

Regionales Handlungskonzept 2025/2026

zur Fachkräftesicherung im Landkreis
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge



Inhalt

Einleitung	2
Analytische Rahmenbedingungen	4
Wirtschaftsstruktur	4
Bevölkerungsentwicklung.....	4
Arbeitsmarkt	6
Handlungsfelder	7
Handlungsfeld 1: Duale Berufsausbildung	8
Handlungsfeld 2: Qualifizierung und Digitalisierung	9
Handlungsfeld 3: Attraktive Arbeit	11
Handlungsfeld 4: Regional- und Standortmarketing	12
Handlungsfeld 5: Ausländische Fach- und Arbeitskräfte	15
Schlussbestimmung	17

Einleitung

Die **FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE** vereint regionale Akteure, die gemeinsam und abgestimmt am Thema Fachkräftesicherung arbeiten. Die beteiligten Partner bringen ihren Erfahrungsschatz in die Arbeit des Gremiums ein. Auf diesem Weg initiiert das Bündnis erfolgversprechende Projekte und bereitet so neue Wege in der Fachkräftesicherung vor Ort.

Dem Netzwerk gehören 19 Mitglieder an:

- Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Agentur für Arbeit Pirna
- Jobcenter Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Große Kreisstadt Freital
- Gemeinde Bannewitz
- Industrie- und Handelskammer Dresden,
Regionalbüro Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Handwerkskammer Dresden
- Kreishandwerkerschaft Südsachsen
- Landratsamt, Stabsstelle Wirtschaftsförderung
- DEHOGA Sachsen e. V., Regionalbereich Dresden
- Wirtestammtisch Osterzgebirge
- Liga der freien Wohlfahrtspflege
- Klinik Bavaria Kreischa
- Landschaft(f)t Zukunft e. V.
- Arbeitskreis Schule-Wirtschaft
- Landesamt für Schule und Bildung, Berater Schule-Wirtschaft
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
- ver.di Süd-West-Ost-Sachsen (SWOS)
- Deutscher Gewerkschaftsbund Dresden-Oberes Elbtal

Durch die heterogene Zusammensetzung des Gremiums ist eine ganzheitliche Betrachtung arbeitsmarktrelevanter Entwicklungen vor Ort gewährleistet. Ein regelmäßiger Fachaustausch mit anderen Regionalinitiativen sowie dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr stellt den kontinuierlichen Wissens- und Erfahrungstransfer sicher.

Die Arbeitsmarktakteure im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge verfügen mit dem regionalen Handlungskonzept seit 2017 über eine gemeinsam erarbeitete, regelmäßig fortzuschreibende Strategie, welche auf der Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung vom 30. April 2019 (Fachkräftenrichtlinie) fußt.

Das regionale Handlungskonzept berücksichtigt neben den Festlegungen der Fachkräftestrategie 2030 die spezifischen Bedarfe im Landkreis. Auf diesem Weg formt sich der Gestaltungsrahmen, welcher der qualifizierten Bewertung zukünftiger Projektanträge zu Grunde liegt.

Die [FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE](#) tagt regelmäßig, um gemeinsam die eingereichten Projektvorhaben zur Fachkräftesicherung zu diskutieren. Antragsteller erhalten die Möglichkeit, dem Gremium ihr Vorhaben persönlich vorzustellen und offene Fragen zu beantworten. Die Förderung eines Projekts über die Fachkräftenrichtlinie ist unabdingbar an eine befürwortende Einschätzung des Gremiums geknüpft. Diese Priorisierung basiert auf der Zustimmung der Mitglieder.

Die Fortschreibung des regionalen Handlungskonzepts für die Jahre 2025/26 analysiert zunächst die aktuellen Rahmenbedingungen in der Region. Im Anschluss werden die fünf bestehenden Handlungsfelder auf Fortbestand geprüft und im Bedarfsfall inhaltlich angepasst. Hierzu erfahren ausgewählte Projekte der regionalen Fachkräfteallianz eine kritische Würdigung, so dass die Handlungsfelder anhand der positiven und negativen Projekterfahrungen nachjustiert werden können.

Mit seinem abgestimmten Handeln zielt das Netzwerk darauf ab, den Landkreis gemeinsam zum attraktiven, lebenswerten, familienfreundlichen Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensort weiterzuentwickeln und als interessante Wirkungsstätte für in- und ausländische Fach- und Nachwuchskräfte bekannt zu machen.

Analytische Rahmenbedingungen

Wirtschaftsstruktur

Der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge zeichnet sich durch eine bemerkenswerte Branchenvielfalt aus, dominiert von klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU). Dabei sind in 86 Prozent der Betriebe¹ höchstens 10 Mitarbeiter beschäftigt. Die Hauptbranchen umfassen das verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen, das Baugewerbe, das Handwerk sowie den Tourismussektor. Große touristische Anziehungspunkte sind der Nationalpark Sächsische Schweiz und das Osterzgebirge, die mit hervorragenden Möglichkeiten für Wanderungen, Langlauf und Klettern ideale Bedingungen für einen Aktivurlaub bieten und durch eine Vielzahl gastronomischer und touristischer Dienstleistungen an Attraktivität gewinnen. Der Landkreis hält zudem eine hohe Dichte an Kur- und Rehabilitationskliniken vor. Somit sind sowohl der Tourismus- als auch der Gesundheitssektor bedeutende Wirtschaftszweige. Auch die Landwirtschaft spielt besonders im ländlichen Raum eine wichtige Rolle als Arbeitgeber.

Bevölkerungsentwicklung

Im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge lebten am 31. Dezember 2022 insgesamt 246.204 Einwohner (vgl. Abbildung 1). Über 28 Prozent waren zu diesem Zeitpunkt älter als 65 Jahre und scheiden sukzessive aus dem Arbeitsleben aus.

Bevölkerung nach Geschlecht und Alter		Insgesamt	nach Geschlecht		nach Altersgruppen		
Stand: 31. Dezember 2022			männlich	weiblich	unter 20	20-65	über 65
Sächsische Schweiz - Osterzgebirge	absolut	246.204	121.264	124.940	46.553	130.399	69.252
	in %	100,0	49,3	50,7	18,9	53,0	28,1
Sachsen	absolut	4.086.152	2.010.537	2.075.615	736.999	2.260.885	1.088.268
	in %	100,0	49,2	50,8	18,0	55,3	26,6

Abbildung 1: Bevölkerung nach Kreisfreien Städten und Landkreisen zum 31.12.2022

(Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen)

Bei rückläufiger Gesamtbevölkerungszahl wird die Altersgruppe der über 65-Jährigen bis zum Jahr 2035 um weitere zwölf Prozent² anwachsen. Gleichzeitig erfährt die Gruppe der Einwohner im Alter zwischen 30 und 40 Jahren zukünftig den stärksten Verlust und schrumpft um 28

¹ vgl. „Betriebe nach Beschäftigtengrößenklasse“, 2022 (Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen)

² vgl. „7. Regionale Bevölkerungsvorausberechnung“ (Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen)

bis zu 32 Prozent. Die stark zunehmende Überalterung wird zu einer großen Herausforderung für regionale Unternehmen und Institutionen im Hinblick auf die Fachkräftesicherung in der Region.

Im Dezember 2023 lag der Anteil der ausländischen Bevölkerung im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge bei 4,9 Prozent³ und damit deutlich unter dem sächsischen Durchschnitt von 8,1 Prozent. Lediglich im Erzgebirgskreis und in den Landkreisen Leipzig und Bautzen war der Anteil der ausländischen Bevölkerung in Relation zur Gesamtbevölkerung geringer als im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge.

Rund 26 Prozent⁴ der ausländischen Bevölkerung stammten aus EU-Staaten. Folglich wanderten fast drei Viertel aus Drittstaaten zu. Die Gruppe der Ukrainer bildete mit 23 Prozent den größten Anteil an der ausländischen Bevölkerung im Landkreis, gefolgt von den Staatsangehörigkeiten Tschechien und Syrien. Der überwiegende Teil der Zugewanderten war zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2023 zwischen 15 und 65 Jahre alt. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe lag mit 34,2 Jahren⁵ knapp 13 Jahre unter dem Durchschnittsalter der Bevölkerung des Landkreises mit deutscher Staatsangehörigkeit.

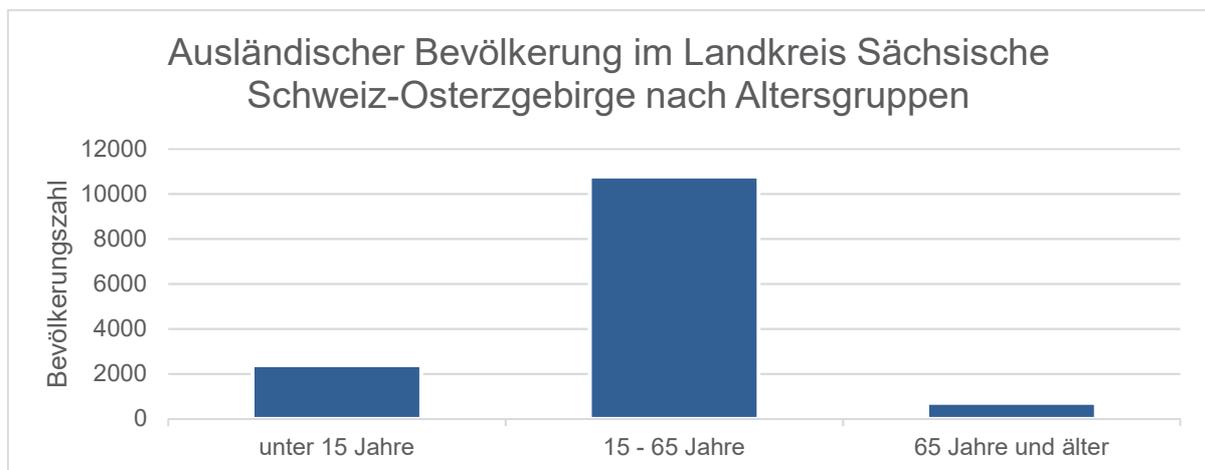


Abbildung 2: Altersstruktur der ausländischen Bevölkerung im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge zum 31.12.2023 (Quelle: Statistisches Bundesamt)

Die demografische Entwicklung ist ein elementarer Faktor, der im Zuge der regionalen Fachkräftesicherung unbedingt weiterhin Beachtung finden sollte.

³ vgl. „Bevölkerung nach Kreisfreien Städten und Landkreisen, Geschlecht sowie Nationalität zum 31.12.2023“ (Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen)

⁴ vgl. „Ausländische Bevölkerung 2023“ (Quelle: Statistisches Bundesamt)

⁵ ebenda

Arbeitsmarkt

Im Jahr 2023 lag die Arbeitslosenquote im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge durchschnittlich bei 5,2 Prozent⁶ und ordnete sich im sachsenweiten Vergleich der Arbeitsagenturen auf den vorderen drei Rängen ein. Im Freistaat lag der Indikator um einen Prozentpunkt höher. Die niedrige Arbeitslosenquote unterstreicht den weiterhin hohen Bedarf an Fach- und Arbeitskräften in der Region.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort im Landkreis nahm im Bewertungszeitraum von 2005 bis 2023 trotz des demografischen Trends der Überalterung stetig zu (vgl. Tabelle 1). Die relative Entwicklung dieses Indikators fällt im Vergleich zu den benachbarten Landkreisen Meißen, Bautzen und Mittelsachsen positiver⁷ aus und liegt auf dem durchschnittlichen Niveau des Freistaats.

Jahr	2005	2010	2015	2020	2023
Zahl der Beschäftigten	67.900	70.526	75.681	79.544	80.070
Teilzeitquote	17,8 %	21,8 %	27,6 %	31,7 %	33,4 %

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit Arbeitsort im Landkreis (Quelle: Arbeitsmarktmonitor)

Die Steigerung spricht für die zunehmende Attraktivität des Landkreises als Wirtschaftsstandort mit interessanten Arbeitsplatzangeboten. Die Stellenangebote in Teilzeit nahmen im Betrachtungszeitraum deutlich zu und bedienen den Bedarf an Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Die Auswirkung von Teilzeitarbeit auf den Fachkräftemangel bleibt nach wie vor umstritten, da in diesem Fall Arbeitskräfte nicht ihr volles Potenzial zur Verfügung stellen.

Tabelle 2 verdeutlicht, dass viele Erwerbstätige zur Ausübung einer Beschäftigung auspendeln. Die Quote dieser Beschäftigtengruppe liegt im sachsenweiten Vergleich mit 45 Prozent sehr hoch.

Jahr	2013	2016	2019	2022	2023
Auspendler	40.855	42.314	44.162	45.877	46.296
Einpendler	19.707	22.541	25.278	26.614	26.515
Saldo	- 21.148	- 19.773	- 18.884	- 19.263	- 19.781

Tabelle 2: Pendlerverhalten (Quelle: Arbeitsmarktmonitor)

Dies begründet sich hauptsächlich in der kurzen Distanz zur Landeshauptstadt Dresden. Positiv fällt dagegen auf, dass auch die Zahl der Einpendler im Zehnjahreszeitraum stieg, was

⁶ Arbeitsmarktmonitor der Agentur für Arbeit

⁷ ebenda

auf die zunehmende Wahrnehmung des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge als Arbeitsstandort einzahlt.

Im Bereich Ausbildung meldeten die sächsischen Industrie- und Handelskammern im Jahr 2023 insgesamt 10.704 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge⁸ im Freistaat. Dies entspricht im Vorjahresvergleich einem Anstieg von 7,2 Prozent.

Im Juli 2024 registrierte die Agentur für Arbeit Pirna insgesamt 1.268 Bewerber⁹ im Landkreis. Diese stehen dem Angebot von 987 Berufsausbildungsstellen gegenüber. Davon waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch 413 Ausbildungsangebote unbesetzt.

Handlungsfelder

Mit dem Ziel der Fortschreibung des Handlungskonzepts 2023/2024 für die zwei Folgejahre gingen die Mitglieder der [FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE](#) im Juni 2024 in Klausur. Im Rahmen dieser Zusammenkunft diskutierte das Gremium die aktuellen regionalen Rahmenbedingungen und evaluierte ausgewählte Projekte. Abschließend trafen die Mitglieder die Festlegung, dass das fortzuschreibende Konzept folgende fünf Handlungsfelder beinhaltet:

1. Duale Berufsausbildung
2. Qualifizierung und Bildung
3. Attraktive Arbeit
4. Regional- und Standortmarketing
5. Ausländische Fach- und Arbeitskräfte

Der jeweilige Projektinhalt sollte sich mindestens einem Handlungsfeld zuordnen lassen. Die Förderwürdigkeit von Vorhaben ist insbesondere dann gegeben, wenn sich eine nachhaltige Wirkung auf die Wirtschaftsentwicklung im Landkreis zeigt, bspw. indem eine sinnvolle Ergänzung zu den im Landkreis bereits initiierten Förderprojekten der Fachkräftesicherung besteht. Die erzielten Ergebnisse sollten im Nachgang allen regionalen Akteuren zur Verfügung stehen.

⁸ vgl. „Fachkräftenachwuchs für Sachsen: IHK-Betriebe starten mit 10.704 neuen Azubis ins Ausbildungsjahr“ 14.09.2023 - Quelle: IHK Dresden

⁹ vgl. Arbeitsmarktmonitor

Handlungsfeld 1: Duale Berufsausbildung

Inhalt: Berufsausbildung und damit die Sicherung von leistungsstarken Nachwuchs- und Arbeitskräften als wichtige Säule der Fachkräftesicherung im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge stärken und in der Sichtbarkeit erhöhen



Projektevaluation: „Zukunftskiste Handwerk“

Das Projekt der Kreishandwerkerschaft Südsachsen bietet Schülern der 4. Klassen Einblicke in verschiedene Berufsfelder des regionalen Handwerks. Im Stationsbetrieb mit fünf bis sieben Kindern zeigen Handwerker des Landkreises an einem Schultag praktische Übungen. Dabei wird anschaulich und praxisnah das Bewusstsein für eine Ausbildung und Karriere im handwerklichen Bereich geweckt. Begleitveranstaltungen stellen sicher, dass die Option der dualen Berufsausbildung im Elternhaus weiter diskutiert wird. Das Projekt trifft inzwischen auf hohe Nachfrage der Grundschulen und schafft einen wertvollen strategischen Mehrwert in der regionalen Fachkräftegewinnung.

Die Aktivierung von zukünftigen Arbeitskräften über den klassischen Weg der Berufsausbildung zählt zu den praktikablen und naheliegenden Lösungen in der Erschließung von Fachkräftepotenzial. Die in den nächsten Jahren ansteigende Zahl an Schulabgängern stellt eine echte Chance dar, dem demografisch bedingten Fachkräfteverlust entgegenzuwirken.

Das Handlungsfeld 1 bildet den Rahmen für Projekte zur Schaffung praktischer Erfahrungswelten und die Durchführung gezielter Marketingmaßnahmen, um die Sichtbarkeit der (ausbildenden) Unternehmen im Landkreis zu erhöhen. Junge Erwachsene sind in der Regel ihrer Heimat verbunden und wertschätzen ihren Freundes- und Familienkreis. Sie gelten damit auch als Fachkräftepotenzial, falls sie die Region für eine Ausbildung oder ein Studium für vorübergehend verlassen. Es bedarf gezielter Kampagnen, um diese Zielgruppe wieder für die Region zu gewinnen bzw. ihr bereits vor dem Weggang alternative Perspektiven im Landkreis aufzuzeigen.

Unterstützung finden in diesem Handlungsfeld außerdem Vorhaben, die auf die Vernetzung von Abiturienten sowie Studienabbrechern mit der regionalen Wirtschaft abzielen. Ein effektives Berufsbildmarketing und Kooperationen zwischen Schulen, Hochschulen und Unternehmen sind entscheidend, um diesen Weg für Unternehmen und Beschäftigte gewinnbringend

zu gestalten. Die berufliche Ausbildung ggf. mit anschließender Weiterqualifizierung gilt als attraktive Alternative zum Studium, um beispielsweise auch den MINT-Bereich mit qualifiziertem Fachpersonal auszustatten.

Flankierende Angebote und Initiativen:

- Angebote der Agentur für Arbeit Pirna und des Jobcenters Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, z. B. Berufsberater, Praxisberater, Berufseinstiegsbegleiter
- Arbeitskreis Schule-Wirtschaft
www.landratsamt-pirna.de/berufe-ausbildung.html
- Durchführung von praxisorientierten Veranstaltungsformaten bspw. Tag der Ausbildung, „Schau rein!“ - Woche der offenen Unternehmen Sachsen, Talentparcours, UniBörse - Der Hochschultag im Landkreis
- Beratungsangebote der Handwerkskammer Dresden sowie der Industrie- und Handelskammer Dresden, bspw. Ausbildungsberatung oder Projekt „Passgenaue Besetzung“
- „Unternehmensatlas“ zur Sichtbarmachung der regionalen Wirtschaft
www.unternehmensatlas.de
- Jugendberufsagentur Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
www.arbeitsagentur.de/institutionen/jugendberufsagenturen
- Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen, die von der IHK Dresden initiiert werden sowie Azubibotschafter und Speed-Datings

Handlungsfeld 2: Qualifizierung und Digitalisierung

Inhalt: Unternehmen und Beschäftigte werden befähigt, den Veränderungen einer modernen Arbeitswelt positiv zu begegnen und das lebenslange Lernen mit den Chancen der Digitalisierung in Einklang zu bringen

Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI) tragen dazu bei, Prozesse interaktiver, zugänglicher und effektiver zu gestalten. Die Chancen für lebenslanges Lernen und berufliche Weiterqualifizierung verbessern sich dadurch erheblich. Die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten ist essentiell, um den Anforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Schließlich werden zahlreiche Tätigkeiten, die bisher Beschäftigte ausübten, durch technische Lösungen substituiert.

Auf Unternehmensebene steigen mit zunehmender Digitalisierung Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit. Folglich müssen sich die Betriebe der Region mit dem Thema auseinandersetzen,

um die eigene Position am Markt zu stärken. Der Einsatz künstlicher Intelligenz fußt zwangsläufig auf funktionierender Digitalisierung und ist bereits jetzt in vielen Bereichen des Alltags zu finden.

Das Handlungsfeld 2 fördert Initiativen und Projekte, die Unsicherheiten im Umgang mit Digitalisierung und KI auf Seiten von Unternehmen und Beschäftigten abbauen. Die Entwicklung der Infrastruktur im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge bietet, bspw. durch den Breitbandausbau, eine hervorragende Basis für die zukünftige Nutzung von KI. Für Tätigkeiten, die mobil ausgeführt werden können, präsentiert sich die Region als „der Remote-Standort mit der höchsten Freizeit- und Lebensqualität“.

Außerdem findet in diesem Handlungsfeld der Aufbau von Netzwerken und Kooperationen Unterstützung, welche das lebenslange Lernen und somit die digitale Transformation unterstützen. Ziel soll es sein, möglichst viele Menschen für die Chancen digitaler Technologien zu interessieren und entsprechend zu qualifizieren.

Flankierende Angebote und Initiativen:

- Beratungsangebote des gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Pirna und des Jobcenters Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Angebote zur Berufsberatung im Erwerbsleben durch die Agentur für Arbeit Pirna
- Veranstaltungen der IHK und HWK zum Thema Digitalisierung und KI
- Weiterbildungsberatung u. a. auch zu Fördermöglichkeiten durch IHK und HWK Dresden
- Angebote des Bundesprojekts „Mittelstand digital“
<https://www.mittelstand-digital.de>

Handlungsfeld 3: Attraktive Arbeit

Inhalt: Beschäftigungsverhältnisse in regionalen Unternehmen des Landkreises bedienen den Bedarf an Agilität und schaffen Räume, um Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren



Projektevaluation: „HoGa Nachwuchskräfte: Finden-Binden-Ver-netzen“: Das Verbundprojekt von DEHOGA Sachsen e.V. und der Fachhochschule Dresden (FHD) hat zum Ziel, die Attraktivität der gastgewerblichen Berufsbilder nachhaltig zu steigern, die Fachkräftegewinnung zu fördern und Unternehmen über gemeinsame Aktivitäten zueinander zu bringen.

Das Projekt führt die Fachkräftebedarfe im Bereich Gastronomie sowie Hotellerie mit dem identifizierten Potenzial zusammen. Neben dem Einsatz zielgruppenorientierter Werbemittel

und einem interaktiven, erlebnisorientierten Messestand begleitet das Projekt Matching-Prozesse. Interessierte Bewerber treffen so auf für sie passende Unternehmen, werden bei Wechselwünschen beraten und bleiben somit innerhalb der Branche. Zum Projektende entsteht ein Leitfaden, welcher Gastronomen und Hoteliers zur individuellen Anwendung zur Verfügung stehen wird. Das Projekt mobilisiert zahlreiche Unternehmen und stärkt so die Außenwahrnehmung der Branche. Der interaktive Messestand und die beiden Imagefilme lenken die Aufmerksamkeit des Fachkräftepotenzials gezielt auf die gastgewerblichen Berufe. Das Projekt trägt dazu bei, dass die IHK Dresden im Landkreis bereits 52 neue Ausbildungsverhältnisse¹⁰ für das Jahr 2024 (Vorjahr: 35) registriert hat. Damit stellt sich der Erfolg ein, der mit der Gestaltung des Handlungsfeldes erwünscht wurde.

Um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu sichern, bedarf es attraktiver und sichtbarer Arbeitsplätze, welche die Prinzipien „Guter Arbeit“ in sich vereinen. Faire Bezahlung sowie eine gelebte Unternehmenskultur sind dabei ebenso von Bedeutung wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Jedoch fehlen KMU oftmals Ressourcen und Erfahrungswerte, um diese Themen allumfänglich zu bearbeiten.

Auf Grund der hohen Dichte an klein- und mittelständischen Betrieben im Landkreis unterstützt das Handlungsfeld 3 auch in der Fortschreibung Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, zur Optimierung von Arbeitsbedingungen und zur Stärkung der Sichtbarkeit. Die

¹⁰ vgl. Stand der neu abgeschlossenen und eingetragenen Ausbildungsverhältnisse in den Berufsgruppen nach Landkreisen und Kreisfreien Städten (Quelle: IHK Dresden)

FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE forciert die Initiierung und Etablierung von Branchennetzwerken und Kooperationen, um die komplexen Aufgaben der Personalarbeit konzentriert zu bewältigen. Im Handlungsfeld finden ebenso Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit, zur lebensphasenorientierten Personalarbeit und Inklusion ihren Platz.

Flankierende Angebote und Initiativen:

- Netzwerkveranstaltungen wie bspw. Wirtschaftstag und Tourismustag zum Wissens- und Erfahrungsaustausch
- Veranstaltungen der Interessensvertretungen, z. B. Branchentreff der DEHOGA Sachsen e. V. oder des Wirtestammtischs Osterzgebirge
- Beratungsangebote des gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Pirna und des Jobcenters Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Handlungsfeld 4: Regional- und Standortmarketing

Inhalt: Sensibilisierung für attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge zur Schärfung des Bewusstseins für die Region und zum Aufbau eines positiven Images nach außen



*Projektevaluation: „Etablierung eines Fachkräfteportals für den Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge“:
Das Vorhaben der Landkreisverwaltung informiert Zugzugsinteressierte aus dem In- und Ausland zu den Themen Arbeiten, Wohnen und Freizeit in der Region. Im*

angeschlossenen Job- und Ausbildungsportal präsentieren sich Unternehmen des Landkreises mit ihren Angeboten. Zwei Ansprechpartnerinnen stehen für eine individuelle Beratung zur Verfügung. Das Projekt bildet den ersten Schritt im Bereich „Marketing für die Region“ ab. Im zukünftigen Verlauf verlangt das Portal nach weiteren qualifizierten Inhalten und mehr Reichweite bzw. digitaler Sichtbarkeit. Das Projekt stellt die Basis dar und soll perspektivisch durch Akteure im Landkreis, bspw. Städte und Gemeinden, Interessensvertreter, Arbeitgeber usw., belebt werden. Insofern leistete das Gremium mit der Priorisierung des Projekts den Anstoß.

Bei der Wahl des perspektivischen Arbeits- und damit oft auch Wohnortes stehen neben den jeweiligen Beschäftigungsmöglichkeiten zunehmend auch das Umfeld mit den lokalen Gege-

benheiten im Fokus. Während der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge deutschlandweit vielerorts aufgrund seiner reizvollen Landschaft bekannter und beliebter Touristenmagnet ist, zeigen sich in der Wahrnehmung der Region als Wirtschaftsstand- und Wohnort noch Defizite. Das hohe Auspendleraufkommen verdeutlicht außerdem, dass die Unternehmen der Region im direkten Wettbewerb um Fachkräfte mit den Betrieben der Landeshauptstadt Dresden stehen. Andererseits deutet neben der großen Bandbreite an hiesigen Unternehmen auch die signifikante Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit Arbeitsort im Landkreis auf ein vielfältiges Angebot an attraktiven Arbeitsplätzen vor Ort hin. Die Region wird zunehmend als Wirtschaftsstandort wahrgenommen.

In der Fortschreibung des Handlungskonzepts 2025/2026 setzt die [FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE](#) weiterhin den Schwerpunkt dieses Handlungsfelds auf die Erhöhung der Sichtbarkeit der Region für Zuzugsinteressierte. Neben dem Landkreis als Wirtschaftsstandort rücken dabei weiche Standortfaktoren, bspw. der Freizeitwert und die Aufenthaltsqualität, als Mehrwert in den Fokus und sollten im Rahmen neuer Projekte Berücksichtigung finden. Entsprechende Potenziale der Region, z. B. in Bezug auf Kultur, Sport und Natur, die die Kreativität der Region unterstreichen, sind noch zu wenig sichtbar und sollten daher ebenfalls in der Wahrnehmung gestärkt werden. Ferner gewinnt der Landkreis mit dem Ausbau der Breitband-Technologie für Zuzugsinteressierte als „naturnaher Remote-Arbeitsort“ an Bedeutung.

Das gemeinsame Fachkräfteportal www.arbeit-leben-freizeit.de wird durch das Fachkräftenetzwerk bedient und führt die Informationen auf einer Plattform zusammen. Zielsetzung ist, die Region sowie deren Vorzüge vorzustellen und das Image gegenüber Zuzugsinteressierten sowie Einwohnern zu steigern. Das Handlungsfeld 4 fördert Projekte im Bereich Regional- und Standortmarketing, die das bestehende Fachkräfteportal inhaltlich einbinden. Isolierte Parallelstrukturen sind nicht förderfähig.

Der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge besitzt keinen eigenen Hochschulstandort, was die Gefahr des Fehlens gut qualifizierter Akademiker mit sich bringt und damit einen Nachteil für die regionale Wirtschaft darstellt. Unterstützung finden im Handlungsfeld 4 demnach Initiativen, die Studierende mit Unternehmen der Region zusammenbringen. Die Vernetzung zwischen Betrieben und Career Services der sächsischen Hochschulen soll über die Projektarbeit initiiert, gestärkt und idealerweise verstetigt werden. Ebenfalls im Blickpunkt für Fachkräfteanwerbung sollten junge Erwachsene sein, welche die Region aktiv zur Erholung nutzen. Auch Maßnahmen zur Rückkehr nach Ausbildung oder Studium außerhalb des Landkreises bedienen die Zielsetzung des Handlungsfelds.

Flankierende Angebote und Initiativen:

- Fachkräfteportal www.arbeit-leben-freizeit.de
- Initiative www.gutes-von-hier.org
- Unternehmensatlas zur Sichtbarmachung regionalen Wirtschaft
www.unternehmensatlas.de
- UniBörse - Der Hochschultag im Landkreis
www.landratsamt-pirna.de/uniboerse.html
- Veranstaltungsreihe „Alumnicum“ zum Aufbau eines Alumni-Netzwerkes der Einser-Absolventen und damit potenzieller Fachkräfte
- Angebote der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben der Agentur für Arbeit Pirna
- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
www.arbeitsagentur.de/chancengleichheit-frauen-maenner
- EURES-Beratung der Agentur für Arbeit Pirna
Informationen zum Arbeiten in der Grenzregion und im Ausland

Handlungsfeld 5: Ausländische Fach- und Arbeitskräfte

Inhalt: Stärkung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für die nachhaltige Integration und Bindung von Arbeitskräften aus dem Ausland einschließlich ihrer Familien an die Region



Projektevaluation: „Welcome Center Sächsische Schweiz-Osterzgebirge“: Das Projekt der Landkreisverwaltung soll sich als Erstberatungs- und Netzwerkstelle für Zuzugsinteressierte aus dem In- und Ausland etablieren. Neben dem Aufbau eines Integrationsnetzwerkes finden Arbeitgeber bei Fragen rund um die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte Unterstützung. Das Welcome Center SOE wird bereits nach kurzer Projektlaufzeit als zentraler Anlaufpunkt wahrgenommen. Die Kick-Off-Veranstaltung im April 2024 zeigte, dass sich Betriebe des Landkreises mit dem Thema aus-

ländische Fachkräfte auseinandersetzen. Arbeitgeber benennen bürokratische Hürden und fehlende Transparenz im Ablauf der Rekrutierung als große Herausforderungen. Hier bietet das Welcome Center SOE direkte und passgenaue Unterstützung. Acht Monate nach Projektstart fanden insgesamt 43 Beratungen mit Unternehmen und 17 Begleitungsgespräche mit Zuzugsinteressierten aus dem Ausland statt. Die Projektentwicklung verläuft positiv und bedient die Zielsetzungen des Handlungsfeldes.

In der gesteuerten Zuwanderung liegt ein belastbarer Lösungsansatz, um dem Fachkräftemangel im Landkreis mit der gebotenen Sorgfalt zu begegnen. Ausländische Fach- und Arbeitskräfte bringen nicht nur fachliches Know-how mit, sondern können bei der Erschließung neuer Märkte und Kundengruppen einen wichtigen Beitrag leisten. Die [FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE](#) schließt sich dabei dem „Gebot der fairen Migration“ an. Folglich unterstützt das Gremium keine Projekte, in denen Arbeitskräfte in Ländern rekrutiert werden, welche diese Beschäftigten selbst benötigen.

Auf Grund der ländlichen Prägung der Region räumt die [FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE](#) der Integration von Mitarbeitern ausländischer Herkunft eine besondere Bedeutung ein. Die Stärkung der Bleibeperspektive stellt dabei den Schwerpunkt der Förderung dar. Die Projektarbeit sollte sich hierbei v. a. an Menschen richten, die bereits im Landkreis leben, teilweise auch schon arbeiten und sich ein selbstbestimmtes Leben vor Ort aufbauen möchten. Projekte mit dem isolierten Ziel der Rekrutierung sind nicht förderfähig.

Zukünftige Vorhaben sollten die wesentlichen Punkte eines betrieblichen Integrationsmanagementkonzepts beinhalten und bspw. Aussagen zur sprachlichen Entwicklung und Berufsankennung treffen. Projekte, die den Integrationsprozess allumfassend begleiten und dadurch Unternehmen mit praktischen Hilfestellungen im Tagesgeschäft entlasten, stellen einen großen Mehrwert dar. Neben Maßnahmen, wie bspw. der Begleitung beim Ankommen, der Unterstützung bei der Einarbeitung und beim Teambuilding sind Mentoring und Patenschaften geeignete Werkzeuge, um eine Bleibeperspektive zu entwickeln. Das Handlungsfeld 5 unterstützt ebenso integrative Ansätze in Form organisierter Freizeitaktivitäten, bspw. in Vereinen.

Die Gründung von Initiativen, Netzwerken und Kooperationen ist insofern förderwürdig, als die Aktivitäten des Welcome Centers SOE damit ergänzt bzw. in einem regional bedeutenden Wirtschaftszweig intensiviert werden.

Flankierende Angebote und Initiativen:

- Welcome Center Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Steuergruppe Integration
- Arbeitsgruppe Migration
- Arbeitsmarktmentoren Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Willkommenslotsin der Handwerkskammer Dresden
- Triple Win - Anwerbungsinitiative für internationale Fachkräfte der Agentur für Arbeit
- Mittelstandsrichtlinie „Beratungsförderung - Internationals“
- Projekt der IHK Dresden: „Hand in Hand for International Talents“

Schlussbestimmung

Die vorliegende Fortschreibung des regionalen Handlungskonzeptes der **FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE** wurde per Beschluss am 19.08.2024 von den Mitgliedern der regionalen Fachkräfteallianz einstimmig verabschiedet.

Die Unterzeichner dieses Handlungskonzeptes koordinieren ihr Engagement in der Fachkräftesicherung und verpflichten sich zur Zusammenarbeit in der **FACHKRÄFTEALLIANZ DES LANDKREISES SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE**. Diese verantwortet die Abstimmung und Überprüfung des regionalen Handlungskonzeptes zur Fachkräftesicherung sowie die Priorisierung der Mittel des Regionalbudgets für Kommunen und andere Zuwendungsempfänger, die im Sinne der sächsischen Fachkräftenrichtlinie (FKRL) Vorhaben einreichen wollen. Zu den Förderanträgen aus dem Regionalbudget gibt die Fachkräfteallianz ggü. der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank (SAB) Stellungnahmen ab. Die SAB prüft abschließend die formelle Förderwürdigkeit und Förderfähigkeit und erstellt bei entsprechender Passung einen Förderbescheid.

Die Mitglieder der **FACHKRÄFTEALLIANZ DES LANDKREISES SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE** legen ein verbindliches Vorgehen fest, um bedarfsbezogene Initiativen anzustoßen, zeitnah auf Konzeptvorschläge zu reagieren und um Empfehlungen auszusprechen.

In Vertretung der Allianzpartner unterzeichnen die beiden geschäftsführenden Mitglieder der **FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE**.

Pirna, den 28.08.2024



M. Geisler
Landrat
Landkreis
Sächsische Schweiz-Osterzgebirge



R. Beck
Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Pirna