



# Fachkräfteallianz Erzgebirge

## Handlungskonzept zur regionalen Fachkräftesicherung

(Stand: 11/2017)



**ERZGEBIRGE**  
GEDACHT. GEMACHT.

## **Vorwort**

Die Wirtschaftsregion Erzgebirge hat sich in den letzten 25 Jahren gemeinsam mit dem ökonomisch starken Ballungsraum Chemnitz-Zwickau zu einem Grundpfeiler der Wirtschaftskraft des Freistaates Sachsen entwickelt. Geprägt von einer vor allem aus der Montanhistorie gewachsenen Wirtschaftsstruktur und einem erfolgreichen Transformationsprozess zu Beginn der 1990er Jahre konnten sich inzwischen viele inhabergeführte Mittelständler erfolgreich am Markt etablieren – z.B. als Zulieferer für den Automobil- und Maschinenbau, als flexibles Handwerksunternehmen, als moderner Dienstleister oder als leistungsfähiger Landwirtschaftsbetrieb. Trotz seiner eher kleinteiligen Betriebslandschaft verfügt der Erzgebirgskreis inzwischen über eine sehr hohe Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen.

Die mittelfristig absehbaren demographischen Entwicklungstendenzen werden künftig jedoch fast alle Unternehmen der Region vor gravierende Herausforderungen im Bereich der Fachkräftegewinnung bzw. -bindung stellen. Deutlich schwierigere Rahmenbedingungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt erfordern zwingend neue Konzepte von den Entscheidungsträgern in den Betrieben sowie die Entwicklung neuer bedarfsgerechter Dienstleistungen durch verschiedene (öffentliche) Akteure und Institutionen. Eine abgestimmte kooperative Herangehensweise beim Thema Fachkräftesicherung wird maßgeblich mit über die Zukunftsfähigkeit der vielen kleinen mittelständischen Unternehmen im Erzgebirge entscheiden.

Die Mitglieder der Fachkräfteallianz Erzgebirge wollen sich pro-aktiv in diesen Prozess einbringen und mit Unterstützung durch den Freistaat Sachsen innovative Projekte zum Wohle der Region umsetzen.

## Mitglieder - Fachkräfteallianz Erzgebirge:

- Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH (geschäftsführend)
- Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz
- IHK Chemnitz Regionalkammer Erzgebirge
- Jobcenter Erzgebirgskreis
- Sächsische Bildungsagentur
- Kreishandwerkerschaft Erzgebirge
- Verband erzgebirgischer Kunsthandwerker und Spielzeughersteller
- Regionalbauernverband Erzgebirge
- Industrie- & Gewerbevereinigung Aue
- Stadt Annaberg-Buchholz
- Stadt Stollberg
- DGB-Kreisverband Erzgebirge

# Inhalt

## **1. Ausgangslage Erzgebirgskreis**

1.1 Wirtschaftsstruktur

1.2 Demografie / Arbeitsmarkt

## **2. Netzwerk „Fachkräfte für das Erzgebirge“**

2.1 Allgemeines

2.2 Weiterentwicklung zur Fachkräfteallianz

## **3. Übergeordnete Strategien**

3.1 Freistaat Sachsen

3.2 BA-Regionaldirektion

3.3 IHK Chemnitz

## **4. Regionale Handlungsfelder**

4.1 Einleitung

4.2 Handlungsfeld 1: Nachwuchs

4.3 Handlungsfeld 2: Pendler / Stellenwechsler / Arbeitssuchende / Langzeitarbeitslose

4.4 Handlungsfeld 3: Qualifizierung / Weiterbildung

4.5 Handlungsfeld 4: Heimkehrer / Zuwanderung

4.6 Handlungsfeld 5: Querschnittsthemen

## **5. Organisation**

## Quellen

- Freistaat Sachsen: Fachkräftestrategie Sachsen 2020 (2012), Leitbild „Gute Arbeit für Sachsen“ (2015)
- Bundesagentur für Arbeit - RD Sachsen: Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen (2011), IAB-Sonderauswertungen, Arbeitsmarktmonitor (→ Anhang)
- IHK Chemnitz: Fachkräftemonitoring (2015), Konzept „FK in SWS“ (2015)
- Netzwerk „FfdE“: Vereinbarung zur Zusammenarbeit (2014) (→ Anhang)
- WFE GmbH: Statistik-Steckbrief Erzgebirgskreis (2016) (→ Anhang)

## 1. Ausgangslage Erzgebirgskreis

### 1.1 Wirtschaftsstruktur

Der Erzgebirgskreis verfügt aufgrund seiner historischen Entwicklung über eine außergewöhnlich hohe Zahl an Betrieben (ca. 16.500) von denen jedoch fast 90% Klein- und Kleinunternehmen (0-9 Beschäftigte) sind.

Eine herausragende Bedeutung für die Entwicklung der Region hat der Wirtschaftsbereich Verarbeitendes Gewerbe. Dort arbeiten 33% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (gegenüber 20% in Sachsen). Der Erzgebirgskreis konnte seine Industriedichte seit 2000 von 76 auf 104 erhöhen. Das ist die höchste Steigerungsrate in Sachsen (im gleichen Zeitraum von 63 auf 76). Weiterhin sind im Erzgebirgskreis mit 28% die meisten (ca. 6.700) aller Handwerksbetriebe des Kammerbezirkes Chemnitz angesiedelt. Zudem ist der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen inzwischen von hoher regionaler Bedeutung. Der Dienstleistungssektor ist deutlich weniger ausgeprägt als im Sachsenvergleich.

Als eher schwieriger Wirtschaftsbereich ist die Branche der Landwirtschaft einzuschätzen. Sie hat im Vergleich zu SN auf Grund der Höhenlage, Klima- und Bodenverhältnisse mit erschwerten Produktionsbedingungen auszukommen.

### 1.2 Demografie / Arbeitsmarkt

Mit ca. 350.000 Einwohnern ist der Erzgebirgskreis noch immer der bevölkerungs-reichste Landkreis Sachsens und gilt mit einer Bevölkerungsdichte von 190 EW/km<sup>2</sup> zu großen Teilen als Verdichtungsraum mit nahtlosem Übergang zu den Oberzentren Chemnitz und Zwickau.

Der Erzgebirgskreis hatte im Jahr 2015 fast 25% weniger Einwohner als noch 1990, bis zum Jahr 2030 wird die Bevölkerung voraussichtlich um weitere 10-15% sinken. Dabei beeinflusst vor allem das Geburtendefizit im Landkreis (2015: ca. -2400) die negative Bevölkerungsentwicklung im Gegensatz zum Wanderungssaldo (2015: ca. +500). Die Bevölkerung über 50 Jahre wird kontinuierlich ansteigen (von 35% Bevölkerungsanteil im Jahr 1990 auf 57% im Jahr 2025). Das Durchschnittsalter lag im Jahr 1990 bei 40 Jahren, im Jahr 2015 bei 48 Jahren und wird bis 2030 um weitere 3 Jahre steigen.

Bereits seit 2012 ist die Kohorte der Berufseinsteiger (15-25 Jahre) kleiner als die der Berufsaussteiger (60-65 Jahre). Die Bevölkerung im Erwerbsalter (20-65 Jahre) wird absehbar weiter dramatisch schrumpfen.

Die Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnittswerte) sank innerhalb der letzten zehn Jahre von 20 % auf 6 %. Ungefähr zwei Drittel der darunter erfassten Personen sind dem SGB II zuzuordnen. Während die Beschäftigungsquoten bei Frauen sowie älteren Beschäftigten weit über dem Bundesdurchschnitt liegen, ist die Region beim Bruttoarbeitsentgelt am untersten Ende der bundesweiten Betrachtung einzuordnen.

Weitere Details zu den spezifischen Gegebenheiten am Arbeitsmarkt im Erzgebirgskreis (auch in Relation zum Freistaat bzw. Bund) sind der im Anhang beigefügten BA-Übersicht „Struktur des regionalen Arbeitsmarktes - Erzgebirgskreis (Gebietsstand Januar 2015)“ bzw. dem Statistik-Steckbrief der WFE zu entnehmen.

## **2. Netzwerk „Fachkräfte für das Erzgebirge“**

### 2.1 Allgemeines

Aufgrund der oben geschilderten Rahmenbedingungen bedarf es der engagierten Zusammenarbeit und Unterstützung aller Akteure des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, um den Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften mittel- und langfristig zu decken und zu sichern. Diese Erkenntnis mündete bereits zu Jahresbeginn 2014 in eine schriftliche Vereinbarung zur noch engeren Kooperation (siehe Anhang). Die Partner des Netzwerkes „Fachkräfte für das Erzgebirge“ stimmten überein, dass durch eine ziel- und ergebnisorientierte Kooperation aller Akteure am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Grundstein für eine Sicherung von geeigneten Fach- und Führungskräften im Erzgebirgskreis gelegt wird. Neben einer gemeinsamen Termin- bzw. Aktivitätenabstimmung sollten auch gemeinsame Handlungsfelder/Projekte entwickelt und erprobt werden. Ziel war und ist u.a. die Attraktivität der Region zu erhöhen und als Wirtschaftsstandort weiter zu entwickeln.

### 2.2 Weiterentwicklung zur Fachkräfteallianz

Mit Blick auf die vom SMWA in Aussicht gestellte Unterstützung für (neue) regional abgestimmte Projekte im Bereich Fachkräftesicherung und den damit verbundenen strukturellen Vorgaben (Bildung einer regionalen Fachkräfteallianz) konnte somit auf eine gut funktionierende und etablierte Struktur aufgebaut werden und es erfolgte im Frühjahr 2016 die Anfrage und der Beschluss zur Einbindung weiterer Partner (Stadt Stollberg, DGB-Kreisverband Erzgebirge).

### 3. Übergeordnete Strategie

#### 3.1 Freistaat Sachsen

In der 2012 von der damaligen Sächsischen Staatsregierung verabschiedeten Fachkräftestrategie Sachsen 2020 wurden folgende fünf Handlungsfelder definiert, denen mittelfristig eine wesentliche Bedeutung zukommen sollte:

- frühkindliche und (außer-)schulische Erziehung und Bildung,
- nichtakademische und akademische Ausbildung,
- Fort- und Weiterbildung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- gesteuerte Zuwanderung und Ansiedlung von Fachkräften

Im Rahmen der 2015 gestarteten SMWA-Initiative „Gute Arbeit für Sachsen“ mit dem Baustein „Fachkräfteallianz“ wurden ähnliche Schwerpunkt-Themen benannt, um als Freistaat Sachsen im Wettbewerb mit anderen Regionen bestehen zu können:

- wachsende Rekrutierung des einheimischen Erwerbspersonenpotenzials,
- gesteuerte Zuwanderung und Arbeitsmarkt- und Ausbildungsintegration von Asylbewerbern und Flüchtlingen,
- Halten und Ausbau des hohen Bildungsniveaus unserer Arbeitskräfte,
- Stärkung der dualen Berufsausbildung und
- Familienfreundlichkeit als sächsisches Markenzeichen etablieren.

Diese „Aufgabenbeschränkung“ sollte zugleich Hinweis für die Verantwortung der Wirtschaft selbst sein, sich als attraktiver Arbeitgeber und Ausbilder zu positionieren. Mit der im Koalitionsvertrag vereinbarten Fachkräfteallianz sollen mit strategischen Partnern eine sachsenweite sowie regionale Plattform(en) für die zukünftige Fachkräftesicherung geschaffen werden. Das SMWA will auf diesem Weg die Branchen und Unternehmen in ihrem Engagement der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung sowie in ihrer Darstellung als attraktive Arbeitgeber unterstützen.



### 3.2 BA-Regionaldirektion

Die Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte in 2011 das Strategiepapier „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Sachsen“, worin zehn Handlungsfelder hergeleitet wurden, die auf dem sächsischen Arbeitsmarkt besonders große Hebelwirkung entfalten sollten:

- Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern,
- Ausbildungsabbrecher reduzieren,
- Studienabbrecher reduzieren,
- Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen,
- Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern,
- Zuwanderung von Fachkräften steuern,
- Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern,
- Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben,
- Arbeitsmarkttransparenz erhöhen,
- Flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich prüfen.

### 3.3 IHK Chemnitz

Im Strategiepapier Fachkräftesicherung der IHK Chemnitz vom Herbst 2015 unter dem Titel „Fachkräfte in Südwestsachsen – heute, morgen und übermorgen!“ werden drei Kernziele (Herausforderungen) benannt sowie daraus fünf strategische Handlungsfelder abgeleitet:

Ziele	Handlungsfeld
<b>A: Fachkräfte gewinnen</b>	1: In Nachwuchs investieren – Jeder wird gebraucht
	2: Offen für Zuwanderung – national und international
	3: Auf Netzwerke bauen – gemeinsam für die Region
<b>B: Fachkräfte binden</b>	4: Leistungen für Unternehmen – praxisnah und individuell
<b>C: Fachkräfte entwickeln</b>	5: Stark durch Qualifizierung – langfristig investieren

Abb. 1: Fachkräftestrategie der IHK Chemnitz

Das Strategiepapier betont zudem die hohe Bedeutung der Zusammenarbeit: „Zur Unterstützung dieses Prozesses werden neben der IHK wichtige Akteure und Institutionen aktiv. Die Zusammenarbeit mit diesen, sowie die Kooperation aller Beteiligten stellt beim Thema Fachkräftesicherung einen entscheidenden Erfolgsfaktor dar.“

## 4. Regionale Handlungsfelder der Fachkräfteallianz Erzgebirge

### 4.1 Einleitung

Die regionale Fachkräfteallianz Erzgebirge engagiert sich für eine Stärkung des Wirtschaftsstandortes sowie für gute und sichere Arbeit, um ausreichend qualifizierte Fachkräfte für den Erzgebirgskreis zu gewinnen und in der Region zu halten.

Die regionale Fachkräfteallianz Erzgebirge strebt die Stärkung des Wirtschaftsstandortes an, durch:

- Sicherung der wirtschaftlichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit der regionalen sächsischen Wirtschaft bei gleichzeitig sozialer Verantwortungsübernahme aller arbeitsmarktrelevanten Partner der Region,
- Stärkung des Erzgebirges als attraktiven Ort zum Arbeiten, Leben und Lernen,
- Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen, älteren Personen, Menschen mit Behinderung und Personen mit Migrationshintergrund,
- Reduzierung der Arbeitslosenquote, insbesondere bei Langzeitarbeitslosen,
- Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Beförderung der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz,
- Weltoffenheit in Unternehmen und in der Verwaltung.

Aufbauend auf die bereits im seit 2014 bestehenden Netzwerk „Fachkräfte für das Erzgebirge“ definierten fünf Handlungsfelder und mit Blick auf die oben angerissene, spezifische Ausgangslage im Erzgebirgskreis und die Schwerpunktsetzungen in den übergeordneten Strategien erachtet die Fachkräfteallianz Erzgebirge folgende Maßnahmen als besonders geeignet, um eine bestmögliche Fachkräfteverfügbarkeit für die regionale Wirtschaft mittel- bis langfristig zu gewährleisten und gleichzeitig den Zielsetzungen der SMWA-Initiative „Gute Arbeit für Sachsen“ gerecht zu werden.

## 4.2 Handlungsfeld 1: Nachwuchs

### **Laufende Aktivitäten**

- Arbeitskreis Schule-Wirtschaft (1x zentral, 4x Altlandkreise)
- Ausbildungsmessen Erzgebirge (an 4 Standorten im Landkreis)
- Woche der offenen Unternehmen (SMWA-Pauschalzuschuss)
- Regionale Koordination Berufsorientierung/Studienorientierung im LRA ERZ (über ESF-SMK-Richtlinie gefördert)
- Berufsorientierungs-Projekte an ausgewählten Oberschulen (über ESF-SMK-Richtlinie gefördert)
- Praxisberater an ausgewählten Oberschulen (ESF-/BA-finanziert)
- Betreuung und inhaltliche Pflege der Online-Plattform [www.hier-geblieben.de](http://www.hier-geblieben.de)
- Karriere Dual - für Gymnasiasten im Erzgebirge (über FK-RL gefördert)

### **Künftige Ansätze**

In der Region Erzgebirge sind dank der gut funktionierenden Netzwerk-Arbeit in der Vergangenheit viele wirkungsvolle Angebote der Nachwuchsgewinnung entwickelt und inzwischen nachhaltig etabliert worden.

Beim Thema Kommunikation zwischen Unternehmen und Nachwuchs bzw. der Zielgruppenansprache (Jugendliche) besteht allerdings nach wie vor ein enormes Steigerungspotenzial.

Angestrebt wird eine gemeinsame Koordination der vorhandenen Angebote, der Integrations- und Hilfeprozesse und die Entwicklung von Hilfsmitteln für die verbesserte Kooperation auf strategischer und konkreter Fallebene mit dem Ziel, die unterschiedlichen Informations- und Dienstleistungsangebote möglichst gut aufeinander abzustimmen.

Für ausgewählte Branchen mit besonderen Engpässen sowie weitere Akteure, die den Übergangsprozess Schule-Beruf in der Region befördern können, gilt es weitere Angebote zu konzipieren und umzusetzen. Zusätzlich sind die Möglichkeiten der Ansprache des überregionalen Azubi-Potenzials anzugehen. Ein weiterer künftiger Schwerpunkt liegt im fachlichen Austausch von/mit Unternehmen, um Lehrlingsgewinnung effektiv zu gestalten und Lehrabbrüche zu vermeiden.

#### 4.3 Handlungsfeld 2: Pendler / Stellenwechsler / Arbeitssuchende / Langzeitarbeitslose

##### **Laufende Aktivitäten**

- Online-Stellenmarkt „Fachkräfte-Portal Erzgebirge“ (nur Angebote regionaler AG)
- Pendler-Aktionstag (jährlich nach Weihnachten in Annaberg und Aue)
- Job-Café der Arbeitsagentur als Spezialformat für Pendler/Stellenwechsler
- Branchentag Metall (im BZE Aue)
- Nutzung der positiven Erfahrungen des Jobcenters Erzgebirgskreis im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Aufschließen von Arbeitgebern für die Beschäftigung Langzeitarbeitsloser (Vorteilsansprache); individuelle assistierte Vermittlung; Nachbetreuung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch gezieltes Coaching
- Intensivvermittlung potentialreicher Leistungsberechtigte nach dem SGB II
- Weiterentwicklung/Vermarktungsintensivierung Fachkräfteportal/Pendlertage (über FK-RL gefördert)

##### **Künftige Ansätze**

Auch in diesem Bereich gilt es, außer den vorhandenen Angeboten neue zu entwickeln, sowie alle noch intensiver zu vermarkten bzw. zu vernetzen. Insbesondere für Online-Angebote ist die Erweiterung der Funktionalität sowie die Erhöhung des Bedienkomforts zu prüfen bzw. umzusetzen. Weitere gemeinsam veranstaltete, regionale Events für ausgewählte Zielgruppen sind ebenfalls denkbar.

#### 4.4 Handlungsfeld 3: Qualifizierung / Weiterbildung

##### **Laufende Aktivitäten**

- Tag der beruflichen Weiterbildung (Messe für Weiterbildungs-/Quali-Anbieter)
- Qualifizierungs-/Förderangebote der Arbeitsagentur u. des Jobcenters Erzgebirgskreis
- Technikerpreis

##### **Künftige Ansätze**

Im Hinblick auf die Bedeutung des Bausteins Qualifizierung / Weiterbildung für die regionale Fachkräftesicherung gilt es insbesondere die Wirtschaft bzw. Beschäftigte zu sensibilisieren und für Transparenz hinsichtlich der vielfältigen Angebote zu sorgen. Auch die Konzipierung bzw. Umsetzung ausgewählter/neuer Qualifizierungsmaßnahmen kann unterstützt werden.

#### 4.5 Handlungsfeld 4: Heimkehrer / Zuwanderung

##### **Laufende Aktivitäten**

- Heimkehrerbörse / Initiativbewerbung im Fachkräfte-Portal Erzgebirge
- Präsenz auf Hochschul-Karrieremessen in der Region Chemnitz
- Fachkräfte-Tagungen „Willkommen im Erzgebirge“
- Studien / Konzepte Zuwanderung (Tourismus/Fachkräfte, über FK-RL gefördert)
- Welcome Center Erzgebirge (über FK-RL gefördert)
- Arbeitsmarktmentoren Erzgebirge (über FK-RL gefördert)

##### **Künftige Ansätze**

Zur verstärkten überregionalen Ansprache externer Fachkräfte für das Erzgebirge müssen neben neu zu entwickelnden Marketingwerkzeugen auch geeignete Formate bzw. Plattformen sondiert und besetzt werden. Gerade die sächsischen Hochschulen und der Arbeitsmarkt in Nordböhmen bieten Chancen, die bisher noch nicht vollumfänglich erschlossen wurden. In der intensiveren Vernetzung des touristischen Außen-Marketings mit dem regionalen Fachkräfte-Marketing liegen weitere Ansätze.

Gern bringt sich die regionale Fachkräfteallianz Erzgebirge auch bei künftigen Initiativen des Freistaats zur Fachkräfte-Anwerbung ein bzw. wirken einzelne Mitglieder dabei konkret mit. Der Aufbau von Vor-Ort-Service-Strukturen für klein- und mittelständische Betriebe, die geeignete Flüchtlinge oder angeworbene Zuwanderer betreut haben möchten, ist für die Zukunft ebenso zwingend erforderlich wie die Unterstützung von Unternehmen bei Projekten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### 4.6 Handlungsfeld 5: Querschnittsthemen

##### **Laufende Aktivitäten**

- Kommunikation zu Fachkräfte-Angebot, -Bedarf in der Region (Transparenz)
- allgemeines, regionales Fachkräfte-Marketing nach innen und außen
- CSRnetERZ 2.0 – Gesellschaftl. Engagement im Mittelstand (über FK-RL gefördert)
- ERZgesund – Gesunde Unternehmen im Erzgebirge (über FK-RL gefördert)
- Gute Arbeit zur FK-Sicherung im demograph. Wandel (über FK-RL gefördert)

## **Künftige Ansätze**

Basis aller künftigen Aktivitäten der Fachkräfteallianz Erzgebirge ist die noch stärkere Sensibilisierung von einheimischen KMU für die Bedeutung der betrieblichen Personalarbeit und eines modernen Arbeitgebermarketings mit Blick auf den gravierenden Umbruch am regionalen Arbeitsmarkt (incl. Arbeitswelt 4.0). Eine intensive Kommunikation zu den tatsächlichen, mittelfristigen Gegebenheiten am regionalen Arbeitsmarkt nach innen und außen ist daher elementar. Kooperationen mit Nachbar-Regionen und überregionalen Initiativen erweitern das eigene Portfolio.

## **5. Organisation**

Die Organisation der operativen Zusammenarbeit im Rahmen der Fachkräfteallianz Erzgebirge erfolgt künftig in Anlehnung an die Festlegungen in § 3 (Einladung und Durchführung der Sitzungen) der Netzwerk-Vereinbarung „Fachkräfte für das Erzgebirge“ vom 16.01.2014. Bei kurzfristigem Bedarf können Projekt-Bewertungen auch im Umlaufverfahren über das geschäftsführende Mitglied organisiert werden.

Für die Beantragung der Förderung einer konkreten Maßnahme über die Fachkräftenrichtlinie des SMWA ist eine befürwortende Einschätzung bzw. Stellungnahme der regionalen Fachkräfteallianz zwingende Voraussetzung. Diese soll von der Mehrheit aller Mitglieder getragen werden.

Besonders hohe Priorität sollen gemeinsam getragene Projekte erhalten.

Die Fachkräfteallianz kann sich eine Geschäftsordnung geben.

Annaberg-Buchholz, den 30. November 2017

Matthias Lißke  
Geschäftsführer  
Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH

Siegfried Bäumler  
Vorsitzender der Geschäftsführung  
Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz

Jana Dost  
Geschäftsführerin  
IHK Chemnitz Regionalkammer Erzgebirge

Steffen Böttcher  
Geschäftsführer  
Kreishandwerkerschaft Erzgebirge

Frank Reißmann  
Leiter Jobcenter Erzgebirgskreis  
Landratsamt Erzgebirgskreis

Werner Bergelt  
Geschäftsführer  
Regionalbauernverband Erzgebirge e.V.

Katrin Winkler / Axel Herrmann  
Vorstand  
Industrie- und Gewerbevereinigung Aue e.V.

Dieter Uhlmann  
Geschäftsführer  
Verband Erzgebirgischer Kunsthandwerker und Spielzeughersteller e.V.

Burkhardt Heinze  
Leiter der Regionalstelle  
Sächsische Bildungsagentur  
Regionalstelle Chemnitz

Thomas Proksch  
Bürgermeister  
Große Kreisstadt Annaberg-Buchholz

Marcel Schmidt  
Oberbürgermeister  
Große Kreisstadt Stollberg

Klaus Tischendorf  
Kreisvorsitzender  
DGB Erzgebirge