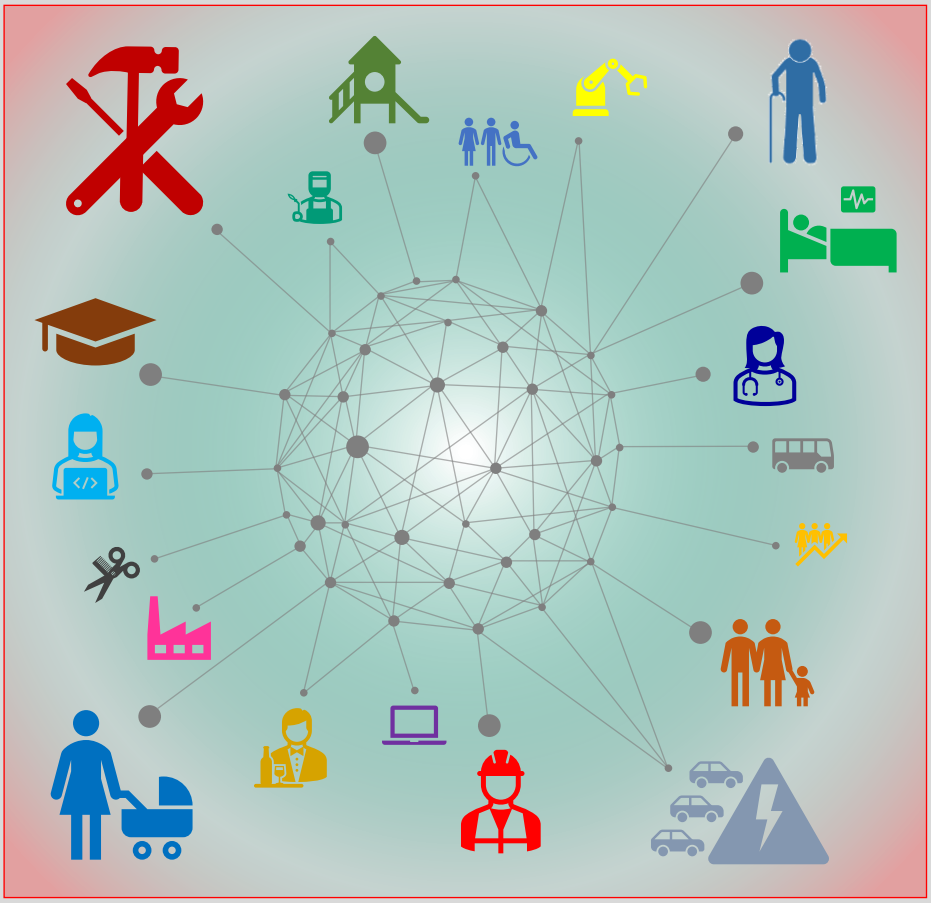
jobcenter Zwickau

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Zwickau

Kompetenzplanung 2023

Gemeinsames Planungsdokument der
Agentur für Arbeit Zwickau und des Jobcenters Zwickau
unter Einbindung der Fachkräfteallianz Landkreis Zwickau



Wir setzen unseren Weg in den Weiterbildungslandkreis fort

Inhaltsverzeichnis

Unsere fortführende Strategie:
Wirtschaftliche Transformation durch Kompetenzentwicklung und Qualifikation flankieren 3

Regionaler Arbeitsmarkt:
Identifizierte branchenbezogene Ersatzbedarfe auf Grund von Demografie 4

Automatisierung:
Die neue Säule der Fachkräftesicherung 5

Vorbereitet sein:
Was kommt nach dem Verbrenner-Aus? 6

Teilqualifizierung:
Ein vielseitiger Lösungsansatz bei Veränderung 7

Frauenpower:
Know-How und Motivation von Frauen nutzen und ausbauen 8

Stärkenorientierte Beratungsansätze:
Morgen mehr können, als einem heute bewusst ist 9

Ausländische Arbeits- und Fachkräfte:
Unabdingbares Potenzial zur Fachkräftesicherung 10

Unsere fortführende Strategie: Wirtschaftliche Transformation durch Kompetenzentwicklung und Qualifikation flankieren

„In einem Land, in dem gut ausgebildete Fachkräfte stets die Grundlage von Wachstum und Wohlstand waren und sind, können wir auf ihr Wissen und ihre Erfahrung nicht verzichten. Genau das tun wir aber, wenn wir zusehen, wie schon heute gerade der Mittelstand oft Schwierigkeiten hat, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Hier liegt die Herausforderung:

Egal ob Facharbeiter, Handwerksmeister oder Ingenieurin - wir alle werden in den nächsten Jahren immer wieder neues Wissen und neue Fähigkeiten brauchen, um erfolgreich im Beruf zu bleiben.

Weiterbildung muss zum selbstverständlichen Bestandteil jedes Berufslebens werden.“ *

*Zitat Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Die Beförderung und Umsetzung von beruflichen Weiterbildungen sind für die Agentur für Arbeit Zwickau und für das Jobcenter Zwickau schon zur Selbstverständlichkeit geworden. Wir führen daher unseren beschriebenen Weg in den Weiterbildungslandkreis aus dem Jahr 2022 konsequent im Jahr 2023 fort. Der politische Wille stärkt dabei unseren Antrieb, die entsprechenden Ressourcen stehen uns zur Verfügung.

Unsere Herausforderungen sind neue bzw. weiterentwickelte Technologien, die Themen IT & Digitalisierung, Kultur- & Wertewandel in der Gesellschaft und die Formen der betrieblichen Zusammenarbeit unter dem Stichwort „New Work“.

Auf diese Veränderungsprozesse müssen wir uns einstellen. Es manifestiert sich jedoch, dass die Entwicklung und Beförderung von digitalen Kompetenzen die zentrale Rolle bei den zwingend notwendigen fachlichen Kompetenzen am Arbeitsmarkt spielen wird.

Wir agieren bei Veränderung immer wieder nach dem gleichen Prinzip: Neue Trends erfordern neue Produkte oder neue Handlungsweisen, diese haben wiederum Auswirkungen auf Organisationen, auf Technologien und letztendlich auf die Beschäftigten in Unternehmen.

In Summe führen all diese Auswirkungen immer zu einem Kompetenzdelta der betroffenen Menschen. Neu ist die hohe Geschwindigkeit mit der dies geschieht.

Betrachtet man dieses Grundprinzip, lassen sich drei hervorgehobene Trends mit regionaler Relevanz für den Landkreis (LK) Zwickau bestimmen, aus denen sich notwendige Entwicklungen von Kompetenzen ableiten:

- ✓ neue Technologien im Kontext der E-Mobilität und das definierte „Ende“ der Verbrennertechnologie
- ✓ steigende Altersdemografie mit Auswirkung auf Bedarfe im Gesundheits-/Sozialwesen und gleichzeitig notwendiger Kompensation von Altersabgängen (Ersatzbedarfe) in fast allen Branchen
- ✓ gesellschaftlicher Kultur- und Wertewandel besonders bei den Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit

In diesen Betrachtungen geht es um fachliche und überfachliche Kompetenzen. In Interviews mit Unternehmen im LK Zwickau werden zunehmend überfachliche Kompetenzen in den Vordergrund gerückt, da bereits in zahlreichen Branchen ein Fachkräftemangel vorliegt. Es heißt: Fachlichkeit kann erworben werden. Aber die sogenannten Soft Skills gilt es frühzeitig zu trainieren. In einer repräsentativen Studie der Bertelsmann Stiftung und einer regionalen IAB Studie Sachsens wird dies wissenschaftlich belegt.

U.a. heißt es**: „Wer in Zeiten von Klimawandel, Umweltzerstörung, Pandemie und Kriegen seelisch gesund bleiben will, braucht persönliche Resilienz. Wer im Homeoffice statt im Firmenbüro arbeitet, muss vertrauenswürdig und digital kompetent sein. Entsprechend ändern sich die Stellenanforderungen der Unternehmen.

Sie suchen nach Soft Skills für eine Arbeitswelt, die durch globale Krisen und gesellschaftliche wie auch wirtschaftliche Transformation stark unter Druck steht.“

** Quelle: Bertelsmann Stiftung „Kompetenzwandel in Krisenzeiten“ 09/2022

Regionaler Arbeitsmarkt: Identifizierte branchenbezogene Ersatzbedarfe auf Grund von Demografie

Neben neuen fachlichen und überfachlichen Kompetenzenbedarfen am Markt, wird die größte Gegenspielerin die Demografie bleiben. Nachdem in der Vorausschau in Sachsen bis zum Jahr 2030 ca. 176.000 Menschen in die Altersruhe übergehen werden, kann dies schon regionalisiert für die **20 Top-Berufsgruppen** im LK Zwickau für die nächsten ein bis zwei Jahre bestimmt werden. Konkret bedeutet dies: **2.221 altersbedingt fehlende Fach- und Arbeitskräfte**. Dazu kommen noch die Beschäftigten, die sich vorzeitig in den Altersruhestand begeben.

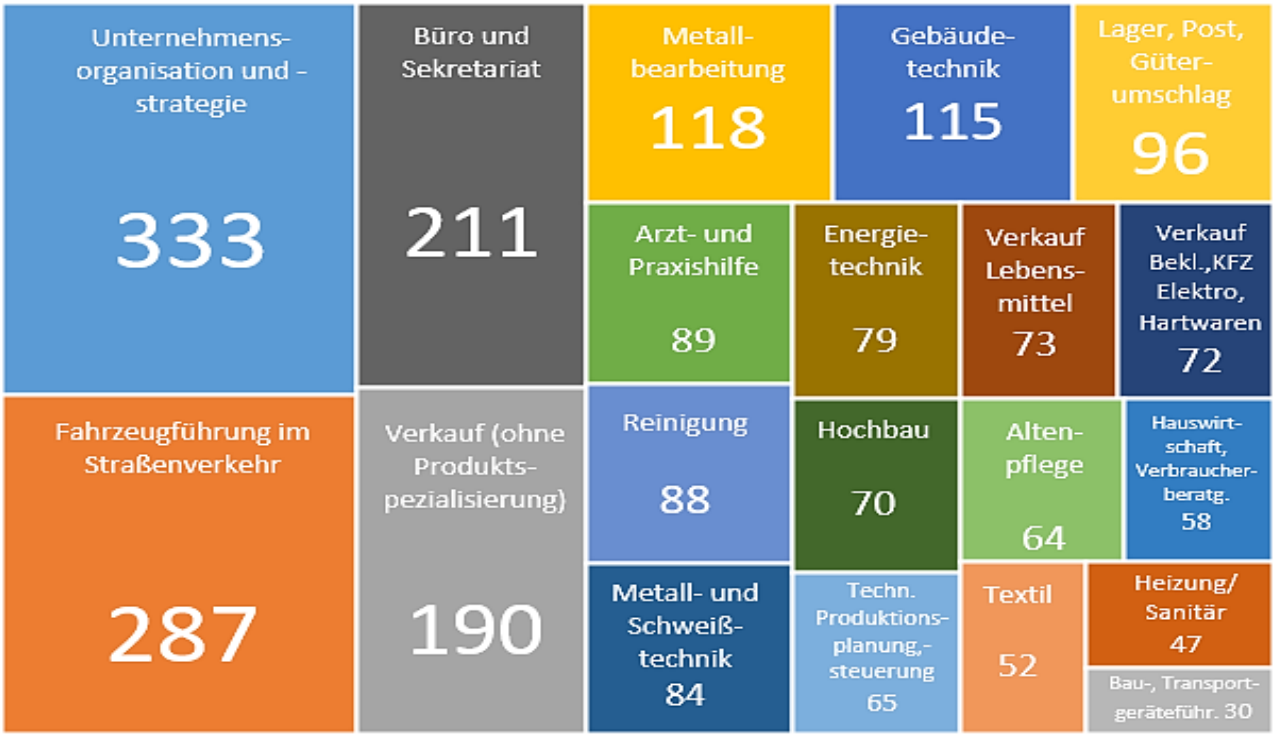
In diesen Berufsgruppen besteht zukünftig der höchste Problemdruck und damit Bedarf an gezielten Angeboten durch die Agenur für Arbeit und durch das Jobcenter, z.B. im Bereich Ausbildung, Umschulung, Anpassungsqualifizierung, Vermittlung. Einen besonderen Stellenwert wird dabei die qualitativ hochwertige Arbeitgeberberatung einnehmen. In der grafischen Darstellung ist die alarmierende Tendenz sichtbar.

Die Kompensation der Ersatzbedarfe muss über alle Säulen der Fachkräftesicherung erreicht werden. Unsere Aufgabe wird es sein, über das Thema Qualifizierung diese Lücken zu schließen.

Wir werden dafür vernetzte Bildungsräume schaffen. Die Fachkräfte-Allianz des Landkreises Zwickau wird uns dabei tatkräftig unterstützen.

Die Passgenauigkeit der Unterstützungsbedarfe ist dabei abhängig vom jeweiligen Substituierbarkeitspotenzial in der entsprechenden Branche, d.h. Automatisierung kann eine entscheidende Rolle einnehmen. Branchenspezifisch ist dies unterschiedlich möglich, vor allem wenn es um Routineaufgaben geht. Um also die Substituierbarkeitspotenziale in den betroffenen Branchen abzurufen, bedarf es einer exakten Identifikation entsprechender Spezialisierungen und darauf abgestimmter Qualifizierungsangebote.

Erforderliche Nachbesetzung aller Altersabgänge



© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Automatisierung: Die neue Säule der Fachkräftesicherung

Würden alle digitalen Technologien zum Tragen kommen, würde sich der prognostizierte Fachkräftebedarf in den **20 Top- Berufsgruppen** im Kontext der Demografie um ca. 60% im LK Zwickau reduzieren lassen. In der beigefügten Grafik wird der theoretisch nicht kompensierbare Anteil dargestellt, Dieser kann durch technologische Innovation ggf. noch weiter herunter gefahren werden. In Summe würden dann in den nächsten ein bis zwei Jahren „nur noch“ **910 Ersatzbedarfe** entstehen.

Die Nutzbarkeit der Substituierbarkeitspotenziale steht also im engen Zusammenhang mit einem frühzeitigen Einsatz von digitalen Technologien und dem dafür zur Verfügung stehenden Beschäftigtenpotenzial.

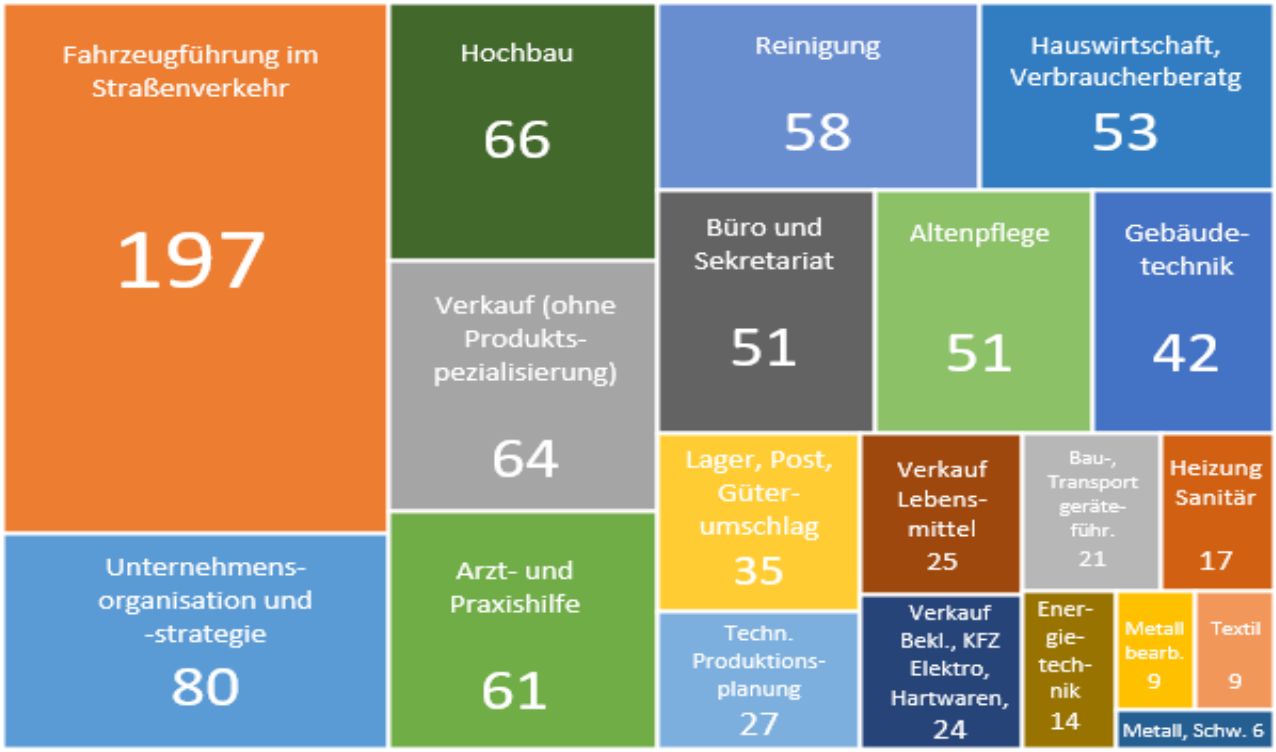
Deswegen muss allen Akteuren heute schon bewusst sein, dass sich trotz der Negativeffekte aus dem demografischen Wandel durch die Transformation der Arbeitswelt auch viele Chancen ergeben.

Es liegt also an den Prozessbeteiligten diese Chancen zeitnah aufzugreifen und die gewohnten und traditionellen Herangehensweisen an die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen.

Daher muss es für den Landkreis Zwickau neben der klassischen Fachkräftesicherung über Fachkräftenachwuchs, Beschäftigte, Arbeitsuchende und ausländische Arbeits-/Fachkräfte eine neu definierte fünfte Säule der Fachkräftesicherung geben:

-> Automatisierung

Nachbesetzungsnotwenigkeit bei Realisierung Substituierbarkeit



© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Vorbereitet sein: Was kommt nach dem Verbrenner-Aus?

Die Automobilindustrie gehört u. a. aufgrund ihres hohen Wertschöpfungsanteils, ihrer hohen Exportquote sowie ihrer hohen Anzahl an direkten und indirekten Beschäftigten zu den Leitbranchen der deutschen Industrie und derer im Landkreis Zwickau. Nahezu jeder fünfte Arbeitsplatz ist im Landkreis Zwickau mit der Automobilbranche direkt verbunden.

Die Transformation weg von Verbrennerfahrzeugen hin zu Elektrofahrzeugen hat aber nicht nur eine große ökonomische Bedeutung, sondern genießt daher ebenso gesellschaftliche und politische Aufmerksamkeit (vgl. Mönnig et al. 2018).

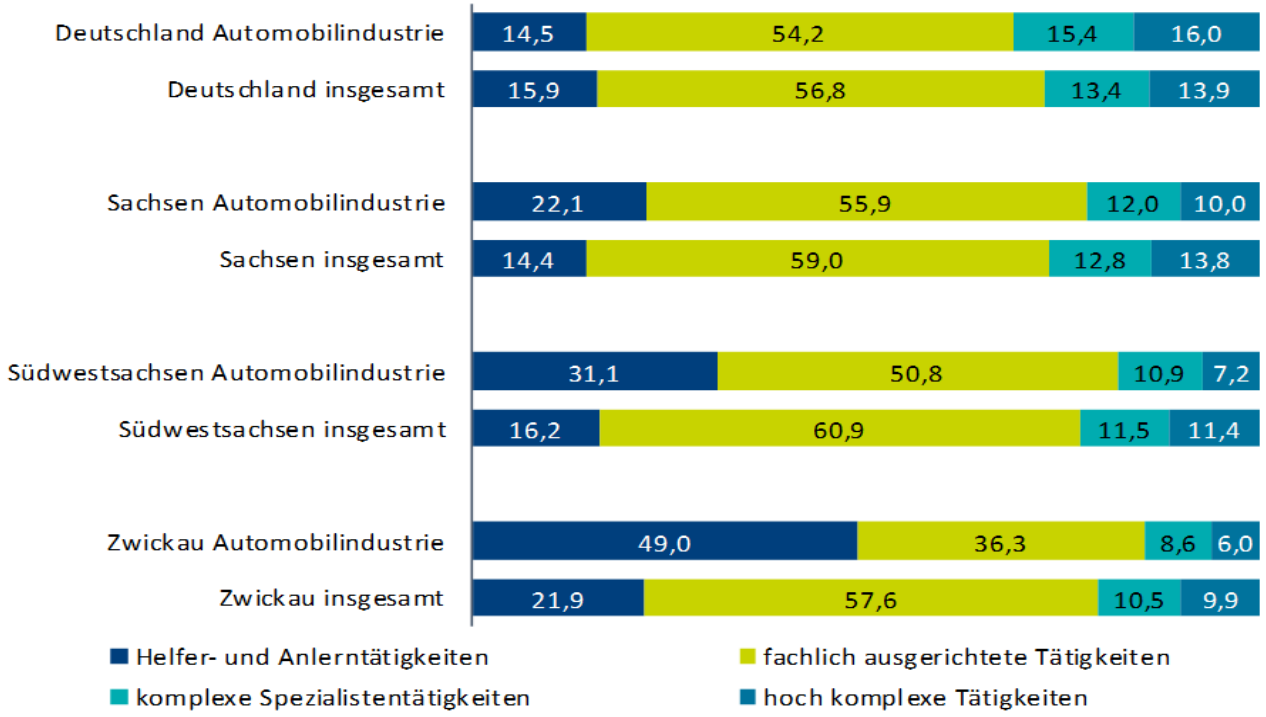
Mittlerweile werden im Landkreis Zwickau seit 2018 fast ausschließlich Elektrofahrzeuge gefertigt, sodass rückwirkend betrachtet werden kann, wie sich Chancen- und Risikobranchen in Zwickau und in Sachsen entwickelt haben. Tatsächlich weisen vor allem die Branchen mit Beschäftigungschancen positive Beschäftigungseffekte auf, während in Risikobranchen Beschäftigungsverluste hingenommen werden mussten. Mit Bezug auf das berufliche Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist festzustellen, dass sich die Beschäftigungsstruktur innerhalb der letzten zwei Jahre leicht in Richtung von Personen ohne Berufsabschluss und mit einer anerkannten Berufsausbildung verschoben hat, während der Anteil von Personen mit akademischem Abschluss zurückgegangen ist.

Dabei hat mit Blick auf das Anforderungsniveau die Beschäftigung insbesondere im Bereich der Helfer- und Anlerntätigkeiten stark zugenommen. Gleichzeitig nahmen die Beschäftigungsanteile bei fachlich ausgerichteten sowie komplexeren Tätigkeiten ab. Der ohnehin hohe Anteil ausbildungsinadäquater Beschäftigung in Zwickau hat sich damit nochmals erhöht. Ob die geschaffenen Arbeitsplätze jedoch von Dauer sind, ist offen. In der längeren Frist dürften eine weiter zunehmende Automatisierung und der geringere Fertigungsaufwand bei Elektrofahrzeugen wahrscheinlich zu einem geringeren Arbeitskräftebedarf führen (z. B. ELAB, 2018).

Wir brauchen eine Alternative für Beschäftigte auf Helferniveau!

Diagramm: © Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung IAB regional Sachsen

Darstellung: sv-pflichtige Beschäftigung nach Anforderungsniveau im gleitenden Jahresdurchschnitt 04/2021 bis 03/2022



Teilqualifizierung: Ein vielseitiger Lösungsansatz bei Veränderung

Derzeit fertigt die Automobilindustrie in Deutschland größtenteils noch reine Verbrenner- oder Hybridfahrzeuge, sodass die Zulieferindustrie in vielen Bereichen bislang nur geringe Anpassungen vorgenommen hat. Dennoch ist es zentral, dass sich insbesondere Risikobranchen, deren Produktion vollständig an Verbrennungsmotoren hängt, mittelfristig umstellen. Dazu ist es notwendig neue Geschäftsfelder zu etablieren.

Ein Ansatz könnte die lokale Herstellung von (Zuliefer-)Produkten sein, die bislang importiert wurden, um z. B. die Risiken des Transportes und Materialengpässe zu reduzieren. Damit verbunden ist, dass Beschäftigte zum Teil auch komplett neue Tätigkeiten ausführen müssten. Eine weitere Möglichkeit für Risikobranchen bieten z. B. auch neue Kundenstrukturen, die andere Bereiche als die Automobilindustrie umfassen. Ein zukunftsorientierter Ansatz wäre hier u. a. der Bereich der erneuerbaren Energien.

Unterstützende Netzwerke, wie z. B. die über das Bundesministerium für Wirtschaft und Klima geförderten „Regionalen Transformationsnetzwerke“ aus dem Zukunftsfond der Automobilindustrie können dabei als Bestandteil veränderter Geschäftsmodelle fungieren. In der Region Süd-West-Sachsen hat sich bspw. die „Initiative Transformation der Automobilregion Südwestsachsen – ITAS“ gegründet. Konsortialpartner sind dabei die IHK Chemnitz, der DGB, das Netzwerk der Automobilzulieferer (AMZ), die fünf Süd-Westsächsischen Agenturen für Arbeit und die Chemnitzer Wirtschaftsförderung. Ziel ist es Beratungskompetenzen zu bündeln und gemeinsame Lösungsansätze für Unternehmen in Risikobranchen zu entwickeln.

Fort- und Weiterbildungen werden dabei als Schlüsselfaktoren für die Fachkräftesicherung und Wettbewerbsfähigkeit in der Transformation der Automobilwirtschaft gesehen. Die Neuordnung der Berufe und Weiterentwicklung der ausgeübten Tätigkeitsprofile prägt nach Ansicht der ITAS-Akteure den Handlungsschwerpunkt.

Grundvoraussetzung für Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen der Fachkräftesicherung ist es, zunächst überhaupt Freiräume für Qualifizierung zu schaffen. Die Agenturen für Arbeit beraten sehr intensiv zur Beschäftigtenförderung gemäß § 82 SGB III. Damit existieren, insbes. für KMU, sehr attraktive Förderkonditionen, jedoch stehen einer Umsetzung volle Auftragsbücher oftmals in Verbindung mit sehr stark schwankenden Abrufzahlen der Fahrzeughersteller (QEM) entgegen.

Unternehmen erkennen zwar die Notwendigkeit von Qualifizierungen für ein ggf. perspektivisch tragfähiges Geschäftsmodell, entscheiden sich oftmals doch gegen eine Umsetzung, da im aktuellen Geschäftsmodell meist keine Qualifizierung notwendig ist (etwa aufgrund des hohen Anteils an Helfer- und Anlerntätigkeiten) oder einfach kein Personal aus der Produktion abgezogen werden kann. Die demografische Entwicklung hat in der Region Zwickau dazu geführt, dass die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte insgesamt gering ist. Anstehende Produktionssteigerung im Kontext CO2 Flottengrenzwerte setzt die gesamte Branche noch mehr unter Druck.

Mit den vorhandenen Erwerbslosen und perspektivischen Fachkräften (Übergang Schule - Beruf) wird die Lücke Demografi und neue Marktbedarfe kaum schließbar sein, da es aktuell sehr schwer ist, Menschen für einen meist Drei-Schichtbetrieb und/oder hoher Monotonität im Bereich der Automobilwirtschaft zu gewinnen. Es gibt zahlreiche alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, da die demografische Entwicklung in nahezu allen Branchen zu Fachkräfteengpässen führt. Daher ist es notwendig, vor allem digitale Innovationen voranzutreiben, dass menschliche Routinearbeiten durch Automatisierung ersetzt werden können.

Mit einer aktiven Umsetzung von Teilqualifikationen, kann die notwendige Automatisierung vorangetrieben und neue Marktbedarfe befriedet werden. In Kombination mehrerer Bausteine kann ein branchenspezifischer Berufsabschluss erreicht werden und durch den hohen berufspraktischen Anteil wird die Qualifizierung sehr unternehmensspezifisch.

Unsere Strategie heißt daher, auch Anpassungsqualifizierungen möglichst auf Basis einer anerkannten Teilqualifizierung umzusetzen.

Frauenpower: Know-How und Motivation von Frauen nutzen und ausbauen

Von den positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren, konnten Frauen mit Familienaufgaben und speziell Alleinerziehende nicht gleichermaßen profitieren, obwohl dieses Potenzial dringend im Arbeitsprozess benötigt wird.

Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Zwickau registrieren immer noch verstärkte Zugänge von Frauen, jedoch ist der Effekt der zeitnahen Reintegration im aufnahmefähigen lokalen Arbeitsmarkt deutlich niedriger als bei Männern.

In Umsetzung der geschlechterspezifischen Zielplanung wird das Jobcenter Zwickau die Entwicklung von Lebensperspektiven und die Unterstützung einer nachhaltigen Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben der Bürgerinnen vorantreiben. Dieses Vorantreiben wird in einem Aktionsplan verbalisiert. Wir fordern daher alle Bildungsunternehmen zur Unterstützung auf. Dazu brauchen wir auch Ihre Ideen.

Wir möchten die Motivation und Talente von Frauen mit allen individuellen Besonderheiten und auch mit komplizierten Biografien aufdecken und weiterentwickeln. Die Fähigkeiten und fachlichen Kompetenzen sollen spezifisch gefördert und genutzt werden, um eine nachhaltige berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dies geht nur Schritt für Schritt.

In notwendigen Aktivierungsmaßnahmen ist neben dem Abbau von Vermittlungshemmnissen der Fokus auf die Stärkung des Selbstbewusstseins der Frau und Mutter zu legen und die Themen Kindererziehung und Berufsleben (perspektivisch) deckungsfähig zu bringen.

Aus diesem Grund brauchen wir zertifizierte Angebote mit spezifischen Inhalten!

Maßnahmen für Frauen mit Migrationshintergrund:

Abbau von Vermittlungshemmnissen, insbesondere des interkulturellen Themas „Darf die Frau überhaupt arbeiten“, Motivation zur Sprachkursaufnahme, Förderung und Verbesserung der Kenntnisse aus Sprachkursen, Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, Unterstützung Bewerbungsaktivitäten, betriebliche Erprobungen. Für die Frauen, die aus der Ukraine geflüchtet sind, liegen die Herausforderungen im Erwerb der notwendigen Sprachkenntnisse und einer intensiven Beratung und Betreuung zur Integration in den Arbeitsmarkt unter Beachtung der Absicherung etwaiger Betreuungspflichten.

Maßnahmen für Erziehende und Alleinerziehende:

Coaching von Bedarfsgemeinschaften mit der Aussicht, eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu realisieren, Schwerpunkt sind Bedarfsgemeinschaften, in denen Kinder und Jugendliche bis 15 Jahren leben.

Zudem gilt es, neue Ansätze für Frauen in der männerdominierenden Beschäftigungslandschaft zu entwickeln.

Die Sorgearbeit und Betreuungsarbeit muss ausgebaut werden, um diesen Frauen und deren Familien neue Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen, z.B. können beide Verpartnerte in Teilzeit beschäftigt sein. Ein solches Modell kann durchaus von Nachhaltigkeit geprägt sein und neue Lebensperspektiven aufzeigen. Wir organisieren im Jobcenter Zwickau durch eine spezialisierte Betreuung von Frauen und Familien eine engmaschige Begleitung. Diese Herausforderungen zeigen sich auch bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen. Perspektivisch kann sich dieser Anteil nur erhöhen, wenn auch bereits Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. in Teilzeit oder flexiblen Einstieg durchgeführt werden und sich auch inhaltlich am Zeitmanagement für Familien ausrichten.

Deswegen appellieren die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Zwickau für einen verstärkten Netzwerkausbau zum Thema Kinderbetreuung durch ihre Bildungspartner.

Stärkenorientierte Beratungsansätze: Morgen mehr können, als einem heute bewusst ist

Aufgrund des demografisch bedingten Fachkräftemangels ist heute schon deutlich sichtbar, dass die Besetzung freiwerdender Stellen nicht allein aus dem Potenzial qualifizierter Arbeitskräfte zu kompensieren ist. Demnach muss bedingungslos auch der Fokus auf erwerbslose Menschen gelegt werden, welche mit größerem Unterstützungsbedarf mehr Zeit für berufliche Qualifizierung benötigen.

Um das notwendige Qualifizierungspotenzial zu erreichen, bedarf es einer gezielten branchenorientierten Aktivierung von erwerbslosen Menschen, vor allem in den Branchen mit erhöhten Beschäftigungsmöglichkeiten.

Es ist daher unumgänglich Hürden für erwerbslosen Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen durch niederschwellige, aufeinander aufbauende branchenspezifische Förderketten auf dem Weg zur beruflichen Qualifikation zu verkleinern. Dabei sollten die Möglichkeiten der Teilqualifizierungen auch hierbei verstärkt genutzt werden.

Die Einführung des Bürgergeldes hat das Ziel die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Menschen im Leistungsbezug ermöglicht, sich stärker auf Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitssuche zu konzentrieren. Um eine vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit zwischen den Leistungsberechtigten und den Mitarbeitenden im Jobcenter bzw. der Arbeitsagentur zu fördern, soll der Eingliederungsprozess weiterentwickelt werden. Gleichzeitig soll die Leistung jeder und jedes Einzelnen mehr Anerkennung finden. Das erfordert noch individuellere Angebote für die Arbeitsuchenden.

Die Erfolgsaussichten sind marktlich bedingt sehr gut, denn im Druck des Fachkräftemangels ist es in den zahlreichen Bedarfsbranchen mittlerweile nahezu „egal“, ob berufliche Qualifikationen bereits vorhanden sind. Es zählt vorerst eine Grundmotivation und ein gewisser Grad an Neigung (Wollen) und Eignung (Können) zum Berufsfeld.

Coaching ist in diesem Zusammenhang ein notwendiges aufschließendes und/oder begleitendes Element. Die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Zwickau werden daher ausreichend finanzielle Mittel als Investition in die Zukunft für diese externe Begleitung zur Verfügung stellen.

Ziel des individuellen Coachings ist die persönliche und berufliche Ausgangslage des Betroffenen in seiner Gesamtheit zu betrachten, um notwendige Veränderungsschritte für eine nachhaltige berufliche Eingliederung herauszuarbeiten. Dabei müssen die persönlichen Stärken in den besonderen Fokus gerückt werden. Die Stärkenorientierung kann ein Schlüssel zur Veränderung und zur Nachhaltigkeit sein und wird von Arbeitgebenden auch eingefordert.

Die hohe Arbeitskräftenachfrage in fast allen Branchen im Landkreis Zwickau ermöglicht eine berufliche Veränderung auf Basis von Neigung und Eignung, wenn im ehemaligen Berufsfeld keine Einstiegsmöglichkeit mehr gegeben oder ein beruflicher Neustart notwendig ist. Erforderliche Zwischenschritte auf diesem Weg sind jedoch betriebliche Erprobungsphasen. Erst hieraus kann ein belastbares Analyseergebnis mit dem Ziel der Einleitung individueller Folgemaßnahmen generiert werden. Im Idealfall sollte diese Analyse in Abstimmung mit dem potenziellen Arbeitgebenden erfolgen bzw. um dessen Erkenntnisse angereichert sein. Qualitative Praktikumsberichte können dafür ein Erfolgsschlüssel sein und sollten durchgängig verwendet werden.

Der gemeinsame Arbeitgeberservice von Agentur für Arbeit und Jobcenter Zwickau unterstützt dabei die Schnittstelle zwischen Aktivierungsträgern und potenziellen Arbeitgebenden mit entsprechender Konzessionsbereitschaft. In gleichem Maß fordern wir jedoch auch die Aktivierungsträger auf, sinnstiftende und marktorientierte Praktikumsplätze zu akquirieren.

jobcenter Zwickau

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Zwickau

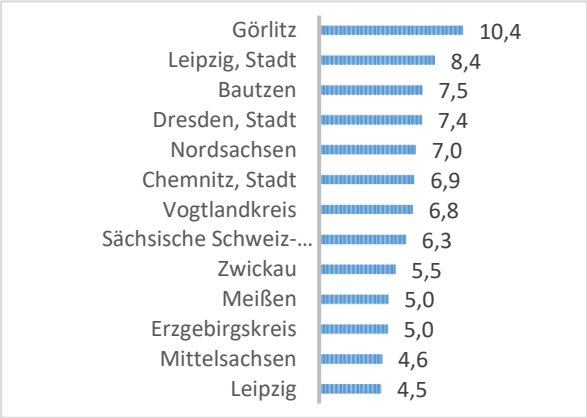
Ausländische Arbeits- und Fachkräfte: Unabdingbares Potenzial zur Fachkräftesicherung

„Wir brauchen mehr qualifizierte Einwanderung in Deutschland, um den Fachkräftebedarf zu decken! Dafür müssen wir schneller und agiler werden. Das ist mit Blick auf die vielen offenen Stellen wichtig.“ *

*Zitat Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales

In der Umsetzung zeigt sich, dass Sachsen und besonders der LK Zwickau einen hohen Nachholebedarf haben. Der Anteil ausländischer Beschäftigter ist in Sachsen mit 6,8% (Stand 06/22) im Vergleich zum Bund mit 14,1% überdurchschnittlich niedrig. Zwickau folgt diesem Trend auf Sachsenebene.

Grafik: Beschäftigungsanteil ausländischer Beschäftigter **Stand Juni 2022**



Für den LK Zwickau liegt hier eine notwendige Chance, den Fachkräftebedarf stärker mit Gewinnung ausländischer Fachkräfte zu decken, jedoch muss dieser im Wettbewerb mit anderen Regionen attraktive Arbeitsplätze und Lebensbedingungen bieten.

In der aktuellen Beschäftigungsstatistik (Stand 06/22) arbeiten im LK Zwickau 7.282 ausländische Beschäftigte. Bis zum Jahr 2030 haben sich die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Zwickau vorgenommen, diese Zahl zu verdoppeln. Strategisch konzentriert sich dabei die Arbeitsagentur auf die Rekrutierung von Fachkräften, die noch im Ausland, besonders in Drittstaaten (also außerhalb der EU) wohnen. Das Jobcenter legt seinen Fokus auf die 1.650 arbeitslosen Ausländer (Stand 12/22), die bereits im LK Zwickau leben und Leistungen in der Grundsicherung beziehen. Eines haben beide Gruppen gemeinsam: Es fehlt oft an Sprachkompetenz und einem Delta an beruflichen Kompetenzen zum deutschen Ausbildungssystem.

Um arbeitssuchende Ausländer, die bereits im LK Zwickau leben, schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt einzugliedern, bedarf es meist eines Integrationskurses. Die Abstimmung dazu erfolgt zwischen der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und dem BAMF. Der Bedarf ist weiterhin sehr hoch, es werden weit mehr Plätze benötigt, als aktuell zur Verfügung stehen. Das erworbene Sprachniveau wird jedoch dringend für die fachlich-berufliche Kenntnisvermittlung und Qualifizierung als Grundlage benötigt.

Damit unsere arbeitsuchenden Ausländer bereits ohne Integrationskurs und/oder mit einem niedrigen Sprachniveau frühzeitig starten können, werden parallel niederschwellige modulare Angebote benötigt, die aufeinander aufbauen. Die Module müssen neben einem Praxisanteil (betriebliche Erprobung) und einem begleitenden Sprachanteil auch entsprechende Softskills vermitteln.

Im nächsten Schritt werden dann kombinierte Qualifizierungsmaßnahmen - möglichst als Teilqualifikation - benötigt, in denen praxisnah berufspraktische Kenntnisse und branchenübliche Sprachkenntnisse oder sogar zusätzlich ein Sprachzertifikat (B1, B2) erworben werden können. Besonderen Bedarf sehen wir in den Branchen Lager/Logistik, Verkauf und Büroorganisation. Viele Migrantinnen haben zudem ein Interesse an Tätigkeiten im sozialen Bereich oder im Dienstleistungssektor. Im akademischen Bereich fehlt es an qualifizierten Vorbereitungskursen Fachsprachenprüfung Ärzte.

Wir brauchen also mehr kombinierte Angebote, damit das Potenzial der hier lebenden Ausländer für die Fachkräftesicherung genutzt werden kann.

Quellennachweis für:
Seite 6 - Vorbereitet sein: Was kommt nach dem Verbrenner-Aus?
Seite 7 - Teilqualifizierung: Ein vielseitiger Lösungsansatz bei Veränderung

Der Bundesminister Dr. Robert Habeck hat einen Expertenkreis Transformation der Automobilwirtschaft berufen, um das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen und Wertschöpfung, Arbeits- und Ausbildungsplätze am Automobilstandort Deutschland zu sichern. Die konstituierende Sitzung des Expertenkreises fand am 28.06.2022 statt. In der konstituierenden Sitzung wurde unter anderem eine Ad-hoc-Gruppe Beschäftigung, Weiterbildung und Qualifizierung, strukturpolitische Aspekte in den Automobilregionen eingerichtet.

Aus dem Kreis der Ad-hoc-Gruppe wurden verschiedene Expertiesen aus dem Bundesgebiet angefordert. Der Inhalt von Seite 6 und 7 entstammt als Auszug einer gemeinsamen schriftlichen Stellungnahme von:

- Christian Schneemann (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
- Dr. Antje Weyh (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) und
- Jörg Fischer (Agentur für Arbeit Zwickau)

für eine dieser Expertiesen und bezieht sich auf die Fragestellung:

Die Transformation der Automobilwirtschaft birgt Chancen und Risiken für die Beschäftigung. In welchen Bereichen (z.B. Berufsgruppen, Unternehmenstypen, Standorte) sehen Sie Chancen und in welchen Bereichen sehen Sie Risiken? Mit welchen Strategien könnte auf Risiken für Beschäftigte in den besonders betroffenen Bereichen reagiert werden? Was sind aus Ihrer Sicht Best-Practices?

Literatur

Bernardt, Florian; Helmrich, Robert; Hummel, Markus; Parton, Florian; Schneemann, Christian; Steeg, Stefanie; Ulrich, Philip und Zika, Gerd (2022): 'MoveOn' IV: Effekte eines veränderten Mobilitätsverhaltens auf die Erwerbstätigkeit aus regionaler Perspektive. [online]: https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0122.pdf [02.11.2022].

ELAB (2018): ELAB 2.0. Wirkungen der Fahrzeugelektrifizierung auf die Beschäftigung am Standort Deutschland. Vorabbericht 04.06.2018. Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (FAO). [online]: https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/dd906cb2-3a8e-45bc-ac15-393b0642034f/details [08.11.2022].

Falck, Oliver; Ebnet, Michael; Koenen, Johannes; Dieler, Julian; Wackerbauer, Johann (2017): Auswirkungen eines Zulassungsverbots für Personenkraftwagen und leichte Nutzfahrzeuge mit Verbrennungsmotor; ifo Forschungsbericht 87/2017; [online]: http://www.cesifo-group.de/DocDL/ifo_Forschungsberichte_87_2017_Falck_etal_Verbrennungsmotoren.pdf [26.10.2022].

Hercksen, Hans (2015): Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen, Handlungsoptionen für kleine und mittlere Unternehmen; in: Franke, Silke (Hrsg.): Fachkräftesicherung in ländlichen Räumen, Hans Seidel Stiftung, Akademie für Politik und Zeitgeschehen, Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen, 101, S. 29-34; [online]: https://www.hss.de/publikationen/fachkraeftesicherung-im-laendlichen-raum-pub68/ [01.11.2022].

Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke und Wolter, Marc Ingo (2022): Es wird knapp. Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. [online]: https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18168 [02.11.2022].

Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert und Bernardt, Florian (2020): Elektromobilität 2035 – ein regionaler Blick. [online]: https://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb0620.pdf [02.11.2022].

Mönnig, Anke; von dem Bach, Nicole; Helmrich, Robert; Steeg, Stefanie; Hummel, Markus; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd und Wolter, Marc Ingo (2021): "MoveOn" III: Folgen eines veränderten Mobilitätsverhaltens für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. [online]: https://www.bibb.de/de/139630.php [02.11.2022].

Sujata, Uwe; Weyh, Antje; Lenhardt, Julian (2020): Strukturwandel Elektromobilität – Mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigung in Sachsen; IAB Regional Sachsen 01/2020; [online]: https://doku.iab.de/regional/S/2020/regional_s_0120.pdf [26.10.2022].