene Fachkräftemangel in der Hotellerie und Gastronomiebranche veranlasste den DEHOGA Sachsen e. V. eine JOBTour für Jugendliche ins Leben zu rufen, die sich seit 2 Jahren erfolgreich im Landkreis etablieren konnte und großen Zuspruch von den potentiellen Nachwuchskräften erfährt.

Das Fachkräftenetzwerk Oberlausitz gGmbH engagiert sich seit Jahren verstärkt im Bereich der Fachkräftesicherung im Landkreis und steuerte hierzu eine Vielzahl verschiedener Projekte im Bereich der Bewerbung regionaler Potentiale wie auch der Unterstützung von Rückkehrern bei.

Im Bereich der Integration ausländischer Fachkräfte wurde der strukturelle Aufbau des FachinformationsZentrums Zuwanderung (kurz: FiZZ) im Landkreis Bautzen durch die Mittel der Fachkräftenrichtlinie im Jahr 2017 ermöglicht. Hierdurch konnte ein Kompetenzzentrum geschaffen werden, das als Ansprechpartner für regionale Arbeitgeber und Zugewanderte agiert und diese beim Ankommen und Einleben im Landkreis begleitet.

Der Kreissportbund des Landkreises Bautzen ist nicht nur sportlich im Landkreis unterwegs, sondern hat auch die Nachwuchsgewinnung im Blick. So erfährt sein aktuelles Projekt "Bewegter Landkreis Bautzen" große Resonanz.

Die Bedeutung der digitalen Transformation in der Arbeitswelt wurde ein Stück weit durch die Zöllner und Piatza GbR mit dem Projekt des Mobilen Technik- und Zukunftslabors in den Landkreis gebracht, eine vollständige Sensibilisierung der Wirtschaft konnte hierdurch allerdings auf Grund der Kürze und des Umfangs des Projektes nicht abgedeckt werden. Vielmehr wurde ersichtlich, dass es in der Region klarer Strategien im Hinblick auf die Herausforderungen und Veränderungen durch die digitalisierten Arbeitsumgebungen bedarf. Derartige Projekte sollten insofern zukünftig verstärkt in der Region anvisiert werden.

Zum Großteil konnten die Projekte wie geplant durchgeführt und die angestrebten Ergebnisse erreicht werden. Die Corona-Pandemie führte zumeist zu kostenneutralen Projektverlängerungen oder inhaltlichen Anpassungen, so dass Formate größtenteils digital abgehalten werden mussten.

Die Projekte erwiesen sich insgesamt als geeignete Maßnahmen, einen Teil zur Fachkräftesicherung beizutragen, wenn sie zumeist auch nur für die Dauer der Projektlaufzeit wirken konnten. Im Bereich der Imagekampagnen ist die positive Wirkung kaum messbar, kann jedoch der allgemeinen guten Resonanz in der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft entnommen werden. Auch die Besucherzahlen von Veranstaltungen deuten darauf hin, dass die Maßnahmen sehr gut in der Region angenommen werden, was ein Fortführen dieser Maßnahmen rechtfertigt.

Die Sicherung einer ausgewogenen Fachkräftebasis ist ein wesentlicher Baustein zur Gewährleistung der Zukunftsfähigkeit des Landkreises. Nur durch das Zusammenspiel von verfügbaren attraktiven Arbeitsplätzen und weiteren Standortfaktoren wird es gelingen, den Landkreis Bautzen als reizvollen Ort zum Leben und Arbeiten weiter zu entwickeln. Im Wissen um diesen Fakt ist es das Ziel der regionalen Fachkräfteallianz des Landkreises Bautzen, vielfältige und innovative Ideen für Projekte auf der Grundlage dieses Handlungskonzeptes entgegenzunehmen und deren Realisierung zu unterstützen. Hierbei sollen zukünftige Bewilligungen verstärkt unter dem Fokus eines abgestimmten

gemeinsamen Handelns aller im Bereich der Fachkräftesicherung tätigen Akteure erfolgen. Dem Gedanken der kooperativen Zusammenarbeit muss verstärkt Rechnung getragen werden, da Fachkräftesicherung mittlerweile beinahe jeden angeht.

Impressum

Diese Information wurde erstellt durch das Kreisentwicklungsamt

Postanschrift: Landratsamt Bautzen, Bahnhofstraße 9, 02625 Bautzen

Telefon: 03591 5251-61222

E-Mail: wirtschaft@lra-bautzen.de

Web: <https://www.landkreis-bautzen.de/landratsamt/organisation/kreisentwicklungsamt/62>