

# Handlungskonzept der regionalen Fachkräfteallianz



## Stadt Chemnitz

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Wie gewinnen wir Menschen für gute Arbeit in einer nachhaltig transformierten Industrieregion Chemnitz? .....</b>	<b>3</b>
<b>Grundlagen und veränderte Schwerpunkte.....</b>	<b>4</b>
<b>Mitglieder der Chemnitzer Fachkräfteallianz .....</b>	<b>5</b>
<b>Die Handlungsfelder der Fachkräftestrategie 2030 des Freistaats Sachsen.....</b>	<b>6</b>
Handlungsfeld 1: Fähigkeiten & Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden ..	6
Handlungsfeld 2: Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren .....	6
Handlungsfeld 3: Vorhandene Potenziale nutzen – allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen .....	7
Handlungsfeld 4: Fachkräfte binden – attraktive Arbeitsplätze schaffen .....	7
<b>Appendix: Daten und Fakten Chemnitz .....</b>	<b>9</b>
<b>Ergebnisse bisher geförderter Projekte.....</b>	<b>11</b>

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

## **Wie gewinnen wir Menschen für gute Arbeit in einer nachhaltig transformierten Industrieregion Chemnitz?**

Die Verbündeten der Fachkräfteallianz Chemnitz sind überzeugt, dass es durch fortgeführte gemeinsame Anstrengungen gelingen kann, den Fach- und Arbeitskräften in Chemnitz Perspektiven für attraktive Arbeit in ihrer Heimat zu eröffnen und der Wirtschaft damit den entscheidenden Rückhalt für die anstehenden Herausforderungen der industriellen Transformation unter den Bedingungen einer Klimakrise zu geben.

Attraktive Arbeit sehen wir gekennzeichnet durch eine gute Bezahlung, sichere und menschengerechte Arbeitsbedingungen und umfassende Möglichkeiten zur Weiterbildung und für den persönlichen Aufstieg. Für die Unternehmen hilft ein stabiles und qualifiziertes Angebot an Fachkräften, die wachsenden Risiken von Energiebeschaffung, Rohstoffknappheit und anderen unsicheren Marktbedingungen teilweise abzufedern. Das ist ein Anker für ihre Entwicklung in einer stark transformativen Zeit, die geprägt ist durch fortschreitende Automatisierung, Digitalisierung sowie die Notwendigkeit der Anpassung der Unternehmensziele und der geschäftlichen Wirkungsweisen an die Herausforderungen globaler Krisen wie Klimaveränderung, Rohstoffknappheit, Verlust von Biodiversität und vielen mehr. Wir benötigen als Gesellschaft die Kraft vieler gut ausgebildeter und qualifizierter Menschen, die mit Kreativität und hohem Engagement sowohl für die Zukunft ihrer Familien, ihrer Heimat und für den Erhalt der Lebensbedingungen für alle Menschen arbeiten. Dafür verbesserte Grundlagen zu schaffen an den Schulen, Universitäten und in Weiterbildungseinrichtungen, in Handwerks-, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen aber auch an den Esstischen der Familien, an denen die Gespräche um die gesellschaftlichen Themen ebenso kreisen wie um die eigene persönliche Zukunft, den Wunsch nach attraktiver Arbeit und nach Wertschätzung – nichts weniger als das ist Auftrag und Ziel der Verbündeten in der Fachkräfteallianz Chemnitz.

Das vorliegende Handlungskonzept orientiert sich an den Handlungsfeldern der Fachkräftestrategie 2030 des Freistaats Sachsen. Es definiert dabei Schwerpunkte in diesen Handlungsfeldern, die der hier beschriebenen spezifischen Situation von Wirtschaft und Gesellschaft im Bezug zu den Fachkräftethemen in Chemnitz Rechnung tragen. Das Konzept ermöglicht Akteuren, sich zu orientieren und sich zu vergewissern, dass die entwickelten Konzepte und Maßnahmen förderfähig im Sinne der Ziele der Fachkräfteallianz sind.

## **Grundlagen und veränderte Schwerpunkte**

Seit ihrer Gründung handelt die Fachkräfteallianz Chemnitz kooperativ, partnerschaftlich und ergebnisorientiert an den Bedarfen der Unternehmen und der aktuellen und künftigen Beschäftigten. Die dafür bewerteten und befürworteten Projekte zeichnen sich durch einen starken Fokus auf die drängendsten Veränderungsbedarfe aus. Sie ordnen sich hervorragend in den Geist der Gesamtkonzeption der Fachkräfteallianz ein: Die Projekte sollen konkrete Probleme lösen helfen, ihr dabei erworbenes Wissen teilen und im besten Sinne einer übergreifenden Kooperation sowohl Impulse geben als auch lernend bleiben.

Die Schwerpunkte der drängendsten Veränderungsbedarfe verändern sich in einer stark transformativen und von akuten Krisen geprägten Welt unentwegt. Aktuell stellt zum Beispiel der Krieg in der Ukraine und die damit verbundenen Schicksale der Geflüchteten auch die Gesellschaft und die handelnden Akteure in Chemnitz vor neue Herausforderungen. Die Integration von Geflüchteten aus der Ukraine hat sich zum Schwerpunkt entwickelt, ohne dass Lösungen für die Menschen, die vor allem seit 2015 aus anderen Regionen hier Zuflucht gesucht haben, dabei aus dem Blick geraten sind. Mit dem Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS) und dem Fachinformationszentrum Zuwanderung (FIZU) sind in Chemnitz neue Partner in Aktion getreten, die in diesem Themenkomplex für neue Impulse sorgen und Kooperationspartner für Projekte sein können.

Gleichzeitig sind auch die Bedarfe für die Unterstützung von jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf bzw. in die Ausbildung infolge der harten Einschnitte durch die Corona-Pandemie rasant gewachsen. Das gilt sowohl für die Unterstützung von Schülerinnen und Schülern bei der beruflichen Orientierung und der Vorbereitung für die Aufnahme einer dualen Ausbildung, als auch für die teils drastischen Einbrüche bei den Einschreibungszahlen an den Hochschulen, die nach neuen Lösungsansätzen zur Stabilisierung der Ausbildungssituation in allen Bereichen verlangen.

Die Fachkräfteallianz Chemnitz versteht sich als lernende Organisation. Wir sind aufgeschlossen gegenüber jedem Projektvorschlag, der die hier dargestellten Handlungsfelder und Schwerpunkte erweitert oder uns neue Themen gut begründet zur Bewertung und Umsetzung von Maßnahmen vorschlägt.

## Mitglieder der Chemnitzer Fachkräfteallianz



**Agentur für Arbeit Chemnitz**



**Bundesverband mittelständische Wirtschaft  
Chemnitz**



**Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und  
Entwicklungsgesellschaft mbH**



**Deutscher Gewerkschaftsbund Region  
Südwestsachsen**



**Handwerkskammer Chemnitz**



**Industrie- und Handelskammer Chemnitz**



**Industrieverein Sachsen 1828 e.V**



**Jobcenter Chemnitz**



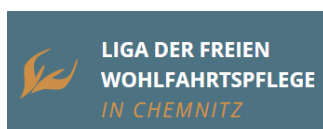
**Landesamt für Schule und Bildung  
Standort Chemnitz**



**Stadt Chemnitz**



**Technische Universität Chemnitz**



**Liga der Spitzenverbände der freien  
Wohlfahrtspflege in Chemnitz**

## **Die Handlungsfelder der Fachkräftestrategie 2030 des Freistaats Sachsen**

1. Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden
2. Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren
3. Vorhandene Potenziale nutzen – allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen
4. Fachkräfte binden – attraktive Arbeitsplätze schaffen

### **Handlungsfeld 1: Fähigkeiten und Neigungen entwickeln – Fachkräfte individuell (aus)bilden**

Die Basis für die Weiterentwicklung oder für neue Ansätze in diesem Handlungsfeld ist die Stärkung der Netzwerkstrukturen zwischen den Akteuren des Bildungssektors und der Wirtschaft in Chemnitz. Dabei ist es wichtig, die bestehenden Netzwerkstrukturen (z. B. die Jugendberufsagentur – Haus der Jugend in Chemnitz) zu nutzen und mit den neuen Ansätzen zu verbinden. Der Fokus liegt dabei auf den Themen im MINT-Bereich, auf Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Zukunftstechnologien. Aufgrund der demografisch angespannten Situation sollen die Projektanträge dabei vor allem auf die jungen Zielgruppen der zukünftigen Fachkräfte ausgerichtet werden. Für den MINT-Bereich sollte die Bandbreite der für die aktuelle Transformation benötigten Berufsbilder dargestellt werden: Der Schwerpunkt liegt dabei auf der dualen Ausbildung in Berufen, die den Themen Energiewende und Klimaschutz gerecht werden. Auch die Förderung digitaler Kompetenzen soll in ihrer umfassenden Querschnittswirkung und nicht in thematischen Silos weiterentwickelt werden. Über konkrete Orientierungsprojekte zur beruflichen Entwicklung in den Bereichen Umweltechnologien sowie klimagerechte gesellschaftliche Entwicklung können junge Menschen für eine Zukunftsorientierung auf die Stadt Chemnitz gestärkt werden. Das gilt auch für die Stärkung der Ausbildung in den medizinischen Fachberufen, da die Defizite in diesem Berufsfeld durch die demografischen Prognosen nur noch verstärkt werden. Dabei soll jedes Projekt in diesem Handlungsfeld die Rolle der Multiplikatoren Lehrer, Eltern, Praxisberater, Berufsberater, Schulsozialarbeiter definieren sowie eine progressive Nutzung von Medien zur Kommunikation der Projektinhalte und der Ergebnisse im Blick behalten.

### **Handlungsfeld 2: Talente gewinnen – Fachkräfte gezielt rekrutieren**

Die Steigerung der Aktivitäten zur gezielten Zuwanderung steht im Mittelpunkt dieses Handlungsfeldes. Zuwanderung heißt in diesem Kontext neben Zuwanderung aus dem Ausland auch Fachkräftegewinnung im Inland. Insbesondere die Stärkung der Bindungsstrukturen zur Gewinnung von Absolventen Chemnitzer Ausbildungseinrichtungen setzen wir weiterhin als Schwerpunkt. Einzubetten sind die hier möglichen Maßnahmen grundsätzlich in eine aktivierende und attraktive Kommunikation der Standortvorteile im Zuge der Entwicklung der Stadt Chemnitz auf dem Weg zur Kulturhauptstadt Europas 2025 und darüber hinaus. Die Handlungsoptionen im Bereich der Gewinnung von Rückkehrern haben sich in den vergangenen zehn Jahren deutlich verlagert. Zielten vorangegangene Maßnahmen noch auf Menschen, die Chemnitz in den 1990er und 2000er Jahren den Rücken kehrten, so

ist mittlerweile davon auszugehen, dass diese Fachkräfte eine Entscheidung über ihren Lebensmittelpunkt getroffen haben, die nicht mehr ohne Weiteres erneut zu ändern sein wird. Es stellt sich also die Frage, welche Optionen und Angebote aus Chemnitz in Richtung der potentiellen Rückkehrer formuliert werden können, um diese Aktivierung dennoch auszulösen. Als ein möglicher Anker bietet sich der Bereich der Unternehmensnachfolge an, da auf diesem Weg mögliche neue Entwicklungsperspektiven für gut ausgebildete Fachkräfte mit einem stagnierenden Karriereweg eröffnet werden können.

### **Handlungsfeld 3: Vorhandene Potenziale nutzen – allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen**

Allen Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist eine gesellschaftliche Mammutaufgabe. Die Fachkräfteallianz Chemnitz möchte sich auf Erwerbspersonen konzentrieren, die einen besonderen Unterstützungsbedarf beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Das sind Menschen mit Behinderung, Geflüchtete, Alleinerziehende, Langzeitarbeitslose, geringqualifizierte Beschäftigte und Ungelernte sowie Bildungsabbrecher und Jugendliche ohne Berufsausbildung. Die hier beschriebenen Zielgruppen werden zum Teil in anderen Handlungsschwerpunkten adressiert oder es gibt andere Förderkulissen, in denen Mittel für Maßnahmen dafür bereitgestellt werden. Ziel der Akteure der Fachkräfteallianz bleibt es aber, Lücken zu identifizieren, die konkrete Bedarfe bei Beratungs-, Begleitungs- oder Qualifikationsstrukturen darstellen und mit denen besondere Entwicklungsdefizite in Chemnitz, wie bspw. die hohen Schulabbrecherquoten gezielt bearbeitet werden können. Den Akteuren, die in Chemnitz am Thema Bildung involviert sind, muss es gelingen, gemeinschaftlich Lösungen für die Menschen zu entwickeln, um schnell und unkompliziert Bildungsbedarfe realisieren zu können. Ein Lösungsansatz kann hier ein „vernetzter Bildungsraum Chemnitz“ sein.

### **Handlungsfeld 4: Fachkräfte binden – attraktive Arbeitsplätze schaffen**

Die Attraktivität von Arbeitsplätzen ist ebenfalls ein breitgefächertes Themenfeld, das nach Fokussierung verlangt. Wir wollen die Unternehmen bei der langfristigen Bindung von Fachkräften durch Weiterbildung und Qualifizierung unterstützen, die Partizipationsmöglichkeiten mit Hilfe der Mitbestimmungsgremien stärken sowie nachhaltige Strukturen für den Wissenstransfer schaffen. Letzterer Schwerpunkt zielt vor allem auf die Stärkung der Rollen und Bedeutung von Berufsschullehrenden und Ausbildern auch mit dem Schwerpunkt MINT. Des Weiteren bilden die Förderung von Strukturen zur Optimierung der Mitarbeitergesundheit, der Mitbestimmungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz aber auch das lebensphasenorientierte Personalmanagement innerhalb von Betrieben Handlungsschwerpunkte.

Der Arbeitsmarkt ist Transformationsprozessen (Automatisierung / Digitalisierung, Dekarbonisierung) ausgesetzt und erfordert zur Fachkräftesicherung neue Angebote für Menschen, die von diesen Auswirkungen betroffen sind. Ein Schlüssel liegt darin, Beschäftigten und Unternehmen Qualifizierungsbedarfe und -potenziale aufzuzeigen und diese konsequent umzusetzen.

Fachkräfte bleiben aus sehr unterschiedlichen Gründen in einem Unternehmen. Das sind in erster Linie harte Faktoren wie der Jobinhalt, das Gehalt sowie die Aufstiegs- bzw. Weiterbildungschancen. Aber auch weiche Themen wie die Unternehmenskultur, insbesondere das Klima zwischen einzelnen Teams und Führung spielen zunehmend eine stärkere Rolle. Die Resonanz auf Veranstaltungen zum Thema Führungskultur ist in Chemnitz anhaltend hoch. Dieses grundsätzliche Interesse der Unternehmen, die Werte gelingender Unternehmenskultur zu erkunden und anzuwenden, bleibt damit ein starker Anker für Projekte zur Fachkräftebindung.



## Appendix: Daten und Fakten Chemnitz

Wir sind eine erfolgreiche Industrieregion mit Chemnitz als Zentrum. Das Rückgrat dieses Erfolges, der wider allen geschichtlichen Brüchen und Wendungen stets aufs Neue erarbeitet wurde, sind die Leidenschaft, die Vorstellungskraft und der Erfindergeist der Menschen, die hier leben und arbeiten. Wir sind kunstvolle Ingenieure, Erfinderinnen von Weltklasse: Maschinen, Fahrzeuge, Mikroelektronik, Sensoren, intelligente Textilien, neue Werkstoffe, Software für Automatisiertes Fahren – unsere mittlerweile acht Milliarden Euro Wertschöpfung werden getragen von hochwertigen Produkten, intelligenten Dienstleistungen und einer großen Prise Gelassenheit.

Wie wir das machen? Nun, vor allem machen wir erst einmal. Dass wir den Titel **Kulturhauptstadt Europas 2025** erringen konnten und als ein **nationaler Standort für Wasserstofftechnologie** ernannt wurden, macht uns unglaublich stolz, und wir sind neugierig und gespannt zugleich wie wir Europa und unseren Gästen begegnen und welche Resonanz unsere Projekte, Forschungen und Ideen erhalten, wie viele neue Einladungen und Impulse wir damit stiften können und welche langfristige Entwicklung wir damit für Chemnitz und die Region anstoßen. Wir glauben daran, dass dieses Jahrzehnt unsere „goldenen Zwanzigerjahre“ werden, dass diese Titel unsere bislang wichtigsten sind.

### Short facts zu Chemnitz



seit 1143



246.851 Einwohnerinnen (31.07.2022)



Direktionsbezirk/ Oberzentrum für 1.41 Mio. Einwohnerinnen



+ 38,1% BIP je Erwerbstätigen von 2009 zu 2019



20.954 € verfügbares Einkommen pro Haushalt (Platz 1 in Sachsens Großstädten)



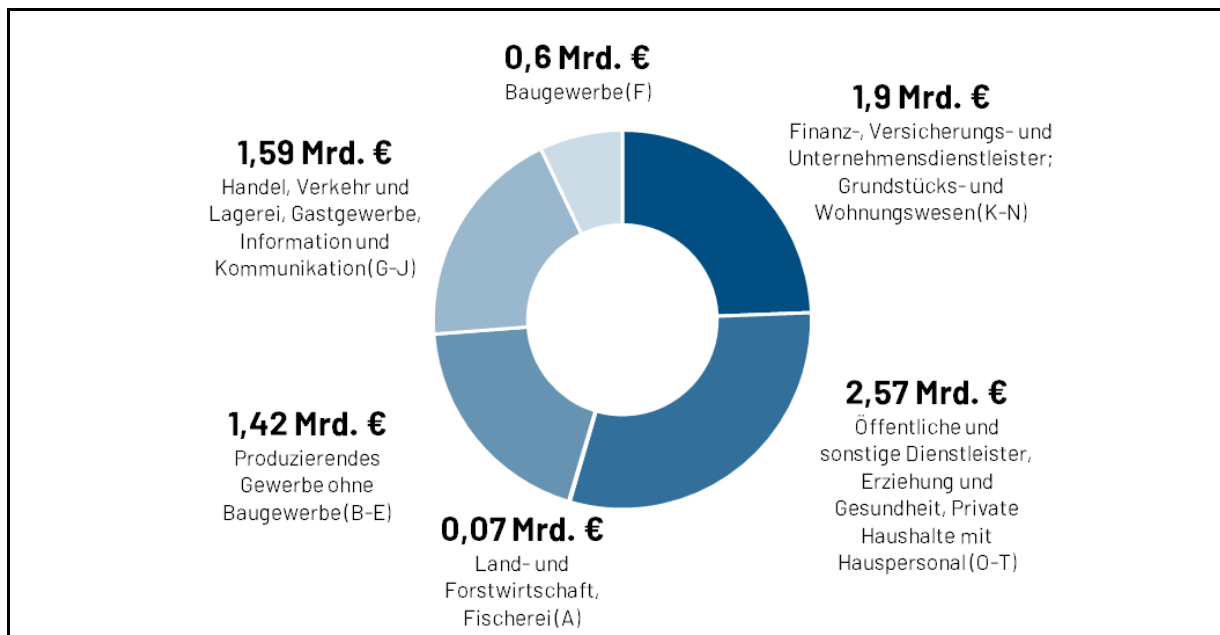
30,6 % der Beschäftigten haben (hoch) komplexe Tätigkeit



11,1% Ausländeranteil



Miete: Ø 5,85 €/m<sup>2</sup>



*Bruttowertschöpfung (BWS) nach Wirtschaftsbereichen 2020:*

## **Ergebnisse bisher geförderter Projekte**

Ein Großteil der geförderten Projekte läuft länger als ein Jahr. Gleichwohl ist die Fachkräfteallianz bestrebt, über einen längeren Zeitraum geförderte Projekte die Gelder zu kürzen, um diese auch nach dem Projektende wettbewerbsfähig und damit nachhaltig zu halten.

Seit Beginn der Fachkräfterichtlinie werden Projekte zur individuellen Ansprache von Studierenden an der TU Chemnitz gefördert, um dieses Potential hier in der Region zu halten. Ebenso werden zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftesicherung Betriebe zur Gestaltung guter Arbeit seit Beginn geschult. Beide Projekte werden von der Fachkräfteallianz Chemnitz als wichtig und damit förderungswürdig eingeschätzt.

Ebenfalls positive Ergebnisse gibt es bei den Themen Integration und Internationale Studierende zu berichten. So war es beispielsweise möglich, mehrere Teilnehmer mit Chemnitzer Unternehmen zu matchen bzw. passende Stellen zu finden sowie Unternehmen immer besser auf die Herausforderungen der Integration von internationalen Fachkräften vorzubereiten.

Auch bei der Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte konnten in den letzten Jahren erhebliche Erfolge verzeichnet werden, so dass hier auch das Hauptaugenmerk der Projektförderungen liegt.

Eine Stärkung hat auch das regionale MINT- Netzwerk in den letzten Jahren erfahren. Hier haben mehrere Projekte die bestehenden Strukturen ausgebaut sowie deren Akteure zielgruppengerecht vernetzt. Damit konnte zur Gewinnung von Fachkräften, in dem für diese Region so wichtigen MINT- Bereich, beigetragen werden.

Die Ergebnisse der Projekte zur Vermarktung des Standortes und damit Darstellung des Arbeits- und Lebensstandortes waren durch ganz konkrete Veranstaltungsformate von einer großen positiven medialen Resonanz, teilweise auch überregional, geprägt und werden durch die Fachkräfteallianz als positiv wahrgenommen. Dem Ziel des Image- und Fachkräftezugewinns für Chemnitz konnte so in den letzten Jahren Rechnung getragen werden und wird sich durch den Titel der Europäischen Kulturhauptstadt 2025 weiter fortsetzen.