

Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

# Fachkräftestrategie für Thüringen 2021 bis 2025

## Eine gemeinsame Vereinbarung

des Thüringer Ministeriums für  
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

des Thüringer Ministeriums für  
Bildung, Jugend und Sport

des Thüringer Ministeriums für  
Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft

der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen  
der Bundesagentur für Arbeit

des Verbandes der Wirtschaft Thüringens e. V.

der Thüringer Industrie- und Handelskammern

der Thüringer Handwerkskammern

des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen

der LIGA der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V.

Erfurt, den 15.12.2021

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 aus dem In- und Ausland für Thüringen zu gewinnen bzw. sie hier im Land zu halten. Dies erfordert eine inklusive Fachkräftestrategie, die die individuelle, gesellschaftliche und regionale Ebene einbezieht.

Die Sozialpartner<sup>1</sup> betonen, dass gute Arbeit im Sinne von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen, attraktiven Ausbildungsbedingungen, modernem Personalmanagement, innovationsfreundlichen und weiterbildungsoffenen Organisationskulturen sowie eines funktionierenden sozialpartnerschaftlichen Miteinanders wichtige Faktoren für die Gewinnung sowie das langfristige Halten von Auszubildenden und Fachkräften darstellen. Da Betriebe mit Tarifbindung und Betriebe mit Tariforientierung oft die attraktiveren Arbeitgeber für potenzielle Fachkräfte sind, ist für die Sozial- bzw. Tarifpartner auch die Ausweitung der Tarifbindung eine wichtige Aufgabe für den Ausbildungs- und Arbeitsstandort Thüringen insgesamt. Auch die betriebliche Mitbestimmung ist für viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zeichen für eine partnerschaftliche Betriebskultur.

Bereits im Jahr 2016 schlossen die vorstehenden Institutionen bzw. Organisationen 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 Potenziale 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“.

---

<sup>1</sup> Unter dem Begriff ‚Sozialpartner‘ werden hier Gewerkschaften und Arbeitgeber- bzw. Wirtschaftsverbände verstanden. In der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung werden diese entsprechend durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) bzw. den Verband der Wirtschaft Thüringens repräsentiert.

Mit dem vorliegenden Papier wird die Fachkräftestrategie Thüringen beschrieben. Auf der Grundlage des gemeinsamen Eckpunktepapiers vom 12. April 2021 werden nachstehend formulierte Themenschwerpunkte, Zielstellungen und Handlungsansätze vereinbart. Diese stellen 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 zwar bisher viele der Herausforderungen im Vergleich zu andern Ländern relativ gut meistern können, dennoch bleiben die Auswirkungen auf den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt spürbar. Die aus der Pandemie resultierenden Folgen zeigen insbesondere auf dem Ausbildungsmarkt Auswirkungen.

Die Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Orientierung und -beratung war zwischen Herbst 2020 und Frühsommer 2021 kaum möglich. In Folge dessen betrug der Rückgang an Bewerberinnen und Bewerbern in Thüringen laut Bundesagentur für Arbeit zum 30.09.2021 gegenüber dem Vorjahr knapp neun Prozent und zum Ausbildungsjahr 2018/19 sogar rund 19 Prozent. Demgegenüber zeigen sich die angebotenen Ausbildungsstellen mit lediglich minus ein Prozent zum Vorjahr stabil. Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2018/2019 bedeutet dies aber immer noch einen deutlichen Rückgang von rund 13 Prozent.

Die einzelnen Branchen sind dabei vom Rückgang unterschiedlich stark betroffen. Während sich das Handwerk mit Blick auf den Abschluss von Ausbildungsverträgen vergleichsweise stabil zeigt, werden insbesondere Berufsausbildungen im verarbeitenden Gewerbe, in der Hotellerie und Gastronomie sowie auch im Handel, deutlich weniger nachgefragt.

Trotz der Pandemie werden mehr Ausbildungsplätze angeboten als nachgefragt. Auf die im September 2021 noch 348 unversorgten Bewerberinnen und Bewerber kamen 1.917 unbesetzte Ausbildungsstellen – rund 150 mehr als im Vorjahr. Die Statistik der Thüringer Kammern über neu abgeschlossene betrieblichen Ausbildungsverträge weist für den Oktober 2021 allerdings eine Steigerung von rund fünf Prozent zum Vorjahr aus. Im Vergleich zu den Werten des Vor-Corona Jahres 2019 beträgt die Differenz aktuell nur noch knapp sechs Prozent. Im Oktober 2020 lag das Minus bei den betrieblichen Neuvertragsabschlüssen zum Vorjahr noch bei zehn Prozent.

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 aktuelle Ausbildungsjahr und darüber hinaus eine starke Rolle.

Dank der gemeinsamen Anstrengungen der Partnerinnen und Partner sowie der flankierenden Unterstützung durch entsprechende Förderinstrumente des Landes und der Bundesagentur für Arbeit konnten Ausbildungsverhältnisse weitergeführt und insbesondere (Abschluss-)Prüfungen ordnungsgemäß durchgeführt werden. Auf diese Weise konnte auch unter den schwierigen Bedingungen der Pandemie die Ausbildung sichergestellt werden.

## **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>2</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>3</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 Potenziale 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 ebenfalls 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

---

<sup>2</sup> Auswertung der BA-Beschäftigungsstatistik zum „Internationalen Tag der Jugend“, am 12. August 2020.

<sup>3</sup> Erwerbspersonenvorausberechnung auf Basis der 2. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung des Thüringer Landesamtes für Statistik aus dem Februar 2020.

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.

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 Partnerinnen und Partner der Allianz gemeinsam folgende zentrale Handlungsfelder festgelegt:

### **1. Herausforderungen der Corona-Krise meistern – Berufsausbildung stärken!**

Die beteiligten Institutionen setzen gerade in Zeiten der Corona-Pandemie alles daran, junge Menschen in Thüringen für eine Berufsausbildung zu gewinnen. 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 dringend benötigt. 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.

Größte Herausforderung ist aber der aktuelle Mangel an Bewerberinnen und Bewerber für freie Ausbildungsstellen. Deshalb gilt es, bislang noch unversorgte Jugendliche in Ausbildung zu vermitteln und Ausbildungsabbrüche zu verhindern sowie auch verstärkt für eine Berufsausbildung in Thüringen zu werben. Von Seiten der beteiligten Institutionen werden alle notwendigen Anstrengungen unternommen, damit jeder junge Mensch in Thüringen, der eine Berufsausbildung anstrebt, ein Ausbildungsangebot erhält. Im Zusammenhang mit der Attraktivität des Arbeits- und Lebensstandortes Thüringen kommt der Sicherstellung einer guten und qualitativ hochwertigen Ausbildung enorme Bedeutung zu. Im Wettbewerb um kluge Köpfe

und bei der Berufswahl ist dies ein kaum zu unterschätzender Faktor. 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.

Weiterhin fällt den Berufsbildenden Schulen als wichtigem Bestandteil und Lernort der Berufsausbildung eine zentrale Rolle zu. Insbesondere vor dem Hintergrund der Sicherung des Fachkräftenachwuchses sind die Themen Qualitätssicherung, Schulnetzentwicklung sowie Personalgewinnung und -entwicklung von großer Bedeutung.<sup>4</sup>

Prinzipiell kann und soll in Thüringen jedem an einer Ausbildung Interessierten auch ein Angebot gemacht werden. Kein Talent soll verloren gehen und alle verfügbaren Potenziale 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 arbeitsmarktorientierten 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;

---

<sup>4</sup> Am 15. Juli 2020 hat der Landesausschuss für Berufsbildung (LAB) gemäß § 83 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) eine entsprechende Empfehlung zur „Qualitätsentwicklung der Thüringer Berufsschule“ an die Landesregierung beschlossen: [https://www.tmasgff.de/fileadmin/user\\_upload/Arbeit/Dateien/Berufliche\\_Bildung/Empfehlung\\_LAB\\_Qualitaetsentwicklung\\_Berufsschulen.pdf](https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Arbeit/Dateien/Berufliche_Bildung/Empfehlung_LAB_Qualitaetsentwicklung_Berufsschulen.pdf)



- 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 Matching-Prozesses u.a. im Bereich der Einstiegsqualifizierung, der Praktikums- und Ausbildungsvermittlung;
- Konzentration von Matching-Veranstaltungen, 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 Assistierten 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>5</sup> entscheidend, um Kompetenzen laufend und lebensbegleitend weiterzuentwickeln. Außerdem besteht diesbezüglich die Notwendigkeit, Ausbildung, Weiterbildung und Hochschulen stärker als bisher miteinander zu verzahnen.

Einen Beitrag zum lebenslangen Lernen kann auch die in Thüringen gesetzlich geregelte Bildungsfreistellung leisten, in deren Rahmen sich Beschäftigte Fach- und Schlüsselkompetenzen aneignen, vorhandene Fähigkeiten ausbauen und berufliche Kenntnisse auffrischen können.<sup>6</sup>

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 des Erhalts der Arbeitsfähigkeit ein wichtiger Faktor.

---

<sup>5</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.

<sup>6</sup> Beschäftigte in Thüringen haben gemäß Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) einen Anspruch darauf, sich zur Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber an bis zu fünf Tagen pro Jahr freistellen zu lassen. Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.  
<http://www.bildungsfreistellung.de/>

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;
- Verstetigung 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;
- Förderung der beruflichen Qualifizierung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen (bspw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, an- und ungelernte 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>7</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“; Eröffnung von Fördermöglichkeiten für begleitende und beratende Projekte der beruflichen Weiterbildung in der neuen ESF-Förderperiode;
- Ausweitung der bestehenden Qualifizierungs- und Innovationsstrategie (QIS)<sup>8</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.

---

<sup>7</sup> Vgl. § 53a BBiG und § 42a HwO.

<sup>8</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.

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 Fachkräftepotenzial 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. 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 und beruflichen Bildungszentren u.a. hin zu virtuellen Unterrichtsformaten bzw. 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 Europa sowie Drittstaaten beitragen und die Zuwanderung junger Menschen in eine berufliche Ausbildung zu unterstützen.

Ebenfalls im Fokus stehen bereits in Thüringen lebende Migrantinnen und Migranten, die ebenso ein weiter zu hebendes Potenzial für den Thüringer Arbeitsmarkt darstellen. Eine gelingende Integration in Ausbildung und Arbeit sichert in diesem Zusammenhang nicht nur Fachkräfte, sondern fördert auch deren soziale Integration. 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;
- Begleitung des Themas Berufsanerkennung im Zusammenhang mit dem Thüringer Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (ThürBQFG), insbesondere hinsichtlich weiterer Ansätze zur Steigerung der Attraktivität Thüringens für ausländische Fachkräfte;
- 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 Entwicklung 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>9</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 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 oder Initiativen weiter zu untersetzen.

Dies erfolgt im Rahmen der bereits, bestehenden und i.d.R. einmal im Quartal tagenden Arbeitsgruppe, 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.

---

<sup>9</sup> Das Landesnetzwerk IQ in Thüringen ist Teil des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.

**Unterschriften:**



---

Heike Werner  
Thüringer Ministerin für  
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie



---

Helmut Holter  
Thüringer Minister für  
Bildung, Jugend und Sport



---

Wolfgang Tiefensee  
Thüringer Minister für  
Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft



---

Markus Behrens  
Geschäftsführer der  
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der  
Bundesagentur für Arbeit



---

Hartmut Koch  
Präsident des  
Verbands der Wirtschaft Thüringens e.V.



---

Sandro Witt  
stellv. Vorsitzender  
DGB Bezirk Hessen-Thüringen




---

Dieter Bauhaus  
Präsident der IHK Erfurt,  
im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft der Thüringer  
Industrie- und Handelskammern



---

Stefan Lobenstein  
Präsident der HWK Erfurt,  
im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft der Thüringer  
Handwerkskammern



---

Stefan Werner  
Vorsitzender der  
LIGA der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V.

## Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

# Gemeinsame Initiativen

Stand: 25.01.2024

Auf der Grundlage der gemeinsam erarbeiteten Zielstellungen und Handlungsansätze haben die Partnerinnen und Partner der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung in unterschiedlichen Konstellationen nachstehende Initiativen gestartet bzw. begleiten diese aktiv. Sie haben vereinbart, die verschiedenen Vorhaben gemeinsam zu tragen und die jeweils verantwortlichen Partner bei ihren Bemühungen im Sinne der Allianz zu unterstützen.

Darüber hinaus setzen die einzelnen Partnerinnen und Partner auch weitere Initiativen in jeweils eigener Verantwortung um und unternehmen vielfältige Anstrengungen im Sinne der oben angeführten Zielstellungen und Handlungsansätze. Die weiteren zahlreichen Maßnahmen können hier nicht im Einzelnen aufgeführt werden.

### **Fachkräftestudie in Perspektive 2035**

Das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie hat eine neue Fachkräftestudie in Auftrag gegeben, die das Ziel verfolgt, das Arbeitskräfteangebot sowie die Arbeitskräftenachfrage im Freistaat bis zum Jahr 2035 zu projizieren sowie geeignete Maßnahmen zum Schließen der zu erwartenden Fachkräftelücke aufzuzeigen.

Grundlage bildet das von der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung (GWS) mbH in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelte „QuBe“-Modell<sup>1</sup>. Dabei können insbesondere auch strukturelle Verschiebungen der Arbeitskräftenachfrage zwischen Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus sowie auf der Angebotsseite zwischen Berufen und Qualifikationen modelliert werden. Für die vier Planungsregionen Thüringens werden die Ergebnisse nach 37 Wirtschaftszweigen und 37 Berufshauptgruppen bereitgestellt.

Die Erstellung der Studie erfolgt durch die GWS in Zusammenarbeit mit der Niederlassung des ifo-Instituts in Dresden. Anfang Mai 2023 wurden die zentralen Ergebnisse veröffentlicht.

---

<sup>1</sup> Im Rahmen des Projektes „Qualifikation und Beruf in der Zukunft (QuBe)“ wurde ein Berechnungsmodell entwickelt, mit dem ein langfristiger Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs und -angebotes nach Qualifikationen und Berufen gegeben werden kann.



## **Mehr Jugendliche für eine berufliche Ausbildung begeistern!**

### ***Landesstrategie zur beruflichen und arbeitsweltlichen Orientierung in Thüringen***

Die Aufnahme der beruflichen Orientierung ins Thüringer Schulgesetz (§ 47 a) erforderte eine Aktualisierung der Landesstrategie. Damit wird nunmehr eine flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen der beruflichen Orientierung in allen Schulformen gewährleistet.

Die partizipativ erarbeitete Landesstrategie zur beruflichen und arbeitsweltlichen Orientierung in Thüringen folgt einem prozessorientierten Ansatz. Die einzelnen Maßnahmen und Angebote wurden gebündelt, aufeinander abgestimmt sowie leicht verständlich dargestellt, um Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung von Berufswahlkompetenz optimal zu unterstützen. Dabei wurden bewährte Angebote (z.B. ESF-geförderte Maßnahmen Berufsfelderkundung, Berufsfelderprobung) beibehalten, einzelne Elemente (z.B. Praxiskoordination, CHECK-U) wurden neu aufgenommen.<sup>2</sup>

Die Landesstrategie wird durch eine *Fachliche Empfehlung zur beruflichen und arbeitsweltlichen Orientierung an allgemeinbildenden Schulen in Thüringen* ergänzt. Der Aufbau der Fachlichen Empfehlung folgt den Schritten der Landestrategie und bietet Tipps und Hinweise zur Ausgestaltung der einzelnen Schritte.<sup>3</sup>

### ***Thüringer Vereinbarung zur Umsetzung der Bundesinitiative 'Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss'***

Die Bundesinitiative trägt dazu bei, die Förderinstrumente von Bund, Bundesagentur für Arbeit (BA) und Ländern besser miteinander zu verzahnen. Auf dieser Grundlage schließen die Akteure landesspezifische Vereinbarungen zum Übergang Schule – Beruf.

Wie bereits im Jahr 2016, wurde im April 2021 erneut eine Bund-BA-Länder-Vereinbarung zwischen dem Freistaat Thüringen (TMBJS, TMASGFF, TMMJV) und dem Bund (BMBF, BMAS) und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der BA mit einer Laufzeit von fünf Jahren (2021 bis 2026) geschlossen. Die neue Vereinbarung orientiert sich insbesondere an der aktualisierten „Landesstrategie zur beruflichen und arbeitsweltlichen Orientierung in Thüringen“.

Im Rahmen der Initiative arbeiten alle beteiligten Akteure eng zusammen, um jungen Menschen den Start ins Berufsleben zu erleichtern. Stärker als bisher werden mit der neuen Thüringer Vereinbarung daher auch junge Migrantinnen und Migranten in den Blick genommen, die nun mit entsprechend zielgruppenspezifischen Angeboten vor und während einer Ausbildung begleitet bzw. unterstützt werden können.

---

<sup>2</sup> [https://www.schulportal-thueringen.de/get-data/a5bb48c2-4add-4502-892e-c49662c75288/2022\\_Landesstrategie%20zur%20BO%20in%20Th%C3%BCringen.pdf](https://www.schulportal-thueringen.de/get-data/a5bb48c2-4add-4502-892e-c49662c75288/2022_Landesstrategie%20zur%20BO%20in%20Th%C3%BCringen.pdf)

<sup>3</sup> [https://www.schulportal-thueringen.de/get-data/b809593d-532f-4d1b-bbb8-35e4a9d07456/2022\\_Fachliche\\_Empfehlung\\_berufliche\\_Orientierung.pdf](https://www.schulportal-thueringen.de/get-data/b809593d-532f-4d1b-bbb8-35e4a9d07456/2022_Fachliche_Empfehlung_berufliche_Orientierung.pdf)

## **Projekt Praxiskoordination**

Seit Anfang 2022 läuft das vom Bund im Rahmen der Vereinbarung zur Durchführung der Initiative Abschluss und Anschluss –Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss geförderte Pilotprojekt der Praxiskoordination, welches an den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern in Thüringen angesiedelt ist.

Hauptaufgabe der Praxiskoordinatorinnen und Praxiskoordinatoren ist ein vor Ort ausreichend großes Angebot qualitativ gesicherter Stellen einzuwerben, um Schülerinnen und Schülern Wunschplätze zur Berufsfelderprobung im Unternehmen anbieten zu können. Die akquirierten Stellen werden in einer thüringenweiten Datenbank, der ThAFF Stellenbörse, veröffentlicht. Die Praxiskoordinatorinnen und Praxiskoordinatoren arbeiten branchenübergreifend. Ein Beirat aus Vertreterinnen und Vertretern aller Branchen berät, unterstützt und begleitet den Prozess.

Das Projekt befördert die Umsetzung des gesetzlichen Auftrags der beruflichen und arbeitsweltlichen Orientierung und soll einen wichtigen Beitrag zur Senkung der Abbruchquote von Auszubildenden und Studierenden sowie zur Fachkräftesicherung in Thüringen leisten.

## **Online-Portal ‚Deine Ausbildung in Thüringen‘**

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und der dadurch erheblich eingeschränkten Angebote der beruflichen Orientierung und Berufsberatung wurde von den Partnern Anfang 2021 ein „Online-Portal“ entwickelt, das die vielfältigen Beratungs- und Ausbildungsstellenangebote der Arbeitsagenturen, der Kammern, von SCHULEWIRTSCHAFT Thüringen, der ThAFF und der LIGA der freien Wohlfahrtspflege unter einem gemeinsamen ‚virtuellen Dach‘ zusammenführt. Auf diese Weise wird ein unkomplizierter und transparenter Zugang für Schülerinnen und Schülern sowie Eltern, aber auch für Beratungslehrerinnen und -lehrer sowie Kammern gewährleistet.

Das Portal bietet Informationen rund um das Thema Ausbildung, bündelt regionale und überregionale Berufsmessen sowie Beratungsangebote. Auf der akteursübergreifenden Praktikumsbörse können Schülerinnen und Schüler geeignete Praktikumsplätze suchen und in den eingebundenen Stellenbörsen den für sie passenden Ausbildungsplatz finden. Es ist weiterhin das Ziel der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung, eine einheitliche Ausbildungsstellenbörse für Thüringen in dem Portal zu implementieren.

Seit der zweiten Jahreshälfte 2022 ist das Projekt der Praxiskoordinator:innen ein fester Bestandteil des Portals, das einen wichtigen Baustein in der beruflichen Orientierung in Thüringen bildet. Die Stellen werden in einer separaten Stellenbörse in dem Portal veröffentlicht.

Eine Weiterführung und Weiterentwicklung sowie die Ergänzung ist vorgesehen. Das gemeinsame Portal ist seit 15. März 2021 unter <https://www.deine-ausbildung-in-thueringen.de/> erreichbar.

## **Mobilität für Junge Menschen**

Mit Blick auf die Attraktivität einer beruflichen Ausbildung und vor dem Hintergrund der Einführung des ‚Deutschland-Tickets‘ erachten es die Partnerinnen und Partner als unerlässlich, ein vergünstigtes Mobilitätstickets für junge Menschen mit Wohn- und Ausbildungsort in Thüringen anzubieten. Sie unterstützen deshalb den Thüringer Landesausschuss für Berufsbildung (LAB) bei seinen Bemühungen, gegenüber der Landesregierung auf die zeitnahe Einführung eines solche Tickets (28-Euro-Ticket) hinzuwirken.

Grundvoraussetzung für den Erfolg bzw. die Inanspruchnahme eines solchen Tickets sind allerdings attraktive bzw. flächendeckende Nahverkehrsangebote. Im Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung muss insbesondere eine adäquate Nahverkehrsinfrastruktur zu den Lernorten (Berufsschule, Ausbildungsbetrieb, ggf. auch überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen u. a.) gewährleistet sein.

## **Weiterbildung und Qualifizierung als Antwort auf den Strukturwandel!**

### ***Weiterentwicklung des Handlungsfeldes ‚Qualifizierung und Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0‘ aus der ‚Thüringer Strategie für eine Digitale Gesellschaft‘***

Da die Digitalisierung gesamtgesellschaftliche Auswirkungen hat, hat sich die Landesregierung bereits vor vier Jahren dazu entschlossen, eine „Thüringer Strategie für eine digitale Gesellschaft“ auf den Weg zu bringen, die annähernd alle Lebensbereiche mit einbezieht. Bereits im Jahr 2016 wurde der diesbezügliche Dialogprozess durch das TMWWDG angestoßen. Unter Einbeziehung der entsprechenden Akteure wurde dieser seitdem kontinuierlich vorangetrieben und die Strategie weiterentwickelt.

Das Handlungsfeld ‚Qualifizierung und Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0‘ befasst sich insbesondere mit Fragen sich ändernder Qualifizierungsbedarfe und Kompetenzanforderungen. Als Grundlage für Kompetenzen in der Arbeitswelt 4.0 sind zudem der allgemeine digitale Kompetenzaufbau bei Kindern und Jugendlichen sowie bei Erwachsenen zu nennen. Die eingebrachten und realisierten Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern sind unter <https://www.digitalagentur-thueringen.de/thueringer-digitalstrategie/> abrufbar.

Im Zusammenhang mit dem Strategieupdate für das Jahr 2021 haben die Partnerinnen und Partner u.a. folgende Punkte für die Weiterentwicklung der mit dem Thema Qualifizierung zusammenhängenden Handlungsfelder identifiziert:

- Schaffung von Voraussetzungen zur Partizipation an der Digitalisierung im Unternehmen durch den Ausbau von niedrigschwelligen Zugängen zu Weiterbildungsmöglichkeiten;
- Verstärkte Nutzung verkürzter und hybrider Lehr-Lern-Formate („Blended Learning“) für die digitale Aus- und Weiterbildung;
- Entwicklung von Strategien zur Einbindung digitaler Unterstützungssysteme in die Aus- und Weiterbildung;
- Auf- bzw. Ausbau von Kooperationen bzw. stärkere Vernetzung der Betriebe im Bereich der Aus- und Weiterbildung.

Mit Beschluss des Landeskabinetts vom 8. November 2022 soll die „Thüringer Strategie für die Digitale Gesellschaft“ zu einer gemeinsamen Rahmenstrategie entwickelt werden. In diesem Rahmen sind dann sektorale Digitalisierungsstrategien zu entwickeln, die auf einzelne Politikfelder abstellen. Digitale Aus- und Weiterbildung ist ein solches Feld. Als Querschnittsthema durchdringt digitale Kompetenz alle Lebensbereiche und muss sich entsprechend in den sektoralen Strategien niederschlagen. Des Weiteren wird eine landesweite und ressortübergreifende Kommunikationsstrategie für Digitalisierungsthemen im Freistaat Thüringen erarbeitet werden.

## **Entwicklung einer Thüringer Weiterbildungsagentur – Transformation braucht Weiterbildung**

Ziel der beteiligten Partnerinnen und Partner ist es, die Angebote zur Weiterbildungsförderung und -beratung der Agenturen für Arbeit sowie des Landes bzw. des ESF besser aufeinander abzustimmen und die Beratung ‚aus einer Hand‘ anzubieten. Im Bereich der abschlussbezogenen Weiterbildung und im Hinblick auf die geregelten Prüfungen bedarf es ebenso des Einbezugs der Kammern als zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz.

Perspektivisch sollen in den vier Thüringer Planungsregionen Kontakt- bzw. Servicestellen als Ansprechpartner für Unternehmen und Beschäftigte entstehen, die durch digitale Angebote ergänzt werden. Dabei sollen die Schwerpunktsetzungen und Zielvorstellungen von den Partnern vor Ort und auf Basis der festgestellten Bedarfslagen definiert werden.

Insbesondere kommt es auch darauf an, eine Gesamtvernetzung der bereits etablierten Angebote unterschiedlicher Institutionen zu erreichen und den Zugang von Unternehmen und Beschäftigten zu diesen auf einfache Art und Weise zu gewährleisten. Insofern soll die Weiterbildungsagentur eine ergänzende ‚Brückenfunktion‘ erfüllen ohne bestehende Beratungsangebote zu ersetzen.

Wegen bereits vorhandener Vernetzungsstrukturen wurde die Planungsregion Süd-West-Thüringen von den Partnerinnen und Partnern als Pilotregion ausgewählt, in der das Projekt zunächst modellhaft startete und entsprechende Ansätze erprobt wurden. Die Arbeitsagentur Thüringen-Südwest und das Thüringer Landesverwaltungsamt – Abteilungsgruppe Arbeits- und Wirtschaftsförderung (TLVwA)<sup>4</sup> haben im Sommer 2022 eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung geschlossen auf deren Grundlage sie gemeinsame Sprechtagge anbieten, gemeinsames Infomaterial nutzen und einen eigenen Internetauftritt erproben. Alle relevanten Partner:innen der Region werden sukzessive in die Arbeit der Weiterbildungsagentur eingebunden. Auf diese Weise können wichtige Erkenntnisse für die Übertragung auf weitere Regionen gewonnen werden.

Im Laufe des Jahres 2023 haben auch in den übrigen drei Planungsregionen die Weiterbildungsagenturen ihre Arbeit aufgenommen.

## **Begleitung der Thüringer Projekte im Bundesprogramm ‚Weiterbündungsverbände‘(WBV)<sup>5</sup>**

Mit dem Bundesprogramm "Aufbau von Weiterbündungsverbänden" verfolgt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Ziel, entsprechend der Vereinbarungen der Nationalen Weiterbündungsstrategie dezentrale Weiterbündungsverbände und regionale Kooperationen zwischen Unternehmen, hier insbesondere zwischen KMU, und mit Akteuren der Weiterbündungslandschaft, voranzutreiben und im Rahmen von Modellprojekten finanziell zu unterstützen. Auf diese Weise soll Unternehmen bei der Fachkräftesicherung geholfen und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhalten werden.

In Thüringen liefen in 2021 insgesamt vier regional- bzw. branchenspezifisch ausgerichtete Projekte zur Etablierung von Weiterbündungsverbänden an. Diese verfolgen verschiedene Konzepte und Ansätze, um Unternehmen zu vernetzen und die Weiterbündungsbeteiligung zu erhöhen.

---

<sup>4</sup> Vormalig Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung GmbH. Seit 01.01.2023 Abteilungsgruppe Arbeits- und Wirtschaftsförderung im Thüringer Landesverwaltungsamt (TLVwA).

<sup>5</sup> <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbündungsrepublik/Weiterbündungsverbände/weiterbündungsverbände.html>

Neben der Arbeit mit und Beratung von KMU informieren die Verbände im Rahmen von Veranstaltungen und Workshops regelmäßig über ihre Arbeit. Im August 2022 erfolgte zudem ein Austausch mit dem Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit sowie der RD SAT und dem TMASGFF.

Um größtmögliche Synergieeffekte zwischen den Projekten, aber auch hinsichtlich bestehender oder in Aufbau befindlicher (Beratungs-)Strukturen und Förderinstrumentarien zu erreichen sowie auch eine Einbettung in die bestehende Landesstrategie zur Fachkräftesicherung sicherzustellen, begleiten die Partner die Weiterbildungsverbände aktiv in ihrer Arbeit. Dazu finden regelmäßige Austausch- und Vernetzungstreffen zwischen den Verbänden, dem TMASGFF und der ThAFF statt.

### ***Unterstützung des ‚Thüringer Kompetenzverbund Automotive‘ (TKA)***

Die Transformation in der Automobilindustrie hin zur emissionsarmen E-Mobilität und zur automatisierten und digitalisierten Produktion führt zu erheblichen Veränderungen in der Arbeitswelt. Insbesondere werden neue Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten gestellt. Deshalb besteht die Notwendigkeit, durch bedarfsorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote frühzeitig und zielgerichtet Kompetenzen von Beschäftigten zu entwickeln. Genauso braucht es geeignete Anpassungs- und/oder Aufstiegsqualifizierung mit Abschluss für geringere Qualifizierte, aber gleichermaßen auch für Facharbeiterinnen und Facharbeiter.

Zur gemeinsamen Bewältigung dieser Herausforderungen wurde mit einer Projektlaufzeit bis 31.12.2023 von TMASGFF, TMWWDG, Bundesagentur für Arbeit, IHK Erfurt, Thüringer Stiftung für Bildung und Berufliche Qualifizierung, Automotive Thüringen e.V. und IG Metall ein *Thüringer Kompetenzverbund Automotive* ins Leben gerufen, der in seiner Umsetzung von der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) unterstützt wird und sich mit weiteren kompetenten Bildungseinrichtungen und geeigneten Partnern in diesem Feld vernetzt.

Ziel des TKA ist u. a. die Ermittlung von zukünftigen Kompetenzprofilen der Beschäftigten, die Erarbeitung von konkreten Angeboten zur Anpassungsqualifizierung und von Weiterbildungsmaßnahmen sowie der perspektivische Erlass von Verordnungen/Fortbildungsregelungen auf Kammerebene.

Die vom TKA ausgeschriebene Studie zur Kompetenzentwicklung in der Automobil- und Zulieferindustrie Thüringens wurde im Mai 2022 veröffentlicht. Zum Ende des Jahres 2022 ist zudem die Veröffentlichung einer gedruckten Kurzvariante der Studie erfolgt. Ausgehend von den Studienergebnissen begannen die Partner, erste Qualifizierungsmodule zu entwickeln und diese mit Stakeholdern der Branche in Hinblick auf ihre Praxistauglichkeit zu diskutieren. Im Rahmen einer Abschlussveranstaltung werden die Projektpartner im Februar 2024 die Ergebnisse auswerten und über ihre Arbeit in geeigneter Form berichten sowie einen Ausblick auf die weiteren Aktivitäten des Verbundes geben. Die Qualifizierungsmodule und -regelungen werden veröffentlicht und für eine generelle Nutzung im Bereich der beruflichen Weiterbildung zur Verfügung gestellt.

Die Partnerinnen und Partner werden hinsichtlich der im TKA gewonnenen Erkenntnisse informiert und können diese in ihre weitere Arbeit einbeziehen.

## **Zentrum digitale Transformation Thüringen (ZeTT)**

Mit dem Bundesprogramm Zukunftszentren im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF Bund) werden innovative Konzepte zur Weiterbildung im Betrieb entwickelt und erprobt bzw. digitale Kompetenzen in Unternehmen gefördert.

Um den veränderten Kompetenz- und Qualifizierungsanforderungen frühzeitig und bedarfsgerecht Rechnung zu tragen, werden im Rahmen des Thüringer Projektes ZeTT regionale und branchenspezifische Unterstützungsbedarfe von ansässigen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) aber auch bestehende Unterstützungsangebote analysiert und ausgewertet. Zu den gewonnenen Erkenntnissen werden die KMU bzw. deren Beschäftigte, Personalverantwortlichen und Arbeitnehmervertretungen vorgestellt und mit ihnen gemeinsam innovative Beratungs- und Qualifizierungskonzepte entwickelt. Mit einem zusätzlichen „KI-Einführungsmodul“ werden methodische Kompetenzen zur Gestaltung der KI-Einführungsprozesse vermittelt und KMU in die Lage versetzt, ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit hinsichtlich der komplexen Veränderungsprozesse zu erhalten und zu steigern.

Das TMASGFF wird auch in der neuen Projektlaufzeit (2023-2026) einen wesentlichen Anteil des von den Projektträgern zu erbringenden Ko-Finanzierungsanteils in Höhe von 10 Prozent aus dem Landesprogramm Arbeit für Thüringen (LAT) bereitstellen.

## **Projekt „ANeTT“ – Automotive Netzwerk Transformation Thüringen**

Die Automobil- und Zulieferindustrie hat eine lange Tradition in Thüringen und zählt zu den bedeutendsten Industriebranchen des Bundeslandes. Diese muss sich nun, aufgrund wesentlicher weltweiter struktureller Veränderungen der Branche im Zuge von Nachhaltigkeitsbestrebungen, der Zielsetzung vom Erreichen geforderter Klimaziele und nicht zuletzt auch wegen des Wandels vom Verbrenner- zum Elektro- oder Wasserstoffantrieb.

Durch den weltweiten Veränderungsprozess dieser Branche stehen auch die in Thüringen ansässigen Unternehmen vor einer dreifachen Herausforderung:

1. Hoher Transformationsdruck durch sich verändernde Produkttechnologien,
2. Tätigkeits- und Kompetenzprofile der Beschäftigten müssen auf die Digitalisierung und Automatisierung von Fertigungsprozessen angepasst und weiterentwickelt werden und
3. Fachkräftemangel, wie er beispielsweise durch den demographischen Wandel begründet ist.

Das Ziel des Projekts „ANeTT“ ist die Begleitung der Thüringer Unternehmen und Regionen bei diesem Strukturwandel und dem damit verbundenen Transformationsprozess. Weiterhin soll deren Resilienz hinsichtlich wirtschaftlicher, technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen erhöht und nachhaltig verankert werden. Hierzu soll der gezielte Aufbau von Strukturen dienen, die diese Transformation begleiten und absichern. Dies soll mit der Pilotregion Westthüringen und fünf ausgewählten Landkreisen geschehen. Der Transfer des Projektvorhabens soll dann auch die restlichen Regionen Thüringens mit einbeziehen.

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz wird das Projekt federführend von der Landesentwicklungsgesellschaft (LEG) Thüringen verantwortet und in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Erfurt sowie dem Thüringer Innovationszentrum Mobilität (ThIMo) der TU Ilmenau bis Juni 2025 umgesetzt.

## **Fachkräfte und Auszubildende durch verstärkte Anwerbung im Ausland gewinnen!**

### ***Aktualisierung der „Gemeinsamen Erklärung – Willkommenskultur in Thüringen. Qualitätsstandards für die Anwerbung und Vermittlung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland“***

Damit die Zuwanderung aus dem Ausland erfolgreich und nachhaltig gestaltet werden kann, müssen bereits bei der Anwerbung und Vermittlung Qualitätsstandards berücksichtigt werden. Denn nur wenn Migrantinnen und Migranten in Thüringen realistische Perspektiven für ihre berufliche und soziale Integration finden, kann Zuwanderung einen positiven Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

Die Partnerinnen und Partner haben die ThAFF gebeten, die Standards aus dem März 2014 zu überarbeiten und diese an die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt anzupassen. Die aktualisierte Fassung wird von den Partnerinnen und Partnern beschlossen und in geeigneter Weise veröffentlicht bzw. Unternehmen und potenziellen ausländischen Fachkräften und Auszubildenden zugänglich gemacht.

### ***ESF-Plus-Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie***

Um die bedarfsgerechte Deckung des Fachkräftebedarfs mit Mitteln der Arbeitsmarktförderung zu unterstützen, steht u. a. die zum 1. Juli 2022 veröffentlichte neue *„ESF-Plus-Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie“* mit ihren verschiedenen Fördergegenständen zur Verfügung:

- Projekte zur beruflichen Anpassungsqualifizierung von Beschäftigten/Selbständigen;
- individuelle Weiterbildung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (sogenannter Weiterbildungsscheck);
- Projekte und Netzwerke, die zur Ausweitung der Weiterbildungsbeteiligung und/oder zur Fachkräftesicherung beitragen – hier ggf. Konzeptauswahlverfahren (KAV) vorge-schaltet.

### **Gewinnungsprojekte**

In der aktuellen Förderperiode des ESF (2021-2027) werden Fördermöglichkeiten i.R. der neuen ESF-Plus-Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie zur Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland eröffnet. Im Sommer 2022 wurde ein Konzeptauswahlverfahren *„Bedarfsgerechte Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden im Ausland“* gestartet. Auf der Grundlage der eingereichten Konzepte wurden zunächst 10 von 14 eingereichten Projekten ausgewählt und zur Antragstellung aufgefordert. Im Rahmen dieser geförderten Projekte werden rd. 1.100 Fachkräfte und Auszubildende in den Jahren 2023 bis 2025 in 19 Drittstaaten gewonnen werden (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Chile, Georgien, Guatemala, Kasachstan, Marokko, Mexiko, Moldau, Moldawien, Mongolei, Montenegro, Nordmazedonien, Philippinen, Serbien, Türkei, Ukraine, Usbekistan, Vietnam).

### **Sozialpädagogische Betreuung**

Ferner ist nach dieser Richtlinie auch die sozialpädagogische Begleitung von im Ausland gewonnenen Fachkräften und Auszubildenden in Thüringen förderfähig, um diesen Hilfestellung zur Integration zu geben (z. B. die sog. Vietnamprojekte der IHK und HWK Südthüringen). Diese Projekte begleiten die Auszubildenden außerhalb des Betriebes.

### ***„Pflege-Azubi-Richtlinie“***

Das TMASGFF hat eine Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen zur Gewinnung von Auszubildenden aus Drittstaaten für eine qualifizierte berufliche Ausbildung zur Pflegefachkraft erarbeitet. Diese trat am 13. April 2022 in Kraft. Die Förderung kann seit Beginn des Ausbildungsjahres 2022/2023 beantragt werden. Im Rahmen der Richtlinie werden notwendige Ausgaben zur Gewinnung und Vorbereitung von angehenden Auszubildenden aus Drittstaaten bei Thüringer Unternehmen, Einrichtungen und Diensten der Pflegebranche mit einem pauschalen Zuschuss gefördert. Für das Ausbildungsjahr 2022/2023 wurden Anträge für insgesamt 59 Auszubildende und für das Ausbildungsjahr 2023/2024 32 Anträge bewilligt. Für das Haushaltsjahr 2024 stehen Mittel für 100 Auszubildende zur Verfügung.

### ***Thüringer Pilotprojekt zur Gewinnung und Integration von Auszubildenden aus El Salvador für den Pflegebereich***

Um dem Mangel an ausgebildeten Pflegefachkräften adäquat zu begegnen, wurde gemeinsam mit der Botschaft von El Salvador ein Pilotprojekt zur Gewinnung von Auszubildenden aus El Salvador für den Pflegebereich initiiert. Im Rahmen des Pilotprojekts sollen 27 Jugendliche aus El Salvador für eine dreijährige Ausbildung als Pflegefachkraft durch die am Projekt beteiligten Thüringer Unternehmen gewonnen und ausgebildet werden. Das Projekt besteht aus einer etwa 13 Monate dauernden Gewinnungs- und Vorbereitungsphase in El Salvador mit Intensivkursen zur Sprachausbildung in Deutsch bis zum Sprachzertifikat B2 (zertifiziert durch das Goethe-Institut) und einer anschließenden Ausbildungs- und Integrationsphase in Thüringen mit Ausbildungsstart im September 2024 sowie einer Begleitung und Unterstützung während der Ausbildung. Seitens des TMASGFF werden im Rahmen der Pflege-Azubi-Richtlinie die Gewinnung und Vorbereitung inkl. dem Spracherwerb Deutsch bis zum Sprachlevel B2 der künftigen Auszubildenden sowie die außerbetriebliche sozialpädagogische Betreuung im Rahmen der ESF-Plus-Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie gefördert.

### ***Richtlinie zur Anwerbung von Auszubildenden für eine duale Ausbildung***

Die ESF-finanzierten Maßnahmen des TMASGFF werden durch die Richtlinie zur Förderung von Thüringer Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden für eine qualifizierte, berufliche Ausbildung des TMWWDG flankiert (<https://wirtschaft.thueringen.de/wirtschaft/fachkraefte-aus-dem-ausland>). Förderfähig sind Ausgaben für Dienstleister, die für die geförderten Unternehmen einen Auszubildenden in einem Drittstaat (d. h. Nicht-EU-Staat) anwerben. Zusätzlich sind Aufwendungen für Dienstleister förderfähig, bei denen die Anwerbung mit einer Sprachausbildung verbunden ist.

Die Richtlinie wurde im Mai 2022 novelliert. Seitdem können Unternehmen für die Beauftragung eines geeigneten Dienstleisters für die Anwerbung oder für die Anwerbung und sprachliche Ausbildung von künftigen Auszubildenden aus Drittstaaten unterstützt werden. Seit Inkrafttreten der neuen Richtlinie wurden Förderfälle zur Anwerbung von fast 100 Auszubildenden bewilligt.



## **Neuausrichtung und Erweiterung Vietnamprojekt**

Bereits im Jahr 2016 starteten die Südthüringer Wirtschaftskammern ein Pilotprojekt zur Gewinnung von vietnamesischen Auszubildenden für Thüringen. Die IHK Südthüringen initiiert seitdem Projekte mit dem Ziel, die duale Berufsausbildung und die langfristige Integration junger Erwachsener aus Vietnam zu unterstützen und leistet damit einen wichtigen Baustein zur Deckung der wachsenden Fachkräftebedarfe. Mittlerweile konnten innerhalb von sechs Jahrgängen insgesamt 195 Auszubildende an Unternehmen vermittelt werden.

Ziel ist eine erfolgreiche Fortsetzung und zugleich regionale und inhaltliche Erweiterung des Vietnamprojekts innerhalb Thüringens.

Der Erfolg der Ausbildung hängt ganz wesentlich von einer gelungenen Integration ab. Voraussetzung dafür ist die Sprachausbildung auf Niveau B2, die vor Ausbildungsstart bislang ausschließlich in Vietnam erfolgte.

Um die sprachliche und auch fachliche Vorbereitung auf die Ausbildung zu verbessern, soll ab 2024 die Sprachausbildung von B1 zu B2 auch in Thüringen erfolgen und parallel mit einer berufspraktischen Vorbereitung durch einen Berufsbildungsträger gekoppelt werden können. Start dieser Vorbereitung im Inland ist jeweils ca. 4 Monate vor Ausbildungsbeginn.

Das TMSGFF bezuschusst zur Unterstützung künftig die Berufspraktische Schulung und auch weiterhin die Sozialpädagogische Betreuung jeweils bis zu 80 % der Kosten auf Grundlage der ESF-Plus-Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie. Das TMWWDG bezuschusst die in Vietnam anfallenden Kosten für die Gewinnung und Sprachausbildung bis B1. Aufbauend auf den Ergebnissen und Erfahrungen mit der Anwerbung und Sprachausbildung für die Staffel mit Ausbildungsbeginn 2024 soll gemeinsam über die weitere Unterstützung befunden werden.

## **Bundesprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)**

Das vom Bund seit 2012 geförderte IQ-Netzwerk Thüringen stellt ein etabliertes und für die Fachkräftezuwanderung bzw. Fachkräftesicherung hochrelevantes Beratungssystem insbesondere in Fragen der Berufsankennung dar. Dies vor allem auch mit Blick auf reglementierte bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufe.

In der aktuellen Laufzeit (2023-2026) wird je eine Beratungsstelle im neuen Arbeitsagenturbezirk Thüringen-Südwest sowie in Thüringen-Mitte vom BMAS gefördert. Der von den Trägern zu erbringende Eigenanteil in Höhe von 10 Prozent wird vom TMSGFF aus dem Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ (LAT) erbracht.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen und der damit zusammenhängenden zunehmenden Bedeutung von Zuwanderung bzw. der Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften im Ausland hat sich das TMSGFF darüber hinaus dazu entschieden, den Erhalt der beiden vom BMAS hinsichtlich einer Weiterförderung über das IQ-Bundesprogramm nicht berücksichtigten IQ-Beratungsstellen in Thüringen-Nord sowie Thüringen-Ost aus dem LAT zu sichern.

**Die hier angeführten Initiativen werden laufend aktualisiert und bei Bedarf durch weitere ergänzt.**