

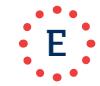
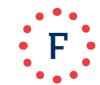
Fachkräftestrategie des Saarlandes



• Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie

• Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen
und Gesundheit

Inhaltsverzeichnis

 A	Einleitung: Fachkräftestrategie 2025–2030:	5
	Im Wandel werden alle gebraucht.	
 B	Branchenspezifische Herausforderungen und Qualifizierungsbedarfe	11
 C	Struktur der Fachkräftestrategie	17
 D	Ausgewählte Operative Maßnahmen und Hintergründe	23
	D1. Bildung und Beruf	
	D2. Qualifizierung von Beschäftigten	
	D3. Aktivierung bestehender Fachkräftepotenziale	
	D4. Internationale Fachkräftegewinnung	
 E	Umsetzung und Fortschreibung	39
 F	Fazit und Ausblick	43

Liebe Leserinnen und Leser,

Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demographie, dazu neue globale Unsicherheiten – all das verändert die Art wie wir arbeiten, lernen und leben. Die Sicherung von Fachkräften ist dabei eine entscheidende Herausforderung für die Zukunft des Landes. Mit der Fachkräftestrategie 2025–2030 nehmen wir diese Herausforderung an.

Denn im Wandel werden alle gebraucht. Egal ob die Transformation der Industrie oder die Stärkung von Wachstumsbranchen wie Pharma, Digitalwirtschaft, Tourismus oder Rüstungswirtschaft – all das bietet neue Chancen für Unternehmen und Beschäftigte. Gut qualifizierte Fachkräfte sind dabei der Schlüssel zum Erfolg.

Die Fachkräftestrategie 2025–2030 bündelt deshalb konkrete Maßnahmen, um Unternehmen und Beschäftigte im Wandel zu begleiten. Unser Ziel sind passgenaue Lösungen, durch Investitionen in berufliche Bildung und Qualifizierung, durch gezielte Beratungs- und Förderangebote, durch neue Maßnahmen zur Fachkräftewerbung. Denn schon heute sind wir in Branchen wie Pflege oder IT auch auf neue Fachkräfte aus dem In- und Ausland angewiesen. Diese Strategie ist das Ergebnis von echter Teamarbeit. Dank der engen Zusammenarbeit mit Unternehmen, Kammern, Bildungseinrichtungen, Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit (BA) verbinden wir Praxisnähe und Weitsicht in der Umsetzung.

Ich danke allen, die zur Entwicklung beigetragen haben. Lassen Sie uns gemeinsam dafür arbeiten, dass das Saarland eine gute Zukunft hat – als attraktiver Wirtschaftsstandort, als Ort zum Arbeiten, Lernen und Leben.

Jürgen Barke
Minister für Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie des Saarlandes



Liebe Saarländerinnen und Saarländer,

unser Land ist geprägt von einer einzigartigen industriellen und wirtschaftlichen Geschichte. Heute stehen wir erneut vor großen Aufgaben – aber auch vor bedeutenden Chancen. Diese wollen wir gemeinsam nutzen und meistern.

Im Mittelpunkt steht dabei die Gewinnung und Förderung von Fachkräften. Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes hängen unmittelbar von den Menschen ab, die in unseren Unternehmen tätig sind. Mit ihrem Wissen, ihrem Können und ihrem Engagement sichern sie den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes.

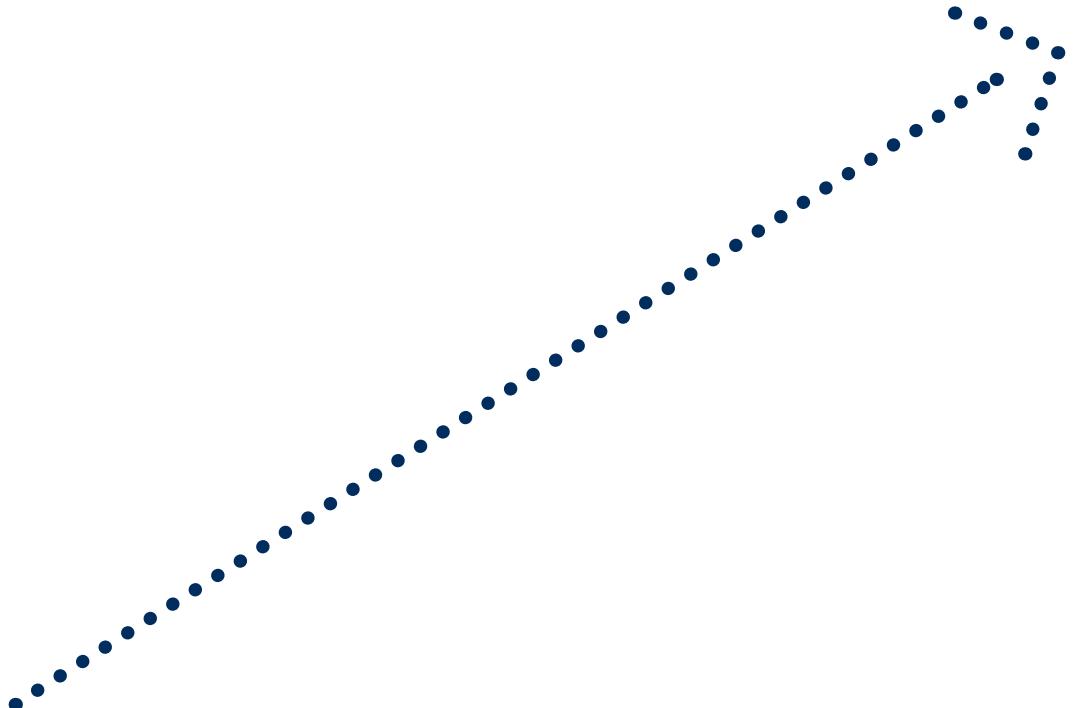
Die saarländische Landesregierung will mit der vorliegenden Fachkräftestrategie die Unternehmen im Land gezielt unterstützen. Denn für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Saarland sind gut ausgebildete Arbeitskräfte unverzichtbar. Unser Ziel ist es daher, eine attraktive und lebenswerte Umgebung zu schaffen, in der Fachkräfte nicht nur gute Arbeit finden, sondern auch gerne leben und sich wohlfühlen.

Ein zentraler Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist die Aktivierung des sogenannten endogenen Potentials. Hier haben wir mit unseren Maßnahmen vor allem Frauen, Migrantinnen und Migranten, Langzeitarbeitslose und Menschen mit Behinderung im Blick. Indem wir die Teilhabechancen insbesondere für Menschen verbessern, die im Saarland leben und aus unterschiedlichen Gründen bislang nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig sind, stärken wir sowohl die individuelle Lebensperspektive als auch die Unternehmen im Land.

Ich lade Sie herzlich ein, die Fachkräftestrategie des Saarlandes nicht nur als Informationsquelle zu nutzen, sondern gemeinsam mit uns an der Zukunft unseres Landes mitzuwirken. Zusammen können wir das Saarland zu einem noch stärkeren und zukunfts-fähigeren Standort entwickeln.

Dr. Magnus Jung
Minister für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit





A Einleitung

Fachkräftestrategie 2025–2030: Im Wandel werden alle gebraucht.

Das Saarland steht vor großen wirtschafts- und arbeitsmarkt- politischen Herausforderungen. Diese sind durch tiefgreifende Veränderungen gekennzeichnet – darunter der demographische Wandel, die Transformation zur Klimaneutralität, die digitale Transformation, globale Krisen, geopolitische Konflikte, krisen- bedingte Migrationsbewegungen und die Gefahr wirtschaftlicher Standortverlagerungen.

Das Land sieht sich damit einer doppelten Herausforderung gegenüber: Einerseits deuten Prognosen darauf hin, dass durch den Strukturwandel bis 2040 viele Arbeitsplätze wegfallen könnten, während zugleich neue, mit anderen Qualifikationsanforderungen, entstehen. Unser Anspruch ist, die Lücke zwischen wegfallenden und neu entstehenden Arbeitsplätzen zu schließen.

Andererseits spüren viele Branchen schon heute den Fachkräfte- mangel als limitierenden Entwicklungsfaktor und steigendes Wachstumshemmnis. Häufig bleiben Stellen unbesetzt – und dieser Trend droht sich mit dem Renteneintritt geburtenstarker Jahrgänge weiter zu verstärken. Deshalb bleibt die Bekämpfung des Fachkräftemangels eine zentrale Aufgabe.

Denn im Wandel werden alle gebraucht. Ob in Industrie, Hand- werk, Gesundheitsberufen, IT oder Forschung – überall kommt es auf Menschen mit Kompetenz, Motivation und der Bereitschaft an, neue Wege zu gehen. Deshalb arbeiten Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern und Landesregierung Hand in Hand für sichere Arbeitsplätze und neue Perspektiven. Wir stellen den Wert der Arbeit in den Mittelpunkt.

Das Saarland kann Wandel. Ansiedlungen wie Vetter und Viega verbreitern unsere wirtschaftliche Basis und schaffen Arbeitsplätze. Mit der Transformation der Stahlindustrie schützen wir Arbeits- plätze und Klima zugleich. In Zukunftsfeldern wie KI, Cybersicher- heit, Quantentechnologie, Gesundheit, Pharma, Pflege, Energie, Kreislaufwirtschaft, Wasserstoff, Mobilität und Defense entstehen neue Impulse für Wachstum und Beschäftigung im Land.

Deshalb begegnet die saarländische Landesregierung den Heraus- forderungen am Arbeitsmarkt proaktiv, erkennt die sich bietenden Chancen und antwortet mit einer umfassenden, zukunftsorientierten Fachkräftestrategie für den Zeitraum 2025–2030.

Die Fachkräftestrategie ist dabei kein isoliertes Instrument, sondern steht in enger Verbindung zu weiteren Schlüsselstrategien und Konzepten – von der Wasserstoff- und Innovationsstrategie über





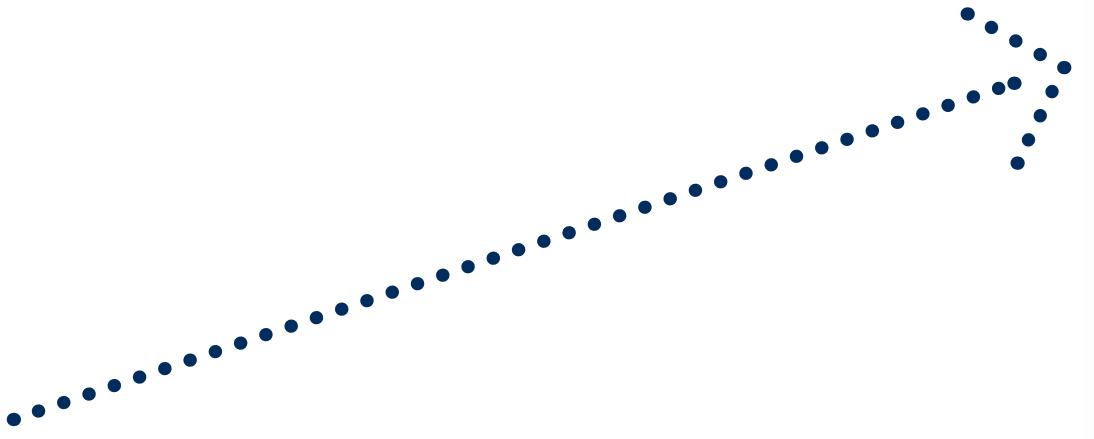
die Strategie für den Strukturwandel und die Europastrategie bis hin zum Klimaschutzkonzept.

Ziel ist es, den Wandel zu gestalten und in Menschen zu investieren. Denn nur mit qualifizierten, motivierten und zukunftsfähigen Fachkräften kann das Saarland ein wirtschaftlich starker, innovativer und sozial gerechter Standort bleiben.

Dafür werden wir das Saarland noch stärker als attraktiven Standort zum Arbeiten und Leben weiterentwickeln. Es soll ein Land sein, in dem Bildung, Arbeit und Weiterbildung eng verbunden sind und zur sozialen und wirtschaftlichen Stabilität und Attraktivität der Region beitragen. Ein Land, das Talente erkennt, fördert und hält, und das für Menschen aus dem Saarland wie aus aller Welt attraktiv ist.

Die Entwicklung der Strategie erfolgte in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung der Akteure des Zukunftsbündnisses Saar mit rund 150 Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Bildung, Gewerkschaften, Kammern, Verbänden und Kommunen. Es ging darum, Zuständigkeiten zu klären, Potenziale zu mobilisieren, bestehende Maßnahmen zu strukturieren und zu bündeln, sowie neue Impulse für die Fachkräftesicherung zu erarbeiten. Die Fachkräftestrategie des Saarlandes wurde in enger Verzahnung mit der Gleichstellungsstrategie des Landes entwickelt, um vorhandene Potenziale besser zu nutzen und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu fördern.

Deshalb ist die Strategie realitätsnah angelegt und blickt bis 2030, da bis dahin weitere wesentliche Sprünge in der Transformation der konventionellen Wirtschaft, der Schaffung neuer Wertschöpfungszweige durch Forschung und innovative Technologien und der Standortentwicklung erwartet werden. Dieser begrenzte Zeithorizont ermöglicht es, realistische Ziele zu setzen, Entwicklungen zu beobachten und nachzusteuern. Es geht darum, Kräfte zu bündeln, Prioritäten auf zentrale Transformationsthemen zu setzen und Voraussetzungen zu schaffen, damit alle Menschen im Saarland ihr Potenzial entfalten können – zum Wohle des Einzelnen, der Wirtschaft und des Gemeinwesens.



B

Branchenspezifische Herausforderungen und Qualifizierungsbedarfe

Wie groß die vielfältigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt sind, wird besonders deutlich am Beispiel der Sektoren Industrie- und Energiewirtschaft im Saarland. Sie stehen im Fokus einer beispiellosen Veränderungsdynamik:

- Das Auslaufen großer Produktionsstätten wie Ford muss durch aktive Ansiedlungspolitik kompensiert werden. Die Transformation im Automotive-Sektor führt zu Verschiebungen bei den Qualifikationsanforderungen.
- Es wird eine Kompetenzverschiebung von Qualifikationen in Maschinenbau und Fahrzeugtechnik hin zu Software- und Elektrotechnik-Kompetenzen erwartet.
- Zukunftsfelder wie Wasserstoff-, Kreislaufwirtschaft und Energiewende gewinnen an Relevanz. Beispielsweise im Bereich Batterietechnik wird insbesondere der Umgang mit Hochvolttechnik immer wichtiger.
- Im Wasserstoffsektor sind verschiedene etablierte Berufsfelder relevant, z. B. aus Mechanik/Mechatronik, Elektronik, Chemie und Systemintegration, wobei sicherheitsrelevante Qualifizierungs-inhalte besonders wichtig sind. Es gibt bereits Qualifizierungsangebote, z. B. zum Fachexperten für Wasserstoffanwendungen.

Die Analysen zeigen jedoch, dass die Transformation und der Fachkräftemangel nicht nur das produzierende Gewerbe, sondern fast alle Branchen betreffen. Besonders schwer zu besetzende Berufe sind z. B. Ingenieurinnen und Ingenieure, Fachkräfte in Mechatronik, Automatisierung, Energietechnik, IT, Handwerk, Bauplanung, Architektur, Vermessung und Sozialberufe wie Erzieherinnen und Erzieher.

Insbesondere herrscht auch ein Mangel an Fachkräften aus den Gesundheits- und Pflegeberufen. Das IAB hat bereits 2022 in seinem Bericht „Zum Beschäftigungsbedarf in der Pflege im Saarland bis 2035: Modellrechnungen für die ambulante und stationäre Pflege“ einen eindringlichen Bedarf von 4.000 Pflegekräften identifiziert.

Es besteht Handlungsbedarf bei der Umschulung und Anpassungsqualifizierung, um Arbeitskräfte aus schrumpfenden in wachsende Bereiche zu vermitteln.

Das Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung steigt nicht in gleichem Maße, wie sich die Bedarfe der Unternehmen weiterentwickeln. Insbesondere der Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung hat zugenommen. Gleichzeitig besteht ein wachsender Fachkräftemangel bei beruflich und akademisch Qualifizierten. Dies unterstreicht die Dringlichkeit,





Anstrengungen zur beruflichen und akademischen Qualifizierung deutlich zu erhöhen. Denn im Wandel werden alle gebraucht.

Ein wichtiger Fokus liegt darauf, mehr junge Menschen für eine berufliche (duale) Ausbildung zu gewinnen. Insgesamt müssen mehr junge Menschen für MINT-Berufe begeistert werden, dies schließt auch entsprechende Studiengänge mit ein.

Weiterbildung ist ein zentrales Instrument, um die Veränderungsfähigkeit und Innovationskraft in Unternehmen zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern. Allerdings ist die Weiterbildungsbeteiligung im Saarland, wie in Deutschland insgesamt, begrenzt und in bestimmten Gruppen (KMU, ältere Beschäftigte, Geringqualifizierte) tendenziell niedriger. Hindernisse sind u. a. hohe Arbeitsbelastung, mangelndes Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung, Informationsdefizite, Bürokratie und mangelnde Passgenauigkeit der Angebote. Es besteht Bedarf an praxisnahen, branchenspezifischen und flexiblen Weiterbildungs- und Qualifizierungsformaten.

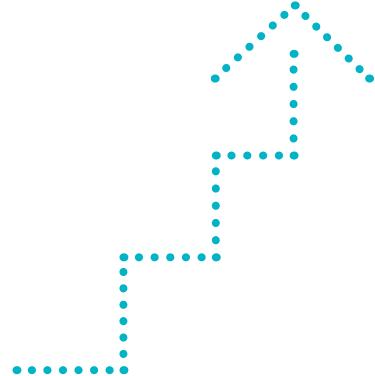
Handlungsbedarf besteht auch mit Blick auf ungenutzte Erwerbspotenziale z. B. bei Frauen, Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen. Durch aktivierende Arbeitsmarktpolitik, bessere Betreuungsangebote und mehr Anstrengungen bei der Inklusion werden wir diese Potenziale heben.

Schließlich ist die Verstärkung der internationalen Fachkräfteanwerbung ein Schlüssel zur Schließung der Fachkräftelücke und zur Abmilderung des demokratischen Wandels. Einige machen bereits vor, wie es gehen kann, etwa das Universitätsklinikum des Saarlandes und das Klinikum Saarbrücken bei den Pflegekräften. Fair und nachhaltig gestaltet, ist die Anwerbung ein Vorteil für alle.



Struktur der Fachkräftestrategie

Die Fachkräftestrategie 2025–2030 ist entlang von vier Handlungsfeldern (HF) strukturiert:

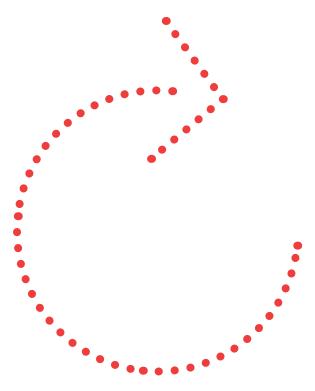


HF1 Bildung und Beruf

Dieses Feld legt den Grundstein durch schulische, berufliche und akademische Qualifikation. Es stellt die Weichen für Motivation, Kompetenzerwerb und Anschlussfähigkeit der angehenden Fachkräfte. Die Vision ist, dass im Saarland ausgebildete Fachkräfte so qualifiziert sind, dass sie in den von der Transformation betroffenen und zukunftsgerichteten Wirtschaftszweigen eingesetzt werden können. Dafür werden wir Angebote ausbauen und stärker miteinander vernetzen.

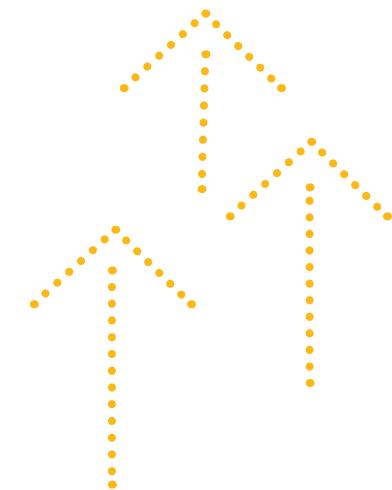
HF2 Qualifizierung von Beschäftigten:

Dieses Feld sichert die Anpassungsfähigkeit der bereits Beschäftigten an den Wandel. Die Vision ist, durch zielgerichtete und kontinuierliche Weiterbildung in Zeiten der Transformation die Veränderungsfähigkeit und Innovationskraft in Unternehmen zu stärken und Beschäftigung zu sichern. Dafür werden wir Arbeitgeber und Arbeitnehmer stärker beim Einsatz betrieblicher Weiterbildung als Instrument der Fachkräfte-sicherung unterstützen.

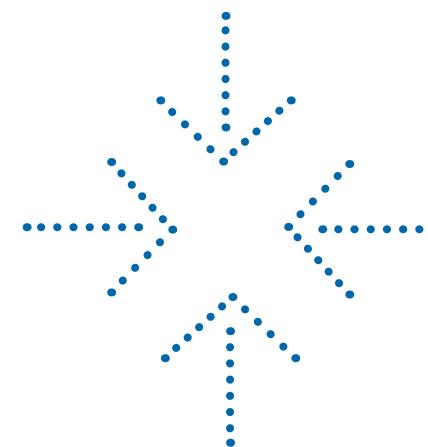


HF3 Aktivierung bestehender Fachkräftepotenziale

Dieses Feld fokussiert auf die Aktivierung bislang zu wenig genutzter Potenziale auf dem Arbeitsmarkt. Dazu gehören zum Beispiel Frauen, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationsgeschichte und Menschen mit Behinderungen. Die Vision ist, einen inklusiven, zukunftsorientierten Arbeitsmarkt zu schaffen, in dem alle Menschen ihr volles Potenzial entfalten können. Dafür setzen wir auf die gezielte Hebung dieser Potenziale mittels Integration, Qualifizierung und der Förderung von Teilhabe-chancen.



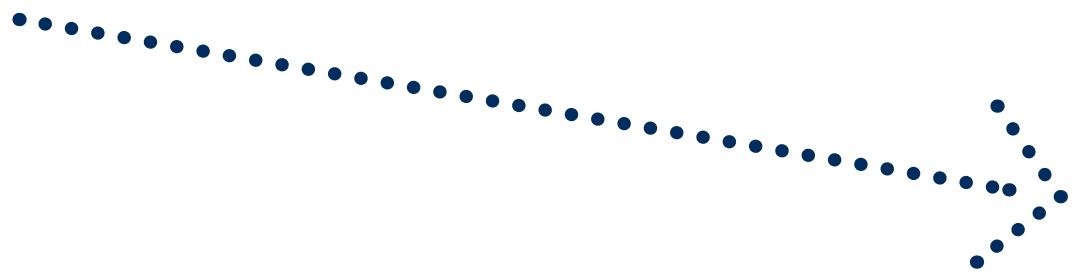
HF4 Internationale Fachkräftegewinnung



Dieses Feld öffnet die Perspektive nach außen, um den regionalen Arbeitsmarkt durch gezielte Anwerbung und nachhaltige Integration von Fachkräften aus dem Ausland zu stärken. Die Vision ist, dass die Internationalisierung des Arbeitsmarkts aktiv zur Schließung der Fach- und Arbeits-kräftelücke beiträgt. Dafür setzen wir auf eine effektive, einheitliche und umfassende Beratungsstruktur, die internationale Fachkräfte entlang der Phasen Anwerbung, Ankommen und Entfaltung begleitet.

Die vier Handlungsfelder besitzen eine klare innere Struktur und sind zugleich miteinander verknüpft. Sie ermöglichen eine klare Steuerung und Evaluation der Maßnahmen durch die zuständigen Ressorts der Landesregierung und die Einbindung aller Partner. HF1, HF2 und HF4 wurden federführend durch das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie (MWIDE) bearbeitet, während HF3 vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit (MASFG) bearbeitet wurde. Die Handlungsfelder enthalten eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen für deren Umsetzung die zuständigen Ressorts verantwortlich sind.





Ausgewählte Operative Maßnahmen und Hintergründe

Besondere Aufmerksamkeit legt die Fachkräftestrategie auf folgende Maßnahmen:



D1. Bildung und Beruf

Stärkung der Beruflichen Orientierung (BO): Die Stärkung der BO ist ein entscheidender Faktor, um Abbrüche zu minimieren und junge Menschen für Zukunftsbranchen zu begeistern. Dabei steht für uns die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung im Mittelpunkt. Wir schaffen mehr hochwertige Praktikumsplätze für alle Schülerinnen und Schüler in den jeweils angestrebten Bereichen und bauen Praktikumsmöglichkeiten im Rahmen der Praktikumswoche aus. Wir schaffen zudem verbindliche Inhalte zur BO an Gymnasien. Die dafür notwendigen Fortbildungen für Lehrkräfte werden verstärkt. Das Berufswahl-Siegel Saarland prämiert Schulen für herausragende BO. Wir wollen niemanden zurücklassen: Daher soll in diesem Schuljahr die vom Bundesgesetzgeber vorgegebene (§ 31a SGB III) Abfrage der Anschlussperspektive in den Jahrgangsstufen 9 bis einschließlich 13 und die Übermittlung der Daten der Schülerinnen und Schüler ohne Anschlussperspektive in allen Schulformen erstmals stattfinden. Wir stärken die BO in außerschulischen Kontexten (Schülerforschungszentren, Ferienprogramme) und führen bereits mit dem Schuljahr 2025/26 die Berufswahl-App ein, als ein digitales Hilfsmittel zur Begleitung von Schülerinnen und Schülern bei der selbstorganisierten Gestaltung ihres individuellen Wegs in die Berufs- und Arbeitswelt. Die Praktikumswoche wird ab 2025 auf den Zeitraum vor den Ferien ausgeweitet, um Unternehmen und Jugendliche besser zusammenzubringen. Mit einem neuen Förderprogramm unterstützen wir insbesondere Kammern, Innungen und Verbände bei innovativen Formaten zur Nachwuchswerbung.

Förderung der dualen Ausbildung: Das Projekt „Ausbildungs-Coaches“ unterstützt junge Menschen bei der Ausbildungsplatzsuche und leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Die Qualität der Ausbildung an allen Lernorten werden wir weiterentwickeln, insbesondere vor dem Hintergrund der Transformation und der Heterogenität der Auszubildenden. Zusatzmodule zu neuen Technologien (z. B. Wasserstofftechnologie) sollen

entwickelt werden. Wir nutzen Teilqualifikationen, um Menschen über 25 ohne Berufsabschluss schrittweise zum Abschluss zu führen. Überbetriebliche Bildungsstätten der Handwerkskammer und der Innungen werden finanziell gefördert. Branchenspezifische Imageformate wie „Du machst den Moment“ für die Fachkräftewerbung in der Hotel- und Gastronomiebranche werden wir gemeinsam mit den Kammern auf weitere Mangelberufe ausweiten.

Fokus auf die Bereiche Pflege und Erziehung: Wir wollen bis zum Jahr 2030 4.000 zusätzliche Pflegekräfte akquirieren und die Arbeitsbedingungen sowie die Personalisierung im Bereich der Gesundheitsberufe verbessern. Mit unserer „Konzertierte Aktion Pflege Saar (KAPSaar)“ ergreifen wir hierzu schnell wirksame Maßnahmen. Mit der Umsetzung einer Pflege-Kampagne gehen wir den ersten Schritt, den wir mit Pflege-Kongressen, -Workshops sowie unserem Pflegeinfotag ergänzen. Die Ausbildung von Pflegefachkräften stärken wir mit der Einführung eines Bachelorstudienanges in der Pflege mit der HTW. Um Ausbildungsabbrüche zu verringern, setzen wir Ausbildungslotosen ein, die die Auszubildenden während ihrer Ausbildung zur Pflegefachkraft begleiten. Zudem unterstützen wir Einrichtungen und Betriebe durch Zuwendungen im Rahmen der Förderrichtlinie „Anwerbung für ambulante Pflegedienste und Pflegeeinrichtungen“ sowie der Förderrichtlinie „Integration Pflege“. Auch die erzieherischen Berufe stärken wir, indem wir das Modell der Praxisintegrierten Ausbildung auf die Erzieherausbildung ausweiten.

Stärkung von MINT: Wir verstärken die Image-Maßnahmen für MINT-Berufe und Studiengänge, um den Fachkräftebedarf zu decken. Wir intensivieren die Zusammenarbeit der Akteure rund um ingenieurwissenschaftliche, technische und nachhaltigkeitsorientierte Berufe. Die qualitative Weiterentwicklung der Vermittlung von IT-Kompetenzen wird in den Fokus genommen. Mit der Errichtung eines TUMO-Zentrums in Saarbrücken und TUMO-Boxen in den Landkreisen werden Jugendliche für digitale Zukunftsfelder wie Grafikdesign, Programmieren, 3D Modeling, Robotics, Spiele-Entwicklung, Animation, digitales Zeichnen und Musik- und Filmproduktion begeistert. Beim Projekt der Ausbildungs- und



Karrierebotschafterinnen und -botschafter nehmen wir mit „MINT-Botschafterinnen“ Mädchen und mit „Karrierebotschafterinnen und -botschafter“ die Eltern, und insgesamt Menschen mit Migrationsgeschichte verstärkt in den Blick.

Akademische Bildung: Die Saar-Hochschulen stärken durch exzellente Lehre, Forschung und intelligente Spezialisierung die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Dazu leisten die Hochschulen mit Gründungsaktivitäten, Kooperationen mit Unternehmen, Weiterbildung und Forschung einen wachsenden Beitrag zur Transformation der Saarwirtschaft. Wir wollen gemeinsam Studienangebote in zukunftsrelevanten Bereichen ausbauen und attraktiver gestalten. Beruflich Qualifizierte erhalten seit 2024 einen verbesserten Zugang zum Studium – auch ohne Abitur. Die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Studienleistungen werden wir beschleunigen. Studienzweiflerinnen und Studienzweifler werden gezielter beraten und bei der Anerkennung erbrachter Leistungen unterstützt. Die Internationalisierung von Studium und Lehre wird gestärkt, um kluge Köpfe aus aller Welt zu gewinnen und im Saarland zu halten. Stipendienprogramme wie das Deutschlandstipendium und das Saarland-Stipendium fördern junge Talente und werden von uns weiter unterstützt.

Schulische Ausbildung: Wir haben in den vergangenen Jahren die Zahl der Lehrerstellen im Saarland kontinuierlich erhöht. Heute wird jeder dritte Landeseuro in die Bildung investiert. Mit der Reform der Fachoberschule (FOS) und der beruflichen Oberstufengymnasien sowie der Einführung von Informatik ab Klassenstufe 7 zielen wir auf die Steigerung der Studier- und Ausbildungsfähigkeit und auf die Attraktivierung der MINT-Fächer. Durch Vollzeitschulgänge mit landesrechtlichem Berufsabschluss, z. B. im sozialen und pflegerischen Bereich sichern wir Fachkräftebedarfe.

D2. Qualifizierung von Beschäftigten

Passgenaue Weiterbildungsangebote ausbauen: Wir schaffen praxisnahe und flexible Weiterbildungsformate für die Transformation – passgenau für Beschäftigte und Betriebe. Im Fokus stehen modulare Bildungsangebote wie Microcredentials, berufsbegleitende Zusatzqualifikationen und Blended-Learning-Formate. Mit der neuen „Industriefachkraft für Wasserstofftechnik“ setzen wir ein konkretes Pilotprojekt für die Qualifizierung in Zukunftsfeldern um. Weitere passgenaue und branchenrelevante Weiterbildungsangebote wie etwa in Bereichen Mikroelektronik, Batterietechnik, Erneuerbare Energien, Wasserstoffwirtschaft, Neue Mobilität, Smartes Bauen, Zirkuläre Wertschöpfung, Leichtbau, Nachhaltigkeit streben wir an.

Zugang zu Weiterbildung erleichtern: Viele Beschäftigte wollen sich weiterbilden, wissen aber nicht wie. Wir machen den Zugang einfacher: Mit neuen Kompetenzanalysetools, die individuelle Potenziale sichtbar machen. Und mit persönlicher Beratung – vor Ort, online, im Betrieb. Das Weiterbildungsportal in Kooperation mit der Arbeitskammer wird zur zentralen regional aufgebauten Informationsquelle für Fachkräfte, Unternehmen und Bildungsträger – einfach, verständlich und passgenau.

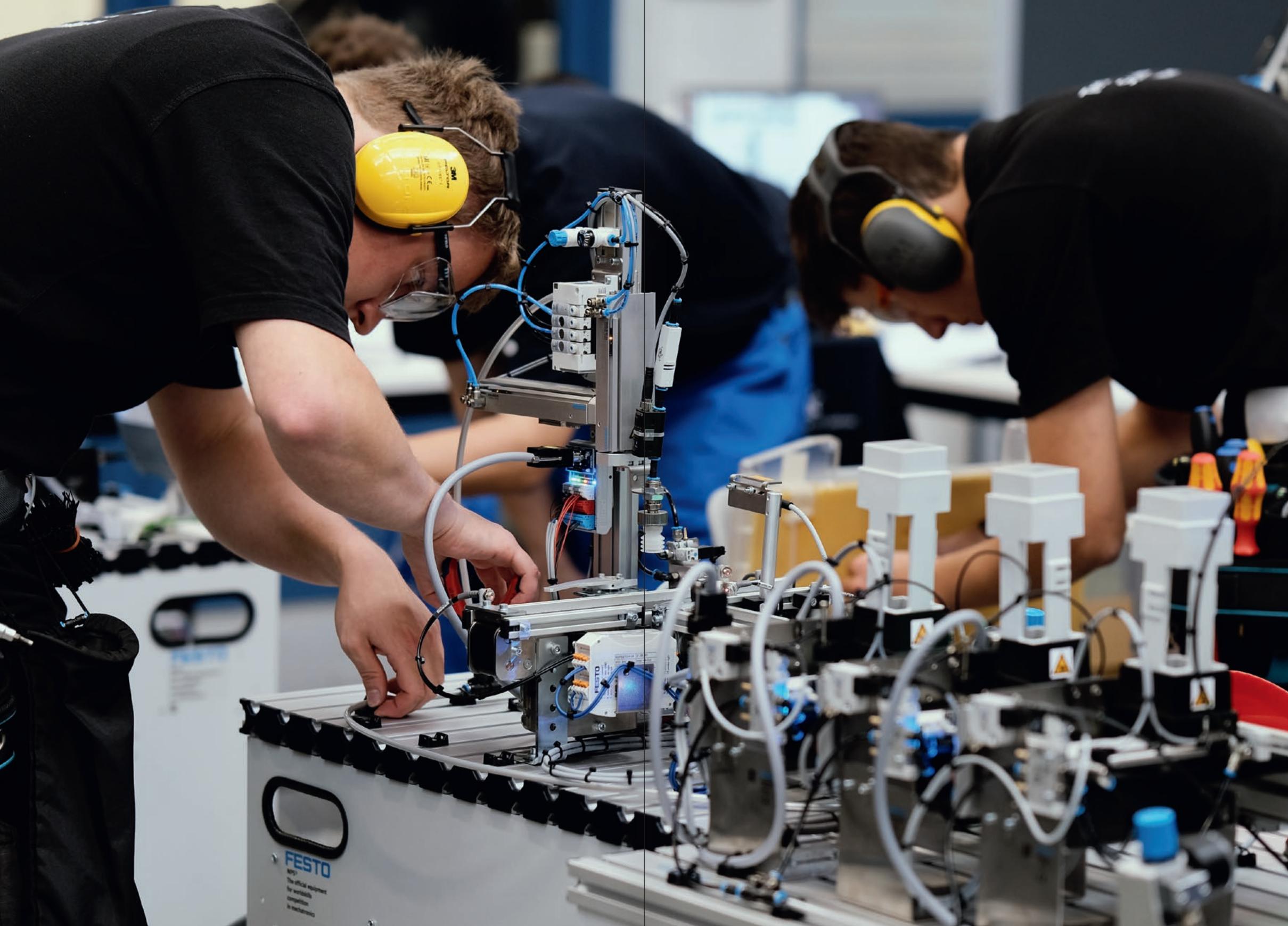
Future Skills sichtbar machen: Wir stärken die Vermittlung von Zukunftskompetenzen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Innovationsfähigkeit und Kommunikation. Diese sogenannten Future Skills werden systematisch in Weiterbildungsangebote integriert und über das Weiterbildungsportal kommuniziert. Die Entwicklung einer Industrielandkarte macht Qualifikationsbedarfe in Transformationsbranchen sowie die angefragten Qualifikationsprofile in saarländischen Unternehmen sichtbar. Mit der mit 25 Millionen aus dem Transformationsfonds ermöglichten Scheer School of Digital Sciences entsteht an der Universität des Saarlandes eine moderne Einrichtung für digitale Berufsbilder mit starker regionalwirtschaftlicher Bindung. Die Weiterbildung in der digitalen Wirtschaft erhält damit ein neues Aushängeschild mit überregionaler Sichtbarkeit.

Beratung, Förderung und Netzwerke besser verzahnen: Wer weiterbilden will, braucht Orientierung. Wir vernetzen dafür Beratungsangebote, bauen Doppelstrukturen ab und machen Fördermöglichkeiten transparenter. Ein neuer Steuerungskreis entwickelt das Weiterbildungsportal gemeinsam mit den Kooperations- und Netzwerkpartnern weiter. Der Weiterbildungsverbund Saarland wird zum dauerhaften Netzwerk: Unternehmen, Kammern, Arbeitsagentur,



Jobcenter und Bildungsanbieter arbeiten hier Hand in Hand. Erfolgreiche Ergebnisse aus den Projekten wie etwa TraSaar oder Weiterbildungsberatung werden verstetigt und weiterentwickelt. Wir wollen landesweit ein dauerhaftes Wissensmanagementsystem aufbauen – offen für neue Herausforderungen und Veränderungen.

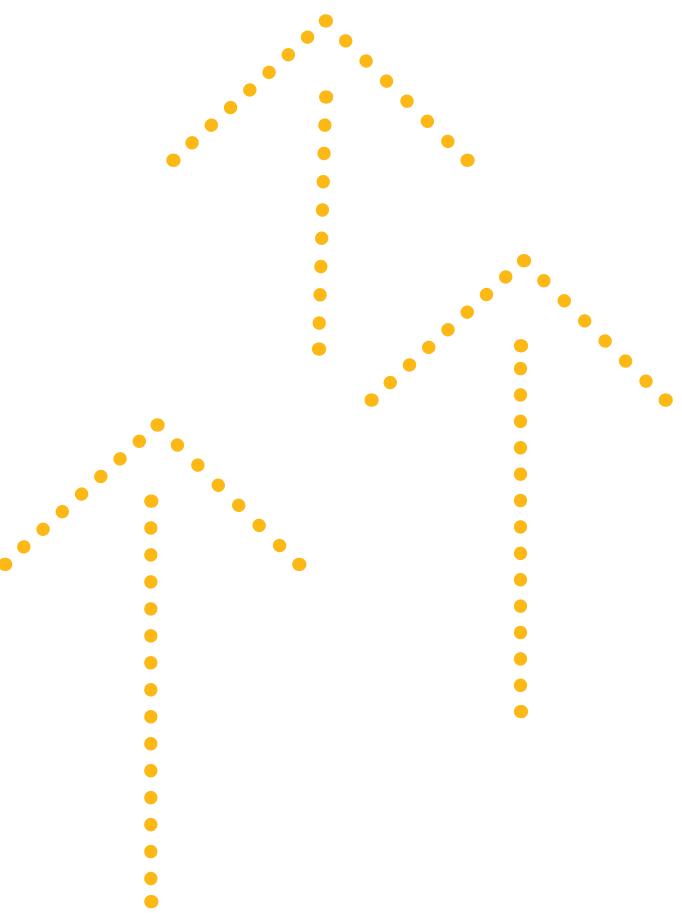
Qualität sichern – Transparenz schaffen: Weiterbildung muss wirken – für Menschen und Unternehmen. Wir schaffen Klarheit über die Qualität von Angeboten und Qualifizierungsergebnissen: Durch die datengestützte Analyse der Nutzung des Weiterbildungsportals, durch anerkannte Zertifizierungen und durch Feedback der Teilnehmenden. Die Verknüpfung von Bedarfsanalysen, Angebotsentwicklung und Netzwerkarbeit sorgt für passgenaue und anschlussfähige Maßnahmen. Gute Weiterbildung ist kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis kluger Planung und guter Zusammenarbeit. Wir sorgen dafür, dass Qualität sichtbar wird – und zur Regel.



FESTO
The official equipment
for world-class
competition
in mechatronics

D3. Aktivierung bestehender Fachkräftepotenziale

Stärkung bestehender Programme: Die erfolgreichen Landesarbeitsmarktprogramme („Arbeit für das Saarland – ASAar“, „Frauen in Arbeit – Familien stärken“, „Jugend in Arbeit“) werden fortgeführt und mit Blick auf die Herausforderungen der Transformation weiterentwickelt. Ein neuer saarländischer Pakt für Beschäftigung und Qualifizierung bezieht alle relevanten Partnerinnen und Partner systematisch für gemeinsame Lösungen mit ein. Der Weg junger Menschen ins Erwerbsleben wird individuell nach Bedarf gefördert. Die Gesellschaft für Transformationsmanagement Saar (GeTS) unterstützt Unternehmen beim Beschäftigten- und Fachkräftetransfer und koordiniert branchenspezifische Fachkräfteprojekte – z. B. im Handwerk oder im Verkehrsbereich. Durch die Förderung von „Guter Arbeit“ und gesunden Arbeitsplätzen werden Fachkräfte für die Saarwirtschaft gesichert.





Erhöhung der Frauenerwerbsquote: Mit dem weiteren Ausbau der Kinderbetreuung – auch durch Betriebskitas – und einer landesweiten Kita-Anmeldeplattform verbessern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Programm „Frauen in Arbeit“ wird mit mobiler Beratung, Jobmessen und niedrigschwelliger Ansprache schwer erreichbarer Gruppen gestärkt. Menschen in Minijobs und unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung sollen durch individuelle Beratung und Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten zugleich ein Weg in reguläre Beschäftigung aufgezeigt werden. Auf Bundesebene setzt sich das Saarland für faire Rahmenbedingungen ein, etwa durch Reformen beim Ehegattensplitting, Kinderbetreuungskosten oder haushaltsnahen Dienstleistungen. Gründerinnen und Betriebsübernehmerinnen – insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte – profitieren von spezifischen Beratungs- und Förderprogrammen, z.B. durch die Saarland Offensive für Gründung (SOG), das Startkapitalprogramm oder das Gründerinnenbotschafterinnen-Netzwerk.

Migration als Fachkräftepotenzial nutzen: Mit dem „Jobturbo Saar“ setzen wir die saarländische Variante des bundesweiten Programms zur beschleunigten Arbeitsmarktintegration Geflüchteter um. Wichtig sind die Kontinuität in der Beratung, die Erfassung von Qualifikationen (formell, non-formell, informell) und die frühe Einleitung von Anerkennungsverfahren. Berufsbegleitender Spracherwerb soll helfen, die Arbeitsaufnahme zu beschleunigen. Sensibilisierungsmaßnahmen für Unternehmen und die Sichtbarmachung von Best-Practice-Beispielen im Rahmen des „Welcome Star“ sollen eine kultursensible Arbeitsmarktintegration fördern. Wir wollen die Potenziale migrantischer Ökonomie – insbesondere in den Ankommsstadtteilen – stärker in den Blick der Wirtschafts- und Fachkräftepolitik nehmen. Willkommens- und Beratungsstrukturen wie das IQ-Netzwerk oder das Modellprojekt „Haus des Anommens Saarbrücken“ zeigen, wie Integrationsförderung geht. Mit Inter-Mentorinnen und -Mentoren in Betrieben sollen Auszubildende mit Flucht- oder Migrationshintergrund gezielte Unterstützung erhalten.

Inklusion auf dem Arbeitsmarkt stärken: Die Förderung des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird gestärkt – u. a. über das Budget für Arbeit und Budget für Ausbildung. Ein Sonderförderprogramm unterstützt Unternehmen durch Lohnkostenzuschüsse bei der Beschäftigung von Menschen mit multiplen Vermittlungshemmissen. Das Programm „Barrierefreie Arbeitsumgebung“ fördert die Einrichtung angepasster Arbeitsplätze. Das Land geht mit gutem Beispiel voran, um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen zu steigern.

D4. Internationale Fachkräftegewinnung

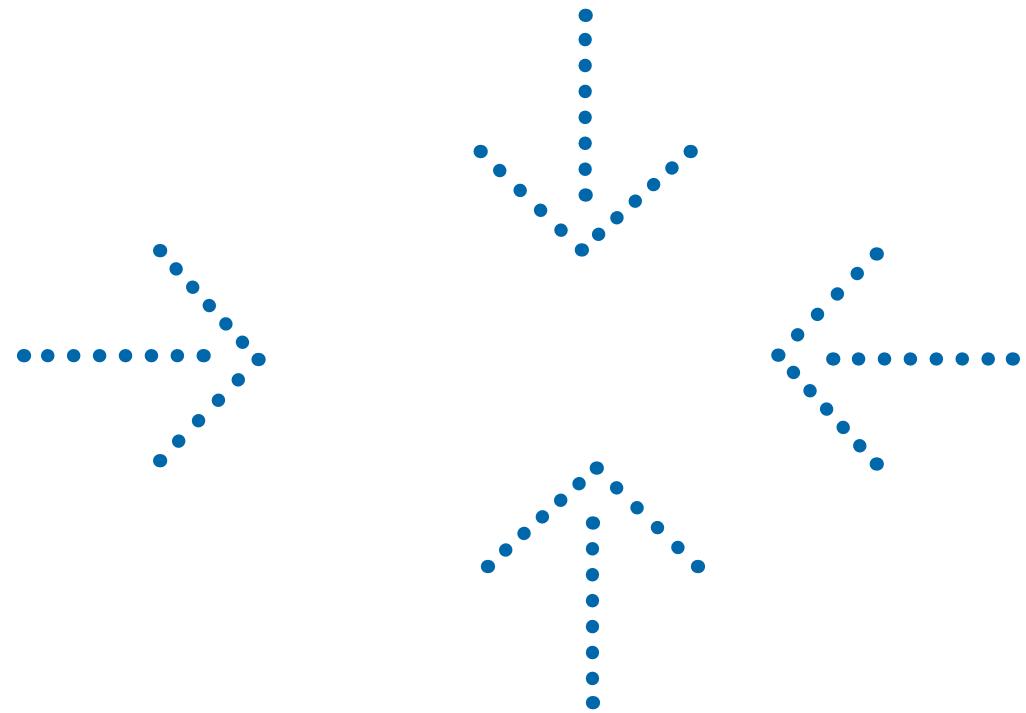
Aufbau der One-Stop-Agency SaarWork International: Mit „SaarWork International“ entsteht eine zentrale Beratungsstelle zur Gewinnung von internationalen Fachkräften für saarländische Unternehmen – von der Anwerbung über die Einreise und Anerkennung bis zur Integration der Menschen in Unternehmen vor Ort. Sie wird als eigenständige Stabsstelle der saaris GmbH aufgebaut, sammelt im Sinne des Wissensmanagements das vielfältige Knowhow der relevanten Akteure wie etwa der Kammern, Behörden, Institutionen, Projektnetzwerken wie dem Integrations-durch-Qualifizierungs-Netzwerk (IQ-Netzwerk) und Förderstellen zum Zwecke der umfassenden Beratung für die Unternehmen. Dadurch wird vorhandenes Wissen zur Fachkräfteeinwanderung im Saarland gebündelt und der Informationsaustausch gestärkt. SaarWork International deckt die Phasen „Entschluss“ (Anwerbung, Voraussetzungen, Anerkennung), „Kommen“ (Einreiseverfahren, erste Schritte vor Ort und im Unternehmen), und „Ankommen und Bleiben“ (Integration in Betrieb und Gesellschaft, Weiterqualifikation, Bindung) ab. Unternehmen werden gezielt zur Fachkräftegewinnung im Ausland beraten – etwa zu Verfahrensfragen, fairer Anwerbung, geeigneten Herkunftsländern und zur Gestaltung einer Willkommenskultur im Betrieb.

Gezielte Anwerbung und Standortmarketing ausbauen: Für Berufe mit besonderem Fachkräftemangel – wie IT, oder Mechatronik – werden gezielte Anwerbestrategien entwickelt, inklusive Matchmaking-Verfahren und internationaler Kooperationen. Die erfolgreiche Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege Saar (KAP) ist dafür eine Blaupause. Das Saarland wird als attraktiver Arbeits-, Ausbildungs- und Lebensstandort im Ausland beworben: mit mehrsprachigen Informationsmaterialien, gezieltem Standortmarketing und der Nutzung bestehender Kommunikationskanäle in den Zielländern. Wir setzen einen besonderen Fokus auf die Hebung der Potenziale des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion. Auch im Bereich der akademischen Bildung verstärken wir das internationale Hochschulmarketing, vor dem Hintergrund der jüngsten geopolitischen Entwicklungen besonders auch mit Blick auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Forscherinnen und Forscher in den USA.

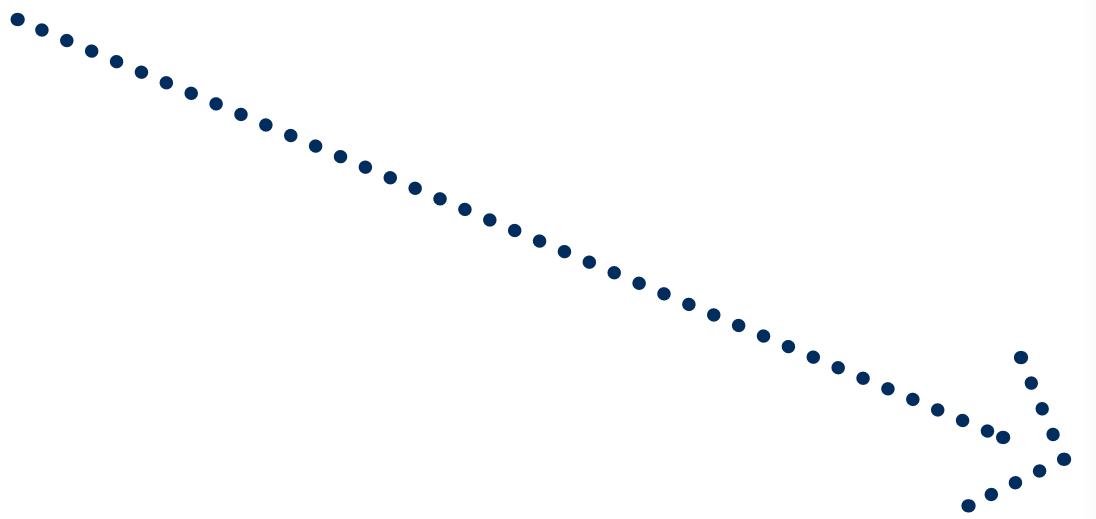
Zugang erleichtern und Verfahren beschleunigen: Die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen werden vereinfacht, digitalisiert und stärker mit den beratenden Stellen verzahnt. Die Zentrale Ausländerbehörde (ZAB) wird digitalisiert,

personell gestärkt und technisch modernisiert, u. a. durch digitale Schnittstellen mit Landes- und Kommunalbehörden. Die Einrichtung einer Anlaufstelle der Ausländerbehörde in der Landeshauptstadt soll den Zugang für internationale Studierende und Fachkräfte aus dem Ausland erleichtern. Bei Teilanerkennungen oder Auflagen erfolgt eine gezielte Unterstützung bei der Suche nach Qualifizierungsangeboten – in enger Abstimmung mit den Kammern. Wir bauen berufsbegleitende Sprachkurse aus, um die Integration in den Arbeitsalltag zu fördern.

Integration und Willkommenskultur stärken: Der dauerhafte Verbleib internationaler Fachkräfte gelingt nur, wenn Integration in Betrieb, Gesellschaft und Alltag gelingt. Deshalb stärken wir betriebliche Onboarding-Prozesse, unterstützen den Einsatz von Inter-Mentorinnen und -Mentoren und entwickeln Standards zur interkulturellen Öffnung von Unternehmen. Die besten praktischen Erfahrungen der Unternehmen zeichnen wir im Rahmen des Unternehmenswettbewerbes „Welcome Star“ aus. Bestehende Willkommens- und Beratungsstrukturen in den Kommunen wie das „Haus des Ankommens“ werden ausgebaut. Mit einem Willkommenspaket fördern wir eine verstärkte Bindung an das Unternehmen und das Saarland.







E

Umsetzung und Fortschreibung

Die Umsetzung der Einzelmaßnahmen erfolgt im engen Schulterschluss zwischen den zuständigen Ressorts und den relevanten Akteuren. Dabei übernehmen das MWIDE für die HF1, HF2, HF4 und das MASFG für das HF3 eine Steuerungsfunktion.

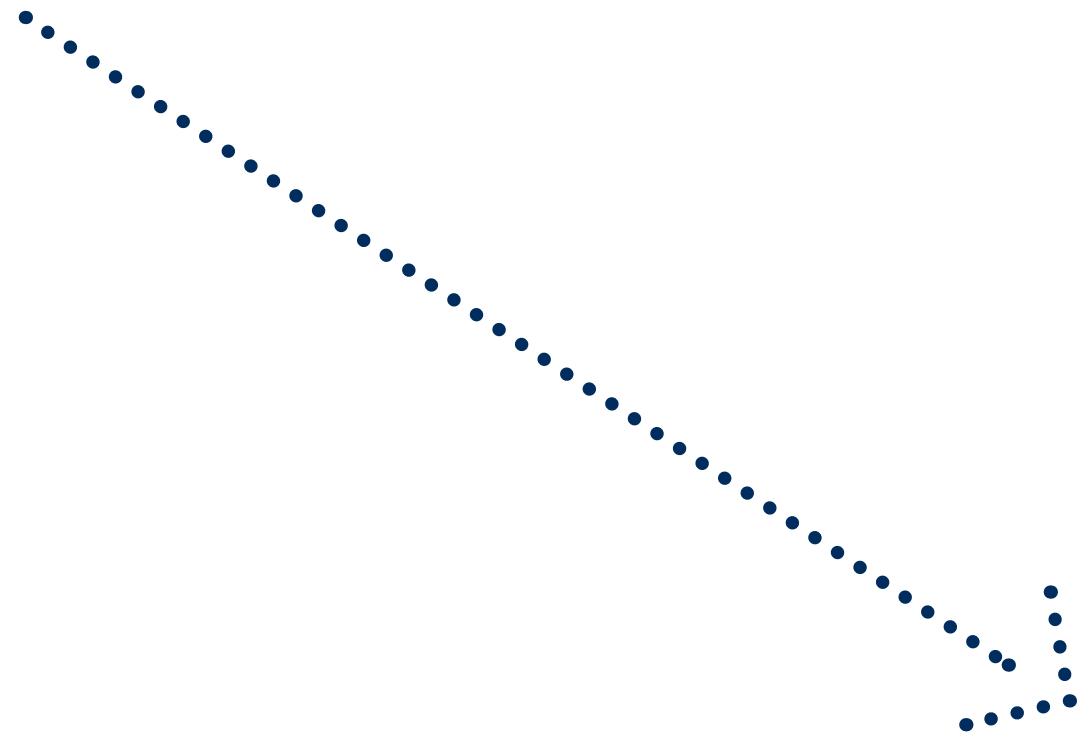
Der Arbeitskreis Fachkräfte des Zukunftsbündnisses des Saarlandes fungiert als Berichts- und Monitoring-Gremium. Ihm wird regelmäßig über den Fortschritt und Erfolg der umzusetzenden Maßnahmen berichtet. Bei Veränderungen der Rahmenbedingungen können im Arbeitskreis Empfehlungen zur Anpassung der Maßnahmen eingebracht und beschlossen werden.

Ein regelmäßig stattfindender Fachkräftegipfel der Landesregierung dient als zentrale Kommunikationsplattformen zum Austausch mit allen relevanten Akteuren im Bereich der Fachkräftesicherung.

Spätestens im Jahr 2029 beginnt eine umfassende Bewertung der vorläufigen Ergebnisse und eine grundlegende Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie. Diese wird unter Federführung von MWIDE und MASFG durchgeführt. Sie erfolgt anhand quantitativer und qualitativer Indikatoren, die sich auf die vier Handlungsfelder beziehen. Dazu gehören Datenanalysen (IAB, Kammern, Hochschulen), Fallstudien, Vergleichsstudien mit anderen Bundesländern und Arbeitsmarktprognosen.

Die Ergebnisse dieser Bewertung fließen in den spätestens ab 2029 beginnenden Fortschreibungsprozess der Fachkräftestrategie ein. Ziel ist es, die Strategie evidenzbasiert, transparent und im Dialog weiterzuentwickeln und sie so zu einem lernenden Instrument zu machen, das dynamisch auf Veränderungen reagieren kann.





F

Fazit und Ausblick

Die Fachkräftestrategie Saarland 2025–2030 ist ein zentraler Baustein zur Sicherung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zukunft des Landes.

Sie setzt auf eine bedarfsoorientierte, vorausschauende, ganzheitliche und nachhaltige Fachkräfteallokation, die die wirtschaftlichen Transformationsprozesse aktiv begleitet. Mit dem Leitmotiv „Im Wandel werden alle gebraucht.“ stellt die Strategie die Menschen mit ihren Fähigkeiten, Lebensentwürfen und Potenzialen in den Mittelpunkt. Der Wert von Arbeit, gute Rahmenbedingungen und neue Perspektiven sind dabei leitend.

Die Strategie übersetzt diesen Anspruch in ein konkretes Arbeitsprogramm mit vier Handlungsfeldern. Erweiterte Grundlage der Strategie sind vier vertiefende Papiere zu den einzelnen Handlungsfeldern, in denen konkrete Maßnahmen und Maßnahme-Optionen der Landesregierung benannt sind. Über diese breite Maßnahmenpalette mit der Umsetzung insbesondere der neuen Maßnahmen wird die Landesregierung mit einem breiten Bündnis relevanter Akteure im Austausch bleiben.

Für eine langfristige Wirkung ist entscheidend, dass die Maßnahmen konsequent umgesetzt, regelmäßig bewertet und an neue Herausforderungen angepasst werden. Die Umsetzung beginnt jetzt.

Mit der konsequenten Umsetzung der Maßnahmen in den vier Handlungsfeldern soll das Saarland als moderner, hervorragend vernetzter, attraktiver und resilenter Standort für Fachkräfte und Unternehmen gestärkt werden.

Die Strategie schafft Orientierung in Zeiten des Umbruchs und legt die Grundlage dafür, dass das Saarland auch in Zukunft ein attraktiver, solidarischer und innovativer Standort für Arbeit und Leben bleibt.



Impressum

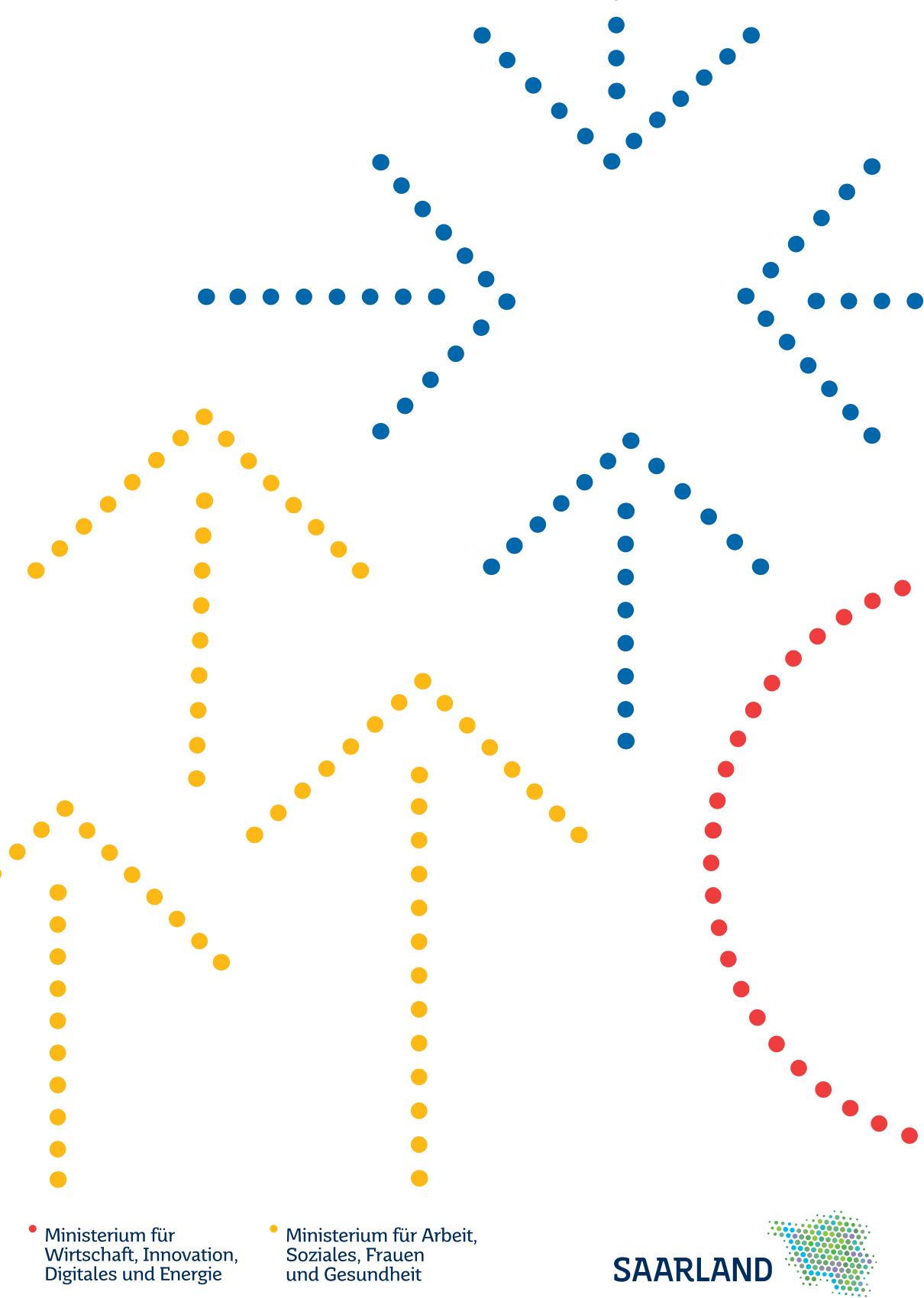
Ministerium für Wirtschaft,
Innovation, Digitales und Energie
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
E-Mail: Abteilung.F@wirtschaft.saarland.de
www.wirtschaft.saarland.de

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit
Mainzer Straße 34
66111 Saarbrücken
E-Mail: Abteilungsleitung_F@soziales.saarland.de
www.soziales.saarland.de

Bildnachweis
S. 2: © Oliver Dietze / Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie
S. 3: © HDW / Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und
Gesundheit
S. 7, 8, 13, 33, 34, 38/39: © Corinna Schneider / Ministerium für
Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie
S. 14: © tunedin / Adobe Stock
S. 21, 47: © Halfpoint / Adobe Stock
S. 26: © Agentur Cuvée – die Werbewinzer
S. 30/31: © Aaron Alsancak / Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie
S. 43: © tunedin / Adobe Stock

Gestaltung
MM, M
www.mmm.do





• Ministerium für
Wirtschaft, Innovation,
Digitales und Energie

• Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen
und Gesundheit