

Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung

Fachkräftestrategie für Thüringen 2026 bis 2030

Eine gemeinsame Vereinbarung

des Thüringer Ministeriums für
Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie

des Thüringer Ministeriums für
Bildung, Wissenschaft und Kultur

des Thüringer Ministeriums für
Wirtschaft, Landwirtschaft und Ländlichen Raum

des Thüringer Ministeriums für
Justiz, Migration und Verbraucherschutz

der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
der Bundesagentur für Arbeit

des Verbandes der Wirtschaft Thüringens e. V.

der Thüringer Industrie- und Handelskammern

der Thüringer Handwerkskammern

des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen

der LIGA der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V.

Erfurt, den 01.04 2026

Freistaat  Ministerium
Thüringen für Soziales, Gesundheit,
Arbeit und Familie

Freistaat  Ministerium
Thüringen für Bildung,
Wissenschaft und Kultur

Freistaat  Ministerium für Wirtschaft,
Thüringen Landwirtschaft
und Ländlichen Raum

Freistaat  Ministerium
Thüringen für Justiz, Migration
und Verbraucherschutz

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e.V.



 Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Sachsen-Anhalt-Thüringen

 Verband
der Wirtschaft
Thüringens

 IHK
Arbeitsgemeinschaft der Thüringer
Industrie- und Handelskammern

 Arbeitsgemeinschaft der
Thüringer
Handwerkskammern

Präambel

Die Fach- und Arbeitskräftesicherung ist weiterhin eine der zentralen Herausforderungen für eine positive Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in Thüringen. Auch wenn vorrangig die Gewinnung von Fachkräften sowie Auszubildenden im Vordergrund steht, ist generell eine höhere Zahl von Erwerbstätigen auf allen Qualifikationsebenen notwendig, was auch Arbeitskräfte ohne formale berufliche Qualifikation erfasst. Die aktuelle Fachkräftestudie¹ des Thüringer Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie (TMSGAF) zeigt auf, dass sich die negative Bevölkerungsentwicklung Thüringens verstärkt fortsetzt und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie Erwerbstätigkeit im Prognosezeitraum bis 2035 deutlich zurückgehen werden. Eine große Zahl an Arbeitsplätzen kann nicht mehr besetzt werden.

Prognostiziert wird ein Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen von derzeit rund 1 Mio. auf rund 880 Tsd. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung würde von derzeit knapp unter 800 Tsd. Personen auf rund 700 Tsd. sinken. Hauptursache hierfür ist das Ausscheiden vieler Thüringerinnen und Thüringer aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand; gerade die geburtenstarken Jahrgänge stehen jetzt und auch in den kommenden Jahren vor diesem Übergang.

Auch der vom TMSGAF herausgegebene Länderbericht Thüringen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) im Rahmen der 29. Welle 2024 belegt diese Entwicklung und zeigt eine hohe Nachfrage nach Fachkräften. So konnten gut 60 Prozent der Unternehmen eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte im Befragungszeitraum nicht besetzen. Aus den Paneldaten ergibt sich zudem, dass auch die Gewinnung von Auszubildenden schwierig ist, insbesondere für kleine Betriebe. Rund die Hälfte der befragten Betriebe konnte einen oder mehrere angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen. Bei den Kleinbetrieben bis 10 Beschäftigte betrug dieser Anteil sogar 71 Prozent.

Die fortschreitende Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) bieten Unternehmen und auch dem Standort Thüringen die Möglichkeit für Produktivitätsgewinne. Sie beinhalten aber gleichzeitig neue Herausforderungen für Unternehmen und deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, da sie neue, zum Teil auch höhere Anforderungen an die berufliche Aus- und Weiterbildung stellen.

Wirtschaftliches Wachstum und soziale Sicherung sind als zwei Seiten einer Medaille untrennbar miteinander verbunden. Gemeinsam mit Industrie, Handel, Handwerk und dem Dienstleistungssektor bildet die Sozialwirtschaft ein Netzwerk, das sowohl wirtschaftliche Stabilität als auch soziale Daseinsvorsorge gewährleistet und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen am Wirtschaftsstandort Thüringen sichert. Die Deckung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs ist in allen Wirtschaftsbereichen eine grundlegende Voraussetzung für Stabilität und eine positive Entwicklung, wobei in der Sozialwirtschaft besondere Rahmenbedingungen bestehen. Gerade bei den vielen

¹ Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel – Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung in Thüringen – Projektion bis 2035 (April 2023).

gesellschaftlichen Herausforderungen gewinnt die Sozialwirtschaft als stabilisierender Faktor für Wirtschaft und Arbeitsmarkt immer stärker an Bedeutung. Thüringen wird die Herausforderungen der Zukunft nur erfolgreich bewältigen können, wenn eine stabile wirtschaftliche Entwicklung auf eine verlässliche soziale Infrastruktur trifft.

Mit Blick auf die spezifischen Herausforderungen der Fach- und Arbeitskräftesicherung in der Sozialwirtschaft erfolgt, ergänzend zur Allianz, eine Bearbeitung von Lösungsstrategien und Maßnahmen in einer Arbeitsgruppe „Sozialwirtschaft“ unter Beteiligung der relevanten Akteure und den fachlich beteiligten Ressorts der Landesregierung.

Angesichts der prognostizierten demografischen Entwicklung und dem sich verschärfenden Mangel an Fach- und Arbeitskräften sind sich die Wirtschafts- und Sozialpartner, die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Liga der Freien Wohlfahrtspflege und die betreffenden Ressorts der Landesregierung der Bedeutung der Fortsetzung der „Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung“ und der Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie für Thüringen vollumfänglich bewusst. Es gilt, die umfassenden Transformationsprozesse in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu gestalten und alle Möglichkeiten der Fach- und Arbeitskräftegewinnung auszuschöpfen. Damit verbunden ist die Aufgabe aller Arbeitsmarktakteure, die Attraktivität von Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im Freistaat weiter zu steigern, um mehr Auszubildende sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem In- und Ausland für Thüringen zu gewinnen bzw. sie hier im Land zu halten. Ziel muss es sein, sowohl endogene als auch exogene Potenziale weitestmöglich auszuschöpfen, um die Fach- und Arbeitskräftelücke zu reduzieren.

Die Sozialpartner² betonen, dass qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, attraktive Ausbildungsbedingungen, modernes Personalmanagement, innovationsfreundliche und weiterbildungsoffene Organisationskulturen sowie ein funktionierendes sozialpartnerschaftliches Miteinander wichtige Faktoren für gute Arbeit im Sinne der Gewinnung sowie des langfristigen Haltens von Auszubildenden sowie von Fach- und Arbeitskräften darstellen. Hierzu unterstützen diese auch den von der Landesregierung im Regierungsvertrag vom 22. November 2024 erklärten Einsatz für eine stärkere Tarifbindung.

Des Weiteren bekennen sich die Sozialpartner zum im „Thüringer Pakt für Wachstum und Arbeitsplätze“ am 18. März 2025 niedergelegten Ziel der Pakt-Akteure, Wachstum, Wohlstand und Zukunftsfähigkeit für Thüringer Betriebe und ihre Beschäftigten zu sichern. Ein der Umsetzung des Paktes dienendes gemeinsames Handlungsfeld ist „Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung“. Auch dort ist, neben Themen wie Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung sowie Gewinnung von Fachkräften, die Stärkung der Tarifbindung genannt. Auch die betriebliche Mitbestimmung ist für viele Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zeichen für eine gelebte partnerschaftliche Betriebskultur.

Zur Weiterentwicklung der Strategie bzw. der bisherigen Allianzvereinbarung wurden vier Redaktionsgruppen der Allianzpartner gegründet, die zu den nachstehenden Zielen und Maßnahmenbereichen Fachpapiere erarbeitet haben. In der Fachkräftestrategie werden die prioritären Initiativen und Maßnahmen aus den Fachpapieren der vier Redaktionsgruppen explizit genannt bzw. erläutert. Weitere diskutierte Ansätze sind in den jeweiligen Papieren

² Unter dem Begriff „Sozialpartner“ werden hier Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verstanden. Repräsentiert werden sie in dieser Vereinbarung durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Hessen-Thüringen und den Verband der Wirtschaft Thüringens e.V. (VWT).

enthalten, die ergänzend zur Fachkräftestrategie veröffentlicht und weiterverfolgt werden. In Ergänzung hierzu finden sich unter Ziffer IV Handlungsansätze zur besseren Bindung von Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen in Thüringen.

Folgende Zielgruppen und Maßnahmenbereiche bilden den Schwerpunkt der neuen Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung:

- Junge Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss für Ausbildung und Beschäftigung gewinnen – Berufsausbildung stärken;
- Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger in Beschäftigung halten bzw. für den Arbeitsmarkt zurückgewinnen;
- Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland gewinnen und integrieren;
- Qualifizierung der Beschäftigten in den von Strukturwandel betroffenen Branchen;
- Studierende sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen stärker an Thüringen binden.

Im Rahmen des Thüringer Pakts für Wachstum und Arbeitsplätze wurde darüber hinaus eine Kooperation der Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung mit der Allianz zur Nachwuchssicherung in den Grünen Berufen vereinbart, die zunächst insbesondere in Form eines regelmäßigen Informationsaustausches erfolgen wird.

Die noch laufenden bzw. nach wie vor aktuellen und dadurch längerfristigen Handlungsansätze aus der vormaligen Fachkräftestrategie 2021 bis 2025 werden weitergeführt, auch wenn diese in der neuen Allianzvereinbarung nicht mehr explizit erneut aufgeführt werden. Dazu gehört auch die weitere Stärkung der Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) als landesfinanzierte Institution für das Fachkräftemarketing des Freistaats im In- und Ausland sowie zur Unterstützung diesbezüglicher Initiativen und Netzwerke als zentraler Ansprechpartner. Als weitere Beispiele wären die Weiterentwicklung und Fortführung der Förderstruktur für die berufliche Aus- und Weiterbildung, die berufliche Orientierung an den Schulen und die eingerichteten Weiterbildungsagenturen (WBA) zu nennen.

I. Aktuelle Ausgangslage – Herausforderungen der Fachkräftesicherung

Erwerbstätigkeit und Beschäftigung im Lichte der demografischen Entwicklung

Insbesondere der demografische Wandel stellt den Thüringer Arbeitsmarkt vor erhebliche Herausforderungen. Die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung verändert sich deutlich: Die Relation zwischen jüngeren und älteren Arbeits- und Fachkräften verschiebt sich immer mehr in Richtung der Älteren. Mittlerweile sind fast 40 Prozent der Beschäftigten in Thüringen 50 Jahre oder älter (und 12,4 Prozent sind über 60 Jahre alt). Insbesondere die fortschreitende Verrentung der Babyboomer-Generation (Jahrgänge 1955 bis 1969) verstärkt diese Problematik.

Die Fachkräftestudie des TMSGAF geht von einem erheblichen Rückgang der Erwerbsbevölkerung und damit der Erwerbstätigkeit sowie der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bis zum Jahr 2035 aus. Demnach würde eine große Zahl von Arbeitsplätzen nicht mehr besetzt werden können und wegfallen. Betroffen wären laut der Studie fast alle Branchen außer der IT-Sektor, der einen geringen Beschäftigungsaufbau erreichen könnte.

Besonders in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, aber auch im Verarbeitenden Gewerbe zeigen sich die größten Probleme im Zusammenhang mit der Deckung des Bedarfs an Fach- und Arbeitskräften sowie von Auszubildenden.³ Betroffen wären alle Regionen; am stärksten die Planungsregion Nordthüringen und am wenigsten – aber immer noch gravierend – die Planungsregion Mittelthüringen.

Um dieses negative Szenario zumindest abzumildern, müssen die gemeinsamen Anstrengungen darauf ausgerichtet werden, dass Thüringen seine Position im innerdeutschen Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte verbessert und die Einwanderung von Fachkräften (einschließlich der Auszubildenden) aus dem Ausland weiter erhöht. Es gilt also, alle endogenen Potenziale konsequent zu nutzen und gleichzeitig die Fachkräftezuwanderung weiter auszubauen. Obwohl sich die Zahl der ausländischen Beschäftigten und Auszubildenden in Thüringen in den letzten zehn Jahren vervierfacht und inzwischen einen Anteil an allen Beschäftigten von ca. zehn Prozent erreicht hat, liegt der Beschäftigtenanteil ausländischer Beschäftigter in Thüringen noch deutlich unter dem gesamtdeutschen Schnitt von rund 16 Prozent in 2024. Die Anzahl der ausländischen Auszubildenden hat sich seit Juni 2014 im Übrigen versechsfacht von 477 auf 2 663 im Juni 2024. Auch an diese Erfolge muss weiter angeknüpft werden.

Arbeitsmarkt und Ausbildungsstellensituation

Der Thüringer Ausbildungsmarkt hat einen grundlegenden Wandel vollzogen. Wo Unternehmen vor wenigen Jahren noch aus einem großen Pool an Bewerberinnen und Bewerbern auswählen konnten, hat sich der Markt immer mehr zugunsten der Bewerbungsseite entwickelt. So übersteigt die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsstellen inzwischen regelmäßig und deutlich die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsstellen. Erfreulich ist, dass die Zahl der gemeldeten ausländischen Bewerberinnen und Bewerber in den letzten Jahren sehr deutlich gestiegen ist. Dies gilt auch für die Integration junger Menschen mit Fluchthintergrund in Ausbildung. Bei der Berufsausbildung steigt die Bedeutung von Nachwuchskräften aus dem Ausland, wie auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt. Ohne Menschen aus dem Ausland würden sowohl die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen als auch die Beschäftigung spürbar sinken.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ist auf der einen Seite durch die demografische Entwicklung, die sich negativ auf die Arbeitskräfteangebotsseite auswirkt und auf der anderen Seite durch eine bereits länger anhaltende konjunkturelle Schwächephase, die sich auch in einer verminderten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes zeigt, geprägt. In Summe erhöht sich der Fach- und Arbeitskräftemangel über eine Vielzahl von Branchen und Berufsgruppen hinweg. Die Anzahl der von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen sogenannten Engpassberufe hat sich auf 22 Berufsgruppen erhöht. Das sind Berufe bzw. gemeldete Stellen mit sehr langer Besetzungsdauer. Auf diese Berufsgruppen entfällt ein Viertel aller Stellenmeldungen, aber nur 6 Prozent der Arbeitslosen suchen eine Stelle in diesen Berufen. Hierzu zählen vor allem die Pflege- und Gesundheitsberufe sowie die Berufe im

³ Fachkräftestudie des TMSGAF: „Tabelle 6: Altersbedingter Arbeitskräfteverlust, Wegfall von Arbeitsplätzen und neubesetzte Arbeitsplätze in Thüringen 2021–2035 nach Berufshauptgruppen“ (S. 76).

Verarbeitenden Gewerbe. Weiterhin sind die Gastronomieberufe und solche im Lebensmittelverkauf beispielhaft zu benennen. Dies verdeutlicht die Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt und deckt sich im Wesentlichen auch mit dem ähnlichen Mismatch beim Angebot und der Suche nach Berufsausbildungsstellen.

Herausforderung durch den Strukturwandel im Zuge der Dekarbonisierung, der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz

Die Transformation der Wirtschaft wird durch Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Energiewende und E-Mobilität sowie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz weiter vorangetrieben und beschleunigt. Die sich aus einer durchgehenden Digitalisierung bietenden Chancen sollten aktiv von Unternehmen und der öffentlichen Hand ergriffen werden. Die transformationsbedingten Veränderungen zeigen sich auch in Thüringen zunehmend im Verarbeitenden Gewerbe und hier besonders in der Automobilbranche. Die Unternehmen und die Beschäftigten – nicht nur in der Automobilzulieferindustrie in Thüringen – befinden sich durch eine Vielzahl neuer technologischer Herausforderungen in einem bislang nicht gekannten Strukturwandel. Als eine Folge der rasanten Änderungen gaben 83 Prozent der Unternehmen in der Erhebung „Transformation in der Thüringer Wirtschaft – Umfrage der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Thüringens 2025“ des Instituts der Wirtschaft Thüringens an, neue Geschäftsmodelle zu suchen.

Mit diesen Entwicklungen gehen vielfältige Veränderungen im Charakter der Tätigkeiten einher, wodurch ein höherer Anpassungsbedarf bei Fach- und Arbeitskräften hinsichtlich ihrer Qualifikationen und Kompetenzen zu erwarten ist. Es werden bedeutende Anstrengungen bei der Qualifizierung und beruflichen Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig, um den sich stetig und zunehmend schneller wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden.

In diesem Zusammenhang zeichnet sich immer deutlicher ab, dass sich tiefgreifende Veränderungen im Charakter der Berufe und in deren Anforderungsniveaus ergeben. Für Beschäftigte bedeutet dies u. a., dass Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsanteile wegfallen und gleichzeitig neue, zum Teil hoch komplexe Aufgaben hinzukommen. Vor allem der Aufgaben- und Tätigkeitsbereich von Facharbeiterinnen und Facharbeitern wird sich verändern: kontrollierende, begleitende und steuernde Aufgaben werden dabei die bisherigen Tätigkeiten teilweise ersetzen oder ergänzen.

Diese Entwicklung bringt für Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere mit Blick auf digitale Kompetenzen und Qualifikationen neue Herausforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung mit sich. In Deutschland stehen der Studie „The future of work after COVID-19“ des McKinsey Global Institutes zufolge bis 2030 insgesamt ungefähr 10,5 Millionen Arbeitskräfte vor massiven Veränderungen. 6,5 Millionen davon müssten weitergebildet werden.

Gleichzeitig zeichnet sich dadurch Handlungs- und Anpassungsbedarf im Rahmen der flankierenden Förderpolitik des Bundes und der Bundesagentur für Arbeit sowie des Landes bzw. des Europäischen Sozialfonds Plus ab.

II. Zielstellung und Handlungsbedarf

Im Vordergrund der Thüringer Fachkräftestrategie stehen die Fachkräftegewinnung durch Aus- und Weiterbildung, eine bessere Ausschöpfung der vorhandenen Potenziale insgesamt sowie die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften sowie von Auszubildenden außerhalb Thüringens und insbesondere aus dem Ausland.

Mit Blick auf die berufliche Bildung als Rückgrat der Fachkräftesicherung für Thüringen muss die Attraktivität der Berufsausbildung weiter gesteigert werden. Denn der Erwerb eines Berufsabschlusses – egal ob dual, z. B. nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, oder (berufsfach-)schulisch, z. B. nach dem Pflegeberufegesetz – sowie eine darauf aufbauende berufliche Weiterbildung verbessern die Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig und sichern die Fachkräftebasis von morgen.

Nach der aktuellen Thüringer Fachkräftestudie des TMSGAF wird der Bedarf auch künftig hauptsächlich im Bereich der Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung (48,3 Prozent) liegen. Rechnet man das Qualifikationsniveau „Bachelor- und Fortbildungsabschluss“ noch hinzu, beläuft sich der prognostizierte Bedarf auf gut 77 Prozent. Der Anteil akademisch ausgebildeter Erwerbspersonen wird zwar etwas steigen (auf 16,5 Prozent), aber auch weiterhin den deutlich kleineren Teil darstellen. Den anteiligen Bedarf für Arbeitskräfte ohne berufliche Ausbildung sieht die Studie bei lediglich 6,1 Prozent.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden Zielstellungen und Handlungsbedarfe in den eingangs benannten Schwerpunktbereichen aufgezeigt.

1. Junge Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss – Berufsausbildung stärken!

Im Rahmen der Weiterentwicklung und Neugestaltung der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung soll die Integration junger Menschen ohne Schul- und/oder Berufsabschluss deutlich stärker ins Auge gefasst werden. Dazu gehört auch eine Intensivierung und weitere Stärkung der Nachqualifizierung zum Erreichen eines qualifizierten Berufsabschlusses. Hieraus ergibt sich sowohl ein erhebliches Potenzial für die Fach- und Arbeitskräftesicherung als auch der Anspruch, jungen Menschen bessere Berufs- sowie Einkommenschancen und damit gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Besonders die folgenden Personengruppen sollen durch gemeinsame Initiativen und Maßnahmen der Allianzpartner unterstützt und für das Beschäftigungssystem (stärker) gewonnen werden:

- Junge Menschen ohne Schulabschluss (Allgemeinbildende Schulen)

Mit einem Schulabschluss erwerben junge Menschen in Thüringen ihre Eintrittskarte in den Thüringer Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Allerdings verlässt eine zu hohe Zahl der Schülerinnen und Schüler in Thüringen die Schule ohne Abschluss (12 Prozent bzw. 2 285 in 2025), dabei signifikant mehr Jungen als Mädchen. In dieser Quote sind die jungen Menschen eingeschlossen, die an Förderschulen zur Lernförderung und zur individuellen Lebensbewältigung beschult wurden, ergo ergibt sich eine Quote ohne Förderschulen von 9 Prozent bzw. 1 714 junge Menschen ohne Schulabschluss. Die Auswirkungen der Corona-

Pandemie spiegeln sich immer noch im hohen Anteil von arbeitslos gemeldeten Schülerinnen und Schülern ohne Schulabschluss wider. Durch den auch demografisch bedingten Mangel an Lehrkräften und die zusätzlichen Aufgaben infolge der Zuwanderung (junger Menschen) gerät das Bildungssystem zudem immer stärker unter Druck.

In Anbetracht der beschriebenen demografischen Entwicklung einhergehend mit einem massiven Arbeitskräftemangel hat der Zugang von jungen Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt höchste gesellschaftliche Priorität.

Die Anzahl der arbeitslos gemeldeten jungen Menschen unter 25 Jahren ohne Schulabschluss ist laut Statistik der BA im Jahresdurchschnitt 2025 mit 1 682 Personen so hoch, wie seit 2008 nicht mehr. Ein signifikanter Teil der jungen Menschen hat damit einen deutlich erschwerten Zugang zum Thüringer Arbeitsmarkt, obwohl dieser mit Blick auf die zahlreichen unbesetzten Ausbildungsstellen in vielen Branchen so gute Chancen für junge Menschen bietet, wie selten zuvor. Zudem liegt der Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss weiter deutlich über deren Quote unter den Bewerbenden insgesamt. Ein Teil der Schülerinnen und Schüler zeigt sich darüber hinaus im Ergebnis des individuellen Berufsorientierungsprozesses unentschlossen und findet für sich Übergangslösungen, die nicht immer zu einer beruflichen Qualifikation führen.

- Junge Menschen in berufsbildenden Schulen (insbesondere Schülerinnen und Schüler der Wahlschulformen sowie Abbrecherinnen und Abbrecher) sowie junge Menschen im Übergangssystem

Im vergangenen Schuljahr brachen 16 Prozent der Schülerinnen und Schüler der vollschulischen, nicht berufsqualifizierenden Schulformen der Berufsbildenden Schulen ihren jeweiligen Bildungsgang ab – der weitaus größte Teil bereits im ersten Jahr.⁴ Unbekannt ist, welchem Anteil dieser Personengruppe es gelingt, anschließend z. B. in eine anerkannte Berufsausbildung zu wechseln. Dies lässt sich aufgrund der bislang noch fehlenden durchgängigen Schülerkennung nicht mit Sicherheit feststellen. Ebenso liegen keine Daten zum Verbleib der die o.g. Schulformen regulär absolvierenden Schülerinnen und Schüler vor. Gleichwohl gibt auch die Tatsache, dass 11 Prozent der Schülerinnen und Schüler ihren Bildungsgang zwar bis zum Ende absolvieren, diesen aber nicht erfolgreich abschließen können, Anlass zur Sorge.⁵

Eine Nutzung des § 31a SGB III (Informationen an junge Menschen ohne Anschlussperspektive) in den berufsbildenden Schulen, wie sie seit dem Schuljahr 2024/2025 in den allgemeinbildenden Schulen erstmals Anwendung findet, um die Schülerinnen und Schüler ohne konkrete Anschlussperspektive anzusprechen, ist aufgrund einer fehlenden landesrechtlichen Grundlage gegenwärtig noch nicht möglich. Eine diesbezügliche Änderung für die berufsbildenden Schulen ist im Laufe des Jahres 2026 zu erwarten.

⁴ Bezugsgröße: 1 189 von 7 551 Personen in den Bildungsgängen Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule (nicht berufsqualifizierend), Fachoberschule und berufliches Gymnasium, die im Laufe des Schuljahres den Bildungsgang abbrachen.

⁵ Bezugsgröße: 2 449 nicht erfolgreiche Absolvierende von 22 144 Personen, die 2023/2024 die Bildungsgänge der berufsbildenden Schulen verließen (alle Bildungsgänge ohne duale Berufsausbildung).

- Qualität und Stabilisierung der Ausbildung sowie Nachqualifizierung junger Menschen (sowohl Arbeitslose als auch Beschäftigte ohne anerkannten Berufsabschluss)

Insgesamt sind laut BA mehr als 21 000 junge Menschen in Thüringen unter 25 Jahren ohne Berufsabschluss und befinden sich weder in Ausbildung noch im Studium.⁶ Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der voraussichtlichen Entwicklung prognostiziert das IAB in den Regionalen Arbeitsmarktprognosen 2024/2025 zudem insbesondere für Thüringen einen überdurchschnittlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2025 (+ 5 Prozent im Vorjahresvergleich). Von diesem werden voraussichtlich vor allem junge Menschen in Anlerntätigkeiten betroffen sein.

Zudem brechen laut Erkenntnissen des Bundesinstituts für Berufsbildung in Thüringen fast ein Drittel aller jungen Menschen ihre Berufsausbildung ab (siehe Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024). 2022 lag die Thüringer Vertragslösungsquote mit 31,5 Prozent leicht über dem bundesweiten Schnitt von 29,5 Prozent. Besonders betroffen waren das Handwerk und die Hauswirtschaft, weniger Abbrüche gab es in der Öffentlichen Verwaltung.

Auch bei der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist die Personengruppe der jungen Menschen unter 25 Jahren etwas kritischer als die ohnehin leicht negative Gesamtentwicklung einzuordnen. Der Anteil derjenigen, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen oder deren Berufsabschluss unbekannt ist, vergrößert sich, was das Risiko der Arbeitslosigkeit deutlich erhöht. Erfahrungsgemäß betrifft dies vor allem migrantische junge Menschen.

In diesem Kontext stellt sich der Handlungsbedarf wie folgt dar:

- Die Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss und die Zahl der Abbrechenden der Bildungsgänge an den allgemein- und berufsbildenden Schulen müssen gesenkt werden.
- Es muss sichergestellt werden, dass Schülerinnen und Schüler, die einen Bildungsweg abbrechen oder nicht erfolgreich beenden, frühzeitig identifiziert und rechtzeitig unterstützt werden können. Die Schulen und schulischen Akteure sowie die vorhandenen Begleitstrukturen müssen stärker für die Situation abbruchgefährdeter Schülerinnen und Schüler sensibilisiert werden.
- Schule und schulische Abläufe müssen sich noch stärker an den Lern- und Förderbedarfen der Schülerinnen und Schüler orientieren.
- Insbesondere die Personen(-gruppen) mit dem größten Beratungs- und Orientierungsbedarf müssen mit den bestehenden oder ggf. anzupassenden Instrumenten erreicht werden.
- Der Übergang junger Menschen von der Schule in den Beruf bzw. in die Berufsausbildung muss gezielter und lebensweltorientierter unterstützt werden. Dazu sind verbindliche Planungen von Übergangsstrategien erforderlich.
- Das Potenzial von geringqualifizierten jungen Arbeitslosen und Beschäftigten muss noch stärker durch abschlussbezogene Qualifizierung genutzt werden.

⁶ Die Zahl setzt sich zusammen aus ca. 14 800 SvB am Arbeitsort Thüringen U25 ohne Berufsabschluss (März 2025) und ca. 5 500 Arbeitslose in Thüringen U25 ohne Berufsabschluss (Stand gleitender Jahresschnitt Nov. 2025).

- Permanente (Nach-)Qualifizierung und Weiterbildung sollten als essenzieller Bestandteil des beruflichen Lebens wesentlich stärker implementiert werden.
- Die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss muss reduziert werden.

2. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger in Beschäftigung halten und für den Arbeitsmarkt zurückgewinnen!

Aktuelle Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit deuten darauf hin, dass ältere Beschäftigte zum Teil bereit wären, unter bestimmten Bedingungen länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Als wichtige Faktoren werden flexiblere Arbeitszeiten, der physischen und psychischen Konstitution entsprechende Aufgaben, ein angenehmes Arbeitsumfeld, interessantere Aufgaben und das Gefühl, im Unternehmen gebraucht zu werden, gesehen. Auch die inzwischen geöffneten Hinzuverdienstregelungen im Rentenbezug können sich positiv auf die Motivation des längeren Arbeitens auswirken. Darüber hinaus ist der Faktor Gesundheit ein zentraler Aspekt für Erwerbstätigkeit im Alter. Zugleich sind laut BA in Thüringen rund 18 000 der über 55-Jährigen arbeitslos und damit knapp 28 Prozent (Jahresdurchschnitt 2024) aller Arbeitslosen. Mehr als die Hälfte von ihnen (51,5 Prozent) wird im Rechtskreis SGB II betreut.

Es ergeben sich folgende Zielgruppen für die Steigerung der Beschäftigung im Alter: Erwerbstätige und Erwerbslose in den älteren Personengruppen im Beschäftigungssystem (ab 50 Jahren) sowie Personen aus dem vorzeitigen Ruhestand und aus der Altersrente.

In diesem Kontext stellt sich der Handlungsbedarf wie folgt dar:

- Steigerung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und -motivation im Alter;
- Förderung einer Gesundheits- und Präventionskultur;
- lebensphasenorientierte bzw. zielgruppenspezifische Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote;
- Sensibilisierung und Unterstützung der Beschäftigten und der Betriebe.

3. Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland gewinnen und integrieren!

Thüringen braucht qualifizierte Zuwanderung! Die Internationalisierung des Thüringer Arbeitsmarktes schreitet bereits sukzessive voran, reicht aber für die vor uns liegenden Herausforderungen noch nicht aus. Die Anzahl ausländischer Arbeitskräfte in Thüringen hat sich von 2010 bis 2024 vervielfacht (von 6 600 auf 78 700). Ohne Zuwanderung in Ausbildung und Arbeit wäre die Beschäftigung in Thüringen bereits seit 2018 rückläufig. Thüringen sieht sich weiterhin verschiedenen Zuwanderungshemmnissen ausgesetzt, die es in den Blick zu nehmen gilt. So ergibt sich aus der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur mit einem dominanten Anteil an Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) die Herausforderung, dass kaum Ressourcen für eigene Anwerbeaktivitäten der Unternehmen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig stellt der bürokratische Aufwand, trotz einiger Erleichterungen durch die Novellierungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung in den vergangenen Jahren, weiterhin zu hohe Anforderungen an viele Personal- oder Unternehmensleitungen. Zudem sehen sich die Unternehmen einem ständig steigenden Konkurrenzkampf um (potenzielle) Fach- und Arbeitskräfte sowie Auszubildende ausgesetzt, da der Fachkräftemangel in allen Bundesländern und den meisten europäischen sowie

westlichen Staaten als zentrale wirtschaftliche Herausforderung weiter zunimmt. Gleichzeitig mangelt es in Thüringen oftmals noch an einer ausreichenden Willkommens- und Integrationskultur in den Betrieben, in deren Belegschaften und in der Gesellschaft insgesamt. Dies ist jedoch eine elementare Grundlage, damit junge Menschen für die Ausbildung und Fachkräfte für Thüringen gewonnen sowie hier integriert und gehalten werden können.

Besonders der allgemeine als auch der berufsbezogene Spracherwerb stellen nach wie vor eine Hürde dar, um im Thüringer Arbeits- und Ausbildungsmarkt nachhaltig Fuß zu fassen. Die zeitliche Vereinbarkeit der Deutschsprachkurse mit den beruflichen Verpflichtungen ist eine Herausforderung für die Arbeitsmarktintegration.

In diesem Kontext stellt sich der Handlungsbedarf wie folgt dar:

- Eine größere Zahl Auszubildender sowie Fach- und Arbeitskräfte muss bedarfsorientiert angeworben bzw. gewonnen werden.
- Eine gelebte Willkommenskultur und eine positive Integrationskultur sind notwendig, um Arbeitsmigration für Thüringen in spürbarem Umfang sicherstellen bzw. erreichen zu können. Hierzu gehört sowohl die Integration in den Betrieben als auch im gesellschaftlichen Bereich.
- Die migrantischen Vereinigungen müssen aktiver in diesen Prozess mit einbezogen werden. Sie erhöhen die Chancen für eine soziale und berufliche Integration Zugewanderter und stärken die Bindungskräfte.
- Arbeitsmarktintegration von bereits in Thüringen befindlichen und neu zugewanderten Geflüchteten sowie eine gezielte Unterstützung beim (u. a. berufsbegleitenden) Erlernen der deutschen Sprache muss verbessert werden.
- Die mit der Fluchtmigration verbundenen Chancen der müssen bestmöglich für den Freistaat genutzt werden.
- Bereits gewonnene und noch zu gewinnende Auszubildende sowie Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland müssen langfristig im Thüringer Arbeitsmarkt gehalten werden.
- Die Berufsankennung muss in allen Bereichen spürbar weiter beschleunigt werden, um lange Bearbeitungs- und Wartezeiten als Standortnachteil für den Freistaat zu verkürzen.
- Die Förderprogramme zur Gewinnung und Integration von Auszubildenden und Fachkräften müssen überprüft werden, um diese noch besser auf die Struktur der Thüringer Wirtschaft mit überwiegend kleinen und mittelständischen Betrieben und auch der Sozialwirtschaft auszurichten und damit ihre Wirkung weiter zu verstärken.
- Die Kammern und Fachverbände der Thüringer Wirtschaft und der Sozialwirtschaft sowie die Gewerkschaften sind noch stärker in die Aktivitäten und Maßnahmen der Allianz einzubinden.

4. Strukturwandel auch durch Qualifizierung mitgestalten!

Im Fokus stehen hier Initiativen und Maßnahmen, die zur Bewältigung der technologischen Herausforderungen und der Sicherung der hierzu benötigten Fachkräfte beitragen. Diesbezügliche Maßnahmen und Initiativen sollen jeweils zur Weiterentwicklung einer ausgeprägten Weiterbildungskultur in Thüringen beitragen, die das Thema „Lebenslanges Lernen“ positiv besetzt. Qualifizierung ist neben weiteren wirtschaftspolitischen Maßnahmen ein wichtiger Pfeiler im Rahmen der notwendigen unterstützenden Begleitung des Strukturwandels.

In diesem Kontext stellt sich der Handlungsbedarf wie folgt dar:

- Qualifizierung und Weiterbildung
 - stärkere politische Unterstützung für Qualifizierungsinitiativen und -programme;
 - Entwicklung von Qualifizierungsprogrammen, die noch stärker auf die Bedürfnisse der Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen zugeschnitten werden;
 - unbürokratischere finanzielle Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen z. B. durch entsprechende Programme;
 - aktive Nutzung des „Weiterbildungsmentorings“ für Geringqualifizierte;
 - Entwicklung von Qualifizierungsprogrammen für neue Berufe und Tätigkeitsfelder, die durch den Strukturwandel entstehen – insbesondere in Bereichen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Innovation;
 - Förderung des lebenslangen Lernens durch Entwicklung und Nutzung flexibler und bedarfsgerechter Qualifizierungsangebote;
 - Steigerung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Qualifizierung und Weiterbildung als wichtiger Bestandteil der beruflichen Laufbahn.

- Unternehmen und Arbeitsmarkt
 - Schaffung von Instrumenten zum frühzeitigen Erkennen von transformationsbedingtem Personalabbau und zur schnellen Reaktion darauf: Sicherung der Thüringer Fachkräftebasis mittels klarer Kriterien zur besseren Inanspruchnahme von Unterstützungsmöglichkeiten bzw. Nutzung vorhandener Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen;
 - Identifizierung der aktuellen Weiterbildungsbedarfe in den Betrieben, um frühzeitig Trends zu erkennen und auf Veränderungen reagieren zu können;
 - Unterstützung, Beratung und Begleitung von Unternehmen und Organisationen bei der Entwicklung von Qualifizierungsstrategien und -programmen.

- Kooperation zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen
 - Förderung bzw. Unterstützung der Kooperation zwischen Unternehmen und Bildungs- sowie Forschungseinrichtungen, um Qualifizierungsangebote – ggf. in einer Weiterbildungskooperation – gemeinsam zu entwickeln und anzubieten;
 - Förderung von betrieblichen Modellprojekten, die aktuelle Forschungsergebnisse aus Hochschulen einbinden und in Kooperation mit externen Experten umsetzen.

III. Handlungsansätze

In den oben genannten vier Redaktionsgruppen wurde ein breites Spektrum an Handlungsansätzen diskutiert und in den jeweiligen Ergebnispapieren festgehalten. Diese sollen den Allianzpartnern in ihrer weiteren Arbeit dazu dienen, sowohl die kurzfristig als auch die mittel- und langfristig einzuleitenden und umzusetzenden Maßnahmen aufzuzeigen. Im Folgenden sind die Handlungsansätze aufgeführt, die als prioritär eingestuft wurden. Die weiteren Aktivitäten bzw. Handlungsansätze sind in den jeweiligen Redaktionsgruppen-Papieren ersichtlich, die ergänzend zur Fachkräftestrategie gesondert veröffentlicht werden.

1. Junge Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss – Berufsausbildung stärken!

- Junge Menschen ohne Schulabschluss (Allgemeinbildende Schulen)
 - Etablierung einer Schüler-ID mit DSGVO-gerechter Erfassung und nachfolgender Ansprache von Schülerinnen und Schüler sowie Abgehenden durch die zuständigen Akteure (unter Berücksichtigung der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag auf Bundesebene);
 - Nutzung des „Startchancen-Programms“ und der ESF-Plus-Schulförderrichtlinie zur gesonderten Unterstützung von Schulen in schwieriger sozialer Lage sowie Ergänzung durch Landesprogramme prüfen;
 - Stärkung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit durch verbindliche Einbindung sowie Aufgabenzuschreibung der Jugendberufsagenturen in die Beratungsstrukturen der Schulen, um gefährdeten Jugendlichen passgenaue Unterstützung anzubieten.
- Junge Menschen in berufsbildenden Schulen (insbesondere Schülerinnen und Schüler der Wahlschulformen und Abbrecherinnen und Abbrecher) sowie junge Menschen im Übergangssystem
 - Umsetzung des § 31a SGB III auch an berufsbildenden Schulen durch die Schaffung einer rechtlichen Grundlage und Festlegung einer nach Landesrecht zu bestimmenden Stelle nach § 31a Abs. 2 SGB III;
 - Prüfung der Einführung von Ausbildungsmanagerinnen und -managern an den berufsbildenden Schulen zur Ansprache, Motivation und Beratung;
 - flächendeckende Intensivierung unternehmensbezogener, ergänzender Angebote der beruflichen Orientierung: z. B. Tage in der Praxis, Ausbildungsmessen (auch digital), Angebote von (Ferien-)Praktika, SCHULEWIRTSCHAFT Thüringen, Jugendunternehmenswerkstätten.
- Qualität und Stabilisierung der Ausbildung sowie Nachqualifizierung junger Menschen (sowohl Arbeitslose als auch Beschäftigte ohne anerkannten Berufsabschluss)
 - (Weiter-)Entwicklung passgenauer Förder- und Unterstützungsansätze für die Berufsausbildung (auf Grundlage der Evaluation der Assistierte Ausbildung (AsA) und unter Berücksichtigung weiterer bestehender Unterstützungsformate sowie -angebote) mit dem Ziel, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden;

- Anerkennung von erworbenen beruflichen Qualifikationen und stärkere Nutzung der Validierung gemäß den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG);
- Förderung abschlussbezogener Nachqualifizierung geringqualifizierter, junger Menschen durch die Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote, Identifikation von Weiterbildungsbedarfen, unternehmensnaher Anspracheformate und Sensibilisierung von Fachkräften.

2. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger in Beschäftigung halten und für den Arbeitsmarkt zurückgewinnen!

- Steigerung des Bekanntheitsgrades der Weiterbildungsagenturen in Thüringen;
- Steigerung des Bekanntheitsgrades von Weiterbildungsprogrammen und -angeboten, die sich an der Lebenssituation älterer Erwerbsfähiger orientieren;
- Steigerung des Bekanntheitsgrades bestehender Angebote der BGF-Koordinierungsstelle (betriebliche Gesundheitsförderung) und der Präventions- und Unterstützungsangebote der verschiedenen Präventionsträger (gesetzliche Krankenversicherungs- und Unfallversicherungsträger, Deutsche Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit und Kommunen);
- Erarbeitung einer Strategie und Informationskampagne für den Beratungsschwerpunkt „ältere Beschäftigte“ durch relevante Akteure unter Koordination von WBA und ThAFF einschließlich einer (ggf. digitalen) Veranstaltungsreihe der Allianz zur Thematik;
- Beratung von Unternehmen bei der Ausgestaltung einer lebensphasenorientierten Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Sorgearbeit:
 - Stärkung des Netzwerkgedankens, z. B. durch die Nutzung der Ergebnisse der AGETHUR-Werkstatt „ZUKUNFT.GESUNDHEIT.THÜRINGEN.2030“;
 - z. B. durch die Weiterentwicklung der Pflegelotsenkurse (ThAFF) und deren Ausweitung auf die Allianz-Partner bzw. Verbreitung durch diese und eine Empfehlung für die Teilnahme der BGM-Ansprechpersonen in den Unternehmen;
- Beratung und Begleitung von Unternehmen beim Aufbau ‚demografiefester‘ Strukturen und flexibler Übergänge aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand (z. B. durch die WBA);
- Sensibilisierung und Unterstützung der Betriebe für Angebote der Prävention, z. B. altersgerechte Arbeitsplätze;
- stärkere Zusammenarbeit der Präventionsträger und Orientierung der Präventionsangebote an den Lebens- und Arbeitswelten älterer Menschen und Berücksichtigung der besonderen Aspekte der Gendergesundheit.

3. Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland gewinnen und integrieren!

- Beschleunigung der Berufsanerkennungsverfahren in Thüringen;
- Weiterführung der etablierten Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung;
- Forderung einer ausreichenden Ausstattung der Budgets des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für Integrationskurse und berufsbezogene (auch berufsbegleitende) Sprachkurse für Auszubildende und Fachkräfte gegenüber dem Bund (über Bundesrat, Arbeits- und Sozialministerkonferenz und weitere inhaltlich befasste Fachministerkonferenzen);

- Fortführung und ggf. Neuausrichtung der Förderangebote aus dem Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“:
 - sozialpädagogische Unterstützung im beruflichen Integrationsprozess
 - sowie teilweise durch Qualifizierungsmaßnahmen;
- Fortführung und Ausbau der sozialpädagogischen Betreuungsprojekte;
- Evaluierung der German Professional School bis Mitte 2026 sowie Abstimmung mit laufenden Initiativen und einschlägigen Förderprogrammen;
- Einrichtung einer zentralen Thüringer Ausländerbehörde im Kontext der Bildungs- und Erwerbsmigration;
- Zusammenfassung kleinteiliger Bedarfe im Sinne einer Verbundbildung (bspw. im Kontext der ZAV-Projekte), um spezifische Bedürfnisse von Thüringer KMU passgenau zu adressieren und Absprache bzw. Umsetzung der Verbundprojekte mit Ansprechpartnern im Herkunftsland bzw. mit Betrieben jeweils durch einen zentralen Ansprechpartner sicherzustellen (in Thüringen ist vorgesehen, dass diese Aufgabe durch die ThAFF und/oder weitere Akteure übernommen wird).

4. Strukturwandel auch durch Qualifizierung mitgestalten!

- Qualifizierung und Weiterbildung
 - (Weiter-)Entwicklung modularer Qualifizierungsprogramme insbesondere in Form von „Teilqualifizierung“ und zudem noch stärkere und flexiblere Ausrichtung von Programmen auf die Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten, dazu Durchführung geeigneter Modellvorhaben
 - Weiterentwicklung der vier Thüringer Weiterbildungsagenturen durch Vertiefung der Zusammenarbeit mit vorhandenen Netzwerkpartnern und Ausbau dieser Netzwerke (z. B. „Weiterbildungsmentoring“)
 - Herstellung einer größeren Transparenz über den Thüringer Weiterbildungsmarkt und gezielte Bewerbung auf „mein NOW“ (dem nationalen Onlineportal für berufliche Weiterbildung), um auch regionale Bildungsangebote transparenter zu machen
 - Überprüfung von Beratungs- und Förderangeboten im Themenfeld „Berufliche Weiterbildung“ auf Lücken und Redundanzen
 - Anstoß und Unterstützung einer gesetzlichen Regelung zur Gleichwertigkeit akademischer und dualer Berufsbildung auf Bundesebene
 - erneute Initiative auf Bundesebene zur Vereinfachung der Förderkriterien und des Zertifizierungsverfahrens für die berufliche Weiterbildung
- Unternehmen und Arbeitsmarkt
 - Einrichtung bzw. Nutzung von (regionalen) Arbeitsmarktdrehscheiben zwischen personalabgebenden Unternehmen und Unternehmen mit Personalbedarf
 - Entwicklung und Angebot bedarfsgerechter Qualifizierungsangebote durch Kooperationen zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen
 - Förderung bzw. Aufbau einer Struktur zur Qualifizierungsentwicklung und -begleitung insbesondere für KMU

IV. Studierende sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen stärker an Thüringen binden

Neben der dualen Berufsausbildung bildet die akademische Bildung eine wichtige Säule der beruflichen Qualifizierung. Die Thüringer Hochschulen stellen mit rund 45 000 eingeschriebenen Studierenden an den staatlichen Hochschulen im Wintersemester 2024/2025 ein bedeutendes Potenzial für die Fachkräftesicherung dar.⁷ Eine Vielzahl der Studierenden kommt dabei aus anderen Bundesländern oder aus dem Ausland. Während die Zahl der Studierenden in Thüringen in den letzten Jahren zurückgegangen ist, ist die Zahl der internationalen Studierenden gestiegen und lag im Wintersemester 2024/2025 bei rund 9 500.

Zwar besteht das Gros des prognostizierten Fachkräftebedarfes im Bereich der Facharbeiterinnen und Facharbeiter, vor dem Hintergrund des Strukturwandels sowie der zunehmenden Technologisierung, Digitalisierung und Globalisierung ist jedoch davon auszugehen, dass viele Tätigkeiten an Komplexität gewinnen werden und von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein höheres Qualifikationsniveau erfordern. Damit steigt auch die Nachfrage nach akademisch qualifizierten Fachkräften auf den Niveaustufen „Experte“ und „Spezialist“.

Um dieses Potenzial zu heben, müssen in größerem Umfang als bisher Absolventinnen und Absolventen von Thüringer Hochschulen im Freistaat gehalten werden. Derzeit verzeichnet Thüringen einen studentischen Migrationssaldo von etwa minus 50 Prozent.

In diesem Kontext ergibt sich folgender Handlungsbedarf:

- Verankerung der Fachkräftesicherung in der künftigen Rahmenvereinbarung zwischen Landesregierung und Hochschulen, Berücksichtigung bei der strategischen Ausrichtung der Hochschulen;
- Weiterentwicklung eines attraktiven Studienangebots unter Berücksichtigung der Bedarfe der Thüringer Wirtschaft;
- Ausbau der Kooperationsbeziehungen von Hochschulen mit Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, insbesondere in den Regionen;
- verbesserte Außendarstellung, Ausbau des Hochschulmarketings und der Studienberatung;
- stärkere und frühzeitige Unterstützung von Absolventinnen und Absolventen beim Übergang vom Studium in das Erwerbsleben;
- Steigerung der Integration und Bindung internationaler Absolventinnen und Absolventen,
- stärkere Bindung und Vermittlung von Studienaussteigenden in die Berufsausbildung.

⁷ Insgesamt studieren ca. 150 000 Menschen an Hochschulen mit Sitz in Thüringen. Hierzu zählen auch die staatlich anerkannten Hochschulen, u.a. die IU Internationale Hochschule mit über 100 000 Studierenden, die zum überwiegenden Teil im Fernstudium immatrikuliert sind.

Als Handlungsansätze kristallisieren sich folgende Aspekte heraus:

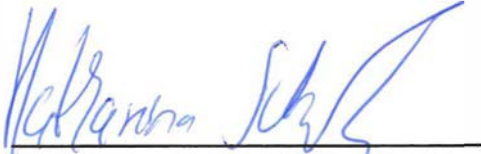
- regelmäßiger Austausch zwischen Hochschulen, Berufskammern, Wirtschaftsverbänden, Industrieverbänden und der Bundesagentur für Arbeit in geeigneten Formaten;
- Berücksichtigung beruflicher Perspektiven und Beschäftigungsmöglichkeiten im Land bei Studienberatungen;
- studienintegrierte Möglichkeiten des Kontakts zur beruflichen Praxis, z. B. durch praxisbezogene Studieninhalte, Pflichtpraktika, Exkursionen, Abschlussarbeiten in Unternehmen;
- Ausbau der Career-Service-Strukturen (einschließlich Gründungsberatung) an den Thüringer Hochschulen, einschließlich thüringenweiter Koordinierung;
- Ausbau der Übergangsberatung und der Aktivitäten zur Vernetzung von Studierenden mit (regionalen) Unternehmen;
- Etablierung bedarfsgerechter Beratungs- und Betreuungsangebote sowie von Deutschkursen für internationale Studierende und nach Möglichkeit verpflichtende Aufnahme in die Curricula englischsprachiger Studiengänge;
- stärkere Zusammenarbeit zwischen Ausländerbehörden und Hochschulen im Kontext internationaler Studierender;
- stärkere Sensibilisierung von Studienaussteigenden für eine duale Ausbildung in Thüringen.

V. Umsetzungsverfahren

Die beteiligten Institutionen vereinbaren, die genannten Zielstellungen und Handlungsansätze mit konkreten Maßnahmen oder Initiativen weiter zu untersetzen und die genannten Initiativen und Handlungsansätze umzusetzen. Halbjährlich informiert sich die Arbeitsgruppe der Thüringer Allianz für Berufsbildung und Fachkräfteentwicklung über die Umsetzung der Handlungsansätze und Maßnahmen der Unterarbeitsgruppen und entscheidet abhängig von den erzielten Ergebnissen über eine Nachsteuerung in einzelnen Handlungsfeldern.

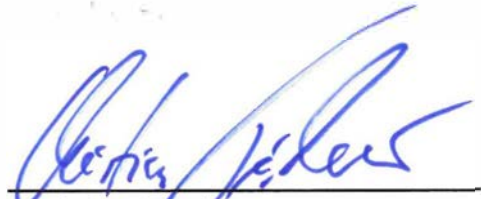
Nach Unterzeichnung der Fachkräftestrategie werden durch die Arbeitsgruppe entsprechende Unterarbeitsgruppen gebildet, um beispielsweise bestehende Handlungsansätze weiterzuentwickeln oder zu ergänzen. Die Unterarbeitsgruppen können bedarfsbezogen die Expertise weiterer Ressorts oder Institutionen einbeziehen.

Unterschriften:



Katharina Schenk

Thüringer Ministerin für Soziales,
Gesundheit, Arbeit und Familie



Christian Tischner

Thüringer Minister für Bildung,
Wissenschaft und Kultur



Colette Boos-John

Thüringer Ministerin für Wirtschaft,
Landwirtschaft und Ländlichen Raum



Beate Meißner

Thüringer Ministerin für Justiz, Migration
und Verbraucherschutz



Markus Behrens

Vorsitzender der Geschäftsführung der
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
der Bundesagentur für Arbeit



Hartmut Koch

Präsident des
Verbands der Wirtschaft Thüringen e. V.



Renate Sternatz

Stellvertretende Bezirksvorsitzende
des DGB Bezirk Hessen-Thüringen



Peter Zaiß

Präsident der IHK Erfurt
im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft der
Thüringer Industrie- und Handelskammern



Stefan Lobenstein

Präsident der HWK Erfurt
im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft der
Thüringer Handwerkskammern



Lars Oschmann

Vorsitzender der
LIGA der freien Wohlfahrtspflege in Thüringen e. V.