

# Fachkräftestrategie für Thüringen 2021 bis 2025

## Gemeinsames Eckpunktepapier der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

Erfurt, den 12.04.2021

Freistaat  Thüringen  
Ministerium  
für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit, Frauen und Familie

Freistaat  Thüringen  
Ministerium  
für Bildung,  
Jugend und Sport

Freistaat  Thüringen  
Ministerium  
für Wirtschaft, Wissenschaft  
und Digitale Gesellschaft



Mit Blick auf die Sicherstellung von wirtschaftlicher Stabilität und wirtschaftlichem Wachstum, aber auch hinsichtlich der Stabilisierung des Sozialsystems bildet die Fachkräftesicherung eine Schlüsselaufgabe für den Freistaat Thüringen. Dies betrifft Handwerk, Industrie und Handel, den öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor sowie die Sozial- und Gesundheitswirtschaft gleichermaßen.

Damit verbunden ist die Aufgabe aller Arbeitsmarktakteure, die Attraktivität von Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Freistaat weiter zu steigern, um mehr Auszubildende sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Thüringen zu gewinnen bzw. sie hier im Land zu halten. Dazu gehören insbesondere attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen.

Deshalb schlossen die vorstehenden Institutionen am 16. März 2016 die Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung mit einer Laufzeit von zunächst fünf Jahren, die im Dezember 2020 abgelaufen ist. Hintergrund waren die damaligen veränderten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – Rückgang der Arbeitslosigkeit, hohe Beschäftigungs- und Erwerbstätigenquote, steigende Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften – und das Ziel, alle am Arbeitsmarkt vorhandenen Potentiale mit einer aufeinander abgestimmten gemeinsamen Strategie zu heben.

Seit der Initiierung sind neue Herausforderungen dazu gekommen. Die Allianz-Partner haben sich deshalb dazu entschlossen, ihre konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit fortzuführen und die inhaltlichen Schwerpunkte an den veränderten Rahmenbedingungen neu auszurichten bzw. weiterzuentwickeln.

Dabei gilt es, auch die neueren Initiativen im Bereich der Aus- und Weiterbildung auf Bundesebene zu berücksichtigen und mit entsprechenden Zielstellungen und konkreten Maßnahmen auf Landesebene zu spiegeln.

Hier sei zum einen auf die am 12. Juni 2019 von Bund, Ländern, Bundesagentur für Arbeit und den Sozialpartnern verabschiedete Nationale Weiterbildungsstrategie verwiesen, die Beschäftigte, Arbeitssuchende und Unternehmen dabei unterstützen soll, eine sich ändernde, digitale Arbeitswelt aktiv zu gestalten. Zum anderen wurde auch die seit 2015 bestehende Allianz für Aus- und Weiterbildung neu aufgesetzt und eine entsprechende Vereinbarung am 26. August 2019 unterzeichnet. Das Ziel ist hier insbesondere die weitere Stärkung des Erfolgsmodells „Duale Berufsausbildung“.

Mit dem vorliegenden Papier werden erste Eckpunkte für die Fortführung und Neuausrichtung der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung beschrieben. Diese stellt die gemeinsame Agenda der die Allianz tragenden Institutionen für die nächsten fünf Jahre dar.

## **I. Aktuelle Ausgangslage – Neue und bekannte Herausforderungen am Thüringer Arbeitsmarkt**

### **Corona-Pandemie**

Die Corona-Pandemie hat alle Lebensbereiche erfasst, wenn auch unterschiedlich schwer. Deutschland hat bisher viele der Herausforderungen zwar im Vergleich zu andern Ländern relativ gut meistern können, dennoch sind die Auswirkungen auf die Wirtschaft und damit auch den

Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt deutlich. Die aus der Pandemie resultierende Wirtschaftskrise gilt als eine der größten seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges, mit entsprechenden sozialen, finanziellen und wirtschaftlichen Folgen. Auch auf dem Ausbildungsmarkt zeigen sich die Auswirkungen. Die Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Orientierung und -beratung waren kaum noch möglich. So erfolgt bspw. der Abschluss neuer Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2020/2021 merklich zögerlicher als im Vorjahr. Der Rückgang der Bewerberzahlen lag mit Stand zum 30.09.2020 bei elf Prozent; die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen sank um zwölf Prozent. Die einzelnen Branchen sind dabei vom Rückgang unterschiedlich stark betroffen. Während sich das Handwerk sowie die Bauberufe mit Blick auf den Abschluss von Ausbildungsverträgen vergleichsweise stabil zeigen, werden insbesondere Berufsausbildungen in solchen Bereichen, die von den Infektionsschutzmaßnahmen besonders stark betroffen sind, deutlich weniger nachgefragt. Dies betrifft die Hotellerie und Gastronomie genauso wie das Veranstaltungsgewerbe und die Tourismusbranche, ebenso den Handel.

Trotz der Pandemie werden derzeit noch mehr Ausbildungsplätze angeboten als nachgefragt. Auf die im September 2020 noch 411 unversorgten Bewerberinnen und Bewerber kamen 1.771 unbesetzte Ausbildungsstellen – gut 700 mehr als im Vorjahr. Damit lag die Zahl der noch unversorgten Bewerberinnen und Bewerber in der aktuellen Krisensituation zwar um 100 höher als 2019, bewegt sich aber im langjährigen Vergleich immer noch auf moderatem Niveau.

Die deutliche Einschränkung von Maßnahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsberatung bzw. das Aussetzen von Berufsorientierungsprojekten und berufsvorbereitenden Praktika spielt hinsichtlich des signifikanten Rückgangs an Bewerberinnen und Bewerbern für das laufende Ausbildungsjahr und darüber hinaus eine starke Rolle.

Zudem besteht wegen der noch nicht absehbaren weiteren wirtschaftlichen Entwicklung die Gefahr, dass begonnene Ausbildungen nicht in üblicher Weise abgeschlossen oder Ausbildungsverhältnisse bspw. wegen Insolvenz des ausbildenden Betriebes ganz beendet werden müssen. Insofern besteht eine große Unsicherheit sowohl bei (potentiellen) Auszubildenden als auch bei (prinzipiell ausbildungswilligen) Unternehmen.

## **Digitalisierung**

Digitalisierung und Vernetzung prägen die Arbeitswelt der Beschäftigten und die Arbeitsabläufe in den Unternehmen immer stärker. Digitalisierte und vernetzte Produktionsprozesse werden von den Unternehmen zunehmend dazu genutzt, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, Abläufe in Produktion und Logistik zu beschleunigen und dadurch auch die Kundenzufriedenheit zu erhöhen. Dabei haben Dynamik und Bandbreite der Veränderungen, die durch die Möglichkeiten von Digitalisierung und Vernetzung noch beschleunigt werden, eine neue Qualität bekommen.

In diesem Zusammenhang zeichnet sich immer deutlicher ab, dass sich tiefgreifende Veränderungen im Charakter der Berufe und in deren Anforderungsniveaus ergeben werden. Für Beschäftigte bedeutet dies u.a., dass Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanteile wegfallen und gleichzeitig neue, zum Teil hoch komplexe Aufgaben hinzukommen. Vor allem der Aufgaben- und Tätigkeitsbereich von Facharbeiterinnen und Facharbeitern wird sich verändern: kontrollierende, begleitende und

steuernde Aufgaben werden dabei die bisherigen Tätigkeiten teilweise ersetzen oder ergänzen. Ganze Berufsbilder beginnen sich zu wandeln und müssen neu und vor allem technologieübergreifender gedacht werden.

Diese Entwicklung bringt für Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere mit Blick auf digitale Kompetenzen und Qualifikationen neue Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung mit sich. Gleichzeitig zeichnet sich Handlungsbedarf im Rahmen der flankierenden Förderpolitik des Bundes, des Landes bzw. des Europäischen Sozialfonds ab.

### **Strukturwandel**

Die Transformation der Wirtschaft wird durch Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Energiewende und E-Mobilität sowie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz weiter vorangetrieben und beschleunigt. Diese Entwicklung macht auch vor Thüringen nicht Halt und zeigt sich zunehmend im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes und hier besonders in der Automobilbranche. So kommen die mit dem Strukturwandel einhergehenden Herausforderungen zu den bestehenden Qualifizierungsbedarfen der Beschäftigten noch hinzu.

Die Unternehmen und die Beschäftigten – nicht nur in der Automobilzulieferindustrie in Thüringen – befinden sich durch eine Vielzahl neuer technologischer Herausforderungen (bspw. die Elektrifizierung des Antriebsstrangs), durch die Tendenz weg von Einzelteilen hin zu Modulen und Systemangeboten sowie regulatorischen Rahmenbedingungen (insb. zunehmend höhere Umweltauflagen) in einem bislang nicht gekannten Strukturwandel. Dessen Auswirkungen werden durch die derzeitige Corona-Krise erheblich verschärft. Studien zeigen jedoch, dass Thüringen trotz des laufenden Strukturwandels unter dem Strich mit einem gleichbleibenden Beschäftigtenstand oder sogar leichtem Beschäftigungsaufbau rechnen kann. Beispielsweise werden in der Automobilindustrie trotz Strukturwandels positive Beschäftigungseffekte gesehen, weil Produktsegmente wie „Karosserie/Exterieur“, „Innenraum“ und „Elektrik/Elektronik“ weiter wachsen werden. Insofern wird der Strukturwandel in der Industrie, in den produktionsnahen Dienstleistungen sowie der Wirtschaft als Ganzes den Charakter von Beschäftigung verändern, nicht aber zwangsläufig dessen Volumen.

Mit diesen Entwicklungen werden vielfältige Veränderungen im Charakter der Tätigkeiten einhergehen, wodurch künftig ein höherer Anpassungsbedarf bei Fachkräften hinsichtlich ihrer Qualifikationen und Kompetenzen zu erwarten ist. Es werden bedeutende Anstrengungen bei der Qualifizierung und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig sein, um den sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt von morgen gerecht zu werden.

Dabei kann der Transformationsprozess in der Thüringer Wirtschaft durch die Nutzung und Qualifizierung der vorhandenen branchenerfahrenen Beschäftigten bestritten werden, ohne dass dies mit einer erheblichen Freisetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einhergehen muss. Insofern entscheidet die Qualität des Zusammenspiels aller Akteure im Transformationsprozess über die mittelfristigen arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen.

## **Demografie**

Die Folgen der demografischen Entwicklung sind auf dem Arbeitsmarkt in Thüringen deutlich spürbar. So zeigt eine Auswertung der BA-Beschäftigungsstatistik aus dem August 2020, dass mittlerweile knapp 25 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Thüringen der Generation der Über-55-jährigen angehören; der Bundesschnitt liegt bei 21 Prozent. Dabei stieg die Zahl der Beschäftigten „Ü 55“ in den vergangenen fünf Jahren um 21 Prozent.<sup>1</sup>

Die steigende Zahl älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter korrespondiert mit der bis 2040 prognostizierten sinkenden Zahl der Erwerbspersonen am Arbeitsort Thüringen. Laut Landesamt für Statistik wird diese voraussichtlich von 1.085.000 im Jahr 2018 auf 819.000 in 2040 zurückgehen.<sup>2</sup> Das entspricht einem Rückgang um 266.000 Personen bzw. um 24,5 Prozent. Männer und Frauen werden von dieser Entwicklung aller Voraussicht nach ähnlich stark betroffen sein.

Auch wenn derzeit die wirtschaftliche Dynamik durch die Corona-Krise und die damit verbundene konjunkturelle Unsicherheit einen deutlichen Einbruch erlitten hat, wird die Möglichkeit der Unternehmen, Auszubildende und Fachkräfte zu gewinnen, stark von der demografischen Entwicklung in Thüringen abhängen. Sowohl die große Zahl an Renteneintritten (steigender Ersatzbedarf) als auch die auf niedrigem Niveau verharrende Zahl an Schulabgängern sind zunächst kaum zu beeinflussende Rahmenbedingungen. Umso wichtiger ist es, dass bestehende Handlungsmöglichkeiten effektiv genutzt werden. Dies betrifft die bestmögliche Ausschöpfung der inländischen Potentiale sowie gleichermaßen das erfolgreiche Werben um Auszubildende und Fachkräfte im Ausland.

## **Wachsender Fachkräftebedarf**

Vor dem Hintergrund der beschriebenen demografischen Lage bleibt die Deckung des Fachkräftebedarfs eine zentrale Herausforderung für eine erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung in Thüringen.

An dieser Situation hat sich auch durch die Corona-Pandemie nichts Grundlegendes geändert. Die Nachfrage nach Fachkräften ist in vielen Bereichen weiterhin hoch, wenngleich der Bedarf in einigen Branchen krisenbedingt zurückgegangen ist.

Die auch unter den Bedingungen der Corona-Pandemie wachsenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte – und auch von jungen Menschen für die Berufsausbildung – wirkt sich bereits seit einigen Jahren negativ auf das Wachstum der Thüringer Wirtschaft aus. So ist die Einreise von zukünftigen Auszubildenden oder Fachkräften aus dem Ausland derzeit deutlich eingeschränkt. Umfragen der Thüringer Industrie und Handelskammern zeigen, dass ab 2015 jedes zweite Thüringer Unternehmen Fachkräfteengpässe als Risiko für die weitere wirtschaftliche Entwicklung ansieht. Bedingt durch diese Engpässe stagniert der Aufholprozess der Thüringer Wirtschaftsleistung.

---

<sup>1</sup> Auswertung der BA-Beschäftigungsstatistik zum „Internationalen Tag der Jugend“, am 12. August 2020.

<sup>2</sup> Erwerbspersonenvorausberechnung auf Basis der 2. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik aus dem Februar 2020.

Angesichts des durch die demografische Entwicklung zurückgehenden Erwerbspersonenpotenzials werden sich die bereits deutlich spürbaren Problemlagen in den kommenden Jahren noch verstärken, wenn nicht in vielfältiger Weise um- bzw. nachgesteuert wird.

## **II. Zielstellung und Handlungsansätze**

Vor dem Hintergrund der genannten Herausforderungen verfolgt die Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung das klare Ziel, gemeinsam die Fachkräftebasis für Thüringen zu sichern und dafür Sorge zu tragen, dass die grundsätzlich guten wirtschaftlichen Voraussetzungen im Freistaat auch für einen neuen Innovationsschub und für eine größere Arbeitgeberattraktivität sowie gute Arbeitsbedingungen genutzt werden.

Mit Blick auf die berufliche Bildung als Rückgrat der Fachkräftesicherung für Thüringen machen es sich die beteiligten Institutionen zur Aufgabe, insbesondere die Attraktivität und Qualität der (dualen und schulischen) Aus- und beruflichen Weiterbildung weiter zu steigern. Denn der Erwerb eines Berufsabschlusses – egal ob dual, wie z. B. nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, oder (berufsfach-)schulisch bspw. nach dem neuen Pflegeberufegesetz – wie auch eine berufliche Weiterbildung verbessern die Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig und sichern die dringend benötigte Fachkräftebasis von morgen.

Um den genannten Herausforderungen adäquat begegnen und die verabredete Zielstellung angemessen verfolgen zu können, haben die Partner der Allianz gemeinsam folgende zentrale Handlungsfelder festgelegt:

### **1. Sicherstellung der Berufsausbildung – Corona bedingte Ausbildungsabbrüche verhindern!**

Die die beteiligten Institutionen setzen auch in Zeiten der Corona-Pandemie alles daran, jungen Menschen in Thüringen eine Berufsausbildung zu ermöglichen und streben gemeinschaftlich an, dass diese auch erfolgreich fortgesetzt bzw. abgeschlossen werden kann. Denn gerade in Krisenzeiten stellt das bewährte und international geachtete System der Berufsausbildung das Kernelement für die Fachkräftesicherung von morgen dar. Der Erhalt seiner Funktionsfähigkeit hat daher oberste Priorität.

Gut ausgebildete Fachkräfte werden in den Thüringer Betrieben auch unter den aktuellen Bedingungen der Pandemie benötigt. Die die beteiligten wollen daher dafür Sorge tragen, dass alle notwendigen Ausbildungsinhalte vermittelt und erlernt werden können. Hierfür bedarf es auch neuer und alternativer Lehr- und Lernmethoden in Berufsschulen und Bildungseinrichtungen. Für diese Lernformen müssen kurzfristig und flächendeckend entsprechende digitale Infrastrukturen bereitgestellt werden.

Vorrangiges Ziel ist es aber, den erfolgreichen Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses zu gewährleisten bislang noch unversorgte Jugendliche in Ausbildung zu vermitteln und Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Von Seiten der beteiligten Institutionen werden alle notwendigen Anstrengungen unternommen, damit jeder junge Mensch in Thüringen, der eine Berufsausbildung

anstrebt, ein Ausbildungsangebot erhält. Zugleich muss sichergestellt werden, dass das Ausbildungspersonal in Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben über die nötigen fachlichen technischen und pädagogischen Qualifikationen für ein gelingendes Lernen an beiden Lernorten verfügen.

Folgende erste Handlungsansätze verfolgen die Partnerinnen und Partner:

- Klare Kommunikation der Möglichkeit des späteren Starts in das Ausbildungsjahr sowie zielgruppenspezifische (Nach-)Vermittlungsaktionen sowohl aktuell wie auch bereits für das kommende Ausbildungsjahr;
- Unterstützung von Unternehmen und Auszubildenden hinsichtlich der Weiterführung und des erfolgreichen Abschlusses von Ausbildungsverhältnissen, bspw. durch die Förderung von begleitenden Maßnahmen zum Ausbildungsmanagement insbesondere von KMU bzw. anderen ausbildenden Institutionen und Einrichtungen sowie von Auszubildenden;
- „Ausbildungszuschuss“ für Unternehmen, die in Folge der Corona-Pandemie ganz oder teilweise von Schließung bzw. deren Auszubildende von Kurzarbeit betroffen sind; Unterstützung bei der Inanspruchnahme des Bundesprogramms „Ausbildung sichern“;
- Weiterführung der überbetrieblichen Ergänzungslehrgänge, Zusatzqualifikationen zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen und der überbetrieblichen Lehrunterweisung aus der ESF-Ausbildungsrichtlinie des Freistaats und Flexibilisierung der Förderung;
- Sicherstellung und bedarfsorientierte Weiterentwicklung etablierter Unterstützungsmaßnahmen der Berufsbildungsförderung (Aus- und Weiterbildung) in Zeiten von Corona in Abstimmung zwischen den beteiligten Institutionen;
- Sicherstellung der Beschulung in der dualen bzw. (berufsfach-)schulischen Berufsausbildung. Dazu gehört auch die Gewährleistung eines möglichst vollständigen, qualitativ hochwertigen und ausbildungsortsnahen Berufsschulunterrichts;
- Unterstützung von Unternehmen bei der Ausbildung von jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf bzw. von „Menschen mit Integrationsschwierigkeiten“ am Arbeitsmarkt.

## **2. Höhere Attraktivität und Qualität in der Erstausbildung – mehr Jugendliche für eine berufliche Ausbildung begeistern!**

Angesichts der demographischen Entwicklung muss alles getan werden, um junge Menschen für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen. Dies betrifft sowohl Anstrengungen zur Attraktivitätssteigerung des eigentlichen Ausbildungsberufes und -betriebes als auch eine weitere Verbesserung der Ausbildungsqualität in den Unternehmen. Denn eine hohe Qualität in der Ausbildung trägt entscheidend zur umfassenden Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses und damit zur Senkung der Zahl vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen bei.

Gemeinsames Anliegen der beteiligten Institutionen ist deshalb, wieder mehr Jugendliche für eine Berufsausbildung zu gewinnen und mehr (bislang) unbesetzte Ausbildungsstellen in den

Betrieben besetzen zu können. Dafür notwendig ist u.a. eine noch praxisnäher gestaltete berufliche Orientierung in Betrieben und Einrichtungen – v.a. auch bezogen auf die Zukunftsperspektiven der Ausbildungsberufe und die betriebs- bzw. branchenübergreifende Verwertbarkeit von (Berufs-)Abschlüssen. Ebenso bedarf es einer Weiterentwicklung etablierter Unterstützungsinstrumente am Übergang zwischen Schule und Beruf, um der zunehmend heterogenen Zielgruppe von Jugendlichen mit Abitur bis hin zu Personen ohne Schulabschluss gerecht zu werden.

Prinzipiell kann und soll in Thüringen jedem an einer Ausbildung Interessierten auch ein Angebot gemacht werden. Kein Talent soll verloren gehen und alle verfügbaren Potentiale für den Thüringer Arbeitsmarkt gehoben werden.

Folgende erste Handlungsansätze verfolgen die Partnerinnen und Partner:

- Stärkung der Selbstkompetenz der Jugendlichen bezogen auf die Arbeitswelt durch geeignete Maßnahmen zur Interessenwahrnehmung und -artikulation in der beruflichen Orientierung und -ausbildung u.a. auch durch arbeitgeberunabhängige Einrichtungen;
- Verstetigung und flächendeckender qualitativer Ausbau der individuellen praxisnahen beruflichen Orientierung für alle Schularten und bessere Unterstützung der Eltern in ihrer unterstützenden Rolle hinsichtlich des Prozesses der Berufswahlentscheidung;
- Flankierung von Maßnahmen der beruflichen Orientierung zur praxis- und arbeitsmarkt-orientierten Vorbereitung der Jugendlichen auch außerhalb der Schule sowie in Kooperationen mit Unternehmen und Gewerkschaften ggf. durch Einsatz digitaler Instrumente;
- adressatengerechte Darstellung der Entwicklungs- und Karrierechancen in der beruflichen Bildung (Durchlässigkeit) und der Gleichwertigkeit zur akademischen Bildung;
- Auf- und Ausbau von Informationsmöglichkeiten zur Darstellung von Entwicklungs- und Karrierechancen in der Berufsbildung sowie einer gemeinsamen, auf die Zielgruppe zugeschnittenen Social-Media-Kampagne;
- Angebote für die Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter bzw. Mentorinnen und Mentoren über die Ausbildereignung hinaus, bspw. hinsichtlich der individuellen Förderung von Auszubildenden und der Qualifizierung im Bereich Digitalisierung.
- Stärkung der dualen sowie der (berufsfach-)schulischen Ausbildung insbesondere mit Blick auf die Attraktivität von Engpassberufen und Prüfung von weiteren flankierenden Unterstützungsmöglichkeiten während der Ausbildung insbesondere im berufsfachschulischen Bereich;
- Ausweitung der bestehenden Unterstützungsangebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete ausbilden, um deren Auszubildende wirksam zu fördern und einen erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen;
- Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf am Übergang zwischen Schule und Beruf, um den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern und berufliche Perspektiven aufzuzeigen.



### **3. Besseres Matching – Jugendliche und Betriebe besser zusammenbringen und erfolgreich in Ausbildung halten!**

Ausbildung ist der Schlüssel für das Berufsleben! Dennoch fällt es den Betrieben in vielen Branchen immer schwerer, ihre freien Ausbildungsstellen erfolgreich zu besetzen. Eine gute und am Ende erfolgreiche Ausbildung basiert auf einer guten Passung zwischen dem Ausbildungsinteressierten und dem ausbildenden Unternehmen bzw. der berufsbildenden Schule. Gleichzeitig stellt der Übergang von der Schule in die Ausbildung für einen nennenswerten Teil der Jugendlichen eine Hürde dar bzw. werden Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst.

Deshalb wollen die beteiligten Institutionen durch vielfältige Förderprogramme sowie Beratungs- und Unterstützungsinstrumente Betriebe sowie Bewerberinnen und Bewerber verstärkt dabei unterstützen, besser und schneller zueinander zu finden. Um die Inanspruchnahme zu erhöhen, sollen bestehende Instrumente besser aufeinander abgestimmt und Unterstützungsmöglichkeiten besser kommuniziert werden.

Angesichts des veränderten Bildungs- und Informationsverhaltens junger Menschen besteht die zwingende Notwendigkeit, zukünftig zielgruppenorientierter als bisher für duale Ausbildungsberufe und (berufsfach-)schulische Ausbildungsmöglichkeiten in der Sozialwirtschaft zu werben und dabei auch neue Kommunikationswege zu wählen. Insbesondere gilt es, die Selbstkompetenz der Jugendlichen zu stärken und sie aktiver in den Berufswahlprozess mit einzubeziehen. Eltern spielen neben peer-groups eine wichtige Rolle in diesem Prozess und unterstützen ihn bestmöglich.

Folgende erste Handlungsansätze verfolgen die Partnerinnen und Partner:

- Entwicklung und bessere Abstimmung von gemeinsamen Initiativen und Projekten zur Ansprache und Beratung von Jugendlichen, Eltern und Großeltern inkl. der gemeinsamen Gestaltung des Matchingprozesses u.a. im Bereich der Einstiegsqualifizierung, der Praktikums- und Ausbildungsvermittlung;
- Konzentration von Matchingveranstaltungen, bspw. durch die Koordination von Messen sowie flächendeckende Begleitung regionaler und überregionaler Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung;
- Unterstützung und (Weiter-)Entwicklung sowie Durchführung von gemeinsamen hybriden bzw. ortsunabhängigen Aktionen der beteiligten Institutionen in den Regionen zur Vermittlung von Praktika, Ausbildungsstellen, Einstiegsqualifizierung (EQ) und Jobangeboten mit Hilfe von digitalen Tools;
- qualitativer und quantitativer Ausbau der Jugendberufsagenturen, Steigerung der Nutzung der flexibilisierten Assistierte Ausbildung nach SGB III sowie Entwicklung von Angeboten für Studienaussteiger;
- Aktive Gestaltung des Übergangsprozesses von Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher in duale bzw. (berufsfach-)schulischen Ausbildungsabschlüsse durch geeignete Aus- und Weiterbildungskonzepte;

- Entwicklung eines Berufsvorbereitungsangebotes für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten und der Geflüchteten analog der Einstiegsqualifizierung, um einen niedringschwelligeren Einstieg in die Berufsausbildung bzw. eine Qualifizierung zu gewährleisten;
- Ko-Finanzierung der Berufseinstiegsbegleitung durch den Freistaat Thüringen.

#### **4. Fit für die Zukunft – Weiterbildung und Qualifizierung als Antwort auf den Strukturwandel!**

Trotz zunehmender Studierneigung von Jugendlichen und eines steigenden Anteils von Akademikerinnen und Akademikern sind in den Unternehmen auch in Zukunft hoch komplexe Tätigkeiten von im System der beruflichen Bildung qualifizierten Fachkräften zu übernehmen.

Voraussetzung wird allerdings eine kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen sein. Im Zuge sich ändernder und steigender Anforderungen ist deshalb das Instrument der Weiterbildung<sup>3</sup> entscheidend, um Kompetenzen laufend und lebensbegleitend weiterzuentwickeln. Außerdem besteht diesbezüglich die Notwendigkeit, Ausbildung, Weiterbildung und Hochschulen stärker als bisher miteinander zu verzahnen.

Die beteiligten Institutionen werden gemeinschaftlich dafür Sorge tragen, dass die Vermittlung digitaler, den Bedarfen des Arbeitsmarktes entsprechender Kompetenzen und Qualifikationen auf allen Ebenen des Aus- und Weiterbildungssystems vorangetrieben wird. Dabei soll das lebensbegleitende Lernen nicht nur am Arbeitsplatz bei der Einführung neuer spezifischer Tools, sondern – über die enge Definition des einzelnen Arbeitsplatzes hinausgehende – transferable und möglichst zertifizierte Qualifizierungen unterstützt werden. Dies gilt ausdrücklich für alle Lernorte und beinhaltet auch die Vermittlung von Kompetenzen zur sozialen und sozialpartnerschaftlichen Gestaltung der Digitalisierung und des damit einhergehenden wirtschaftlichen Strukturwandels. Dabei sind auch die Vermittlung von Kompetenzen zur Sicherung und Verbesserung des Arbeits-, Daten- und Gesundheitsschutzes hinsichtlich der Attraktivität von Arbeitsplätzen und Erhalt der Arbeitsfähigkeit ein wichtiger Faktor.

Folgende erste Handlungsansätze verfolgen die Partnerinnen und Partner:

- Senkung der Zugangsschwellen zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung bei Beschäftigten, in Unternehmen und für arbeitslose Menschen durch betriebliche bzw. berufliche Weiterbildung für alle Mitarbeitergruppen;
- Verstärkung und Ausbau einer niederschweligen und sozialpartnerschaftlichen Qualifizierungsberatung– auch im Rahmen virtueller Beratungsformate – unter Berücksichtigung des Angebotes der lebensbegleitenden Berufsberatung der Agentur für Arbeit und v.a. mit Blick auf Wissensmanagement und Lebenslanges Lernen;

---

<sup>3</sup> Gemeint ist die berufliche Weiterbildung, die sowohl die Anpassungs- und Erhaltungsqualifizierungen, als auch die berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsqualifizierungen sowie Umschulungen und den Erwerb von Grundkompetenzen umfasst.

- Förderung der beruflichen Qualifizierung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen (bspw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, an- und ungelernete Beschäftigte);
- Durchführung eines Updateprozesses zur „Thüringer Strategie für die Digitale Gesellschaft“ und Anpassung der bestehenden Maßnahmen entsprechend neuer Erkenntnisse, insbesondere im Handlungsfeld „*Qualifizierung und Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0*“;
- Bessere Kommunikation der Angebote an Fortbildungsabschlüssen u.a. im Rahmen der höherqualifizierenden Berufsbildung<sup>4</sup> und der damit verbundenen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie gezielte Information Bildungsinteressierter zu Fördermöglichkeiten individueller beruflicher Weiterbildung;
- Weiterführung und Anpassung der Weiterbildungsförderung aus dem neuen ESF (Förderperiode 2021-2027) und stärkere Bewerbung der neuen Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit über das „Qualifizierungschancengesetz“ und das „Arbeit von morgen Gesetz“;
- Ausweitung der bestehenden Qualifizierungs- und Innovationsstrategie (QIS)<sup>5</sup> für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Automobilindustrie auf weitere Branchen bei entsprechender Bedarfslage.

## **5. Digitale Transformation gestalten – Möglichkeiten der Digitalisierung für die Fachkräfteentwicklung besser nutzen!**

Die Digitalisierung wird künftig vor allem für eine Veränderung im Charakter der Berufe und Tätigkeiten sowie in den Anforderungsniveaus sorgen, die einen entsprechenden Anpassungsbedarf an die Fachkräfte erfordern. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen dabei unterstützt werden, ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern, um ihre Beschäftigungsfähigkeit in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu erhalten.

Dass die Veränderungen durch Digitalisierung in verschiedenen Branchen und Betrieben unterschiedlichen Geschwindigkeiten und Intensitäten folgt, muss dabei berücksichtigt werden.

Deswegen kann es nicht nur darum gehen, jeweils passgenaue Lösungen aus der und für die Praxis zu entwickeln. Vielmehr muss der Fokus darauf liegen, neben den berufsspezifischen auch verallgemeinerbare und auf andere Arbeitszusammenhänge übertragbare Kompetenzen zu erwerben, um das vorhandene Fachkräftepotential branchenübergreifend zu sichern. Dabei machen grundlegende Veränderungen der Qualifizierungs- und Bildungsbedarfe neue Formen und Angebote der Weiterbildung sowie ein kontinuierliches berufsbegleitendes Lernen möglich.

Notwendig dafür ist eine bessere Verbindung von Arbeiten und Lernen, von Theorie und Praxis und damit auch von Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Dies erfordert auch neue, v.a.

---

<sup>4</sup> Vgl. § 53a BBiG und § 42a HwO.

<sup>5</sup> Mit Hilfe von QIS werden innovative Ansätze zur Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung erarbeitet, den Unternehmen und Arbeitnehmer\_innen wird Orientierung gegeben und bei Bedarf auch weitere Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen und Projekten angeboten.

aber flexible Aus- und Weiterbildungsmodelle, um dem kontinuierlichen Wandel gerecht zu werden.

Wichtiges Ziel hierbei ist, die digitalen und technischen Möglichkeiten – z. B. virtuelle Lernspiele, Simulationen, Assistenzsysteme oder Anleitungsfilme – gezielt dafür einzusetzen, um Weiterbildung näher an die Realität zu bringen und besser auf die Arbeitsprozesse zu beziehen. Dazu bedarf es einer Weiterbildungs- und Mediendidaktik des Lernens sowie entsprechender Angebote an die Führungskräfte, Betriebsleitungen, Belegschaften, Mitarbeitende und Personalvertretungen.

Diesen Prozess hin zu altersgerecht lernförderlich gestalteten und vermehrt arbeitsplatzintegrierten, flexiblen Lehr-, Lern- bzw. Weiterbildungsformen und -formaten wollen die beteiligten Institutionen auch in Zukunft weiter vorantreiben und in geeigneter Weise unterstützen bzw. mit entsprechenden Maßnahmen fördern.

Folgende erste Handlungsansätze verfolgen die Partnerinnen und Partner:

- Initialisierung und Prozessbegleitung von Projekten zur Weiterentwicklung der Berufsschulen bzw. beruflichen Bildungszentren im Sinne einer „Berufsschule 4.0“;
- Unterstützung des Auf- und Ausbaus ortsunabhängiger und flexibler sowie praxisorientierter und bedarfsgerechter sowie zertifizierbarer Qualifizierungsangebote;
- Weiterführung und Verstärkung der Fördermöglichkeiten zur Entwicklung und Erprobung digitaler Lehr-Lern-Formate für Beschäftigte, Arbeitslose, Unternehmensführungen, Lehr- und Ausbildungspersonal sowie Personalvertretungen aus der ESF-Weiterbildungsrichtlinie des Freistaats;
- Angebot der Videoberatung von Ausbildungssuchenden durch die Berufsberatung sowie Weiterentwicklung der digitalen Beratungs- und Orientierungsangebote;
- Initiierung einer verstärkten Kooperation von Weiterbildungsträgerinnen bzw. Hochschulen mit den regionalen Unternehmen, um innovative und bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote zu entwickeln und noch stärker am regionalen Fachkräftebedarf zu orientieren

## **6. Chancen der Zuwanderung – Fachkräfte und Auszubildende durch verstärkte Anwerbung im Ausland gewinnen!**

Um den absehbar weiter wachsenden Fachkräftebedarf zukünftig decken zu können, ist es notwendig, neben den endogenen auch die exogenen Arbeitsmarktpotenziale bestmöglich zu nutzen.

Dies insbesondere, da die endogenen Potenziale im Freistaat längst nicht mehr ausreichen, um den zukünftigen Bedarfen gerecht zu werden. Ohne Zuwanderung werden sich die bisher erzielten wirtschaftlichen Erfolge in Thüringen nicht fortsetzen lassen, so dass die Notwendigkeit besteht, auch im Ausland aktiv Fachkräfte und potentielle Auszubildende anzuwerben.

Die durch die Corona-Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise führt in vielen europäischen Staaten zwar zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Mittelfristig ist jedoch damit zu rechnen, dass das Potenzial von Arbeitskräften aus osteuropäischen Staaten bzw. aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union ausgeschöpft sein wird. Daher kommt es künftig verstärkt darauf an, Drittstaaten für die Fachkräfterekrutierung in den Blick zu nehmen. Diesbezüglich ist aber sowohl die jeweilige Arbeitsmarktlage im Herkunftsland als auch die vorhandene berufliche Qualifikation potentieller Fachkräfte hinsichtlich der gesuchten Berufe zu berücksichtigen.

Aus diesem Grund wollen die beteiligten Institutionen ihre Bemühungen zur Akquise von Fachkräften im Ausland weiter intensivieren, um damit zielgerichtet zu einer verstärkten Gewinnung von Fachkräften aus Deutschland, Europa sowie Drittstaaten und die Zuwanderung junger Menschen in eine berufliche Ausbildung beizutragen. Auch hier spielen attraktive Arbeitsbedingungen und eine gute Integrationskultur in Unternehmen und Gesellschaft eine wichtige Rolle.

Folgende erste Handlungsansätze verfolgen die Partnerinnen und Partner:

- Intensivierung der Fachkräftegewinnung im Ausland sowie Förderung der Integration von ausländischen Fach- und Arbeitskräften bzw. Auszubildenden durch Fachsprachunterricht und sozialpädagogische Betreuung;
- Transparente Gestaltung und Beschleunigung der Anerkennungsverfahren für Fachkräfte und für potenzielle Auszubildende;
- Stärkung der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) als landesfinanzierte Institution für Fachkräftemarketing und Fachkräftegewinnung im In- und Ausland sowie Unterstützung weiterer diesbezüglicher Initiativen im Ausland;
- Verlängerung der *„Richtlinie des Freistaates Thüringen zur Förderung von Thüringer Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden für eine qualifizierte berufliche Ausbildung“* zur Unterstützung von Unternehmen bei der Gewinnung von Personen aus Drittstaaten;
- darüber hinaus Prüfung einer entsprechenden Förderungsmöglichkeit für Berufe im Bereich der Sozialwirtschaft durch das für Arbeit und Soziales zuständige Ministerium;
- Fortsetzung bzw. Erweiterung der ESF-Förderung (in der neuen Förderperiode) hinsichtlich der sozial- und fachpädagogischen Begleitung von ausländischen Auszubildenden bzw. Fachkräften;
- Implementierung der Kooperationsvereinbarung zwischen der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Sachsen-Anhalt – Thüringen), dem IQ-Netzwerk Thüringen<sup>6</sup> und der ThAFF, mit dem Ziel der Beratung und Begleitung von Arbeitgebern hinsichtlich der besseren Nutzung von Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes;
- Prüfung von Möglichkeiten zur Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde für Thüringen im Zusammenhang mit dem *„Beschleunigten Fachkräfteverfahren“* nach § 81a FEG

---

<sup>6</sup> Das Landesnetzwerk IQ in Thüringen ist Teil des Förderprogramms *„Integration durch Qualifizierung (IQ)“*.

mit dem Ziel einheitlichere berechenbarere, transparentere und schnellere Entscheidungen über den Zuzug von internationalen Fachkräften zu erreichen.

### **III. Umsetzungsverfahren**

Die beteiligten Institutionen vereinbaren, die genannten Zielstellungen und Handlungsansätze sowohl inhaltlich als auch mit konkreten Maßnahmen weiter zu untersetzen.

Dies erfolgt im Rahmen der bereits, bestehenden und i.d.R. einmal im Quartal tagenden Arbeitsgruppe auf Fachebene, die bedarfsbezogen auf die Expertise weiterer Ressorts oder Institutionen zurückgreifen kann.

Darüber hinaus werden die Arbeitsstände und Ergebnisse jährlich durch die beteiligten Institutionen bewertet und entsprechend kommuniziert.