

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 02.12.2021

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 niedrigschwelligeren 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 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>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)“.

## Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

# Gemeinsame Initiativen

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 Partnerinnen und 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.

### **1. *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.

Zudem können über die Plattform auch virtuelle Berufsbildungsmessen erreicht werden, in deren Rahmen die direkte Kontaktaufnahme mit Ausbildungsbetrieben möglich ist. Perspektivisch sollen viele weitere Angebote – u.a. auch Maßnahmen der beruflichen Orientierung – virtuell realisiert werden können. Eine online-basierte Praktikumsbörse für Schülerinnen und Schüler ist bereits Teil des Portals.

Eine Weiterführung und Weiterentwicklung sowie die Ergänzung um weitere Berufsgruppen und Branchen ist auch unabhängig von der pandemischen Entwicklung vorgesehen. Das gemeinsame Portal ist seit 15. März 2021 unter <https://www.deine-ausbildung-in-thueringen.de/> erreichbar.

### **2. *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. Der neue Vertrag orientiert sich insbesondere an der aktualisierten Landesstrategie zur beruflichen und arbeitsweltlichen Orientierung für Thüringen, sichert die Finanzierung der neu etablierten Praxiskoordinatorinnen und -koordinatoren sowie auch der bereits etablierten Potenzialanalysen in der Klassenstufe 7. Als vertiefende Aktivitäten im Rahmen der Landesstrategie zur Berufsorientierung werden die ESF-geförderten Elemente Berufsfelderkundung und -erprobung bei Bildungsträgern weiterhin ergänzend angeboten. Fortgeführt wird ebenso die seit 2017 bestehende Förderung der KAUSA-Landesstelle Thüringen, die einen wichtigen Beitrag zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsbiografien leistet und auch das Thema Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund in den Fokus nimmt.

Im Rahmen der Initiative arbeiten alle beteiligte 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 den Blick genommen, die nun mit entsprechend zielgruppenspezifischen Angeboten vor und während einer Ausbildung begleitet bzw. unterstützt werden können.

### **3. Weiterentwicklung des Handlungsfeldes ‚Qualifizierung und Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0‘ in 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 wird dieser seitdem kontinuierlich vorangetrieben und die Strategie weiterentwickelt.

Die Partnerinnen und Partner beteiligen sich aktiv an der Weiterentwicklung der Strategie und befassen sich im Handlungsfeld ‚Qualifizierung und Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0‘ insbesondere mit Fragen sich ändernder Qualifizierungsbedarfe und Kompetenzanforderungen. Die eingebrachten und realisierten Maßnahmen im Handlungsfeld sind unter <https://www.digitalagentur-thueringen.de/thueringer-digitalstrategie/> abrufbar. Diese werden regelmäßig aktualisiert und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst. Darüber hinaus werden auch neue Maßnahmen gemeinsam entwickelt.

Im Zusammenhang mit dem Strategieupdate für das Jahr 2021 haben die Partnerinnen und Partner u.a. folgende Punkte für die Weiterentwicklung des Handlungsfeldes identifiziert:

- Schaffung von Voraussetzungen zur Partizipation an der Digitalisierung im Unternehmen durch den Ausbau von niedrighschwelligem 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.

#### **4. Entwicklung einer Thüringer Weiterbildungsagentur**

Ziel der beteiligten 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 startet und entsprechende Ansätze erprobt werden sollen. Auf diese Weise können wichtige Erkenntnisse für die Übertragung auf weitere Regionen gewonnen werden.

#### **5. Begleitung der Thüringer Projekte im Bundesprogramm ‚Weiterbündelungsverbände‘(WBV)<sup>10</sup>**

Mit dem Bundesprogramm "Aufbau von Weiterbündelungsverbänden" verfolgt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Ziel, entsprechend der Vereinbarungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie dezentrale Weiterbündelungsverbände und regionale Kooperationen zwischen Unternehmen, hier insbesondere zwischen KMU, und mit Akteuren der Weiterbildungslandschaft, 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 werden in 2021 insgesamt vier regional- bzw. branchenspezifisch ausgerichtete Projekte zur Etablierung von Weiterbündelungsverbänden anlaufen. Diese verfolgen verschiedene Konzepte und Ansätze, um Unternehmen zu vernetzen und die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

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 Weiterbündelungsverbände aktiv in ihrer Arbeit. Sie werden sich mit ihrer jeweiligen Expertise bei Bedarf auch entsprechend einbringen.

---

<sup>10</sup> <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbündelungsverbände/weiterbündelungsverbände.html>

## **6. 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 geringer Qualifizierte, aber gleichermaßen auch für Facharbeiterinnen und Facharbeiter.

Zur gemeinsamen Bewältigung dieser Herausforderungen wurde 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 Partner werden die Umsetzung des TKA weiterverfolgen und im Sinne der o.g. Zielstellungen und Handlungsansätze unterstützen.

## **7. 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 in der gemeinsamen Erklärung formulierten Qualitätsstandards sollen insbesondere Unternehmen einen Handlungsleitfaden an die Hand geben, gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte dauerhaft in die Betriebe zu integrieren. Aber auch Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland soll verdeutlicht werden, dass sie in Thüringen gute Arbeits-, Ausbildungs- und Rahmenbedingungen vorfinden.

Die Partnerinnen und Partner werden diese Standards aus dem März 2014 überarbeiten und diese an die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt sowie mit Blick auf die pandemische Lage anpassen. Die aktualisierte Fassung wird von den Partnerinnen und Partnern zeitnah beschlossen und in geeigneter Weise veröffentlicht bzw. Unternehmen und potenziellen ausländischen Fachkräften und Auszubildenden zugänglich gemacht.