



Strategiepapier

Silicon Saxony – Fachkräftesicherung 2030

Silicon Saxony e.V.
Manfred-von-Ardenne-Ring 20 F, 01099 Dresden

Dresden, 17. Januar 2023

INHALTE

PRÄAMBEL

Kapitel 1:

MINT-Themen in Schulen stärken und Begeisterung wecken

Kapitel 2:

Berufliche Orientierung stärken

Kapitel 3:

Neue Ausbildungs- und Studienangebote schaffen

Kapitel 4:

Zuwanderung von Fachkräften unterstützen, Studierende in der Region halten

Kapitel 5:

Umschulungs- und Weiterbildungsangebote ausbauen

Kapitel 6:

Attraktive Arbeitsbedingungen gewährleisten

PRÄAMBEL



Viele Zahlen, viele Statistiken wurden in den vergangenen Monaten bewegt, zitiert, diskutiert. Im Ergebnis haben sie alle das gleiche Bild gezeichnet: Deutschland steuert auf einen enormen Fachkräftemangel zu, steckt in einigen Branchen und Berufsfeldern schon mitten drin. Alle Branchen versuchen, den Nachwuchs für ihre Jobs zu begeistern. Auf Bundes- und Landesebene werden Maßnahmenkataloge für qualifizierte Zuwanderung sowie Umschulungen und Weiterbildung für älter werdende Fachkräfte aufgesetzt.

Auch in der sächsischen Hightech-Landschaft, u.a. in den Mitgliedsunternehmen des Silicon Saxony, fehlt es zunehmend an kompetenten Fachkräften – von klassischen Reinraumtätigkeiten wie Operator und Instandhalter über den Mechatroniker und Mikrotechnologen hin zum Software-Entwickler, Sicherheitsexperten, Elektrotechniker und Ingenieur. Und ganz besonders fehlt es an Menschen, deren Jobtitel ein „-in“ am Ende trägt – Frauen, die sich für diese technischen Berufe begeistern und die Frauenquote in unseren Mitgliedsunternehmen erhöhen würden.

Auch im Jahr 2022 haben Unternehmen wie Infineon, Globalfoundries, ZEISS Digital Innovations, Jenoptik, Vodafone und Forschungsinstitute wie Fraunhofer Investitionsplanungen in Millionen- bzw. Milliardenhöhe veröffentlicht. Jede dieser Investitionen ist auch mit einem Personalaufwuchs verbunden - nicht nur in den Unternehmen selbst, sondern in der Regel auch bei den für diese Unternehmen tätigen Zulieferfirmen.

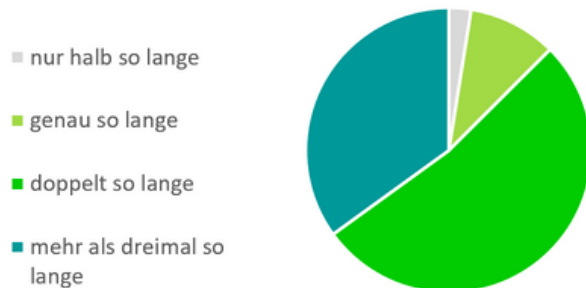
Bis zum Jahr 2030 wird in den Unternehmen im Silicon Saxony aktuell ein Wachstum von momentan 73.000 auf 100.000 Stellen erwartet. Berücksichtigt man die demografische Entwicklung und die dadurch bedingten anstehenden Renteneintritte ständen nach unseren Berechnungen ohne Neueinstellungen im Jahr 2030 in unseren Branchen noch etwa 48.500 Fachkräfte zur Verfügung. Zu den notwendigen Neueinstellungen kommen also weitere ca. 18.000 rentenbedingte Ersatzeinstellungen, d.h.,

in den kommenden acht Jahren ist im Mittel mit jährlich etwa 5.600 Neueinstellungen zu rechnen.

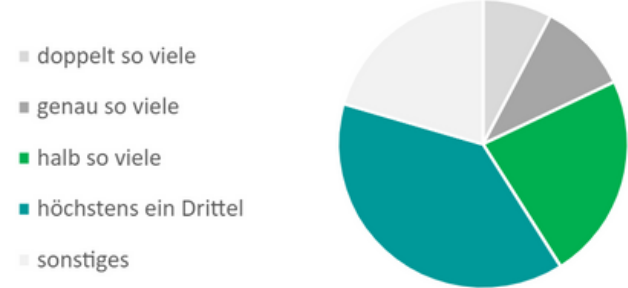
Eine im Frühjahr 2022 unter den Mitgliedsunternehmen des Silicon Saxony durchgeführte Befragung hat die aktuellen Herausforderungen im Recruiting sichtbar gemacht:

Im Vergleich zu vor fünf Jahren dauert es heute in mehr als drei Viertel aller Einstellungsverfahren doppelt oder dreimal so lange, eine offene Stelle zu besetzen. Die Anzahl der eingehenden Bewerbungen ist massiv zurückgegangen.

Im Vergleich zu vor 5 Jahren, dauerte es heute..., eine offene Stelle zu besetzen



Wie viele Bewerbungen erhalten Sie heute im Vergleich zu vor 5 Jahren auf eine offene Stelle




Es besteht also dringender Handlungsbedarf.

HANDLUNGSFELDER

Für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung wurden bisher folgende Handlungsfelder identifiziert:


1. MINT-Themen in Schulen stärken und Begeisterung wecken
2. Berufliche Orientierung stärken
3. Neue Ausbildungs- und Studienangebote schaffen
4. Zuwanderung von Fachkräften unterstützen, Studierende in der Region halten
5. Umschulungs- und Weiterbildungsangebote ausbauen
6. Attraktive Arbeitsbedingungen gewährleisten

In den verschiedenen Gremien des Silicon Saxony e.V. wurden gemeinsam Positionen entwickelt und mit konkreten Handlungsempfehlungen hinterlegt. Einiges davon können Unternehmen selbst umsetzen. Bei anderen Themen braucht es die Unterstützung aus der Landes- bzw. Bundespolitik, den kommunalen Verwaltungen oder auch der Bundesagentur für Arbeit – im Papier jeweils mit entsprechenden Icons gekennzeichnet.

 : Schulen

 : Bildungsträger (inkl. Universitäten) für Ausbildung und Studium

 : Öffentliche Verwaltung

 : Bundesagentur für Arbeit

 : Unternehmen

 : Silicon Saxony e.V.

Unser Anliegen ist es, die verschiedenen Positionen und Handlungsempfehlungen im Dialog zu reflektieren, zu diskutieren und in eine möglichst breitflächige Umsetzung zu bringen.

Wir erhoffen uns dabei ein vielfältiges Engagement unserer Mitglieder sowie eine kompetente Unterstützung durch unsere Partner.

MINT IN SCHULEN

STÄRKEN UND BEGEISTERUNG WECKEN

Die Abkürzung „MINT“ steht für die Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Unser Anliegen ist es, möglichst viele Kinder und Jugendliche für diese Themen zu begeistern. Es geht einerseits darum, sie umfassend auf die Anforderungen einer zunehmend digital arbeitenden Wirtschaft vorzubereiten, und andererseits, möglichst viele von ihnen für eine berufliche Tätigkeit in einer technischen Branche und damit eine Ausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich zu begeistern.

Hierbei können Unternehmen durch entsprechende Angebote unterstützen, aber was es vor allem braucht sind Lehrkräfte, die zeitliche und technische Ressourcen haben, um den Kindern entsprechende Inhalte mit Leidenschaft zu vermitteln.

Eine digitale Infrastruktur gehört zur Basisausstattung aller Bildungseinrichtungen.



Handlungsempfehlungen:

- Eine Breitband-Internetanbindung für alle Schulen aller Schularten entsprechend der jeweiligen Größe und Nutzungsintensität ist sicherzustellen.
- Alle Unterrichtsräume müssen mit moderner Präsentationstechnik für den Einsatz digitaler Lernmedien ausgestattet sein.
- Eine Ausstattung aller Lehrkräfte mit mobilen Endgeräten muss sichergestellt werden.
- Ebenso gilt es sicherzustellen, dass jede Schülerin und jeder Schüler ein mobiles Endgerät zu jeder Zeit nutzen kann, auch zuhause.
- Die sichere, performante und skalierbare Bereitstellung von Plattformen für digitales Lernen und deren Einbindung in den Unterricht muss weiter jederzeit gewährleistet werden.
- Es braucht eine professionelle Administration aller Technik und Dienste über Schuladministratoren oder externe Dienstleister – zur Entlastung von Lehrkräften. Dazu gehört die Sicherstellung einer regelmäßigen Wartung und einer kontinuierlichen Finanzierung von Ersatzinvestitionen für alle notwendigen technischen Endgeräte, Infrastrukturen in den Schulgebäuden und bereitgestellten Dienste.

- Für die Finanzierung und Erhaltung von Infrastruktur, Endgeräten und Services sind fest verfügbare, jährliche Finanzbudgets bereitzustellen, die die projektbezogene Finanzierung ablösen.
- Die aktuellen Preissteigerungen bei Beschaffung von Hardware und Dienstleistungen aufgrund der großen Nachfrage müssen bei der Bereitstellung öffentlicher Gelder für Schulen zwingend berücksichtigt werden.

Moderner Unterricht findet unter Einbeziehung digitaler Medien statt.



Handlungsempfehlungen:

- Digitale Medien werden fächerübergreifend im Unterricht angewendet. Dies erfolgt anhand des pädagogischen Ziels bzw. anhand der Lehrplanorientierung und nicht zum Selbstzweck.
- Lehrkräfte werden kontinuierlich gestärkt, zum Beispiel durch entsprechende Weiterbildungen im Bereich „Digitale Kompetenzen“.
- Lehrkräfte müssen die zeitlichen Ressourcen haben, um neue, digitale Inhalte in ihren Unterricht zu integrieren.
- Bildungsinhalte und Bildungsformate werden kontinuierlich an die Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt angepasst.
- Bei der Gestaltung neuer Lehrinhalte im Zuge von Lehrplanüberarbeitungen können die Kompetenzen der sächsischen Hightech-Unternehmen einbezogen werden, um z.B. Kenntnisse über Anwendungsbereiche der Halbleitertechnologie und Informatik bereits frühzeitig im Schulunterricht zu vermitteln.
- Zur Kompensation von durch Mangel an Lehrkräften verursachten Unterrichtsausfall treten neue digital-gestützte Lern- und Lehrformate.

Das Unterrichtsfach Informatik ist den Naturwissenschaften gleichzustellen.



Handlungsempfehlungen:

- Die geplante flächendeckende Etablierung eines Leistungskurses Informatik an allen allgemeinbildenden Gymnasien in Sachsen wird ausdrücklich begrüßt und muss zeitnah umgesetzt werden. Nach der erfolgten Pilotierung des neuen Informatik-Leistungskurses gilt es, dieses Angebot schrittweise für die allgemeinbildenden Gymnasien in allen sächsischen Regionen zu öffnen. Die perspektivisch benötigten Ressourcen müssen geplant und bereitgestellt werden, insb. durch Ausbildung von neuen Lehrkräften für das Fach Informatik. Gleiches gilt auch für den angedachten früheren Beginn des Informatikunterrichts.
- Ab Sommer 2023 sollen flächendeckend neue Lehrpläne für das Fach Informatik eingeführt werden. Für deren Ausgestaltung kann die Expertise der sächsischen IT-Unternehmen genutzt werden, insbesondere bei der Anpassung der Lehrinhalte an Praxisanforderungen oder die Vermittlung praxisnaher Anwendungsbeispiele aus der Wirtschaft.
- Der bestehende Verbund der M.I.T.-Schulen in Sachsen, die eine erweiterte Ausbildung in den Bereichen Digitale Medien, Informatische Bildung und digitale Technologien bieten, sollte weiter gestärkt und schrittweise ausgebaut werden, auch und vor allem in ländlichen Regionen.

Um auch zukünftig genug Nachwuchs für Sachsens Hightech-Branchen zu gewinnen, ist es wichtig, mehr Kinder und Jugendliche für MINT-Themen zu begeistern.



Handlungsempfehlungen:

- Zeitgemäßer Unterricht erfolgt mit starker Praxisorientierung, für die die Unternehmen des Silicon Saxony Netzwerkes als lokale Partner einbezogen werden können.
- Begeisterung bei Kindern und Jugendlichen für MINT-Themen zu wecken, gelingt den Lehrkräften am besten, wenn diese selbst von diesen Themen begeistert sind. Dafür gilt es, attraktive, praxisnahe Angebote zur Weiterbildung von Lehrkräften zum Beispiel zu relevanten Berufsbildern in Kollaboration mit Unternehmen zu entwickeln.
- Die Begeisterung für Technik kann durch Wettbewerbe gefördert werden, z.B. den Sächsischen Informatik-Wettbewerb, der im Jahr 2022 sein 25. Jubiläum gefeiert hat und dessen stabile Finanzierung durch den Freistaat Sachsen und Unternehmen in Public-Private-Partnership sichergestellt werden muss.

- Ganztagsangebote (GTA) mit technischem Schwerpunkt bieten eine gute Gelegenheit, technische Themen zu vermitteln und sollten in Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Unternehmen in größerem Umfang als bisher angeboten werden.
- Die in Ballungsgebieten erfolgreichen Konzepte für Schülerlabore gilt es, stärker auch im ländlichen Raum bekanntzumachen und zu etablieren, unterstützt durch Unternehmen und die öffentliche Hand. Hierbei sollten auch mobile und virtuelle Angebote weiter gestärkt werden.
- Durch Patenschaften für MINT-Themen (z.B. Ausstattung eines Techniklabors in einer Schule oder einer Freizeiteinrichtung) können Unternehmen ihre Sichtbarkeit erhöhen und konkrete Zusammenarbeiten etablieren.
- Unternehmen können in Kooperation mit Schulen oder Freizeiteinrichtungen dabei unterstützen, attraktive Ferienangebote mit MINT-Schwerpunkt anzubieten.
- Mit der Projektierung und Einrichtung einer für Kinder, Jugendliche und Erwachsene öffentlich zugänglichen „Semiconductor World“ ist durch die Halbleiterunternehmen am Standort Dresden ein state-of-the-art Angebot geplant, welches möglichst viele Jugendliche erreicht. Für die Finanzierung sollten öffentliche Mittel z.B. von Bund oder EU eingeworben werden.

Mädchen interessieren sich in den ersten Schuljahren ebenso für MINT-Themen wie Jungen.



Diese Begeisterung gilt es, auch in den späteren Schuljahren aufrecht zu erhalten, um eine entsprechende Berufswahl zu unterstützen und den Anteil der weiblichen Mitarbeitenden in diesen Berufen zu steigern – in der IT-Branche beispielsweise liegt dieser aktuell leider nur bei 20 Prozent.

Handlungsempfehlungen:

- Es braucht vielfältige Initiativen zur Förderung des Anteils von weiblichen Mitarbeitenden in Berufen mit technischem Schwerpunkt unter Einbezug von Forschung, Wirtschaft, Bildung, Politik und Gesellschaft.
- Bei der Weiterentwicklung von Unterrichtsmethoden, der Konzeption von Lehrinhalten sowie dem Ausbau schulbegleitender Angebote zur Neigungs- und Kompetenzentwicklung sollte darauf geachtet werden, dass diese inklusiv sind.
- Durch die Kommunikation von Beispielen erfolgreicher regionaler Unternehmerinnen in MINT-Berufen können Perspektiven für Mädchen und junge Frauen sichtbar gemacht werden.
- Initiativen und Events für Mädchen und Frauen wie die European Girls' Olympiad in Informatics sollten verstärkt in Sachsen ausgerichtet werden.

BERUFLICHE ORIENTIERUNG STÄRKEN

Es gibt in Deutschland insgesamt 324 Ausbildungsberufe, über 12.000 Bachelorstudiengänge und mehr als 8.000 Masterstudiengänge, die Auswahl ist also groß und die Entscheidung nicht leicht. Zunehmend mehr Jugendliche sind in der Phase der beruflichen Orientierung schlicht überfordert.

Die Zahlen der Studienanfänger in Sachsen sind seit Jahren rückläufig. Dazu kommt, dass die Abbruchquote enorm hoch ist, insbesondere in den MINT-Fächern. In einer Abiturientenstudie des Zentrums für Qualitätsanalyse (ZQA) der TU Dresden gaben 42 Prozent aller befragten Studierwilligen an, sie hätten Schwierigkeiten, weil sie in der Schule nicht ausreichend auf diese Auswahlentscheidung vorbereitet worden seien und sich eine bessere Beratung seitens der Schule gewünscht hätten.*

Der Phase der beruflichen Orientierung muss eine hohe Priorität eingeräumt werden – von Seiten der Schulen, der Eltern und der Unternehmen, die hierbei maßgeblich unterstützend einbezogen werden sollten. Eine Fachkräftesicherung für die sächsischen Hightech-Branchen erfordert eine stärkere Sichtbarkeit der verschiedenen Berufsprofile während der Phase der beruflichen Orientierung von Jugendlichen und gehört damit zu den dringendsten Aufgaben bei der Nachwuchsgewinnung. Das gilt sowohl für Ausbildungsberufe als auch für entsprechende Studienangebote.

Um Jugendliche für Berufe in sächsischen Hightech-Unternehmen zu begeistern, braucht es mehr Angebote für die berufliche Orientierung.



Handlungsempfehlungen:

- Persönlichkeiten prägen Berufsbilder! Je mehr Unternehmen spannende Geschichten anhand von „Role Models“ erzählen, umso sichtbarer werden die entsprechenden Berufe. Dafür ist eine zielgruppengerechte Kommunikation wichtig (z.B. Videos).
- Durch eine koordinierte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Verbänden und Arbeitsagenturen sollten eine Integration aktueller berufs- und arbeitsweltbezogener Inhalte sichergestellt und die Berufswahlkompetenz erhöht werden.
- Durch eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Bereich Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit können Unternehmen einen Knowhow-Transfer aus der Praxis gewährleisten.

- Insbesondere an Gymnasien müssen berufliche Ausbildungsmöglichkeiten stärker bekannt gemacht werden, um eine Ausbildung als gute Alternative zum Studium sichtbar zu machen.
- Unternehmen sollten als Praxispartner für Lehrkräfte-Weiterbildungen zum Thema „State of the Art – Sachsens Hightech-Unternehmen“ relevante Berufe und aktuelle Bedarfe sichtbar machen, z.B. über den Silicon Saxony Arbeitskreis Business & Education.
- Regelmäßige gemeinsame Formate, die Schulleitungen, Lehrkräfte, Unternehmen und Verbände an einen Tisch bringen, unterstützen eine Vernetzung und Wissensstärkung.

Berufliche Orientierung sollte zielgruppengerecht angeboten werden, einfach zu verstehen und nah sein, Jugendliche sowie Eltern ansprechen und möglichst individuell zugeschnitten sein.



Handlungsempfehlungen:

- Schülerpraktika gehören zu den geeignetsten Mitteln in der beruflichen Orientierung. Es ist wichtig, dass Unternehmen bereit sind, diese Verantwortung zu übernehmen, interessierten Jugendlichen diese Möglichkeit anbieten und ihre Angebote auf entsprechenden Informationsplattformen sichtbar promoten (z.B. „Schau rein“). Ein zweites Pflichtpraktikum neben dem bereits in Klasse 9 vorgesehenen würde die berufliche Orientierung weiter stärken, dass Schulen sich hierfür entscheiden, wäre deshalb wünschenswert.
- Eltern sind bei der beruflichen Orientierung die „Chefberater“ ihrer Kinder, oftmals allerdings selbst überfordert. Angebote für (z.B. digitale) Elternabende zu MINT-Berufen können Eltern bei der beruflichen Orientierung ihrer Kinder unterstützen. Solche Angebote können Unternehmen individuell durchführen, denkbar ist es aber auch, hierfür gemeinsame Formate für mehrere Unternehmen zu entwickeln.
- Unternehmen können Schulformate „Eltern stellen ihren Beruf vor“ als Teil ihres Recruiting-Programms nutzen, um mithilfe ihrer Mitarbeitenden spannende Berufe in den Schulen von Mitarbeiterkindern vorzustellen. Hierfür empfiehlt es sich, dass Unternehmen ihre Mitarbeitenden mit entsprechenden Materialien und Empfehlungen ausstatten (z.B. geeignete Videos und zielgruppengerecht aufbereitetes Informationsmaterial).
- Die Präsentation auf Karrieremessen bieten Unternehmen die Möglichkeit, in direkten Kontakt zum Nachwuchs zu kommen und Zukunftsperspektiven in den Branchen aufzuzeigen. Darüber hinaus braucht es gute Online-Formate für die junge Generation.
- Lehrkräfte, die Jugendliche in der beruflichen Orientierung begleiten, benötigen Zeit – zum Beispiel dafür, Praktikumsberichte gemeinsam auszuwerten.

NEUE AUSBILDUNGS- UND STUDIENANGEBOTE SCHAFFEN

Bei etwa einem Drittel der Neueinstellungen in den sächsischen Hightech-Unternehmen wird mindestens eine Berufsausbildung vorausgesetzt, bei etwa zwei Drittel ein akademischer Abschluss.*₁ Hierbei handelt es sich um einen Mittelwert, denn es gilt zu berücksichtigen, dass sich die Anforderungen sowohl innerhalb der Mikroelektronik- als auch zwischen Mikroelektronik- und Softwarebranchen unterscheiden und es eine Vielzahl relevanter Fachrichtungen gibt. So sind verschiedene Ausbildungsberufe für die Halbleiterhersteller äußerst relevant, gleichzeitig spielen hier auch akademische Abschlüsse im Ingenieurbereich eine wichtige Rolle. In der Softwarebranche konzentrieren sich die relevanten Berufsbilder vorrangig auf die Fachrichtung Informatik, wobei hier ebenfalls akademische Abschlüsse im Vordergrund stehen.

Während für die Halbleiterindustrie relevante Studiengänge seit Jahren einen Rückgang der Studierendenzahlen verzeichnen, gibt es insbesondere im Bereich Informatik zu wenige Studienplätze.

Unter Annahme der im Jahr 2018 festgestellten Wegzugsquote sächsischer Hochschulabsolventen und -absolventinnen, die bei ca. 25 Prozent lag, standen im Jahr 2021 von den ca. 5.735 Personen, die ein für unsere Branchen relevantes Studium in den MINT-Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften oder Ingenieurwissenschaften erfolgreich absolviert hatten *₂, ca. 4.300 Personen für den sächsischen Arbeitsmarkt zur Verfügung – noch nicht berücksichtigt ist in dieser Zahl allerdings der für einige Studienfächer auszuklammernde Anteil an Lehramtsstudierenden.

Bei in etwa gleichbleibenden Studienabschlusszahlen in den kommenden Jahren muss man davon ausgehen, dass sich die Bedarfe unserer Branchen nur dann decken lassen, wenn quasi alle Hochschulabsolventen und -absolventinnen der relevanten Fächer eingestellt werden. Das berücksichtigt weder den Bedarf anderer Branchen noch die Tatsache, dass bei weitem nicht alle jungen Menschen vom Studium direkt in den Arbeitsmarkt einmünden.

*₁ Quelle: Silicon Saxony Mitgliederumfrage im April 2022.

*₂ Erläuterung: Die Gesamtzahl aller Absolventen und Absolventinnen in diesen drei Bereichen im Jahr 2021 lag bei 8.666 Personen, nicht alle Studienfächer sind allerdings für unsere Branchen relevant.

Eine bedarfsorientierte Ausbildung, die sich vom rasanten Tempo des technischen Fortschritts nicht einschüchtern lässt, umfasst auch die Etablierung neuer, mit der Industrie gemeinsam entwickelter Studiengänge.



Handlungsempfehlungen:

- Die sächsische Mikroelektronik-Industrie sollte stärker in den Bildungsprozess eingebunden werden.
- Der hohe Bedarf an IC-Designern rechtfertigt es, dieses Fachgebiet als eigenen Studienschwerpunkt zu entwickeln, z.B. durch die Schaffung einer Design-School für Chip & System-Design oder auch mit Bachelor- und Master-Studiengängen sowie Doktorandenprogrammen.
- Ein Aufwuchs an englischsprachigen Studienangeboten ermöglicht den weiteren Ausbau der Internationalisierung und damit die gezielte Anwerbung Studierender aus dem Ausland mit dem langfristigen Ziel, diese auch nach Studienabschluss in Sachsen zu halten. Wichtig bleibt aber, dass diese Studiengänge mit Deutschkursen gekoppelt sind, um damit eine langfristige Bleibeperspektive für diese Studierenden zu unterstützen.

Eine Erhöhung der Kapazitäten und Studierendenzahlen in bestehenden Studiengängen ist zur Deckung des Fachkräftebedarfs zwingend notwendig.



Handlungsempfehlungen:

- Eine branchenübergreifend und sachsenweit durchgeführte Fachkräftebedarfsstudie zu relevanten Ausbildungs- und Studienrichtungen ist dringend erforderlich, um das bestehende Ausbildungs- und Studienplatzangebot auf den erwarteten Bedarf der Unternehmen anzupassen. Daraus wiederum ließe sich zusätzlich ableiten, welche Bedarfe nicht durch eine entsprechende Nachwuchsausbildung gedeckt und deshalb über berufsspezifische Zuwanderungsprojekte unterstützt werden sollten.
- Bereits 2019 wurde im Positionspapier Softwareland Sachsen eine schrittweise Verdopplung der Studienplätze im Bereich der Informatik mit dem Ziel der Steigerung der Anzahl an Abschlüssen auf mindestens 2.000 jährlich bis zum Jahr 2030 gefordert. Die bereits erfolgte Angebotsverdichtung allein ist nach aktueller Einschätzung nicht ausreichend, da die stark wachsende sächsische Softwarebranche einen Bedarf von ca. 2.000 Absolventen jährlich hat, dem ein Angebot von nur ca. 1.325 Absolventen (alle Informatik-Fachrichtungen) gegenübersteht. Im Zusammenhang mit den vielfältigen Anwendungsdisziplinen ist es deshalb notwendig, zusätzliche Professuren und Studiengänge im Bereich der Informatik sowie angrenzenden Fachrichtungen einzurichten.

- Eine Steigerung der Erfolgsquoten in den Informatik-Studiengängen sollte gewährleistet werden, z.B. durch eine bessere Vermittlung und Vorauswahl von Studienbewerbern und gezielte Angebote von Tutorien.
- Eine Steigerung der Bewerberzahlen für Mikroelektronik-relevante Studiengänge wie Elektrotechnik, Informationssystemtechnik und Nanoelectronic Systems (englischsprachiger Masterstudiengang an der TU Dresden) ist dringend notwendig und sollte durch die Attraktivität erhöhende Maßnahmen flankiert werden.
- Der zunehmende Mangel an Experten für Datenschutz erfordert eine Prüfung der hierfür relevanten Studiengänge. Sinnvoll erscheint die Etablierung von interdisziplinären Studiengängen, welche sowohl informatische als auch juristische Inhalte abdecken (analog des früheren Bachelorstudiengang „Law in Context“ der TU Dresden).

Eine Stärkung der dualen und damit praxisnahen Ausbildung



bietet neben der klassischen Hochschulausbildung große Potenziale dafür, Nachwuchs für Berufe in Sachsens Hightech-Unternehmen fit zu machen und junge Fachkräfte in der Region zu halten.

Handlungsempfehlungen:

- Der Ausbau der Kapazitäten in den Berufsschulen muss bedarfsgerecht erfolgen, insb. hinsichtlich Berufsschulplanung, Qualität der Ausbildung, Lehrpersonal etc. Hier gilt es insbesondere, den geplanten Aufwuchs in der hauseigenen Ausbildung der Halbleiterhersteller und -zulieferer am Standort zu berücksichtigen.
- Unternehmen sollten verstärkt in die Attraktivität dualer Studiengänge und Berufsausbildungen (insb. Anzahl Stellen, Image, Vergütung, Angebote) investieren sowie in berufsbegleitende Studiengänge zur Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. von Quereinsteigern.
- Dafür notwendig ist auch eine adäquate Ausstattung der Berufsschulen und die Sicherstellung von ausreichend Berufsschullehrkräften.
- Duale Studienangebote für ausländische Studierende mit direkter Anbindung an regionale Unternehmen können dabei helfen, die Bleibequote nach Studienabschluss signifikant zu steigern.

- In Mathematik und Naturwissenschaften verlässt mittlerweile jeder zweite Studierende die Universität ohne Abschluss.* Studienabbrecher sind oft gut geeignet für eine Ausbildung, das im Studium erworbene Wissen ist in der Ausbildung von Nutzen. Durch eine frühzeitige und gezielte Beratung und Vermittlung von Studienaussteigern bzw. Studierenden mit drohendem Misserfolg in Anschlussausbildungen, zum Beispiel ein duales Studium oder eine duale Ausbildung, könnte ein Teil dieser Personen für unsere Branchen gewonnen werden. Dafür ist es notwendig, rechtliche und organisatorische Grundlagen für die Identifizierung, Ansprache und gezielte Beratung von angehenden Studienabbrechern zu schaffen – und zwar nicht nur deutscher, sondern auch internationaler Studierender.

Für die Gewinnung von Nachwuchsfachkräften braucht es eine stärkere Vernetzung von Studierenden und Unternehmen.



Handlungsempfehlungen:

- Unternehmen sollten verstärkt Angebote für Werkstudierendenverträge und Abschlussarbeiten sowie Einstiegsmöglichkeiten für Absolventen und Absolventinnen schaffen.
- Die Unterstützung Studierender bei Bachelor- und Master-Arbeiten, die sich inhaltlich mit unseren Branchen befassen und Unternehmen um Interviews bitten, leistet nicht nur einen Beitrag zur branchenspezifischen Wissensgewinnung und Unternehmensentwicklung, sondern auch die Gelegenheit für den Aufbau persönlicher Kontakte zu diesen an den Branchen interessierten Nachwuchsfachkräften sowie die Vermittlung von Möglichkeiten zum Berufseinstieg.
- Durch Auftritte bei entsprechenden Veranstaltungsformaten, z.B. Recruitingmessen, können Unternehmen Kontakte zu Studierenden knüpfen.
- Die Gestaltung von fächerübergreifenden Vorlesungsreihen mit relevanten Inhalten aus der Praxis bieten Unternehmen die Möglichkeit, an den Hochschulen sichtbar zu werden. Entsprechende Engagements von Mitarbeitenden sollten deshalb unterstützt werden.
- Neben der Vernetzung mit Studierenden in Sachsen müssen auch Studierende in anderen Bundesländern sowie im Ausland durch geeignete Kanäle und Aktivitäten angesprochen und auf die Standortpotenziale von Ausbildung und Beschäftigung aufmerksam gemacht werden.

ZUWANDERUNG VON FACHKRÄFTEN UNTERSTÜTZEN, STUDIERENDE IN DER REGION HALTEN

Bis 2030 wird laut aktuellen Prognosen die sächsische Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter voraussichtlich um rund 150.000 Menschen gegenüber dem Stand von 2020 abnehmen. Die Fachkräftesicherung mithilfe von qualifizierter Zuwanderung ist deshalb in den kommenden Jahren eine zentrale politische und gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Der im September 2022 vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr veröffentlichte Maßnahmenplan für internationale Fachkräftesicherung wird deshalb ausdrücklich begrüßt.* Für dessen Umsetzung bietet Silicon Saxony Unterstützung an, auch Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen hat eine entsprechende Unterstützung signalisiert.

Im Oktober 2022 hat die Bundesregierung zudem ihre neue Fachkräftestrategie beschlossen. Mit dem Maßnahmenpaket der Fachkräftestrategie sollen die Anstrengungen der Unternehmen und Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, unterstützt werden. Möglichst viele der Vorschläge sollten nun in das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz einfließen.

Es gilt, die Attraktivität der sächsischen Wirtschafts- und Hochschulstandorte für ausländische Fachkräfte und Studierende weiter zu steigern, um sie für eine Arbeitsaufnahme in Sachsen zu gewinnen und auch langfristig hier zu halten.

Mit ihren technischen Profilen und der Möglichkeit, ein Diplom zu erwerben, sind die sächsischen Hochschulen für ausländische Studierende im MINT-Bereich interessant. Auch der Status der Technischen Universität Dresden als eine der elf² Exzellenzuniversitäten Deutschlands lockt in den Freistaat. Mit 16 Prozent weist der Freistaat bundesweit einen der höchsten Anteile ausländischer Studierender*¹ auf, in den MINT-Fächern stammt bereits jeder fünfte an sächsischen Universitäten Studierende aus dem Ausland.

Im bundesweiten Vergleich³ der Lebenshaltungs- und Mietkosten ist Sachsen auch als Lebensort für Studierende äußerst attraktiv. Allerdings ist im bundesweiten Vergleich* auch die Abwanderungsrate von Hochschulabsolventen und -absolventinnen aus Sachsen mit 25 Prozent besonders hoch.

*1 Quelle: Maßnahmenplan für internationale Fachkräftesicherung: Maßnahmenplan zur Gewinnung internationaler Fach- und Arbeitskräfte für Sachsen - Publikationen - sachsen.de

*2 Quellen: Studentische Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands zwischen Schule, Studium und Beruf, Sonderauswertung der Studienreihe „Fachkraft 2030“, Studitemps GmbH und Maastricht University, Köln/Maastricht: Februar 2019, S. 13; Wintersemester 2018/2019, Statistisches Bundesamt (Destatis), Fachserie 11, Reihe 4.1, Vorbericht, 2019, S. 69

*3 Quelle: Studentische Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands zwischen Schule, Studium und Beruf, Sonderauswertung der Studienreihe „Fachkraft 2030“, Studitemps GmbH und Maastricht University, Köln/Maastricht: Februar 2019, S. 11

Von den internationalen Studierenden, die sich grundsätzlich vorstellen können, nach dem Studium in Deutschland zu leben und zu arbeiten, möchten nach einer im Jahr 2019 durchgeführten Studie von intap network lediglich 41 Prozent in Dresden bleiben. Besonders häufig wird erlebte Diskriminierung als Abwanderungsgrund benannt. Alarmierend ist, dass die Zahl derer, die sich in Dresden eher unwohl fühlen, doppelt so hoch ist wie generell in Deutschland.

In vielen Mitgliedsunternehmen des Silicon Saxony arbeiten bereits heute Menschen unterschiedlicher Nationalitäten. Allerdings zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass der bürokratische Aufwand bei ihrer Beschäftigung sehr hoch ist. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Einstellung bereits hier lebender oder zuwanderungswilliger Fachkräfte aus anderen Ländern ist dringend notwendig, um dieses Potenzial gut schöpfen zu können.

Der Freistaat Sachsen, die Kommunen und die hier ansässigen Unternehmen müssen stärker in die Attraktivität des Standortes investieren.



Handlungsempfehlungen:

- Laut Fachkräftemonitoring beschäftigt bereits heute jedes dritte sächsische Unternehmen ausländisches Personal. Offensives Standortmarketing und ein klares Bekenntnis des Freistaates Sachsen, Sachsen regional, national und insbesondere international als Einwanderungsland zu positionieren, sollten genutzt werden, um diese Entwicklung zu verstärken. Auch explizite Welcome Kampagnen in Verbindung mit bestehenden Standortkampagnen wie So-geht-Sächsisch sollten entwickelt werden.
- Die Webseite „Heimat für Fachkräfte“ hat sich bisher vorrangig an Heimkehrer gerichtet, spricht inzwischen aber u.a. durch englischsprachige Inhalte auch internationale Fachkräfte an. Eine Weiterentwicklung und internationale Vermarktung der Plattform ermöglicht ein international sichtbares attraktives Fachkräfte-Standortmarketing.
- Unternehmen sind eingeladen, sich als aktiv gestaltender Teil eines attraktiven Standorts zu sehen, offen um Bewerber mit Migrationshintergrund zu werben und dies auch in ihrer Unternehmenskommunikation sichtbar zu machen.
- Eine große Vielfalt an Jobperspektiven sind für Fachkräfte ein wichtiger Aspekt, wenn es darum geht, sich für einen Standort zu entscheiden. Sachsen muss weiter daran arbeiten, international als relevanter Hightech-Standort wahrgenommen zu werden. Das kann u.a. auch durch hier stattfindende, fachlich relevante Konferenzen und Veranstaltungen gestärkt werden, die Experten aus aller Welt nach Dresden holt.

- Eine Stärkung der ausländischen Communities in Sachsen trägt dazu bei, die Attraktivität des Standortes innerhalb dieser und damit ausstrahlend in deren Netzwerke zu erhöhen. Dafür sollten Budgets aus Unternehmen und öffentlichen Quellen unkompliziert bereitgestellt werden, um beispielsweise wichtige Feiertage, Begegnungen, Räumlichkeiten etc. der Communities zu unterstützen. Das stärkt gleichzeitig Sichtbarkeit, Employer Branding und CSR von Unternehmen bei der Zielgruppe.
- Die begleitende Unterstützung muss ausgebaut werden, insbesondere bei Themen wie Familien-Mitzug (Kinderbetreuung, Arbeitsplatz für Ehepartner, Community...). Eine ausreichende Anzahl an Plätzen für ausländische Schulkinder zugezogener Fachkräfte an den internationalen bzw. lokalen Schulen muss durch die Kommunen sichergestellt werden. Empfohlen wird zusätzlich die Etablierung weiterer internationaler Schulen mit englischsprachigen Unterrichtsangeboten.

Um mehr ausländische Studierende zum Studium sowie Fachkräfte



nach Sachsen zu locken, müssen bürokratische Hürden abgebaut und die Integration von Fachkräften gefördert werden.

Handlungsempfehlungen:

- Es braucht eine Verankerung der Erwerbsmigration und der Integration von Fachkräften im neuen Sächsischen Integrations- und Teilhabegesetz. Ebenso empfiehlt sich eine Integration der folgenden Aspekte: interkulturelle Öffnung der Kommunal- und Landesverwaltungen, Verwaltung als Modellarbeitgeber für Menschen ausländischer Herkunft, Investition in die personelle Verstärkung der Ausländerbehörden.
- Eine deutliche Vereinfachung und Beschleunigung von Anerkennungsverfahren, z.B. Abitur-Anerkennung ohne Uni-Assist, ist dringend notwendig.
- Bei der Anwerbung von Auszubildenden sollte – wie bereits bei Fachkräften geschehen – die staatlich festgelegte Prüfung, ob es Bewerbungen aus Deutschland oder der EU gibt, die Vorrang haben, wegfallen.
- Um Behördengänge für Zuwanderer zu erleichtern, ist der Ausbau englischsprachiger Anlaufpunkte insbesondere in den Ballungsräumen dringend notwendig. Perspektivisch empfiehlt sich die Einführung von Englisch als zweite Amtssprache.
- Es braucht niederschwellige Angebote für Deutschkurse (geförderte Angebote für Intensiv-Sprachkurse, z.B. von A1 bis C1 in einem Jahr; zweimal pro Woche, in den Abendstunden, kostenfrei), um die private Integration der berufstätigen Zugezogenen zu unterstützen.

- Für internationale Studierende, die englischsprachige Studiengänge in Sachsen belegen, sollte kontinuierlich Deutschunterricht begleitend zum Studium angeboten werden, um die Integration zu fördern und damit die Bleibebereitschaft zu erhöhen.
- Bei der Einstellung zugewanderter Fachkräfte, die Englisch sprechen, Deutsch aber erst lernen müssen, können Unternehmen ihre Belegschaft bei der Integration unterstützen, indem sie den Zugewanderten Deutschkurse, und ihren anderen Mitarbeitenden Englischkurse anbieten, dazu Tandemlerngruppen initiieren.
- Unternehmen sollten einen Relocation-Service anbieten bzw. mit lokalen Partnern zusammenarbeiten sowie mit Communities, die ein aktives Sozialleben für Zugewanderte anbieten.
- Partner wie Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen oder intap network können Unternehmen bei der Integration internationaler Fachkräfte unterstützen.
- Eingewanderte arbeiten im Vergleich zur Gesamtbevölkerung häufiger unter ihrem Qualifikationsniveau. Ziel sollte es sein, dass ihre Beschäftigung möglichst vollständig der formalen und non-formalen Qualifikation entspricht, um ihr volles Potential auszuschöpfen und die Chance auf langfristige Bindung zu erhöhen.
- Auf der Suche nach internationalen Fachkräften stellen Unternehmen zunehmend auch Personen ein, die remote von ihrem Heimatland aus arbeiten. Bei solchen Einstellungsverfahren entstehen vielfältige Anforderungen und Fragen, für die Unternehmen eine kompetente Beratung benötigen. Entsprechende Angebote bzw. Handlungsempfehlungen seitens der öffentlichen Verwaltung sind hilfreich und daher bereitzustellen und kontinuierlich zu finanzieren.

Es gilt, konkrete und koordinierte Maßnahmen zur Gewinnung neuer Fachkräfte aus dem Ausland zu entwickeln.



Handlungsempfehlungen:

- Es braucht eine Stärkung von Initiativen zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte sowie eine gute Sichtbarkeit von Partnern, die im Prozess der Zuwanderung und Integration unterstützen, um die „Bleibebereitschaft“ zu erhöhen (z.B. Fachinformationszentren für Zugewanderte).
- Hier arbeitende, gut integrierte ausländische Fachkräfte, die als Botschafter und Botschafterinnen in ihrer Heimat, z.B. an ihrer früheren Hochschule für den Standort Sachsen werben, können im Rahmen entsprechender Initiativen unterstützen.

- Eine Teilnahme an internationalen Hochschul- und Karrieremessen durch Unternehmen sollte unterstützt werden, bspw. durch die Aufnahme solcher Veranstaltungen in den Katalog der förderfähigen Messen oder die Etablierung einer eigenen Förderrichtlinie durch das SMWA.
- Unternehmen sollten bereits während des Studiums mit ausländischen Studierenden in Kontakt treten, um als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, z.B. über Werkstudierenden-Angebote, Praktika und bei entsprechenden Community-Events Präsenz und Interesse zeigen.
- Die Zusammenarbeit mit ausländischen Hochschulen, z.B. über das Angebot von ERASMUS+ Angeboten, Praktikumsangebote in Deutschland u.a.m. kann bei der Gewinnung neuer Fachkräfte helfen.

Die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt muss einfacher werden, um Unternehmen zu ermutigen, dieses Potenzial zu schöpfen.



Handlungsempfehlungen:

- Unbedingt notwendig ist ein gesetzlicher Rahmen, der ohne bürokratischen Aufwand die Anerkennung von Bildungsabschlüssen anderer Länder ermöglicht.
- Wohnsitzauflagen für Geflüchtete sollten aufgehoben werden, wenn diese ein Arbeitsangebot vorweisen können.
- Abschiebungen direkt vom Arbeitsplatz aus darf es nicht mehr geben, sie setzen ein falsches Zeichen und entmutigen Unternehmen, Geflüchtete zu beschäftigen.
- Es braucht Angebote für Um- und Weiterqualifizierung für bereits in Deutschland lebende Menschen mit Fluchthintergrund, um dieses Potenzial zu schöpfen.
- Weiterbildungsangebote für demokratische Bildung in Unternehmen erhöhen die Akzeptanz diverser Teams und fördern die Integration von Menschen ausländischer Herkunft.

UMSCHULUNGS- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE AUSBAUEN

Weiterbildung sollte nicht mehr nur im klassischen Sinne als Wegbegleiter für einen beruflichen Aufstieg, sondern auch im Sinne von Aufrechterhaltung der Berufsfähigkeit verstanden werden. Viele Unternehmen beobachten eine zunehmende Diskrepanz zwischen jungen und älteren Mitarbeitenden in Bezug auf digitale Kompetenzen. Die Weiterbildung vorhandener Fachkräfte mit dem Ziel, dass diese neuen Anforderungen gewachsen sind und bleiben, ist ein wichtiger Faktor, um diese Fachkräfte zu binden und insb. die Potenziale älterer Mitarbeitender dauerhaft effektiv nutzen zu können. Dabei ist es wichtig, persönliche Vorbehalte und Widerstände der Mitarbeitenden abzubauen und sie dabei zu unterstützen, ihre Qualifizierung keinesfalls nur als punktuelle Weiterbildung, sondern stattdessen als lebenslanges Lernen am eigenen Arbeitsplatz zu verstehen.

Potenzial zur Gewinnung neuer Fachkräfte bietet auch die Umschulung von Fachkräften aus anderen Branchen, insbesondere solchen, in denen Fachkräfte freigesetzt werden. Hierfür empfiehlt sich eine lokale Vernetzung, um solche Situationen frühzeitig zu kennen und entsprechend reagieren zu können.

Der Erfolg der Digitalisierung in der sächsischen Wirtschaft hängt in hohem Maße von den Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden ab. Alle Unternehmen sind daher aufgerufen, konsequent und vor allem kontinuierlich in die betriebliche Aus- und Weiterbildung zu investieren.



Handlungsempfehlungen:

- Unternehmen müssen zentrale Weiterbildungsstrategien rund um die digitalen Kompetenzen des Personals erarbeiten und dafür auch entsprechende Mittel bereitstellen.
- Die innerbetriebliche Qualifizierung und Weiterbildungen von vorhandenen Fachkräften statt Neueinstellungen sollte jeweils geprüft werden.
- Unternehmen können ihre Beschäftigten unterstützen, indem sie Angebote für nebenberufliche digitale Qualifikationen sichtbar machen (z.B. Angebote der VHS, LinkedIn-University, Hacker School). Andererseits profitieren entsprechende Anbieter auch, wenn Unternehmen als Dozenten geeignete Mitarbeitende freistellen.
- Die betrieblichen Weiterbildungsförderung durch den Freistaat Sachsen muss beibehalten werden (insb. Weiterbildungsscheck betrieblich und privat).

Eine Möglichkeit, dem konkreten Facharbeitermangel in der Halbleiter-Branche zu begegnen, ist die Umschulung von Fachkräften aus anderen Branchen.



Handlungsempfehlungen:

- Durch eine weitere Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Industrie- und Handelskammern können berufliche Perspektiven in den sächsischen Hightech-Unternehmen sichtbar gemacht werden, z.B. in der Umschulungsberatung.
- Die Zusammenarbeit mit Transfergesellschaften bietet Chancen, Fachkräfte aus anderen Branchen für die sächsische Halbleiterindustrie zu gewinnen. Eine Plattform mit Matching-Tool für den branchenübergreifenden Austausch kann hierbei unterstützen (z.B. Integration in „Heimat für Fachkräfte“).
- Silicon Saxony wird weiterhin Kooperationen unterstützen, um bestehende Initiativen zur Kompetenzentwicklung auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene zu verbessern, insbesondere das europäische METIS-Projekt, das einen direkten Zugang zu Online- und Vor-Ort-Schulungen für die Qualifizierung und Umschulung von Arbeitskräften in der Mikroelektronik bietet.
- Dem zunehmenden Bedarf an Mechatronikern und Mikrotechnologien in den sächsischen Halbleiterunternehmen kann durch eine umfangreichere Bewerbung der vorhandenen Umschulungsprogramme, z.B. bei der Dresden Chip Academy, Rechnung getragen werden.
- Die bundesweite Initiative der Forschungsfabrik Mikroelektronik Deutschland bietet Potenziale, die auch in Sachsen genutzt werden sollten.

Um Fachkräfte zu gewinnen, gilt es kreativ zu sein und Potenziale zu schöpfen, die Quereinsteiger, Studienabbrecher und Menschen mit Inklusionsbedarf bieten.



Handlungsempfehlungen:

- Ein zielgruppengerecht gestalteter Marktplatz für niedrighschwellige Angebote zur Weiterbildung speziell für Quereinsteiger könnte branchenübergreifend unterstützen. Hierfür sollten Plattformen wie „Heimat für Fachkräfte“ genutzt werden.
- Berufliche Perspektiven in den sächsischen Hightech-Unternehmen sollten intensiver gegenüber Studienabbrechern (auch IHK I Studienabbrecher), ehemaligen Bundeswehrangehörigen und Menschen aus schrumpfenden Branchen kommuniziert werden, z.B. bei relevanten Veranstaltungen (Bsp.: Messe Soldata), aber auch in der Berufsberatung.
- Wer integriert, der profitiert! Technische Berater helfen beim Barriereabbau im Büro oder der Produktionshalle. Unternehmen sollten Angebote wie das vom Sächsischen Sozialministerium geförderte Programm zur Schaffung zusätzlicher Ausildungs- oder Arbeitsplätze für Menschen mit Handicap stärker nutzen.

ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN GEWÄHRLEISTEN

In den vergangenen Jahren hat sich insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung in Deutschland der klassische Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Hieraus ergeben sich für Unternehmen zunehmend Herausforderungen im Recruiting und die Notwendigkeit, auch hierbei neue Wege zu beschreiten. Attraktive Rahmenbedingungen vorzeigen zu können, kommt ein hoher Stellenwert zu.

Wann ist ein Arbeitgeber attraktiv? Eine mindestens ebenso wichtige Rolle wie ein angemessenes Gehalt spielen für viele Fachkräfte heute die Arbeitsbedingungen und eine sinnstiftende Tätigkeit. Mitarbeitende erwarten, dass sie sich mit herausfordernden Aufgaben und Unterstützung beruflich, fachlich und persönlich weiterentwickeln, Erfüllung finden und gleichzeitig, dass sie ihre Arbeit gut mit privaten Interessen und Verpflichtungen vereinbaren können. Für Unternehmen gilt es deshalb, zeitgemäße und bedürfnisorientierte Bedingungen in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeiten und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, um ihre Fachkräfte langfristig zu binden, weitere zu gewinnen und dabei Produktivität und Wirtschaftlichkeit zu erhalten und zu steigern.

Viele dieser Arbeitsanforderungen und -weisen werden heute im „New Work“-Ansatz zusammengefasst. Dieser birgt den Vorteil, Mitarbeitende interessiert, qualifiziert, selbstwirksam und gesund zu halten. Außerdem profitieren Unternehmen davon, dass sie ihre Prozesse regelmäßig durch die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden optimieren. Letzteres ist in der schnelllebigen Zeit, in der auch dezentral Entscheidungen getroffen werden müssen, um flexibel auf Veränderungen von außen zu reagieren, unerlässlich. An New Work angelehnte Arbeitsweisen und Organisationsaufbau sollten somit nicht als Selbstzweck eingeführt werden, sondern für den Mehrwert aller (Unternehmen, Führungskräfte, Mitarbeitende) verstanden und umgesetzt werden. Dabei zählt ein entsprechendes Arbeitsklima auf die Motivation der Mitarbeitenden ein. Sie führt zur erhöhten Bleibeperspektive, was in Zeiten zunehmender Fluktuation (Stichwort „Great Resignation“) einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet. Ein gutes Betriebsklima sorgt zudem für eine hohe Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen und trägt ganz nebenbei auch zu einem guten Unternehmensimage (Employer Branding) bei. Das wiederum hilft bei der Gewinnung neuer Fachkräfte, denn attraktive Arbeitgeber können bei der Neubesetzung von Stellen auf einen größeren Bewerberpool zugreifen.

Im Werben um neue Mitarbeitende konkurrieren Unternehmen immer stärker miteinander.



Ein Weg, Chancen zu erhöhen, besteht darin, die eigenen Recruitingprozesse zu flexibilisieren.

Handlungsempfehlungen:

- Fähigkeiten und Fertigkeiten sollten ebenso wie eine hohe Motivation als wesentlich wichtiger als Noten auf Zeugnissen bewertet werden – das gilt nicht nur für die Einstellung von Auszubildenden, sondern auch beim Recruiting von potenziellen Fachkräften, z.B. Autodidakten. „Hire for attitude, train for skill“: Einstellen nach Haltung, weiterbilden für Fähigkeiten.
- Die Möglichkeit zum Probearbeiten sollte als Standardelement des Bewerbungsprozesses betrachtet werden.
- Vermeidung langer Wartezeiten bei Bewerbungen: Unternehmen, die innerhalb von drei Werktagen antworten, erzielen wesentlich mehr Bewerbungsgespräche
- Unternehmen sollten ihre analogen und digitalen Bewerbungsprozesse auf praktische Handhabbarkeit und den Aufwand für Interessierte prüfen. Bewerbungen über Portale, in denen jedes Dokument einzeln hochgeladen werden muss, bergen aufgrund des hohen Aufwands das Risiko, dass auf eine Bewerbung verzichtet wird.
- Rückkehrer willkommen heißen: während der Pandemie haben sich viele Menschen für einen Jobwechsel entschieden, sind dann zum Teil aber enttäuscht. Die Vorteile der Wiedereinstellung solcher Bumerang-Mitarbeitenden sind zahlreich, z.B.: weniger zeitaufwändiger Einarbeitungsprozess, hohe Wahrscheinlichkeit der Einfügung in die Unternehmenskultur, neue Fähigkeiten und Erfahrungen, die mitgebracht werden.

Zufriedene Mitarbeitende sind essenziell für jedes Unternehmen, sie sind nachweislich produktiver und finden eigenständig effektive Lösungen für aufkommende Probleme.



Arbeitgebende sollten Aspekte der Zufriedenheit strategisch mitdenken und eine Angebotsvielfalt entwickeln.

Handlungsempfehlungen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote und Home Office sind heute Standard in allen erfolgreichen Unternehmen.
- Insbesondere mit Blick auf zunehmendes Remote-Arbeiten gilt es, Zugehörigkeit zu schaffen, zum Beispiel durch gemeinsame informelle Aktivitäten im Rahmen der Arbeitszeit.
- Arbeitgeber sollten ihr bestmögliches tun, um ein positives, gesundes Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende ihre Potentiale entfalten können. Konkrete Maßnahmen, die ein „Employee Wellbeing“ fördern, sollten bestenfalls im Dialog mit den Mitarbeitenden entwickelt werden. Arbeitgeber dürfen den Raum für die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden schaffen, in dem sie aktiv gestalten, was sie für ein langfristiges, gutes Arbeiten brauchen.
- Die wahrgenommene Sicherheit des Arbeitsplatzes und Verlässlichkeit des Arbeitgebers ist insbesondere für ältere Mitarbeitende nach wie vor ein zentraler Aspekt für dauerhafte Zufriedenheit und Motivation. Sie sollte deshalb kontinuierlich vermittelt werden. So sollte beispielsweise transparent kommuniziert werden, warum Personalentscheidungen getroffen werden.
- Die eigenen Unternehmenswerte sollten Wertschätzung und Vertrauen umfassen und Mitarbeitende sollten sich jederzeit mit diesen identifizieren können. Wertschätzung gilt als elementarer Wert, die Feedbackkultur des Unternehmens sollte auf Vertrauen bauen. Führungskräfte sollten auch außerhalb gesetzter Termine wie Feedbackgesprächen zeigen, dass sie ein offenes Ohr für ihre Mitarbeitenden haben und dabei empathisch agieren. Auch die Festlegung „roter Linien“ für die Zusammenarbeit und das Unternehmenshandeln tragen zur Mitarbeitendenmotivation bei.

- Auch eine stärkere Automatisierung kann dabei helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Ausführung einfacher Tätigkeiten durch Roboter oder intelligente Algorithmen soll Mitarbeitende nicht ersetzen, sondern dort unterstützen, wo ein Ersatz von Mitarbeitenden, die ohnehin nicht mehr da sind, schwer zu finden ist.

Unternehmen sollten gemeinsam mit den Mitarbeitenden eine individuelle Definition von New Work erarbeiten.



So wird gewährleistet, dass die eigene Belegschaft Veränderung bekommt, die von ihr gewollt ist und ihr nützt, was zur positiven Bewertung der Veränderung beiträgt. Darüber hinaus trägt dies zur Bildung einer spezifischen Unternehmenskultur bei, die wiederum einen relevanten Aspekt beim Recruiting darstellt.

Handlungsempfehlungen:

- Der Mensch steht im Mittelpunkt. Menschen sollten bei Entscheidungen, insbesondere solchen, die ihre Arbeit betreffen, nicht „mitgenommen“, sondern beteiligt werden.
- Arbeit soll menschenzentriert, sinnstiftend und nachhaltig gestaltet sein. Nicht Technik soll die Arbeit der Zukunft bestimmen, sondern die Menschen!
- Es gibt nicht die eine „Arbeitswelt der Zukunft“, sondern viele Arbeitswelten der Zukunft. Diese gilt es, gemeinsam zu gestalten und fortlaufend bedarfs- und situationsentsprechend anzupassen.
- Eine individuelle Unternehmenskultur kann gestärkt werden durch einen eigenen „Code of Conduct“, der im Konsens erarbeitet wird. Sinnstiftend ist hierbei nicht nur das entstandene Dokument, sondern vor allem der Prozess dahin und der gemeinsame Austausch zum Wie.
- Eine adäquate technische Infrastruktur ist die Basis für Gerechtigkeit in der Arbeit 4.0, zum Beispiel als Voraussetzung von Home Office. Dem weiteren Netzaufbau insbesondere im ländlichen Raum ist auch unter diesem Gesichtspunkt eine hohe Priorität einzuräumen.

- Um dem demografischen Wandel zu entsprechen, wird es zunehmend wichtig, einen Wissenstransfer ausscheidender Schlüsselpersonen sicherzustellen. Hierfür empfiehlt sich die Bereitstellung von Budgets, um geeignete Konzepte, Methoden und Tools zu suchen und zu entwickeln, z.B. Checklisten für strukturierte Übergaben, digitale Wissenstagebücher für die ausscheidenden Angestellten, offboarding Patenschaften u.a. Mit Teilzeitmodellen, Altersteilzeitprogrammen und ähnlichem können ältere erfahrene Mitarbeitende – bei Interesse auch nach Renteneintritt – im Job gehalten werden, z.B. für Beratungstätigkeiten.
- Mitarbeitenden die freie Wahl zu lassen, wo sie arbeiten, ob im Home Office, im Büro oder abwechselnd an verschiedenen Orten wie z.B. einem Co-working Space, ist ein wichtiges Prinzip für New Work – vorausgesetzt natürlich, die entsprechende Tätigkeit erlaubt dies.

Nach wie vor arbeitet die Mehrheit der Frauen in Deutschland noch in Teilzeit.



Nur etwa 35 Prozent sind in Vollzeit tätig – im Vergleich zu fast 70 Prozent der Männer. Knapp 20 Prozent der Frauen in Deutschland sind nicht berufstätig.

Eine strukturelle Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen kann enorme Potenziale mobilisieren.

Handlungsempfehlungen:

- Bestehende Gehaltsunterschiede zwischen gleich qualifizierten Männern und Frauen sollten auf ein geschlechterunabhängiges Niveau angeglichen werden.
- Berufstätige Mütter sollten in ihren Bedürfnissen unterstützt werden, z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice, Job-Sharing u.a.m. Diese Angebote sollten – geschlechterunabhängig – allen Mitarbeitenden mit Kindern angeboten werden, um Frauen von der traditionell alleinigen Care-Arbeit zu entlasten.
- Das gute Angebot von Kindertagesstätten in den Kommunen in Sachsen muss aufrecht erhalten werden.
- Gelungene Arbeitsmodelle erwerbstätiger und erfolgreicher Frauen, auch in Führungs- und Entscheidungspositionen, sollten in der Kommunikation intern wie extern sichtbar gemacht werden. Diese Vorbilder prägen die Wahrnehmung dessen, was möglich ist und mindern die Hemmschwelle für Nachwuchskräfte.

Diversität am Arbeitsplatz ist nicht nur „nice to have“, sondern muss ein wesentlicher Bestandteil nachhaltig erfolgreicher Unternehmensführung sein.



Handlungsempfehlungen:

- Diversität ist keine alleinige Aufgabe für HR-Abteilungen. Eine gelebte Offenheit für Unterschiedlichkeit braucht Führungskräfte als Vorbilder, Teamentwicklung um Differenzen anzusprechen und ein funktionierendes Miteinander zu finden, sowie fortlaufend strategisches Mitdenken, was Diversität für Organisationsentwicklung konkret bedeutet.
- Familienfreundliche Arbeitsmodelle wie Homeoffice, Teilzeit in Führungsposition, Jobsharing usw. müssen allen Geschlechtern Flexibilität der Arbeitszeiten und wenn möglich des Arbeitsortes bieten, um Familienleben und Arbeit zu vereinen.
- Unternehmen sollten ein festes Budget einplanen - sowohl für externe Beratung als auch Bereitstellung von - Arbeitsmitteln und die Bearbeitung des Themas als andauernden Prozess betrachten.
- Mehrsprachigkeit ist in der deutschen Gesellschaft schon lange gelebte Normalität. Statt von Mitarbeitenden, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ein „perfektes Deutsch“ zu erwarten, sollte wertgeschätzt werden, dass sie sich diese komplizierte Sprache mühevoll angeeignet haben. Für Fachkräfte, die kein oder nur wenig Deutsch sprechen, sollten Teams gemeinsam nach Kommunikationsmöglichkeiten suchen, um eine Zusammenarbeit sicherzustellen.
- Neben der Wertschätzung als Grundhaltung braucht es auch eine ehrliche Auseinandersetzung mit Schwierigkeiten, die aus der Verschiedenheit Vieler auf engem Raum entstehen. Dazu braucht es die Ressourcen, um Betroffene von Diskriminierung und Ausgrenzung zu schützen und sie zu stärken (auch hinsichtlich psychischer Gesundheit).
- Weltoffenheit als relevanter Standortfaktor: Die Unternehmenshaltung zum Thema Diversity spiegelt sich ebenso im Recruitingvorgehen wider durch bspw. mehrsprachige Stellenausschreibungen, Offenheit gegenüber internationalen Abschlüssen und Minimieren der persönlichen Voreingenommenheit durch anonymisierte Bewerbungen.
- Diversität bedeutet auch Akzeptanz unterschiedlicher Geschlechter und individueller Besonderheiten. Damit gehen auch die Anpassung von Rechtsgrundlagen (Elternzeit-Anspruch), Formalia (Ansprache in Dokumenten, ggf. geschlechterneutrale Arbeitskleidung) und Örtlichkeiten (wie Toilette, Umkleideraum) einher. Arbeitgebende müssen dafür Sorge tragen, die Sicherheit von Minderheiten herzustellen und Ansprechpersonen für Betroffene von Belästigung und Diskriminierung bereitzustellen.

- Unternehmen können für sich selbst Erfolgskriterien festlegen, um Fortschritt zu messen, z.B. ein Durchschnittsalter, eine Frauenquote in Führungspositionen, eine Inklusionsquote usw. Auch Betriebsvereinbarungen, die Diversity, wertschätzende Zusammenarbeit und Weltoffenheit adressieren, können unterstützen.
- Der Austausch mit anderen Unternehmen, Fachstellen und Beratungsangeboten wie der Charta der Vielfalt sind ausdrücklich empfohlen, um von gelungenen Herangehensweisen anderer schnell für den eigenen Erfolg zu profitieren.

Der Freistaat Sachsen muss ein Land der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands werden.



Dafür braucht es neben dem Engagement der Unternehmen auch Unterstützung aus der Politik.

Handlungsempfehlungen:

- Um Frauen gleiche Jobchancen einzuräumen, muss eine flächendeckende Ganztagskinderbetreuung sichergestellt werden.
- Im Home-Office tätige Personen sollten durch höhere Steuerfreibeträge bzw. Absetzmöglichkeiten (z.B. für Heizen, Strom, Geräte, Technik) entlastet werden.
- Empfohlen wird die Entwicklung von Angeboten und Konditionen, die es in anderen Bundesländern noch nicht gibt und mit denen Sachsen in eine Vorreiterrolle gehen könnte, um damit eine positive Außenwirkung auf Bundesebene zu erzielen.

HERAUSGEBER

SILICON SAXONY e.V., Manfred-von-Ardenne-Ring 20 F, 01099 Dresden

Wir danken insbesondere Rebecca Anders, Frank Bösenberg, Ann-Christin Böttger, Susann Ehrhardt, Steve Federow, Prof. Dr. Jörg Klukas, Katrin Meusinger, Karin Raths, Dirk Röhrborn, Sylvia Pfefferkorn und Stefan Schulz sowie allen namentlich nicht genannten Personen, die in den verschiedenen Gremien des Vereins inhaltlich an diesem Papier mitgewirkt haben.

ANLAGEN

- Zahlen und Fakten
- Partner für Nachwuchsförderung, berufliche Orientierung und Vernetzung mit Studierenden (Auswahl)
- Arbeitskreise und Angebote im Fachbereich HR & Education
- Partner für das Thema Zuwanderung und Integration
- Jobs mit Zukunft - Übersicht der für die Hightech-Branchen relevantesten Berufe

ANLAGE 1

Zahlen und Fakten

Bedarfsanalyse

73.000 
Beschäftigte im Jahr 2022

>100.000
Beschäftigte im Jahr 2030

Demografische Entwicklung: laut Prognosen des Statistischen Landesamtes sinkt der Anteil der potenziell Erwerbstätigen in der Altersgruppe 55 bis 65 bis zum Jahr 2030 um 24,6%.
Angewendet auf unsere Branchen heißt das, es gehen von 73.000 aktuell Beschäftigten bis zum Jahr 2030 ca. 18.000 Personen in Rente.

18.000 Stellen müssen
aufgrund Renteneintritt besetzt werden

27.000 Stellen 
werden zusätzlich neu geschaffen

D.h. zwischen 2023 und 2030 rechnen wir
mit jährlich ca.

5.600 Einstellungen 

davon ca. 1/3 Facharbeiter und ca. 2/3 Akademiker

Bedarfsanalyse Hochschulabsolventen

8.600 Absolventen in
MINT-Studiengängen 2021

Davon **5.735** in für
unsere Branchen relevanten
Fächern

Davon
0-20% Lehramt (fächerabhängig), 
Jeder 4. Absolvent verlässt Sachsen

4.000 kommen für uns in Frage 

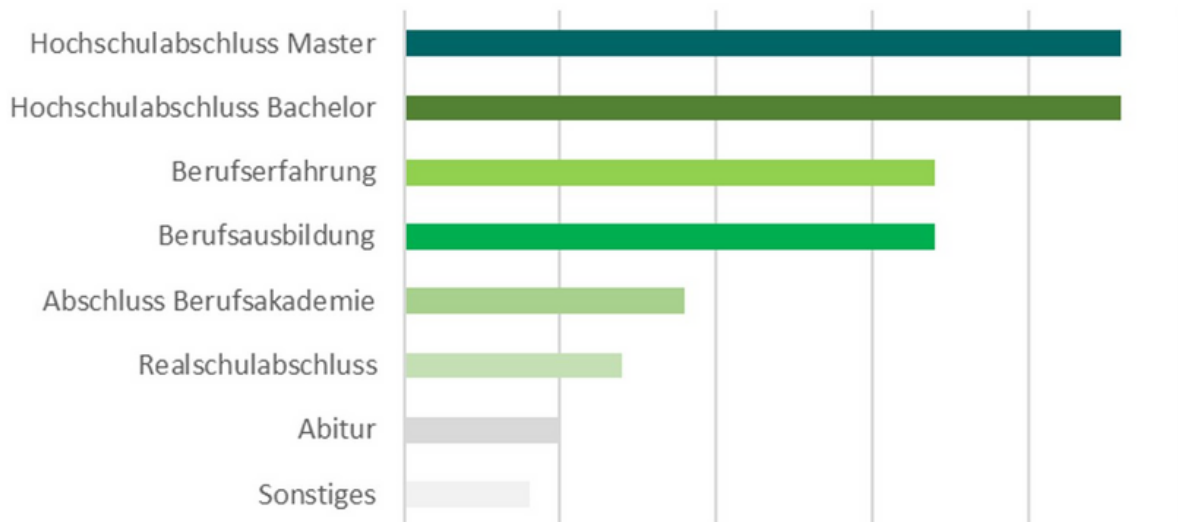
3.700 benötigen unsere Branchen

(d.h. 2/3 von 5.600; da 1/3 Facharbeiter und 2/3 Akademiker)

D.h. wir müssten quasi

Alle Absolventen
der für unsere Branchen relevanten
Fächer gewinnen.

Niedrigste vorausgesetzte Qualifikation bei Neueinstellungen



ANLAGE 2

Partner für Nachwuchsförderung, berufliche Orientierung und Vernetzung mit Studierenden (Auswahl)

Schau rein: Kostenlose Veröffentlichung von Angeboten für Schülerpraktika

Regionale Arbeitskreise SchuleWirtschaft Sachsen: lokale Vernetzung zwischen Unternehmen und Schulen

Übersicht der sächsischen M.I.T.-Schulen

Der Landesverband Sächsischer Jugendbildungswerke e.V. (LJBW) ist der Dach- und Fachverband für die naturwissenschaftlich-technische Jugendbildung in Sachsen. Hier finden Sie u.a. Informationen über den MINT-Aktionsplan des BMBF und die sächsischen MINT-Cluster.

Überblick über Schülerlabore in Sachsen

Zahlreiche Initiativen im Freistaat vernetzen Studierende mit Unternehmen, eine Übersicht findet sich auf der Plattform „Heimat für Fachkräfte“

Kontakt zu Studienabbrechern über das Projekt Quickstart Sachsen+

Angebote des Silicon Saxony: Gemeinschaftsstand bei der KarriereStart (Dresden) und weiteren Karriere-Messen, virtuelles Schülerpraktikum „Pack’s an“

ANLAGE 3

Arbeitskreise und Angebote im Fachbereich HR & Education

Business & Education

Der Arbeitskreis Business & Education versteht sich als Plattform, um gemeinsam Projekte und Events zu starten sowie Bildungsträger und Unternehmen in den direkten Austausch zu bringen und mit vereinter Kraft Themen rund um die berufliche Orientierung und Ausbildung im MINT-Bereich voranzutreiben. Es finden regelmäßige Veranstaltungen - sowohl in Präsenz als auch virtuell - statt und Interessierte sind herzlich willkommen. Zielgruppe des Arbeitskreises sind die Verantwortlichen für Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung sowie alle anderen am Thema interessierten Vertreter von Unternehmen und Institutionen.

Diversity & Inclusion

Mit dem Arbeitskreis "Diversity & Inclusion" bietet der Silicon Saxony e. V. seinen Mitgliedern eine Informations- bzw. Austauschplattform, die sich speziell an Geschäftsführer*innen, Diversity-, Feel Good- und HR-Manager*innen von kleinen, mittleren und großen Unternehmen, Forschungseinrichtungen sowie Institutionen richtet. Silicon Saxony hat es sich mit diesem Arbeitskreis zum Ziel gesetzt, seine Mitglieder bei den aktuellen und kommenden Herausforderungen des Diversity-Bereiches zu unterstützen. Im Mittelpunkt steht dabei nicht nur die wichtige Auseinandersetzung mit der Gleichstellung aller Geschlechter. Vielmehr ist ein genereller Wissens- und Best Practice-Austausch geplant – egal ob zu Kultur, Ethnie, Alter, Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Religion.

New Work

Der Arbeitskreis stellt sich der Frage, wie menschenwürdige Arbeit in unseren Unternehmen aussehen soll und kann. Dabei wird der Status Quo diskutiert und an arbeitstheoretischen Erkenntnissen und Best-Practices gemessen. Im Arbeitskreis sollen Wissen und Erfahrungen mit New Work offen & ehrlich ausgetauscht werden. Ziel ist es auch, den New-Work Gedanken zu verbreiten und in der Gesellschaft zu diskutieren. Alle zwei Monate organisiert der Arbeitskreis ein Event mit wechselnden Themen, Organisatoren und Gästen zum Thema New Work.

Personalentwicklung

Bei diesem Arbeitskreis steht die Vernetzung der Mitglieder des Silicon Saxony in den verschiedenen Bereichen der Personalentwicklung im Vordergrund. Angestrebt wird ein aktiver Austausch der Personalverantwortlichen in sämtlichen Themen der Personalentwicklung. Zu den Zielen gehört die Sensibilisierung – insbesondere auch der mittelständisch geprägten – Mitglieder des Silicon Saxony für Personalentwicklungsthemen, die Entwicklung strategischer Personalentwicklungsansätze in Anbetracht zunehmenden Fach- und Führungskrätemangels sowie die Vermittlung von Know How und Methoden aus der strategischen wie operativen Personalentwicklung unter Beteiligung der Mitglieder.

Personalbindung und -gewinnung

Der Arbeitskreis Personalbindung und -gewinnung bietet den Mitgliedern des Silicon Saxony ein Workshopformat zum aktiven Austausch für Personalverantwortliche über sämtliche Themen der Personalbeschaffung und Mitarbeiterbindung. Angestrebt wird die gemeinsame Erarbeitung von anwendungsorientierten Konzepten, die sich in unternehmenseigene Personalgewinnungsstrategien implementieren lassen. Zu den Zielen des Arbeitskreises gehören die Präsentation von neuen Ansätzen der Personalbindung und -gewinnung, die Entwicklung strategischer Personalgewinnungsmaßnahmen unter starker Berücksichtigung des hohen Anteils an Business-to-Business Unternehmen der SiSax Mitglieder sowie die Vermittlung von Know How und Methoden aus der strategischen wie operativen Personalbeschaffung und Personalbindung.

Monatlicher Newsletter für HR-Verantwortliche,
abonnieren über professionals@silicon-saxony.de

Jobbörse: Anzeigenkampagne auf silicon-saxony.de + Empfehlungsbund-
Netzwerk schalten oder Jahresmitgliedschaft buchen

ANLAGE 4

Partner für das Thema Zuwanderung und Integration

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung und ein Verein, der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt erklären Arbeitgeber, dass sie Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen bzw. fördern werden.

Angebote:

- Studien, Leitfäden, Dossiers, Impulse für Unternehmen rund um das Thema Diversität
- Deutscher Diversity Tag und Konferenz DIVERSITY
- Diversity Challenge

Webseite: www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/mediathek/

Kontakt: www.charta-der-vielfalt.de/kontakt/

Fachinformationszentren Zuwanderung des IQ Netzwerk

Die Fachinformationszentren Zuwanderung in Leipzig, Dresden und Chemnitz sind zentrale Anlaufstellen für alle Zielgruppen im Bereich Zuwanderung in den Arbeitsmarkt.

Angebote:

- Unterstützung von Unternehmen bei der Gewinnung, Integration und Bindung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte, es werden Prozesse erklärt, Handlungsoptionen kleinschrittig aufgezeigt und Kontaktpersonen vermittelt
- Erstinformationen, Informations- und Arbeitsmaterialien, Verweisberatungen und Kooperation, individuelle Fachberatungen, kollegiale Fallarbeit und Fallbegleitung, Infoveranstaltungen, Schulungen, Workshops, Plattform zum Erfahrungsaustausch

Webseite: Fachinformationszentren Zuwanderung
IQ NETZWERK Sachsen (netzwerk-iq-sachsen.de)

Kontakt: fizu-leipzig@exis.de; fizu-dresden@exis.de; fizu-chemnitz@exis.de

InterLokal

Anlaufstelle und Vernetzungsort für internationale und lokale Menschen, um zusammenzukommen und sich in Dresden willkommen zu fühlen.

Angebote:

- Beratung und Integration in Freizeit & Communities für zugezogene Fachkräfte
- Deutsch- und Englischsprachige Veranstaltungen & Workshops
- Co-Working Café & Meeting Location

Webseite: www.interlokal.net

Kontakt: interlokal.dresden@gmail.com

Make it in Germany

Die Plattform „Make it in Germany“ ist ein mehrsprachiges Portal der Bundesregierung und ermöglicht es Unternehmen, Jobangebote international sichtbar zu machen. Ziel des Portals ist es, weltweit Fachkräfte dafür zu begeistern, in Deutschland zu arbeiten.

Angebote:

- umfangreiche Informationen zu Einreise- und Visumsverfahren, Jobsuche und Alltag in Deutschland
- Verweist auf mehrsprachigen Stellenportalen für Stelleninserate & Stellensuche

Webseite: www.make-it-in-germany.com

Kontakt: www.make-it-in-germany.com/de/service/kontakt/e-mail

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Netzwerk von Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Regionen in Deutschland, die geflüchtete Menschen beschäftigen (wollen) und sich zu gelingender Integration austauschen. Die Mitgliedschaft ist kostenlos.

Angebote:

- Informationsmaterialien und Checklisten: Know-How und neue Ideen zur Beschäftigung von Geflüchteten leicht verdaulich aufbereitet.
- Praxis-Tipps und Erfahrungsaustausch für Unternehmen zur Integration in Ausbildung und Beschäftigung aus
- Veranstaltungen und Webinare: Impulse und Know-How von Experts
- Regelmäßige Updates: Überblick über die wichtigsten Regularien und Gesetzesänderungen

Webseite: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Kontakt: info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Projekt Faire Integration des IQ Netzwerk

Beratungsstelle für Geflüchtete und Unternehmen

Angebote:

- Beratung von Drittstaatsangehörigen zu arbeitsrechtlichen Fragen
- Nutzung der Beratungsangebote auch durch Unternehmen möglich, z.B. Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung

Webseite: www.netzwerk-iq-sachsen.de/faire-integration

Kontakt: faire-integration@arbeitundleben.eu

TalentTransfer

Ein Projekt des StepIN Programms. TalentTransfer ist ein Fachkräftesicherungsprojekt des SMWA. In den drei Kammerbezirken wird das Projekt seit Juni 2019 durch die Projektträger ZAROF GmbH in Leipzig, Career Service der TU Chemnitz in Südwestsachsen und intap network GmbH in Dresden umgesetzt.

Angebote:

- Vernetzen gemeinsam mit starken Partnern akademische Nachwuchskräfte mit lokalen Unternehmen. Ziel ist es, sächsische Absolventen und Absolventinnen für die regionale Wirtschaft zu begeistern.
- Verschiedene Veranstaltungen für Unternehmen und Job-Suchende
- Bewerbungstipps für Jobsuchende

Webseite: www.talenttransfer.de

Kontakt: chemnitz@talenttransfer.de

Leipzig angela.ditter@talenttransfer.de

Dresden info@intap-network.de

Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen e.V.

Die Vision des Vereins ist ein wirtschaftlich starkes, weltoffenes und internationales Sachsen. Er möchte zu mehr Wirtschaftsleistung in Sachsen beitragen und die Integration von Zuzug und Zuwanderung in die Wirtschaft begleiten und konkret fördern.

Angebote:

- Bildung: Vorträge und Workshops für eine bessere Integration.
- Best Practices: Beispiele gelungener Integration in sächsische Unternehmen.
- Netzwerk: Bringen Unternehmen mit Politik und Experten zusammen.

Webseite: www.welcomesaxony.de

Kontakt: Sylvia Pfefferkorn, Leitung der Geschäftsstelle,
info@welcomesaxony.de

ZAV: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Im Netzwerk der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vor allem für die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und für die Vermittlung besonderer Berufsgruppen verantwortlich.

Angebote:

- Berufsberatung - Wissenswertes zu Studium, Ausbildung, Praktika und Überbrückungsmöglichkeiten/Gap Year in Deutschland
- Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt: Informationen, unter welchen Bedingungen Fachkräfte in Deutschland arbeiten dürfen
- Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker: Unterstützung von Arbeitgebern bei der passgenauen Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen

Webseite: www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533713751632

Kontakt: Kontaktformular - Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de)

ZEFAS: Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit Sachsen

Unterstützungsstruktur für KMU sowie die heutigen und künftigen Fachkräfte im Freistaat. Das ZEFAS bündelt die Vielzahl der bestehenden Angebote, Initiativen und Förderinstrumente und stärkt diese in ihrer Sichtbarkeit.

Angebote:

- erster Ansprechpartner, neutraler Lotse und Mittler für die vielfältigen Aktivitäten und Ansätze zur Fachkräftesicherung und -gewinnung im Freistaat Sachsen
- zentrale Beratungs-, Bündelungs- und Servicestelle zur Fachkräftesicherung
- landesweiter Service eines passgenauen Beratungs- und Unterstützungsangebots zur Fachkräftesicherung und Gestaltung guter Arbeitsbedingungen
- Schwerpunktthemen: berufliche Aus- und Weiterbildung | Gesunde Arbeitswelt | Arbeitsmarktbezogene Zuwanderung & Integration

Webseite: www.zefas.sachsen.de

Kontakt: info@zefas.sachsen.de

ANLAGE 5

Jobs mit Zukunft

Die europäischen Halbleiterhersteller und ihre Zulieferer leiden unter einem zunehmenden Fachkräfteengpass. Im EU-Projekt METIS wurde analysiert, welche Profile besonders gefragt sind. Gesucht werden Fachkräfte sowohl für die Produktion als auch die Entwicklungsabteilungen. Die METIS-Ergebnisse wurden mit den Bedarfen der Silicon Saxony Mitglieder abgeglichen und entsprechend angepasst. Ergänzt wurde diese Liste um die für die Software-Branche relevantesten Berufsprofile.

Design-Ingenieur (Chip-Design)

Design-Ingenieure entwerfen integrierte mikroelektronische Schaltungen und Systeme für Silizium-Chips. Solch ein Entwurf startet meist mit einem Schaltbild oder einer digitalen Verhaltensbeschreibung und wird über Synthese, Simulationen und Verifikation zum Layout geführt, wofür spezielle Entwurfssoftware zum Einsatz kommt. Das Layout in Datenform (tape-out) dient schließlich als Grundlage für die Fertigung der Mikrochips in einer Waferfab. Die einzelnen Entwicklungsschritte bestehen aus Spezifikation (aus der Anwendung heraus) bis tape-out und nach erfolgter Chip-Fertigung zu Test/Charakterisierung, Packaging und schließlich der Unterstützung der Anwendungsintegration. Je nach Unternehmen gehören zur Aufgabe auch Forschung, z.B. an neuartigen Bauelemente- und Schaltungskonzepten oder Entwurfsmethodiken.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Hochschulabschluss z.B. in Elektrotechnik, Mikroelektronik, Informations(system)technik, Physik z.B. an einer der sächsischen Hochschulen und Universitäten.

Software-Ingenieur & -Entwickler

Software-Ingenieure konzipieren umfangreiche Softwarelösungen, man kann sie auch als Architekten von Softwaresystemen bezeichnen. Sie sind Problemlöser, Optimierer und erstellen komplexe Algorithmen. Außerdem untersuchen sie neue Software-Anforderungen auf ihre Realisierbarkeit und Komplexität oder entwickeln neue Software für Systeme.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Abgeschlossenes Ingenieursstudium mit Fokus auf Softwaredesign und Softwareentwicklung (Informatik, Ingenieurinformatik/Technische Informatik, Technische Kybernetik)

Prozessingenieur

Prozessingenieure kümmern sich um laufende Prozesse in Unternehmen. Sie erarbeiten Konzepte, um sie zu dokumentieren und zu optimieren. Dazu entwickeln sie spezifische Vorgehensmodelle und prüfen damit die Effizienz und Effektivität der unternehmensinternen Prozesse.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Prozessingenieure schließen einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang mit einem Bachelor of Engineering oder einem Master of Engineering ab.

Testingenieur

Testingenieure untersuchen die Qualität eines Produktes während des gesamten Produktionszyklus. Sie stellen die Zuverlässigkeit des Produktes sicher. Zudem überprüfen sie die Materialien auf Funktionalität, Haltbarkeit, Sicherheit oder Geschwindigkeit. Außerdem identifizieren sie technische Probleme und beheben diese.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Erfolgreich abgeschlossenes Studium, vorzugsweise Informatik oder Elektrotechnik oder vergleichbare Ausbildung mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung.

Wartungstechniker/Instandhalter

Wartungstechniker sind für die regelmäßige Wartung und Inspektion von technischen Geräten und Systemen, Maschinen und Anlagen verantwortlich. Ihr Ziel ist es, dass diese möglichst zuverlässig und effizient arbeiten. Dadurch stellen sie sicher, dass Fertigungs- und Liefertermine eingehalten werden.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Duale Ausbildung zum Industriemechaniker Instandhaltung, Ausbildung als Wartungs- und Servicetechniker Maschinenbau oder eine vergleichbare Berufsausbildung im technischen Bereich; staatlich geprüfter Techniker oder Meister einer technischen Fachrichtung; Facharbeiterausbildung und mehrjährige Berufserfahrung in der Wartung komplexer Anlagen.

Robotik-Ingenieur

Durch Robotik-Systeme laufen viele Prozesse in Industrien und Fabriken vollautomatisch ab. Der Robotik-Ingenieur entwickelt diese Steuerungsprozesse. Er erarbeitet kognitive Systeme und schafft damit die Grundlage dafür, dass Mensch und Maschine miteinander kommunizieren können.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Bachelor- oder Diplomstudium der Robotik

Prozesstechniker

Als Prozesstechniker übernimmt man Verantwortung für die Absicherung von Prozessen in der laufenden Produktion. Dazu gehört auch die Dokumentation und die Bewertung von Defektdichtekontrollen. Außerdem unterstützt man Ingenieure bei der Durchführung von Prozessuntersuchungen und Fertigungsversuchen.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Abgeschlossene technische Berufsausbildung, idealerweise in den Fachrichtungen Elektrotechnik, Elektronik oder Mechatronik; Erfahrungen in der Anwendung statistischer Software/ Prozesskontrolle

Prüftechniker

Prüftechniker testen Produkte und Geräte auf Fehler. Die gewonnenen Daten werden von ihnen diagnostiziert, interpretiert und dokumentiert, um Gerätestörungen zu beheben und um Prüfprozesse zu verbessern. Die Aktualisierung und Verbesserung bestehender Systeme sowie die Reparatur oder den Austausch fehlerhafter Geräte gehört ebenfalls zu den Aufgaben.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker oder Hochschulstudium in den Bereichen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Mechatronik oder Elektrotechnik

Abteilungsleiter in einem (Mikro-)Elektronikunternehmen

Der Abteilungsleiter besitzt eine Führungsfunktion nach innen und nach außen. Er ist für die strategische Führung seiner Abteilung zuständig. Als Abteilungsleiter ist man nicht nur Teamleiter, sondern fungiert auch als Schnittstelle zu seinem Vorgesetzten.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Abgeschlossene Ausbildung in einem speziellen Fachbereich, gepaart mit mehrjähriger Berufserfahrung oder Studium der Wirtschaftswissenschaften oder im Ingenieurwesen

Anwendungsingenieur

Als Anwendungsingenieur arbeitet man am Entwurf, der Entwicklung und am Vertrieb von Softwareanwendungen. Im Kern sorgt man dafür, dass das Produkt an die Kunden- und Benutzerwünsche angepasst wird. Dabei koordiniert man den gesamten Prozess von der Idee bis zum Test.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Studium im IT-Bereich (z.B. IT-Management, Informatik oder Wirtschaftsinformatik) oder Wirtschaftsingenieurwesen; abgeschlossene Berufsausbildung mit technischem Schwerpunkt

Operator

Operator sind Spezialisten für Hard- und Softwareinstallationen. Sie sorgen dafür, dass Datenverbindungen zwischen den Servern aufgebaut werden können, damit z.B. in einem Industrieunternehmen die Steuerung der Produktionsmaschinen ohne Probleme verläuft.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Ausbildung zum operationstechnischen Angestellten; Berufsausbildung/Umschulung als Mikrotechnologe, Feinmechaniker oder vergleichbare Berufserfahrung im Bereich Mikrosystemtechnik und Feinwerktechnik; abgeschlossene Ausbildung zur Produktionsfachkraft; Berufserfahrung als Maschinen- und Anlagenführer

Experte für digitales Marketing

Der Experte für digitales Marketing übernimmt eine Reihe von Aufgaben. Sein Aufgabenfeld reicht von der Optimierung der Social-Media-Kanäle bis hin zur Erarbeitung von Werbemaßnahmen. Er analysiert und plant Marketingaktivitäten.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Hochschulstudium (Medienwirtschaft, Medienmanagement, Digitales Marketing, Kommunikation o.ä.) oder kaufmännische Ausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung mit dem Schwerpunkt Online-Marketing

Werkstoffingenieur

Werkstoffingenieure entwickeln, prüfen und charakterisieren Konstruktionswerkstoffe. Sie verstehen sich halb als Wissenschaftler, halb als Ingenieur. Ihre Aufgabe ist es auch, neue Werkstoffe mit spezifischen Eigenschaften zu finden.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Ingenieurtechnisches oder materialwissenschaftliches Studium; ingenieurwissenschaftliches Studium mit Verknüpfungspunkten zur Mechanik, Konstruktionstechnik, Produktionstechnik oder Verfahrenstechnik.

Informatiker

Ein Informatiker verarbeitet große Datenmengen aus verschiedenen Quellen und extrahiert nützliche Informationen für die Unternehmensführung. Durch spezielle Algorithmen kann er Rohdaten in nutzbare Daten umwandeln und beschreibt daraus Erkenntnisse und Vorhersagen für das Unternehmen.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Bachelor in Wirtschaftsinformatik, Mathematisch-technischer Softwareentwicklung, Informatik oder Mathematik mit Nebenfach Informatik; Masterstudium in Data Science oder abgeschlossene Fachausbildung im IT-Bereich

Qualitätsingenieur

Der Qualitätsingenieur überwacht und gewährleistet die Produktqualität und begleitet Qualitätssicherungsprozesse unter Berücksichtigung der Faktoren Zeit und Kosten. Zu seinen alltäglichen Aufgaben zählt die Auswertung von Serviceberichten und die Definition von Schwerpunkten, damit Maßnahmen zur Verbesserung der Produktqualität eingeleitet werden können.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Studium oder Ausbildung zum Techniker mit Schwerpunkt Informatik oder Betriebswirtschaftslehre; vergleichbare Qualifikation mit Spezialisierung oder Weiterbildung im Bereich Qualitätswesen.

Equipment-Ingenieur

Equipment-Ingenieure erarbeiten Lösungen für nicht-standardisierte Probleme an Fertigungsanlagen. Sie erstellen die Maintenance-Strategien sowie Wartungs-Setups für Produktionsanlagen und deren Subsysteme und planen die Umsetzung dieser, wodurch eine dauerhafte Anlagenstabilität erzielt wird. Zudem ist ein Equipment-Ingenieur für die Koordination und Umsetzung von Anlageninstallationen oder Erweiterungen in seinem Bereich verantwortlich.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Studium in einer technischen Fachrichtung sowie vorzugsweise erste praktische Erfahrungen (bspw. durch vorherige Berufsausbildung oder Studententätigkeiten); staatlich geprüfter Techniker oder Meister mit mehrjähriger relevanter Berufserfahrung

IT-Sicherheitsexperte

Für den Beruf des IT-Sicherheitsexperten gibt es keine spezielle Ausbildung. Um in einer solchen Position tätig zu sein, sind vor allem Erfahrung und umfassende Kenntnisse in Software-Technik und IT-Sicherheit relevant. Die wichtigste Aufgabe ist es, die Daten des Unternehmens und dessen Kunden zu schützen und zwar auf eigenen Servern genauso wie in der Cloud.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Studium der Informatik, Wirtschaftsinformatik oder Mathematik; Ingenieurwissenschaften; spezifische Studiengänge für IT-Security; Quereinsteiger.

Datenschutzbeauftragter

Datenschutzbeauftragte sind in Unternehmen an allen Prozessen beteiligt, die mit personenbezogenen Daten zu tun haben. Sie wissen, wo personenbezogene Daten gespeichert oder verarbeitet werden und beurteilen, ob diese Datenverarbeitung angemessen ist.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Studium im Bereich Informationstechnik, Aus- oder Weiterbildung im Bereich Datenverarbeitung oder Informatik.

Scrum Master

Ein Scrum Master arbeitet gemeinsam mit dem Product Owner, Software-Entwicklern und Testern in einem kleinen, sich selbst organisierendem Team, dem Scrum-Team. Für alle Teammitglieder gelten die Werte, Prinzipien und Regeln, die sich das Team selbst definiert auf Basis des Agilen Manifests, dem Scrum-Rahmenwerks („Scrum Guide“) und der vorherrschenden Unternehmenskultur. Scrum Master unterstützen ihr Team als Coach dabei, sich selbst gut zu organisieren. Sie arbeiten nicht selbst mit an der Entwicklung oder Instandhaltung eines Produktes bzw. einer Dienstleistung, sind aber in alle wichtigen Abläufe involviert. Sie sorgen außerdem dafür, dass Unwegbarkeiten im Zusammenspiel der Teammitglieder und/oder Dritter, sowie technische und organisatorische Hürden, die das Projekt behindern, gelöst werden. Zudem organisiert der Scrum Master die Scrum Rituale – Daily, Planning, Review und Retro.

Bildungsweg (Ausbildung/Studium):

Für diesen Beruf gibt es keine klassische Ausbildung, vielmehr zählen hier persönliche Eigenschaften und Kompetenzen. Er ist gut geeignet für Menschen, die gern als Coach agieren. Eine Zertifizierung zum Scrum Master durch die Teilnahme an einer Schulung wird empfohlen.