

Regionales Handlungskonzept 2023 / 2024

Einleitung

Fachkräfteallianz Sachsen – Ursprung, Ziele und Arbeitsauftrag

Mit der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen haben sich die Staatsregierung sowie Wirtschafts- und Sozialpartner auf grundlegende Ziele und Maßnahmen verständigt, um die bestmöglichen Rahmenbedingungen im Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen zu schaffen. Priorität haben dabei die Stärkung der dualen Ausbildung, die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten, die Förderung und Unterstützung mitarbeiterorientierter Personalarbeit in kleinen und mittelständigen Unternehmen und die Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs für bislang unterrepräsentierte Personengruppen. Die Fachkräftestrategie 2030 ist damit der neue zentrale Orientierungsrahmen für alle Aktivitäten der Fachkräftesicherung und -gewinnung im Freistaat.

Die Fachkräfteallianz Sachsen initiiert seit 2015 als landesweite Plattform gemeinsame Maßnahmen zur Umsetzung der Fachkräftestrategie 2030 und begleitet deren Durchführung. Sie umfasst neben Vertretern der sächsischen Wirtschaft und Wirtschaftsverbänden auch die sächsischen Industrie- und Handelskammern, die sächsischen Handwerkskammern sowie die DGB-Gewerkschaften, die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Sachsen, die kommunalen Spitzenverbände der Bundesagentur für Arbeit und die Sächsische Staatsregierung. Sie gibt Empfehlungen zur Verbesserung des Fachkräftepotentials in Sachsen und initiiert konkrete Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Freistaat.

Auf der Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte arbeiten indes 13 regionale Fachkräfteallianzen an der Umsetzung der Fachkräftestrategie 2030 und damit an der Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs. Unterstützt werden sie dabei durch die Projektförderung auf Grundlage der sächsischen Fachkräftenrichtlinie.

Regionale Fachkräfteallianz Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Mitglieder, Arbeitsweise, Ziele und Handlungsfelder

In der FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE sind 20 Mitglieder als Vertreter des Landkreises, der Kommunen, Kammern, Arbeitsagentur und Jobcenter sowie relevanter Wirtschaftsbranchen sowie Vertreter schulischer Belange und regionaler Wirtschaftsförderung organisiert.

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

Durch die heterogene Zusammensetzung der Mitglieder innerhalb der FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE ist eine ganzheitliche Betrachtung arbeitsmarktrelevanter Entwicklungen gewährleistet. Ein regelmäßiger Fachaustausch mit anderen Regionalinitiativen sowie dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit stellt den kontinuierlichen Wissens- und Erfahrungstransfer sicher.

Arbeitsweise

Die FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE tagt regelmäßig, um gemeinsam die eingereichten Projektvorhaben zu diskutieren und die erforderlichen Priorisierungen auf Grundlage des regionalen Handlungskonzeptes vorzunehmen. Antragsteller erhalten dabei in der Regel die Möglichkeit, ihr Vorhaben persönlich vorzustellen und ggf. Anregungen aus dem Gremium in die weitere Projektentwicklung einfließen zu lassen. Projektpriorisierungen im Umlaufverfahren finden nur im Ausnahmefall statt¹.

Für die Beantragung der Förderung einer konkreten Maßnahme über die Fachkräftenrichtlinie des SMWA ist eine befürwortende Einschätzung bzw. Stellungnahme der regionalen Fachkräfteallianz zwingende Voraussetzung. Diese soll von der Mehrheit aller Mitglieder getragen werden. Besonders hohe Priorität sollen gemeinsam getragene Projekte erhalten.

Koordinierungsbüro der Fachkräfteallianz Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Seit 2021 wird das geschäftsführende Mitglied der FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE durch das Koordinierungsbüro², das an die Stabsstelle Wirtschaftsförderung (SWF) im Landratsamt angebunden ist, unterstützt. Neben der inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitung der Sitzungen, zeichnet sich der Koordinator sowohl für die Antragsgenerierung als auch für die gemeinsame Projektentwicklung mit potenziellen Antragstellern verantwortlich. Darüber hinaus unterstützt er über geeignete Instrumente der Pressearbeit die Koordination und Aufbereitung zentraler Themen für die Öffentlichkeit und trägt zur Sichtbarmachung der Aktivitäten bei, bspw. durch die Durchführung von Veranstaltungen und Projekttagen.

Durch die Einbettung des Koordinierungsbüros in die SWF ergeben sich wichtige Synergieeffekte und der Zugang in folgende Netzwerke und Gremien des Landkreises wird erleichtert:

- Arbeitskreis Schule-Wirtschaft,
- Koordinierungsstelle Beruf und Bildung³,
- Steuergruppe Integration⁴,
- Jugendberufsagentur.

¹ Im Zuge der geltenden Kontaktbeschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erfolgten Sitzungen der FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE per Video-Konferenz bzw. notwendige Priorisierungen per Umlaufbeschluss.

² Mit Beschluss der FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE vom 21.03.2023 wird die Weiterführung des Koordinierungsbüros bis 2027 beantragt.

³ Pendant zu den regionalen Koordinierungsstellen für Berufliche Orientierung des SMK

⁴ Themen wie die Gewinnung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte sowie der Arbeitsmarktzugang für geflüchtete Menschen werden in diesem Gremium behördenübergreifend diskutiert.

Regionales Handlungskonzept

Die Arbeitsmarktakteure im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge verfügen mit dem regionalen Handlungskonzept seit 2017 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 vom 30. April 2019.

Mit dem fortgeschriebenen regionalen Handlungskonzept für die Jahre 2023/24 zielt die **FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE** darauf ab, den Landkreis gemeinsam mit und für Arbeitgeber und potentielle Fachkräfte als attraktiven, lebenswerten, familienfreundlichen Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensort weiterzuentwickeln und als interessante Wirkungsstätte für in- und ausländische Fach- und Nachwuchskräfte bekannt zu machen. Die Fortschreibung des Handlungskonzeptes berücksichtigt dabei zum einen die Ziele der Fachkräftestrategie Sachsen 2030 und greift zum anderen die aktuellen Herausforderungen bei der Entwicklung der Fachkräftebedarfsdeckung auf.

Ausgangslage Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

1.1 Wirtschaftsstruktur

Wirtschaftlich zeichnet sich der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge durch einen vielfältigen Branchenmix aus, der überwiegend durch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vertreten wird. 9 von 10 Betrieben sind Kleinst- und Kleinunternehmen (0 - 9 Beschäftigte). Dabei liegen die Schwerpunkte im Werkzeug-, Maschinen- und Anlagenbau, der Metallverarbeitung sowie der Fahrzeugzulieferer- und Kunststoffindustrie. Entsprechend wichtig ist das Verarbeitende Gewerbe für die Entwicklung der Region. Jeder vierte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ist in diesem Wirtschaftszweig tätig.

Charakteristisch für den Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge ist außerdem die beachtliche Zahl von staatlich anerkannten Kur- oder Erholungsorten. Innerhalb des Freistaates Sachsen weist die Region die höchste Dichte an Kur- und Erholungskliniken auf. Mit der Nähe zur Landeshauptstadt Dresden als Standort für Wissenschaft und Forschung, der reizvollen Landschaft sowie vielfältigen Freizeit-, Kultur- und Bildungsangeboten vor Ort ergibt sich eine besondere Standortqualität. Diese spiegelt sich u. a. auch in der bemerkenswerten Zahl der Touristen wider, die jährlich den Landkreis besuchen. Sachsenweit wird jede 8. Beherbergungsstätte bzw. Gastronomieeinrichtung von Leistungsträgern im Osterzgebirge bzw. der Sächsischen Schweiz zur Verfügung gestellt. Damit bilden sowohl die Tourismus- als auch die Gesundheitsbranche einen weiteren bedeutsamen Wirtschaftszweig, in dem knapp 17.000 Menschen und damit knapp 21 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten.

Aber auch das Handwerk und die Industrie ist in dem stark ländlich geprägten Raum ein wichtiger Arbeitgeber. Mit einer Betriebsdichte von 16,6 liegt der Landkreis sowohl über dem sächsischen Durchschnitt (13,9) als auch dem bundesweiten Mittel von 12,4 Betrieben pro 1.000 Einwohner.

1.2 Demografie

2021 lebten 244.009 Einwohner im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge. Seit der Wiedervereinigung 1990 sank die Bevölkerungszahl damit deutlich um mehr als 30 Tsd. Einwohner. Die 7. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung des Freistaates Sachsen (RBV) prognostiziert bis 2035 einen anhaltenden Bevölkerungsrückgang zwischen vier und sieben Prozent für den Landkreis. Während die Gesamtbevölkerung abnimmt, wächst parallel dazu der Anteil der Bevölkerung im Alter von über 65 Jahren kontinuierlich an. 2035 ist demnach jeder 3. Einwohner älter als 65, während die Zahl der Menschen zwischen 20 – 65 Jahren um 15,1 Prozent sinkt und perspektivisch nur noch jeder zweite Einwohner im erwerbsfähigen Alter sein wird.

Bevölkerung 2018 und 2035 nach Altersgruppen in Prozent

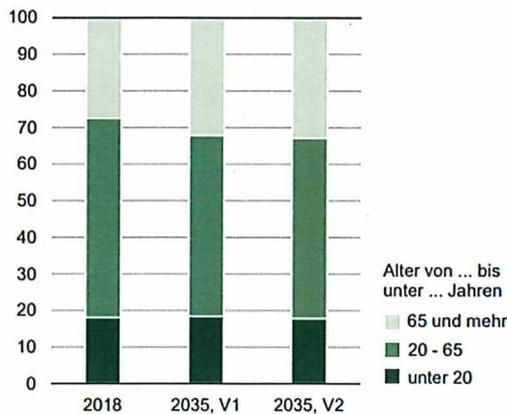


Abb. 1: Bevölkerungsverteilung nach Altersgruppen 2018 und 2035 im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge

Die demografische Entwicklung stellt den Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge vor große Herausforderungen. Der Gewinnung von jungen Talenten sowie der Bindung von Mitarbeitern im Sinne der Fachkräftesicherung vor Ort kommt demzufolge eine hohe Bedeutung im Hinblick auf den Erhalt und die Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandortes zu.

1.3 Arbeitsmarkt

Im Landkreis gibt es gegenwärtig rund 80.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dabei ist der Anteil der Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung in den letzten zehn Jahren um knapp elf Prozent gewachsen. Die Arbeitslosenquote lag 2022 bei 4,6 Prozent und damit deutlich unter dem sächsischen Durchschnitt von 5,6 Prozent. Die Entwicklung zeigt, dass das Beschäftigungswachstum überwiegend von ausländischen Menschen getragen wird. So gab es 2022 in Sachsen 17.739 mehr Beschäftigte als im Jahr zuvor. 16.339, und damit 92 Prozent, stammten aus dem Ausland, lediglich 1.406 waren deutsche Arbeitnehmer.⁵

Ausländische Fachkräfte

Durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist die Zuwanderung für Fachkräfte aus EU-Staaten seit 2005 uneingeschränkt möglich. Seit 2020 erleichtert zudem das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG) Fachkräften aus Drittstaaten den Arbeitsmarkteinstieg: Beruflich sowie akademisch qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten dürfen zu Zwecken der Erwerbstätigkeit oder zur Arbeitsplatzsuche (bis zu 6 Monaten) nach Deutschland kommen.

⁵ Agentur für Arbeit Pirna, Sitzung des Verwaltungsausschusses vom 14.03.2023

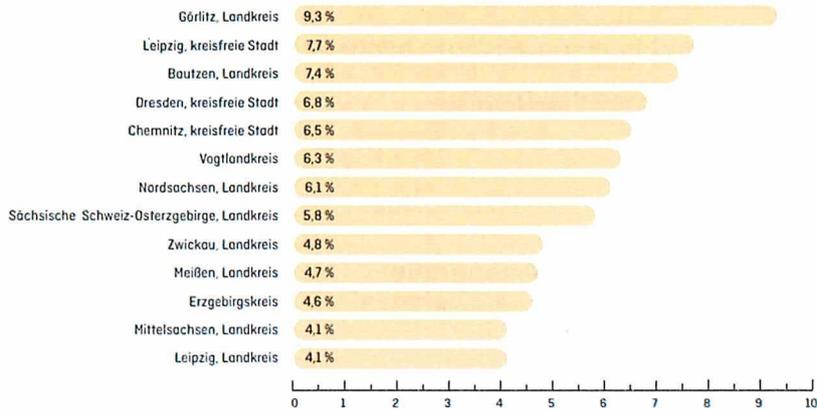


Abb. 2: Beschäftigungsanteil ausländischer Menschen in Prozent, Stand Juni 2021⁶

Mit einem anerkannten ausländischen Abschluss erhöht sich die Transparenz hinsichtlich der zu erwartenden Fachkompetenzen. Die Betriebe sind jedoch weiterhin mit Unsicherheiten bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte konfrontiert. So zeigt sich, dass mit 5,8 Prozent der Beschäftigungsanteil ausländischer Arbeitskräfte im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge 2021 entsprechend niedrig war und hinter dem Großteil anderer sächsischer Landkreise und kreisfreien Städte zurückliegt.

Frauenbeschäftigung

Spitzenreiter bundesweit ist der Landkreis hingegen in puncto Frauenbeschäftigung. Fast sieben von zehn der hiesigen Frauen – konkret 68,5 Prozent – im arbeitsfähigen Alter gehen laut Statistik der Agentur für Arbeit Pirna einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Im Bundesdurchschnitt liegt die Quote mit 58 Prozent deutlich niedriger. Allerdings ist mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten in der Region teilzeitbeschäftigt, wohingegen lediglich 13 Prozent der Männer Abstriche bei der Arbeitszeit machen. Jeder Dritte Beschäftigte arbeitet im Landkreis kürzer als die betriebliche Regelarbeitszeit.

Pendlerverhalten

2021 pendelten von 98.715 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 43.632 Männer und Frauen, die im Landkreis wohnen, in andere Landkreise Sachsens bzw. darüber hinaus. Dies sind mehr als 44 Prozent. Dabei pendeln zwei von drei Arbeitnehmer nach Dresden, gefolgt vom Landkreis Bautzen (7,2 Prozent) und Meißen (5,9 Prozent).

⁶ Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des ifo Instituts

Im sächsischen Vergleich pendeln durchschnittlich lediglich 32,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vom Wohnort in einen anderen sächsischen Landkreis (bzw. Kreisfreie Stadt) bzw. über die Grenzen des Freistaates hinaus.

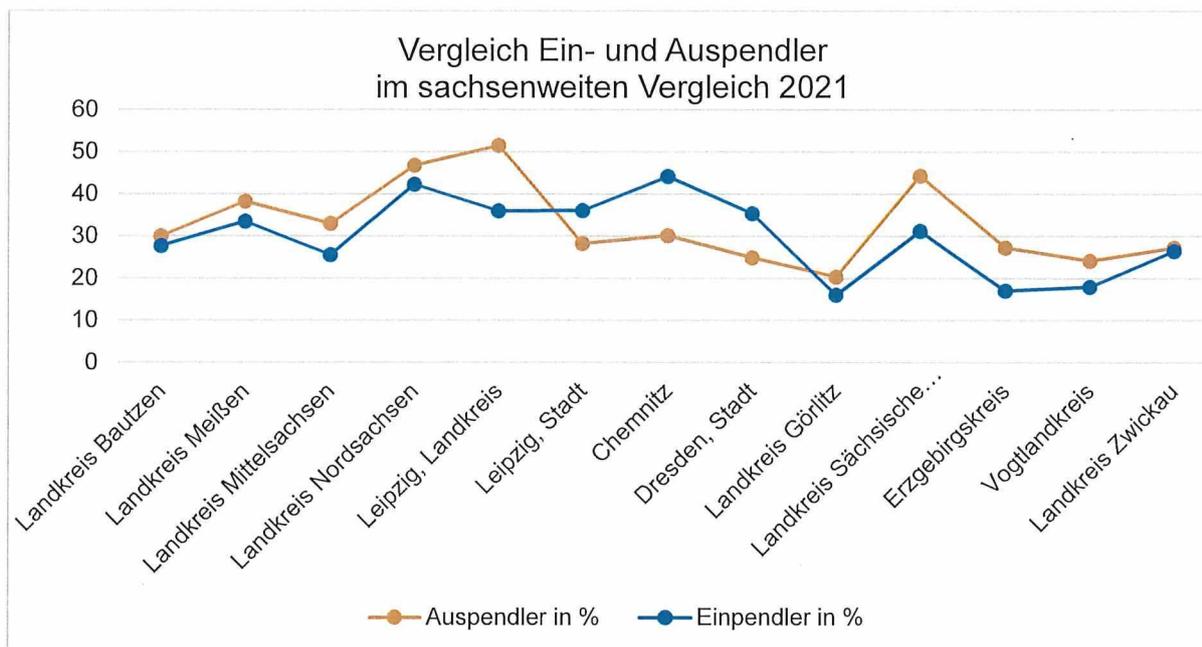


Abb. 3: Vergleich Ein- und Auspendler im sachsenweiten Vergleich 2021⁷

Ausbildungsmarkt

Im Ausbildungsjahr 2021/22 nahmen 1.388 Mädchen und Jungen die Beratung zur Ausbildungsplatzvermittlung der Agentur für Arbeit Pirna in Anspruch. Gleichzeitig meldeten die regionalen Arbeitgeber 1.078 Berufsausbildungsstellen. Setzt man die gemeldeten Bewerber in Beziehung zu den gemeldeten Stellen, standen rechnerisch jedem Bewerber 0,8 Ausbildungsplätze gegenüber.

Vor Ort werden mittlerweile mehr als einhundert verschiedene anerkannte Ausbildungsberufe im Angebot. Die berufliche Vielfalt für junge Menschen ist damit sehr groß, so dass nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung auch gute berufliche Perspektive in der Region bestehen. Damit sind die Chancen für eine Ausbildung trotz zurückliegendem Krisenmarathon und Unsicherheiten für die Zukunft besser als je zuvor. Gleichwohl suchten zuletzt noch 89 Jugendliche eine Ausbildung. Demgegenüber standen 147 freie Ausbildungsstellen.

⁷ Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit

Herausforderungen und Handlungsfelder

Personalmangel als zentrale Herausforderung

Der Fachkräftemangel ist seit Jahren eines der größten Geschäftsrisiken, mit dem sich Sachsens Unternehmen konfrontiert sehen. Dabei steigt der Arbeitskräftebedarf zusehends durch den Strukturwandel in Richtung einer mobilen Wissensgesellschaft, der ein starkes Wachstum der Hochtechnologiebranchen bedingt.

Trotz hoher Beschäftigung und einer vergleichsweise niedrigen Arbeitslosigkeit sind Unternehmen im Landkreis anhaltend auf der Suche nach Arbeitskräften. Nach den Ergebnissen der Konjunkturumfrage der sächsischen IHKn vom Herbst 2022 gaben 65 Prozent der Unternehmen den Fachkräftemangel als wirtschaftliches Risiko an.

Die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Suche nach geeignetem Personal spiegeln sich in dem hohen Bestand offener Arbeitsstellen wider. Gegenwärtig sind knapp 2.000 Stellen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge offen. Folgt man dem Monitoring zur Fachkräftesicherung in der sächsischen Wirtschaft aus 2022, so ist die Schwierigkeit bei der Stellenbesetzung ein zentrales Thema, unabhängig von Betriebsgrößenklasse oder Branche.

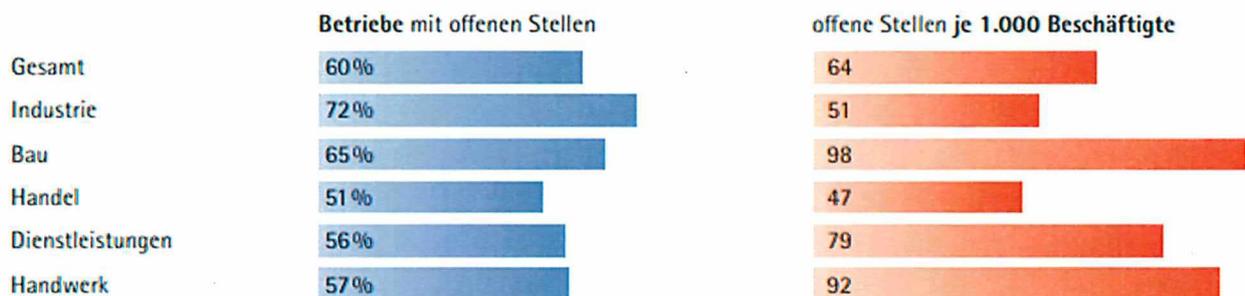


Abb. 4: Herausforderung der Stellennachbesetzung nach Betriebsgrößenklassen und Branche in Sachsen

Handlungsfelder

Die fünf zentralen Handlungsfelder der regionalen **FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE** für den Zeitraum 2023/24 sind:

1. Duale Berufsausbildung stärken
2. (Bildungs)Potenziale nutzen
3. Arbeitgeberattraktivität und Beschäftigungsfähigkeit erhöhen
4. Image als attraktiver Wirtschafts- und Lebensraum aufbauen
5. Willkommenskultur im Landkreis schaffen

Handlungsfeld 1 – Duale Berufsausbildung stärken

Berufsausbildung und damit Rekrutierung von leistungsstarken Nachwuchs- und Arbeitskräften als wichtige Säule der Fachkräftesicherung im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge und Basis für Unternehmen, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben

Herausforderungen

Die wichtigste Quelle zur Personalgewinnung für Unternehmen ist die duale Berufsausbildung. Zum 31.07.2022 wurden bei den sächsischen Industrie- und Handelskammern 7.694 neue Ausbildungsverträge registriert. Das sind zwar 4,9 Prozent mehr als im Vergleichszeitraum des Vorjahres, aber immer noch weniger als in den Vor-Corona-Jahren 2018/19. Dabei bleibt eine Vielzahl an Ausbildungsstellen unbesetzt.

Das bestehende Problem wird anhand der nachfolgenden Grafik verdeutlicht: Während die Anzahl der Schulabgänger, die eine Ausbildung aufnehmen, in den vergangenen Jahren stark rückläufig ist, gibt es seit 2009 zudem mehr Studienbeginnende als Jugendliche, die sich für eine duale Ausbildung entscheiden. Dabei gehen viele junge Menschen nach dem Abitur direkt zur Universität, häufig ohne zu wissen, ob ein Studium das Richtige für sie ist. Laut Quickstart bricht derzeit jeder dritte Studierende in Deutschland sein Studium ab.



Abb. 5: Entwicklung der Beginnenden von Studium sowie dualer und schulischer Berufsausbildung Sachsen⁸

Aufgrund der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Mangel an Nachwuchskräften ist es umso wichtiger, Abbrüche am Übergang Schule-Beruf zu vermeiden. Im Landkreis besteht hierfür ein agiles Netzwerk Schule-Wirtschaft, das ein breites Portfolio wirkungsvoller Angebote zur Nachwuchsgewinnung entwickelt und nachhaltig etabliert hat.

⁸ Integrierte Ausbildungsberichterstattung, Statistisches Bundesamt

Neben den obligatorischen Beratungsangeboten der Agentur für Arbeit Pirna, Praxisberatern und Berufseinstiegsbegleitern gilt es, weitere praktische Erfahrungsräume, v. a. in Branchen mit besonderen Engpässen, für Schüler vorzuhalten. So müssen bspw. auch künftige Abiturienten verstärkt mit der Wirtschaft vernetzt und über die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufgeklärt werden. Schulabgänger von Gymnasien, die sich für den MINT-Bereich interessieren, sich ein ingenieurwissenschaftliches Studium aber nicht zutrauen, sollten für entsprechende Ausbildungsberufe gewonnen werden, um dem großen Bedarf an gut ausgebildeten Facharbeitern Rechnung zu tragen. Die Vorstellung von Prozessabläufen oder konkreten Tätigkeiten muss insofern erfolgen, als darüber die realistische Vorstellung vom möglichen zukünftigen Arbeitsleben geschärft wird. Gleichsam gilt es, auch die duale Ausbildung für Abiturienten attraktiv zu gestalten.

Auch Kommunikationsbarrieren zwischen Unternehmen und Jugendlichen müssen abgebaut werden. Im Austausch mit Arbeitgebern sollen Maßnahmen zur effektiven Auszubildendengewinnung entwickelt werden, die ebenso die Sichtbarmachung beruflicher Perspektiven vor Ort zum Ziel haben. Der erwartete Anstieg an Schulabgängern in den kommenden zehn Jahren kann dabei als Chance für den Landkreis gesehen werden, um mehr Jugendliche für die duale Ausbildung zu gewinnen.

Laufende Aktivitäten

- Etablierung der Koordinierungsstelle Beruf und Bildung seit 2008 in der Landkreisverwaltung als Pendant zu den Regionalen Koordinierungsstellen für Beruflichen Orientierung des SMK
- AK Schule-Wirtschaft
- Durchführung von praxisorientierten Veranstaltungsformaten bspw. Tag der Ausbildung, «Schau rein!» Woche der offenen Unternehmen Sachsen, Talentparcours sowie «On Tour – Auf dem Weg zur Wirtschaft», UniBörse – Der Hochschultag im Landkreis
- Veröffentlichung des «Unternehmensatlas» zur Sichtbarmachung der regionalen Wirtschaft
- Etablierung des digitalen Praktikums- und Ausbildungsportals «Unternehmensatlas»
- Projekt «Handwerkskiste» der Kreishandwerkerschaft Südsachsen zur Sensibilisierung für die dualen Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk an Grundschulen des Landkreises
- Jugendberufsagentur Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen, die von der IHK Dresden initiiert werden
- Azubibotschafter der IHK Dresden
- IHK Bustour über die Schulhöfe des Landkreises zum Thema Ausbildung in Industrie, Handel und Dienstleistung
- Speed Datings
- Recruiting-Kampagne für das Berufsbild „Mechaniker/in“, Knorr Präzisionsteile GmbH (Fachkräftenrichtlinie)

Künftige Handlungsansätze

- Schaffung praktischer Erfahrungswelten von Unternehmen für Schüler, um eine frühzeitige Bindung von Nachwuchskräften an die Region zu ermöglichen
- Sensibilisierung von Gymnasiasten sowie Studienabbrechern für die duale Ausbildung
- Sichtbarmachung der Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung (Wege beruflicher Weiterqualifizierung und Karriereperspektiven)
- umfassendes Berufsbildmarketing, um berufliche Perspektiven vor Ort sichtbar zu machen
- Initiierung und Etablierung von Branchenverbänden und/oder Interessenvertretungen für imagefördernde Maßnahmen

Handlungsfeld 2 – (Bildungs)Potenziale entwickeln

Unternehmen, Beschäftigte und Fachkräftepotenzial werden befähigt, den Veränderungen einer modernen Arbeitswelt positiv zu begegnen und tragen zur langfristigen Bindung von Personal im Landkreis bei

Herausforderungen

Arbeitswelt 4.0, veränderte Arbeitsbedingungen, Automatisierung und digitale Kompetenzen prägen die zukünftige Arbeit. Ein modernes Arbeitsumfeld und innovative Arbeitsinstrumente punkten, wenn es um die Gewinnung von Nachwuchskräften geht.

Oftmals sind diese Veränderungen jedoch mit großen Ängsten sowohl bei Beschäftigten als auch Unternehmen verbunden, die sich in der neuen Arbeitswelt zurechtfinden müssen. Der technologische Fortschritt und zunehmende Strukturwandel gehen mit fortlaufenden Anpassungsprozessen in Unternehmen und der Notwendigkeit für Weiterqualifizierungen von Beschäftigten einher.

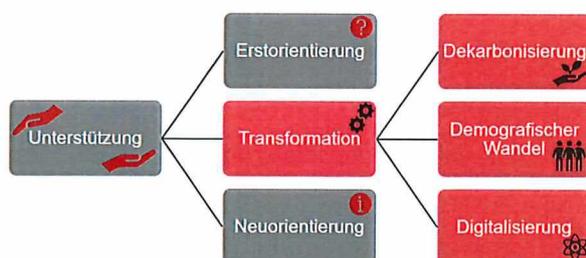


Abb. 6: Bedeutung der beruflichen Beratung im Kontext der Transformation⁹

⁹ Bundesagentur für Arbeit, Fachtagung an der Universität Oldenburg: Transformation und Mensch im Mittelpunkt, September 2022

Ziel muss es sein, Prozesse durch Digitalisierung zu vereinfachen, um effektiver zu werden und Arbeitsplätze attraktiver zu machen. Es gilt, Unternehmen dabei zu unterstützen, den Veränderungen zu einer modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, Ängste von Mitarbeitern auszuräumen und sie vielmehr für automatisierte und digitalisierte Arbeitsprozesse zu begeistern und fit zu machen. Schließlich erhöht die Qualifizierung der Beschäftigten die Wettbewerbsfähigkeit in doppelter Hinsicht: Die Beschäftigten steigern ihr Humankapital und eröffnen sich dadurch berufliche Aufstiegsperspektiven. Die Unternehmen verbessern unterdessen ihre Position im Wettbewerb und binden langfristig ihre Mitarbeiter.

Die Hebung von Potenzialen bei erwerbslosen und erwerbstätigen Personen ist mit der Aufgabe einer Aktivierung und Qualifizierung eng verbunden. Ein möglicher Ansatz liegt in der Klärung der Aktualität von beruflichen Kompetenzen. Die Anpassung der Ausbildungsordnungen seit 2018 ist auf die Notwendigkeit der Modernisierung von Berufsbildern zurückzuführen. Hiermit sind eine Reihe beruflicher Zukunftsthemen bereits eng verknüpft, die es (potenziellen) Beschäftigten zu vermitteln gilt. Gemeinsam mit dem Jobcenter verfolgt die Bundesagentur für Arbeit darüber hinaus unterschiedliche Lösungsansätze, um Arbeitssuchende, aber auch Beschäftigte im Zuge der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt bestmöglich zu betreuen, bspw. durch die Berufsberatung im Erwerbsleben und andere Beratungsressourcen.

Im Hinblick auf die Bedeutung von Qualifizierung und Weiterbildung für die regionale Fachkräftesicherung gilt es, insbesondere in Zeiten des Strukturwandels, die Wirtschaft bzw. Beschäftigte zu sensibilisieren und für Transparenz hinsichtlich der vielfältigen Angebote zu sorgen. Die Weiterentwicklung von Informations- und Beratungsangeboten für Bürger unter dem Titel „Vernetzte Bildungsräume“ ist dabei als Vision zu verstehen. Mit Blick auf die zunehmende Bedeutung des lebenslangen Lernens sollte jeder Bürger im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge perspektivisch wissen, wie und wo er seine Bildungsbedarfe umsetzen kann.



Abb. 7: Wirksamkeit vernetzter Bildungsräume gemeinsam gestalten

Es wird insb. darauf ankommen, vor Ort Unterstützungsstrukturen zu sichern und zu etablieren, die in der Lage sind, schnell bedarfsentsprechende und flexible Angebote zur Qualifizierung umzusetzen. Dies kann gut durch etablierte Arbeitsmarktinstrumente begleitet werden, die das berufliche und betriebliche Weiterbildungsengagement stärken. Ebenso müssen Weiterbildungsangebote niederschwellig, transparent und unabhängig von einer etwaigen Förderung auf einer Datenbank abrufbar sein. Eine entsprechende Website wird vom Fachzentrum für die Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung (ZEFAS) erarbeitet und sollte nach ihrer Freischaltung im Landkreis von allen Multiplikatoren breit beworben werden.

Aber nicht nur der einzelne Arbeitnehmer ist aufgefordert, lebenslang an der eigenen Beschäftigungsfähigkeit zu arbeiten. Auch Unternehmen werden sich diesen Entwicklungen anpassen müssen. Vor dem Hintergrund des skizzierten Fachkräfteengpasses stehen Arbeitgeber vor der Herausforderung, branchenfremden Fachkräften eine Chance zu geben, neue Mitarbeiter anzulernen und weiter zu qualifizieren. Dafür braucht es Weiterbildungskonzepte, die sich gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen und eine Förderstruktur, die es v. a. kleinen und mittleren Unternehmen ermöglicht, die Mitarbeiter ohne längere Ausfallzeiten zu qualifizieren.

Flankierende Angebote und Projekte

- Ausbildungsmesse der Arbeitsagentur Pirna mit Weiterbildungs- / Qualifizierungsangeboten
- Qualifizierungschancengesetz der Arbeitsagentur sowie weitere Qualifizierungs- und Förderangebote des Jobcenters Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Vorhaben «Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch Schaffung neuer, anspruchsvoller Tätigkeitsfelder für Fach- und Nachwuchskräfte durch Substitution analoger Arbeitsabläufe durch digitale Prozessroutinen», Onlinediscount24 eSales GmbH (Fachkräfterrichtlinie)

Künftige Handlungsansätze

- Veranstaltungsangebote zur Sensibilisierung zu den Chancen der Digitalisierung bzw. Arbeitswelt 4.0, bspw. durch das Aufzeigen von Möglichkeiten zur Integration digitaler Tools in den Arbeitsalltag und in Unternehmensprozesse
- Bildung von themenspezifischen Netzwerken zur Beförderung bzw. Umsetzung innovativer Ideen sowie der digitalen Transformation
- Stärkung der Vernetzung bzw. Zusammenarbeit von Unternehmen und Hochschulen für den Rückgriff auf wissenschaftliches Know-how und Personal zum Technologietransfer
- Lernkooperationen zwischen Wirtschaft, Hochschulen und Schulen sowie Auszubildenden

Handlungsfeld 3 - Arbeitgeberattraktivität und Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigungsmöglichkeiten in regionalen Unternehmen des Landkreises berücksichtigen die Transformationsprozesse am Arbeitsmarkt und schaffen Räume, um Lebens- und Berufssituation miteinander vereinbaren zu können

Herausforderungen

Um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu sichern, bedarf es attraktiver Arbeitsplätze. Unternehmen müssen in die Lage versetzt werden, ihren Fachkräftebedarf durch gezielte Personalarbeit zu decken. Eine umfassende Unternehmenskultur spielt dabei eine ebenso große Rolle wie die Umsetzung von Prinzipien „Guter Arbeit“ in Bezug auf materielle und immaterielle Arbeitsbedingungen. Für die Selbstverwirklichung von Frauen und Männern und für ihre gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist und bleibt «Gute Arbeit» eine wichtige Voraussetzung.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung der sog. Work-Life-Balance sind damit verbundene Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit von Beschäftigten besonders zu berücksichtigen. Die Umwandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung oder die gezielte Weiterqualifizierung kann zudem einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Fachkräften leisten.

Jedoch fehlt KMU oft die nötige Erfahrung, da aufgrund ihrer geringen Größe kaum Personalverantwortliche zum Einsatz kommen, um diese Themen anzuschieben. Daher bedarf es gezielter Unterstützungsangebote für Arbeitgeber bei der Etablierung eines strategischen und lebensphasenorientierten Personalmanagements sowie moderner Rekrutierungswege. Ferner gilt es eine stärkere Zusammenarbeit von Unternehmen bei der Fachkräftegewinnung zu forcieren, um von gemeinsamen Aktionen zu profitieren, Ressourcen und Wissen zu bündeln und gegenseitige Empfehlungen auszusprechen.

In vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen im Landkreis ist der Generationswechsel zudem ein aktuelles Thema. Viele Unternehmer sind bereits älter als 55 Jahre. Unweigerlich stellt sich die Frage, wie der Bestand der in den nächsten Jahren zur Übergabe anstehenden Unternehmen und ihrer Arbeitsplätze langfristig gesichert werden kann. Ohne geeignete Nachfolger an der Unternehmensspitze droht der Verlust von Know-how, Wertschöpfung und nicht zuletzt von Ausbildungs- und Arbeitskräften vor Ort.

Flankierende Initiativen und Erfahrungen

- Sonderberatertag «Unternehmensnachfolge» der Stabsstelle Wirtschaftsförderung in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Dresden sowie Handwerkskammer Dresden

- Gründerabende der Industrie- und Handelskammer Dresden
- Netzwerkveranstaltungen wie bspw. Wirtschaftstag und Tourismustag zum Wissens- und Erfahrungsaustausch (jährlich)
- Vorhaben «Demografie-Coaching – Problemanalyse über eine zukunftsorientierte Personalpolitik unter Beachtung des demografischen Wandels», KonzeptPlusPraxis Erhard Lamparter (Fachkräftenrichtlinie)
- Vorhaben «Den Landkreis als attraktiven Lebens- und Arbeitsort für Beschäftigte entwickeln – Mitarbeiterbefragung in Unternehmen der Metallindustrie», IMPRO e. V. (Fachkräftenrichtlinie)
- Vorhaben «Arbeitgeberattraktivität der gastgewerblichen Unternehmen im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge“, Kooperationsprojekt DEHOGA Sachsen Regionalverband Sächsische Schweiz und Institut für Dienstleistungsmanagement, SRH Hochschule Berlin Campus Dresden (Fachkräftenrichtlinie)
- Vorhaben «Handlungsleitfaden "Familienfreundliche und lebensphasenorientierte Dienstplangestaltung in der (Alten-)Pflege“, ASB OV Neustadt/Sa. (Fachkräftenrichtlinie)

Künftige Handlungsfelder

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch Maßnahmen des Employer Branding
- Maßnahmen zur Etablierung einer Gründungs- bzw. Nachfolgekultur
- Initiierung und Etablierung von Branchenverbänden und/oder Interessenvertretungen
- Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Handlungsfeld 4 – Regional- und Standortmarketing

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

Herausforderungen

Bei der Wahl des perspektivischen Arbeits- und damit oft auch Wohnortes stehen neben den jeweiligen Beschäftigungsmöglichkeiten zunehmend auch das Umfeld mit den lokalen Gegebenheiten im Fokus. Während der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge deutschlandweit vielerorts aufgrund seiner reizvollen Landschaft bekannt und beliebter Touristenmagnet ist, fehlt die Wahrnehmung als Wirtschaftsstandort. Das hohe Pendleraufkommen unterstreicht zudem, dass der Landkreis im direkten Wettbewerb um die sog. «klugen Köpfe» mit der Landeshauptstadt Dresden steht.

Um langfristig Fachkräfte anzuziehen und zu halten, muss sich der Landkreis als attraktiver Arbeitsort mit seiner Branchenvielfalt stärker für die öffentliche Wahrnehmung aufstellen. Neben den bisherigen Aktivitäten gilt es daher, die Potentiale und Perspektiven des Landkreises verstärkt auch über den Landkreis hinaus zu vermarkten. Die Vorzüge gegenüber den angrenzenden Regionen und insb. den Großstädten, in Bezug auf die Lebensqualität, vorhandene Wohnungsangebote sowie die gut aufgestellte Infrastruktur für Familien, gilt es stärker zu kommunizieren. Angesichts der Tatsache, dass mittlerweile ein beachtlicher Teil der abgewanderten Arbeitskräfte in ihre alte Heimat zurückkehren möchte, müssen auch weiterhin Bemühungen zur Gewinnung von Rückkehrern gestärkt und entsprechende Unterstützungsstrukturen etabliert werden. Dies erfordert auch Anstrengungen der Unternehmen und Kommunen des Landkreises, um sich zu verzahnen und als Wirtschaftsstandort besser nach außen treten und wirken zu können.

Der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge besitzt zudem keinen eigenen Hochschulstandort. Derweilen locken Studienangebote einen Großteil der Abiturienten nach Dresden sowie andere Regionen Deutschlands und laden dazu ein, der Heimat den Rücken zu kehren. Laut Fachkräftestrategie 2030 des Freistaates verlassen 40 Prozent der Absolventen an sächsischen Hochschulen letztendlich für den Einstieg ins Berufsleben Sachsen gänzlich.

Hier sind Initiativen notwendig, die die Studierenden mit den Unternehmen im Landkreis zusammenbringen. Dabei soll im Fokus stehen, den Studierenden frühzeitig eine berufliche Perspektive vor Ort aufzuzeigen. Mittels Praktika, Werkstudententätigkeit sowie Studienarbeiten können erste gemeinsame Erfahrungen gemacht werden, um dann als Absolvent den Weg in den regionalen Arbeitsmarkt zu finden. In diesem Zusammenhang sollten Unternehmen auch für die Einbindung internationaler Absolventen sensibilisiert werden.

Daher ist insb. auf die Vernetzung bestehender Initiativen im Bereich der Fachkräftesicherung, die Etablierung von Unternehmens- und Branchenverbänden sowie die Verbesserung der Kooperation von Hochschulen und Wirtschaft hinzuwirken, um Absolventen im Landkreis zu halten bzw. für die Region zu gewinnen. Laut Fachkräftemonitoring der sächsischen Wirtschaft von 2022 ist der Bedarf an beruflich Qualifizierten noch wesentlich höher als der an Akademikern. Daher gilt es neben den Aktivitäten zur Gewinnung von Absolventen der Hochschulen vor allem auch einen Weg zu finden, einen Teil der zahlreichen (Fach-) Abiturienten für eine berufliche Qualifizierung im Landkreis zu begeistern.

Der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge ist in weiten Teilen ländlich geprägt. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit geht daher oftmals mit weiten Wegen zur Arbeitsstätte einher. Der Mangel an attraktiven Mobilitätsverbindungen zwischen den ländlichen Regionen und den Ballungszentren erweist sich als ein wesentliches Hindernis für die Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte. Hier bedarf es u. a. der Initiative der Wirtschaft, neue Trends in der Mobilität und Erreichbarkeit für Arbeitnehmer zu setzen und Perspektiven zu bieten.

Bestehende Initiativen und Netzwerke

- UniBörse – Der Hochschultag im Landkreis
- Nachhaltigkeitscamp für Schülerinnen in Kooperation mit der TU Dresden
- digitales Informationsportal «Heimkehrerbörse» für Rückkehrwillige
- Initiative www.gutes-von-hier.org
- Veranstaltungsreihe «Alumnicum» zum Aufbau eines Alumni-Netzwerkes der Einser- Absolventen und damit potenzieller Fachkräfte
- Unternehmensatlas (Print- und Onlineversion) zur Sichtbarmachung regionalen Wirtschaft
- Vorhaben «Etablierung eines Fachkräfteportals für den Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge», Landratsamt | Stabsstelle Wirtschaftsförderung (Fachkräftenrichtlinie)
- Vorhaben «Hochschulpraxis- und Lehrzentrum (HPLZ) mit Schwerpunkt Pflege, Pädagogik und Soziales am Studienstützpunkt Neustadt/Sa.», Kooperationsprojekt ASB OV Neustadt/Sa., Fachhochschule Dresden sowie Stadt Neustadt/Sa. (Fachkräftenrichtlinie)
- Vorhaben «Nachwuchskräfte im Hotel- und Gaststättenbereich – Finden, Binden, Vernetzen», DEHOGA Sachsen e. V. mit Fachhochschule Dresden (Fachkräftenrichtlinie)

Mögliche Handlungsansätze

- Sichtbarmachung von KMU des Landkreises Sächsische Schweiz-Osterzgebirge bei Gymnasiasten bzw. Studierenden sowie Schaffung praktischer Erfahrungsräume
- Projekte um (Fach-)Abiturienten mit Industrie und Handwerk in Kontakt zu bringen und praktische Erfahrungen zu ermöglichen
- Aufbau eines Netzwerkes zwischen regionalen Unternehmen und den Career Services der sächsischen Hochschulen, um Hochschuleinrichtungen und regionale Wirtschaft besser miteinander zu verknüpfen
- passgenaue Unterstützung und Begleitung für Studierende im Rahmen von Mentorenprogrammen o. ä.
- Tag oder Abend der offenen Tür bei Unternehmen im gesamten Landkreis
- Imagekampagne für den Landkreis

Handlungsziel 5 – Gewinnung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte

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

Herausforderungen

Ohne Zuzug werden im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge die Menschen immer weniger. Um der Nachfrage an Fachkräften positiv zu begegnen, gewinnt die Nutzung der Potentiale aus der Zuwanderung künftig an Bedeutung. Dabei können durch ausländische Mitarbeiter nicht nur offene Stellen besetzt werden. Damit sind oft auch darüberhinausgehende positive Effekte verbunden. So bringen ausländische Fachkräfte nicht nur fachliches Know-how mit; sie verfügen ebenso über unterschiedlichste Sprachkompetenzen und Kenntnisse kultureller oder auch religiöser Besonderheiten. Unternehmen können dieses Potenzial nutzen, um neue Märkte zu erschließen, weitere Kundengruppen im In- und Ausland zu akquirieren, neue Lieferquellen zu finden und internationale Netzwerke aufzubauen. Für eine globalisierte Wirtschaft sind Mitarbeiter mit interkulturellen Kompetenzen unverzichtbar.

Spätestens mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages beginnt die Integration in das Arbeitsleben und die Gesellschaft. Nachhaltige Anwerbung funktioniert jedoch nur dann, wenn die angeworbenen Menschen mit ihren Familien hier dauerhaft als Menschen willkommen sind. Insbesondere vielen kleinen und mittleren Unternehmen fällt es nach wie vor schwer, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren und erfolgreich im Betrieb zu integrieren. Gleichzeitig haben viele qualifizierte Personen aus dem Ausland sowie ausländische Studierende an den Hochschulen großen Beratungsbedarf zum Arbeiten und Leben vor Ort. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, müssen Aktivitäten einer schnellen und nachhaltigen Integration in Ausbildung, Arbeit und Gesellschaft etabliert werden. Durch eine enge, abgestimmte und zielorientierte Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten Institutionen und Partner können entsprechende Synergien genutzt und Doppelstrukturen vermieden werden.

Bestehende Netzwerke und Initiativen

- Steuergruppe Integration
- Arbeitsmarktmentoren Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
- Willkommenslotsen der Industrie- und Handelskammer sowie Handwerkskammer Dresden
- Triple Win – Anwerbungsinitiative für internationale Fachkräfte für die Altenpflege aus Indien, Indonesien und Philippinen der Agentur für Arbeit

Mögliche Handlungsansätze

- Schaffung einer umfassenden zu einer alle Lebensbereiche betreffenden Willkommenskultur in der Region durch den Aufbau eines Netzwerks mit Kooperationspartnern zur Erhöhung des Bleibeeffekts bei ausländischen Fach- und Arbeitskräften

- Implementierung eines Welcome Centers für den Landkreis als Servicestelle und Lotse zwischen den Rückkehrern und Zuwanderern aus dem In- und Ausland, die im Landkreis leben und arbeiten möchten, den hier ansässigen Unternehmen und (institutionellen) Partnern
- Durchführung von Workshops zum Abbau von Vorbehalten bzw. Steigerung der Bereitschaft zur Beschäftigung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte
- Schaffung von Veranstaltungsformaten zur Sensibilisierung von Belegschaften hinsichtlich der soziokulturellen Unterschiede ausländischer Mitarbeiter
- Identifizierung von Angebotslücken und wachsenden Nachfragepotenzialen
- Etablierung von Willkommenslotsen
- Aktivitäten des Bindens und Bleibens von Neubürgern in der Region durch Etablierung einer gelebten Willkommenskultur

Schlussbestimmung

Die vorliegende Fortschreibung des regionalen Handlungskonzeptes der **FACHKRÄFTEALLIANZ SÄCHSISCHE SCHWEIZ-OSTERZGEBIRGE** wurde per Beschluss am 21.03.2023 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 Fachkräfterrichtlinie (FKRL) Vorhaben einreichen wollen. Zu den Förderanträgen aus dem Regionalbudget gibt die Fachkräfteallianz gegenüber der Sächsischen Aufbaubank (SAB) – Förderbank Stellungnahmen ab. Die SAB prüft abschließend die formelle Förderwürdigkeit und Förderfähigkeit und erstellt gegebenenfalls einen Förderbescheid. Die Unterzeichner 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, 25.04.2023



M. Geisler
Landrat



G. Hildebrand
Vorsitzende der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Pirna

