

Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung in der Region Dresden - Regionale Fachkräfteallianz Dresden

I. Präambel

(1) Neben der als sachsenweite Plattform 2015 konstituierten strategischen Fachkräfteallianz des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr wirkt die regionale Fachkräfteallianz Dresden für die zukünftige Fachkräftesicherung auf kommunaler Basis.

(2) Die Fachkräfteallianz Dresden engagiert sich dabei für eine Stärkung des Wirtschaftsstandortes sowie gute und sichere Arbeit, um ausreichend qualifizierte Fachkräfte für unsere Stadt zu gewinnen und in der Region zu halten.

(3) Alle beteiligten Partner verständigen sich auf die Ziele und Schwerpunkte der regionalen Fachkräftesicherung und bringen deren Umsetzung effektiv voran.

(4) Grundlage für die regionale Fachkräftesicherung bildet das Leitprinzip „Gute Arbeit“.

II. Grundlage: Leitprinzip „Gute Arbeit“

Die regionale Fachkräftesicherung orientiert sich am Leitprinzip „Gute Arbeit“, das folgende Grundsätze umfasst:

- Gute Arbeit ist und bleibt eine wichtige Voraussetzung für die Selbstverwirklichung der Menschen und für ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen sichere Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektiven sowie ein festes Einkommen, das zumindest den Lebensunterhalt gewährleistet.
- Zu Guter Arbeit gehören auch die Anerkennung von Leistung und persönliche Entwicklungschancen für jeden Einzelnen und jede Einzelne sowie gute Qualifizierungsangebote.
- Gute Arbeit muss die unterschiedlichen Lebensphasen arbeitender Menschen berücksichtigen: Jungen Menschen bietet sie attraktive Perspektiven und realisierbare Karrierewege, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familien die Vereinbarkeit von/mit Kindererziehung und Pflege, älteren Beschäftigten ermöglicht sie Wirksamkeit und einen gesunden Übergang in den Ruhestand.
- Gute Arbeit ist gleichermaßen auf die Interessen von Frauen und Männern ausgerichtet und planbar. Sie muss gleichberechtigte Teilhabe und gesellschaftliches Engagement Aller ermöglichen.
- Gute Arbeit ist Voraussetzung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und die nachhaltige Integration von Menschen mit Migrationshintergrund 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.
- Gute Arbeit ist selbst- und mitbestimmt. Die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen mitzugestalten und über zentrale Fragen des Arbeitslebens selbst mitzubestimmen, ist das Recht arbeitender Menschen. Neben den Arbeitgebern kommt den Betriebs-

und Personalräten dabei eine Schlüsselrolle zu. Betriebs- und Personalräte verfügen über die notwendigen Kompetenzen, um die betriebliche Arbeitswelt zu gestalten.

- Gute Arbeit ist eine Voraussetzung für Innovationen und damit auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Die Strategie einer zukunftsfähigen Entwicklung der Stadt Dresden heißt „besser statt billiger“ und verknüpft Wachstum, Beschäftigung, Wohlstand und Nachhaltigkeit miteinander. Neben technischen Innovationen gewinnen soziale Innovationen für die regionale Fachkräftesicherung immer stärker an Bedeutung.

III. Ausgangslage der aktuellen Fachkräfte-Situation in Dresden

III. 1 Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt Dresden

Einschätzungen der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen, zu aktuellen und perspektivischen Fachkräfteengpässen zeigen auf, dass in Sachsen und damit auch in Dresden kein flächendeckender Fachkräftemangel vorliegt, sondern die Engpässe vor allem in technischen Berufen und bei Gesundheits- und Pflegberufen liegen. Diese können vor dem Hintergrund der erfolgreichen Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Dresden mit aktuellen Unternehmensansiedlungen, verbunden mit Ankündigungen großer Arbeitskräftebedarfe (Bosch-Halbleiterfabrik) sowie zahlreichen Erweiterungen von ansässigen Unternehmen weiter zunehmen. Die These ist, dass die Fachkraftengpässe von heute voraussichtlich auch die Fachkraftengpässe von morgen sein werden.

III. 1.1 Regionaler Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt in der Landeshauptstadt Dresden ist robust. Das Potential für die wirtschaftliche Weiterentwicklung ist arbeitsmarktsseitig vorhanden.

Zudem ist eine moderate Entwicklung von Umsätzen und Betrieben¹, der Arbeitsplatzdichte in der Industrie und den Branchen Dienstleistungen, Handel, Gastgewerbe, Verkehr des Kammerbezirks Dresden² sowie der Einkommen bzw. Bruttolöhne- und -gehälter je Arbeitnehmer³ zu verzeichnen.

In der Agentur für Arbeit meldeten sich im Jahresdurchschnitt 2017 6,6 %, nämlich 19.074 Frauen und Männer arbeitslos, davon 5.461 (1,9 %) im Bereich SGB III. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Bereich Grundsicherung ist im Jahr 2017 deutlich auf 4,7 % gesunken (2016:5,4 %). Damit waren im Durchschnitt 13.613 Arbeitslose im Bereich des SGB II gemeldet.

Die durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit U25, die Zahl der über 50-jährigen Arbeitslosen und die Zahl der Langzeitarbeitslosen sind in Dresden 2017 gegenüber dem Vorjahr ebenfalls gesunken.

Insgesamt wurden in der Agentur für Arbeit Dresden 2017 12.455 offene Stellen (0,76 % mehr als 2016) gemeldet. Im ersten Quartal 2016 lag der Bestand bei insgesamt 3.495 gemeldeten Arbeitsstellen und ist im Vorjahresvergleich (März 2015) um 15,6 % zu 3.022 gewachsen. Dabei entfallen 2.323 Stellen (66,5 %) auf Fachkräfteberufe und 454 auf Helfer-, 378 auf Experten- und 320 auf Spezialisten-Anforderungsniveaus.

III. 1.2 Regionaler Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt Dresdens wirkt qualitativ und quantitativ als Magnet im regionalen und überregionalen Umfeld. Seit 2013 steigt die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge⁴,

¹ Kommunale Statistikstelle (www.dresden.de)

² WirtschaftsAtlas Sachsen der Industrie. und Handelskammer Dresden (www.wirtschaftsatlas-sachsen.de)

³ Kommunale Statistikstelle und Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen (www.dresden.de)

⁴ Statistisches Landesamt Sachsen (www.dresden.de)

aber noch zu viele werden vorzeitig gelöst, dies betrifft Verträge in der dualen und schulischen, aber insbesondere auch in der akademischen Ausbildung. Die Ausbildungsreife der Nachwuchskräfte wird noch immer kritisch eingeschätzt (39 % gut; 49 % befriedigend und 12 % schlecht), am positivsten wird das soziale Verhalten bewertet (50 % gut), hingegen Vorstellungen vom Berufsbild (18 % schlecht) und schulische Kenntnisse (14 %)⁵ schlecht.

Die Zahl der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen lag zum Ende des Berufsausbildungsjahres 2016/2017 bei 136 Plätzen und ist damit im Vorjahresvergleich (Oktober 2016) um 105 Stellen zurückgegangen.

Zu den Ausbildungsberufen mit den meisten offenen Ausbildungsplätzen gehörten zum Ende des Berufsausbildungsjahres 2016/ 2017 Mechatroniker/-in –Kältetechnik (19 Ausbildungsstellen), Kaufmann/-frau im Einzelhandel (10 Ausbildungsstellen), Koch/ Köchin (8 Ausbildungsstellen), Industriekaufleute (6 Ausbildungsstellen) sowie Hotelfachleute, Versicherungsfachleute und Industriemechaniker/-in (jeweils 5 Ausbildungsstellen). Im Vergleich zum Berufsausbildungsjahr 2015/ 2016 sind die unbesetzten Stellen für die Ausbildung zum/zur Koch/Köchin, Einzelhandelskaufleute und Verkäuferinnen / Verkäufer zurückgegangen, obwohl mehr Ausbildungsstellen gemeldet wurden.

Die Liste unbesetzter Ausbildungsstellen aus dem Bereich der Handwerkskammer Dresden wird aktuell geführt von 42 Plätzen für die Ausbildung zum/zur Kraftfahrzeugmechaniker/-in, 38 zum/zur Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik, 32 zum/zur Friseur/-in sowie 24 zum/zur Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

Die IHK meldet für den Kammerbezirk Dresden aktuell 949 freie Ausbildungsplätze bei 259 Unternehmen. Ganz vorn stehen 64 Ausbildungsstellen für Zerspanungsmechaniker/-innen (194 Stellen in der Metallverarbeitung und –technik), gefolgt von 76 Stellen für Kaufmänner/-frauen im Einzelhandel und 41 Stellen für Verkäufer/-innen (146 Stellen im Handel). Auffällig ist der Bedarf an Auszubildenden für Metall- sowie Metallbauberufe, aber auch für Handel und insbesondere Hotellerie und Gastronomie sowie für die Dienstleistungsberufe (ganz vorn Bankkaufmann/-frau), für Berufe aus Verkehr/Transport und Lager/Logistik (insbesondere der Fachlagerist und der Berufskraftfahrer). Auch die IT-Berufe wie der Fachinformatiker werden verstärkt gesucht.

Zu den Ausbildungsberufen mit hohem aktuellen Bedarf zählen zudem die Gesundheits- und Sozialberufe von der Alten- über die Krankenpflege bis zum Erzieher und Sozialpädagogen.

Akademische Ausbildung: Der Trend zur Akademisierung hält an. Zwar sinken die Studierendenzahlen in den letzten Jahren leicht, doch geschieht dies auf sehr hohem Niveau. Die aktuelle Kennzahl von 42.500⁶ immatrikulierten Studierenden an den elf Dresdner Hochschulen (davon 33.000 TU Dresden - Sachsens größter Universität) wird sich in Umsetzung der Hochschulentwicklungsplanung 2025 des Freistaates Sachsen weiter leicht nach unten Richtung 40.000 Studierende bewegen. Aufgrund des hohen Lehrerberdarf im sächsischen Schulsystem wird der Anteil der Lehramtsstudierenden bzw. -absolventen in den kommenden Jahren deutlich steigen und perspektivisch fast 10 % der Studierenden ausmachen.

III. 2 Entwicklung Fachkräftebedarf

Dresdens Wirtschafts-, Sozial- und Wissenschaftseinrichtungen suchen Fachkräfte.

Fachkräftebedarfe sind auch in Dresden insbesondere in bestimmten Berufsgruppen zu verzeichnen und entsprechen dem gesamtsächsischen Trend.

50 % der im sächsischen Fachkräfte-Monitoring 1.342 befragten sächsischen Unternehmen sehen sich in der Branche und Region vor einem Fachkräftemangel, schätzen die Unternehmens-spezifische Situation aber moderater ein.⁷ Der Trend steigender offener Stellen (1.636) ist besonders im Dienstleistungssektor (832), der Industrie (465), gefolgt vom

⁵ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 15

⁶ Dresden in Zahlen, I. Quartal 2017, S. 18

⁷ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 27

Handwerk (175) zu vermelden.⁸ Fachkräftebedarf auf offenen Arbeitsstellen wurde im ersten Quartal 2016 vor allem aus der Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (213 Stellen) sowie Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (201 Stellen), aber auch für Stellen in Werbung, Marketing, kaufmännischen, redaktionellen Medienberufen (239 Stellen), in Verkaufsberufen (208 Stellen) sowie Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen (203 Stellen) und 198 Stellen in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung gemeldet.

Offene Stellen der mittelständisch geprägten Dresdner Unternehmen bedürfen der kurzfristigen Besetzung. 76 % der sächsischen Unternehmen betreiben aktive Personalarbeit, aber über ein eigenes Personalentwicklungskonzept verfügt nur jedes vierte Unternehmen.⁹ Bei 69 % der Unternehmen, die offene Stellen meldeten, können diese seit mindestens zwei Monaten nicht besetzt werden. Fast einem Drittel der Firmen (31 %) gelingt es selbst nach einem halben Jahr nicht, ihre offenen Stellen zu besetzen.¹⁰ Trifftige Gründe für das Scheitern von Neueinstellungen in Unternehmen:

- a) Keine Bewerbungen auf Mitarbeiterstellen (2010 von 25 auf 43 % in 2015)¹¹,
- b) Lohn- und Gehaltsvorstellungen (2010 von 27 auf 39 % in 2015)¹² und
- c) mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft (2010 von 35 auf 39 % in 2015)¹³, regionaler Vergleich: Signifikant mehr Unternehmen melden aus Großstädten als aus der Region Gehaltsvorstellungen als Einstellungs-Hemmnis.

Für den zukünftigen Bedarf an Fachkräften, Experten und Spezialisten wie auch An- und ungelernten Helfern liegen keine umfassenden, validen Daten und sicheren Prognosen für Dresden vor.

III. 3 Einschätzung Entwicklung Personalarbeit

Spezieller Augenmerk ist auf folgende Entwicklungen zu richten:

- Die wachsende Landeshauptstadt Dresden und deren wirtschaftliche Weiterentwicklung lassen weiteren Personalbedarf erwarten. Insgesamt planen 39 % der sächsischen Unternehmen in den nächsten 12 Monaten Neueinstellungen, 67 % davon aufgrund zusätzlichen Bedarfs und 27 % aufgrund altersbedingter Austritte.¹⁴
- Zu den erfolgreichsten Instrumenten der Personalbeschaffung zählen mittelfristig die duale Ausbildung (40 %) sowie Empfehlungen/Referenzen (44 %).¹⁵ Dem Fachkräftebedarf der aktuell über 4.000 High Level Experten und Wissenschaftler beschäftigenden außeruniversitären Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen Dresdens kann aktuell – u. a. durch das noch verbesserbare Image Dresdens als gut erreichbarer und durchgängig positiv besetzter Lebens- und Arbeitsort – nicht ausreichend begegnet werden.
- Im Bereich der Sozialwirtschaft ist die Pflege besonders stark betroffen. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Sachsen wird sich der Bedarf an Pflegekräften bis 2030 in Sachsen um ca. 40 bis 50 % erhöhen (IAB-Regional Sachsen 2/2012). Darüber hinaus scheiden schätzungsweise ca. 20 % der Beschäftigten aus Altersgründen aus dem aktiven Berufsleben aus. Die Erhebung von Daten zum Fachkräftebedarf in den einzelnen Arbeitsfeldern der sozialen Arbeit ist der Liga aus Kapazitätsgründen nicht möglich, wäre jedoch wünschenswert. (Zu empfehlen wäre eine landesweite Erhebung). In der Stadt Dresden sind 32.645 Personen im Gesundheits- und Sozialwesen¹⁶ tätig. Dies entspricht einem Anteil von 13,2 % aller sozialversicherungsspflichtigen Arbeitsverhältnisse in der Landeshauptstadt Dresden.

⁸ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 27

⁹ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 29

¹⁰ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015

¹¹ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 20

¹² Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 20

¹³ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 20

¹⁴ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 4

¹⁵ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 30

¹⁶ Statistisches Landesamt Sachsen, 2016

Hiervon entfallen 7.815 Beschäftigte auf den Bereich der Sozialen Arbeit (u. a. ambulante soziale Dienste, soziale Betreuung Behinderter und Älterer, Kindertagesbetreuung, Jugendhilfe, Suchthilfe).

Die Fachkräftesicherung bedarf in Dresden für den zu erwartenden Personalbedarf spezifischer Unterstützung und Förder-Priorisierung folgender Diversivitäts-Maßnahmen:

- Diversivität Alter: Altersstruktur:

Weiterhin alternde Belegschaften in Sachsen: Anteil der über 50-Jährigen hat sich von 2005 zu 2015 von 25 % auf 35 % erhöht.¹⁷

- Diversivität Menschen mit Behinderung: Inklusion

Mehr als ein Drittel (37 %) der sächsischen Firmen beschäftigen Menschen mit Behinderung. 11 % planen die erstmalige Einstellung bzw. wollen weitere Arbeitsplätze schaffen. Hürden bei der Einstellung sehen 71 % in den spezifischen Anforderungen an die Arbeitsplätze, 39 % in den geltenden rechtlichen Regelungen. Tendenziell stehen größere Unternehmen dem Thema offener gegenüber.¹⁸

- Diversivität Menschen mit Migrationshintergrund sowie Geflüchtete: Integration

Der vergleichsweise geringe Dresdner Ausländeranteil von 7,4 %¹⁹ mit einem Durchschnittsalter von 31,8 Jahren spiegelt sich an deren Beteiligung am Arbeitsmarkt wider: 4,8 % der Dresdner mit Migrationshintergrund oder knapp 12.400 partizipierten vom regionalen Arbeitsmarkt (37,7 % Frauen, 62,3 % Männer). Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer steigt kontinuierlich: Waren es per 30.06.2016 rund 10.600 Ausländer, so hatten zum gleichen Zeitpunkt 2017 bereits knapp 12.400 Ausländer eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (plus 16,5 %)²⁰. Die seit 2015 auf gut 3.000 angestiegene Zahl der Asylbewerber und zu erwartende Neuzuweisungen werden auch zukünftig auf dem Dresdner Arbeitsmarkt zu integrieren sein. Hierfür engagieren sich Unternehmen, wissenschaftliche Einrichtungen sowie die zuständigen Behörden und die Kommune (u. a. im Lenkungsausschuss Integration in Ausbildung und Arbeit Dresden) und gehen damit über die im „Konzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund 2015-2020 der Landeshauptstadt Dresden“ vereinbarten Maßnahmen weit hinaus. Damit die wichtige Integration von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund auf dem regionalen Arbeitsmarkt gelingen kann, bedarf es umsetzbarer Regel- und Anerkennungsverfahren, gleichbehandelnd anerkennender Begleitung, Beratung und Unterstützung sowie bedarfsorientierter fördernder Lotsen sowie der Nutzung und Umsetzung der Integrationsangebote.

Unternehmen geben hinsichtlich der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer folgende Hindernisse an, die insbesondere auch bei der Integration von Flüchtlingen wirken: Sprachbarrieren (81 Prozent), Unsicherheit über Qualifikationsniveau (45 Prozent) und bürokratische Hürden (28 Prozent).²¹

Menschen mit Migrationshintergrund haben in Dresden ein vergleichsweise hohes Bildungsniveau bezüglich allgemeinbildender, aber auch berufsbildender Abschlüsse (Hochschulabschluss besitzen 49,7 % mit Migrationshintergrund, hingegen nur 42,3 % Dresdner ohne Migrationshintergrund). Allerdings ist auch der Anteil von Migranten ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit 9,6 % fast dreimal höher als der Dresdner ohne Migrationshintergrund (3,5 %).²²

Integration und Arbeitsplatzsicherung durch tragfähige Gründung

Auch selbstständige Tätigkeit kann zur Integration in den Arbeitsmarkt führen. Vor allem im Rahmen der Grundsicherung ist es von hoher Bedeutung, tragfähige Existenzgründungen

¹⁷ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 10

¹⁸ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 5

¹⁹ Melderegister der Landeshauptstadt Dresden 01/2018

²⁰ Statistischer Infodienst der Landeshauptstadt Dresden, 01/2018

²¹ Sächsisches Fachkräfte-Monitoring 2015, S. 26

²² 2. Dresdner Bildungsbericht 2014, Landeshauptstadt Dresden, S. 56

zu unterstützen. Die insbesondere bei Geflüchteten anzutreffende persönliche Erfahrung der beruflichen Selbstständigkeit im Herkunftsland ist zugunsten Gründungsunterstützung besonders zu beachten. Notgründungen sollen vermieden werden und ggf. Wege in erfolgreiche Beschäftigungsverhältnisse aufgezeigt werden. Auch so können Fachkräftepotenziale erschlossen werden.

IV. Ziele der regionalen Fachkräftesicherung

Unter Berücksichtigung des Leitprinzips „Gute Arbeit“ zielt die Fachkräfteallianz Dresden auf die Stärkung des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes, insbesondere die:

1. Sicherung der wirtschaftlichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit der regionalen sächsischen Wirtschaft und Wissenschaft bei gleichzeitig sozialer Verantwortungsübernahme aller arbeitsmarktrelevanten Partner der Region (Standortsicherung)
2. Stärkung der Stadt Dresden als attraktiver familienfreundlicher Ort zum Arbeiten, Leben und Lernen (Standortattraktivität und -sicherheit)
3. Arbeitsmarktbasierte Erhöhung der Beschäftigungsquote, Potentialanerkennung und -nutzung aller Beschäftigungsfähigen sowie Orientierung auf Diversity-Chancen von Absolventen, Arbeitslosen, Frauen, älteren Personen, Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit Behinderung (Beschäftigung und Potentialnutzung)
4. Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (akademische und nicht-akademische Aus-, Fort- und Weiterbildung) sowie der proaktiven Karriere/Berufs- und Studienorientierung im Sinne lebenslangen Lernens (Bildung und Karriere)
5. Stärkung der Gesunderhaltung und nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit für alle (Beschäftigungsfähigkeit)

Im Ergebnis der Umsetzung des Fachkräftesicherungskonzeptes ist Dresden Arbeitgebern und Interessierten als attraktiver, lebenswerter und familienfreundlicher Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort bekannt und als Heimat für alle Fachkräfte, Nachwuchskräfte und Interessierte begehrt.

V. Schwerpunkte der regionalen Fachkräftesicherung

Um die vorgenannten Ziele der regionalen Fachkräftesicherung zu erreichen, konzentriert sich die Fachkräfteallianz Dresden auf die erfolgreiche Umsetzung folgender Schwerpunktaufgabenfelder:

Standortsicherung

Für die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs der mittelständisch geprägten Wirtschaft Dresdens bedarf es der **bedarfsorientierten, übergreifenden Gestaltung und Förderung des regionalen Arbeits-, Aus- und Weiterbildungsmarktes**.

Dresdens Zukunftsbranchen, Industrie-, Dienstleistungs-, Handwerks-, Sozialunternehmen sowie weitere Wirtschafts- und die Wissenschaftseinrichtungen übernehmen mit Unterstützung der Regionalen Fachkräfteallianz die **Verantwortung für den Erhalt der Leistungsfähigkeit** des Wirtschaftsstandortes Dresden.

Standortattraktivität und -sicherheit

Zur Standortsicherung braucht es weiterhin die **verstärkte Vermittlung**, dass

- Dresden weltoffen und eine Stadt ist, in der es sich gut leben, lernen, arbeiten und investieren lässt und

- Unternehmen leistungsfähige Fachkräfte in attraktiven Arbeitsplätzen für gute Arbeit engagieren.

Beschäftigung und Potentialnutzung

Mit dem Ziel der Erhaltung der Wirtschaftskraft, Kompetenz und Wettbewerbsfähigkeit der Dresdner Wirtschaft und Wissenschaft muss die Fachkräftesicherung aller am Arbeitsmarkt beteiligten Zielgruppen verfolgt und die **Erschließung aller arbeitsmarktrelevanten Potenziale** fokussiert werden.

Aktuelle Herausforderung ist die **Gewinnung und Bindung von Absolventen sowie Fach- und Nachwuchskräften** in den regionalen Unternehmen und Einrichtungen.

Bildung und Karriere

Im Rahmen der Maßnahmen der Gewinnung, Entwicklung, Bindung und Sicherung von Fachkräften sollen verschiedene Arten der **Aus- und Weiterbildung** die berufliche Tätigkeit und Karriere wie auch **lebenslanges Lernen für alle Menschen** unabhängig von Herkunft, Alter und anderer Diversifika fördern und unterstützen.

Beschäftigungsfähigkeit

Für den Erhalt und den Ausbau gesunder Beschäftigung sind **flexible Arbeitszeitmodelle** sowie **zeit- und ortsflexible Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten** (berufsbegleitend und modular) und **Unterstützungssysteme** für alle in allen Hierarchieebenen, Branchen und Tätigkeitsfeldern wirkenden Personen zu forcieren. Damit soll insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine nachhaltige Balance von Arbeit und Leben gefördert werden.

VI. Handlungsfelder

Zur Fachkräftesicherung in der Region Dresden forciert die Fachkräfteallianz Dresden entsprechend der aktuellen Ausgangslage folgende Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen gemäß der Ziele und Schwerpunktaufgaben:

- Schaffung von Transparenz hinsichtlich des regionalen Fachkräftebedarfs
- Nachwuchskräfte gewinnen, entwickeln, binden
- Unterstützung der Unternehmen bei der Stärkung der eigenen Arbeitgeberattraktivität und bei der Kommunikation ihrer Arbeitgeberattraktivität
- Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Integration von Menschen mit Diversity-Aspekten (wie Geflüchtete, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung) auf den ersten Arbeitsmarkt

VII. Maßnahmen

Im Rahmen der Richtlinie zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, veröffentlicht am 28.04.2016, können folgende Maßnahmen gefördert werden:

1. **Fachkräftekampagnen und weitere Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung der Fachkräftesicherung in den Landkreisen und kreisfreien Städten**
 - Regionale oder überregionale Fachkräftekampagnen, z.B. Pflege, High Potentials....
 - Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, mit denen sich der Standort z. B. Dresdner Unternehmen und Einrichtungen, als attraktiver Arbeitgeber präsentiert

- Veranstaltungen zur Fachkräftesicherung, insbesondere Nachwuchskräfteorientierung: z. B. zur Lebensplanung und Gesundheitserziehung; Erlebnis- und handlungsorientierte Impulssetzung für Schülerinnen und Schüler der Klasse 7 aller Schulformen zur frühzeitigen und geschlechtersensiblen Potential- und Stärkendifindung und Lebensplanung sowie zur Unterstützung der gesundheitlichen Erziehung bei gleichzeitiger Unterstützung des Lehrkörpers bei der Verstetigung des Prozesses in den Schulen
- Maßnahmen zur Wertschätzung gegenüber Beschäftigten/Fachkräften
- Willkommensformate und -veranstaltungen für besondere Zielgruppen
- Schaffung von Kommunikations- und Austauschplattformen

2. Information und Sensibilisierung von Unternehmen mit Blick auf Fachkräftegewinnung und -bindung

- Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und Arbeitgeberkommunikation wie z. B. Gute Führung; Chancengleichheit und Vielfalt; Lebensphasenfreundliche Arbeitsbedingungen; Entwicklung einer Arbeitgebermarke/Personalakquise)
- Sensibilisierung von Unternehmen in Bezug auf mögliche Unterstützungsleistungen bei der Beschäftigung von Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf
- Organisation des Austauschs zwischen gewerblicher Wirtschaft und Sozialwirtschaft
- Sensibilisierung von Unternehmen im Hinblick auf besondere Zielgruppen (Menschen mit Behinderung, mit psychischen Erkrankungen, Zielgruppe § 13 SGB VIII, Migrant(inn)en oder besondere Themen (z.B. Bedeutung der Einarbeitung und Betreuung von Nachwuchskräften, Theorie -Praxis-Transfer..))
- Information über Freiwilligendienste für und in der Region
- Kommunikation und Austausch zu wissenschaftlichen Erkenntnissen/Lösungsansätzen/Modellprojekten sowie Kompetenztrainings für Interessierte, Unternehmen, Verbünde, Netzwerke diverse
- Organisation von Austausch mit / Input von verschiedenen bestehenden Netzwerken/Miteinander Verknüpfen von Netzwerken

3. Etablierung von Unternehmens- und Branchenverbünden zur Fachkräftesicherung sowie Fachkräftepools

- Bedarfsorientierte Entwicklung oder Weiterentwicklung von kontinuierlich wirksamen Netzwerken, Branchenverbünden und Fachkräftepools, übergreifend sowie auch für spezielle Zielgruppen (z. B. (internationale) Fach- oder Nachwuchskräfte, Auszubildende, Studierende), Branchen, Verbünde

4. Kooperation von Hochschule und Wirtschaft zur Fachkräftesicherung

- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Zusammenarbeit Hochschule-Studierende/Absolventen – Wirtschaft
- Weiterentwicklung von Formaten und Angeboten an der Schnittstelle Hochschule-Wirtschaft, die zur regionalen Fachkräftebindung beitragen

5. Aufbau integrationsunterstützender Netzwerke und Strukturen mit dem Ziel der Anwerbung oder Begleitung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt und zur Etablierung einer Willkommenskultur

- Antizipierende Unterstützungs- und Dienstleistungsstrukturen

6. Optimierung des Systems und weitere Maßnahmen zur Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration von Migranten

- Integration von Migranten zur Vermittlung von Kompetenzen zur Unterstützung der Aufnahme einer Berufsausbildung oder Arbeit
- Spezielle Angebote für Migranten auf etablierten Veranstaltungen

7. Etablierung von geeigneten Strukturen sowie Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Stärkung der Netzwerkarbeit
- Modelle und Projekte zur Verbesserung der Vereinbarkeit

8. Studien als Grundlage zukünftigen Handlungsbedarfes in speziellen Bereichen der Fachkräftesicherung

- Prognostische Bedarfserhebungen, z. B. übergreifende und branchenspezifische Fachkräftebedarfs-Studie und Ermittlung von Trends zur Ableitung strategischer Fachkräftesicherungsmaßnahmen

VIII. Regionale Fachkräfteallianz Dresden: Aufgaben, Struktur und Beteiligte, Aufgaben

Die regionale Fachkräfteallianz Dresden übernimmt aus dem bereits etablierten Kommunalforum für Wirtschaft und Arbeit, Fachteam „Fachkräfteentwicklung und -sicherung“ die Weiterentwicklung und Steuerung regionaler Fachkräftesicherungsstrategien und wirkt unter Mitwirkung weiterer Akteure als regionale Fachkräfteallianz Dresden.

Dabei ist die Fachkräfteallianz Dresden vorgenannten Zielen und Handlungsschwerpunkten entsprechend des Leitprinzips guter Arbeit verpflichtet.

Die Fachkräfteallianz Dresden verfügt über ein unterzeichnetes Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung in Stadt und Region. Das Handlungskonzept wird regelmäßig fortgeschrieben und alle zwei Jahre bezüglich Ausgangslage, Handlungsschwerpunkten, Aktivitäten und Ergebnissen aktualisiert.

Die Fachkräfte-Allianz Dresden engagiert sich als Entscheidungsgremium für Dresdner Förderprojekte zur Fachkräftesicherung insbesondere zur inhaltlichen Befürwortung und Priorisierung im Rahmen des Regionalbudgets der SMWA-Fachkräfterichtlinie. Die Fachkräfteallianz Dresden befürwortet mit positiv fachlichen Stellungnahmen.

Die Fachkräfteallianz Dresden erteilt über ihr geschäftsführendes Mitglied die jährliche durch das SMWA angefragte Interessensbekundung an der Förderung o. g. Fachkräfterichtlinie.

Struktur und Beteiligte

Die Fachkräfteallianz Dresden besteht entsprechend der regionalen Handlungsschwerpunkte der Fachkräftesicherung aus:

- a) Landeshauptstadt Dresden – Der Oberbürgermeister
- b) Agentur für Arbeit Dresden und Jobcenter Dresden
- c) Deutscher Gewerkschaftsbund Dresden
- d) Handwerkskammer Dresden
- e) Industrie- und Handelskammer Dresden
- f) Stadtliga der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in Dresden
- g) Technische Universität Dresden
- h) Vertreter der Arbeitgeber: BVMW Bundesverband mittelständische Wirtschaft – Dresden
- i) Vertreter schulischer Belange, Vorsitz Schule Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Dresden

Die Vertreter der Einrichtungen wirken als Mitglieder der Fachkräfteallianz Dresden übergreifend zugunsten der regionalen Fachkräftesicherung.


Geschäftsführendes Mitglied

Die Fachkräfteallianz Dresden benennt als geschäftsführendes Mitglied:
Landeshauptstadt Dresden - Der Oberbürgermeister

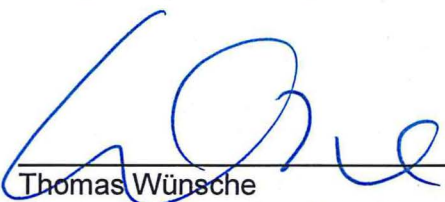
IX. Vereinbarung zur Zusammenarbeit der Fachkräfteallianz Dresden

Die Etablierung der Fachkräfteallianz Dresden erfolgt zur gemeinsamen Bearbeitung der vorgenannten Ziele, Aufgaben und Handlungsschwerpunkte zur regionalen Fachkräftesicherung.


Die Unterschriften der Partner der regionalen Fachkräfteallianz Dresden unterstreichen den Willen zur Kooperation zur Fachkräftesicherung.



Dirk Hilbert
Oberbürgermeister
Landeshauptstadt Dresden




Thomas Wünsche
Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Dresden



Jan Pratzka
Geschäftsführer
Jobcenter Dresden




André Schnabel
Vorsitzender
Deutscher Gewerkschaftsbund Dresden




Dr. Andreas Brzezinski
Hauptgeschäftsführer
Handwerkskammer Dresden



Dr. Detlef Hamann
Hauptgeschäftsführer
Industrie- und Handelskammer
Dresden




Carsten Schöne
Vorsitzender Stadtliga
der Spitzenverbände der
freien Wohlfahrtspflege in Dresden



Prof. Dr.-Ing. DEng/Auckland
Hans Müller-Steinhagen
Rektor Technische Universität
Dresden



Diego Schwarz
Leiter Wirtschaftsregion Dresden
BVMW Bundesverband mittel-
ständische Wirtschaft e.V.



Dr. Hans-Georg Clemens
Vorsitzender Arbeitskreis
Schule-Wirtschaft Dresden

Dresden, ²³. Juni 2018