



**FACHKRÄFTE
MONITORING**

Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft

Monitoring 2018

Ergebnisse einer Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern
im Freistaat Sachsen und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern



Die Sächsischen
Industrie- und Handelskammern



**DIE SÄCHSISCHEN
HANDWERKSKAMMERN**

Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft | Monitoring 2018

Seit 2001 führen die sächsischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) sowie Handwerkskammern (HWKs) regelmäßig das Fachkräftemonitoring durch. Schwerpunkte der vorliegenden 8. Erhebung sind neben den Fachkräftebedarfen die betriebliche Personalarbeit, die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer und mögliche Auswirkungen der Digitalisierung.

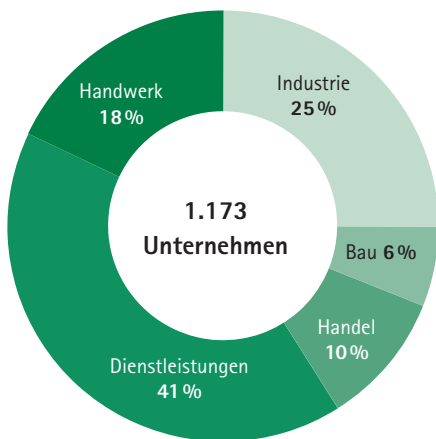
Ziel ist es, durch eine repräsentative Umfrage in den Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen die aktuelle Fachkräftesituation in der sächsischen Wirtschaft zu erfassen.

Daraus abgeleitete Hinweise und Empfehlungen sollen insbesondere Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit, aber auch Unternehmen für die Herausforderungen am Arbeitsmarkt sensibilisieren.

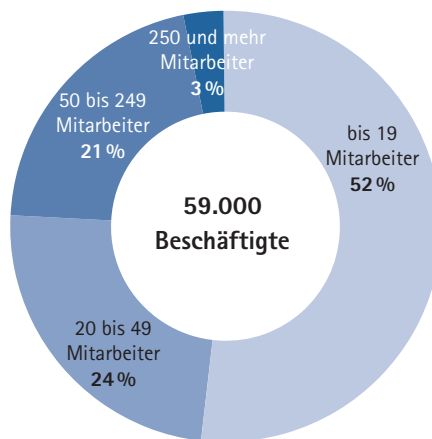
Am Fachkräftemonitoring 2018 beteiligten sich **1.173 Unternehmen** mit rund **59.000 Beschäftigten** mit einem **Durchschnittsalter von 43 Jahren**.

Rund 500 dieser Unternehmen bilden zusammen 2.700 Azubis aus. Der Befragungszeitraum lag im **Oktober/November 2017**.

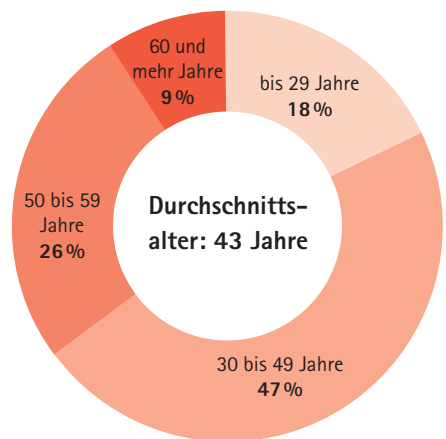
Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen



Unternehmen nach Beschäftigtenzahl

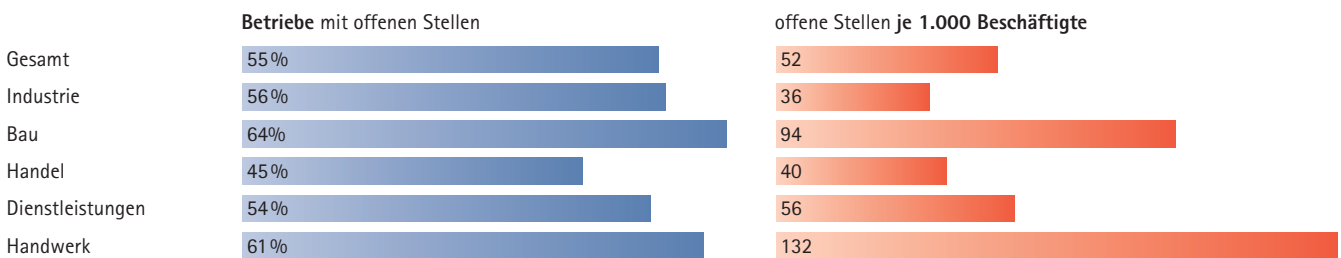


Beschäftigte nach Altersklassen



■ Stellenbesetzungen dauern länger, vor allem Facharbeiter gesucht

Jedes zweite Unternehmen mit offenen Stellen



55 % der befragten Unternehmen wiesen zum Befragungszeitpunkt offene Stellen aus. Insgesamt waren in 644 Unternehmen 3.038 Stellen vakant.

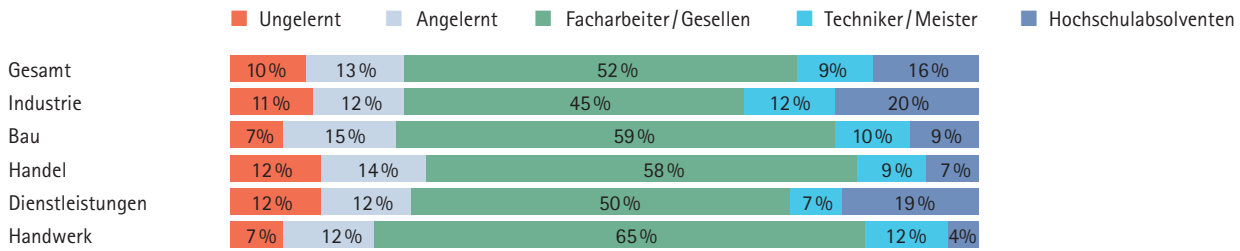
Mit 52 (2015: 36) offenen Stellen auf 1.000 Beschäftigte stellt dies die höchste Quote aller bisherigen Befragungen seit 2001 dar. Hochgerechnet auf die sächsischen Beschäftigten entspräche diese Relation rund 83.000 freien Stellen im Freistaat.

Dieses Verhältnis fällt mit 36 offenen Stellen auf 1.000 Beschäftigte in der Industrie und 40 im Handel am günstigsten aus. Das Handwerk verzeichnet mit 132 offenen Stellen auf 1.000 Mitarbeiter die größte Betroffenheit.

Einzelne Sparten innerhalb der Wirtschaftsbereiche können diesen Wert noch übertreffen (z. B. im Dienstleistungsbereich die Zeitarbeit, das Gastgewerbe und die IT-Dienstleister)

Vor allem Facharbeiter gesucht

Anteil der offenen Stellen nach Qualifikationen

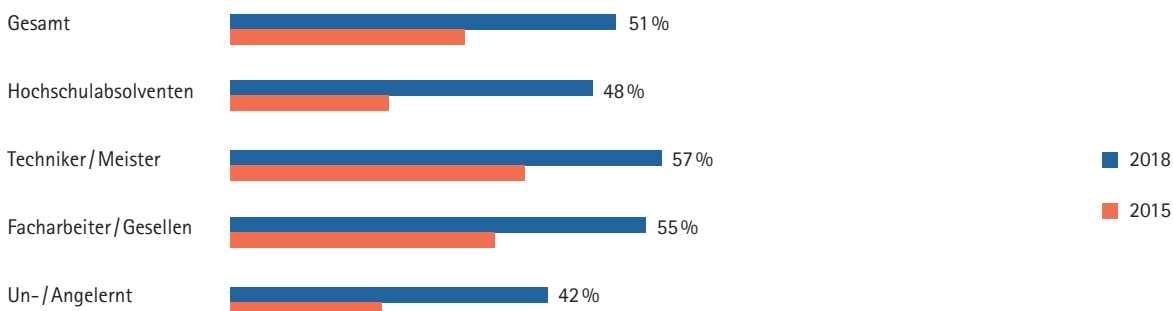


Facharbeiter und Gesellen sind mit Abstand die meistgesuchten Arbeitskräfte. Sie werden, wie in der vorangegangenen Befragung 2015, für jede zweite Stelle benötigt. 23% der Gesuche richten sich an Un- und Angelernte (2015: 22%), darunter 13% an Angelernte (einsatzfremde Qualifikation vorhanden).

Leicht rückläufig ist die Nachfrage nach Hochschulabsolventen. Die auf sie entfallenen Stellen verringern sich auf 16% (2015: 18%). Techniker/Meister werden wie im Jahr 2015 für 9% der Stellen gesucht.

Jede zweite Stelle bleibt länger als 6 Monate unbesetzt

Anteil der langfristig unbesetzten Stellen (mehr als 6 Monate) nach Qualifikationen



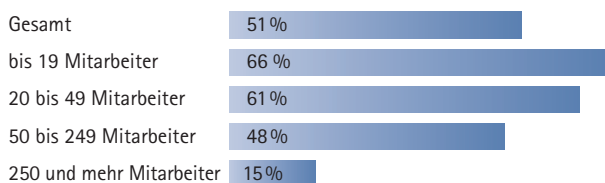
1.541 offene Stellen, und damit jede zweite offene Stelle, bleiben länger als 6 Monate vakant. 65% (2015: 41%) der Unternehmen mit offenen Stellen sind hiervon betroffen. Unter Berücksichtigung des Qualifikationsniveaus entfällt der größte Anteil der langfristig offenen Stellen mit 57% auf jene, die den Abschluss als Techniker/Meister voraussetzen.

Ähnlich groß ist der Anteil bei Facharbeitern/Gesellen – 55% der ausgeschriebenen Stellen mit dieser beruflichen Qualifikation können erst nach mehr als einem halben Jahr besetzt werden. Der niedrigste Wert tritt mit 42% bei den Un-/Angelernten auf. Bei alleiniger Betrachtung der Gruppe der Ungelernten ist der Anteil noch geringer (37%).

Kleine Unternehmen mit größten Stellenbesetzungsproblemen

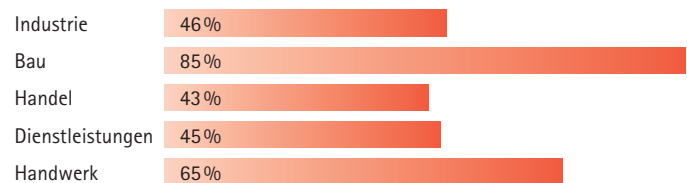
Betriebsgrößenklasse

Anteil der offenen Stellen, die mehr als 6 Monate unbesetzt sind



Branche

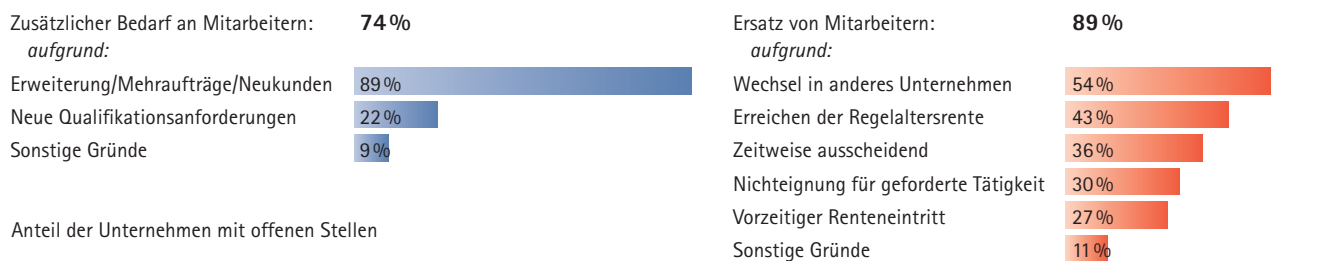
Anteil der offenen Stellen, die mehr als 6 Monate unbesetzt sind



Je weniger Mitarbeiter ein Unternehmen hat, umso schwieriger gestaltet sich die Stellenbesetzung. So sind bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern zwei Drittel aller Stellen länger als 6 Monate unbesetzt, bei größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bleiben nur 15% der Stellen

langfristig offen. Branchenübergreifend ist im Baugewerbe der Anteil der langfristig unbesetzten Stellen am höchsten. 85% der Arbeitsplätze sind dort länger als 6 Monate vakant, am geringsten ist dieser Anteil mit 43% im Handel.

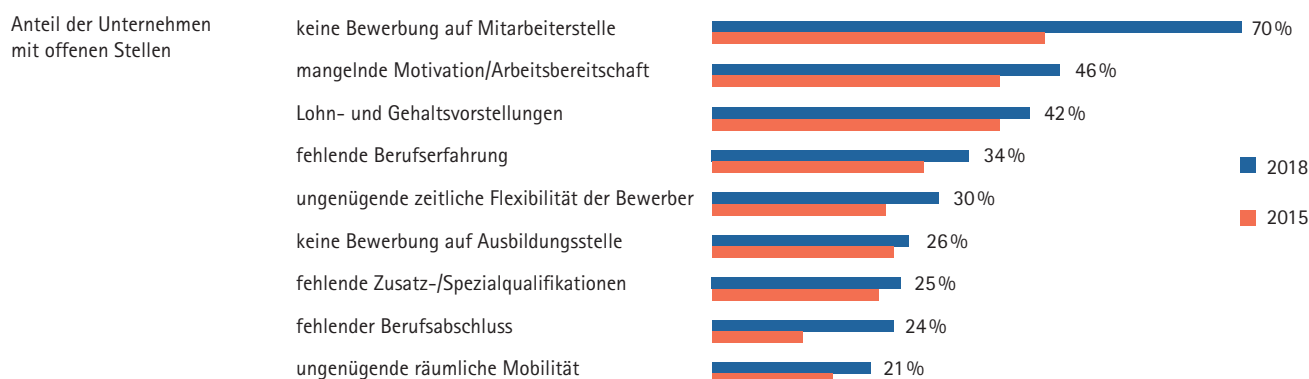
Wachstum, Altersabgänge und Fluktuation – Warum suchen Unternehmen Mitarbeiter?



74% der Unternehmen, die Mitarbeiter suchen, äußern einen zusätzlichen Personalbedarf. Gründe dafür sind hauptsächlich die gute Auftragslage bzw. hohe Nachfrage. Neue Qualifikationsanforderungen sind bei jedem Fünften der Grund für zusätzliche Arbeitsplätze. 89% der Unternehmen mit offenen Stellen suchen Ersatz von (ausscheidenden) Mitarbeitern. Dabei dominieren Altersabgänge (Erreichen der Regelaltersgrenze und vorzeitiger Renteneintritt) und Mitarbeiterwechsel zu anderen Arbeitgebern. Es folgen der Ersatz von zeitweise ausscheidendem Perso-

nal bspw. durch Eltern-, Pflegezeit oder Krankheit. Bei fast einem Drittel des Ersatzbedarfes spielt die Nichteignung von Mitarbeitern für die geforderten Tätigkeiten eine Rolle. Speziell Altersabgänge werden in Zukunft zu einem noch stärkeren Ersatzbedarf führen. 9% der Beschäftigten in den Unternehmen sind älter als 60 Jahre. Der Altersdurchschnitt (aktuell 43 Jahre) in den Belegschaften hat sich gegenüber früheren Befragungen weiter erhöht. Die jüngsten Belegschaften sind mit einem Altersdurchschnitt von 41 Jahren im Handel zu finden, die ältesten im Bau mit 47 Jahren.

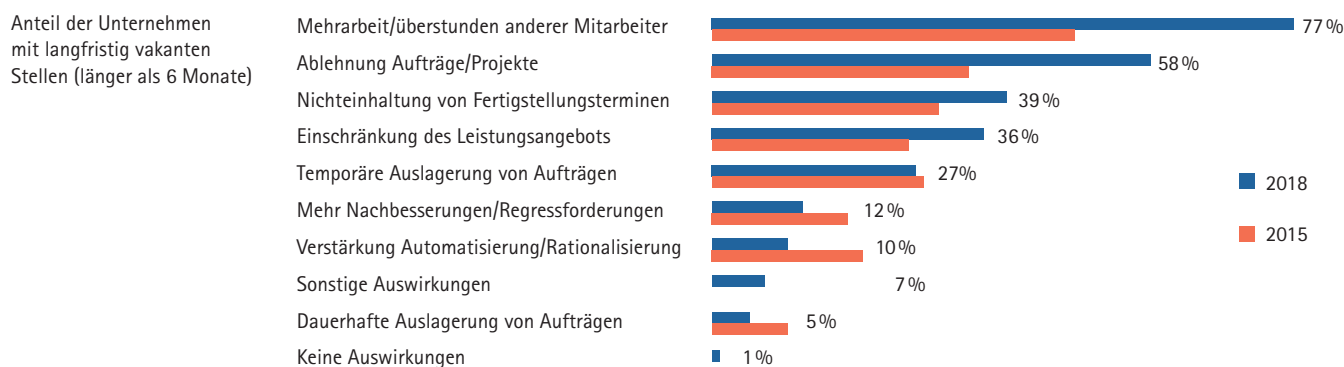
Immer häufiger keine Bewerbungen – Woran scheitern Neueinstellungen?



Ausbleibende Bewerbungen stellen – in allen Wirtschaftsbereichen – mit stark steigender Tendenz das größte Problem bei der Besetzung offener Stellen dar. Bei Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern sind fehlende Zusatz- und Spezial-

qualifikationen und die unzureichende Berufserfahrung bei Neueinstellungen am problematischsten. Auch mangelnde Motivation sowie unterschiedliche Gehaltsvorstellungen lassen Einstellungen scheitern.

Überstunden und Umsatzeinbußen – Auswirkungen langfristiger Vakanzen



Langfristig offene Stellen kompensieren die Unternehmen noch deutlich häufiger als 2015 durch Mehrarbeit und Überstunden anderer Mitarbeiter. Auch müssen mehr Unternehmen Aufträge und Projekte ablehnen, Fertigstellungstermine verschieben

oder ihr Leistungsangebot einschränken als noch vor drei Jahren. Jedes zehnte Unternehmen reagiert mit einer verstärkten Rationalisierung. Viele Unternehmen berichten, dass sie auf Zeitarbeit bzw. Personaldienstleister zurückgreifen.

■ Personalarbeit wird immer wichtiger – auch für KMU

90 % der Unternehmen betreiben aktive Personalarbeit

	bis 19 Mitarbeiter	20 bis 49 Mitarbeiter	50 und mehr Mitarbeiter
Mitarbeiterjahresgespräch	46%	60%	72%
Regelkommunikation	40%	51%	66%
interne Stellenbeschreibungen	30%	44%	78%
Mitarbeiterbefragung	38%	43%	50%
Leistungsbeurteilung	23%	33%	53%
betriebliches Gesundheitsmanagement	17%	31%	59%
formuliertes Unternehmensleitbild	17%	31%	53%
Zielvereinbarungen	20%	29%	44%
Mitarbeiterstelle für Personalarbeit	12%	26%	71%
formulierte Führungsgrundsätze	10%	18%	33%
Personalentwicklungskonzept	12%	17%	43%
keine	15%	9%	0%

90 % der Unternehmen geben an, aktive Personalarbeit zu betreiben. Die Instrumente reichen von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen bis zu Personalentwicklungskonzepten und Führungsleitlinien/-grundsätzen. Alle befragten Unternehmen mit 50 und

mehr Mitarbeitern nutzen Instrumente der Personalarbeit, 15 % der Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern keines. Bei 12 % der Unternehmen dieser Größenklasse existiert mindestens eine Stelle, die sich vorrangig um die Personalarbeit kümmert.

95 % der Unternehmen ergreifen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung

Direkte Leistungen:	95 %	Indirekte Leistungen:	88 %
Gehalts- und Lohnerhöhungen	70%	Firmenfeiern, gemeins. Freizeitaktivitäten	76%
Andere Arbeitsmittel (Tablet etc.)	59%	Freistellung/Kostenübernahme Weiterqualifiz.	56%
Zuschuss betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	56%	Flexible Arbeitszeitlösungen	50%
Prämien	53%	Teilzeitlösungen	36%
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	49%	Finanzielle Unterstützung Kinderbetr.	20%
Sonderleistungen (Gutscheine etc.)	45%	Sport- und Gesundheitskurse	17%
Privatnutzung von Firmenwagen	32%	Flexible Arbeitsorte	14%
Mitarbeiterdarlehen	17%	Belegplätze in Kitas	5%
Zusätzlicher Urlaub	17%	Unterstützung Pflege Angehöriger	3%
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	15%		

Anteil der Unternehmen, die Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung nutzen

Zur Mitarbeitergewinnung, -motivation und -bindung existieren verschiedene Zusatzangebote und Leistungen. Direkte Zusatzleistungen bieten 95 % (2015: 87 %) der Unternehmen an. Dabei dominieren Lohnerhöhungen, gefolgt von der Bereitstellung von Arbeitsmitteln. Gemeinsame Firmenfeiern bzw. Freizeitaktivitäten werden in drei Viertel der Betriebe als indirektes

Instrument der Mitarbeiterbindung eingesetzt. Mehr als die Hälfte der Firmen ermöglicht ihren Mitarbeitern darüber hinaus eine betriebliche Altersvorsorge/Direktversicherung sowie die Freistellung für Weiterbildungen mit einer entsprechenden Kostenübernahme.

Arbeitsagentur, Homepage, Anzeigen – Erfolgreiche Rekrutierungswege

	Azubis	Un-/Angelernte	Facharbeiter	Akademiker
Vermittlung Agentur f. Arbeit/Jobcenter	55%	58%	60%	37%
eigene Internetseite	60%	41%	53%	64%
Stellenanzeige reg./überreg. Presse	42%	35%	48%	38%
Online-Stellenportale	41%	31%	43%	51%
Empfehlungen/Referenzen	31%	33%	43%	42%
Anbieten von Praktikumsplätzen	58%	31%	22%	32%
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen		30%	27%	14%
Soziale Netzwerke	23%	22%	25%	19%
Ausbildung von Lehrlingen/BA-Studenten			21%	24%
regelm. Kontakt zu Schulen/Hochschulen	32%	6%	9%	36%
Messen	35%	5%	9%	13%
Personalberatung/kommerz. Stellenvermittl.	4%	9%	15%	21%
Abwerbung aus anderen Unternehmen	1%	6%	15%	13%

Die Mehrheit der Befragten arbeitet bei der Rekrutierung von Mitarbeitern erfolgreich mit der Agentur für Arbeit bzw. den örtlichen Jobcentern zusammen und schreibt auf der eigenen Homepage Stellen aus. Viele Unternehmen nutzen Online-Stellenportale, Stellenanzeigen in der Presse oder greifen auf Empfehlungen / Referenzen zurück. Knapp jedes vierte Unternehmen bedient sich erfolgreich sozialer Netzwerke.

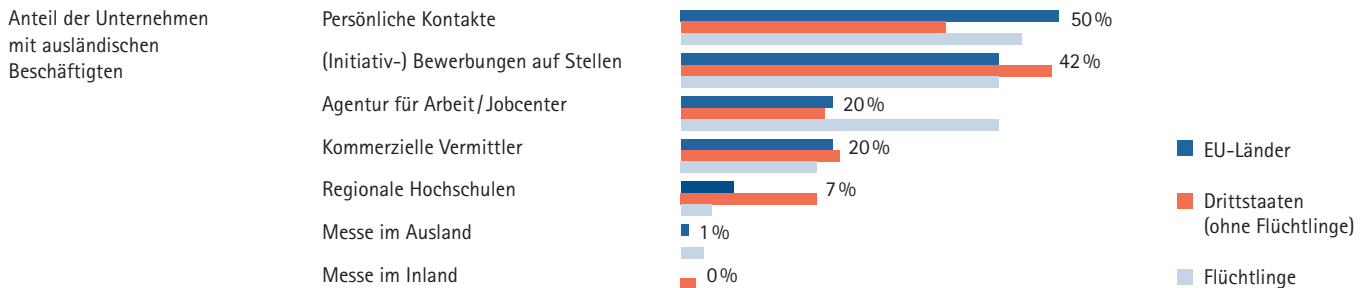
Je nach Bewerbergruppe unterscheiden sich die Maßnahmen. So bewähren sich Praktika insbesondere bei der Suche nach Auszubildenden (58 %), während die Personalakquise über Zeitarbeitsfirmen speziell bei Un-/Angelernten (30 %) und Facharbeitern (27 %) eine erfolgreiche Option darstellt. Jedes fünfte Unternehmen empfiehlt die Ausbildung von eigenen Lehrlingen bzw. BA-Studenten zur betrieblichen Fachkräftesicherung.

■ Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer steigt, Hürden bleiben

Jedes vierte Unternehmen beschäftigt mittlerweile ausländische Mitarbeiter (2015: 15%). Weitere 16% planen die Einstellung ausländischer Mitarbeiter. Der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft liegt bei den Befragten

bei 3% (lt. amtlicher Statistik am 30.06.2017 3,8%). Unter den 1.663 ausländischen Arbeitnehmern stammen 79% aus der EU, 13% aus Drittstaaten und 9% sind Flüchtlinge.

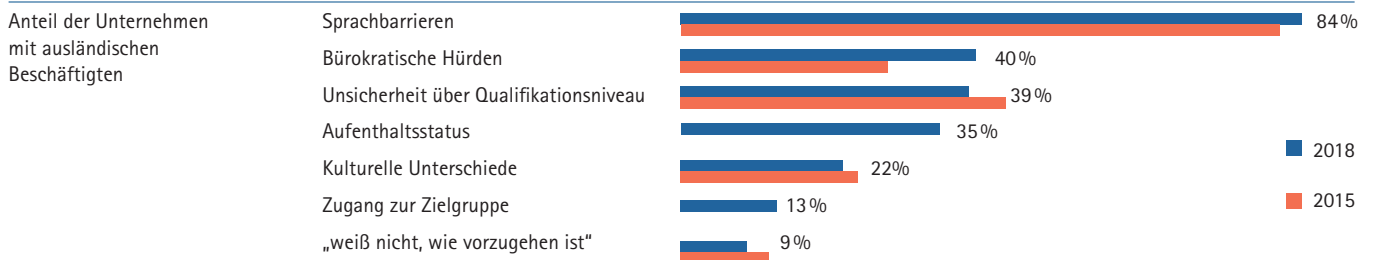
Kontakte und Netzwerke am wichtigsten – Rekrutierungswege nach Zielgruppen



Persönliche Kontakte und Netzwerke dominieren beim Anwerben ausländischer Mitarbeiter. Unternehmen rekrutieren sie vor allem über (Initiativ-)Bewerbungen (41%), mit Hilfe der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters (25%, bei Flüchtlingen 42%) oder auch durch kommerzielle Vermittler bzw. Zeitarbeits-

firmen (20%). 9% der ausländischen Mitarbeiter sind Absolventen der regionalen Hochschulen (19% der Drittstaatler). Messen im In- und Ausland hingegen werden mit jeweils nur 1% über alle Länder-/Zielgruppen hinweg kaum für Rekrutierungen genutzt.

Sprache und Bürokratie – Hürden bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer



Mit 84% sind Sprachbarrieren weiterhin die größten Hindernisse bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer. Bürokratische Hürden (40%) und Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau (39%) stellen weitere Hemmnisse dar. Die hohe

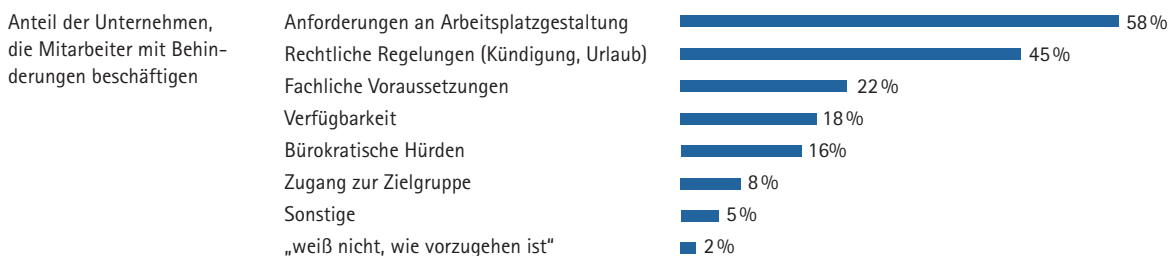
Steigerung bei der Nennung bürokratischer Hürden ist vor allem auf die Beschäftigung von Flüchtlingen zurückzuführen. Rund 35% nennen Unsicherheiten über den Aufenthaltsstatus als Einstellungshürde.

■ Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wächst

39% (2015: 37%) der Firmen beschäftigen Menschen mit Behinderung. Diese Personen sind meist in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern tätig. In Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern, die von der Ausgleichsabgabe befreit sind, liegt dieser Anteil bei 17%. Aufgrund branchenspezifischer Ursachen

sind die Beschäftigungsanteile im Baugewerbe sowie Handwerk im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen am geringsten. 7% der Firmen planen die erstmalige Einstellung von Menschen mit Behinderung.

Arbeitsplatzgestaltung – Hürden bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen

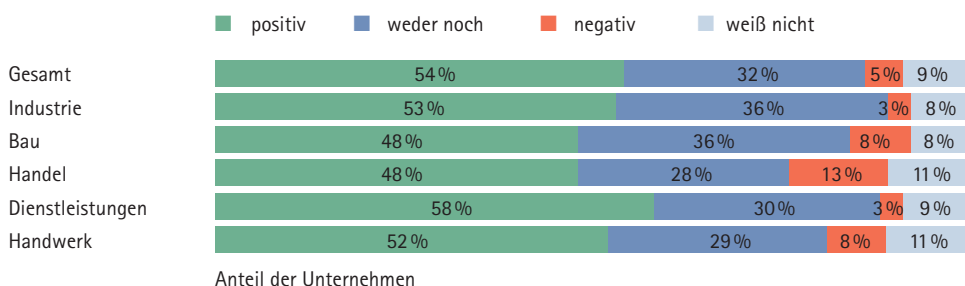


Die spezifischen Anforderungen an die Arbeitsplatzgestaltung (58%) und die komplexen rechtlichen Regelungen stellen die größten Hindernisse bei der Beschäftigung von Behinderten dar.

Zudem gibt rund jedes fünfte Unternehmen fehlende fachliche Voraussetzungen und eine häufig mangelnde Verfügbarkeit von Bewerbern als Einstellungs- bzw. Beschäftigungshemmnis an.

Digitalisierung erhöht Dynamik auf Arbeitsmarkt

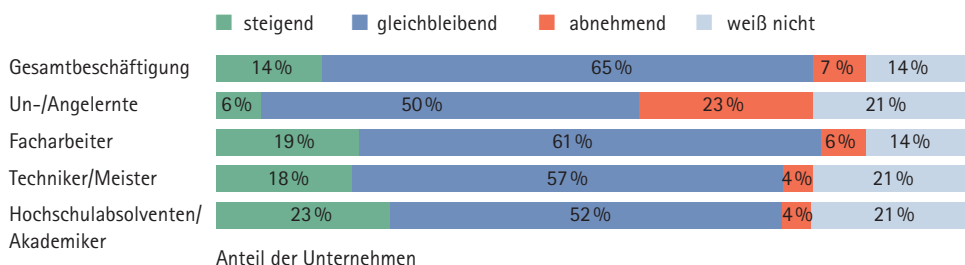
Überwiegend positive Erwartungen an die Digitalisierung der Arbeitswelt



Mit 54% bewertet die absolute Mehrheit der Befragten die Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf ihr Unternehmen positiv. Rund ein Drittel erwartet weder positive

noch negative Auswirkungen. 5% befürchten negative Folgen. Im Branchenvergleich sind die Dienstleister am optimistischsten und die Händler am skeptischsten.

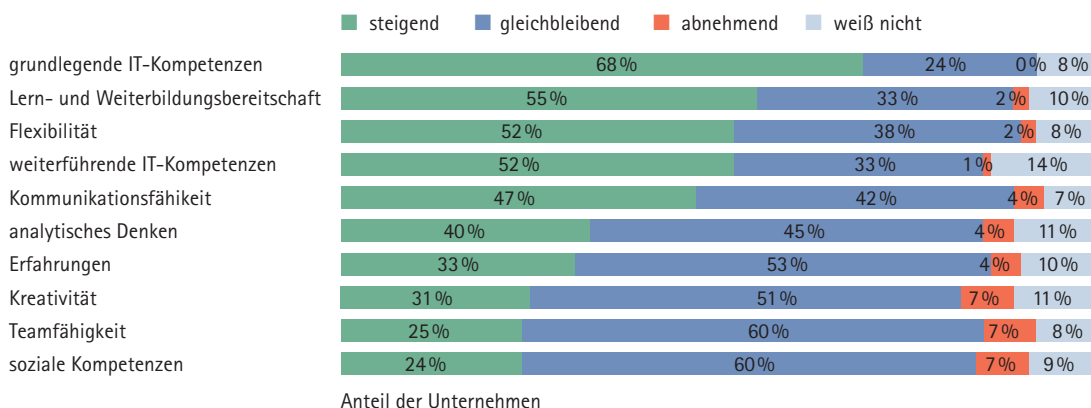
Steigende Arbeitskräftenachfrage aufgrund der Digitalisierung



Die Umfrageergebnisse deuten eine steigende Arbeitskräftenachfrage infolge der Digitalisierung an. 14% der Unternehmen erwarten eine höhere Nachfrage nach Mitarbeitern, halb so viele Befragte eine abnehmende Personalnachfrage. Zwei von drei Unternehmen erwartet keine Veränderungen beim Mitarbeiterbedarf. 14% können die Frage aktuell nicht beantworten. Es wird erwartet, dass die Nachfrage in den Unternehmen nach Akademikern, Technikern/Meistern sowie Facharbeitern steigt, während die zukünftige Nachfrage an Un- und Angelernten geringer eingeschätzt wird.

Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche ist im Handwerk der Anteil der Firmen, die einen höheren Personalbedarf durch die Digitalisierung erwarten, am höchsten (18% steigend, 6% abnehmend). Trotz des tendenziell steigenden Mitarbeiterbedarfs fallen die Bewertungen in den Industrieunternehmen zurückhaltender aus (12% steigend, 8% abnehmend). Die Bauwirtschaft erwartet die geringsten Auswirkungen bei der Nachfrage nach Arbeitskräften (9% steigend, 2% abnehmend). Allerdings ist hier die Unsicherheit am größten, denn 19% der Bauunternehmen wählen die Antwortoption „weiß nicht“.

IT und Weiterbildung werden wichtiger – Zukünftige Anforderungen an die Mitarbeiter



Infolge der Digitalisierung nehmen die Anforderungen an die Mitarbeiter zu. Zusatzqualifikationen und individuelle Kompetenzen werden wichtiger. Die Unternehmen erwarten insbesondere einen steigenden Bedarf an grundlegenden und wei-

terführenden IT-Kompetenzen (insbesondere in der Industrie und im Handel). Zukünftig wird zudem eine kontinuierliche Lern- und Weiterbildungsbereitschaft sowie hohe Flexibilität von Mitarbeitern erwartet.

Schlussfolgerungen aus dem Fachkräftemonitoring 2018

Gute Bildung als Grundlage zur Fachkräftesicherung unabdingbar

Bildung legt die wesentlichen Grundlagen für unsere wirtschaftliche Zukunft. Um gute Schulbildung zu gewährleisten, bedarf es ausreichend und erstklassig qualifizierter Lehrer, zeitgemäßer Lehr- und Lernmaterialien sowie einer leistungsfähigen Anbindung von Schulen an das Breitbandnetz. Der immer noch deutlich zu hohe Anteil der sächsischen Schulabgänger ohne Abschluss (2017: 8,4 %) muss gesenkt werden. Auch moderne Interaktionsmethoden an allen Schulen in Sachsen können ein Maßstab für qualitativ hochwertige Vermittlung von zukunftsweisenden Bildungsinhalten sein. Neben den formellen Abschlüssen werden im Zuge der Digitalisierung IT-Kenntnisse, Flexibilität und soziale Kompetenzen wichtiger. Dementsprechend muss für die Herausbildung dieser Fähigkeiten neben den fachlichen Inhalten in Schule, Ausbildung und Studium mehr Zeit eingeplant werden. Die Hochschulen müssen sich in ihren Studienangeboten darüber hinaus stärker am Bedarf der sächsischen Wirtschaft orientieren.

Wahrnehmung und Attraktivität der Berufsausbildung stärken

Da Facharbeiter und Gesellen die mit Abstand am meisten gesuchten Fachkräfte sind, muss die Attraktivität dieses Bildungsweges gestärkt werden. Um die Nachfrage bedienen zu können, müssen sich mehr Jugendliche für eine Ausbildung entscheiden. Wirtschaft, Politik und Verwaltung müssen gemeinsam daran arbeiten, bei Jugendlichen und ihren Eltern ein wertiges und nachhaltig positives Bild der Berufsausbildung zu prägen. Eine an den Bedarfen der sächsischen Wirtschaft ausgerichtete Berufsorientierung in allen Schulen (Oberschule und Gymnasium) unterstützt dieses Ansinnen.

Standortplanung und Ausstattung der Berufsschulen in Sachsen müssen sich an den Anforderungen der Wirtschaft orientieren. Die Besetzung von Stellen für Weiterbildungsabschlüsse – wie Techniker, Meister oder Fachwirte – ist mit den größten Schwierigkeiten verbunden. Daher muss ebenso die gesellschaftliche Anerkennung und Förderung der höheren Berufsbildung (Aufstiegsfortbildung) gestärkt werden.

Fokus auf kleine Unternehmen richten

Da kleine Unternehmen (unter 50 Mitarbeiter) am stärksten mit Problemen bei der Stellenbesetzung zu kämpfen haben, sind insbesondere für diese Gruppe Unterstützungen (z.B. finanziell und/oder organisatorisch) zu entwickeln bzw. auszubauen. Die Umsetzung muss unbürokratisch und praxisnah angelegt werden, so dass auch innovative Ideen und unkonventionelles

Vorgehen Früchte tragen können. Dazu müssen alle Partner zusammenarbeiten (z.B. in den Fachkräfteallianzen) und auch überregionale Aktivitäten im Sinne der Unternehmen (z.B. bei der Rekrutierung) verwirklicht werden. Anzuraten ist auch der stärkere Einsatz eines professionellen Personalmanagements bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern.

Investitionen in Personal überlebenswichtig

Da die Dynamik am Arbeitsmarkt aufgrund von Wachstum, Altersabgängen und Fluktuation hoch ist, sind unternehmensseitig höhere Investitionen in Personalmaßnahmen notwendig. Diese müssen von einer effektiven Standortwerbung und Vernetzung aller Partner vor Ort flankiert werden. Kurz- und mittelfristig wird sich die Fachkräftesituation (demografiebedingt durch weitere Altersabgänge, fehlende Passfähigkeit der Bewerber, Defizite im Bildungssystem) verschärfen. Unternehmen müssen für Personalarbeit mehr Zeit (und damit auch Kosten) einplanen. Gezielte und teils auch individuell auf die Beschäftigten ausgerichtete Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung sind für die Sicherung der regionalen Unternehmen entscheidend. Zudem müssen Anreize für berufsbegleitende Weiterbildungen auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt in den Unternehmen geschaffen werden.

Bürokratische Hürden bei der Beschäftigung von Ausländern abbauen

Die Bedeutung ausländischer Beschäftigter zur Deckung des Fachkräftebedarfs wird weiterhin steigen. Dazu bedarf es jedoch einer weiteren Verbesserung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Sachsen muss von ausländischen Arbeitskräften als attraktiver und lebenswerter Wirtschaftsstandort wahrgenommen werden. Darüber hinaus muss die arbeitsmarktorientierte qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten durch den Erlass eines unbürokratischen Zuwanderungsgesetzes erleichtert werden. Weiterhin sind die Mindestgehälter im Rahmen der „Blauen Karte EU“ von der Beitragsbemessungsgrenze West der Rentenversicherung zu entkoppeln. Zudem muss das Potenzial ausländischer Studierender im Freistaat für den regionalen Arbeitsmarkt deutlich stärker genutzt werden. Dafür ist die Finanzierung der Career Services an den sächsischen Hochschulen zu sichern.

Um die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen zu befördern, müssen bürokratische Hürden weiter abgebaut werden (bspw. durch konsequente Umsetzung der 3+2 Regel oder die Verkürzung behördlicher Bearbeitungszeiträume). Weiterhin sind Verbesserungen in der allgemeinen und berufsbezogenen Sprachförderung nötig.