

---

# Bedarf erzgebirgischer Unternehmen an ausländischen Fachkräften

Annaberg-Buchholz

6. Februar 2014

---

# Wirtschaft mahnt Analyse zum Fachkräftebedarf an

Die sächsische Wirtschaft sucht Fachkräfte – doch wie viele und in welchen Berufen scheint unklar.

VON CHRISTIAN WOBST

**CHEMNITZ** – In Vorbereitung des Bildungsforums des sächsischen Landesverbandes des Wirtschaftsrates Deutschland war Petra Meißner auf der Suche nach einer Bedarfsanalyse aus der hervorgeht, welche Fachkräfte die sächsische Wirtschaft in den nächsten fünf bis zehn Jahren in



**Petra Meißner**  
Personalleiterin

FOTO: ELLEN LIEBNER/WICHTY

welchen Berufen benötigt. Sie fragte bei Kammern, Arbeitsagentur und Ministerien an, nur eine Bedarfsanalyse erhielt sie nicht. „Es gibt diese Analyse für Deutschland, aber nicht für Sachsen“, sagte die Personalleiterin des Automobilzulieferers Mahle Industrial Thermal Systems Reichenbach am Mittwoch während des Bildungsforums in Chemnitz.



**Andreas Becher**  
Schulleiter

FOTO: PRIVAT

Sie forderte das sächsische Wirtschaftsministerium in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen auf, eine entsprechende Analyse in Auftrag zu geben. Beim aktuelle Fachkräftemonitoring aus dem Oktober 2012, für das 1604 sächsischen Unternehmen befragt wurden, fehlt Petra Meißner der Blick in die Zukunft. Über den konkreten Bedarf an Fach-



**Brunhild Kurth**  
Kultusministerin

FOTO: UWE MANNIGL/FAF

kräften gab es während des Forums auch von Sachsens Kultusministerin Brunhild Kurth (CDU) keine Aussage. Dass deutschlandweit die Zahlen an Hochschulabsolventen nach oben getrieben werden, entspreche aber nicht der wirtschaftlichen Entwicklung des Freistaates: „Wir brauchen exzellente Facharbeiter.“

Und wie finden die ihren Weg in die Unternehmen? Indem Schulen und Wirtschaft noch mehr aufeinander zugehen. „Ich kann ein Kind aus der achten oder neunten Klasse nicht in einen Betrieb schicken und sagen: Schaut euch das einmal an. Das ist zu wenig“, sagte Andreas Becher, Schulleiter der Paul-Fleming-Oberschule in Hartenstein. Er erwarte von den Unternehmen ein gewisses Engagement, einen Besuch von Schülern oder Betriebspraktika professionell vorzubereiten. Becher und seine Kollegen würden ihrerseits ihre Hausaufgaben machen und Schüler vor dem Kontakt mit Unternehmen fit machen.

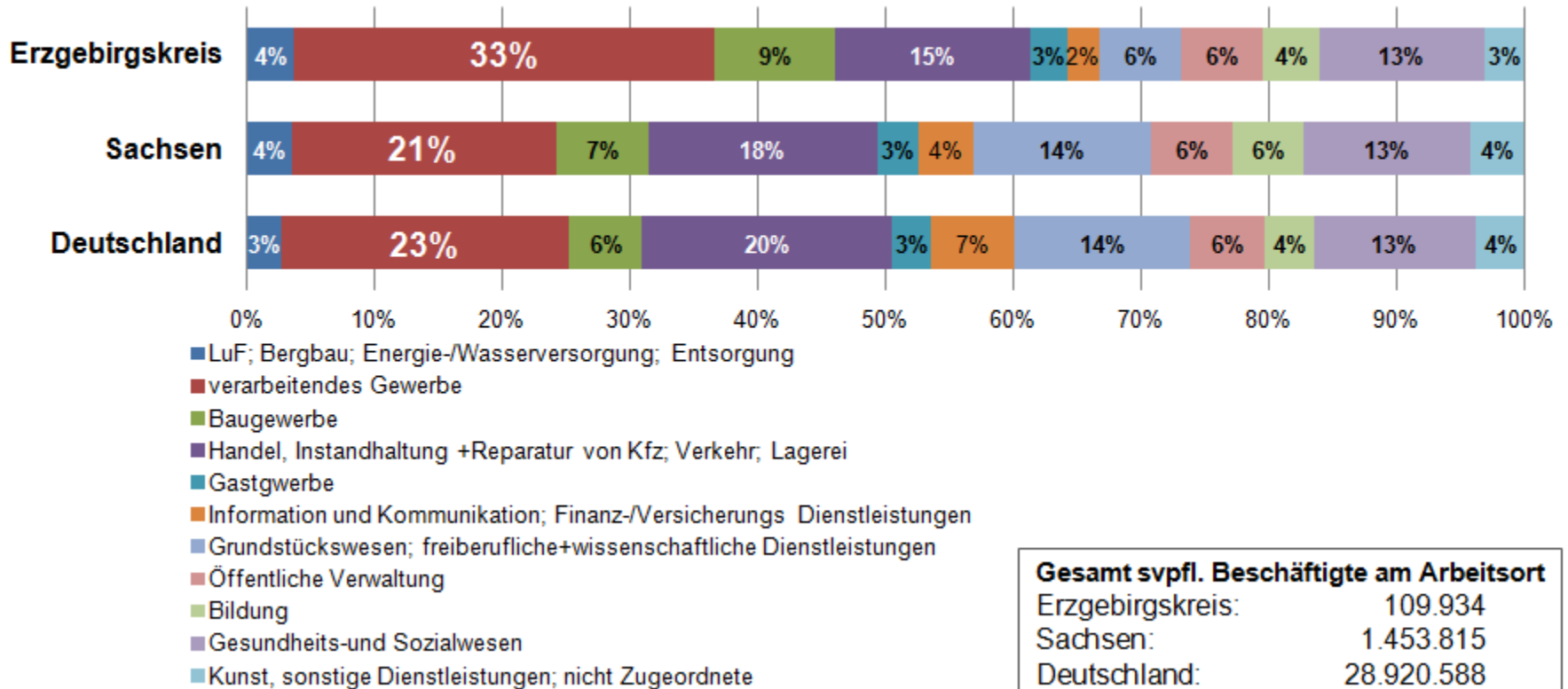
**Fachkräfte** = Personen mit einer anerkannten akademischen als auch einer anerkannten anderweitigen mindestens zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung

Quelle: Freie Presse, 16.11.2013

- 1. Sekundärstatistische Grundlagen**
2. Fachkräftebefragung
3. Interpretation der Ergebnisse
4. Handlungsempfehlungen

# Wirtschaftsstruktur nach Wirtschaftsbereichen im Jahr 2012

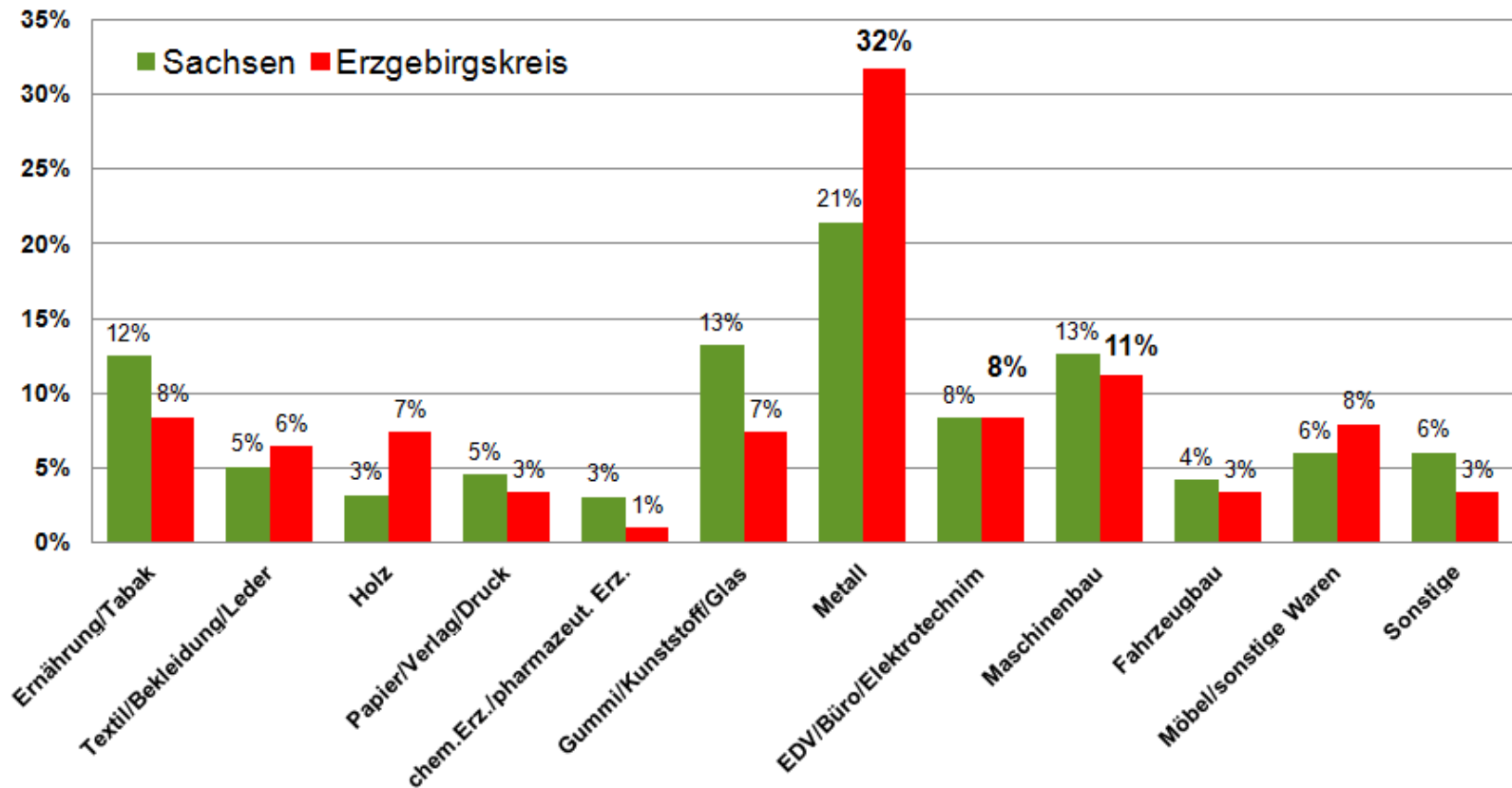
sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Arbeitsplatz nach  
Wirtschaftszweigen (WZ 2008)  
Stand: 30.06.2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigtenstatistik)

# Branchenstruktur der Industrie im Erzgebirgskreis 2012

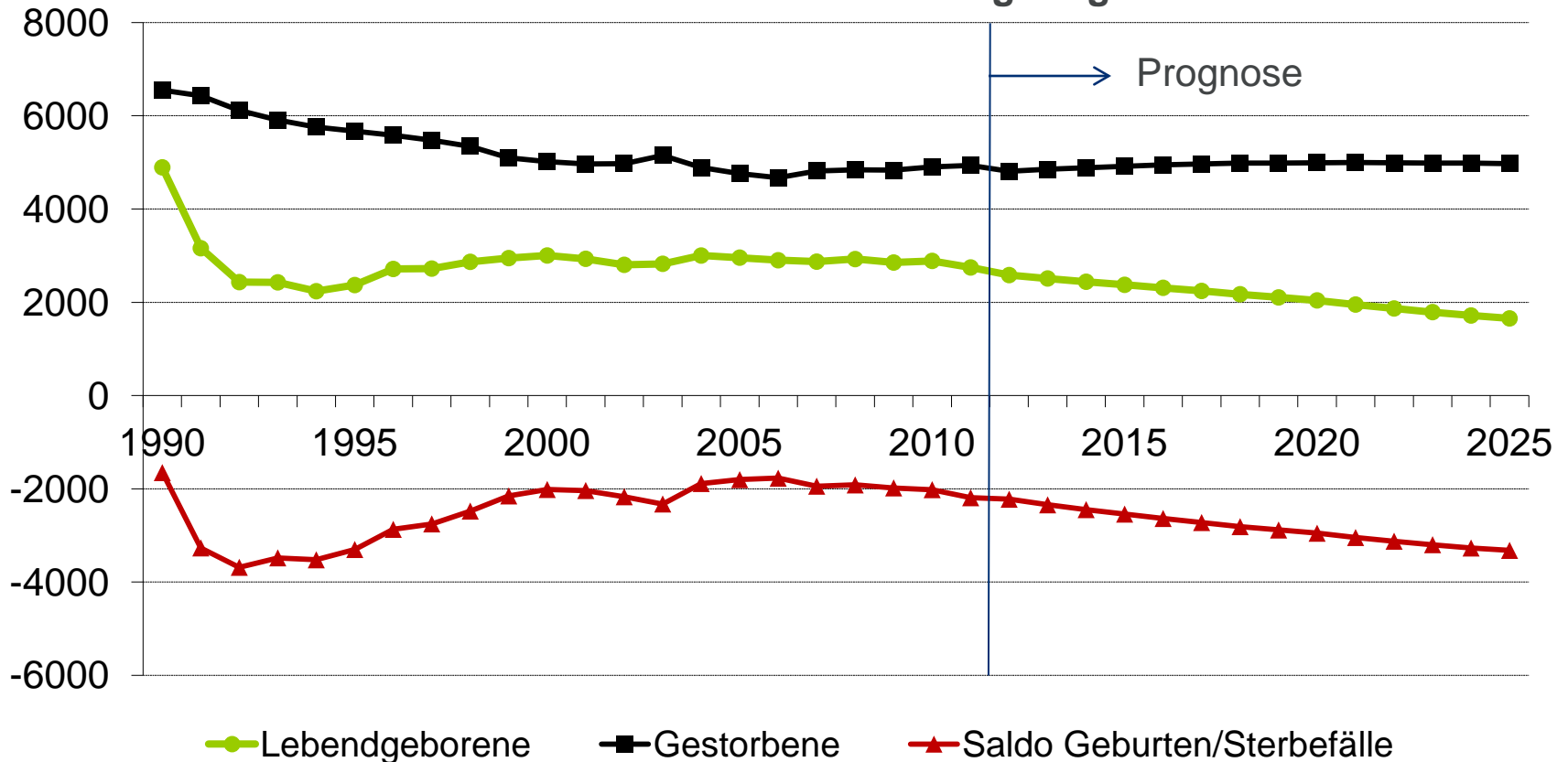
Der Industrieanteil im Erzgebirgskreis (Stand 31.12.2012) liegt bei **30%**.



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

# Natürliche Bevölkerungsentwicklung

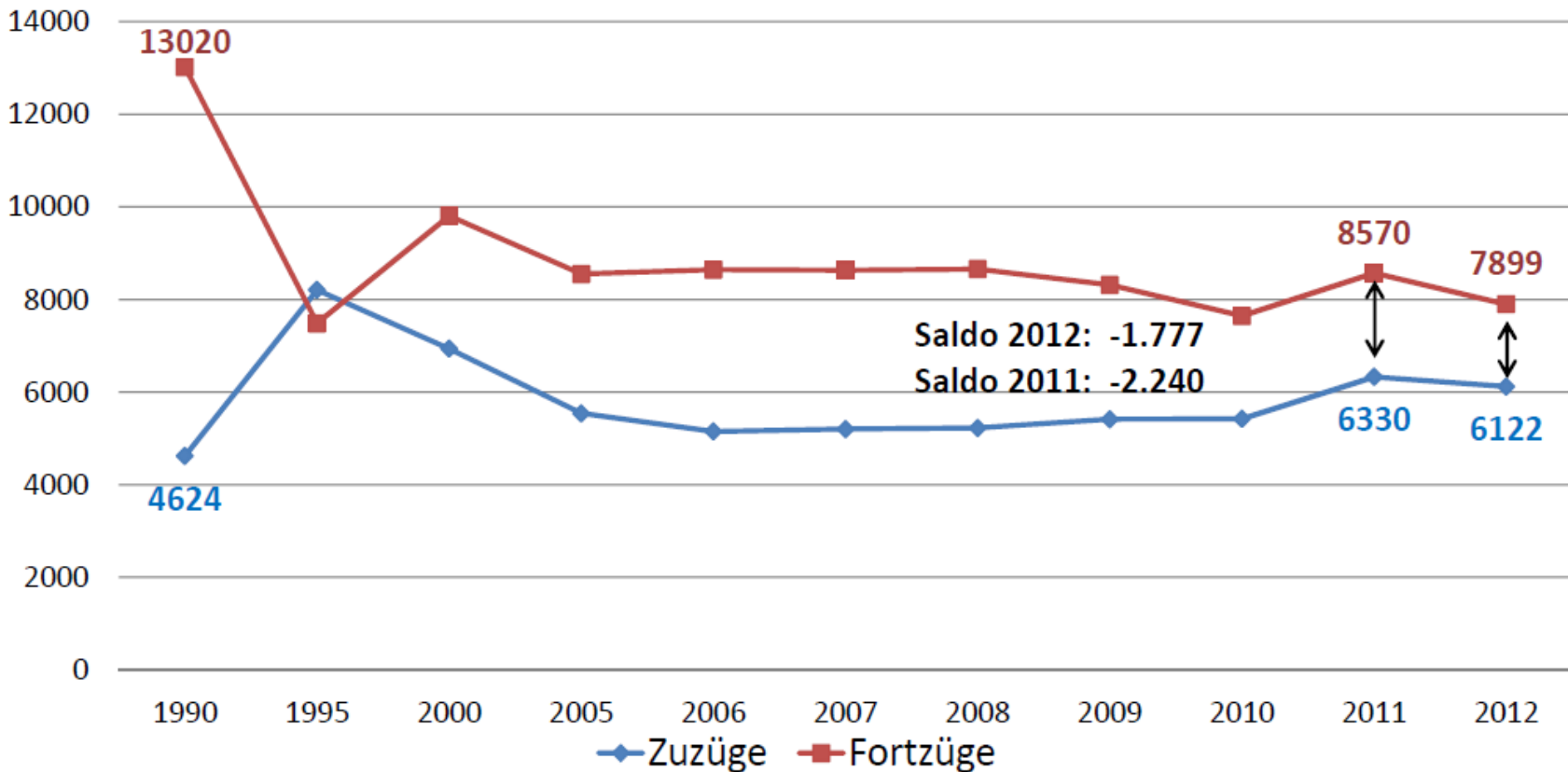
## Geburten und Sterbefälle im Erzgebirgskreis



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen  
ab 2012: 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2025

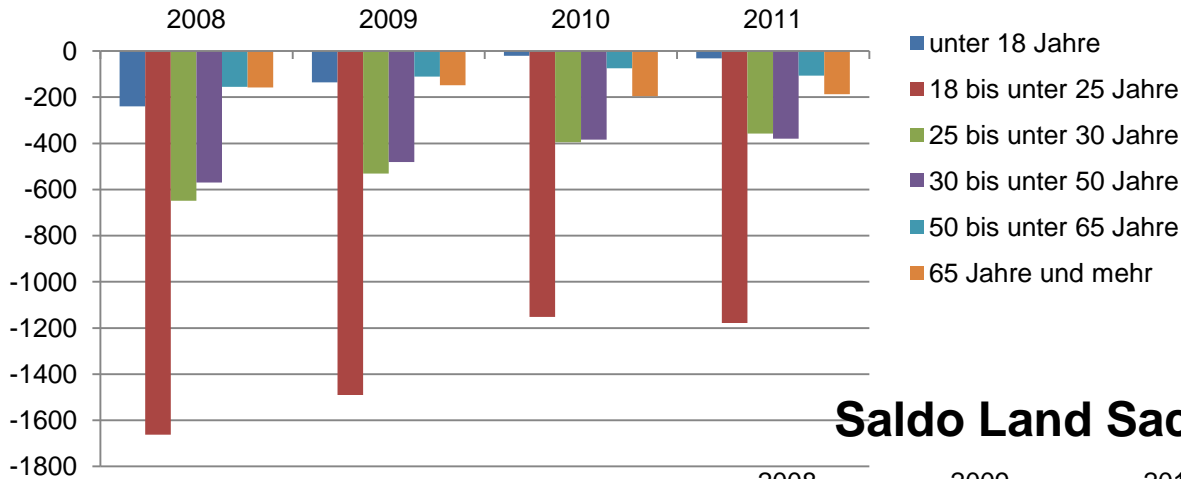
# Räumliche Bevölkerungsentwicklung

## Zuzüge und Fortzüge im Erzgebirgskreis



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

## Saldo Erzgebirgskreis nach Alter



## Saldo Land Sachsen nach Alter



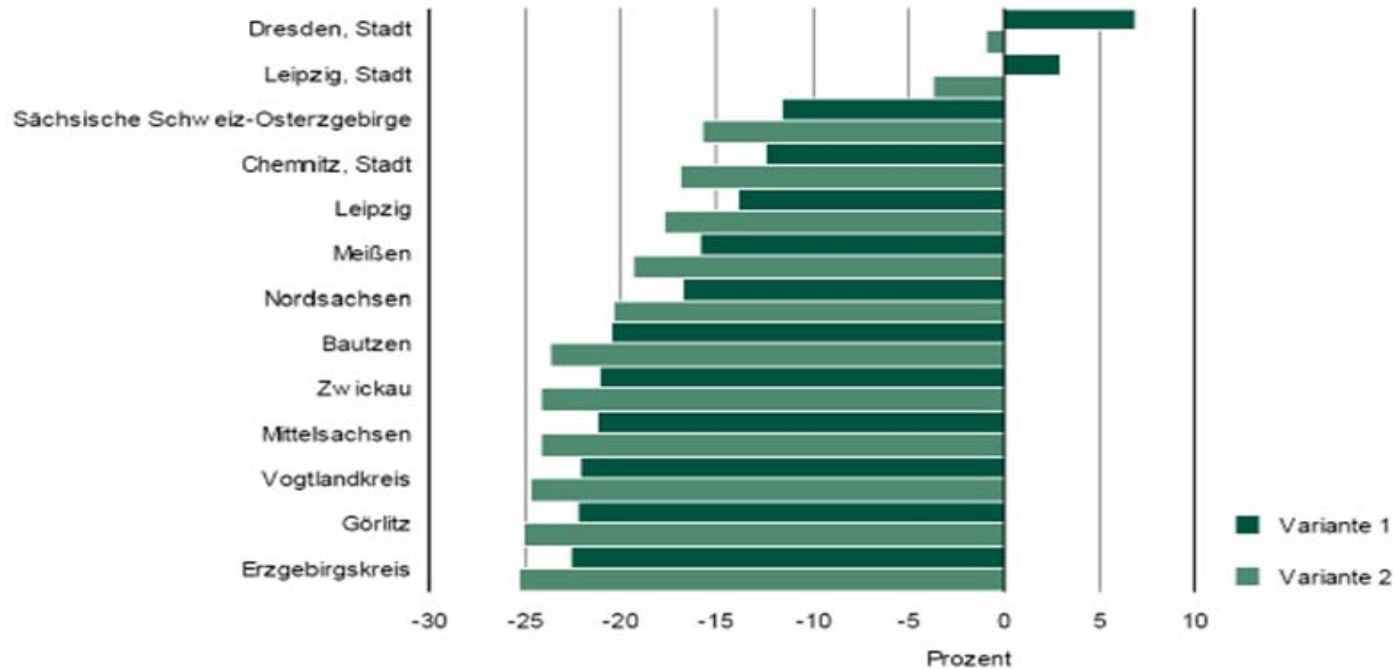
Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen



# Bevölkerungsentwicklung in Sachsen

## Prognose der Bevölkerungsentwicklung Der Erzgebirgskreis im Vergleich

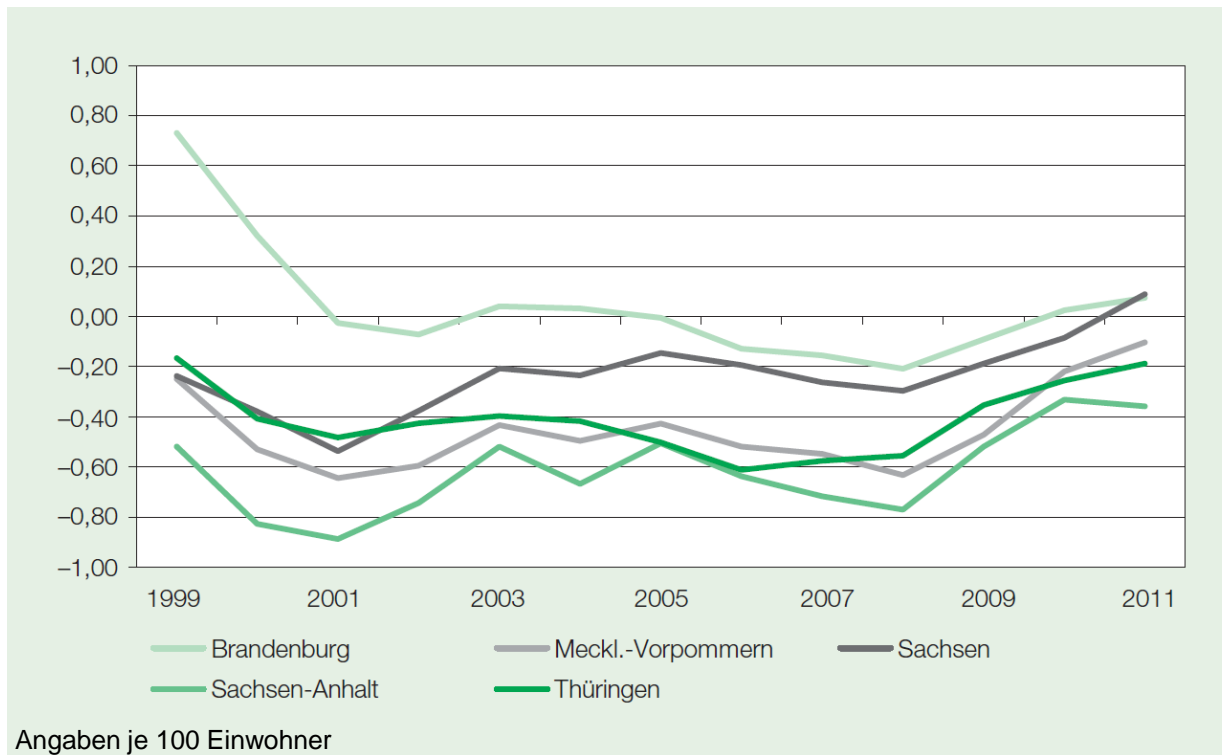
Veränderung der Bevölkerung des Freistaates Sachsen 2030 gegenüber 2009



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen  
5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2015

# Wanderungssaldo NBL

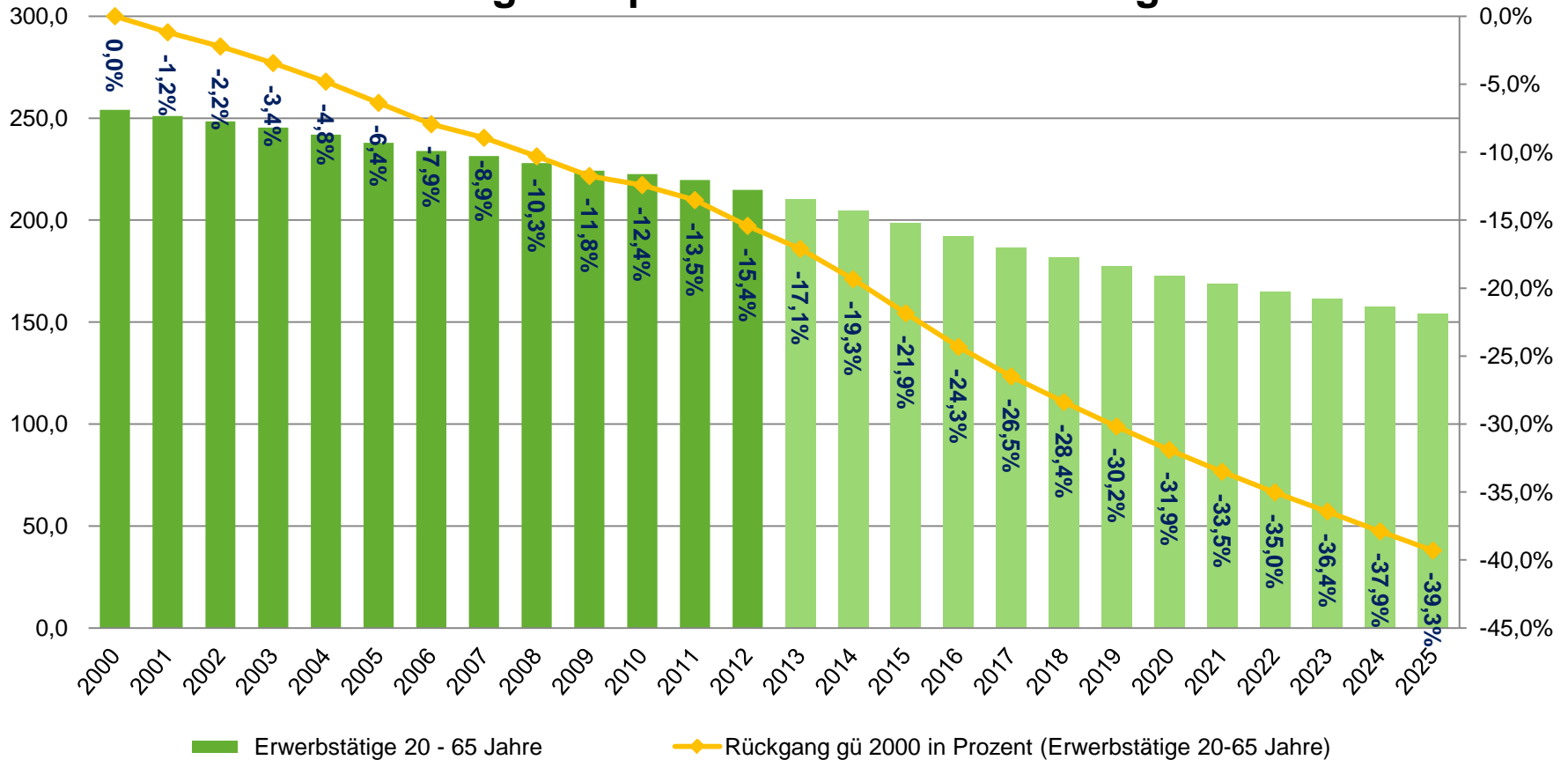
Zwar hat die Abwanderung aus den ostdeutschen Flächenländern deutlich nachgelassen; für Zuwanderer aus Westdeutschland ist der Osten hingegen auch weiterhin nur wenig attraktiv. Auch die aktuell starke Zunahme der Zuzüge aus dem Ausland nach Deutschland geht an Ostdeutschland weitgehend vorbei



Quelle: ifo Institut, Dezember 2013

# Entwicklung Erwerbstätige (prozentual)

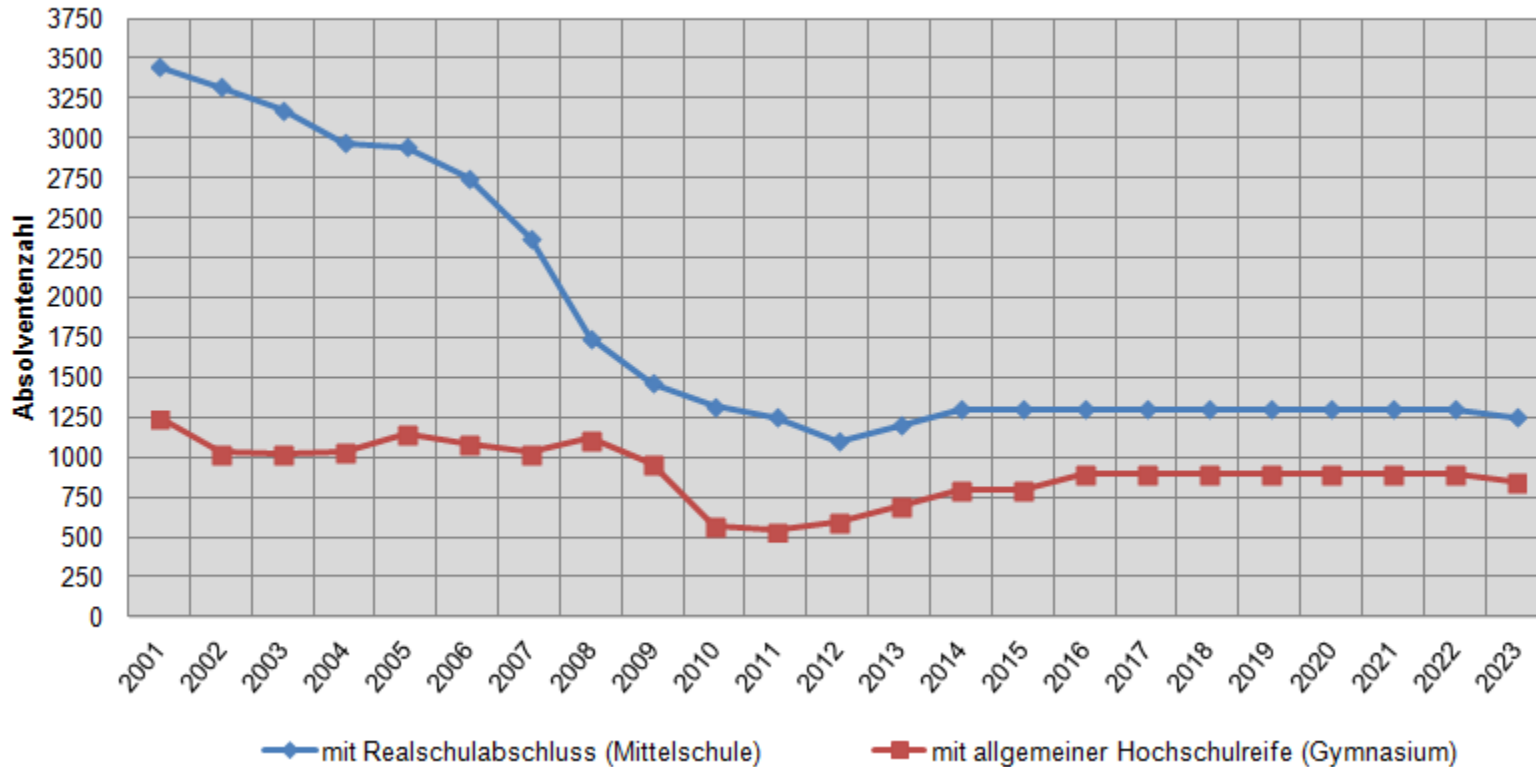
## Erwerbstätige (20-65 Jahre) im Erzgebirgskreis im Vgl. zur prozentualen Veränderung



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen  
ab 2013 Prognosewerte

# Absolventenzahlen im Erzgebirgskreis an Allgemeinbildenden Schulen

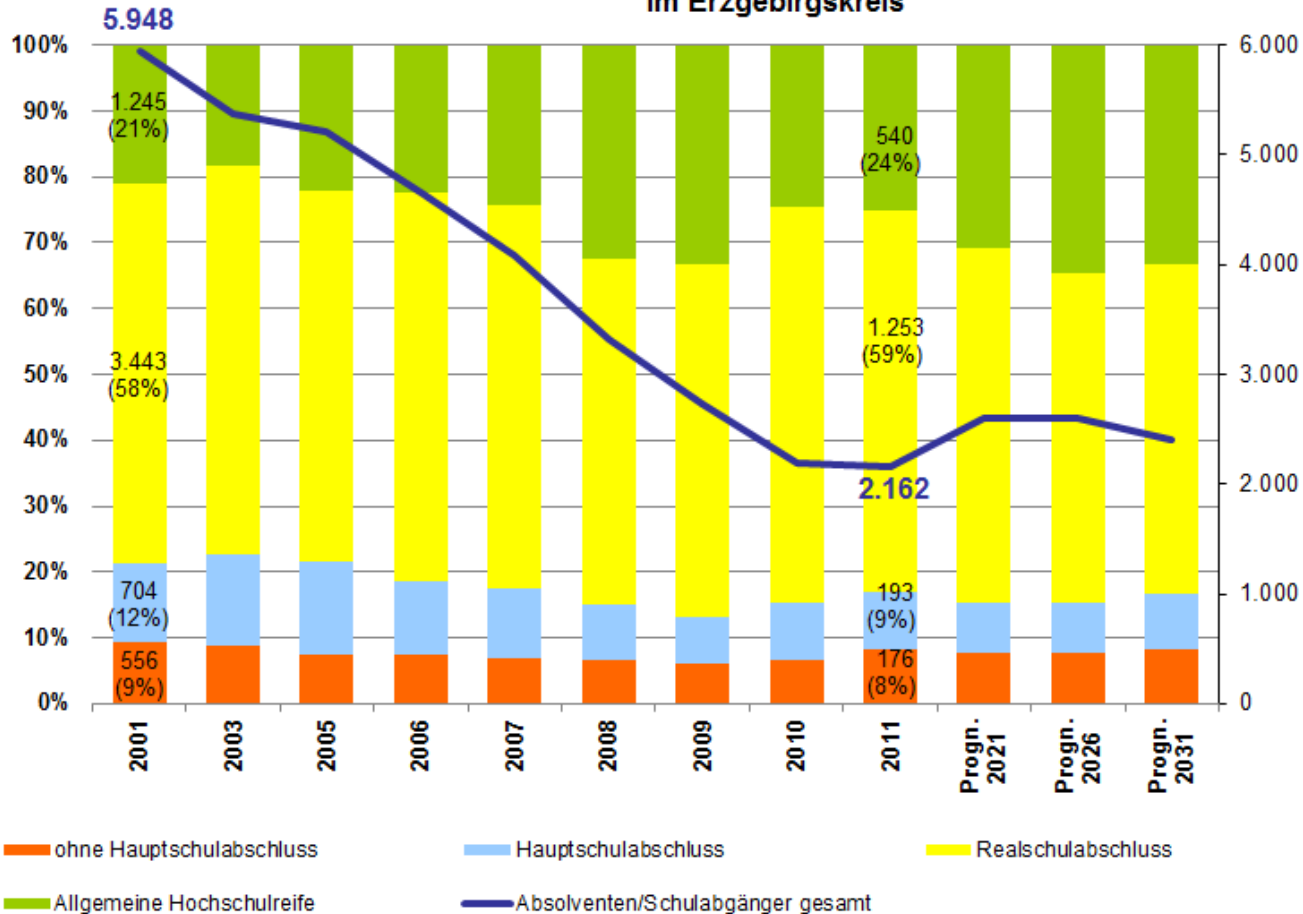
**Absolventenzahlen im Erzgebirgskreis (ab 2013 Prognose)**



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen  
Schüler- und Absolventenprognose von 2011  
ab 2013 Prognosezahlen; bis 2011 reale Zahlen

# Schüler- und Absolventenentwicklung (Erzgebirge)

Absolventen/Abgänger nach Abschlussart Zeitschiene mit Prognose bis 2031 im Erzgebirgskreis

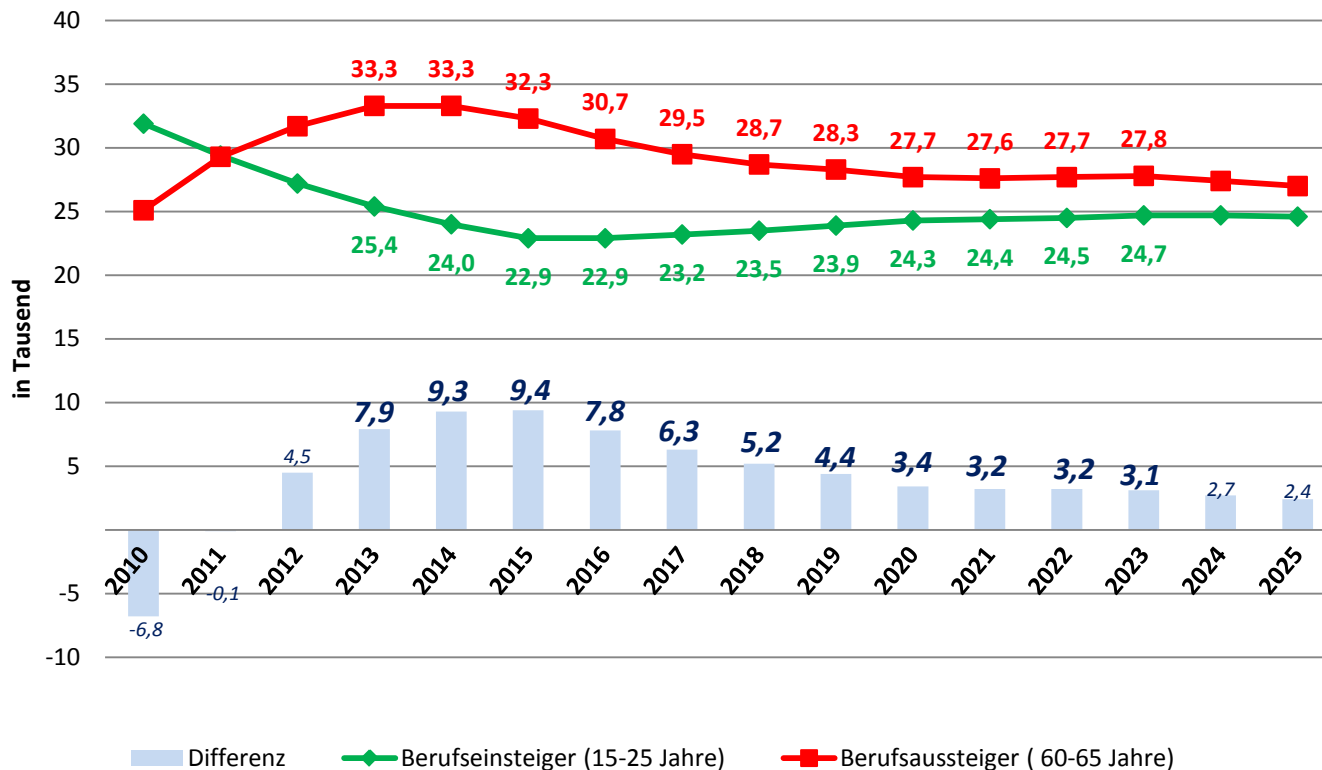


Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

# Berufseinsteiger und Berufsaussteiger

**Dem Arbeitsmarkt im Erzgebirge fehlen von 2013-2023 in Summe ca. 63 Tausend Beschäftigte.**

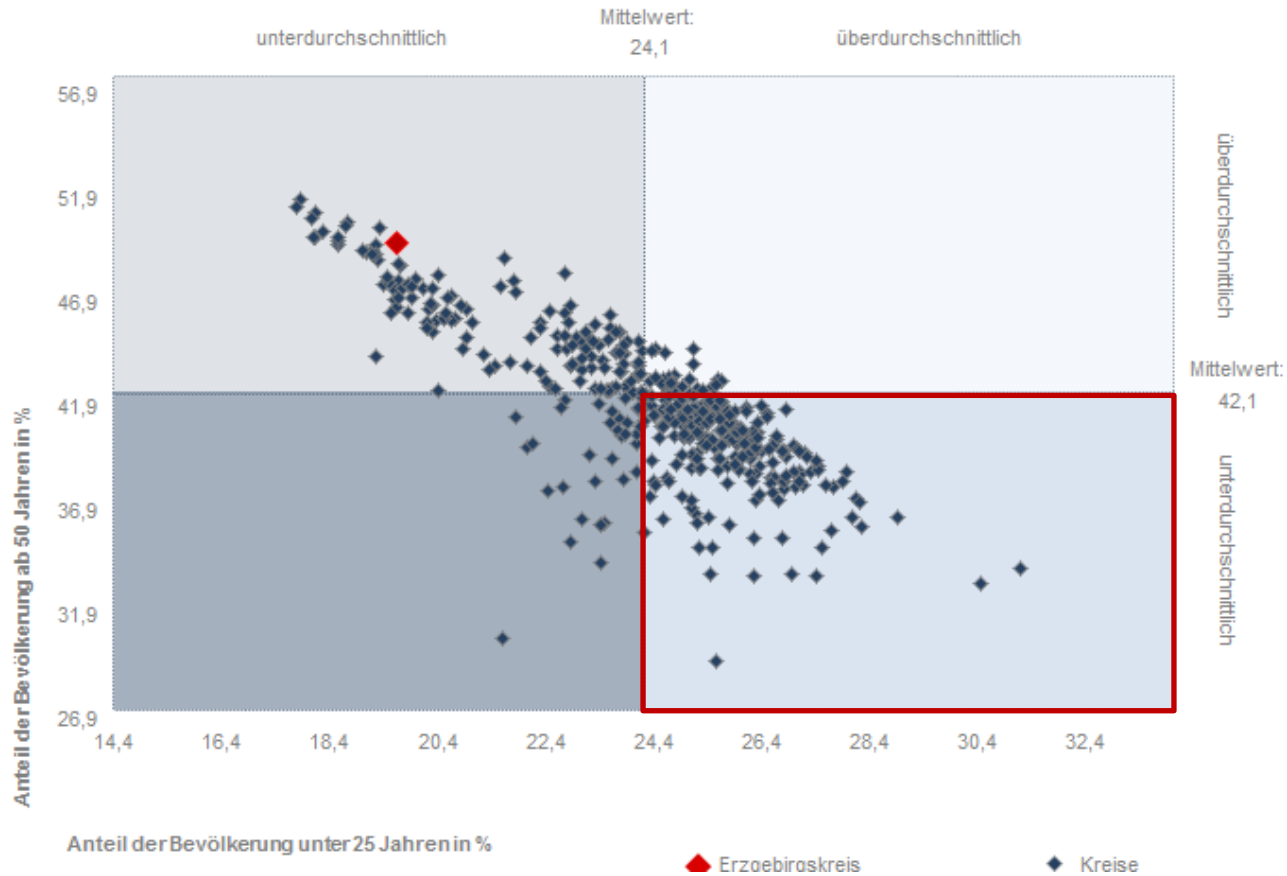
**Zeitreihe: Berufseinsteiger und Berufsaussteiger im Erzgebirgskreis**



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

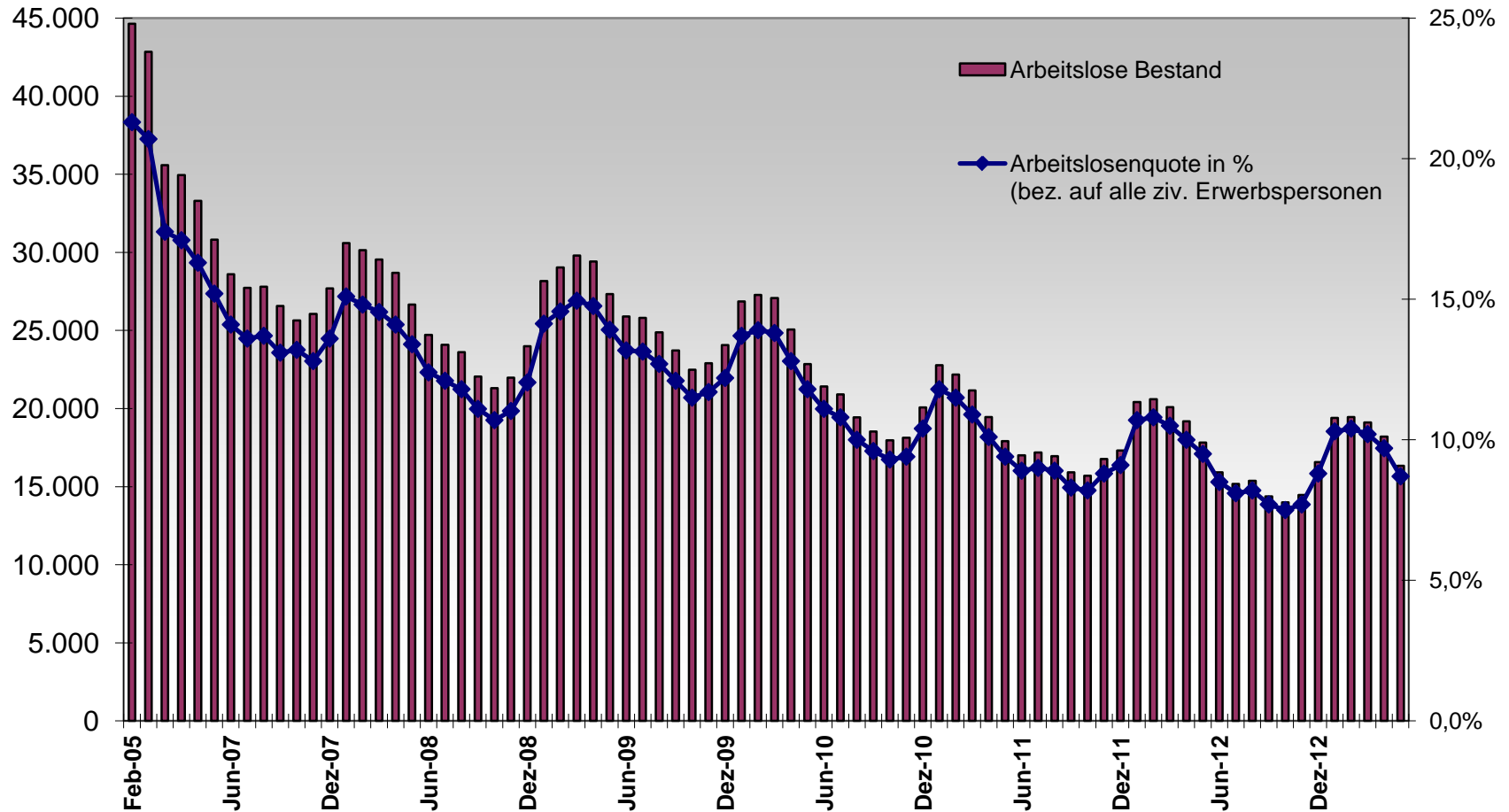
# Anteil der Erwerbstätigen 2011 nach Landkreisen

Anteil der Bevölkerung unter 25 Jahren und Anteil der Bevölkerung ab 50 Jahren in %



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Statistik der BA  
© Bundesagentur für Arbeit

# Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Erzgebirgskreis



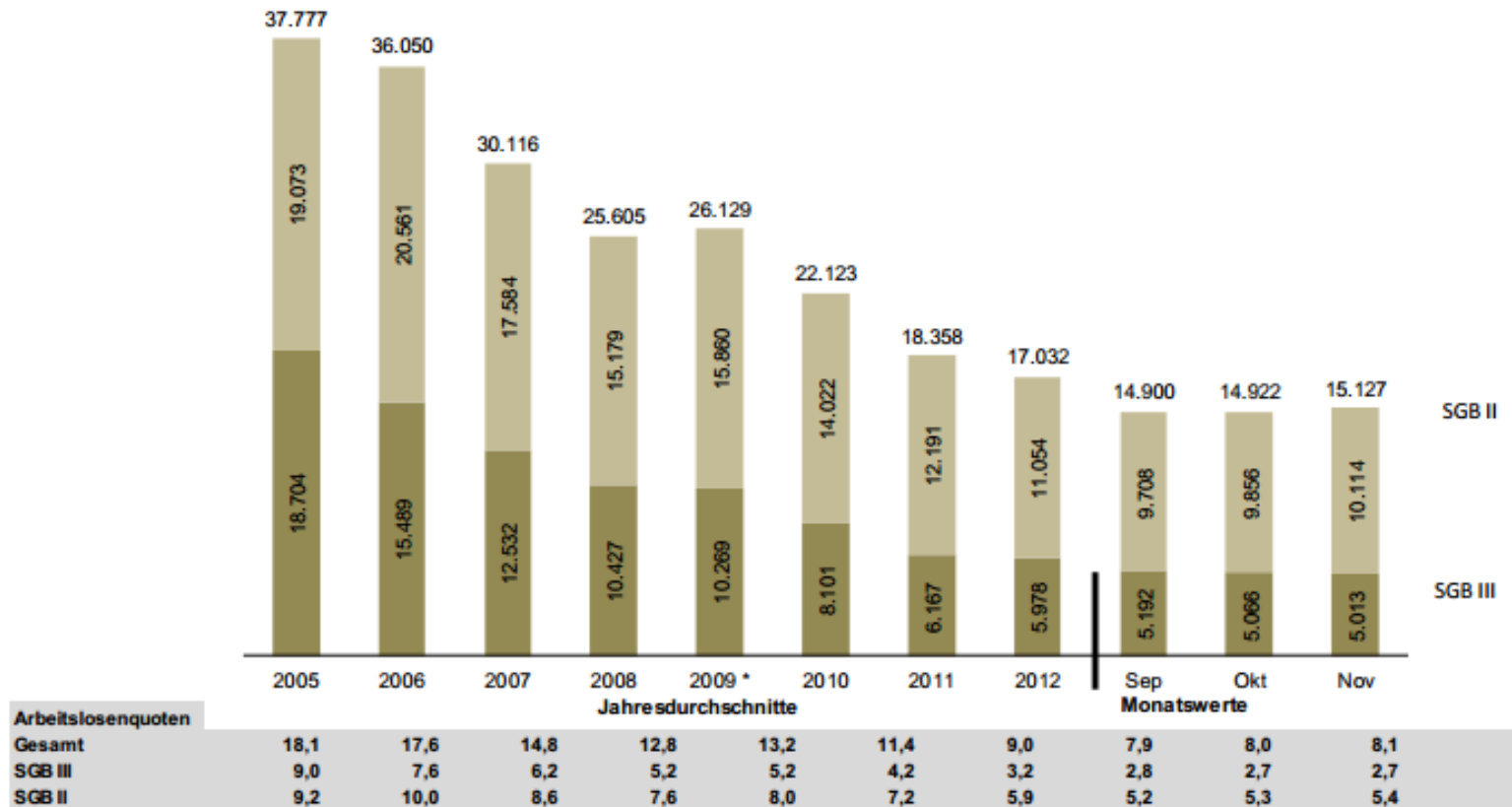
\* bez. auf alle zivilen Erwerbspersonen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichte



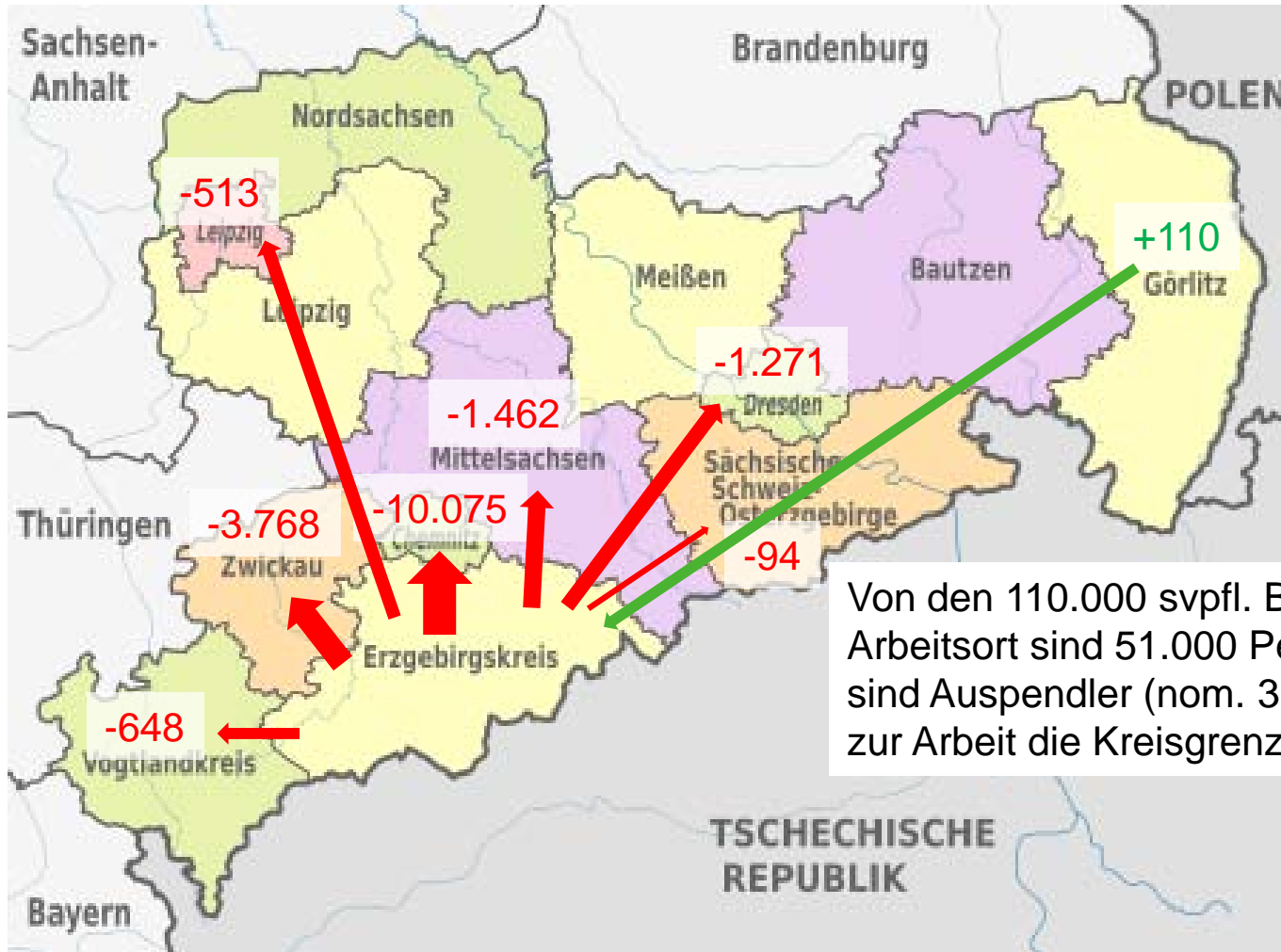
# Arbeitslosenzahlen im Vergleich



Bestand an Arbeitslosen - Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz



© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# Pendlersaldo Erzgebirgskreis

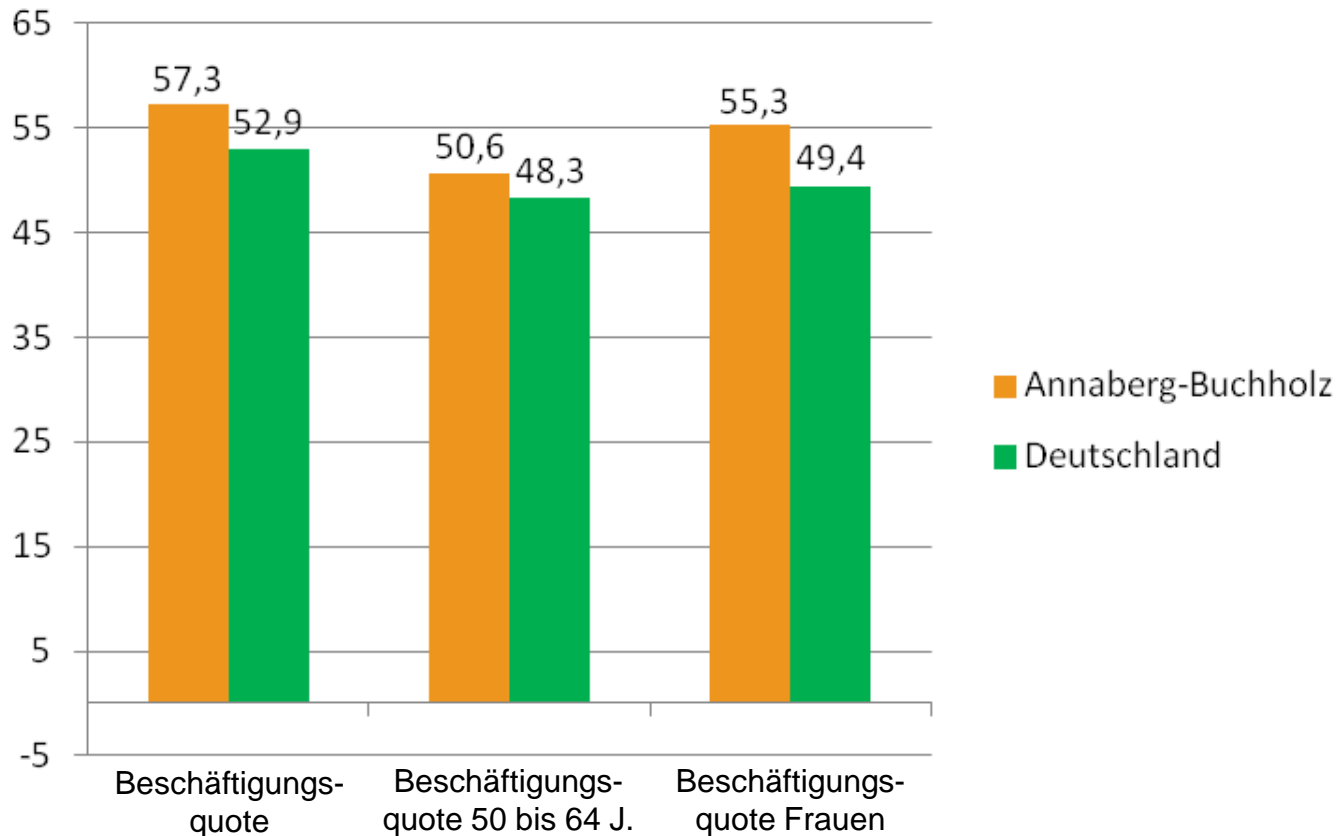


-  Negativsaldo
-  Positivsaldo

Von den 110.000 svpfl. Beschäftigten am Arbeitsort sind 51.000 Pendler → 75% davon sind Auspendler (nom. 38.000) und verlassen zur Arbeit die Kreisgrenzen

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit 02/2013

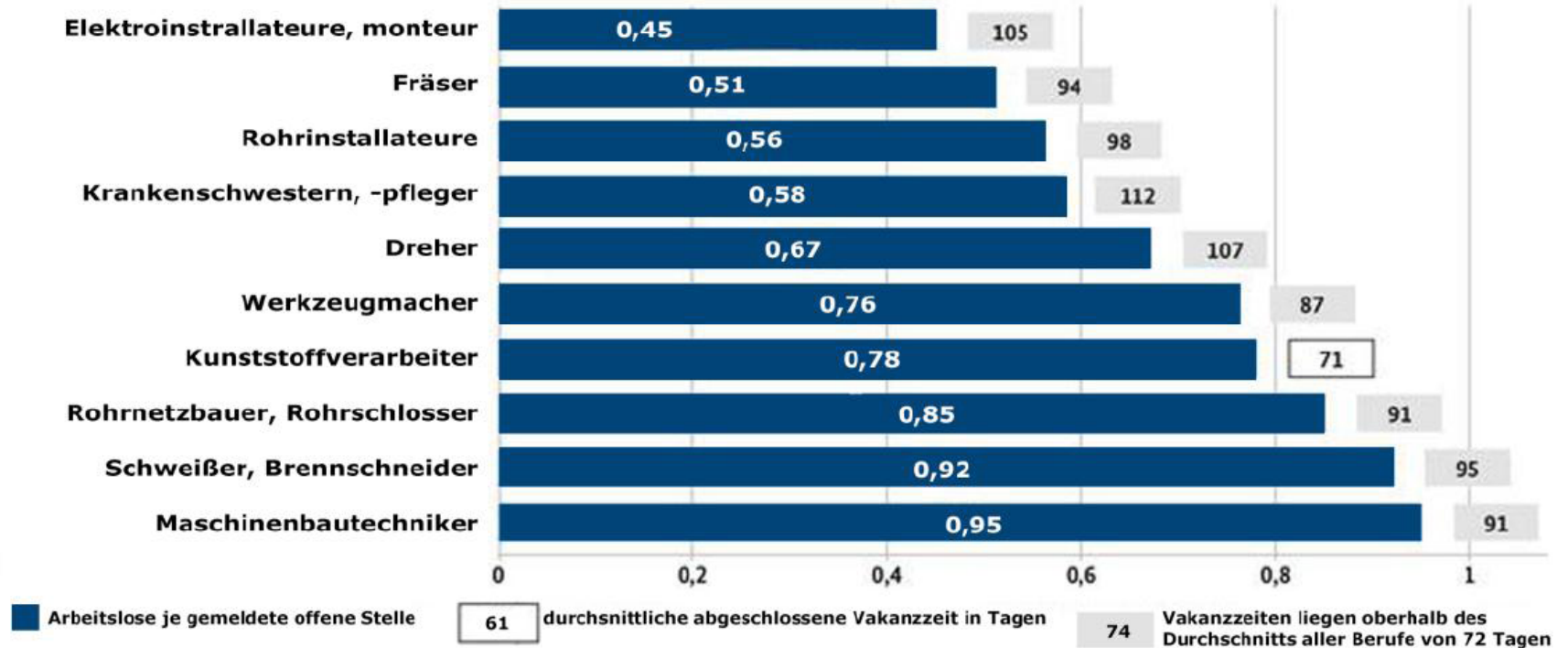
Im Erzgebirge werden mögliche Erwerbs-Potenziale bereits sehr gut ausgeschöpft.



© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

# Engpassberufe in Deutschland

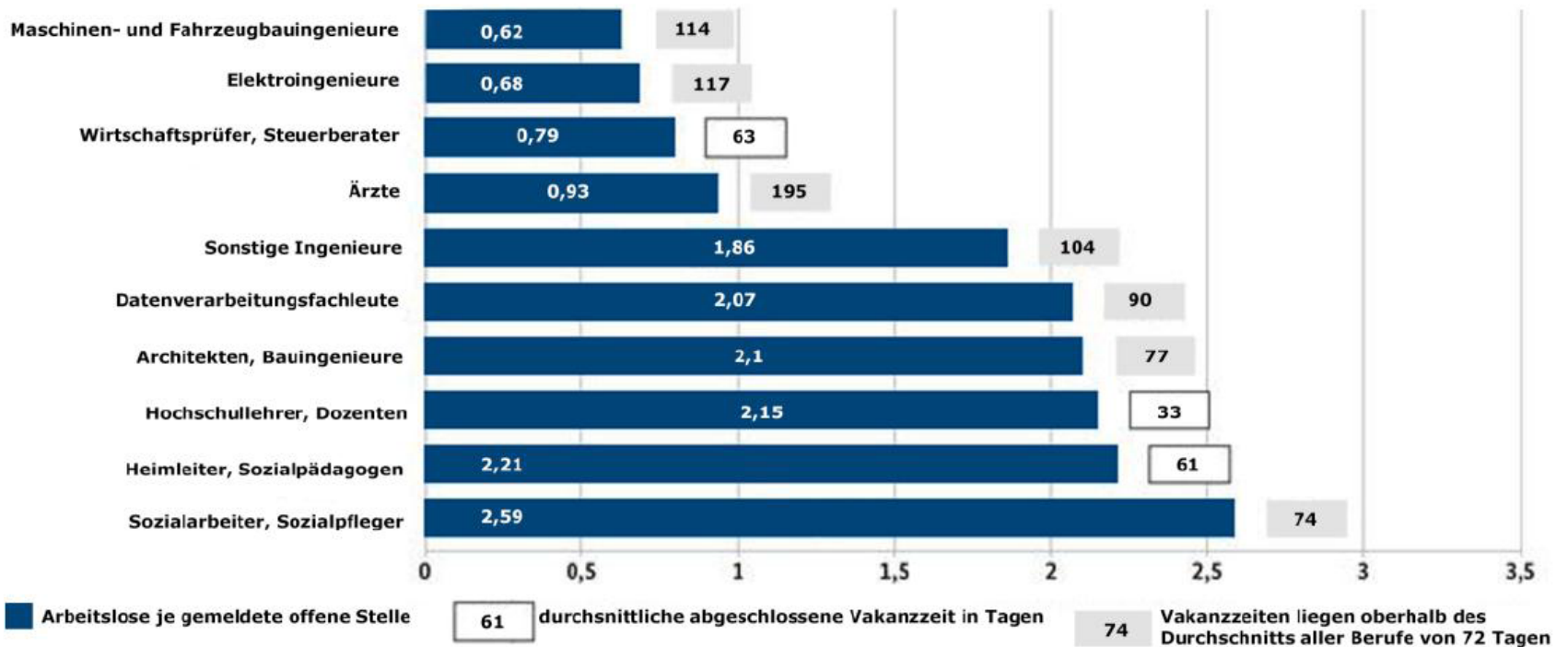
**Die Top 10-Engpassberufe für beruflich Qualifizierte - Arbeitslose je gemeldete offene Stelle und Vakanzzeiten**  
Berufsordnungen mit mindestens 1.000 Arbeitslosen, Zielberufe (Stand: Mai 2012)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2012a; eigene Berechnung

# Engpassberufe bei Akademikern

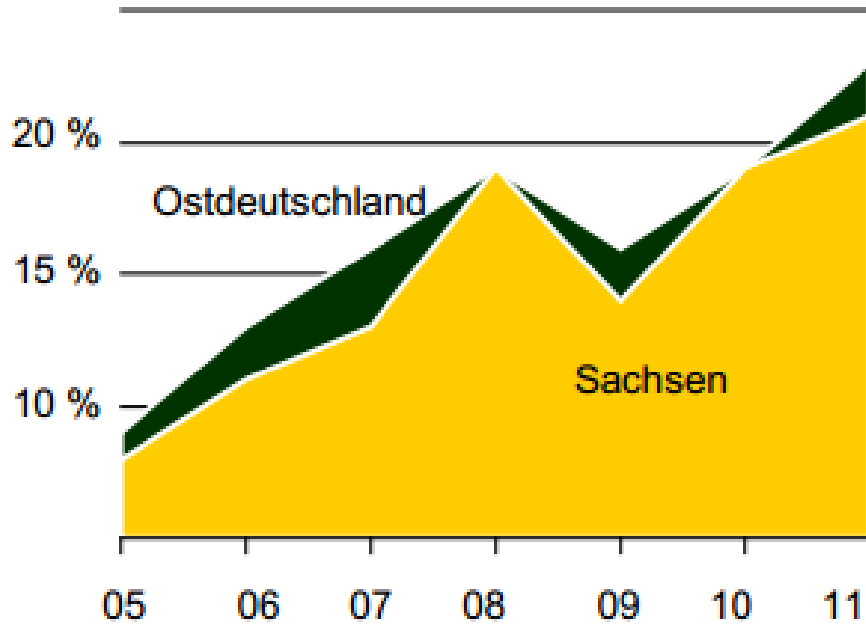
**Engpassberufe bei Akademikerinnen und Akademikern - Arbeitslose je gemeldete offene Stelle und Vakanzenzeiten**  
Berufsordnungen mit mindestens 1.000 Arbeitslosen, Zielberufe (Stand: Mai 2012)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2012a; eigene Berechnung

# Nichtbesetzung von Fachkräftestellen in Sachsen

## Nichtbesetzungsquote Fachkräfte



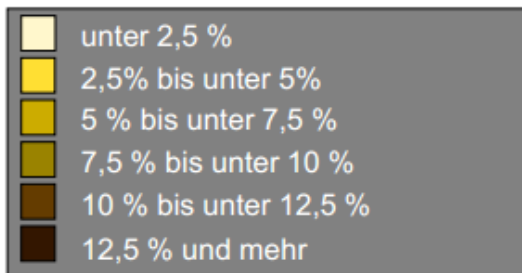
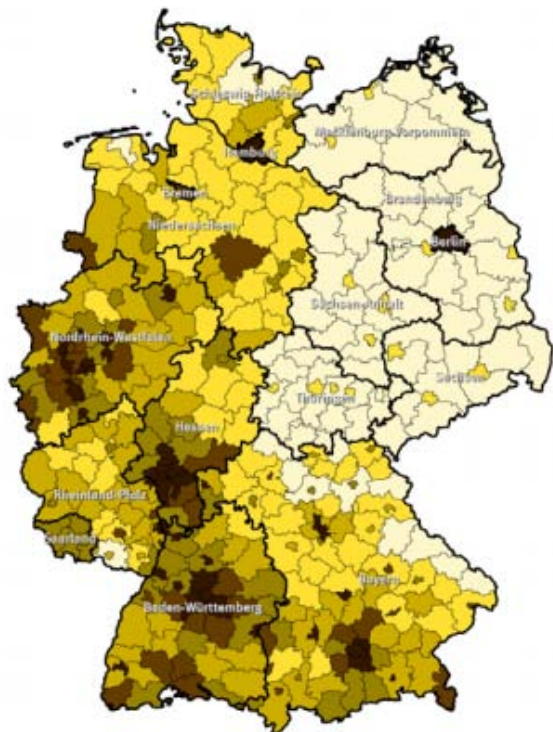
Im Jahr 2011 konnten in Sachsen 21% der ausgeschriebenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden.

Von den in Sachsen gesuchten Stellen entfielen 85% auf Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und 15% auf Hochschulabsolventen.

20% der Arbeitslosen haben keine Ausbildung, nur 6% sind Akademiker.

Quelle: SMI, IAB Betriebspanel 2012, Bundesagentur für Arbeit 2012

# Ausländeranteil nach Landkreisen 2011



Der Erzgebirgskreis hat mit einem Ausländeranteil von 1% die niedrigste Quote im Bundesdeutschen Vergleich.

Die am stärksten vertretenen Nationalitäten innerhalb Sachsens sind:

- Vietnamesen 9,2%
- Russen 8,3%
- Polen 7,5%
- Ukrainer 7,0%
- Türken 4,3%

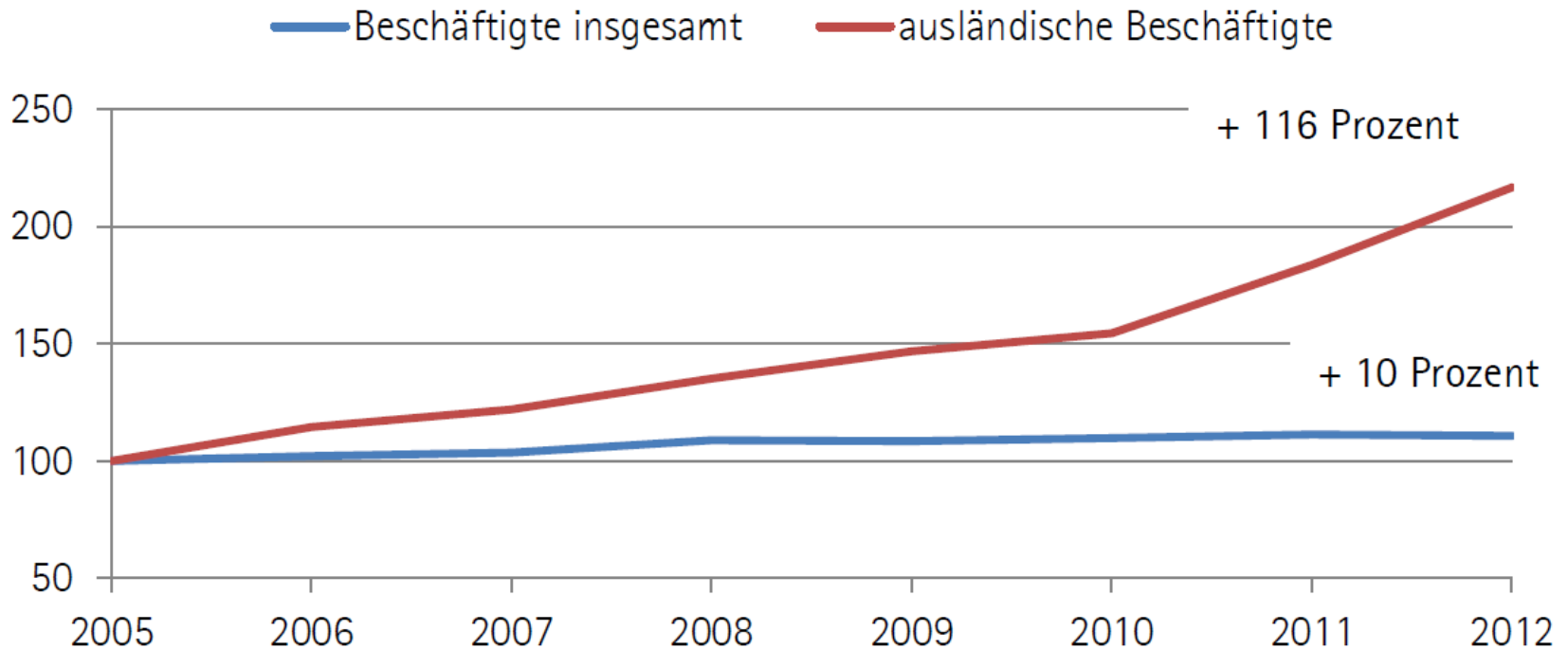
20% der ausländischen Zuwanderer in Sachsen sind Studenten im 1. Semester

9% der Zuwanderer haben Asyl beantragt.

Quelle: SMI, Statistisches Bundesamt

# Bedarfsgerechte Zuwanderung in Südwestsachsen

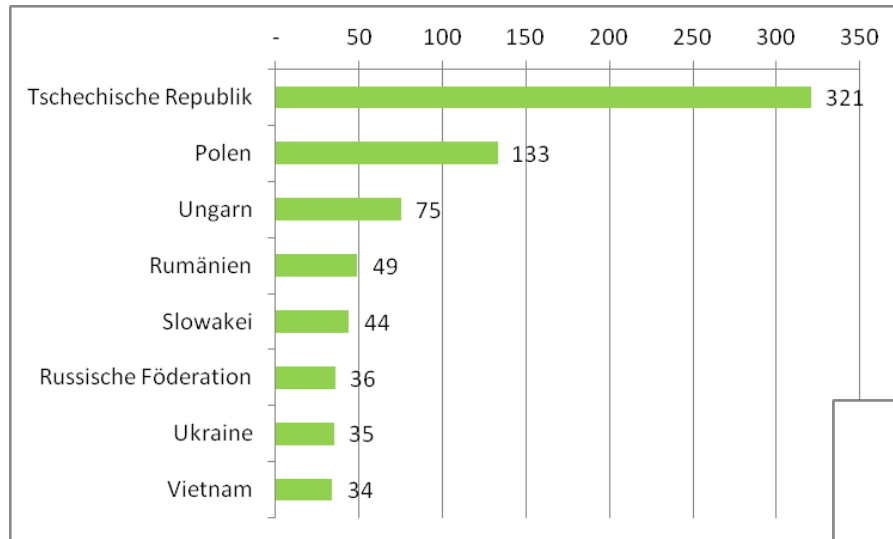
## Beschäftigungsentwicklung in Südwestsachsen 2005=100



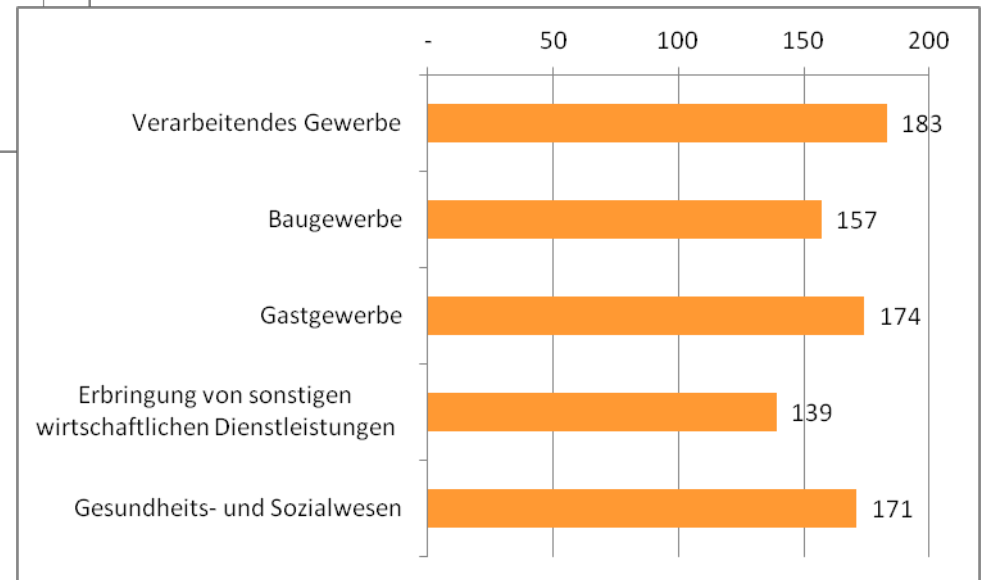
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Darstellung IHK Chemnitz



# Ausländische Arbeitnehmer Erzgebirgskreis



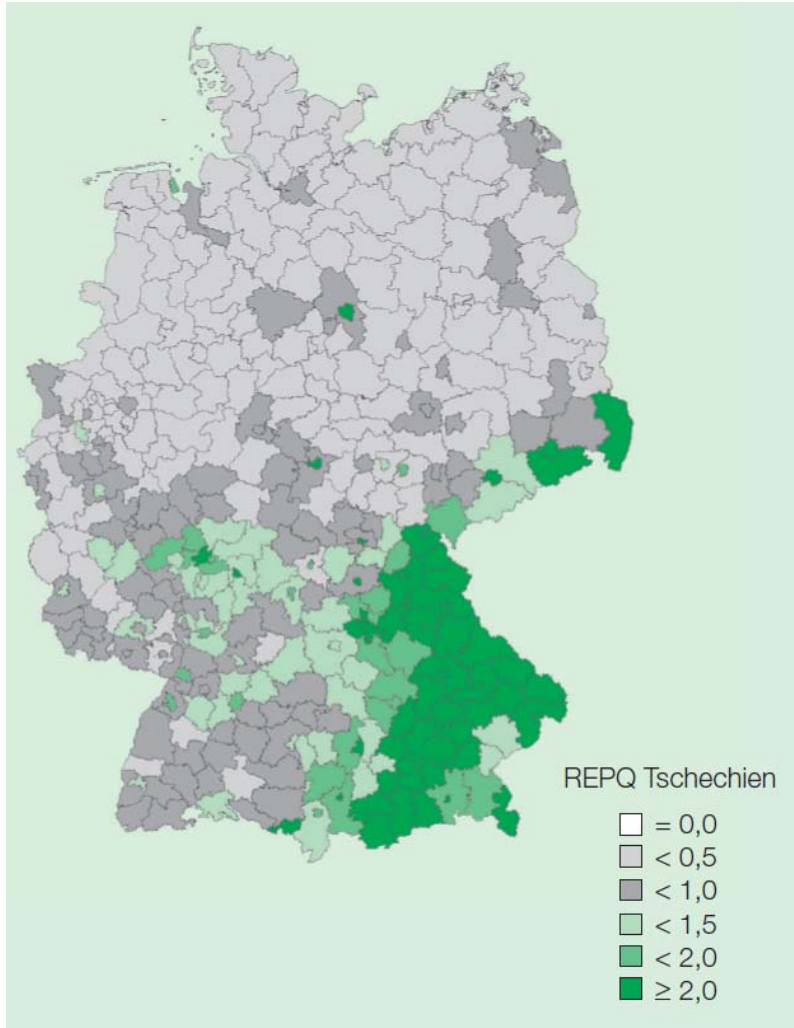
Knapp 75% der 1.077 beschäftigten Ausländer stammen aus Osteuropa.



Die meisten ausländischen Arbeitskräfte in Relation der Beschäftigtenzahlen je Branche sind im Gastgewerbe (5,4%), in der Branche Kunst, Unterhaltung und Erholung (4,4%) sowie bei der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (3,8%) tätig. Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Ausländeranteil bei 0,5%.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung Stand 30.06.2013

# Tschechische Migranten in Deutschland



REPQ Erzgebirgskreis	= 1,27
REPQ Chemnitz	= 3,10
REPQ Bayern	> 10

Repräsentationsquotient (REPQ)

$$= \frac{\text{Ausländerquotient}}{\text{Bevölkerungsquotient}}$$

Der Ausländerquotient CZ misst den Anteil der tschechischen Bevölkerung im Erzgebirgskreis im Vergleich zum Anteil tschechischer Personen in Deutschland. Der Bevölkerungsquotient misst den Bevölkerungsanteil des jeweiligen Kreises an der gesamtdeutschen Bevölkerung.

Quelle: ifo Institut Dresden 6/2012

# Fakten zur Fachkräftesituation

- Der Erzgebirgskreis verfügt mit ca. 17.000 vorwiegend kleinen Unternehmen über eine leistungsfähige Wirtschaftsstruktur, die durch einen überdurchschnittlichen Anteil des verarbeitenden Gewerbes als wichtiger Partner der Zulieferindustrie gekennzeichnet ist.
- Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Erzgebirge wird sich in Zukunft weiter erhöhen.
- Dem Anstieg von Renteneintritten stehen über 50% weniger Schulabsolventen im Vergleich zum Jahr 2001 gegenüber. Die räumliche Bevölkerungsentwicklung ist mit ca. 1.500 nichtkompensierten Wegzügen pro Jahr weiter negativ.
- Die Potenziale des Arbeitsmarktes sind weitgehend ausgeschöpft.
- Insbesondere Nahpendler und Rückkehrer sind eine Reserve, die verstärkt angesprochen werden muss.
- Rein statistisch entsteht in der arbeitsfähigen Bevölkerung in den nächsten Jahren ein Bedarf von ca. 50.000 Beschäftigten.
- Der Erzgebirgskreis hat mit einem Ausländeranteil von 1% die niedrigste Ausländerquote in Deutschland.

„Der Osten wird zum ‚Demografielabor‘ Deutschlands.“ (Quelle: Unternehmen Region 3/21013 des BMBF)

1. Sekundärstatistische Grundlagen
- 2. Fachkräftebefragung**
3. Interpretation der Ergebnisse
4. Handlungsempfehlungen

## Ziele

- Erfassung des Bedarfs und möglicher Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften

## Zielgruppe

- Unternehmer der IHK Erzgebirge
- aus den wesentlichen Branchen der Region

## Methodik

- Schriftliche Befragung + Online-Befragung

## Befragungs- zeitraum

- 4. bis 30. November 2013

## Datenrücklauf

- 4.150 Unternehmen wurden angeschrieben
- 482 Teilnehmer, davon 91 Online (= Rücklauf von 11,6%)

## Ausländer

- Personen mit anderer Staatsangehörigkeit, d.h. ohne deutsche Bürgerrechte

## Migrant

- Menschen, die von einem Wohnsitz/Land zu anderen Wohnsitzen/Ländern wandern beziehungsweise durchziehen

## Menschen mit Migrationshintergrund

- Migranten und ihre Nachkommen unabhängig von der tatsächlichen Staatsbürgerschaft
- Medienverwendung: Familien, die dauerhaft eingewandert sind

## Asylbewerber

- Personen, die in einem fremden Land um Asyl, das heißt um Aufnahme und Schutz vor politischer oder sonstiger Verfolgung ersuchen

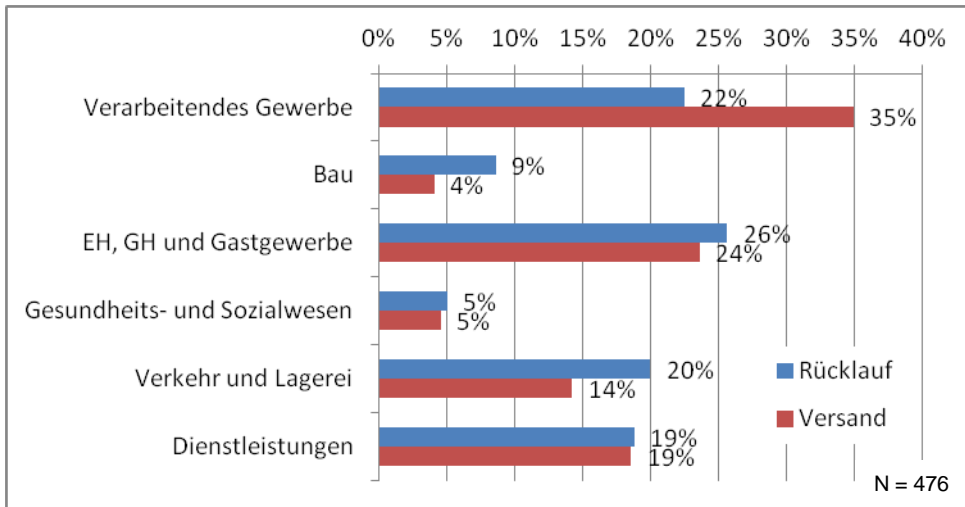
## Flüchtlinge

- Anerkannte Asylbewerber

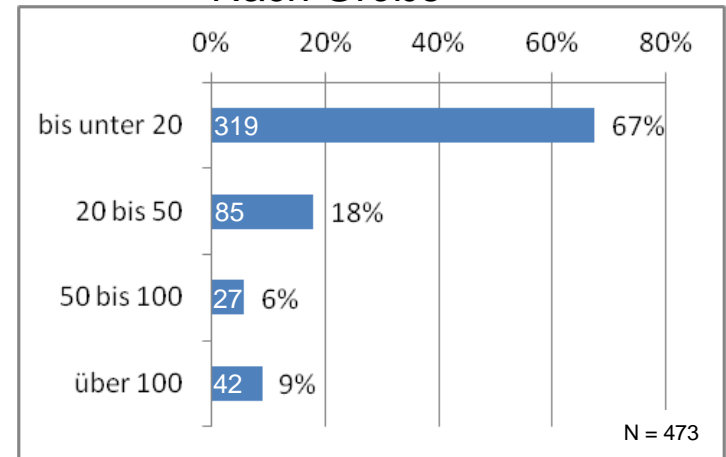
Quelle: Wikipedia

# Zusammensetzung der Stichprobe

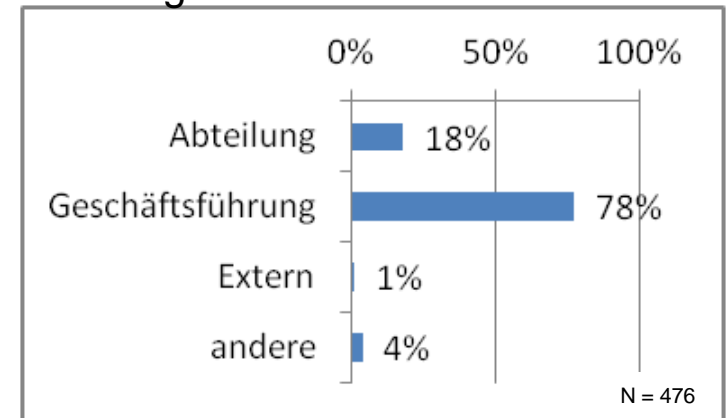
## Nach Branchen



## Nach Größe

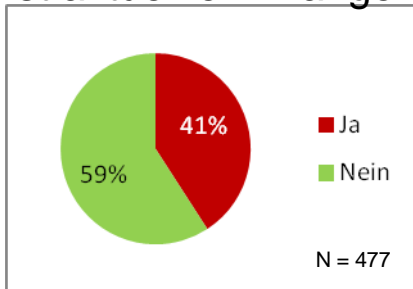


## Organisation Personalwesen

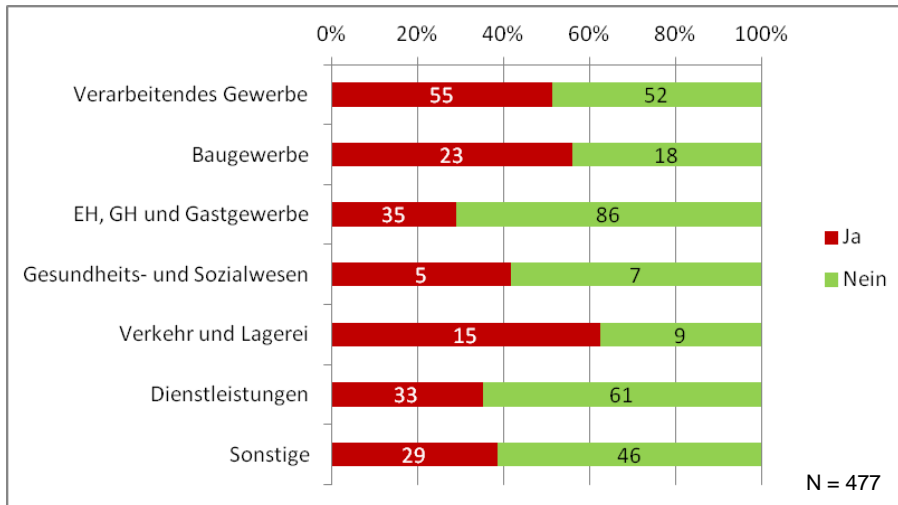


# Fachkräftesituation aktuell

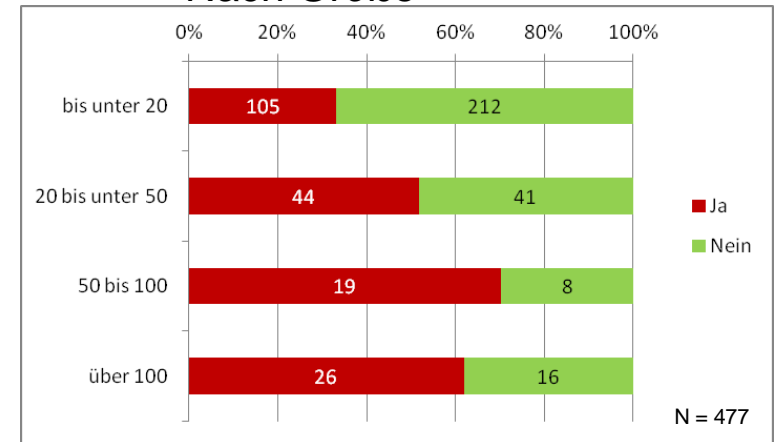
## Ist aktuell ein Mangel an Fachkräften spürbar?



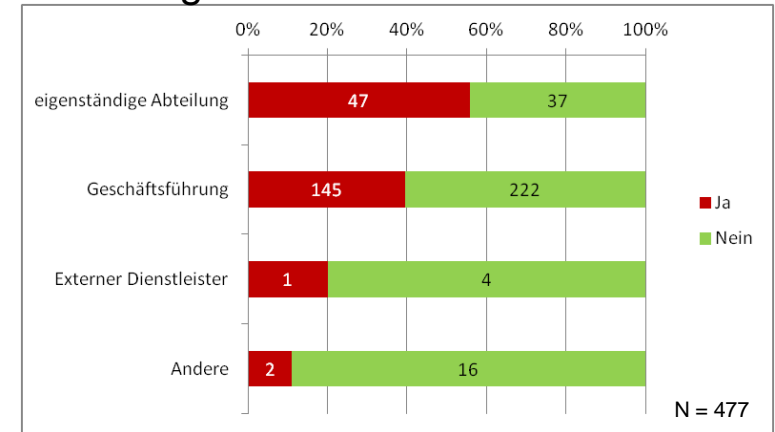
## Nach Branchen



## Nach Größe



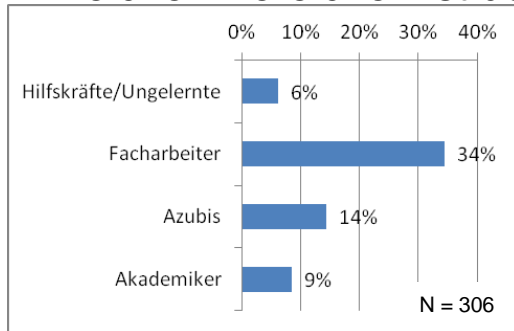
## Nach Organisation des Personalwesens



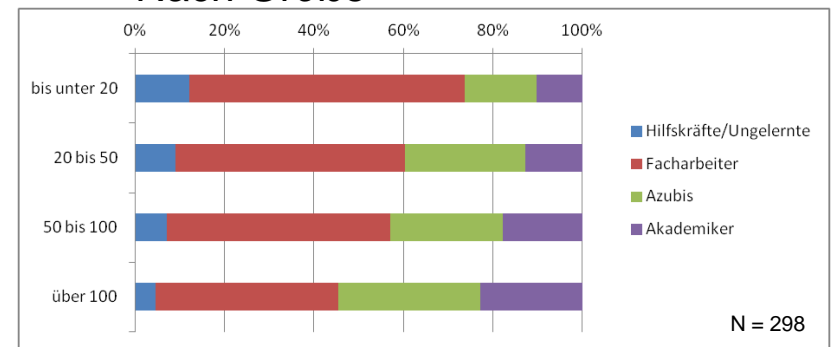


# Bereiche mit Fachkräftemangel

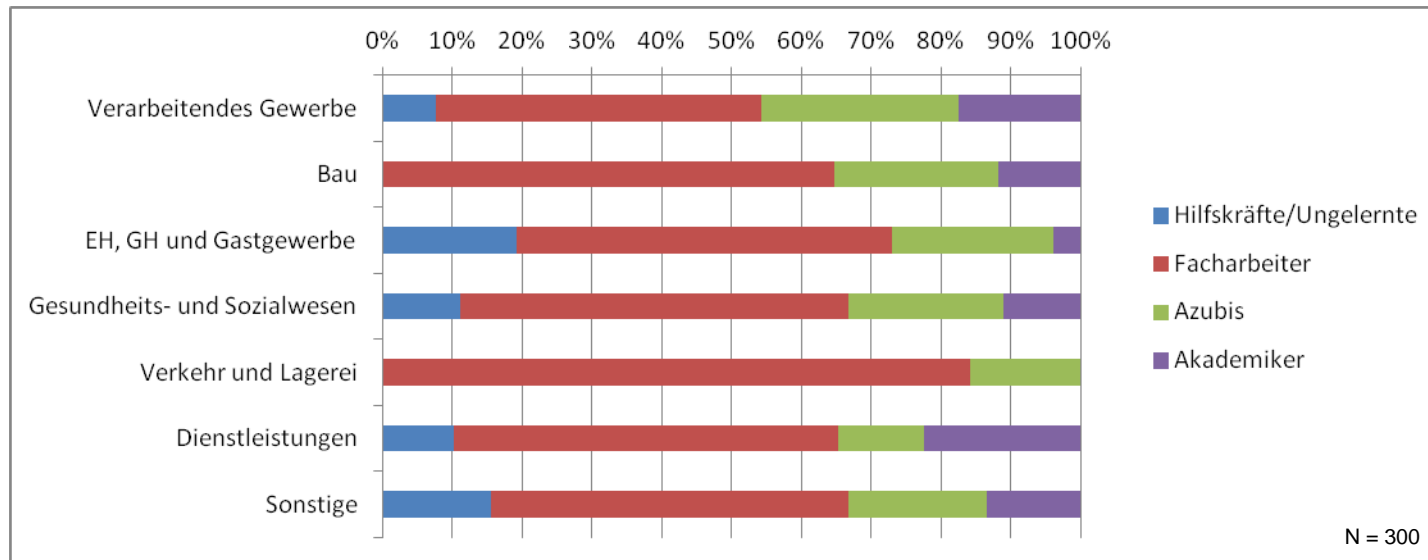
## In welchen Bereichen ist der Mangel spürbar?



## Nach Größe

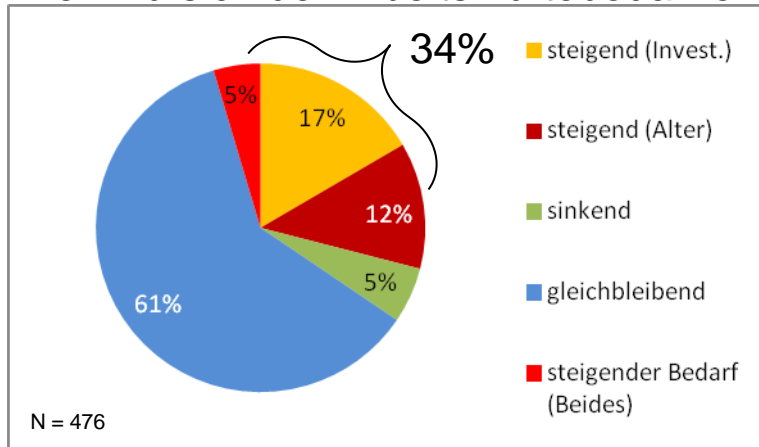


## Nach Branchen

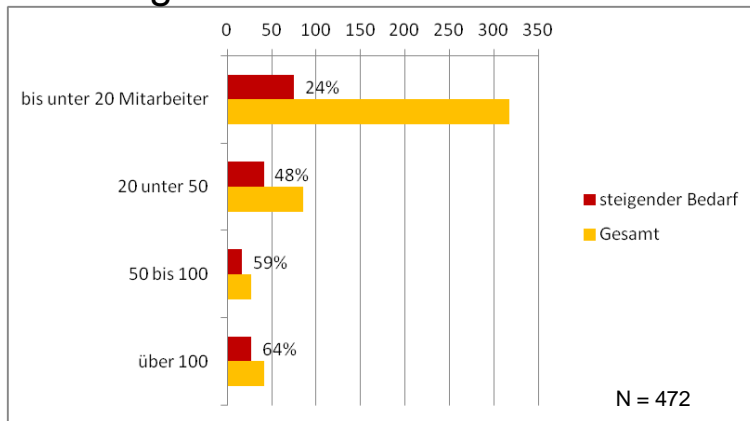


# Fachkräftesituation zukünftig

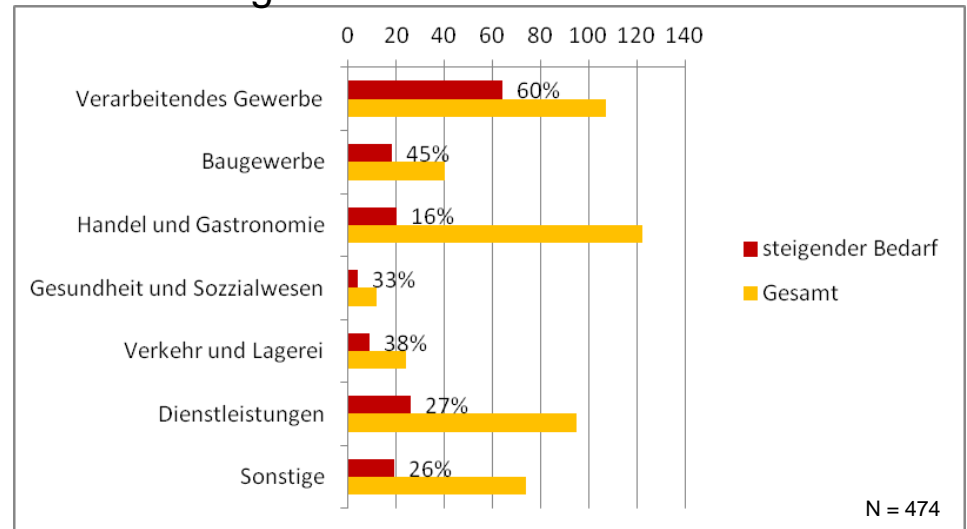
Wie wird sich der Arbeitskräftebedarf entwickeln?



## Steigender Bedarf nach Größe

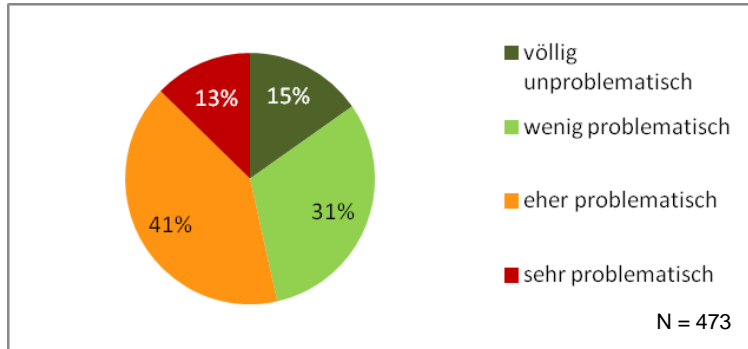


## Steigender Bedarf nach Branchen

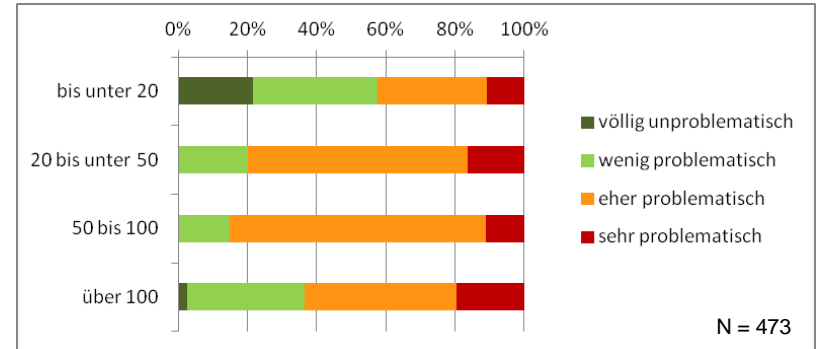


# Bewusstsein für Fachkräfteproblematik

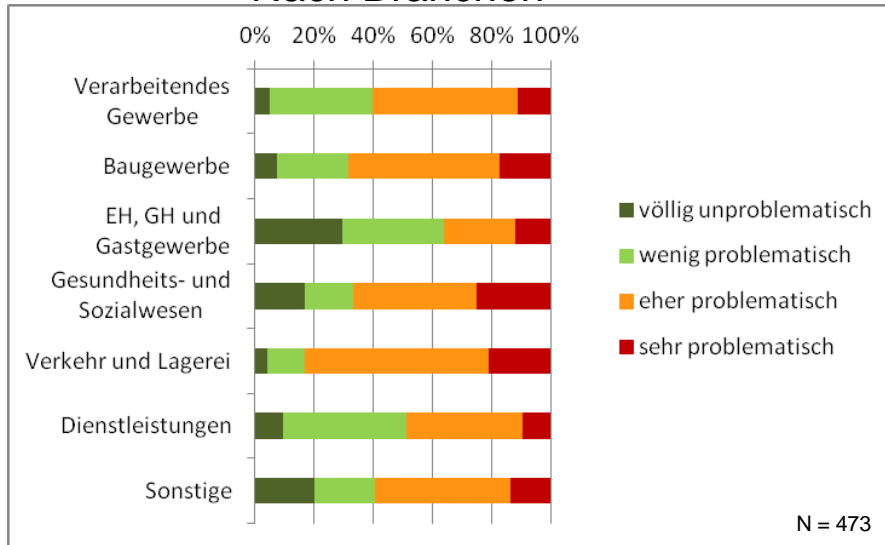
## Wie wird sich der Arbeitskräftebedarf entwickeln?



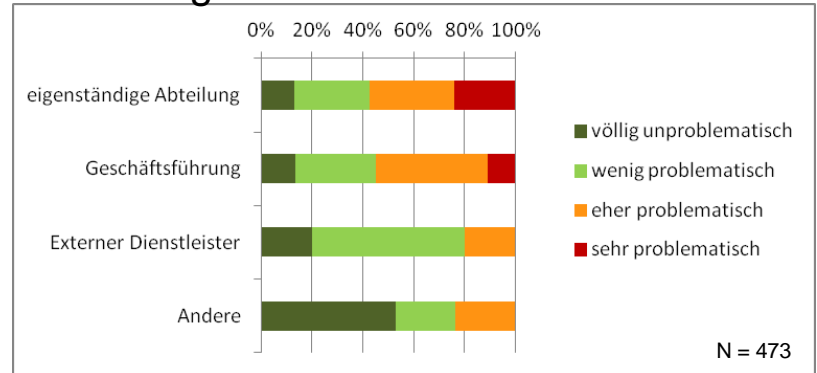
## Nach Größe



## Nach Branchen

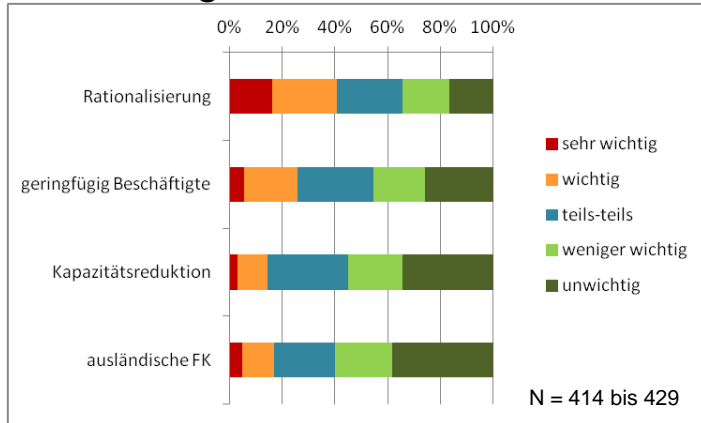


## Nach Organisation des Personalwesens

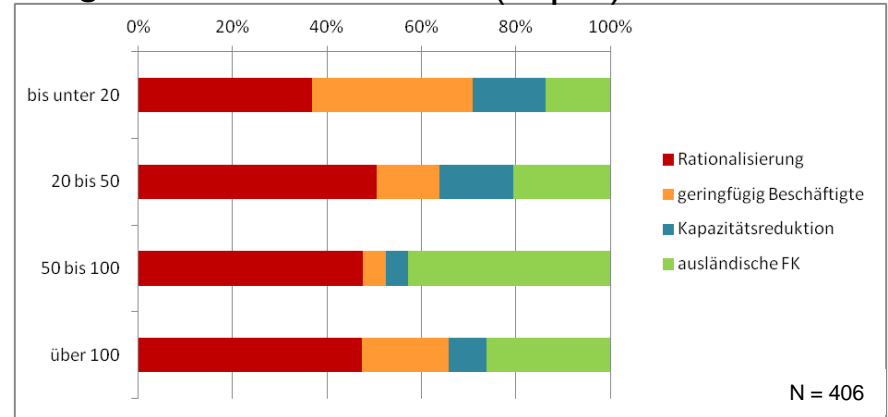


# Wichtigkeit von Lösungsansätzen

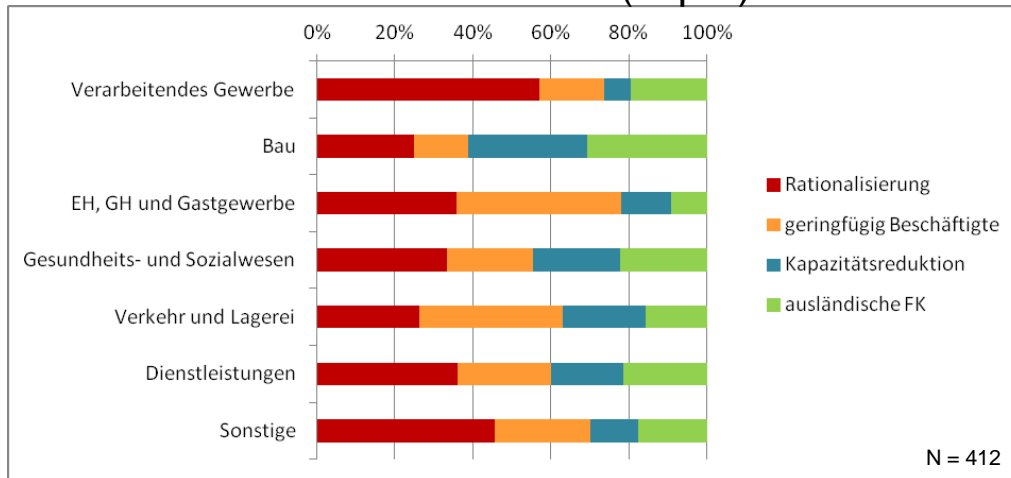
## Wie wichtig beurteilen Sie Alternativen zur Lösung?



## Nach Größe (Top 2)

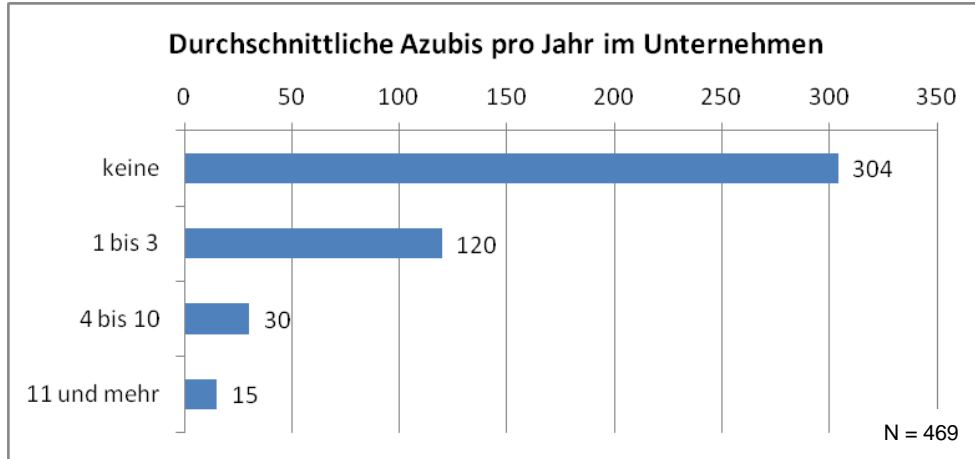


## Nach Branchen (Top 2)

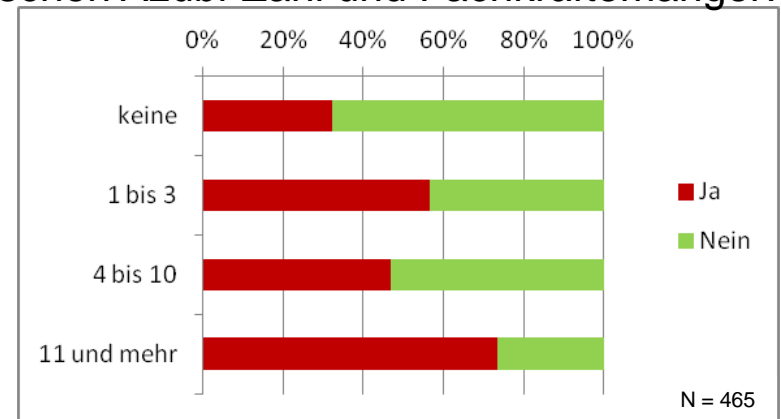


# Azubi-Situation allgemein

Wie viele Azubis/Umschüler haben Sie durchschnittlich im Jahr im Unternehmen?

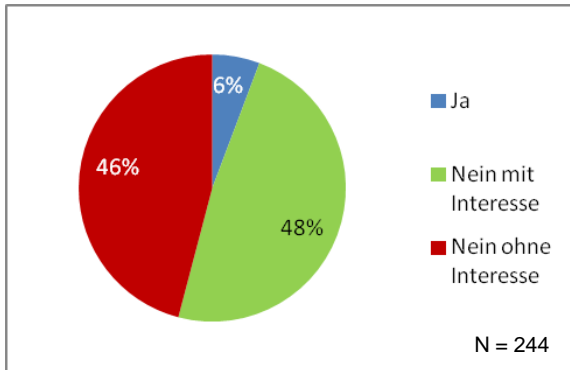


Zusammenhang zwischen Azubi-Zahl und Fachkräftemangel?

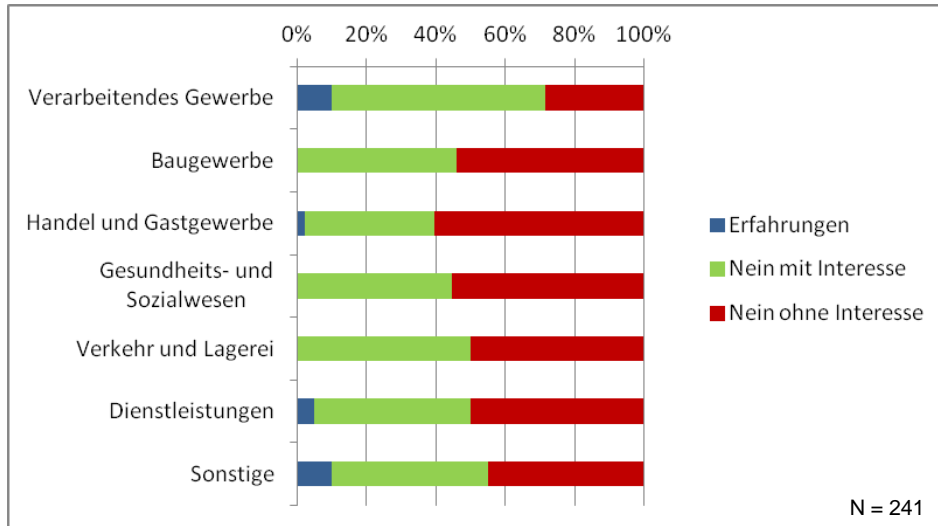


# Interesse an ausländischen Azubis

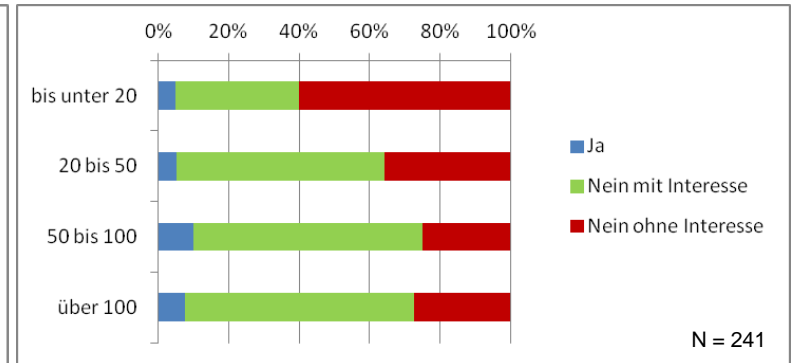
Haben Sie in Ihrem Unternehmen bereits Erfahrungen mit ausländischen Azubis gemacht?



Nach Branchen

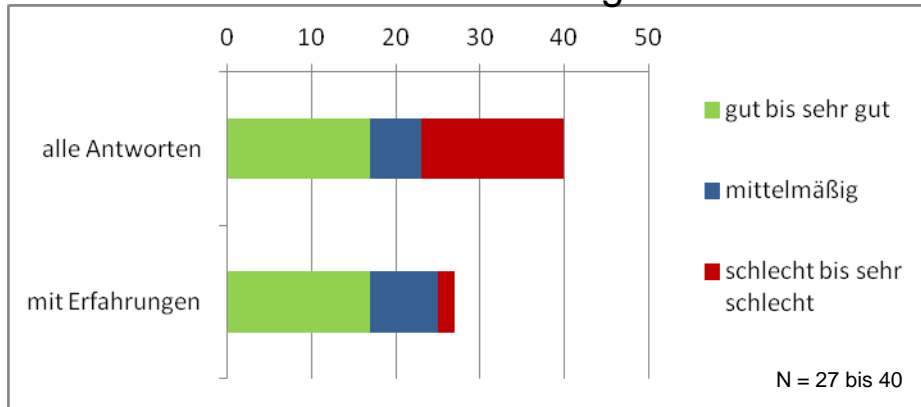


Nach Größe

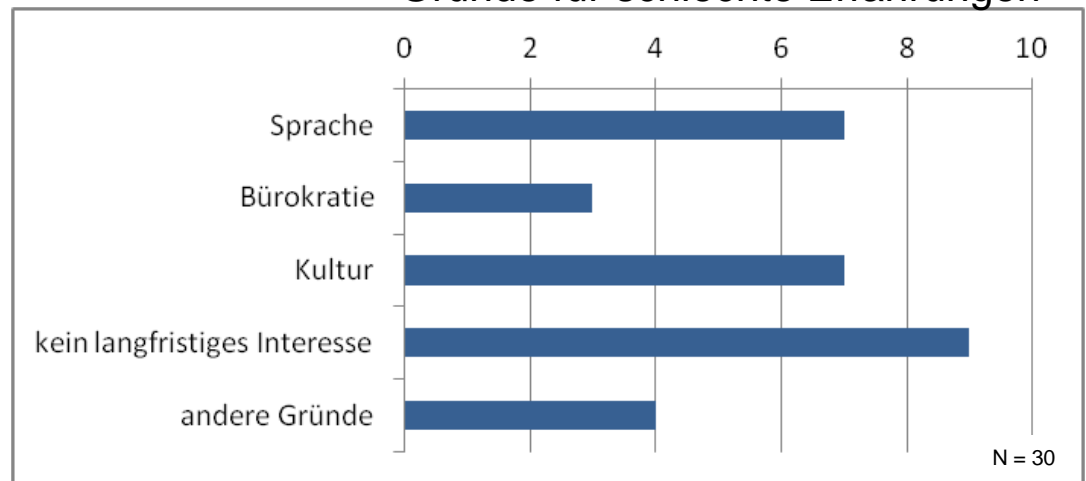


# Erfahrungen mit ausländischen Azubis

Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit ausländischen Azubis?

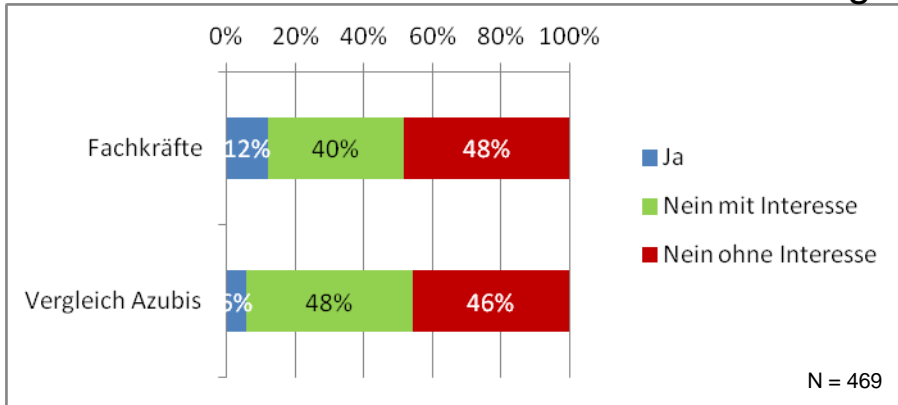


## Gründe für schlechte Erfahrungen

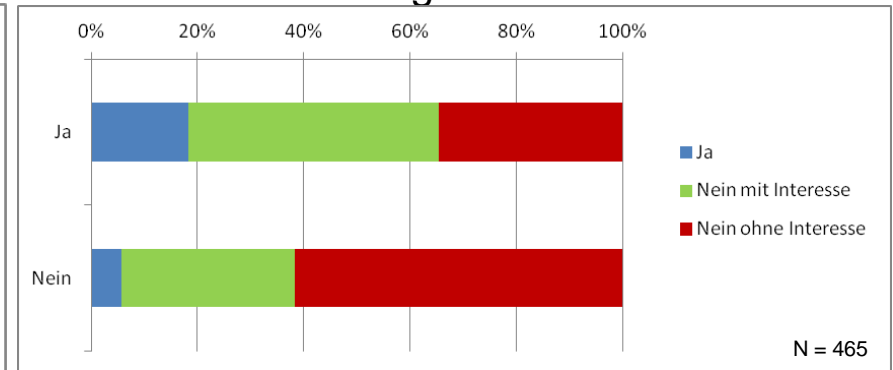


# Interesse an ausländischen Fachkräften

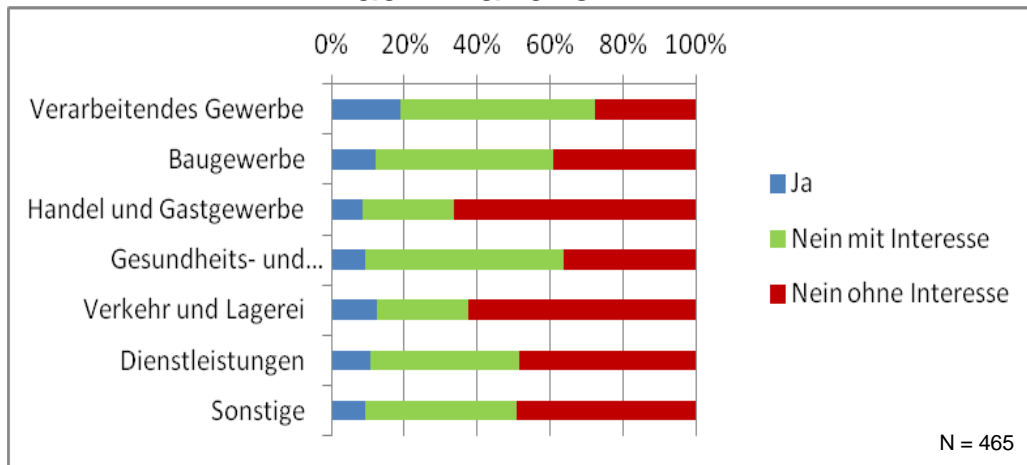
## Sind oder waren ausländische Fachkräfte angestellt?



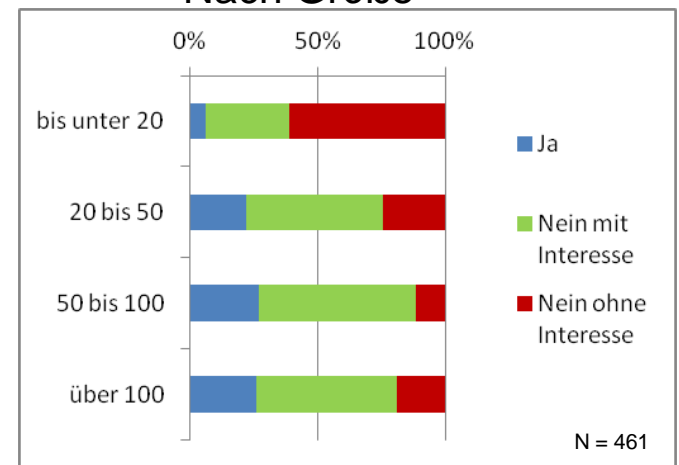
## Nach Mangel an Fachkräften



## Nach Branchen



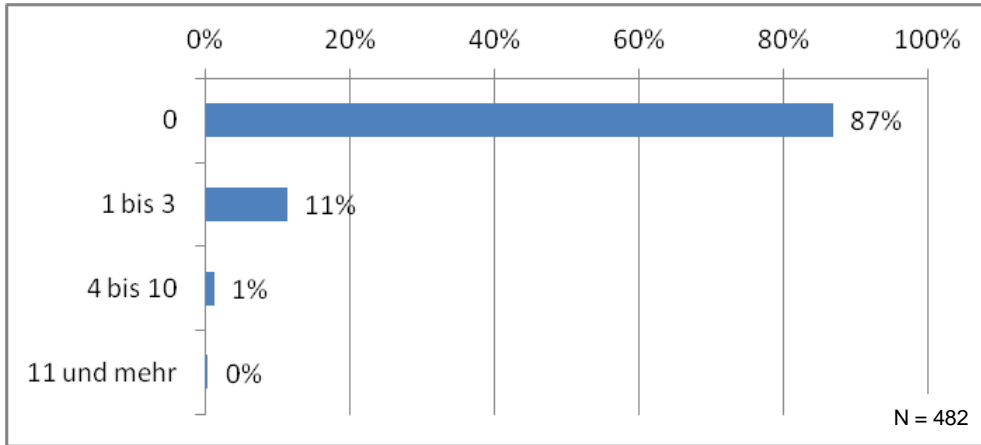
## Nach Größe





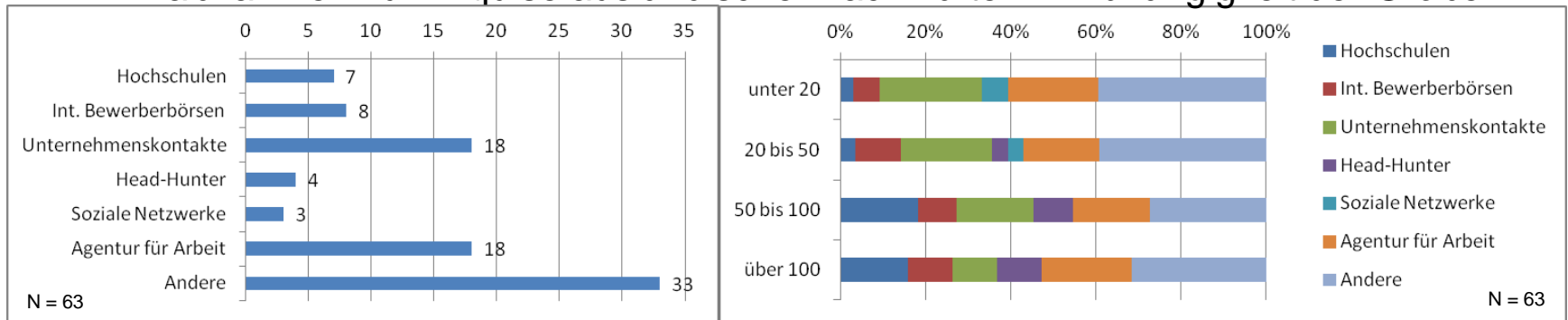
# Anzahl ausländischer Fachkräfte

Wie viele ausländische Fachkräfte sind oder waren bei Ihnen durchschnittlich angestellt?

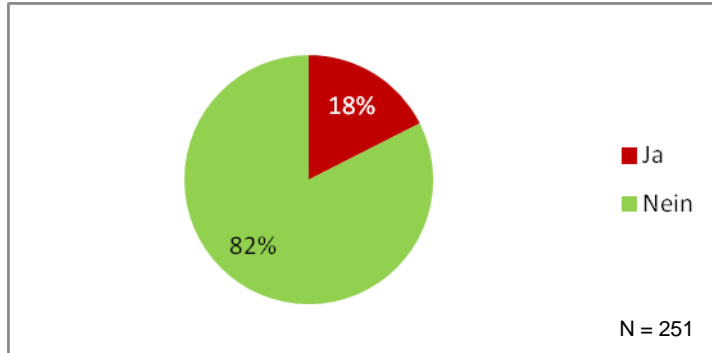


Nur 63 Unternehmen haben Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften gesammelt.

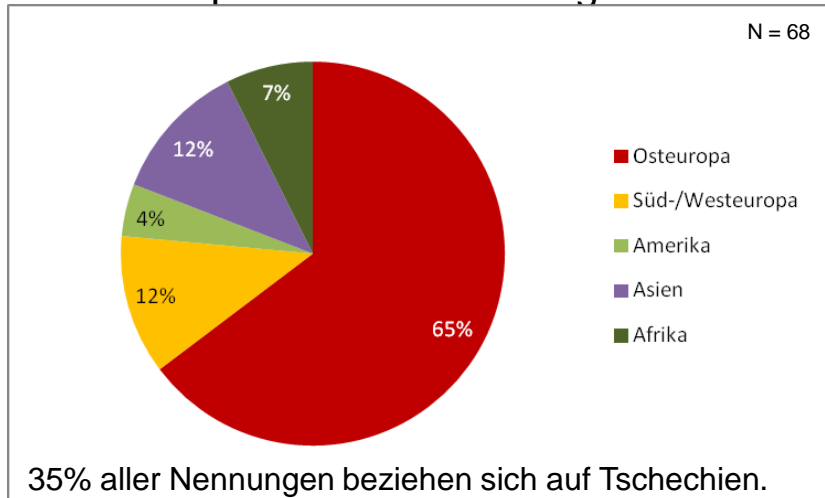
## Maßnahmen zur Akquise ausländischer Fachkräfte - in Abhängigkeit der Größe



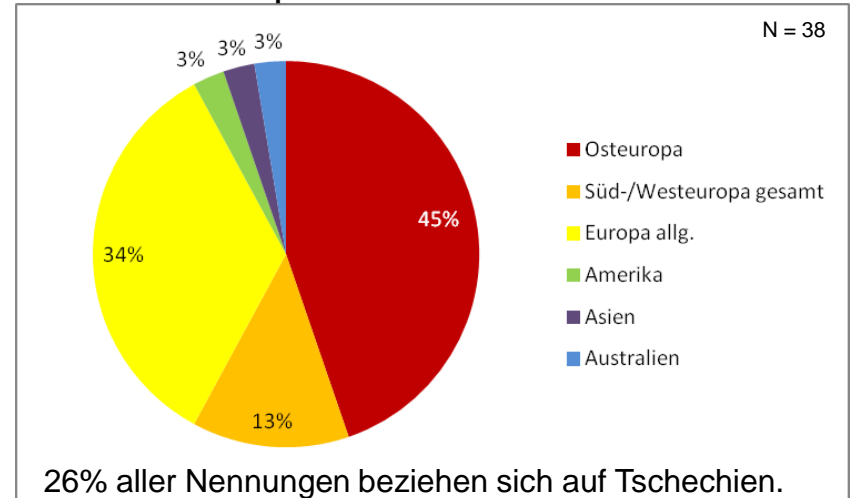
## Spielt das Herkunftsland oder die Region bei der Einstellung eine Rolle?



## Länderspezifische Erfahrungen

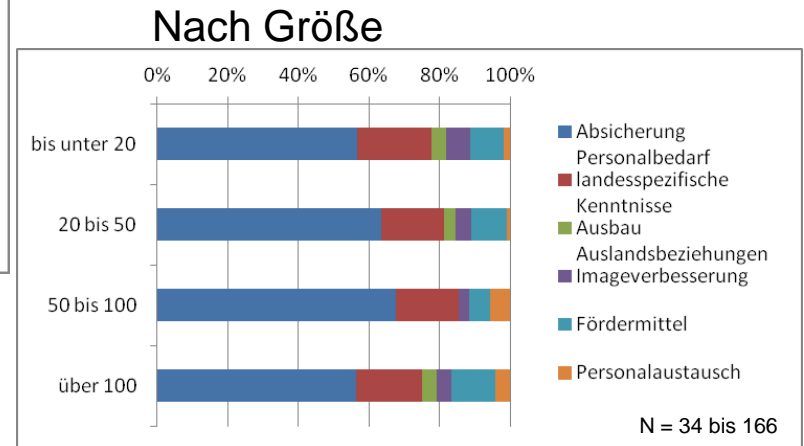
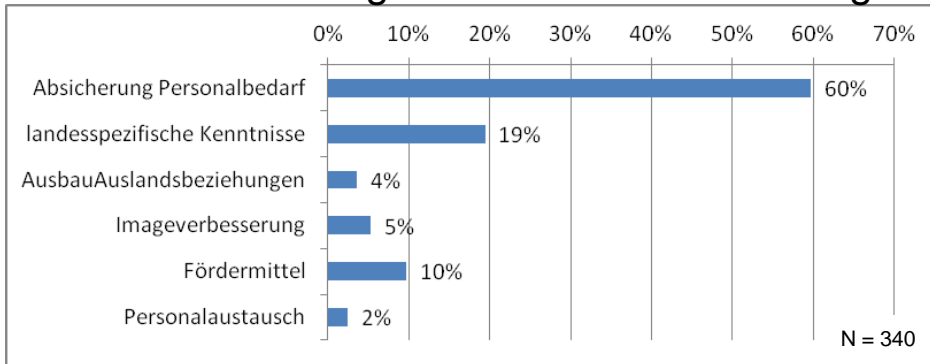


## Länderspezifische Präferenzen

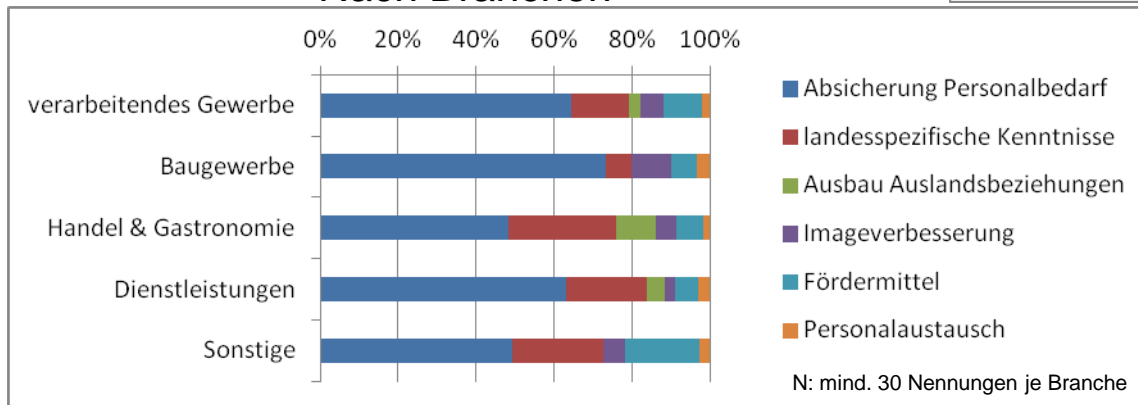


# Ziele der Einstellung

## Welche Ziele verfolgen Sie bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte?

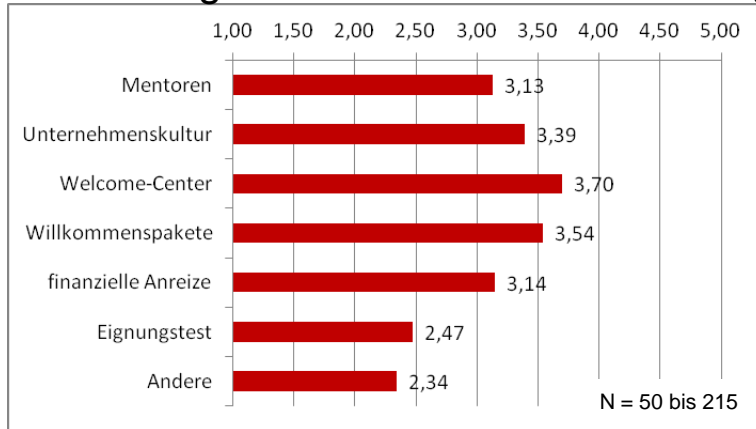


### Nach Branchen

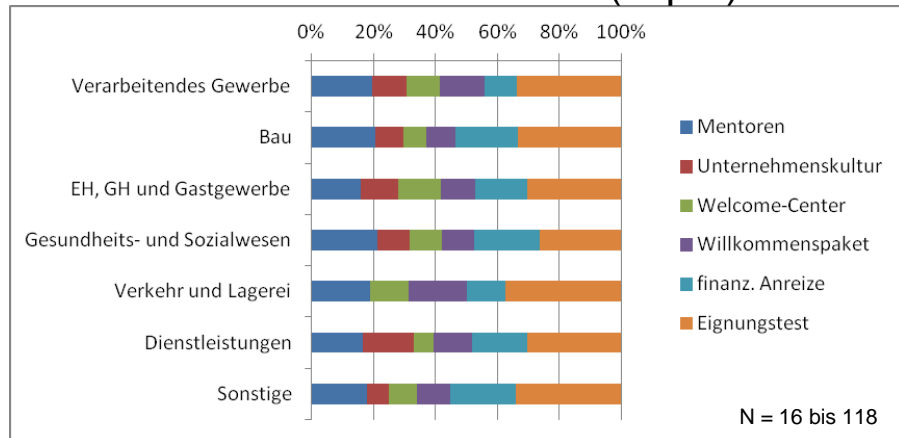


# Beurteilung von Integrationsmaßnahmen

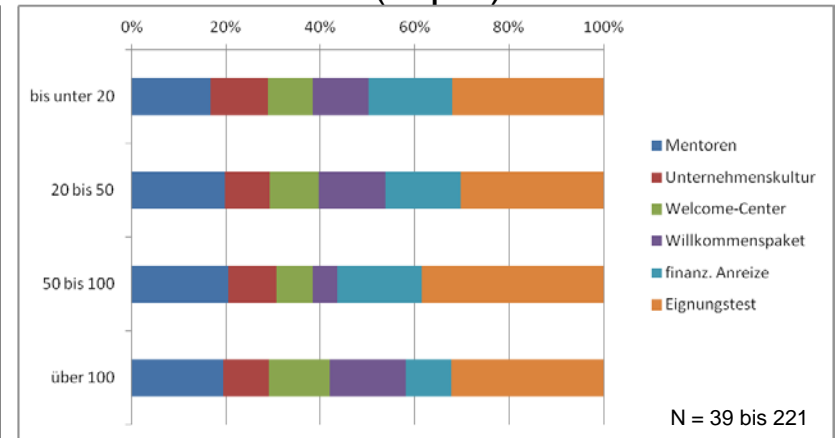
Wie wichtig sind die verschiedenen Integrationsmaßnahmen? (1: sehr wichtig, 5: unwichtig)



## Nach Branchen (Top 2)

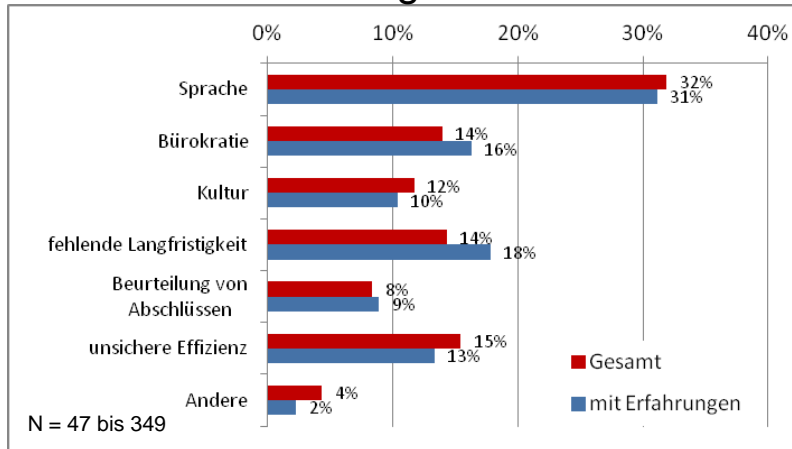


## Nach Größe (Top 2)

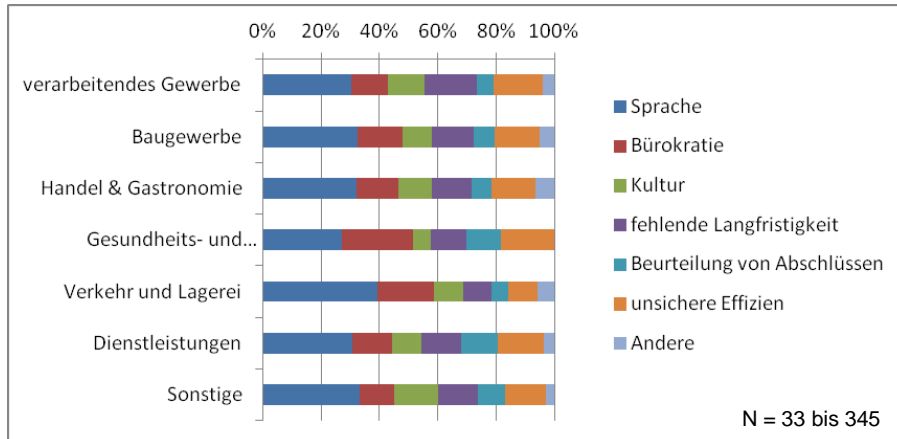


# Hindernisse der Einstellung

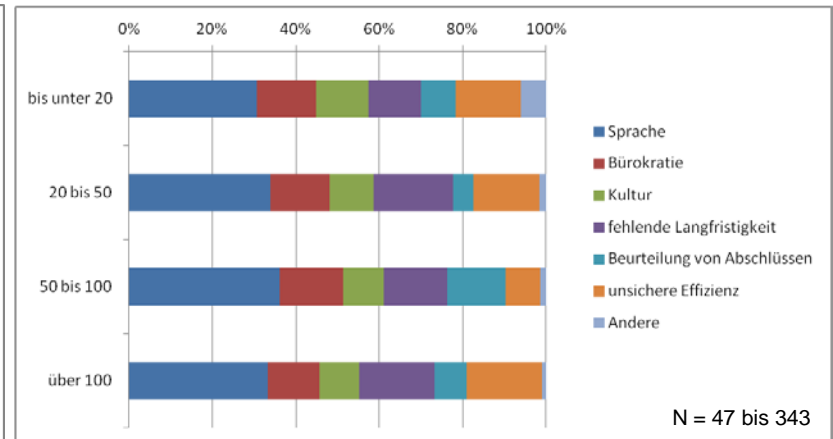
Worin sehen Sie die größten Hindernisse in der Einstellung ausländischer Fachkräfte?



## Nach Branchen

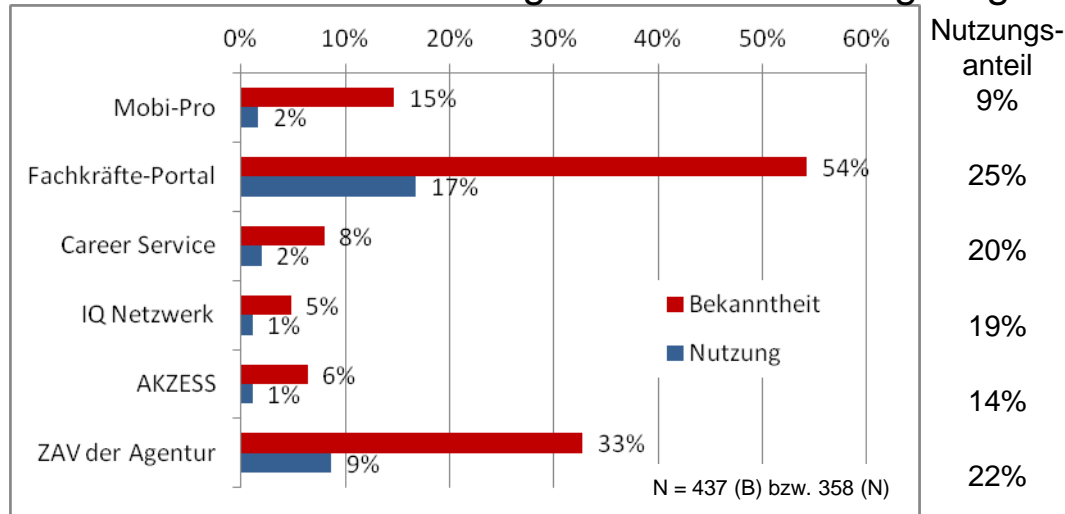


## Nach Größe



# Unterstützungsangebote

Kennen bzw. nutzen Sie folgende Unterstützungsangebote?



Das Fachkräfte-Portal ist sowohl am bekanntesten und wird auch anteilig am intensivsten genutzt.

Das Fachkräfte-Portal wird überdurchschnittlich von Unternehmen der verarbeitenden Industrie (63%) sowie dem Dienstleistungssektor (54%) gekannt, das Angebot der ZAV kennen alle Branchen (Ø 30 bis 37%) mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens (8%) gleich gut.

Die Bekanntheit des Fachkräfte-Portals ist größenabhängig, je größer das Unternehmen, desto eher kennt man das Portal (76% der Unternehmen über 100 Mitarbeiter), das Angebot der ZAV spricht vor allem Unternehmen in einer mittleren Größe zwischen 50 und 100 MA an (63%).

1. Sekundärstatistische Grundlagen
2. Fachkräftebefragung
- 3. Interpretation der Ergebnisse**
4. Handlungsempfehlungen

# Aussagen zur allgemeinen Situation I

---

- Ein Rücklauf von 11,6% bei diesem aktuellen Thema zeigt, dass der **Ernst der Lage noch nicht erkannt** wird.
- 41% der befragten Unternehmen spüren bereits aktuell den Fachkräftemangel; 54% sehen den Arbeitskräftebedarf auch für die Zukunft problematisch. Allerdings wird in KMU selten **strategische Personalarbeit** betrieben. Daher sieht man dort kaum Probleme im Fachkräftebedarf. Durch das Überangebot in der Vergangenheit ist vielen die Brisanz noch nicht bewusst.
- Unternehmen mit **eigenständiger Personalabteilung** haben ein besseres **Problembewusstsein** aufgebaut und versuchen, dem Mangel durch strategische Instrumente entgegenzuwirken. Wer seine Personalarbeit auslagert oder sich nur als Geschäftsführer bei Bedarf darum kümmert, wird verstärkt Schwierigkeiten bekommen, die Stellen adäquat zu besetzen.
- **Widersprüchlich** sind die Aussagen im Bereich **von Einzelhandel, Großhandel und Gastronomie** zu beurteilen. Hier ist laut Aussagen der Befragten am wenigsten ein Mangel spürbar. Die Realität sieht allerdings anders aus (siehe auch IHK-Studie 2012), da der direkte Kundenkontakt in dieser Branche ein besonderes Maß an Qualität erfordert.



## Aussagen zur allgemeinen Situation II

- Steigenden Personalbedarf erwarten ein Viertel der erzgebirgischen Unternehmen. Bei über 17% ist der **Bedarf** zusätzlich zum altersabhängigen Ersatzbedarf **durch Wachstum** aufgrund von Investitionsmaßnahmen bedingt. Dieser Bedarf berührt vor allem größere Unternehmen bzw. das Verarbeitende und Baugewerbe.
- Über alle Bereiche hinweg sind es vor allem **Facharbeiter**, die gebraucht werden.
- Als Lösung für den Fachkräftemangel haben **Rationalisierungsmaßnahmen** die größte Bedeutung (ca. 41%), während nur für 17% ausländische Fachkräfte wichtig sind. Dies zeigt, dass technische Investitionen derzeit noch einen höheren Stellenwert besitzen als Investitionen in Mitarbeiter.



Quelle: [www.piqs.de](http://www.piqs.de)

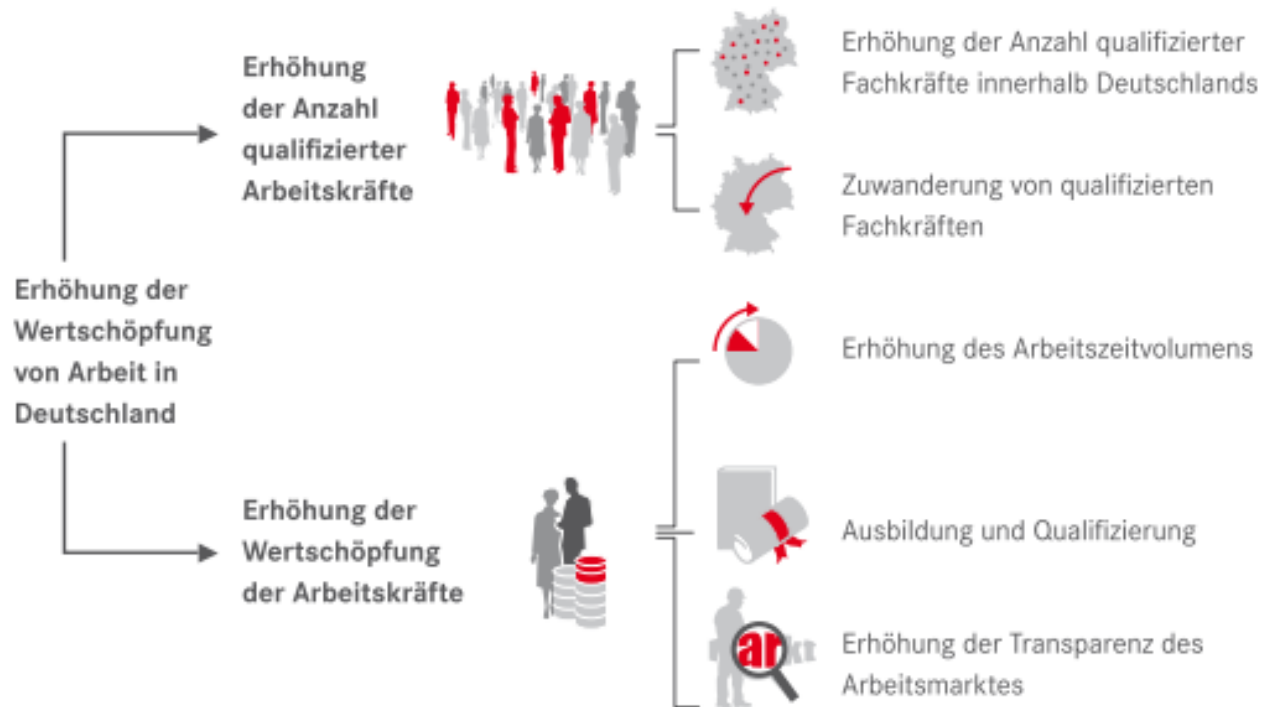
# Aussagen zu ausländischen Fachkräften

- 88% der erzgebirgischen Unternehmen haben – aufgrund ihrer Größe – noch keine Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften (bzw. 94% bei Azubis) gesammelt. Die Hälfte der Befragten hätte aber **Interesse an ausländischen Azubis bzw. Fachkräften**. Das Interesse an ausländischen Azubis im Vergleich zu den sehr geringen Erfahrungen muss widersprüchlich betrachtet werden, da der Aufwand zum Nutzen unterschätzt wird.
- Vor allem größere Unternehmen nutzen **professionelle Wege der (ausländischen) Fachkräftegewinnung**. Kleiner Unternehmen überlassen es eher dem Zufall.
- Erfahrungen mit ausländischen Fachkräften wurden vor allem mit osteuropäischen (insbesondere tschechischen) Kräften gesammelt. Falls das Herkunftsland für die Einstellung überhaupt eine Rolle spielt, wünscht sich knapp die Hälfte der Befragten eher **Fachkräfte aus Osteuropa**.
- Als wichtigste Maßnahme der Integration werden **Eignungstests** gesehen. Der Aufbau eines **Welcome-Centers** wird am unwichtigsten beurteilt, wobei möglicherweise die Unkenntnis der Maßnahme dafür Ursache ist.
- Unternehmen ist zum einen das Prozedere der Personalgewinnung aus dem Ausland zu **kompliziert und intransparent**. Zum anderen ist die Gefahr der fehlenden Langfristigkeit der Maßnahmen groß. Sie scheitern aber auch an zu **hohen Ansprüchen** an die Deutsch- (und Fach-) Kenntnisse der ausländischen Kandidaten.

1. Sekundärstatistische Grundlagen
2. Fachkräftebefragung
3. Interpretation der Ergebnisse
- 4. Handlungsempfehlungen**

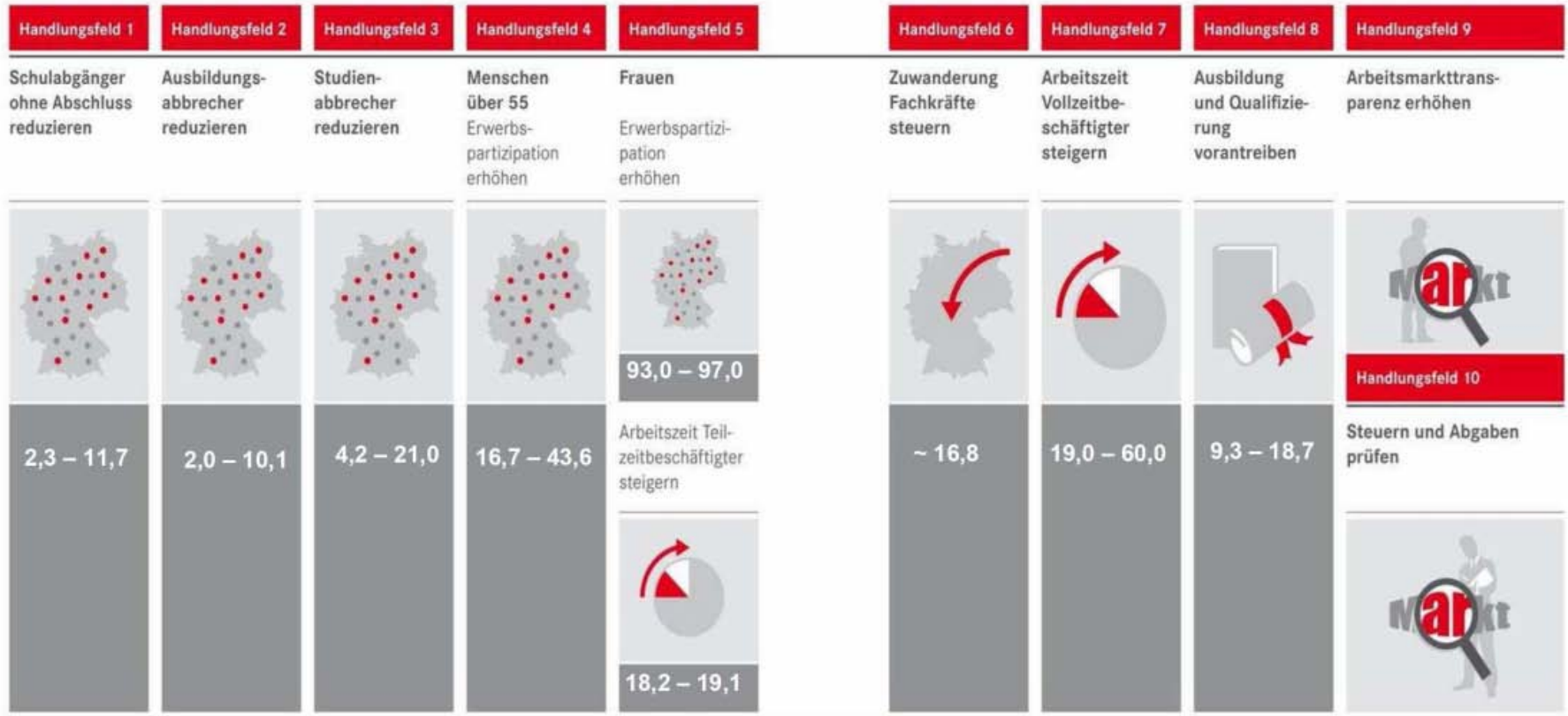
# Hebelbaum für mehr Fachkräfte

Das Fachkräfteangebot lässt sich nur durch einen Mix verschiedener Hebel nachhaltig steigern



Quelle: Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen

# Handlungsfelder zur Steigerung des Fachkräfteangebots



Quelle: Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen

# Potenzial Nr. 1: Nachwuchs

Überlegst Du noch oder weißt Du's schon?

10. bis 15. März 2014

Woche der offenen Unternehmen im Erzgebirgskreis



← Informier Dich!



[www.berufsorientierung-erzgebirge.de](http://www.berufsorientierung-erzgebirge.de)



→ Rückmeldung in Deiner Schule bitte bis zum 31. Januar 2014

**HIER GEBLIEBEN**  
Deine Zukunft im Erzgebirge!

Berufsorientierung im Erzgebirgskreis  
„Überlegst du noch oder weißt du's schon?“ – eine tragische Berufsorientierung ist für die Unternehmen, gründend. Deine persönlichen Neigungen und Interessen sind einsteuern spielen eine Rolle, wenn es darum geht, einen Ausbildungsplatz optimal zu wählen. Wir werden dich mit dieser Leistungsangebot ganz in unserer Region helfen... Erzgebirge ein echter Wettbewerbsfaktor.

Berufschützen im Erzgebirgskreis  
Zahlreiche Bekanntheitsgrade und Ausbildungsrichtungen bieten dir die Berufschützen. Eine hohe Qualität der Ausbildung ist dir an allen Standorten sicher.  
BIZ Amberg (Lehrstuhl, BIZ Aach, BIZ Schwarzenberg, BIZ Schneeberg, BIZ Chemnitz)

AUSBILDUNGSMESSE ERZGEBIRGE 2014

**IHK LEHRSTELLENBÖRSE**

Willkommen in der gemeinsamen Lehrstellenbörse der IHK!  
Hier findest Du Deinen Ausbildungsplatz. Suchst Du in Deiner Region oder bundesweit nach Deinem WunschBeruf und dem passenden Ausbildungsberuf? Wir zeigen Dir, welche Angebote zu Deinen Fähigkeiten passen. Los Dich persönlichem Profil an, um Dich automatisch über passende Ausbildungsplätze informieren zu lassen.

Finde Deinen Ausbildungsplatz!  
Beruf eingeben:   
ORUPLZ eingeben:   
Suche Unternehmen

Welcher Beruf passt zu Dir?  
TYPEN VON BERUFSBEREICHEN

Die neuesten Ausbildungsplätze

01.2014	Immobilienkaufmann/-frau, 13357 Berlin
01.2014	Bürokaufmann/-frau, 34440 Drogenburg
01.2014	Immobilienkaufmann/-frau, 30161 Hannover
01.2014	Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, 50969 Köln
01.2014	Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, 31542 Bad Nenndorf

Regionales Kooperationsnetzwerk **BERUFSORIENTIERUNG**  
[www.kobonet.de](http://www.kobonet.de)  
Der rote Faden für deine Zukunft!

Starte durch!  
so hier geht's weiter

**UNTERNEHMEN**

Schule, Berufsorientierung, Job, Ausbildung, ZUKUNFT

**HIERGEBLIEBEN!**

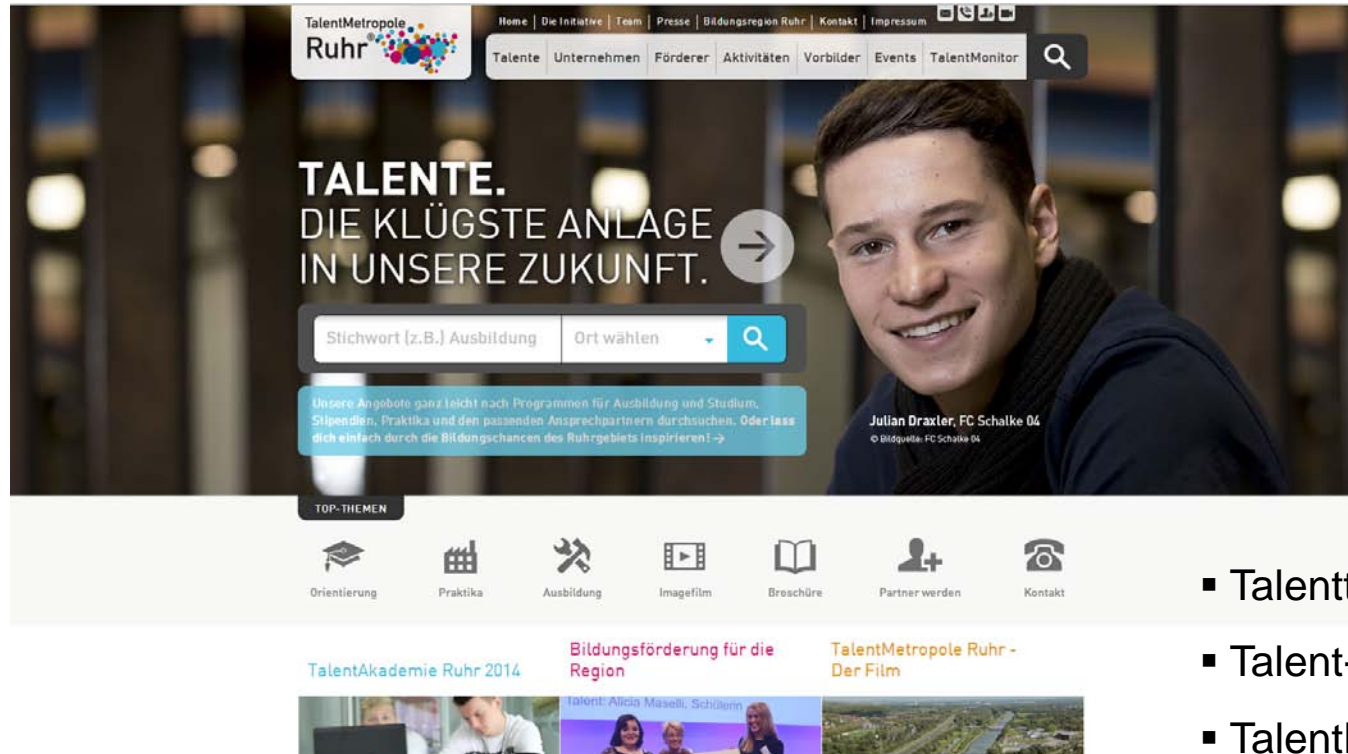
Deine Zukunft im Erzgebirge

- Adressen für Praktika, Ferienarbeit, Ausbildungs- und Studienplätze
- Hilfreiche Tipps und Infos
- Daten und Fakten
- Porträts von jungen, erfolgreichen Erzgebirgern

Exp. Bismarck  
Leiter Versandabteilung

Barbette Kowitz  
Verwaltungsführungsinstante

# Potenzial Nr. 1: Nachwuchs



The screenshot shows the homepage of TalentMetropole Ruhr. At the top, there is a navigation bar with links for Home, Die Initiative, Team, Presse, Bildungsregion Ruhr, Kontakt, and Impressum. Below this is a secondary menu with links for Talente, Unternehmen, Förderer, Aktivitäten, Vorbilder, Events, and TalentMonitor. The main header features the text "TALENTE. DIE KLÜGSTE ANLAGE IN UNSERE ZUKUNFT." with a right-pointing arrow. Below the header is a search bar with the placeholder text "Stichwort (z.B.) Ausbildung" and "Ort wählen". A blue box contains the text: "Unsere Angebote ganz leicht nach Programmen für Ausbildung und Studium, Stipendien, Praktika und den passenden Ansprechpartnern durchsuchen. Oder lass dich einfach durch die Bildungschancen des Ruhrgebiets inspirieren! ->". To the right of the search bar is a photo of Julian Draxler, FC Schalke 04, with the caption "Julian Draxler, FC Schalke 04" and "© Bildquelle: FC Schalke 04". Below the main content is a "TOP-THEMEN" section with icons for Orientierung, Praktika, Ausbildung, Imagefilm, Broschüre, Partner werden, and Kontakt. At the bottom, there are three featured articles: "TalentAkademie Ruhr 2014", "Bildungsförderung für die Region", and "TalentMetropole Ruhr - Der Film".

- Talenttage
- Talent-Award
- TalentMonitor
- TalentAkademie
- ...

# Potenzial Nr. 2: Rückkehrer und Pendler

Arbeiten in MV  
statt Pendeln und Stau!

ÄNDERN SIE WAS!



Startseite | Video | Kontakt | Impressum

## Perspektive für Fachkräfte in der Region Mecklenburg-Schwerin

ÄNDERN SIE WAS!

Beitrag zum Pendlerstau



## Pendler-Aktionstag

27. Dezember 2013  
von 10 - 14 Uhr

GDZ Annaberg, Adam-Ries-Straße  
www.wirtschaft-im-erzgebirge.de/markt  
Ein Angebot der Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH

**WIRTSCHAFTS FÖRDERUNG ERZGEBIRGE** **FACHKRÄFTE-PORTAL** **ERZGEBIRGE** GEDACHT. GEMACHT.

Home | **Stellenangebote** | Praktika / Abschlussarbeiten | Ausbildungsplätze | **Mein Issue**

Informationen für Bewerber  
Zugang für Bewerber  
Informationen für Firmen  
Zugang für Firmen  
Kontakt  
Technische Hinweise

### Aktuelle Stellenangebote

WILKOMMEN AUF DEM BEWERBUNGSPORTAL DES ERZGEBIRGES

Derzeit sind **144** Stellenangebote regionaler Unternehmen gelistet. Für den Inhalt der Angebote sind die Unternehmen selbst verantwortlich.

**HEIMKOMBIBASIS**

Sie suchen berufliche Perspektiven im Erzgebirge? Übermitteln Sie uns mit wenigen Klicks Ihre wichtigsten Daten. Voraussetzung: Arbeitsort außerhalb des Erzgebirgsraumes. Weitere Details unter Informationen für Bewerber.

**Initiativbewerbung**

**Engineer Quality Planning (m/w)**

TAKATA Sachsen GmbH  
09483 Eberlein

Firmen-News aus der Region  
Veranstaltungen  
Leben und Arbeiten im Erzgebirge – das Wichtigste auf einen Blick

**Unsere Partner**  
Unternehmensübersicht

**Weitere Angebote**  
Linksammlung

Bundesagentur für Arbeit

Sprache: Deutsch

## JOBBÖRSE

3.098.870 Bewerberprofile 616.990 Stellen 257.615 Ausbildungsstellen

Meine JOBBÖRSE | Anmelden | Noch nicht bei der JOBBÖRSE registriert? | JOBBÖRSE registrieren

**Für Arbeitssuchende**

- Bewerberprofil veröffentlichen
- Arbeitsuchend melden
- Bewerbungsmappe erstellen
- Stellenangebote per E-Mail
- Informationen zur Selbständigkeit

**Für Ausbildungsuche**

- Ausbildungsplatzprofil veröffentlichen
- Bewerbungsmappe erstellen
- Ausbildungsstellen per E-Mail

Finden Sie eine passende Stelle

\* Sie suchen

Suchbegriff(e)

Arbeitsort

Erweiterte Suche

140  
freie Stellen

# DA SIND SIE JA WIEDER

SCHÖN, SIE WIEDER IN CHEMNITZ BEGRÜßEN ZU DÜRFEN.  
DIESMAL VIELLEICHT FÜR IMMER?



Chemnitz-zieht-an.de

Eine Initiative der GWS Chemnitz Wirtschaftsförderung- und Entwicklungsgesellschaft mit gemeinsamen HR-Partnern in der Region





# Potenzial Nr. 3: Ältere Arbeitnehmer

Umfrage

## Kaum Förderung für ältere Arbeitnehmer

10.11.2013 · Alternde Belegschaften werden in deutschen Unternehmen noch immer nicht richtig gefördert. Von Gesundheits- bis Computerkurs - an allem fehlt es. Betriebsärzte schlagen Alarm.

Artikel

Bilder (1)

Lesermeinungen (7)

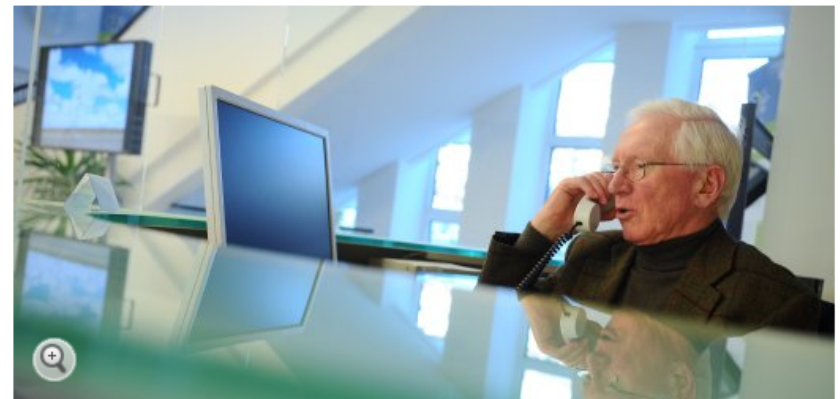


Aufgrund des demographischen Wandels müssten die Unternehmen für ältere Mitarbeiter eigentlich viel mehr tun. © DPA

Quelle: FAZ Online

### Mythen der Arbeit

## Ältere Arbeitnehmer sind leistungsschwach - stimmt's?

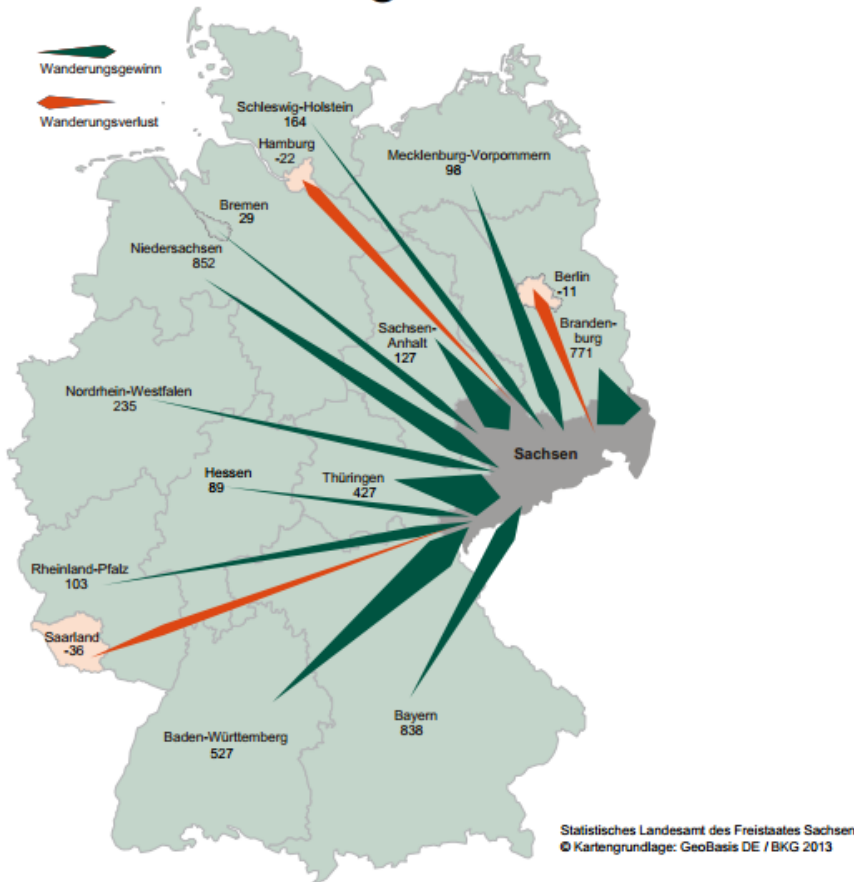


DPA

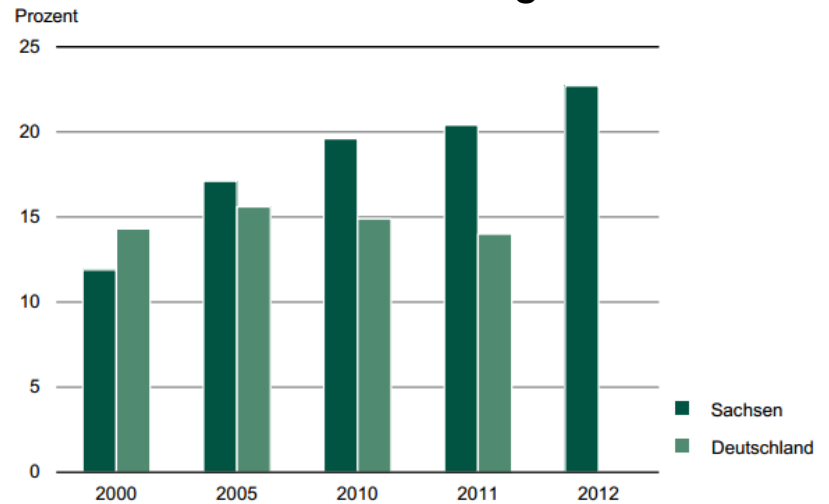
Senior am Telefon: Mehr Krankheitstage, höheres Qualitätsbewusstsein.

**Arbeitnehmer sind so alt wie nie zuvor in Deutschland - Tendenz steigend. Deshalb fürchten viele um die Produktivität der Wirtschaft. Eine unbegründete Sorge, sagt Arbeitsforscher Joachim Möller: Ältere sind zwar langsamer, kennen aber die Abkürzungen.** Quelle: Spiegel Online

## Wanderungsbilanz der Studienanfänger in Sachsen 2011



## Anteil der Bildungsausländer an Studienanfängern



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

# Potenzial Nr. 4: Studenten

TECHNISCHE UNIVERSITÄT CHEMNITZ CAREER SERVICE  
Career Service der Technischen Universität Chemnitz

TU Chemnitz → Career Service

- Career Service
- Infothek
- Beratung
- Workshops
- Veranstaltungen
- Für Unternehmen
- Jobs & Praktika
- Karrieretreff
- Partner
- Transnational Career Service Conference
- Transnational Career Service
- Team
- Rückblick
- Kontakt

Der Career Service der TU Chemnitz ist am  
Prorektorat für Wissens- und

Der Career Service der TU Chemnitz fördert als zentrale Anlaufstelle die Vernetzung von Universität, Studierenden und Berufswelt. Wir begleiten Studierende aller Fachbereiche während ihres Studiums, unterstützen den Berufseinstieg von Absolventinnen und Ab

## Aktuelles

### Jahresrückblick 2013 02.01.2014



Wir blicken zurück auf ein erfolgreiches Jahr 2013: Rund 400 Teilnehmer Exkursionen teil, über 600 Workshopsteilnehmer profitierten von unseren C Karriereberatung. Eine tolle Bilanz, die von unseren diesjährigen erfolgrei der Sen Auc UJE Wir Ver: Kan



## MENTORING NETZWERK SACHSEN

- NEWS & PRESSE
- PARTNER
- MENTOSA
- Kontakt
- Impressum

### Welche Ziele verfolgt MENTOSA?

#### Unsere Intention

MENTOSA hat in den vergangenen drei Jahren ein sachsenweites Mentoring-Netzwerk als Verbund sächsischer Hochschulen aufgebaut. Unser Hauptanliegen ist es die Teilnehmer\_innen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen, um damit den Verbleib des akademischen und künstlerischen Fach- und Führungskräfteachwuchses in Sachsen zu sichern und zu fördern. Mit dem Projekt wird dem steigenden Bedarf an hochqualifizierten akademischen Fach- und Führungskräften im Freistaat Sachsen Rechnung getragen. Dadurch wird die Wettbewerbsfähigkeit sächsischer Unternehmen und Einrichtungen gestärkt und den Absolvent\_innen der sächsischen Hochschulen berufliche



Karriere in Sachsen Azubis Studierende Karriere und Bewerbung Stellenangebote Unternehmen des Monats Für Arbeitgeber

01 Jan Norafin – Imagefilm  
Macht euch selbst ein Bild über unsere Unternehmen des Monats. Diese beiden Videos helfen euch.  
31 Dez Norafin – ein Mittelständler punktet auf dem internationalen Markt  
UND KOMMEN SICHER ZURÜCK  
Innovation, Qualität, Dynamik. Diese drei Eigenschaften hat die Norafin Industries (Germany) GmbH, Produzent von Spezialvliesstoffen im Schutzkleidungsbereich. In der

KIS Karriere in Sachsen  
Letzte Beiträge  
Kategorien

## Wann lohnt sich eine Rekrutierung aus dem Ausland?

**Aufgrund des verschärften Mangels an Fachkräften muss sich zwingend mit der Thematik beschäftigt werden!**

- Wenn sich Stellenbesetzungen in Engpassberufen abzeichnen und bei längeren Vakanzen lukrative Aufträge oder ein ganzes Geschäftsfeld gefährdet wären, sollten Sie die Investition in eine Auslandsrekrutierung in einer Kosten-Nutzen-Analyse prüfen.
- Wenn Sie Geschäftsbeziehungen mit internationalen Kunden pflegen oder aufbauen wollen, können Sie von den Lands-, Kultur- und Sprachkenntnissen von Fachkräften aus dem jeweiligen Zielland profitieren.
- Wenn Sie sich einen Zugewinn an Impulsen, Kreativität, Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Belegschaft wünschen, kann eine Auslandsrekrutierung sinnvoll sein. Internationale Fachkräfte bringen neue Sichtweisen, kulturelle Prägungen und Erfahrungen mit und machen die Belegschaft „bunter“.

Quelle: RKW Magazin 2/2013

### Wir bekennen uns zur Willkommensgesellschaft.

Wir setzen uns für ein **Selbstverständnis** ein, das den Andersdenkenden die **Möglichkeit** zugesteht, dass auch sie Recht haben könnten, selbst wenn wir **anderer Meinung** sind. Ebenfalls gehört dazu die **Offenheit**, auch von Andersdenkenden zu lernen.



© bildungswerk.paritaet.org

# Handlungsempfehlungen für Unternehmen

---

## 1. Professionalität + Image

Betrachten Sie Personalarbeit nicht als Randerscheinung! Fachkräftesicherung ist Chefsache, aber lassen Sie sich dabei von einem spezialisierten Mitarbeiter unterstützen.

## 2. Netzwerke

Kleine und mittelständische Unternehmen schaffen es mit den begrenzten Kapazitäten nicht, die gesamte Palette des Personalmanagements abzudecken. Überlegen Sie sich individuelle Lösungen in Abhängigkeit Ihres konkreten Bedarfs. Nutzen Sie übergeordnete Initiativen und Netzwerke.

## 3. Wertschätzung

Ihre aktuellen Mitarbeiter sind ein wertvolles Gut, das gepflegt und entwickelt werden darf. Wie Kinder brauchen sie Anerkennung und Förderung. Eine intakte Unternehmenskultur ist neben leistungsgerechter Entlohnung, unbefristeten Arbeitsverträgen sowie dem Aufzeigen individueller Entwicklungsperspektiven auch für neue Mitarbeiter attraktiv.

## 4. Erwartungen

Überprüfen Sie, ob Ihre Erwartungen nicht zu hoch sind. Studenten haben keine 20-jährigen Erfahrungen, ausländische Fachkräfte lernen die Sprache am schnellsten im Dialog, ältere Arbeitnehmer erbringen andere Leistungen als Junge.

# Handlungsempfehlungen für Unternehmen

## Situation analysieren

- Personalkennzahlen, Umfeldanalyse, Personalbedarfsplanung, Mitarbeiterbefragung, interne Unternehmensanalyse

## Unternehmen positionieren

- Employer Branding, Diversity Management, Willkommenskultur

## Fachkräfte finden

- Rekrutierungs- und Auswahlverfahren
- Kooperation mit Schulen, Hochschulen, Weiterbildungsanbietern
- ...

## Fachkräfte binden

- Personalführung, Familie & Beruf, Laufbahnplanung, Mitarbeitergespräche, flexible Arbeitszeitmodelle, Karrierepotenziale von Frauen

## Fachkräfte qualifizieren

- Meister-/Technikerfortbildung, berufsbegleitendes Studium, duale Berufsausbildung, duales Studium, Traineeprogramme, Wissens- und Erfahrungstransfer, Qualifizierung von An- und Ungelernten

Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

# Handlungsempfehlungen für die Politik

---

## 1. Lobbyarbeit

Die politischen Vertreter des Erzgebirges müssen die Dringlichkeit der Fachkräfteproblematik für die Wirtschaft in ländlichen Räumen im allgemeinen sowie im Erzgebirge im besonderen thematisieren und eine bessere Integration der Region in die Imagekampagne für Sachsen fordern.

## 2. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Einstellung ausländischer Fachkräfte sowie das Aufenthaltsrecht müssen vereinfacht werden, um die bürokratischen Hürden für kleine und mittelständische Unternehmen abzubauen.

## 3. Oberschulabschlüsse und duale Ausbildung

Die Bedeutung von Oberschulabschlüssen muss in der öffentlichen Wahrnehmung gestärkt werden. Das Erzgebirge benötigt solide Facharbeiter, die stolz auf ihre Ausbildung sind und sich innerhalb ihrer Berufe entfalten.

## 4. Lebenswerte Region

Die Voraussetzungen zur Gestaltung einer lebenswerten Region insbesondere im Hinblick auf eine gute Verkehrsinfrastruktur, aber auch die Sicherstellung der Qualität der Bildungs- und Betreuungsangebote sowie des Kultur- und Freizeitangebotes müssen geschaffen bzw. erhalten werden.

## 5. Qualifizierung und Umschulung

Die Potenziale von Arbeitslosen und Ungelernten sind durch gezielte Umschulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen besser zu nutzen.



## 1. Netzwerk Fachkräfte

Vorhandene Initiativen müssen

1. besser vernetzt,
2. im jeweiligen Profil gestärkt und
3. bekannter gemacht werden.

## 2. Lebenswertes Erzgebirge

Die Profilierung des Erzgebirges als lebenswerte Region muss im Wettbewerb der Regionen vorangetrieben werden.

## 3. Willkommenskultur / Integration

Fachkräfte dauerhaft in einer Region zu etablieren gelingt nur, wenn sie sich angenommen fühlen und individuell aufgenommen werden. Das Misstrauen gegenüber Fremden in der Bevölkerung muss in einem länger währenden Aufklärungsprozess abgebaut werden. Dabei unterstützt der Aufbau eines Welcome Centers als institutionaler Ansprechpartner.

# Wie geht es konkret weiter?

---

- **Fortsetzung der Fachkräftetagung im Mai/Juni 2014 mit konkreten Praxisbeispielen**
  - Gewinnung ausländischer Fachkräfte
  - Fachkräftegewinnung mit Hochschulen
  - Fachkräfteentwicklung durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Fachkräfteentwicklung durch Berücksichtigung von Besonderheiten älterer Arbeitnehmer
  - Fachkräftegewinnung durch effizientes Marketing
  - etc.
  
- **Feedback-Karte**