

LANDESAMT FÜR
SCHULE UND BILDUNG



Freie Wohlfahrtspflege in Chemnitz
-Liga der Spitzenverbände-

Arbeitskreis Fachkräftesicherung

Handlungskonzept der regionalen Fachkräfteallianz



Inhalt

1	Ausgangssituation	3
1.1	Wirtschaftsstruktur	3
1.2	Fachkräftesituation	4
2	Der Arbeitskreis Fachkräftesicherung und die Zusammenarbeit in der Fachkräfteallianz Chemnitz	5
3	Fachkräfte finden, binden und entwickeln – Strategische Ausrichtung	7
3.1	Fachkräfte finden	7
3.1.1	Schule	8
3.1.2	Hochschule	8
3.1.3	Berufsleben	9
3.2	Fachkräfte binden	9
3.3	Fachkräfte entwickeln	9
4	Aktuelle Handlungsbedarfe	10
4.1	Fachkräfte finden	10
4.1.1	Handlungsbedarf Schule	10
4.1.2	Handlungsbedarf Hochschule	11
4.1.3	Handlungsbedarf Berufsleben	12
4.1.4	Handlungsbedarf Zuwanderung	13
4.2	Fachkräfte binden	13
4.3	Fachkräfte entwickeln	13
5	Bewilligte Projekte der Fachkräfteallianz Chemnitz 2016 – 2018 (Stand Mai 2018)	15
6	Weitere Projekte zur Fachkräftesicherung außerhalb der Fachkräfteallianz	16

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

1 Ausgangssituation

Chemnitz ist eine besondere Stadt. Modern und authentisch. Eine Stadt in der 247.422¹ Menschen lieber Taten sprechen lassen als große Worte. Seit Jahren gehört Chemnitz zu den wachstumsstärksten Wirtschaftsstandorten Deutschlands. Erfindungsreichtum, Gründergeist und unternehmerischer Mut blicken hier auf eine lange Tradition zurück und sind bis heute tief in der Mentalität der Chemnitzer verwurzelt.

Chemnitz gilt als Wiege des deutschen Maschinenbaus, seit 1848 hier die erste Werkzeugmaschinenfabrik Deutschlands entstand. Diese Branchenkompetenz pflegt man bis heute mit eindrucksvoller Hingabe. In der Stadt decken über 600 Fachbetriebe knapp zehn Prozent des gesamtdeutschen Marktes ab. In Chemnitz investieren allein 10.000 Fachkräfte ihre Erfahrung, ihr Know-how und ihre Arbeitskraft in die zukunftsstarke Branche. Das Handwerk leistet zudem als Zulieferer und Dienstleister seinen Beitrag für die hohe Wettbewerbsfähigkeit des Standorts.

Der ausgezeichnete Ruf als hoch entwickelter Technologiestandort in der Automobil- und Zulieferindustrie, im Maschinen- und Anlagenbau sowie bei den technischen Dienstleistungen reicht weit über die Grenzen der Bundesrepublik hinaus. Ebenso das Renommee als internationaler Forschungs- und Entwicklungsstandort, vor allem in der Mikrosystemtechnik, der ressourceneffizienten Produktion als Bereich des Maschinenbaus sowie natürlich dem Automobilbereich. Über 115.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter 19 Prozent Hochqualifizierte, kurbeln täglich die Wirtschaft an. In nur zehn Jahren kletterte die Unternehmensanzahl um 3.500 auf heute über 18.500. Im gleichen Zeitraum fiel die Arbeitslosenquote von über 17 Prozent auf unter acht Prozent.

Der Erfolg macht attraktiv: Chemnitz ist eine klassische Einpendler- Stadt. Täglich kommen mehr als 50.000 Menschen, also fast die Hälfte aller Beschäftigten, zur Arbeit in die Stadt. Dies verdeutlicht die enge Verflechtung der Stadt und des Arbeitsmarktes mit dem Umland.

Dies wird aber nicht so bleiben. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der Stadt in den nächsten Jahren deutlich verringern.

Seit dem Jahr 2011 gibt es in Chemnitz mehr Ausbildungsplätze als Bewerber. Die wirtschaftliche Dynamik kann nur dann aufrechterhalten und weiterentwickelt werden, wenn neue Konzepte den Fachkräftebedarf der Chemnitzer Unternehmen langfristig decken bzw. bestehende Initiativen auf neue Zielgruppen ausgedehnt werden.

1.1 Wirtschaftsstruktur

Die erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung von Chemnitz beruhte in erster Linie auf der Leistungsfähigkeit der mittelständisch geprägten Wirtschaftsstruktur und der sukzessiven Deindustrialisierung von Stadt und Region in Hinblick auf die unternehmensnahen Dienstleistungen.

Infolge der positiven wirtschaftlichen Entwicklung reduziert sich die Arbeitslosigkeit in der Stadt sukzessive. Der Chemnitzer Arbeitsmarkt zeigte im Jahr 2017 mit durchschnittlich 7,6 Prozent² im überregionalen Vergleich allerdings noch eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit.

¹ Stand 31.12.2017. Quelle: Stadt Chemnitz.

² Eckwerte Jahreszahlen, Agentur für Arbeit Chemnitz, Januar 2018

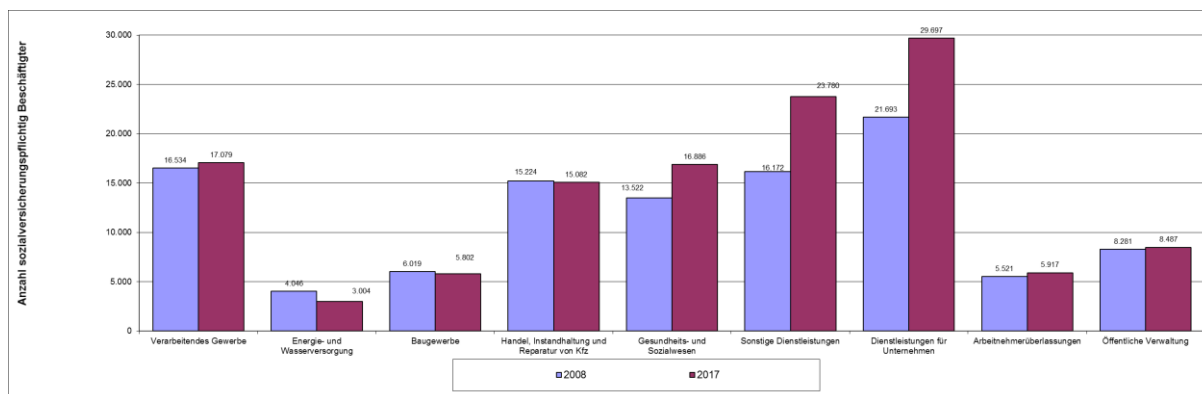


Abb. 1: Entwicklung der SV-Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich

Der größte Anteil der 115.677 SV-Beschäftigten liegt mit fast 78 Prozent im Dienstleistungsbereich und 22 Prozent im Produzierenden Gewerbe. Das verarbeitende Gewerbe macht dabei mit 14,7 Prozent den größten Anteil aus.

Im Dienstleistungsbereich sind in den vergangenen Jahren vor allem die Dienstleistungen für Unternehmen am stärksten angestiegen (s. Abb.1). Darunter sind über 10.000 Beschäftigte in den Ingenieurdienstleistungen, Informations- und Kommunikation sowie wissenschaftlich-technischen Dienstleistungen zu finden, was die Weiterentwicklung Chemnitz als Technologiestandort unterstreicht. Auch das Handwerk, welches branchenübergreifend vor allem in den Dienstleistungen und im verarbeitenden Gewerbe enthalten ist, trägt zur innovativen Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts bei. Zudem sichert es die grundlegende Versorgung mit Reparatur- und personennahen Dienstleistungen und produziert hochwertige Nahrungsmittel. Zusätzlich stellt das Sozial- und Gesundheitswesen mit rund 16.000 Beschäftigten ebenfalls einen stark wachsenden Bereich dar. Der steigende Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung sowie steigende Geburtenzahlen sind der Hauptgrund für den steigenden Bedarf an Fachkräften in medizinischen, pflegerischen und sozialen Berufen.

Die Unternehmensstruktur in Chemnitz ist zudem wesentlich von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) geprägt. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Fachkräftethematik. Viele Unternehmen haben wenige oder gar keine Personalverantwortlichen bzw. oft bearbeitet der Geschäftsführer diese Themen in Personalunion mit. Dies erfordert daher eine höhere Investition in Netzwerkarbeit, die alle Akteure verstärkt bindet.

1.2 Fachkräftesituation

Von 2007 bis 2017 konnte insgesamt ein Anstieg der Beschäftigten von neun Prozent erzielt werden³. Der Anteil der unter 25-jährigen ist in diesem Zeitraum um 35 Prozent gesunken. Daraus folgt, dass das Durchschnittsalter in den Betrieben erheblich gestiegen ist und neben der Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses auch verstärkt in die Thematik Wissensmanagement und generationenübergreifender Austausch investiert werden muss. Trotz einer verhalten positiven Entwicklung bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kann die Lücke zwischen angebotenen Plätzen in der dualen Ausbildung und geeigneten Bewerbern nicht geschlossen werden.

Der Anteil der 55 bis unter 65-Jährigen liegt aktuell bei 23.700 Beschäftigten. Das allein macht deutlich, dass in den nächsten zehn Jahren nicht nur diese 23.700 aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden, sondern zusätzlich durch die Rente mit 63-Regelung ebenfalls noch eine erhebliche Zahl dazu kommen wird. Diese wird sich am Ende auf 30.000 bzw. ca. 30 Prozent weniger Beschäftigte belaufen. Hier könnte das Thema „Arbeiten im Ruhestand“ ein sehr wichtiges Potential darstellen, da es ein immer wichtigeres Thema in den Betrieben wird.

³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Juni 2017

Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung steigt kontinuierlich. Ein noch zu erschließendes Potential zur Fachkräfteentwicklung stellen diejenigen ohne Berufsausbildung dar. Der Anteil Akademiker an allen SV-Beschäftigten ist sehr hoch und wird auch auf diesem hohen Niveau bleiben.

Es ist festzustellen, dass der Fachkräftemangel verstärkt im Facharbeiterbereich vorhanden ist und weiter zunehmen wird.

Ein besonderes Augenmerk liegt auch auf dem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung. Flexible Einsatzmöglichkeiten, einfache technische Lösungen und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind hier flankierende Maßnahmen. Insbesondere die Familienfreundlichkeit des Standortes spielt eine wichtige Rolle, nicht nur für potentielle Rückkehrer sondern auch für die Unternehmen vor Ort, die z.B. auf qualitativ hochwertige Betreuungsangebote zurückgreifen können oder ihre Mitarbeiter auf schnelle Lösungen im Pflegefall in der Familie verweisen können.

In den Wachstumsbranchen der Stadt können als Kehrseite der positiven wirtschaftlichen Entwicklung bereits Fachkräfteengpässe beobachtet werden. Dies trifft vor allem für die Metall- und Elektroberufe zu. Neben den Ingenieuren gilt dies auch für die typischen Facharbeiterberufe wie Elektrotechniker, Schweißer und Metallbearbeiter⁴. Aber auch das Baugewerbe mit typischen Handwerksberufen ist stark betroffen. Dies führt zu einer Verknappung des Angebots an handwerklichen Dienstleistungen und damit zu potentiell erheblichen Preissteigerungen und Wartezeiten, zum anderen können immer seltener geeignete Nachfolger für bestehende Betriebe gefunden werden. Dies betrifft etwa jeden vierten Betrieb in den nächsten zehn Jahren.

Besonders angespannt ist die Lage in den Gesundheits- und Sozialberufen, die aufgrund des demographischen Wandels aktuell verstärkt nachgefragt werden. Außerdem wird in der Informatikbranche für Sachsen sowohl bei Ausbildungsberufen als auch bei Akademikern ein dramatisch wachsender Fachkräftemangel konstatiert.

Die Fachkräftesituation der vergangenen zehn Jahre zeigt, dass sich der Arbeitsmarkt in eine Richtung entwickelt hat, in der der Bedarf der Arbeitgeber nach Arbeitskräften in bestimmten Branchen und Berufen nicht mehr gedeckt werden kann. Dieser Trend wird sich allein aufgrund der demographischen Situation weiterhin verstärken. Diese Situation führt zunehmend zu einer Beeinträchtigung im internationalen Wettbewerb.

2 Der Arbeitskreis Fachkräftesicherung und die Zusammenarbeit in der Fachkräfteallianz Chemnitz

Der Arbeitskreis Fachkräftesicherung wurde im Jahr 2014 durch die Zusammenlegung des Kernteams Arbeitsmarktmonitor sowie des Arbeitskreises Ausländische Fachkräfte gegründet, da in den bestehenden Arbeitskreisen ähnliche Themen und Teilnehmer verankert waren.



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Chemnitz

Agentur für Arbeit Chemnitz

Vertreterinnen: Angelika Hugel, Vorsitzende der Geschäftsführung

Corinna Burkhardt, Geschäftsführerin Operativ

⁴ Fachkräftesituation und Fachkräftebedarf von Chemnitzer Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und der Technischen Dienstleistungen, Fachkräftestudie im Rahmen des EU-Projektes Interreg IVb „IDEA“, imreg 2012



Bundesverband mittelständische Wirtschaft Chemnitz

Vertreter: Thomas Beyer, Vertreter des BVMW



Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH

Vertreter/in:

Sören Uhle, Geschäftsführer

Katrin Bothe, Fachkräftemarketing



Deutscher Gewerkschaftsbund Region Südwestsachsen

Vertreter: Ralf Hron, Regionsgeschäftsführer

DGB Südwestsachsen



Handwerkskammer Chemnitz

Vertreter: Marcus Nürnberger, Betriebswirtschaftsberater



Industrie- und Handelskammer Chemnitz

Vertreter: Martin Witschaß, Referatsleiter Volkswirtschaft



Industrieverein Sachsen 1828 e.V

Vertreterin: Katrin Hoffmann, Geschäftsführerin



Jobcenter Chemnitz

Vertreterin: Katrin Heinze, Geschäftsführerin



Landesamt für Schule und Bildung Standort Chemnitz

Vertreter: Oliver Damm, Berater Schule - Wirtschaft



Stadt Chemnitz

Vertreter:

Andreas Liese, Koordinator für Berufs- und Studienorientierung, Schulamt



TECHNISCHE UNIVERSITÄT CHEMNITZ

Technische Universität Chemnitz

Vertreter:

Prof. Uwe Götze, Prorektor für Transfer und Weiterbildung

3 Fachkräfte finden, binden und entwickeln – Strategische Ausrichtung

Die Handlungsfelder der Fachkräfteallianz Chemnitz werden unter der Überschrift „Fachkräfte finden, binden und entwickeln“ zusammengefasst und fortgeschrieben. Damit wird die Stärkung des Wirtschaftsstandortes durch gute und sichere Arbeit mit ausreichend qualifizierten Arbeits- und Fachkräften für Chemnitz etabliert und langfristig entwickelt.

Die regionale Fachkräfteallianz Chemnitz strebt die Stärkung des Wirtschaftsstandortes an, durch:

- Sicherung der wirtschaftlichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit der regionalen sächsischen Wirtschaft bei gleichzeitig sozialer Verantwortungsübernahme aller arbeitsmarktrelevanten Partner der Region,
- Stärkung der Stadt Chemnitz als attraktiver Ort zum Arbeiten, Leben und Lernen,
- Nutzung aller beruflichen Chancen für Jugendliche in der Region
- Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen, älteren Personen, Menschen mit Behinderung und Personen mit Migrationshintergrund,
- Reduzierung der Arbeitslosenquote, insbesondere bei Langzeitarbeitslosen,
- Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Beförderung der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz,
- Weltoffenheit in Unternehmen und in der Verwaltung.

Die strategische Arbeit des Arbeitskreises soll darauf abzielen, eine passende Ansprache zur Vermittlung realistischer Bedarfe, der Attraktivität der Chemnitzer Arbeitgeber und der Stadt selbst zu entwickeln sowie umzusetzen. Abhängig von Lebenslage, Alter und aktuellem Lebensmittelpunkt (Rückkehrer) werden zielgruppenspezifische Methoden gewählt, um (künftige) Fachkräfte langfristig von der Stadt, den Chemnitzer Arbeitgebern und den vielfältigen Bildungsangeboten zu überzeugen.

Um die angesprochenen Ziele mit den entsprechenden Aktivitäten besser überblicken zu können, wird im Folgenden eine Dreiteilung vorgenommen. Dadurch soll das strategische Vorgehen der Allianz begleitet und mit zielgruppenspezifischen Themen untersetzt werden. Nur mit einem ganzheitlichen Blick kann die Attraktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Chemnitz gesichert werden.

Die drei Handlungsfelder leiten Bedarfe ab. Diese sollen im Folgenden näher erläutert werden. Dabei wird im Text aber nur auf solche Aktivitäten näher eingegangen, die für die Stadt besonders sind und die in ihrer Form die aktuelle Fachkräfte- und Ausbildungssituation in Chemnitz wesentlich prägen. **Ein Einblick in wichtige Projekte findet sich im Abschnitt 5.**

3.1 Fachkräfte finden

Das Handlungsfeld „Fachkräfte finden“ wird im Wesentlichen bestimmt durch das vorhandene (zukünftige) Fachkräftepotential an Chemnitzer Schulen und an der Technischen Universität Chemnitz. Dieses Potential in Chemnitz zu halten und als Fachkräfte von morgen für die Chemnitzer Unternehmen zu interessieren steht dabei im Fokus. Dies bedeutet konkret, dass Potentiale gehoben und individuell für das passgenaue Matching zwischen Arbeitgeber und Nachwuchsfachkräften vorbereitet werden.

Darüber hinaus geht es darum, Fachkräfte von außerhalb zu finden und für den Standort und die Chemnitzer Unternehmen zu begeistern. Die Positionierung des Standortes und die Berücksichtigung der Lebenssituation spielen hier neben dem Jobangebot eine maßgebliche Rolle. So werden insbesondere Fachkräfte, die derzeit außerhalb von Sachsen (insbesondere in Westdeutschland) arbeiten, als Zielgruppe angesprochen. Darunter fallen unter anderem auch „Rückkehrer“ und „Pendler“. Weiterhin wird dieses Handlungsfeld abgerundet durch die gezielte Integration von internationalen Fachkräften (sowohl aus Europa als auch aus sog. Drittstaaten). Prioritär wird der Kontakt der internationalen Studierenden an der TU Chemnitz mit Chemnitzer Unternehmen vorangebracht.

Die Einteilung des Handlungsfeldes „Fachkräfte finden“ erfolgt entlang der Wertschöpfungskette des lebenslangen Lernens:

- Schule
- Hochschule
- Berufsleben

Denn die unterschiedlichen Lebensphasen arbeitender Menschen muss Gute Arbeit auch berücksichtigen: jungen Menschen bietet sie Perspektiven, Arbeitnehmern mit Familien die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Pflege, älteren Beschäftigten ermöglicht sie einen gesunden Übergang in den Ruhestand.

3.1.1 Schule

Der Weg zur Fachkraft beginnt in der Schule. Hier werden Entscheidungen für die berufliche Zukunft des Jugendlichen getroffen. Aus diesem Grund benötigen die Lernenden alle grundlegenden Informationen für diese und eine ausgeprägte Berufswahlkompetenz. Damit die Jugendlichen nach der Schulzeit auch in Chemnitz bleiben, müssen sie wissen, welche Fachkräfte benötigt bzw. was ausgebildet wird und wie berufliche Entwicklungsperspektiven aussehen. Ferner ist entscheidend, dass die Schüler eine realistische Vorstellung von Berufen bzw. Berufsbildern und dem Unternehmensalltag erhalten. Dies kann am besten in Zusammenarbeit mit regionalen Arbeitgebern und Schularbeit übergreifend vermittelt werden.

In Chemnitz haben sich schon viele Projekte, Maßnahmen und Initiativen etabliert (siehe Anhang). Angefangen von Projekten im Grundschulbereich, wo eine niedrigschwellige Sensibilisierung stattfindet (beispielhaft ist hier „Zwerge erobern das Handwerk“ aufgeführt), wird ein konzertiertes Vorgehen von Klasse 7 bis 9 über die „Initiative Berufsorientierung“ fortgesetzt. Die Jugendberufsagentur „Haus der Jugend“ ist durchgängig und für unzählige Anliegen ein zentraler Ansprechpartner und Koordinator für Jugendliche in Chemnitz.

3.1.2 Hochschule

Chemnitz ist ein Hochschulstandort und somit sind ideale Voraussetzungen gegeben, auch hochqualifizierte Fachkräfte für die Wirtschaft zu rekrutieren. Bereits während des Studiums können Studierende durch Studienarbeiten, Praktika oder Abschlussarbeiten Chemnitzer Unternehmen kennenlernen. Darüber hinaus sind die Absolventen die Nachwuchsführungskräfte oder gar Unternehmensnachfolger von morgen. Die zunehmende Zahl an internationalen Studierenden bereichert nicht nur das Stadtbild von Chemnitz sondern bietet ebenso ein Potential an hochqualifizierten Fachkräften mit „Auslandserfahrung“ für die Unternehmen. Vielfältige Verknüpfungspunkte zwischen Wirtschaft und TU Chemnitz bestehen bereits. Beispielhaft für diese Aktivitäten seien der Career Service der TU Chemnitz, die Karrieremessen TUConnect an der TU Chemnitz sowie der Tag der Industrie und Wissenschaft aufgeführt.

3.1.3 Berufsleben

Unter dem Motto „Chemnitz zieht an!“ sollen insbesondere Facharbeiter/Meister aber auch Berufserfahrene aus Regionen außerhalb Sachsens gezielt auf Chemnitz aufmerksam gemacht werden. Dabei bündeln sich unter diesem Motto auch Aktivitäten um rückkehrwillige Ex-Chemnitzer und Pendler, die in Westdeutschland arbeiten. Doch Chemnitz zieht auch zunehmend internationale Fachkräfte an, weshalb sich auch Aktivitäten zu einer weltoffenen und toleranten Stadt hier wiederfinden. Die Stadtverwaltung selbst geht mit dem Projekt Ausländerbehörde – Willkommensbehörde beispielhaft voran.

3.2 Fachkräfte binden

Bei diesem Handlungsfeld geht es um Standort – und Arbeitgeberattraktivität in allen Facetten. Das Spektrum reicht von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Kommunikation von Standortvorteilen bis hin zu konkreten betrieblichen Maßnahmen, wie Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplatzgestaltung, betriebliches Gesundheitsmanagement, gesellschaftliches Engagement (CSR) und leistungsbezogene Vergütungsmodelle sowie Incentives für Arbeitnehmer. Das lokale Bündnis für Familie in Chemnitz fördert das Thema Familienfreundlichkeit in der Stadt und den Betrieben in einem ganzheitlichen Ansatz.

Für die Selbstverwirklichung von Frauen und Männern und für ihre gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist und bleibt Gute Arbeit somit eine wichtige Voraussetzung. Arbeitnehmer brauchen sichere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven und ein festes Einkommen, das zumindest den Lebensunterhalt gewährleistet. Die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen mitzugestalten und über zentrale Fragen des Arbeitslebens selbst mitzubestimmen ist das Recht arbeitender Menschen. Den Betriebs- und Personalräten kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, denn diese verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um die betriebliche Arbeitswelt zu gestalten.

Lokales Bündnis für Familie Chemnitz

Das Lokale Bündnis für Familie Chemnitz setzt sich aktiv für die Interessen der Familien in Chemnitz ein. Die Bündnispartner sorgen dafür, dass die Dienst- und Beratungsleistungen effektiv genutzt werden und Familien Berufs- und Privatleben besser in Einklang bringen können.

Für die langfristige Mitarbeiterbindung und strategische Personalarbeit haben die hiesigen Kammern verschiedene Instrumente zur Unterstützung von KMUs im Angebot. Diese bestehenden Angebote stellen eine gute Grundlage dar. Die Förderung weiterer Aktivitäten zur Arbeitgeber- und Standortattraktivität wird angestrebt.

3.3 Fachkräfte entwickeln

Neben der Aufstiegsqualifizierung bzw. nachhaltigen Personalentwicklungskonzepten in den Unternehmen fallen in diesem Handlungsfeld insbesondere Maßnahmen für Arbeitskräfte mit Qualifizierungsbedarf sowie die Unternehmensnachfolge ins Gewicht. Besonders die Nachfolgeplanung stellt die Chemnitzer Wirtschaft vor große Herausforderungen. Synergien zur Standortwerbung und zur Anwerbung von Fachkräften können hier gezielt genutzt werden. Hierbei geht es auch um die Anerkennung von Leistungen und persönlichen Entwicklungschancen für jeden Einzelnen und jede Einzelne. Es muss eine Weiterbildungskultur in den Unternehmen entwickelt werden.

Neben anderen Bildungsträgern bietet die TUCed als An-Institut der TU Chemnitz mit ihren drei Säulen wissenschaftliche Weiterbildung, Technologievermarktung sowie

Projektmanagement ein ideales Umfeld für die individuelle Qualifikation sowie für unternehmerische Transformationsprozesse und trägt somit zur Fachkräfteentwicklung bei.

4 Aktuelle Handlungsbedarfe

Die unter dem Punkt 4 beschriebenen aktuellen Handlungsfelder stellen einen IST-Stand der bisherigen Initiativen in Chemnitz dar. Im folgenden Abschnitt sollen Bedarfe umrissen werden, um die konkreten Projekte in die gemeinsame Bedarfsstruktur der Allianz einordnen und priorisieren zu können.

Grundlage für die Findung und Bindung von Fachkräften soll ein Standortmarketing sein, welches auf Fachkräfte ausgerichtet ist. Der Standort Chemnitz sollte seine Vorzüge für Arbeitnehmer im Sinne von Guter Arbeit aufzeigen. Dabei muss es um die Beantwortung der Frage gehen: warum sollte ich als Fachkraft in Chemnitz arbeiten und leben wollen? Für Arbeitnehmer spielen viele Faktoren bei der Auswahl eines neuen Jobs bzw. Arbeitgebers eine Rolle, von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildungsmöglichkeiten über Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten, den Innovationsgrad des Unternehmens, Arbeitsklima, Arbeitszeitmodelle und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Unternehmen. Gleichzeitig müssen aber auch die Rahmenbedingungen vor Ort stimmen. Wie sieht der regionale Wohnungsmarkt aus, gibt es ausreichend und qualitative Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder, wie sind die Verkehrsanbindungen, gibt es ein ansprechendes Kulturangebot, wie ist die medizinische Versorgung etc.? Um entsprechende Rahmenbedingungen bieten zu können, muss ein Aspekt der Fachkräftegewinnung auch die sozialen Berufsgruppen mit berücksichtigen. All diese und weitere Faktoren sollten gebündelt und informativ für potentielle Fachkräfte von außerhalb und aus Chemnitz zusammengestellt werden.

4.1 Fachkräfte finden

4.1.1 Handlungsbedarf Schule

Es ist eine eindeutige Veränderung des Berufsfindungsprozesses der Schüler mit guten und sehr guten Abschlüssen zu beobachten. Bevorzugt diese Schüler früher anspruchsvolle Ausbildungsplätze, so geht der Trend heute eindeutig zum Abitur oder zur schulischen Ausbildung.

Das Potential der Förderschüler sollte zukünftig stärker berücksichtigt werden und mit geeigneten Maßnahmen gezielt in eine duale Ausbildung vermittelt werden.

Eine nicht unbeträchtliche Anzahl der Abiturienten hingegen, die nicht studieren möchte, steht für die duale Ausbildung bereit, jedoch sind hier eine gezielte Ansprache sowie Informationsangebote auszubauen.

Um eine Bindung der Lernenden an Chemnitz und deren Verbleib in der Stadt zu erreichen, müssen sie die regionalen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten kennen. Sind bestimmte Fachrichtungen nur überregional abbildbar (bspw. Medizinstudium), sollte den Absolventen der berufliche Einstieg in das Arbeitsleben in Chemnitzer Einrichtungen bereits vor der Ausbildung bzw. dem Studium aufgezeigt und deren Berufseinstieg nach dem Abschluss ermöglicht werden. Insbesondere sollen die regionalen Firmen als Arbeitgeber und attraktiver Ausbilder wahrgenommen werden. Hier kann man mit regionalen Fachkräfteveranstaltungen und unterstützender Öffentlichkeitsarbeit ansetzen. Durch eine Ausbildung oder ein Studium werden die Jugendlichen in der Region gehalten und finden eventuell ihren Lebensmittelpunkt in der Stadt. Zu beachten ist zugleich, dass der Fachkräftebedarf der Region in den Fokus rückt und kommuniziert wird. Schüler können durch Informationen eventuell für Berufe oder

Studienrichtung aufgeschlossen werden, welche sie vorher noch nicht in Betracht zogen, die jedoch dringend in der Region nachgefragt werden.

Neben der Vermittlung von realistischen Bedarfen und Berufsbildern stellt die Lebensplanung, insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einen wichtigen Aspekt im Rahmen der Fachkräftesicherung dar. Der Jugendliche muss wissen, wie Familie, Kinder, sonstige Träume und Ziele mit der täglichen Arbeitswelt vereinbar sind. Eine gute Möglichkeit, um die praxisnahen Bedarfe der Wirtschaft an Fachkräften mit der Lebensplanung für die Schülerschaft zu verbinden und diskutieren zu können, bietet das Projekt „Komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft“. Es wurde in Chemnitz bisher einmalig für die Oberschulen durchgeführt. Zur Fortführung oder sogar für einen Ausbau fehlen derzeit die finanziellen Mittel. Hier sollte man ebenfalls ansetzen.

Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie „Sachsen Digital“ des Freistaates Sachsen sollten Maßnahmen zur verbesserten Berufsorientierung für Informations- und Kommunikationsberufe und zur Steigerung des Frauenanteils bei Auszubildenden und Studierenden in dieser Branche ergriffen werden, um die digitale Transformation von Wirtschaft, Gesellschaft und Staat aktiv mitzugestalten.

Ferner stellen die Schüler mit Migrationshintergrund bzw. Flüchtlingskinder eine mögliche Quelle für Fachkräfte dar. Somit sind Maßnahmen zur Ausbildungsmarktintegration und der Schaffung von Strukturen zur Begleitung der Jugendlichen erforderlich. Hier sind insbesondere die Schüler in den Vorbereitungsklassen an den beruflichen Schulzentren zu fördern und zu unterstützen. Sie kennen die Anforderungen an Berufe bzw. Ausbildung in Deutschland noch nicht oder zu wenig. Die Jugendlichen haben falsche Vorstellungen davon oder Berufswünsche, welche nicht ihren Bildungsbiographien entsprechen. Hier müssen realistische Berufsbilder bzw. mögliche Bildungswege vermittelt und umsetzbare Maßnahmen ergriffen werden.

4.1.2 Handlungsbedarf Hochschule

Absolventen

Zur besseren Versorgung Chemnitzer Arbeitgeber ist es notwendig, nicht wie bisher nur Studierende, sondern auch Absolventen bei ihrer Berufsorientierung und ihrem Berufseinstieg in den lokalen Chemnitzer Arbeitsmarkt zu unterstützen. Hierbei kann durch die Förderung der Fachkräfteallianz der Career Service der TU Chemnitz unterstützt werden. Durch die Öffnung des bestehenden Informations-, Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebots für Absolventen wird der Eintritt in die Berufswelt unterstützt und Fachkräfte für den Chemnitzer Arbeitsmarkt gewonnen. Die bestehenden Workshops zum Berufseinstieg sind auch für Absolventen geöffnet. Zudem werden zusätzliche Workshops, die für die Zielgruppe spezifisch konzipiert werden, durchgeführt. Die Vernetzung und Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern muss weiterhin intensiviert und ausgebaut werden, um Absolventen auf diese aufmerksam zu machen.

Studienabbrecher

Studienabbrecher müssen systematischer als bisher identifiziert sowie sensibel angesprochen werden, um sie auf dem Weg aus der Hochschule heraus aufzufangen, zu beraten und ihnen neue Perspektiven auch im Hinblick auf die duale Ausbildung zu eröffnen. Auch diese Zielgruppe benötigt eine qualifizierte individuelle Karriereberatung, wobei die Vernetzung hier nicht mit Arbeitgebern stattfinden wird, sondern mit IHK und HWK, die die Abbrecher dann mit den entsprechenden Arbeitgebern in Kontakt bringen.

Internationale Studierende

Eine Integration internationaler Studierender in regionale Unternehmen in Chemnitz findet verhältnismäßig selten statt. Hier sind niedrigschwellige Angebote notwendig, die die Studierenden mit den Chemnitzer Unternehmen zusammenbringen, um mögliche Berührungspunkte auf beiden Seiten zu reduzieren. Dabei soll im Fokus stehen, den

Studierenden frühzeitig eine längerfristige Perspektive in Chemnitzer Unternehmen aufzuzeigen, damit diese bereits während des Studiums Deutsch lernen. Mittels Praktika, Werkstudententätigkeit sowie Studienarbeiten können erste gemeinsame Erfahrungen gemacht werden, um dann als Absolvent den Weg einfacher in den deutschen, sächsischen, vorzugsweise jedoch Chemnitzer Arbeitsmarkt zu finden. In diesem Zusammenhang sollte es auch das Ziel sein, seitens der Unternehmen Barrieren abzubauen und für internationale Absolventen zu sensibilisieren.

Zusammenarbeit mit Hochschulen aus der Region

Neben der Technischen Universität Chemnitz gibt es zahlreiche renommierte Hochschulen der unterschiedlichsten Fachrichtungen im Chemnitzer Umland (bspw. BA Breitenbrunn – Studiengang Soziale Arbeit, Medizinische Fakultät der TU Dresden etc.). Auch diese Studierenden und Absolventen sollten unterstützt werden, über Praktika, Studienarbeiten und Werksstudententätigkeiten oder durch die Möglichkeit eines dualen Studiums einen Zugang zu Chemnitzer Arbeitgebern zu finden.

4.1.3 Handlungsbedarf Berufsleben

Um die Stadt attraktiv für Fachkräfte zu machen, ist die Vermarktung als Arbeits- UND Lebensort essentiell, immer orientiert an den jeweiligen Lebensentwürfen unserer Zielgruppen. Dies kann zum einen nach außen über klassische Marketingmaßnahmen wie zum Beispiel Messen bzw. Fachkräfteveranstaltungen geschehen. Im Wirtschaftsbereich sind diese ein geeigneter Kommunikationskanal. So können Arbeitnehmer aus den Bereichen mit Fachkräftengaps wie Gesundheits- und Sozialwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe oder auch dem Gastgewerbe ganz gezielt auf Chemnitz aufmerksam gemacht werden.

Die Standortattraktivität wird insbesondere durch die Kultur- und Kreativwirtschaft mit ihren elf Subbranchen (Musikwirtschaft, Buchmarkt, Kunstmarkt, Filmwirtschaft, Rundfunkwirtschaft, Markt für darstellende Künste, Architekturmarkt, Designwirtschaft, Pressemarkt, Werbemarkt und die Software-Games-Industrie) mitgestaltet und gehört gleichzeitig zu den sich am schnellsten entwickelnden Wirtschaftszweigen in Chemnitz. Eine aktive und lebendige Szene führt zur Steigerung der Attraktivität des Lebensortes und bietet ein umfangreiches Freizeitangebot, das für Fachkräfte ein wichtiges Entscheidungskriterium für die Wahl des Arbeitsortes darstellt.

Generell sollte sich aber auch auf Veranstaltungen mit eigenen Formaten konzentriert werden, um die Vermarktung des Fachkräftestandortes Chemnitz voranzutreiben.

Zum anderen soll Chemnitz aber auch als attraktiver Wirtschafts- und Arbeitsstandort nach innen, sprich an die Chemnitzer kommuniziert werden, um diese auch als Absatzmittler zu erreichen. So kann hier im Sinne eigener Bündelangebote beispielsweise eine Art **Informationskatalog** für (Neu-)Chemnitzer ins Leben gerufen werden, die alle Angebote rund um Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten, Wohnung, Kultur, Bildung (Kinderbetreuung, Schule, Berufliche Schulzentren, Universität) etc. zusammengefasst werden.

Chemnitz wird und wurde als Industriestadt wahrgenommen. Über 75 Prozent der SV-Beschäftigten sind im Dienstleistungsbereich angestellt. Dies ist aber kein Widerspruch sondern zeigt die Veränderung der Arbeitswelt hin zu den unternehmensnahen Dienstleistungen auf, welche immer wichtiger für die hiesige Industrie werden. Um die stetigen Veränderungen und Weiterentwicklungen der vielfältigen Berufsbilder darzustellen, ist es notwendig die Unternehmen der Branche aktiv mit in die Fachkräfteansprache einzubinden. Zwar ist eine Fokussierung auf Branchen mit Fachkräftengaps sinnvoll, allerdings sollte ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt werden. In diesem Kontext sollen auch die Lebenspartner der angesiedelten MINT-Fachkräfte in den Fokus rücken, die oft einen kaufmännischen oder sozialen Qualifikationshintergrund haben. Durch geeignete Plattformen zur verbesserten Wahrnehmung kann hier eine geschlechterspezifische Ansprache erfolgen.

4.1.4 Handlungsbedarf Zuwanderung

Um die Nachfrage an Fachkräften besser decken zu können, bildet auch die Nutzung der Potentiale aus der Zuwanderung einen Schwerpunkt. Hier müssen alle Aktivitäten einer schnellen und nachhaltigen Integration in Ausbildung, Arbeit und Gesellschaft unterstützt werden. Erreicht werden muss dies durch eine enge, abgestimmte und zielorientierte Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten Institutionen und Partner. Mit der Abstimmung der Beteiligten sollen Synergien genutzt und Doppelstrukturen vermieden werden.

Es sollten insbesondere folgende zielgruppenspezifische Angebote geschaffen werden:

- Willkommensservice für Fachkräfte (Wohnung, Kultur, Stadtführung, Arbeitsvermittlung für Partner, Kita/Schule)
- Unterstützung für Unternehmen durch Angebote des Willkommensservice sowie zielgenaue Informationen zu den Voraussetzungen für Einreise und Aufenthalt
- Potentialermittlung durch gezielte Zusammenarbeit der regionalen Arbeitsmarktakteure
- Vorbereitung von Nicht- oder Geringqualifizierten für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

4.2 Fachkräfte binden

Arbeitgeberattraktivität

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Region ist die zentrale Zukunftsherausforderung und der entscheidende Wettbewerbsfaktor. Das Unternehmen steht dabei vor der -neuen- Herausforderung, sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren zu müssen. Welche Aspekte dazu gehören, wie man am besten vorgeht und was dabei getan werden kann, ist für die viele der kleinen und mittleren Unternehmen jedoch unklar. Die Informationen sowohl für Einsteiger als auch für Fortgeschrittene praxisnah aufzubereiten und mit standortspezifischen (für Chemnitz) Angeboten und Ansprechpartnern zu untersetzen, stellt dabei eine zentrale Aufgabe dar. Neben der Informationsaufbereitung steht der Austausch im Sinne von Best-Practice-Beispielen und die enge Verzahnung der „guten“ Beispiele mit dem Standortmarketing der Stadt Chemnitz als weiteres Handlungsfeld an.

Gesellschaftliches und soziales Engagement stärken

Eine enge Verzahnung von Arbeitgeberattraktivität und „attraktivem“ Standort steht als zusätzlicher Multiplikator für eine nachhaltige Fachkräftegewinnung. Die Stärkung des gesellschaftlichen und sozialen Engagements der Chemnitzer Unternehmen stellt dabei einen Schwerpunkt dar, der zu Synergien im Standortmarketing durch eine Stärkung der zahlreichen kulturellen, sozialen und ökologischen Angebote in Chemnitz führt. Dies zukünftig gezielt zu fördern, im Sinne der Logik: Chemnitzer Unternehmen leben mit und von Chemnitz, bedarf gleichermaßen des sensiblen Aufbaus nachhaltiger Austausch-/Begegnungsmöglichkeiten sowie der Unterstützung einer langfristigen Zusammenarbeit. Das Ziel, Fachkräfte an Chemnitz zu binden, geht einher mit einer interessanten und vielfältigen Kultur-, Sport-, Sozial- und Ökologielandschaft.

4.3 Fachkräfte entwickeln

Arbeitskräfte mit Qualifikationsbedarf

In den letzten Jahren ist es zwar gelungen, dass Langzeitarbeitslose besser von der positiven Beschäftigungsentwicklung profitieren konnten, unabhängig davon gilt es auch weiterhin, die noch vorhandenen Potentiale am Arbeitsmarkt stärker zu nutzen. Die größten Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt haben diejenigen, die ihre Stärken kennen und vermarkten. Daher müssen hier entsprechende Maßnahmen mit dem Ziel, Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern sowie abzubauen, verstärkt genutzt werden. Hier geht

es sowohl um den Ansatz, mit den Arbeitslosen ins Gespräch zu kommen, aber auch verstärkt Arbeitgeber zu bewegen, Alternativlösungen zur Besetzung von Fachkräftenstellen mitzugehen.

Schwerbehinderte Menschen sind zum großen Teil sehr gut ausgebildet, profitieren aber immer noch nicht im gleichen Maße wie andere am guten Beschäftigungsmarkt. Hier ist es notwendig, die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen zu erhöhen und auch ggf. Alternativlösungen auszuprobieren.

Unternehmensnachfolge

Die Sicherung der Unternehmensnachfolge wird für viele Unternehmen zukünftig eine herausragende Aufgabe darstellen, nicht nur aufgrund der demographischen Entwicklung der nächsten Jahre. Hierbei bieten sich sowohl für den bisherigen Unternehmer als auch für den Nachfolger zahlreiche Zukunftschancen, gleichzeitig müssen jedoch auch wichtige Herausforderungen frühzeitig erkannt und bewältigt werden.

In einem ersten Schritt kann mit der Analyse der Unternehmensnachfolgen in Chemnitz für die nächsten 10-15 Jahre ein wichtiger Grundstein für die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt sowie der Sicherung von Fachkräften gelegt werden. Zugleich bildet diese die Grundlage für die gezielte Beratung der entsprechenden Unternehmen sowie von potentiellen Nachfolgern.

Insbesondere die Nachfolge bei niedergelassenen Ärzten stellt eine Herausforderung dar, der mit gezielter überregionaler Vermarktung des „Gesundheitsstandortes Chemnitz“, mit Aktionen zur Bindung der in Chemnitz tätigen Famulanten und PJ-Studenten sowie mit der Gewinnung von Weiterbildungsassistenten und deren Fachkräftesicherung für den Standort entgegengewirkt werden kann.

Abschließend ist festzustellen, dass über alle Handlungsfelder und -bedarfe hinweg die Netzwerke gestärkt und weiter ausgebaut werden müssen. Nur wenn alle am gleichen Strang ziehen kann es gelingen, die große Herausforderung der Fachkräftesicherung zu meistern.

5 Bewilligte Projekte der Fachkräfteallianz Chemnitz 2016 – 2018

Stand: Mai 2018

Projekttitle	Antragsteller	Inhalt	2016	2017	2018
DAS NEUE LEUCHTEN 2016	CWE mbH	Innenstadtilumination. Chemnitz ist bunt und eine offene Stadt, die alle willkommen heißt: Besucher ebenso wie Pendler/Rückkehrer oder ausländische Fachkräfte.	X		
Konzeption Future Truck	Industrieverein Sachsen 1828 e.V.	Studie Umgestaltung und Nutzung des „Future-Truck“ als Marketinginstrument zur Fachkräftesicherung in Chemnitz	X		
Bewerbung Maker Faire	CWE mbH	Bewerbung der Maker Faire Sachsen als Festival für Inspiration, Kreativität und Innovation“ im Hinblick auf eine überregionale Ansprache von Fachkräften	X		
Start Dual - Chemnitzer Unternehmensverbände für Schulen	Innovationen in der Bildung e.V.	Chemnitzer Unternehmen sind als Arbeitgeber und Ausbilder unbekannt. Diese müssen den potenziellen Auszubildenden/Schülern durch einen leichten Zugang, bekannt gemacht werden.	X	X	X
Projekt Career Service +	Technische Universität Chemnitz	Erarbeitung und Erweiterung der Angebote für Absolventen, Studienabbrecher und internationale Studierende insbesondere aus dem MINT-Bereich, um Arbeitgeber der Stadt Chemnitz mit Fachkräften zu versorgen und die Abwanderung in andere Bundesländer zu verringern	X	X	X
Fachkräftesicherung - Unternehmensnachfolge	TUCed	Sicherung von Fachkräften für die Unternehmensnachfolge durch Aufbau eines Netzwerkes in Kooperation von Hochschule und Wirtschaft	X	X	X
Leben, Lernen, Arbeiten in Chemnitz	Solaris Förderzentrum	Netzwerkkoordination, Informationsmanagement, Vor- und Nachbereitung der Integrationsmesse für Arbeitsmöglichkeiten in Chemnitz	X	X	X
"Fachkräftesicherung im demografischen Wandel"	IMU-Institut	Personal- und Arbeitsstrategien im digitalen Wandel der Metall- und Elektroindustrie sowie der Textilindustrie in Chemnitz	X	X	X
Zukunft HIER	bsw gGmbH	"ZUKUNFT hier" - Netzwerk zur Gewinnung und Integration von ausländischen Azubis in lokale Unternehmen		X	
Forschung mit MINT-Geschmack	Solaris Förderzentrum	Schülerforschungszentrum für MINT-Fachkräfte			X
Ausbildungsmarkt Chemnitz Öffnung web- Plattform "Schau rein!"	bwc gGmbH	Nachhaltige Fachkräftesicherung durch die ganzjährige Präsentation der Ausbildungs- und Praktikumsangebote regionaler Ausbildungsbetriebe auf Basis der bereits bestehenden Plattform Bildungsmarkt Sachsen/ Schau rein!		X	X
FKA-Kongress	CWE/FKA	FKA-Kongress 30.11.17		X	
Maker Faire 2018	Industrieverein Sachsen 1828 e.V.	Bewerbung der Maker Faire Sachsen als Festival für Inspiration, Kreativität und Innovation“ im Hinblick auf eine überregionale Ansprache von Fachkräften		X	

Ein Großteil der bisher geförderten Projekte läuft bereits im dritten Jahr und wird von der Fachkräfteallianz Chemnitz als wichtig und damit förderungswürdig eingeschätzt. Gleichwohl ist die Fachkräfteallianz bestrebt, bald auslaufenden Projekten die Förderung zu kürzen, um diese auch nach dem Auslaufen der Förderung wettbewerbsfähig zu halten. Auch die Ergebnisse der Projekte zur Vermarktung des Standortes waren durch ganz konkrete Veranstaltungsformate von einer großen positiven Resonanz geprägt und werden durch die Fachkräfteallianz als positiv wahrgenommen.

6 Weitere Projekte zur Fachkräftesicherung außerhalb der Fachkräfteallianz

„Zwerge erobern das Handwerk“

Mit dem Grundschulprojekt der Handwerkskammer Chemnitz erhalten Grundschüler einen Einblick in die verschiedenen Bereiche und können in verschiedenen Werkstätten das Handwerk kennenlernen und sich selbst z.B. als kleine Tischler, Anlagenmechaniker, Elektroniker und Konditoren beweisen. Das Thema wird im Rahmen des fächerverbindenden Unterrichts aufgegriffen und ist für die Handwerkskammer ein willkommenes Projekt, um bereits die Jüngsten mit dem Handwerk bekannt zu machen.

Initiative Berufsorientierung (IBO) Chemnitz

IBO ist eine offene Kooperation zwischen Schulen, Unternehmen sowie der Agentur für Arbeit Chemnitz. Sie werden unterstützt von der Stadt Chemnitz, der Handwerkskammer Chemnitz, der Industrie- und Handelskammer Chemnitz, der Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH sowie weiteren an der beruflichen Bildung beteiligten Partnern. Die inhaltlich abgestimmte Zusammenarbeit mit den Schulen wurde im Juni 2017 durch eine Kooperationsvereinbarung mit dem Sächsischen Landesamt für Schule und Bildung (LaSuB) ergänzt. Da der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft die Brücke zwischen regionalen Schulen und Unternehmen darstellt, ist dieser ebenfalls ein fester Partner der Initiative (siehe Anlage). Gemeinsam wurden verschiedene Bausteine der Berufsorientierung zu einem geschlossenen Konstrukt zusammengeführt. Das Konzept umfasst die Klassenstufen 7 bis 9 der Oberschulen. Beginnend mit dem Schuljahr 2018/2019 wird ein Konzept Berufsorientierung für Gymnasien umgesetzt, das durch das Projekt „Talenteschmiede“ ergänzt wird. Mit diesem Schritt erfolgt auch die Einbeziehung der Gymnasien in eine kontinuierliche Orientierung auf eine duale Berufsausbildung.

Beide Konzepte zielen auf eine systematische und aufeinander aufbauende Berufsorientierung in der Stadt Chemnitz ab. Verschiedene Akteure arbeiten zusammen und ergänzen ihre Angebote zu einem abgestimmten Arbeitsplan.

Mitgestaltet und begleitet durch die Berufsberater der Agentur für Arbeit kann an diese Ergebnisse zum Ende der Klasse 9 angeknüpft und der Bewerberprozess gestaltet werden.

Die Jugendberufsagentur „Haus der Jugend“

Die Stadt Chemnitz, die Agentur für Arbeit Chemnitz und das Jobcenter Chemnitz eröffneten 2013 die Jugendberufsagentur „Haus der Jugend“. Die Mitarbeiter des Hauses unterstützen Jugendliche bei allen möglichen Fragen zum Thema Lernen und Arbeiten. Eventuell wollen die Jugendlichen einen Beruf lernen, studieren, ein Jahr ins Ausland, andere ein freiwilliges Jahr absolvieren, das Abitur nachholen. Hier findet man Hilfe, seinen beruflichen Weg zu finden. Unterstützt werden die Besucher durch Arbeitsvermittler, Fallmanager und die Leistungsstelle für junge Leute, welche eng mit den Trägern der Jugendberufshilfe, Sozialbetreuern und Berufsberatern zusammenarbeiten.

Career Service der Technischen Universität Chemnitz

Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz unterstützt seit 2009 Studierende aller Fachbereiche durch ein umfangreiches Beratungs-, Informations- und Zusatzqualifikationsangebot im Hinblick auf ihren Berufseinstieg. Insgesamt wurden seit 2009 mehr als 10.000 Studierende in den Leistungsbereichen Informieren, Beraten, Qualifizieren und Vermitteln betreut. Zu den Kernzielen des Career Service zählen die Erleichterung des Übergangs vom Studium in die Berufswelt und die Sicherung des Verbleibs qualifizierter Fach- und Führungskräfte in der Region Chemnitz bzw. Sachsen.

Obwohl das studienvorbereitende und studienbegleitende Unterstützungsangebot neben der klassischen Studienberatung an der TU Chemnitz in den letzten Jahren intensiv ausgebaut wurden (u.a. Brückenkurse zu mathematisch-naturwissenschaftlichem Grundlagenwissen, Kurse zum wissenschaftlichen Arbeiten und zu Softskills, spezielle Beratungsleistungen bei Überschreitung der Regelstudienzeit, Tutoren), schließt nicht jeder Studienanfänger sein Studium an der Universität erfolgreich ab. Die Gründe für den Studienabbruch sind dabei vielfältig und erstrecken sich von finanziellen Problemen über Leistungsprobleme bis hin zu einer Diskrepanz zwischen erwarteten und realen Studieninhalten.

Auf der anderen Seite besteht seitens Chemnitzer Unternehmen ein großes Interesse, Studienabbrecher für eine duale Ausbildung zu gewinnen oder ihnen - je nach individuellen Kenntnisstand und ggf. Studienfortschritt - einen Quereinstieg zu ermöglichen. Mit der Hochschulreife und ersten Studiererfahrungen in der Tasche bietet der Wechsel zu einer dualen Ausbildung gute Perspektiven, da v.a. Mitarbeiter im MINT-Bereich in Industrie und Handwerk dringend benötigt werden.

Gleichzeitig ist ebenfalls zu beobachten, dass insbesondere sehr gut ausgebildete Ingenieure in andere Bundesländer abwandern und dem regionalen Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen.

Das hierfür durch die Fachkräfteallianz geförderte Projekt Career Service + hat zur Etablierung von Strukturen innerhalb der TU Chemnitz und zu den Netzwerkpartnern (Kammern sowie Agentur für Arbeit) beigetragen und ermöglicht es, Studiaussteiger, Absolventen und Internationale Studierende gezielt zu betreuen und in Chemnitzer Unternehmen zu vermitteln.

Programm Study&Work

Durch verstärkte Studienwerbung im Ausland und die Entwicklung international attraktiver Studienangebote verzeichnete die TU Chemnitz in den letzten Jahren einen Anstieg der Anzahl der internationalen Studierenden, welche mittlerweile über 20 Prozent der mehr als 11.600 Studierenden an der Universität ausmachen. Da sich Studierende aus dem Ausland zudem in einem größeren Umfang als die deutschen Studierenden in MINT-Studiengänge einschreiben, stellen diese für den lokalen Arbeitsmarkt einen wertvollen zusätzlichen Pool an hochqualifizierten Arbeitskräften dar. Eine gewisse Herausforderung liegt in der Konzentration der Gruppe der internationalen Studierenden in den englischsprachigen Studiengängen, worauf die Universität mit einem Ausbau ihres Angebotes an studienvorbereitenden und studienbegleitenden Deutschkursen und mit der Forderung von Grundkenntnissen der deutschen Sprache als Voraussetzung bei der Immatrikulation in einen englischsprachigen Studiengang reagiert hat.

Die TU Chemnitz unternimmt bereits Anstrengungen, um diese Zielgruppe generell für einen Verbleib in der Region zu interessieren und sie mit dem lokalen Arbeitsmarkt in Kontakt zu bringen. Im Mittelpunkt stehen hier das *Internationale Universitätszentrum* und der Career Service der Technischen Universität Chemnitz. Während das Internationale Universitätszentrum u.a. in allen organisatorischen Fragen des Studienaufenthaltes berät und unterstützt sowie ein umfangreiches Angebot an Maßnahmen zur sozialen Integration (Sprachtandems, Veranstaltungen und Exkursionen in die Region gemeinsam mit deutschen Studierenden) bereitstellt, bietet der Career Service Maßnahmen zur Unterstützung von internationalen Studierenden zum Berufseinstieg, in Form von Workshops und

Informationsabenden rund um Bewerbung und KarriereEinstieg Ein speziell auf die Zielgruppe der internationalen Studierenden zugeschnittenes Format stellte das im Sommer 2017 ausgelaufene Projekt „Study & Work“ dar, im Rahmen dessen 25 internationale Studierende gecoacht und bis zur Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages begleitet wurden.

Tag der Industrie & Wissenschaft

Die jährlich stattfindende Veranstaltung wird vom Industrieverein Sachsen 1828 e.V organisiert und wird zusammen mit der Karrieremesse TUConnect der TU Chemnitz und einem Speeddating für Studierende und Unternehmer durchgeführt. Exkursionen für Studierende in Unternehmen des Industrievereins sowie eine Festveranstaltung mit der Verleihung des Industrievereins-Förderpreises zur Unterstützung des Technologietransfers aus der Wissenschaft in die Wirtschaft sowie die Vergabe von Deutschlandstipendien runden das Angebot ab.

„Chemnitz zieht an!“

Mit anfänglich 15 Partnerunternehmen entstand 2008 das Internetportal, das sich zum Ziel gesetzt hat, Fachkräfte in die Region (zurück) zu holen, um den Bedarf vor allem bei der Besetzung von hoch qualifizierten Stellenangeboten zu decken. Das Portal spricht dabei nicht zuletzt ehemalige Chemnitzer an, die sich mit einer Rückkehr in die Heimat beschäftigen und auf der Suche nach Jobs sind.

Primärziel der Initiative ist die Gewinnung von Fachkräften, um die offenen Stellen in der Chemnitzer Region besetzen zu können. Darüber hinaus stellt das Portal die Standortvorteile der Chemnitzer Wohn-, Arbeits- und Freizeitwelt dar und erhöht somit den Bekanntheitsgrad der Stadt bundesweit und im Ausland. Durch die Bündelung von Stellenangeboten, Arbeitgebern und Standortinformationen können sich potentielle Fachkräfte ganz gezielt an einer Stelle über den (Er)Lebensort Chemnitz informieren. Mittlerweile beteiligen sich knapp 100 Firmen aus Chemnitz und der Region an der Initiative.

Ausländerbehörde – Willkommensbehörde

Die Stadt Chemnitz war einer von zehn Modellstandorten deutschlandweit, der sich von 2013 bis 2015 am Projekt „Ausländerbehörde – Willkommensbehörde“ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge beteiligte. Ziel des Projektes war es u.a., die Verwaltungsabläufe kundenfreundlicher zu gestalten und die Vernetzung der verschiedenen Akteure voranzutreiben.

Zur Willkommenskultur gehört auch das bereits seit 2012 laufende Projekt für Fachkräfte und deren Familienangehörige „AKZESS“. Neben der Verfahrensbeschleunigung steht hier eine kompetente und serviceorientierte Beratung im Vordergrund.

Grundsätzlich ist Gute Arbeit die Voraussetzung für die nachhaltige Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und mobilen Arbeitnehmern in den regionalen Arbeitsmarkt. Gute Arbeit muss für alle Beschäftigten gelten. Schlechterstellung und Ausnahmen für bestimmte Gruppen darf es nicht geben. Das Grundprinzip „Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss für alle Beschäftigten, gleich welcher Herkunft, gelten.

Ausbildungsbegleitende Initiative VerA

SES (Senior Experten Service)-Ausbildungsbegleiter helfen Jugendlichen dabei, ihr Ausbildungsziel zu erreichen. Gemeinsam mit dem Auszubildenden finden sie Lösungen für bessere Lernmotivation, zur Förderung von sozialen Kompetenzen und Bewältigung von alltäglichen Problemen. Sie helfen bei der Vorbereitung von Prüfungen in der Theorie und Praxis und beim Ausgleich sprachlicher Defizite.