3. Netzwerktreffen „Vernetzter Bildungsraum Chemnitz“
Thema: Internationale Fachkräfte

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz
bringt weiter.

jobcenter Chemnitz

CHEMNITZ KULTURHAUPTSTADT EUROPAS 2025

Agenda

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

jobcenter Chemnitz

CHEMNITZ KULTURHAUPTSTADT EUROPAS 2025

• 08:30 - 09:00 Uhr	Come Together	
• 09:00 - 09:10 Uhr	Eröffnung des Netzwerktreffens und Begrüßung	Silvana Bergk und Katrin Heinze
• 09:10 - 09:20 Uhr	Grußwort vom Schulleiter des internationalen Gymnasiums	Ingo Gebhardt
• 09:20 - 09:35 Uhr	Wirtschaftsstrategie 2030 der Stadt Chemnitz	Silvana Bergk
• 09:35 – 09:45 Uhr	Was ist der „Vernetzte Bildungsraum Chemnitz“, Ziele und erste Ergebnisse bisherige WS	Daniela Wagenknecht und Kati Richter
• 09:45 - 10:30 Uhr	Impuls TÜV Rheinland Akademie und Schloz Wöllenstein GmbH & Co.KG	Yvonne Hinkel, Martin Jahn, Peter Andreas
• 10:30 - 11:30 Uhr	Themeninseln inclusive Kaffeepause	
• 11:30 – 12.15 Uhr	Impuls vom Industrieverein Sachsen 1828 e.V. und Saxjob Personalservice GmbH	Katrin Hoffmann, Michael Petzsche
• 12:15 - 13:15 Uhr	Mittagspause und Möglichkeit zum Netzwerken	
• 13.15 – 14.00 Uhr	Impuls BIP Chemnitz gGmbH und Heim gGmbH	Judith Richter, Carola Winter, Kerstin Kunze
• 14.00 - 14:45 Uhr	Themeninseln inclusive Kaffeepause	
• 14:45 - 15:15 Uhr	Podiumsdiskussion: "Erfolgsfaktor Sprache“	
• 15:15 - 15:30 Uhr	Ausblick und Abschluss des Netzwerktreffens	Yvonne Andreas

Ziele der heutigen Veranstaltung

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

jobcenter
Chemnitz

- Vernetzung
- Raum für gemeinsame Projekte
- Best Pratices
- Schnelle Integration neuer Fachkräfte

Hand in Hand Arbeit aller Player
in der Stadt Chemnitz

CHEMNITZ

EINFACH. SCHNELLER. MACHEN.

SIMPLY. MOVING. FASTER.

Silvana Bergk
Geschäftsbereich Wirtschaft | Stadt Chemnitz

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

Die neue Chemnitzer Wirtschaftsförderung

Geschäftsbereichsleitung
Strategie und Vernetzung
Silvana Bergk

Fachkräfte/
Arbeitsmarkt/
Bildung
Yvonne Andreas

Handel/
Gastronomie
Sylvia Stölzel

Finanzierung/
Fördermittel
Tina Engelhardt

Projekte/ Innenstadt
Florian Hegewald

Standortmanagement/
Ansiedlungen
Sebastian Michaelis

Gewerbeflächen-
koordination
Anja Taha

Marketing/ Wirtschafts-
kommunikation
Caroline Langer

Start ups/ Gründer/
neue Technologien
Manuela Zenk

Querschnitt/ Verwaltung
Marcus Hädicke

VISION & MISSION 2030

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

CHEMNITZ ist eine nachhaltig wachsende Industrie- und Technologiestadt.

Chemnitz –
Einfach. Schneller. Machen.

ÖKOSYSTEM WIRTSCHAFT

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

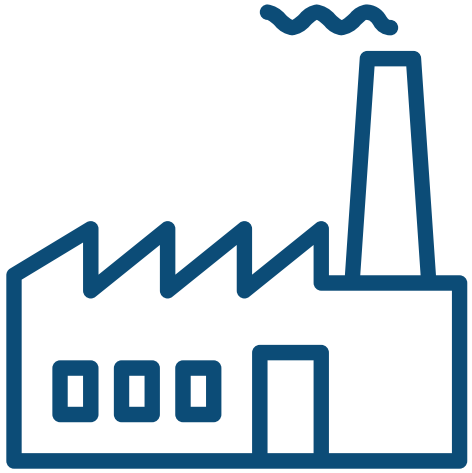
Starke Chemnitzer Wirtschaft

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

ca. 18.500
Industrie- und Handwerksunternehmen

(Stand Juni 2021)

+14%
Beschäftigungs-entwicklung seit 2005



37.673 € Bruttoinlandsprodukt je Einwohner
(in Sachsen: 31.640 €)

Führender Forschungs- und Entwicklungsstandort

CHEMNITZ KULTURHAUPTSTADT EUROPAS 2025

für Mikrosystemtechnik, Sensorik, Textilforschung und Wasserstoff

Kernbranchen:
Automobil- und Zulieferindustrie
Maschinen- und Anlagenbau
Informationstechnologie

Fraunhofer IWU

Fraunhofer ENAS

CADA CHEMNITZ AUTOMATED DRIVING ALLIANCE

HZwo Antrieb für Sachsen
Sächsischer Innovationscluster für Brennstoffzellen und Wasserstoff

stfi SÄCHSISCHES TEXTIL FORSCHUNGS INSTITUT e.V.

Die erste interaktive Wabenbrücke der Welt (2015)

Die interaktive Leichtbau-Bogen-Brücke verbindet beide Ufer der Chemnitz neben der ehemaligen Haase-Fabrik. Mit einer Spannweite von etwa 32 Metern verbindet sie beide Ufer der Chemnitz neben der ehemaligen Haase-Fabrik.

Sie ist das Ergebnis eines dreijährigen Forschungsprojektes von Chemnitzer Firmen in Zusammenarbeit mit der Professur für Strukturleichtbau & Kunststoffverarbeitung der TU Chemnitz sowie des Sächsischen Textilforschungsinstituts, einem An-Institut der TU.

Mit der Wirtschaftsregion vernetzt

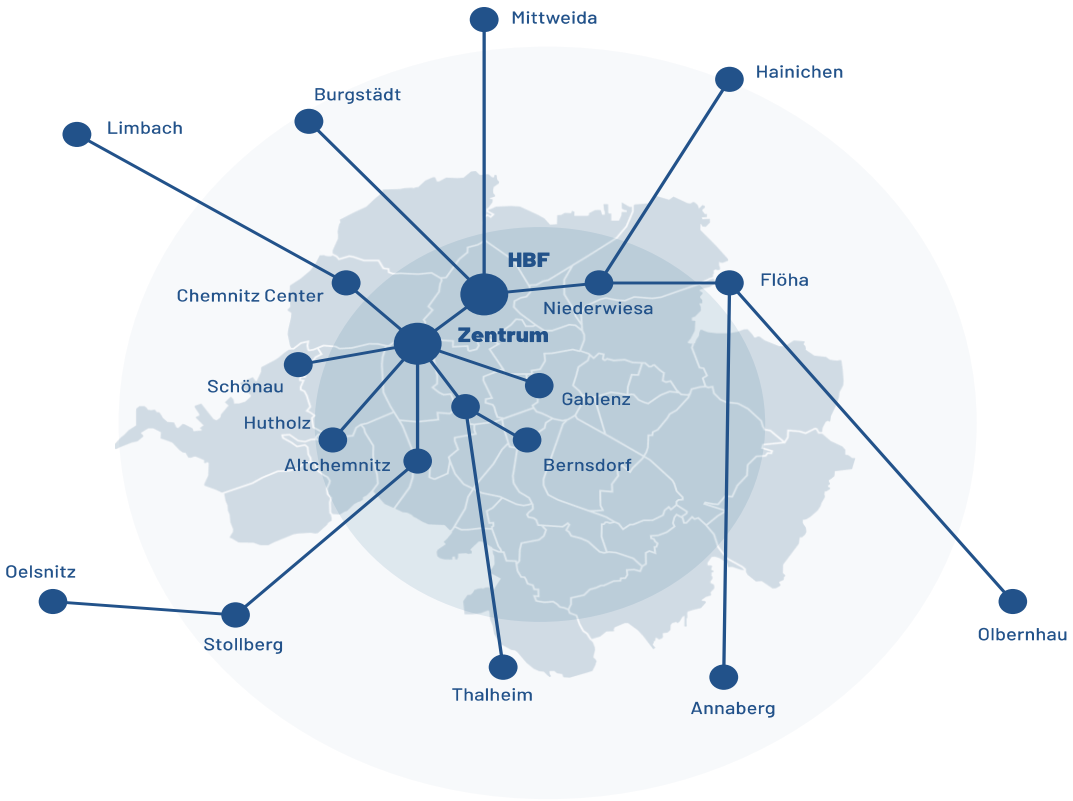
CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

Chemnitzer Modell

Das Chemnitzer Modell gilt als **eines der wichtigsten ÖPNV-Projekte im Freistaat Sachsen**.

Mit nur wenigen Ergänzungen entstand aus dem vorhandenen Streckennetz der Eisenbahnen in/ um Chemnitz zusammen mit dem städtischen Straßenbahnnetz ein integriertes Verkehrssystem

Ziel des Projektes ist die **umsteigefreie Anbindung der Mittelzentren in der Region an die Chemnitzer Innenstadt**. Beide sollen sich mit dem Chemnitzer Modell gegenseitig ergänzen und voneinander partizipieren.



Industriekultur & Quartiere

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

WIRKBAU

Quelle MIB Wirkbau Chemnitz, GmbH & Co. KG

SPINN WERK CHEMNITZ

Der ehemalige Spinnereimaschinenbau an der Altchemnitzer Straße wird fortlaufend denkmalgerecht und nachhaltig entwickelt, so dass sich eine breite Mischung an gewerblichen Mieter:innen in dem Gewerbekomplex am Rande der Innenstadt ansiedeln können.

Quelle: Stadt Chemnitz

Innovative Start-Ups

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

ligenium
next level productivity

Die Experten für reibungslosen und flexiblen Warentransport mit Nachhaltigkeitseffekt

Innovative Lösungen in Leichtbauweise unterstützen Unternehmen bei der Realisierung reibungsloser Prozesse, zuverlässigen Materialflusses und sich stetig wandelnden Transportanforderungen.

- ✓ nachwachsenden Rohstoff
- ✓ geringe Temperaturdehnung und Wärmeleitung
- ✓ erhöhte Schwingungsdämpfung
- ✓ Lärmreduktion

Quelle: Ligenium

Fokusthema
Wasserstoff-Campus

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

Aufbau eines internationalen Wasserstoff-Technologiecampus für Gründer, Entwickler, Forscher, Technologieunternehmen und Öffentlichkeit als Leuchtturmprojekt zum Aufbau & Stärkung der Wasserstoffregion Chemnitz.

Keyfacts

80.000 m² Campusareal
1.000 attraktive Arbeitsplätze

HIC Hydrogen Innovation Center
und zentrales Campusgebäude

grüne Strom-, H2-, Wärme-, Kälteversorgung
öffentliche Verkehrsanbindung

Strategische Ausrichtung

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

TOP 1

Enge Verknüpfung von Wirtschaft und Schule

TOP 2

Integration und Bindung von Studierenden an die Stadt

TOP 3

Unterstützung in der Transformation der Arbeitswelt

TOP 4

Unterstützung der gesteuerten Zuwanderung von Fachkräften

Fokusthema - Fachkräfte & Bildung
Projekt „Wirtschaft trifft Schule“

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

Schüler und Schülerinnen

- Kompensierung Stundentafelkürzung
- Praxisnahe Vermittlung von Themen aus der Berufswelt (Anwendung Mathe im Berufsalltag)

Wirtschaft

- Frühzeitige Verzahnung von Schule und Wirtschaft
- Fachkräftesicherung mit hohem Wirkungsgrad

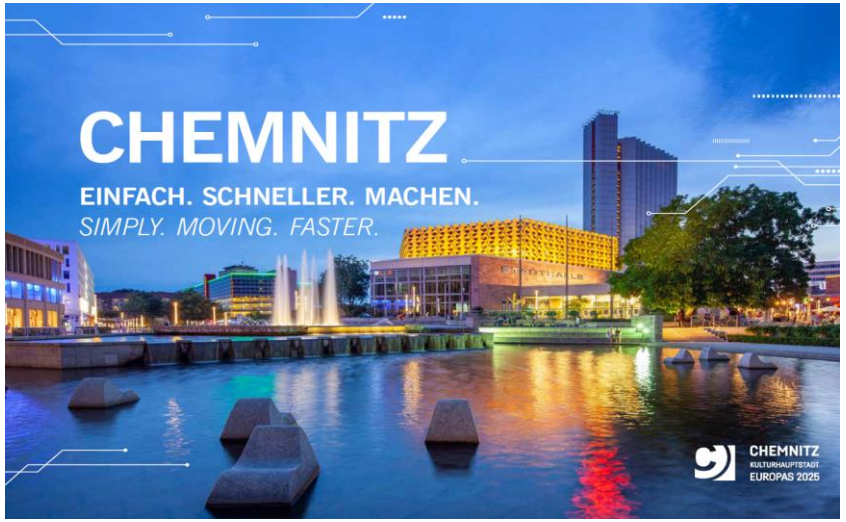
Stadt

- Bindung junge Menschen an Chemnitz
- Verringerung Abwanderung (Klebeeffekt)

Fokusthema - Kommunikation

Print

Quartiersbroschüre im Oktober 2022



Imagebroschüre im Juni 2023

Wirtschaftsbericht im Juni 2023

Wichtige Verbände | Kooperationen

CHEMNITZ KULTURHAUPTSTADT EUROPAS 2025

INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

IHK Chemnitz

HANDWERKSKAMMER CHEMNITZ

CADA CHEMNITZ AUTOMATED DRIVING ALLIANCE

HZwo Antrieb für Sachsen
Sächsischer Innovationscluster für Brennstoffzellen und Wasserstoff

Der Mittelstand. BVMW e.V. Bundesverband

UNIVERSITY OF TECHNOLOGY IN THE EUROPEAN CAPITAL OF CULTURE CHEMNITZ

VE.MAS innovativ INNOVATIONSVERBUND MASCHINENBAU SACHSEN

SILICON SAXONY THE HIGH-TECH NETWORK

jobcenter Chemnitz

KREATIVES CHEMNITZ
Branchenverband der Kultur- und Kreativwirtschaft Chemnitz und Umgebung e.V.

biosaxony

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz

Chemnitz – EINFACH. SCHNELLER. MACHEN.

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

Kontakt

Geschäftsbereich Wirtschaft

Altes Rathaus

Telefon: 0371 488 2222

E-Mail: wirtschaft@stadt-chemnitz.de

Stadt_Chemnitz
stadt_chemnitz
Stadt Chemnitz
Stadt Chemnitz

CHEMNITZ
KULTURHAUPTSTADT
EUROPAS 2025

DAS IST CHEMNITZ

Fotos: Stadt Chemnitz/TU Chemnitz

Netzwerk – Ziele – Rückblick

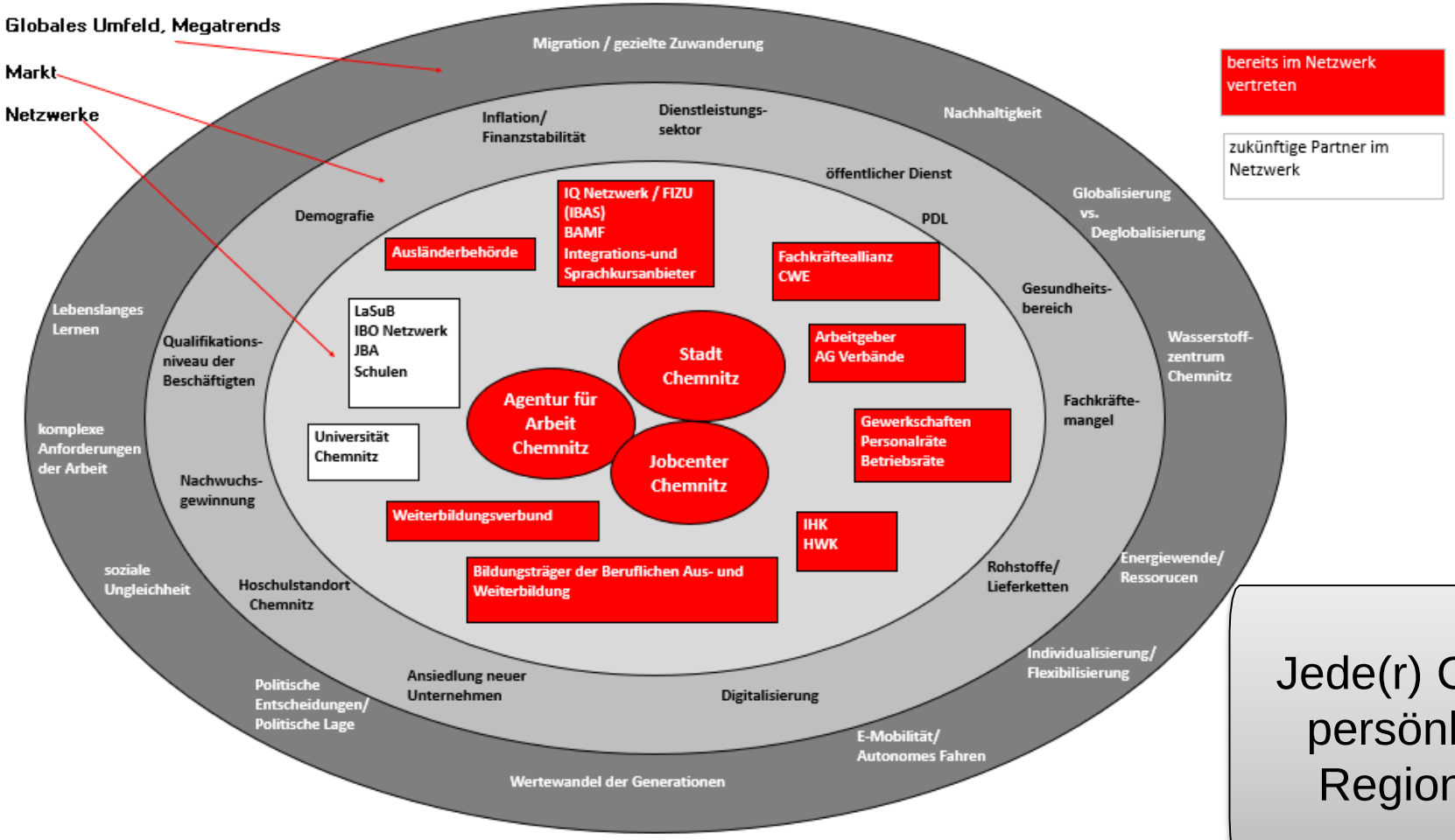
Daniela Wagenknecht Agentur für Arbeit Chemnitz
Kati Richter Jobcenter Chemnitz

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Chemnitz
bringt weiter.

jobcenter Chemnitz

CHEMNITZ KULTURHAUPTSTADT EUROPAS 2025

Vision und Netzwerk



bereits im Netzwerk vertreten

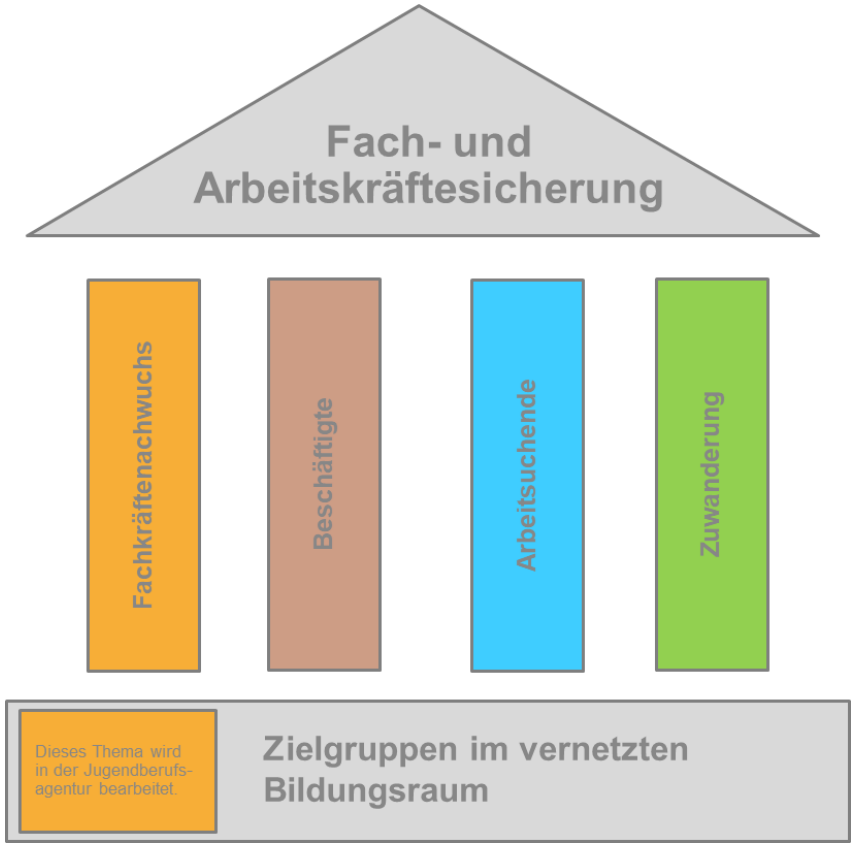
zukünftige Partner im Netzwerk

Jede(r) Chemnitzer(in) weiß, wie der persönliche Bildungsbedarf in der Region umgesetzt werden kann.

Unsere Ziele im Netzwerk

Wir begleiten aktiv und gemeinsam <u>mit allen Partnern im Netzwerk</u> die Transformationsprozesse zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in unserer Region durch:

- bedarfsgerechte und kompetenzorientierte Bildungsangebote die wir gemeinsam im Netzwerk gestalten und umsetzen
- einfacher (niederschwelliger) und schneller Zugang zu passgenauen Bildungsangeboten durch Aufbau einer regionalen „Bildungsplattform“
- gute und individuelle Beratung aller Kundengruppen, um
  - Qualifizierungspotenzialen bei Arbeitsuchenden, Arbeitslosen und Beschäftigten zu erschließen und umzusetzen
  - das Qualifikationsniveau der Arbeitslosen, insbesondere von geringqualifizierten Menschen zu erhöhen
  - besondere Personengruppen (z. B. Menschen mit körperlichen bzw. geistigen Einschränkungen,
    Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, Menschen mit Migrationshintergrund) mit unterstützenden Angeboten zu erreichen
  - Bildungsbedarfe in Unternehmen zu decken
  - Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren



Rückblick

➢ Aufbau und Erweiterung des vernetzten Bildungsraums Chemnitz

1. Netzwerktreffen am 29.08.23 mit Bildungsanbietern, Weiterbildungsverbund Südwestsachsen und Kammern
- Erarbeitung von Ansätzen zum Aufbau und zur Ausgestaltung sowie Mitwirkungen am vernetzten Bildungsraum Chemnitz

2. Netzwerktreffen am 13.12.22 mit den Teilnehmern vom 1. Netzwerktreffen sowie Arbeitgebern
- Erweiterung des ECO Systems
- Entwicklung von Strategien und Ansätzen für verschiedene Zielgruppen (Arbeitgeber, Beschäftigte, Arbeitslose / Arbeitsuchende, Chancengleichheit) in Workshops
- Stadt Chemnitz übernimmt eine tragende Rolle im vernetzten Bildungsraum Chemnitz

➢ Eigeninitiativen aller Netzwerkspartner zum Fortbestand des vernetzten Bildungsraum Chemnitz

- Bildungsträgerfrühstück als Vernetzungsangebot sowie Ganzheitliches Bildungsangebot der vernetzten Bildungsträger Chemnitz
- Podcast für Arbeitgeberthemen (z. B. Beschäftigtenqualifizierung)
- Aufbau einer gemeinsamen Bildungsplattform für die Stadt Chemnitz
- Vorbereitung einer „Bürgerbefragung“

TÜVRheinland®
Genau. Richtig.

Fachkräftemangel – Erschließung von Recruitingländern – Gründung Global Experts

Ausgangssituation Schloz Wöllenstein/ Kfz-Betriebe an sich

TÜV Rheinland Global Experts »Internationale Fachkräftesicherung«

Strategisch – Nachhaltig – Sicher – Wirtschaftlich

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

Wir wollen keine kurzfristige Erwerbsmigration schaffen, sondern dem Fachkräftemangel nachhaltig und wirkungsvoll entgegenwirken.

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

TÜV Rheinland ist in Deutschland verwurzelt – in der Welt zuhause

54 LÄNDER

>500 STANDORTE

238 LABORE

1970 hat TÜV Rheinland mit der Internationalisierung begonnen. Heute sind wir auf allen Kontinenten tätig. Von Argentinien über Marokko bis Vietnam.

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

TÜVRheinland®
Genau. Richtig.

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

Anuroop G
Vishnu TK
Jakob G
TÜVRheinland®
Genau. Richtig.

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

C 5
TÜVRheinland®
Genau. Richtig.

Hauptbahnhof
DB

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

TÜVRheinland®
Genau. Richtig.

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- 6-9 Monate später Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

In wenigen Schritten zur Lösung

Zeit- und Ressourcensparend für den Arbeitgeber

1. Strategische Planung

- Bedarfe von Gegenwart bis 5 Jahre
- Commitment

2. Vertragliche Prozesse

- Vertrag zwischen: Arbeitgeber & TRA über die Anzahl der Fachkräfte und Eintrittsdaten

3. Rekrutierung

- Nach Anforderung des Arbeitgebers
- Interview / Meet & Greet
- Assessment

4. Qualifizierung

- Deutsche Sprache
- Fachliche Trainings
- Leben & Arbeiten in Deutschland

5. Formale Prozesse

- Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag
- Übersetzungen
- Beglaubigungen
- VISA

6. Prüfung

- Zertifikat Deutsch
- Technische Sprache
- Fachkenntnis

7. Transfer

- nach Deutschland
- Integrationsmanagement

8. Integrationsmanagement

- Arbeitsaufnahme und Einarbeitung
- Nach Ankunft in Deutschland weiter Verbessern der dt. Sprache
- Leben und Arbeiten in Deutschland

9. Meilenstein

- 3 Monate nach Arbeitsaufnahme Erstintegration abgeschlossen
- 6-9 Monate später Fachkraft voll integriert im Unternehmen

10. Leben & Arbeiten in DE

- ggf. Familiennachzug

Gesamtdauer*
6-16 Monate

** nach Fachkraftauswahl und Zeichnung des Arbeitsvertrages bei A2*

Fazit Schloz Wöllenstein

- Internationale Fachkräfte müssen Chefsache sein
- Willkommenskultur schaffen
- Fachwissen und interne Personalressourcen nicht ausreichend – Auslagerung an Spezialisten
- Zuwanderung wird ein dauerhafter Bestandteil der Personalstrategie bleiben
- Guter Partner - TÜV
- regional gut eingespieltes Netzwerk

Sprache und Qualifizierung zur nachhaltigen Fachkräftesicherung

Integration ausländischer Fachkräfte

Ein Pilotprojekt zur gezielten und nachhaltigen Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten nach Sachsen

INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

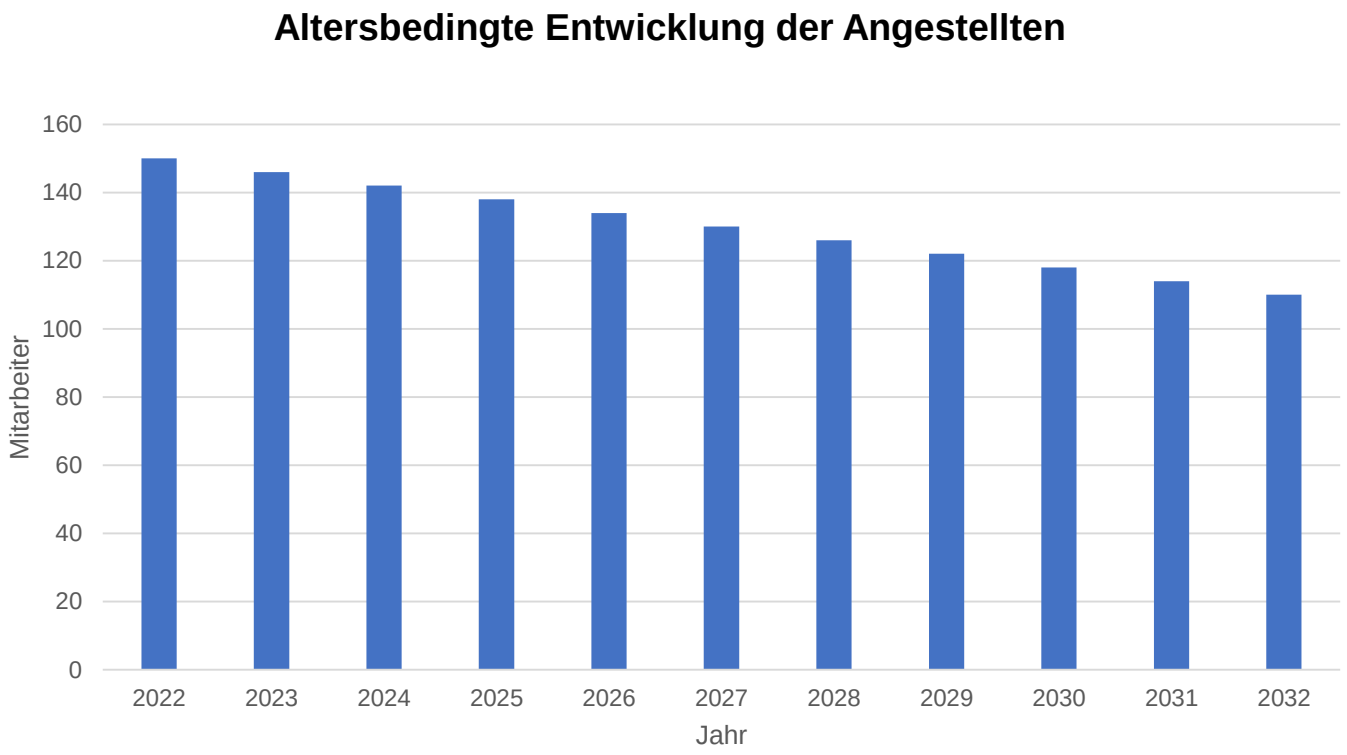
SAXJOB® INTERNATIONAL Wo sonst!

Aktuelle Situation für Unternehmen

- ca. 20% der Mitarbeiter sind 55 Jahre und älter*
- Nachwuchs durch neue Auszubildende ist auf dem deutschen Markt auf Grund der Überalterung begrenzt

* Branchenschnitt, Quelle: https://idw-online.de/de/attachmentdata91623.pdf

Die Ausgangssituation



INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

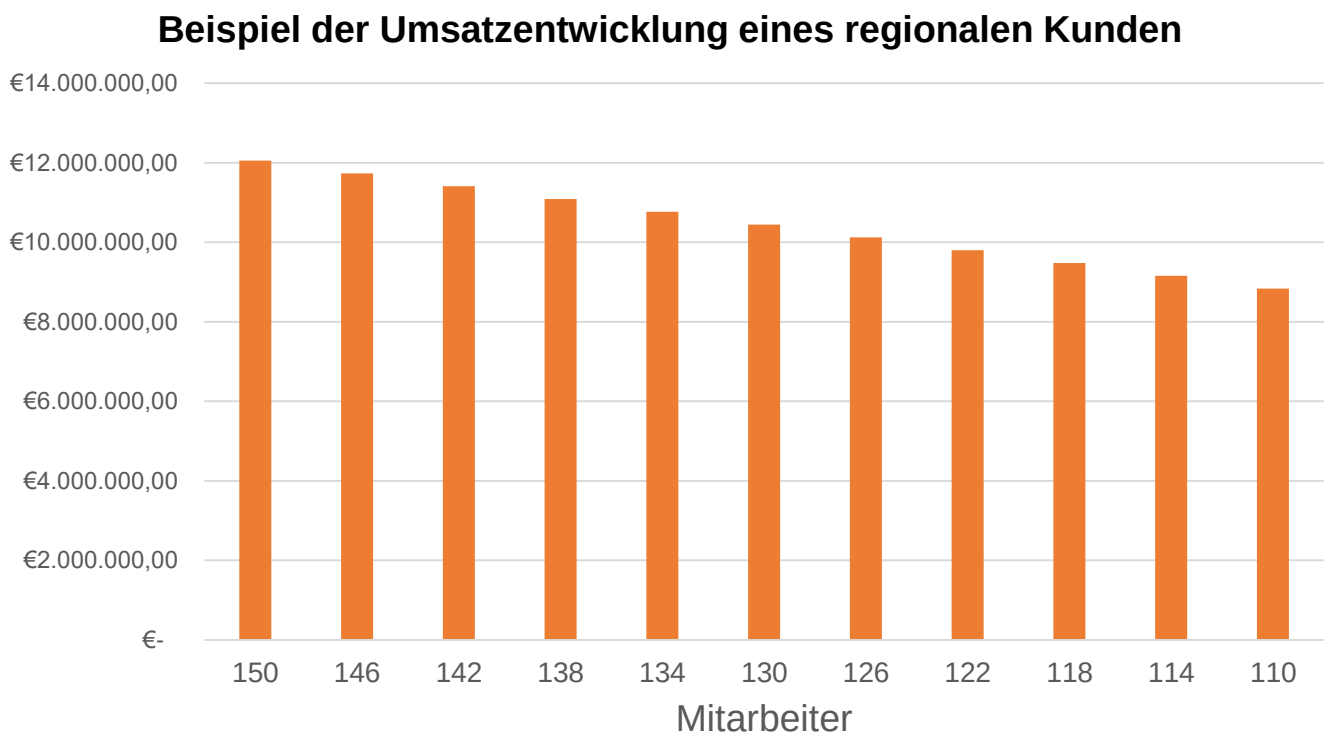
SAXJOB INTERNATIONAL

Wo sonst!

Aktuelle Situation für Unternehmen

- Ø erwirtschaftet jeder Mitarbeiter ca. 80.000 € p.a.
- In 10 Jahren sinkt der Umsatz durch altersbedingtes Ausscheiden von Mitarbeitern von 12 Mio. € auf 8,8 Mio. €
- Werden Mitarbeiter nicht nachbesetzt verliert das Unternehmen statistisch ca. 3,2 Mio. €

Die Ausgangssituation



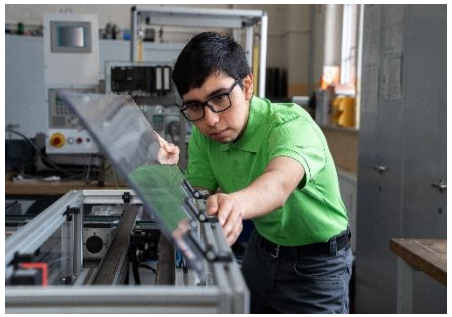
INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

SAXJOB INTERNATIONAL Wo sonst!

Bausteine des Programms

1. Individuelle Strategieplanung zur Fachkräftesicherung



2. Rekrutierung und Auswahl passender Kandidaten

3. Organisation vom Sprachkurs bis zur Tätigkeitsaufnahme

4. Betreuung und Integration der Auszubildenden/Fachkräfte

INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

SAXJOB® INTERNATIONAL

Wo sonst!

Unsere Lösungen für ein nachhaltiges Projekt

1. Rekrutierung nur nach Kundenauftrag

2. Frühzeitige Vernetzung zwischen Auftraggeber und Kandidat

3. Unterstützung der Berufsausbildung durch weiterführende Sprachkurse

4. Begleitung und Integration der Kandidaten während der Ausbildung/Anerkennung

INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

SAXJOB® INTERNATIONAL Wo sonst!

Kooperationen

5 Berufsschulen in Chile

Ramón Barros Luco
(La Cisterna)
Electricidad
Electrónica
Telecomunicaciones

Domingo Matte Pérez
(Maipú)
Operación Planta Química
Mecánica Automotriz

Benjamín Dávila Larraín
(Renca)
Electrónica
Telecomunicaciones
Laboratorio Químico

Vicente Pérez Rosales
(Quinta Normal)
Electricidad
Mecánica Industrial
Construcciones Metálicas

Agustín Edwards Ross
(San Joaquín)
Electricidad
Mecánica Industrial
Construcciones Metálicas

3 Berufsschulen und 2 Universitäten in Vietnam

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP.HỒ CHÍ MINH
HCMUTE
HCMC University of Technology and Education

INDUSTRIAL UNIVERSITY OF HOCHIMINH CITY

CAO ĐẲNG NGUYỄN VĂN TRỖI
COLLEGE - FACHHOCHSCHULE DANANG

INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

SAXJOB® INTERNATIONAL
Wo Sonst!

Was fördert die Integration?

Lernpatenschaften unter den Auszubildenden

Patenschaften im Betrieb → Mentoring

aktive Einbindung bei der Gestaltung von Firmenfesten

Firmensportmannschaften

Vernetzung der neuen Mitarbeiter mit Vereinen aus Kunst, Sport und Kultur

Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr

INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

SAXJOB® INTERNATIONAL Wo sonst!

Unsere Expertise

1. **über 20 Jahre Erfahrung in Personaldienstleistung und Berufsausbildung**

2. **Erfahrung in der Vermittlung von ausländischen Fachkräften seit 2015**

3. **Fokus auf Kooperationspartner in Vietnam und Chile**

4. **über 300 erfolgreiche Vermittlungen in Sachsen**

5. **Zielbranchen in Industrie und Handwerk**
   Maschinenbau, Metallbau, Elektrotechnik, Halbleiterindustrie, Produktionstechnik, Logistik

INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

SAXJOB® INTERNATIONAL

Wo sonst!

Kontakt

Michael Petzsche
Projektmanager International Trainees
saxJOB International GmbH
Reichsstraße 22, D-09112 Chemnitz
E-Mail: michael.petzsche@saxjob.com
Tel.: +49 371-283 7750
Mobil: +49 1578-247 2000

INDUSTRIEVEREIN SACHSEN 1828

FACHKRÄFTE ALLIANZ

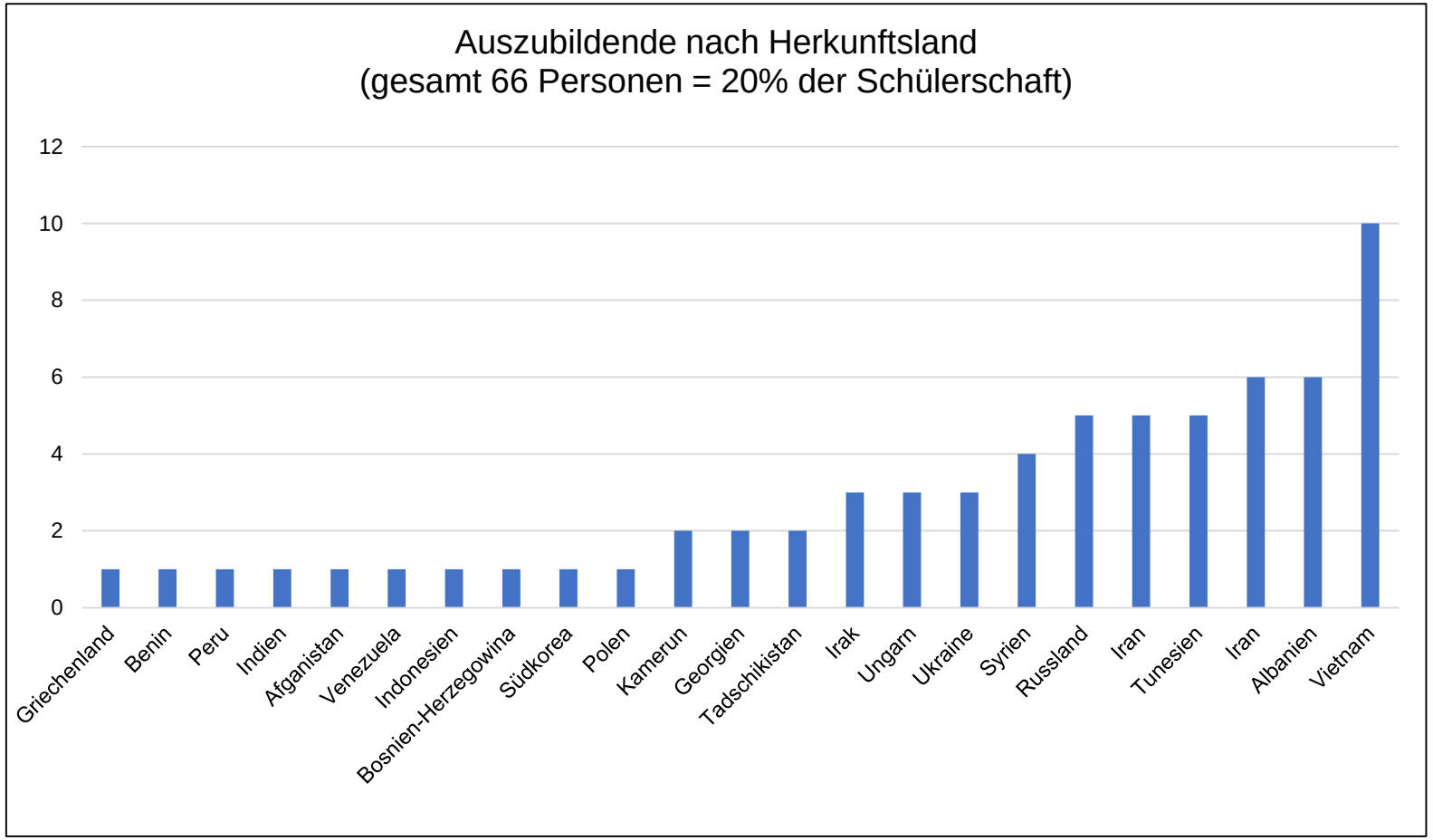
saxJOB® INTERNATIONAL
Wo sonst!

Ausbildung von internationalen Fachkräften im Pflegebereich von der Akquise bis zum Berufsabschluss

(Judith Richter – BIP Chemnitz gGmbH,
Carola Winter, Kerstin Kunze – Heim gGmbH)

Unternehmensvorstellung BIP Chemnitz gGmbH

- Gründung 1. Januar 2011
- 48 Kolleginnen und Kollegen für ca. 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Aus- und Weiterbildung:
  - Pflegefachkraft / Krankenpflegehelfer / Sozialassistent / Erzieher (i.G.)
  - Weiterbildungen für Kundinnen und Kunden der Agentur für Arbeit und Jobcenter (z.B. einjährige Weiterbildung zum „Altenpflegehelfer“ oder Berufsorientierung Pflege für Menschen mit Migrationshintergrund)
  - Aufstiegsfortbildungen (u.a. Praxisanleitung, Pflegedienstleitung, Pain Nurse)
  - Anerkannter Träger von Sprach- und Integrationskursen durch das BAMF



- Plus eigenes Projekt der Berufsorientierung Pflege für Menschen mit Migrationshintergrund
- Plus internationales Team mit Kolleginnen und Kollegen aus Albanien, Syrien und Irak

HEIM gemeinnützige GmbH

für medizinische Betreuung, Senioren und Behinderte Chemnitz

- Unternehmen im sozialen und gesundheitlichen Umfeld
- Pflege, Betreuung, Zuwendung und Zusammenarbeit vom Säuglingsalter bis zum betagten Menschen
- Konzernverbund mit Klinikum Chemnitz gGmbH

Bildung in Pflege- und Sozialberufen

HEIM gGmbH

HEIM gemeinnützige GmbH

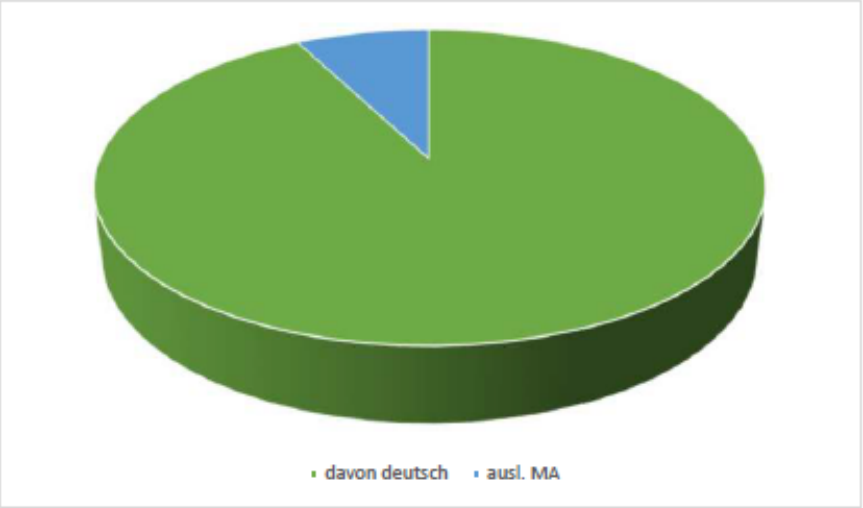
für medizinische Betreuung, Senioren und Behinderte Chemnitz

HEIM gemeinnützige GmbH

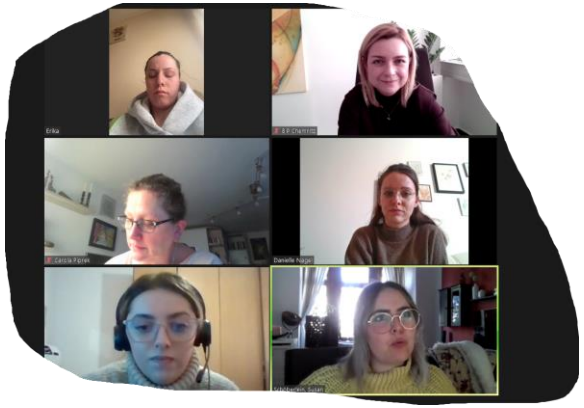
für medizinische Betreuung, Senioren und Behinderte Chemnitz

nationalität	Köpfe
afghanisch	3
albanisch	1
algerisch	1
antiguanisch	1
aserbaidschanis	1
deutsch	626
georgisch	1
ghanaisch	2
indisch	1
indonesisch	3
iranisch	1
kamerunisch	1
kolumbianisch	1
kosovarisch	1
madagassisch	2
mosambikanisch	1
pakistanisch	1
polnisch	2
portugiesisch	1
rumänisch	2
russisch	1
syrisch	1
tadschikisch	7
togoisch	1
tschechisch	1
tunesisch	1
ukrainisch	2
vietnamesisch	11
(Leer)	
Gesamtergebnis	678

Zusammenfassung	Anzahl	Prozent
MA insgesamt	678	100%
davon deutsch	626	92%
ausl. MA	52	8%
Anzahl Nationalitäten	28	
Azubis gesamt	26	100%
davon deutsch	11	42%
ausl. Azubis	15	58%
FWD	30	100%
davon deutsch	22	73%
davon ausl.	8	27%
MA im Pflegedienst	275	100%
davon deutsch	251	91%
ausl. MA	24	9%



Beschleunigtes Fachkräfteverfahren am Beispiel albanischer Auszubildender



Benötigte Unterlagen für beschleunigte Fachkräfteverfahren für die Ausbildung (I)

Einzureichen bei der zuständigen Ausländerbehörde sind:

- Vollmacht des Auszubildenden nach §81a Absatz 1 AufenthG an Ausbildungsbetrieb
- Ggf. Untervollmacht nach §81a Absatz 1 AufenthG von Aufenthaltsbetrieb an BFS
- Farbkopie des Passes des Auszubildenden
- Ausbildungsvertrag
- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis bzw. Vorabzustimmung der BA (vorher einzuholen)
- Schulvertrag
- Nachweis B1 Deutsch (anerkanntes Sprachinstitut telc, Goethe Institut, ÖSD o.a.)
- Lebenslauf

→ Vertrag und Vorabzustimmung der zuständigen Ausländerbehörde > 411€

Benötigte Unterlagen für beschleunigte Fachkräfteverfahren für die Ausbildung (II)

Weiterer Ablauf:

- Vorabzustimmung der Ausländerbehörde mit Originalunterlagen postalisch an Auszubildenden
- Ausländerbehörde übermittelt die Zustimmung ebenfalls an die im Zielland zuständige Botschaft
- Auszubildender beantragt einen Termin für die Antragstellung des Visums > dieser muss innerhalb von drei Wochen erfolgen
- Bei Vorlage aller Unterlagen muss das Visum innerhalb von 3 Wochen ausgestellt werden

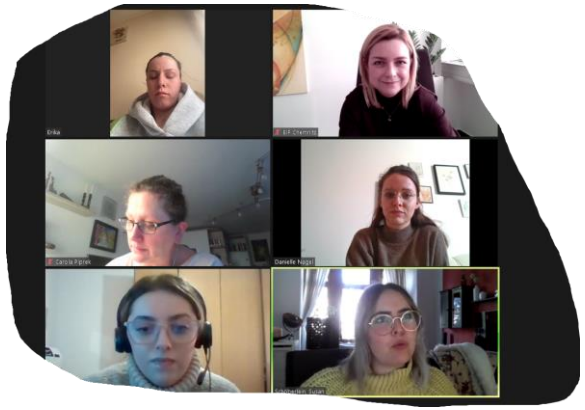
BIP Bildung in Pflege- und Sozialberufen

HEIM gGmbH

...ntje Pfeifer

FACHINFORMATIONSZENTRUM ZUWANDERUNG

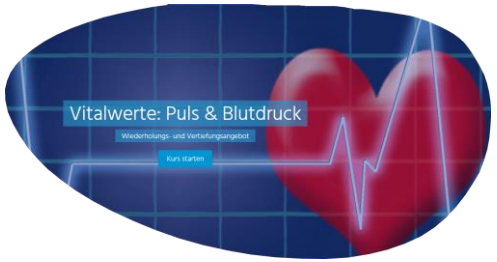
Fachinformationszentrum Zuwanderung Chemnitz
Annaberger Str. 105 · 09120 Chemnitz
Tel. 0371 520 271 74
www.welcomesaxony.de/fachinformationszentr...



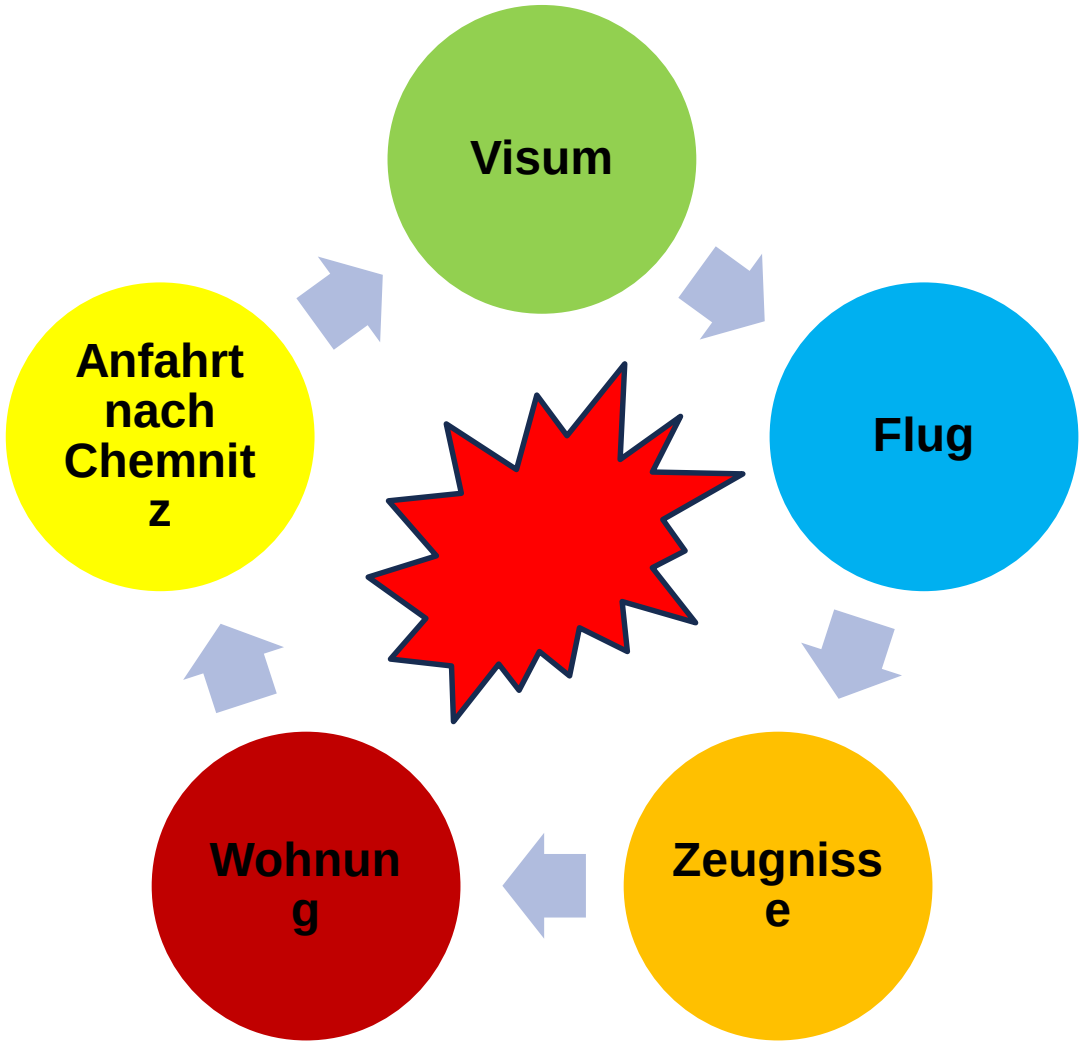
Fouad Al-Hasooni – Integrations- und Sprachbegleiter
Tel: +49 371 5265-550
Fax: +49 371 5265-559
Mail: f.alhasooni@bip-chemnitz.de

Saskia Backenecker – Dozentin für Pflege & Soziales

Tel.: +49 371 5265-550
Fax: +49 371 5265-559
E-Mail: s.backenecker [at] bip-chemnitz.de



Onboarding Auszubildende aus dem Ausland



- pünktliche Einreise
- Kontaktaufnahme vor dem Ausbildungsbeginn
- Wege in Chemnitz zur Schule, zu den Ämtern und Behörden
- Eingewöhnung im neuen Zuhause, Klima, Kultur und Gepflogenheiten…
- …

Onboarding Auszubildende aus dem Ausland

Vorgang	Verantwortlich	Bemerkungen	Zusatzinformationen
Bewerbungseingang	PA/ZPAL		
Termin Bewerbungsgespräch	ZPAL + Assistent RL	sprachl. u. fachl. Eignung prüfen	evtl. Sprachkurs im Vorfeld, Incoming anbieten
Zuweisung Einrichtung mit Zusendung Unterlagen	ZPAL		
Einrichtungsentscheidung abwarten	ZPAL	ggf. 2. Gespräch mit EL	
Zusage/Absage Bewerber und Auswahl Schule	ZPAL	Informationen an Bewerber	Zusage, Schulentscheidung abfordern, LASUB Zeugnisanerkennung
Schule informieren	ZPAL	BIP oder F&U	
Vertrag erstellen und an Bewerber senden	PA	per E-Mail senden	teilweise Originale seitens Botschaften gewünscht
Schulvertrag abfordern	PA	an Schule weiterleiten	
Eingangsbestätigung LASUB abfordern	ZPAL	Aktenzeichen!; Eilverfahren beantragen	Schreiben Eilverfahren LASUB
Kontakt halten bis Termin Botschaft (1x/Monat)	PA/ZPAL		
Zustimmung Botschaft zur Einreise	PA	Nachfrage Wohnung, Ausbildungs- u. Schulvertrag, Datum Flug (möglichst bis Flughafen DD oder L)	Standard-E-Mail
Betriebsratszustimmung einholen	PA		
Auswahl Krankenkassen abfordern	PA	Auswahl Barmer, IKK, DAK, …	Anschreiben GKV
wichtige Unterlagen abfordern	PA	z.B. Geburtsurkunden Kinder (per E-Mail)	
Schule über Einreise informieren	PA/ZPAL	bei verspäteter Einreise evtl. Online-Unterricht	
Ausbildungsvertrag an Heimkosten senden	PA	wg. Anmeldung Ausbildungsfond	
VISUM abfordern	PA		
Anreise in Chemnitz planen	PA/Mentor	Zug-/Busverbindung unterstützen, evtl. Übernachtung	(möglichst bis Flughafen DD oder L)
allgemeine Informationen an Bewerber	PA/Mentor	Bankkonto, Fahrkarte, Anmeldung Einwohnermeldeamt	Standard-E-Mail
Steuer-ID abfordern	PA/Mentor	BZSt nach Meldung im Einwohnermeldeamt	
Termin GL	PA/Mentor	Ausgabe mit Einstellungsunterlagen, Vollmacht Ausländerbehörde	
SV-Nr. über Krankenkasse bzw. sv.net abfragen	PA		

Onboarding Auszubildende aus dem Ausland

Integrationsbeauftragter

- Willkommenskultur im Unternehmen
- Sensibilisierung aller Mitarbeitenden
- Integrationsmanagement
- Standards für ein erfolgreiches Onboarding und eine gelungene Integration

Vom Azubi zur Pflegefachkraft

- erfolgreich abgeschlossene Ausbildung
- Beantragung Berufsurkunde → frühzeitige Informationen zur Vorgehensweise, zu den notwendigen Unterlagen, zum zeitlichen Ablauf
- Einreichung der Unterlagen, Nachreichung vom Abschlusszeugnis
- Beantragung der Aufenthaltsgenehmigung mit Arbeitserlaubnis als Pflegefachkraft
- Bezahlung
- Erhalt der Berufsurkunde

→ **Pflegefachmann/Pflegefachfrau steht dem Unternehmen zur Verfügung**

Erste Erfahrungen zum Anerkennungsverfahren von Fachkräften

- In der Heim gGmbH werden verschiedene Wege genutzt, um Fachkräfte zu gewinnen und auszubilden.

- Bewerber sind bereits Fachkraft und bewerben sich im Unternehmen
- Ausbildung zur Fachkraft in Vollzeit
  - Bewerber zur Ausbildung über Stellenanzeigen, Ausbildungsmessen, Schulkooperationen und auch über unseren Bereich FSJ/Incomer
  - interner Bewerberpool, MA mit Förderung über die Agentur für Arbeit nach individueller Prüfung der Fördervoraussetzungen
  - „auslaufend“ berufsbegleitend Altenpflegefachkraft
- erste vorsichtige Erfahrungen mit Fachkräfteanerkennung

1. Ein Anerkennungsverfahren kostet Zeit

2/2021 Kontakt zum Bildungsträger, Bestätigung KSV, Bewilligung Bundesagentur für Arbeit

3/2021 unbefristete Einstellung Frau S. als Pflegekraft

3/21 bis 2/2022 Frau S. absolviert ihren Anpassungslehrgang. Es wechseln sich Zeiten für Schule, Praktika beim Träger und Praktika im Klinikum Chemnitz ab

2/2022 Abschlussgespräch/Prüfung wurde nicht bestanden, Frau S. möchte gern als Pflegekraft im Unternehmen bleiben, Prüfung Aufenthaltstitel, Weiterbeschäftigung ist genehmigt

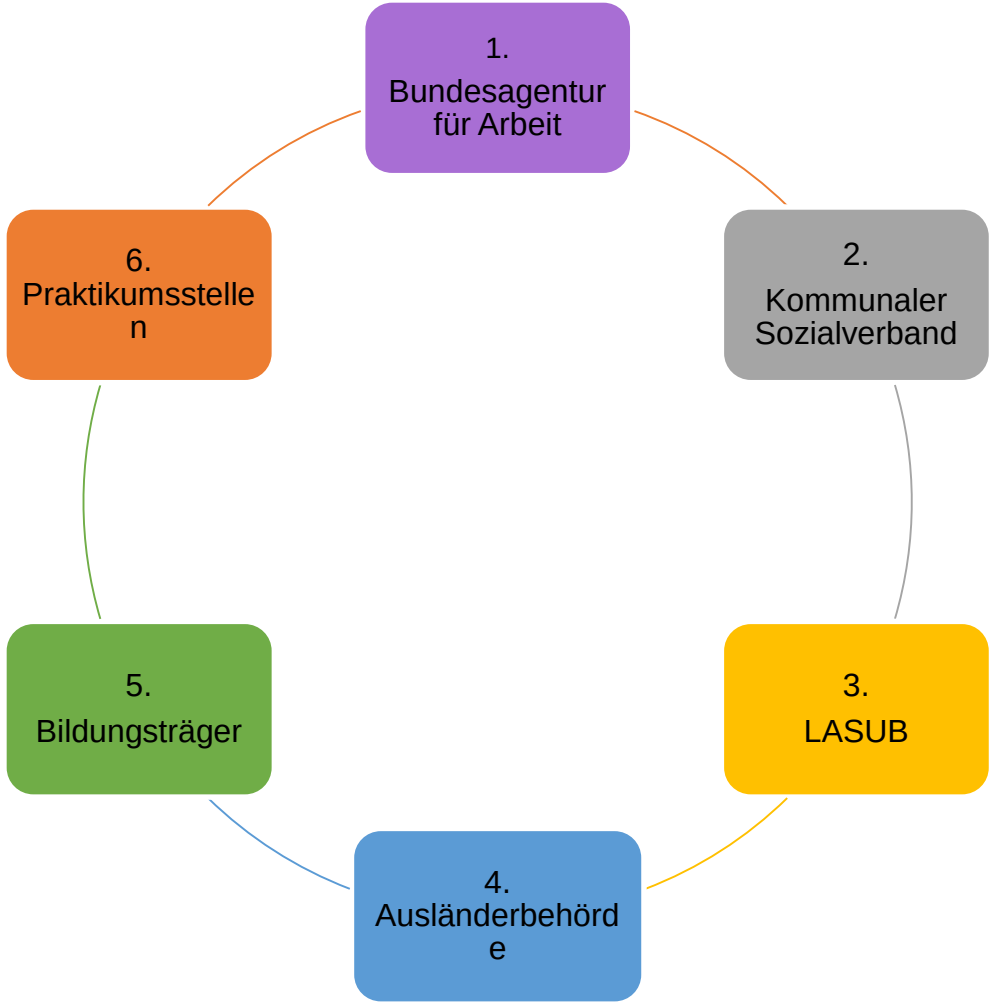
10/2022 Antrag bei der LASUB auf Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit dem Abschluss als KPH im Freistaat Sachsen - Verfahren ist noch nicht abgeschlossen (**6/2023**)

2. Ein Anerkennungsverfahren benötigt Mitstreiter

1. Bildungsgutschein, Förderung 75% Gehalt für die Zeit der Anerkennungsqualifikation

2. Bewertung der vorliegenden Abschlüsse aus dem Herkunftsland; Festlegung des Bedarfs

3. Anerkennungsprüfung für Pflegehilfskraft nach sächsischen Ausbildungskriterien



4. Klärung des Aufenthaltstitels und der Arbeitserlaubnis

5. Theoretische Ausbildungsinhalte vermitteln, Prüfungsverfahren, Praktika planen

6. Festlegung der Inhalte im KSV-Bescheid, dazu passende Praktika z. B. Onkologie, Geriatrie…

3. Ein Anerkennungsverfahren füllt Personalakten

Bewerbung des künftigen MA mit Anerkennungswunsch >>> Arbeitsvertrag

Beglaubigte Zeugnisse aus dem Herkunftsland

Bescheid vom KSV zur Feststellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Bildungsabschlusses

Bildungsgutschein von der Bundesagentur für Arbeit >>> Kostenübernahme der Bildungsmaßnahme

Arbeitsentgeltzuschuss während der Weiterbildungsmaßnahme während der Freistellung (Kostenübernahme für Zeiten in Theorie und in Fremdpraktika)

Unterrichtstageplan des Bildungsträgers

Praktikumsvertrag mit dem externen Praktikumsbetrieb (zwischen Bildungsträger, Teilnehmer und KC)

Berufsurkunde bei erfolgreichem Abschluss der Anerkennung, Arbeitsvertrag als Pflegefachkraft

Oder Alles nochmal: LASUB prüft nun, ob KPH erreicht wird (beglaubigte Zeugnisse und Teilnahmenachweise Module der Anerkennungsqualifizierung…)

4. Ein Anerkennungsverfahren geht auch beim Träger nur gemeinsam

Mitarbeiter selbst

Ressortleitung

Personalabteilung

Kollegen im Team

Praxisanleitung

Einrichtungsleitung

Integrationscoach

5. Ein Anerkennungsverfahren nochmals mit neuen Kollegen durchlaufen?

JA, wir sind bereits dabei.

Fazit aus Sicht der Berufsfachschule

- **Sprache ist der Schlüssel**

  Berufsfachschule ist keine Sprachschule, jedoch müssen verstärkt individuelle Angebote für ausländische Auszubildende gemacht werden (Stichwort „Finanzierung der Pflegeschulen“ für Stützunterricht)

- **formelle Integration ist der Schlüssel**

  Wohnung/Strom/Möbel/Hausarzt/Bank/Handyverträge/ÖPNV-Tickets etc.

- **Informelle Integration ist der Schlüssel**

  Klassenverbund, Teamstrukturen auf Arbeit, „Willkommenskultur“,
  Werte und Normen generell und auf Arbeit, Unterstützung für die Familien etc.

- **Gute Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit ist der Schlüssel**

  zentrale Anlaufstelle bei der Stadt Chemnitz wünschenswert

Fazit aus Sicht des Pflegeunternehmens

- Sprachprobleme verhindern Integration und den erfolgreichen Ausbildungsabschluss
- Verlängerung der Ausbildung
- Familiennachzug
- Wegzug aus Chemnitz, weil Freunde, Familie, Bekannte in den großen Metropolen wohnen und arbeiten

→ Attraktivität des Wohnumfeldes

→ Mitarbeiterbindung im Unternehmen

→ Unterstützungsangebote schaffen

→ gelungene Integration beispielhaft kommunizieren

→ Patenschaften, Mentoring, Integrationsmanagement ausbauen

→ Anpassung individueller Lernkonzepte für ausländische Azubis, Coaching Spracherwerb

Wir sind am Anfang!

Wir machen weiter!

Und JA, wir wollen das!

Vielen Dank für Ihr Interesse und gutes Gelingen für Ihre internationalen Teams

(Judith Richter – BIP Chemnitz gGmbH,
Carola Winter, Kerstin Kunze – Heim gGmbH)

Podiumsdiskussion: "Erfolgsfaktor Sprache“

14.45 Uhr bis 15.15 Uhr

Wir freuen uns auf Ihr Feedback!