

Vorlage Nr.: V0475/20
Datum: 1. September 2020

Vorlage

Beratungsfolge	<i>Plandatum</i>		
Dienstberatung des Oberbürgermeisters	18.08.2020	nicht öffentlich	beratend
Ältestenrat	31.08.2020	nicht öffentlich	beratend
Ausschuss für Wirtschaftsförderung	16.09.2020	nicht öffentlich	1. Lesung (federführend)
Ausschuss für Bildung (Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen)	06.10.2020	nicht öffentlich	beratend
Integrations- und Ausländerbeirat	14.10.2020	öffentlich	beratend
Ausschuss für Wirtschaftsförderung	11.11.2020	nicht öffentlich	beratend (federführend)
Stadtrat	26.11.2020	öffentlich	beschließend

Zuständig: Der Oberbürgermeister

Gegenstand:

Fachkräftesicherungsstrategie für Dresden – transparent, lokal und regional koordiniert

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat beschließt, das gemeinsam von den Arbeitsmarktakteuren erarbeitete und beschlossene Handlungskonzept der Fachkräfteallianz Dresden 2020 - 2022 als Fachkräftesicherungsstrategie für Dresden gemäß Anlage 2 zur Vorlage.

bereits gefasste Beschlüsse:

A0406/18 „Fachkräftestrategie für Dresden“

aufzuhebende Beschlüsse:

Finanzielle Auswirkungen/Deckungsnachweis:

Investiv:

Teilfinanzhaushalt/-rechnung:

Projekt/PSP –Element:

Kostenart:

Investitionszeitraum/-jahr:

Einmalige Einzahlungen/Jahr:

Einmalige Auszahlungen/Jahr:

Laufende Einzahlungen/jährlich:

Laufende Auszahlungen/jährlich:

Folgekosten gem. § 12 SächsKomHVO (einschließlich Abschreibungen):

Konsumtiv:

Teilergebnishaushalt/-rechnung:

Produkt:

Kostenart:

Einmaliger Ertrag/Jahr:

Einmaliger Aufwand/Jahr:

Laufender Ertrag/jährlich:

Laufender Aufwand/jährlich:

Außerordentlicher Ertrag/Jahr:

Außerordentlicher Aufwand/Jahr:

Deckungsnachweis:

PSP-Element:

Kostenart:

Werte der Anlagenbuchhaltung:

Buchwert:

Verkehrswert:

Bemerkungen:

Begründung:

Mit Beschluss zu Antrag A0406/18 „Fachkräftestrategie für Dresden“ wurde die Verwaltung vom Stadtrat beauftragt, „[...] eine transparente, lokal und regional koordinierte Fachkräftesicherungsstrategie zu erarbeiten und dem Stadtrat bis zum 30. Juni 2019 zum Beschluss vorzulegen.“ Die Dresdner Arbeitsmarktakteure verfügen mit dem Handlungskonzept der regionalen Fachkräfteallianz Dresden seit 2016 über eine gemeinsam erarbeitete, regelmäßig fortzuschreibende Fachkräftestrategie gemäß der Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung (Fachkräftenrichtlinie) vom 30. April 2019 (Anlage 1).

Der Freistaat Sachsen hat seine aus dem Jahr 2012 stammende „Fachkräftestrategie Sachsen 2020“ 2019 mit Beschluss des Landtags als „Fachkräftestrategie Sachsen 2030“ fortgeschrieben. Ebenso erfolgte die Novellierung der Fachkräftenrichtlinie des Freistaates Sachsen. Damit wurden allen regionalen Fachkräfteallianzen die Handlungsschwerpunkte zur Fachkräftesicherung und mögliche Förderschwerpunkte des Freistaates vorgegeben. Die lokalen Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung in Dresden waren mit diesen beiden Beschlussdokumenten abzustimmen. Die Fachkräfteallianz Dresden (FKAD) als Gremium der Arbeitsmarktakteure hat sich in den vergangenen vier Jahren bewährt. Ziele und Schwerpunkte einer gemeinsamen Fachkräftesicherungsstrategie wurden entwickelt und Maßnahmen initiiert bzw. unterstützt das Amt für Wirtschaftsförderung ist geschäftsführende Stelle der FKAD. Mit der aktiven Mitwirkung der Landeshauptstadt Dresden in der FKAD wird dem Stadtratsbeschluss entsprochen.

Fachkräfteallianz Sachsen, Fachkräftenrichtlinie und Fachkräftestrategie Sachsen 2030, regionale Fachkräfteallianzen

Für die Gewährleistung der Fachkräftesicherung in Sachsen ist die im Koalitionsvertrag vereinbarte „[...] Fachkräfteallianz der zentrale Baustein zur Umsetzung. Für Sachsen bedeutet der demografische Wandel eine zentrale Herausforderung [...]. Die Staatsregierung hat [...] eine Fachkräftestrategie Sachsen erarbeitet, die zentrale Handlungsfelder der Staatsregierung für die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen zur Sicherung der sächsischen Fachkräftebasis beschreibt: Bildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften. Diese „Aufgabenbeschränkung“ ist zugleich Indiz für die Verantwortung anderer Akteure, u. a. der Wirtschaft, sich als attraktiver Arbeitgeber und Ausbilder zu positionieren.“ (Quelle: <http://www.arbeit.sachsen.de/11623.html>).

Die Fachkräfteallianz Sachsen bündelt alle wichtigen Partner einschließlich entsprechender Ministerien, um im Kontext der zentralen Handlungsfelder der Fachkräftesicherung in Sachsen zu mittel- und langfristigen Zielen zu beraten, landesweite und regionale Aktivitäten zu bündeln und neue Maßnahmen anzuregen. Umsetzer der Fachkräftestrategie Sachsen auf regionaler Ebene sind regionale Fachkräfteallianzen. Die Erfahrungen seit 2016 wurden evaluiert und danach die Fachkräftenrichtlinie des SMWA 2019 novelliert. An der Fortschreibung der Fachkräftestrategie 2020 zur Fachkräftestrategie Sachsen 2030 haben die regionalen Fachkräfteallianzen mitgewirkt und die inhaltliche Schwerpunktsetzung mitgestaltet (Anlage 1).

Auf Basis der Fachkräfteleitlinie des SMWA werden den Regionen Fördermittel für Projekte zur Fachkräftesicherung im Sinne der sächsischen Fachkräftestrategie zur Verfügung gestellt - für Dresden bisher pro Jahr ca. 500.000 Euro. In der Richtlinie sind u. a. die formalen Voraussetzungen für die Nutzung dieser Fördermittel für regionale Projekte festgeschrieben, so auch ein alle 2 Jahre fortzuschreibendes Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung (Anlage 1).

2016 gründete sich unter Leitung des Oberbürgermeisters die FKAD als gemeinsames Gremium der wichtigen zur Fachkräftesicherung in Dresden beitragenden Akteure. Mit dem Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung zielt die FKAD darauf ab, Dresden bei Arbeitgebern und potentiellen Fachkräften als attraktiven, lebenswerten, familienfreundlichen Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort bekannt und als Heimat für Fach- und Nachwuchskräfte begehrt zu machen. Arbeitslose Dresdner und Jugendliche ohne Ausbildungsplatz sollen gemäß ihren individuellen Möglichkeiten gezielt Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt erhalten (Anlage 2).

Die FKAD will Transparenz zum Fachkräftebedarf schaffen (Fachkräftemonitoring), die Arbeitsmarktakteure bündeln, das strategische Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung mit seinen Handlungsschwerpunkten fortschreiben und die Aktivitäten der Akteure abstimmen. Die FKAD tagt mindestens einmal jährlich unter Leitung des Oberbürgermeisters. Stadtverwaltungsintern gibt es eine Abstimmung zu den Handlungsschwerpunkten der Fachkräftesicherungsstrategie (Handlungskonzept) sowie bei Bedarf zu den Positionen der Verwaltung zu relevanten Förderanträgen an die FKAD. Dies erfolgt in einer Arbeitsgruppe bzw. bilateral.

FKAD und Lenkungsausschuss Integration in Arbeit und Ausbildung Dresden

Der Oberbürgermeister hatte 2015 den „Lenkungsausschuss Integration in Arbeit und Ausbildung“ initiiert, da nur über die kontinuierliche Vernetzung aller relevanten Akteure in einem definierten Format die großen Herausforderungen der intensiven Zuwanderung von Geflüchteten in Dresden gemeistert werden konnten und es keine Alleinverantwortung einzelner Akteure bei der Entwicklung von Lösungen geben konnte. Freiwillig fanden sich die relevanten Akteure in einem überparteilichen und interdisziplinären Netzwerk, verschafften sich mit diesem bis dahin einmaligen Format auf Landes- und Bundesebene Gehör und setzten Klärungsprozesse mit Wirkung für ganz Sachsen in Kraft. Zu den wichtigen Ergebnissen der Arbeit des Lenkungsausschusses gehören u. a.:

- nachfolgende Programminitiierung zur Beschulung von über 18-jährigen Geflüchteten durch das Sächsische Staatsministerium für Gleichstellung und Integration, strukturierte Abstimmungsprozesse der Sprachkursträger mit dem BAMF,
- feste Anbindung der Fach-AG „Migration und Integration“ an die Regelprozesse,
- „MEIN ORDNER“ als praktische Hilfe für den einzelnen Geflüchteten,
- Thesenpapier zu Potentialen erfolgreicher Kooperation öffentlicher Institutionen für eine gelingende Integration von Geflüchteten, Vorstellung im sächsischen Lenkungsausschuss,
- Etablierung des Themas „Diversity“ und Sensibilisierung dafür,
- Aufbau des „Fachinformationszentrums Zuwanderung“, das zu einem strukturellen Fördergegenstand in der Umsetzung der entsprechenden Bundesrichtlinie geworden ist.

Nachdem gesetzliche Regelungen und Förderprogramme ihre praktische Umsetzung gefunden hatten und das Netzwerk der Akteure der Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit in Dresden funktionierte, gab es neue Herausforderungen. Ein Schwerpunkt ist neben der bleibenden Aufgabe der Integration von Menschen mit Flucht-/Asylhintergrund in Ausbildung und Arbeit die Fachkräftezuwanderung – insbesondere nach Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im März 2020. Da diese Themen auch von Beginn an im Handlungskonzept der FKAD verankert waren und die Akteure in beiden Gremien z. T. identisch sind, wurden sie 2020 in der FKAD zusammengeführt.

Akteursübergreifende strategische Ziele und Handlungsschwerpunkte der Fachkräftesicherung - Fortschreibung des Handlungskonzeptes der FKAD für 2020 – 2022 (Anlage 2)

Grundlage der Fortschreibung des in der Anlage 2 zur Vorlage beigefügten Handlungskonzeptes der FKAD für 2020 – 2022 bilden die Berücksichtigung der Ziele der Fachkräftestrategie Sachsen 2030 und die aktuelle Entwicklung der Fachkräftebedarfsdeckung in Industrie, Handwerk, Dienstleistungssektor (insbesondere im Pflege- und Gesundheitsdienstbereich). Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung (aktuell insbesondere unter den Auswirkungen der Corona-Pandemie) wird ständig beobachtet. Die FKAD wird in einer der ersten konkreten Maßnahmen möglichst messbare Kriterien für die Realisierung von Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern entwickeln und hat für ihr Wirken folgende Ziele und Handlungsschwerpunkte entwickelt:

1. Nachwuchskräfte entwickeln (Berufsorientierung und bewährte Angebote fortführen/verbessern)
2. Beschäftigungsfähigkeit verbessern (Strukturwandel (Digitalisierung) bewältigen, attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, Qualifizierung anbieten, Förderprogramme nutzen)
3. Fachkräfte im In- und Ausland gewinnen (deutsche und ausländische Absolventen und Fachkräfte für eine berufliche Karriere in Dresdens Wirtschaft und Wissenschaftseinrichtungen gewinnen, Fachkräfteeinwanderungsgesetz optimal nutzen - Fachinformationszentrum Zuwanderung Dresden und Ausländerbehörde/Dresden Welcome Center örtlich und inhaltlich enger vernetzen)
4. Beschäftigungslose für den Arbeitsmarkt gewinnen (Beratung, Information, Begleitung, Förderung von Arbeitgebern fortsetzen).

Implementierung der im Stadtratsbeschluss aufgeführten Themen zur Fachkräftesicherung:

Als Voraussetzungen für erfolgreiche Aktivitäten in diesen Handlungsfeldern sieht die FKAD u. a. die Schaffung von Transparenz des Fachkräftebedarfs (Monitoring), die Stärkung der Stadtgesellschaft als weltoffene, Gesellschaft, ein noch besseres Marketing des attraktiven Bildungs-, Arbeits- und Lebensstandortes Dresden sowie die weitere Verbesserung der Bedingungen zum Lernen, Arbeiten und Leben in Dresden. Hier werden alle Arbeitsmarktakteure im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Beiträge leisten.

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Migration“, „frühkindliche und schulische Bildungsstrategie der Landeshauptstadt Dresden“

Gemäß der novellierten Fachkräftherichtlinie des SMWA sollen nunmehr die regionalen Fachkräfteeinwanderungsteallianzen je nach regionalen Handlungsschwerpunkten auch einen geeigneten Vertreter für die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund, einen Vertreter von Universitäten, Fach-

hochschulen oder der Berufsakademie Sachsen in der Region sowie Vertreter der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Stadt in ihre Arbeit einbeziehen (s. a. Richtlinie des SMWA zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung (Fachkräfteleitlinie) vom 12. April 2016, geändert am 30. April 2019). Als Vertreter der Universitäten, Fachhochschulen oder Berufsakademie Sachsen konnte von Beginn an die TU Dresden als Mitglied der FKAD gewonnen werden.

Mit der Bündelung von Lenkungsausschuss Integration in Arbeit und Ausbildung und FKAD wird das Thema „Migration“ in der Fachkräfteallianz konzentriert. Mit der Integrations- und Ausländerbeauftragten der Landeshauptstadt Dresden wird nun auch eine Vertreterin für die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund ihre Kompetenz in die Fachkräftesicherung einbringen und gleichzeitig die Belange der Gleichstellungs- und der Behindertenbeauftragten der Landeshauptstadt Dresden in der FKAD derart koordinieren, dass deren Interessen in die FKAD und in die neue Strategie einfließen. Die Integration von Menschen mit Diversity-Aspekten (Geflüchtete, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung, Frauen und Männer) auf den ersten Arbeitsmarkt ist seit 2016 Handlungsfeld der FKAD.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde von der FKAD ebenfalls als Handlungsfeld definiert. Es sollen allen arbeitsfähigen Menschen in Dresden auch Möglichkeiten zur Beschäftigung gegeben werden. Unternehmen sind dafür zu sensibilisieren und bei der Stärkung der eigenen Arbeitgeberattraktivität und bei deren Kommunikation zu unterstützen.

Die Fachkräftesicherung dockt an die frühkindliche und schulische Bildungsstrategie der Landeshauptstadt Dresden an. Das heißt zum einen, Berufsorientierung an den Fähigkeiten und Interessen der jungen Menschen sowie am Bedarf der Wirtschaft auszurichten, zum anderen müssen alle Ressourcen genutzt werden, um mittelfristig den Fachkräftebedarf aus den vorhandenen Ressourcen decken zu können. Die Senkung der Schulabbrecherquote steht dabei im Focus. Das „Leitbild Berufliche Orientierung“ als gemeinsame Grundlage der Aktivitäten aller relevanten Akteure befindet sich derzeit in der Überarbeitung, Das Leitbild soll zur Nachwuchskräftesicherung in der Dresdner Wirtschaft beitragen. Die Fachkräfteallianz Dresden als Gremium der wichtigen Akteure des Arbeitsmarkts und der Beruflichen Orientierung sollen erstmalig das Leitbild gemeinsam verabschieden, da die Mitglieder dementsprechend in ihren Häusern Berufliche Orientierung umsetzen – nach dem gemeinsamen Leitbild. Der Entwurf kann Anlage 3 entnommen werden.

Aktivierung ungenutzter Potentiale am Arbeitsmarkt durch Aus- und Weiterbildung

Schule und Wirtschaft sind in der FKAD vertreten. Schwerpunkte der regionalen Fachkräftesicherung im Handlungskonzept sind seit 2016 die Fachkräftenachwuchssicherung für Unternehmen durch Berufsorientierung sowie die Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere die Begleitung Beschäftigter durch den digitalisierungsbedingten Strukturwandel der Wirtschaft.

Prüfung der Möglichkeiten zur Nutzung von Fördermitteln aus den Fonds ESF und EFRE

Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) ist ein Strukturfonds der Europäischen Union für wirtschaftliche Aufholprozesse ärmerer Regionen und Regionen mit Strukturproblemen. Gefördert werden damit unter anderem mittelständische Unternehmen, um dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen, die Infrastruktur zu erweitern und technische Hilfsmaßnahmen zu finanzieren. Mittel aus dem EFRE-Fonds sind nicht für Fachkräftesicherungsprojekte vorgesehen.

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste arbeitsmarktpolitische Instrument der EU zur Förderung der Beschäftigung und sozialen Integration der Bürgerinnen und Bürger. Er fördert Maßnahmen zur Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit; verbessert die Beschäftigungschancen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Grundlage der Förderung ist das Operationelle Programm für den ESF in Sachsen 2014 – 2020. Zahlreiche Projekte und Maßnahmen im Bereich Bildung und Qualifizierung werden über den ESF gefördert. Die Arbeitsmarktakteure, insbesondere die Kammern und das Amt für Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Dresden beraten bei Projektanträgen zu diesen Fördermöglichkeiten. Förderbank ist die Sächsische Aufbaubank (SAB).

Wichtigstes aktuelles Förderinstrument für Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Sachsen ist die o. g. Richtlinie des SMWA zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung (Fachkräfte-richtlinie). Außerdem gibt es Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit, des Jobcenters und seit kurzem das Qualifizierungschancengesetz und das Teilhabechancengesetz des BMAS.

Weitere Vernetzung und Ausbau von bestehenden Kooperationen und Projekten zwischen kommunaler Verwaltung, Betrieben, Arbeitsagentur, Schulen, Fachhochschule, Universität, Kammern und Vertretern der Länder

Die Zusammensetzung der FKAD Dresden aus Akteuren von Wirtschaft, Verwaltung, Arbeitgeberseite, Arbeitnehmerseite, Forschung, Lehre und Schule gewährleistet eine enge Kooperation zwischen ebendiesen. Themenbezogen bezieht die FKAD weitere Akteure in ihre Arbeit ein.

Fazit:

Die dargestellte Entwicklung der Dresdner Wirtschaft und damit verbunden die seit Anfang der 90er Jahre niedrigste Arbeitslosigkeit und wachsende Beschäftigung, die Anziehungskraft Dresdens als Oberzentrum und prosperierender Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort auf der einen Seite, aber auf der anderen Seite das derzeitige zunehmende Nachfrageniveau nach Fachkräften, die aktuelle Bevölkerungsprognose sowie die Bestandszahlen bei langzeitarbeitslosen Menschen/Menschen mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt lassen den Schluss zu, dass die Fachkräfteengpässe im Verhältnis zu anderen sächsischen und deutschen Regionen zwar bestehen und auch zunehmen, aber nicht so gravierend sein werden, wie z. B. in den ländlichen Regionen Sachsens. Mögliche Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftsentwicklung wie z. B. die protektionistische Politik der USA, der wirtschaftlichen Entwicklung Chinas, der bevorstehende Brexit oder die möglichen Auswirkungen der Corona-Pandemie bleiben dabei unberücksichtigt.

Dennoch gibt es in Dresden schon heute Fachkräfteengpässe in einigen Wirtschaftsbereichen, Branchen bzw. Berufsgruppen. Dazu zählen z. B. einige Handwerksberufe, Gesundheitsdienst- und Pflegeberufe, Gastronomie- und Hotellerieberufe, IT-Berufe, Ingenieure, Konstrukteure. Insbesondere der Bedarf an Informatikern wird dank dem Trend zur Digitalisierung (auch im Handwerk) weiterwachsen (Quelle. Agentur für Arbeit Dresden, Regionale Arbeitsmarktprüfung, Stand 24.09.2019).

Bei Fortsetzung dieser Trends und anhaltender positiver wirtschaftlicher Entwicklung werden die Bedarfe vor allem kurz- und mittelfristig nicht aus dem Fachkräftenachwuchs allein gedeckt werden können.

Dresden hat gute Voraussetzungen im Wettbewerb um Fachkräfte:

- zukunftsorientierter, breiter Branchenmix (Europas führender Mikroelektronik-Standort, Kernkompetenzen in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie, Software, neue Werkstoffe, Nanotechnologie, Life Sciences/Biotechnologie, Handwerk, Dienstleistungssektor)
- innovative Startups
- international agierende, exportorientierte KMU
- international anerkannter Wissenschaftsstandort (größte Forscherdichte Deutschlands: 12 Fraunhofer Institute, 3 Max-Planck-Institute, 5 Leibnitz-Institute, 1 Helmholtz-Forschungszentrum, 14 Universitäten, Hochschulen, Studienakademien u. a.)
- Anstehen der Unternehmensnachfolge in vielen Firmen (bes. Handwerk, familiengeführte KMU)
- breites Unterstützungsangebot für Fachkräfte und Existenzgründer/Unternehmensnachfolger und
- lebenswerte Stadt (Kunst und Kultur, Familie und Kinder, Wohnen, Freizeit und Sport, Gesundheit und Soziales)

Die Erfahrungen in allen Handlungsfeldern zur Fachkräftesicherung zeigen, dass eine Kommune nur bedingt aktiv in den Arbeitsmarkt eingreifen kann. Ohne selbst agierende Arbeitgeber als Fachkräftesuchende und Nutzer von Angeboten, Förderungen und Projekten laufen die Anstrengungen zur Fachkräftesicherung ins Leere. Ohne bewusste Entscheidung von Kindern und Eltern für ein „Lernen für das Leben“, ohne Entscheidung junger Menschen für berufliche Ausbildungen in gefragten Berufen mit guten Zukunftschancen, ohne Interesse von Fachkräften, egal, ob aus Dresden, Sachsen, dem Bundesgebiet oder dem Ausland, egal, ob mit Berufs- oder Studienabschluss, direkt nach der Ausbildung oder mit Berufserfahrungen für eine berufliche Karriere in Dresdens Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen kann sich der Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Dresden nicht entwickeln. Die Landeshauptstadt Dresden sollte dafür beste Rahmenbedingungen schaffen und beide Seiten füreinander interessieren. Sie muss den begehrten zukünftigen Fachkräften deutlich machen, dass Dresden eine weltoffene, attraktive, familienfreundliche Stadt zum Arbeiten, Lernen und Leben ist. Sie muss allen bildungsfähigen und interessierten Bürgern unabhängig von ihrer sozialen oder nationalen Herkunft bestmögliche Bedingungen dafür bieten. Und sie muss denjenigen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht Unterstützung gewähren, die ohne diese Hilfe nur schwer ihren Weg ins Erwerbsleben finden. Dies kann nur in engem Zusammenwirken mit allen Arbeitsmarktakteuren erfolgen.

Die Dresdner Arbeitsmarktakteure haben ihre Kräfte in der Fachkräfteallianz Dresden gebündelt. Gemeinsam wurde 2020 das seit 2016 bestehende Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung gemeinsam fortgeschrieben und den aktuellen und zukünftigen Bedingungen am Wirtschaftsstandort Dresden angepasst. Die Fortschreibung wurde von der Landeshauptstadt Dresden als FKAD-Mitglied aktiv mitgestaltet, das Handlungskonzept in seiner aktuellen Form wurde vom Oberbürgermeister in einer gemeinsamen Besprechung im Juni 2020 befürwortet. Beteiligt waren sowohl der Geschäftsbereich Bildung und Jugend als auch der Geschäftsbereich Arbeit, Soziales, Gesundheit und Wohnen.

In dem in der Anlage 2 beigefügten Handlungskonzept der FKAD zur Fachkräftesicherung in Dresden wurden zu den jeweiligen Handlungsfeldern konkrete Maßnahmen geplant. Kurzfristig umzusetzende Maßnahmen wurden im Fettdruck gekennzeichnet, mittel- und langfristig geplante Maßnahmen in normaler Dicke.

Anlagenverzeichnis:

Anlage 1

„Fachkräfteallianz Sachsen – Fachkräftestrategie Sachsen 2030 und Fachkräftenrichtlinie“

Anlage 2

„Regionale Fachkräfteallianz Dresden - Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung in der Region Dresden“, Fortschreibung 2020 - 2022

Anlage 3

Entwurf „Leitbild Berufliche Orientierung“

Dirk Hilbert