

# Risikofaktor Fachkräftemangel? Strategische und regionale Ansätze der Fachkräftesicherung

STAATSMINISTERIUM  
FÜR WIRTSCHAFT  
ARBEIT UND VERKEHR



SACHSEN.  
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

ZUKUNFT.  
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.  
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

## Fachkräftemangel vs. Fachkräfteengpass

### Worüber sprechen wir?

- Mangel: Abwesenheit eines Merkmals
- Engpass: temporäre Abwesenheit eines Merkmals
- Lt. BA RD Sachsen: derzeit kein allgemeiner, flächendeckender oder branchenübergreifender Fachkräftemangel in Sachsen
- Dennoch: Arbeitsmarkt in einigen Berufen nahezu leergefegt = Fachkräfteengpässe: es ist schwieriger geworden, Fachkräfte zu finden; Stellenbesetzungen gelingen, dauern aber lange
- 3 Beispiele aus den Top 10 der Engpassberufe in Sachsen: Altenpflege, Klempnerei/Sanitär/Heizung/Klimatechnik, Energietechnik; viele, teils sehr unterschiedliche Branchen sind betroffen → es bedarf entsprechend zahlreicher individueller Ansätze
- Begriff Fachkräftemangel in der Zuspitzung hilfreich → verdeutlicht Dringlichkeit, aktiviert
- Beim drohenden Fachkräftemangel verhält es sich wie beim Klimaschutz: um in der mittelbaren und weiter entfernten Zukunft positive Effekte zu erhalten, bedarf es Aktivitäten heute

## Demografie: Freistaat und Arbeitsmarkt im Wandel

**Einwohnerzahl**  
2018: 4,08 Mio.  
2035: 3,81 Mio.  
(-6,5 %)

**Schulabgänger  
(Absolventen)**  
2000: 60.288  
2020: 31.138

**Durchschnittliche  
Vakanzzeit in  
Sachsen liegt bei  
124 Tagen, Tendenz  
steigend**

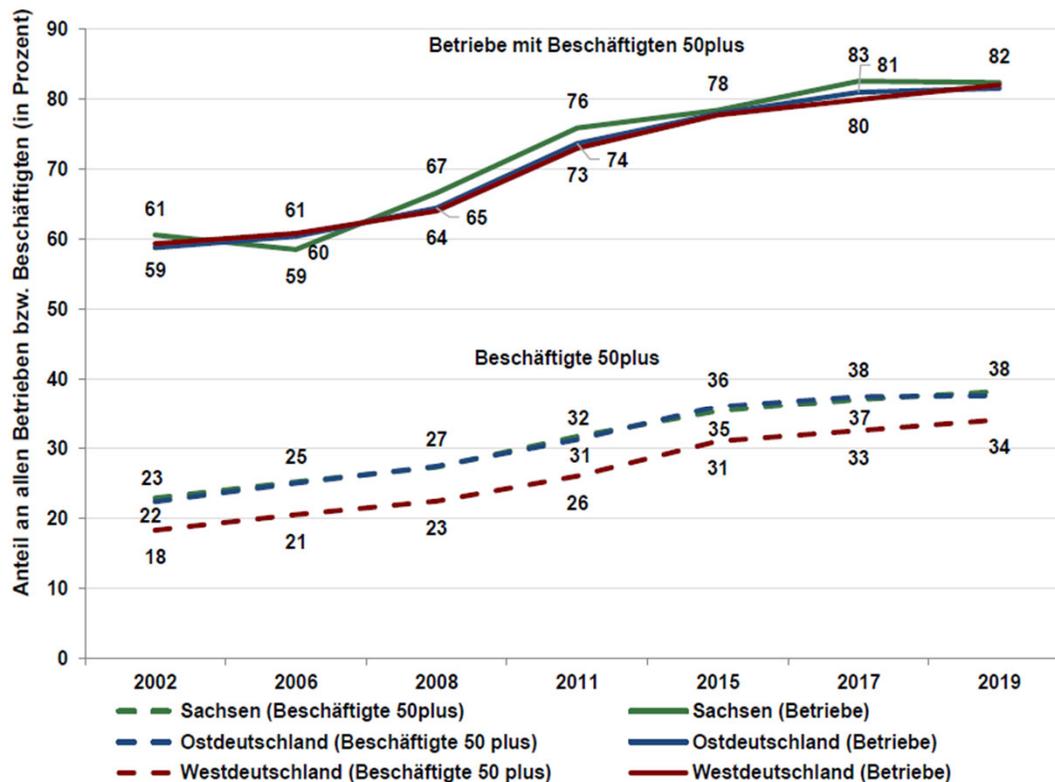
**Durchschnittsalter**  
2018: 46,8 Jahre  
2035: 48,1 Jahre

**Rückgang  
Erwerbspersonen**  
2019 bis 2030:  
200.000 (-8 %)

**Rückgang  
Arbeitslosenquote**  
2005: 18,3 Prozent  
2021: 5,3 Prozent



## Demografie: Ältere Belegschaften, aber...

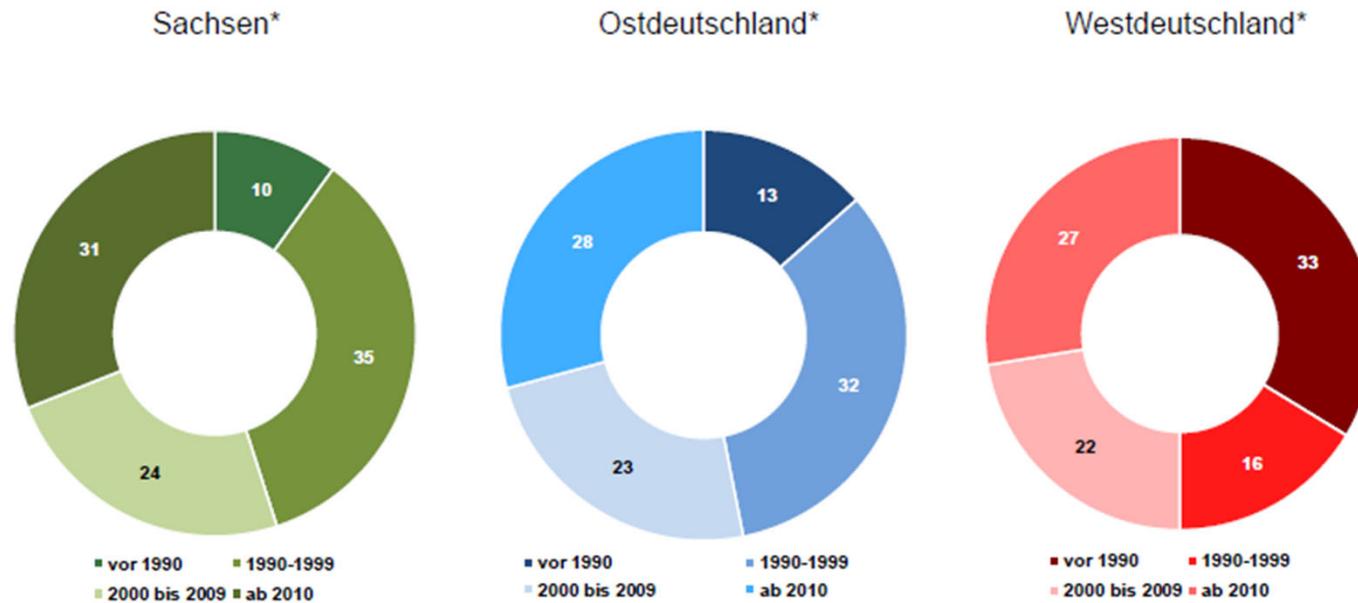


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019.

- Inzwischen in mehr als 80 % der Unternehmen Beschäftigte 50+
- 4 von 10 Beschäftigten gehören zur Gruppe 50+ (Westdeutschland: 3 von 10)
- Beide Anteile sind im Verlauf der letzten Jahre deutlich gestiegen



## Demografie: Jüngere Unternehmen



\* Abweichungen zu 100 % ergeben sich aus fehlenden Angaben der Betriebe zum Gründungsjahr.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

## Demografie: Unternehmen in Sachsen

### Kleinteilige Wirtschaftsstruktur, geringere Bindekraft

- 90 % der sächsischen Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person wurden erst nach 1990 gegründet
- Damit wurden lediglich 10 % vorher gegründet; in Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mehr als dreimal so hoch
- Das Alter eines Betriebes hat Einfluss auf verschiedene wirtschaftliche Kennziffern wie bspw. die Bindekraft von Beschäftigten (Stand 2019):
  - Nach 1990 gegründete Betriebe durchschnittlich 9 Beschäftigte
  - Vor 1990 gegründete Betriebe durchschnittlich 44 Personen → sie sind damit in etwa fünfmal so groß

Demografie: Schlaglichter ergeben Gesamtbild

# Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt



# Fachkräftesicherung SMWA

**Fachkräfte-  
allianz**

**Fachkräfte-  
strategie  
2030**

**Fachkräfte-  
förderung**

**Heimat für  
Fachkräfte**

**ZEFAS**

## Fachkräfteallianz Sachsen

- Gremium auf Landesebene mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Kommunen, Arbeitsverwaltung, Staatsregierung
- Begleitet die Umsetzung der Fachkräftestrategie
- in der Fachkräfteallianz vertreten ist u.a. das SMEKUL (Stellvertretung erfolgt durch LfULG) → d.h. SMEKUL als Schnittstelle zwischen Fachkräfteallianz und LEADER-Förderung sowie stellvertretend für die Zukunftssicherung der ländlichen Wirtschaft und die Stärkung der Landwirtschaft / grünen Berufe

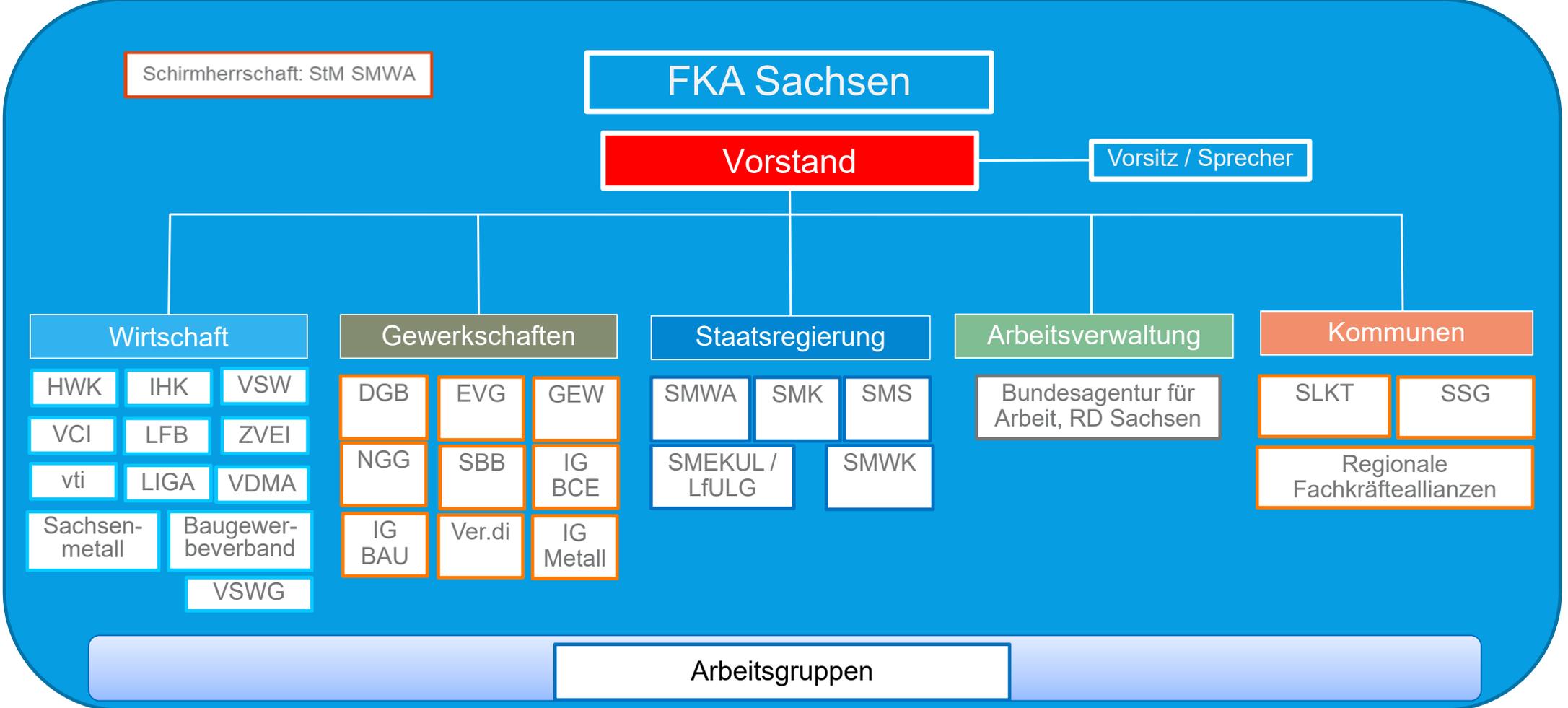
## Fachkräftestrategie 2030

- Leitrahmen für die Fachkräftesicherung bis 2030 in Sachsen, mit zentralen Weichenstellungen vor allem in der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik
- Berührt eine Vielzahl von Themen, die durch spezifische Landesstrategien untersetzt werden, wie Strategie der Sächsischen Staatsregierung für den ländlichen Raum → Entwicklung des ländlichen Raums als Regionen mit bestmöglichen Rahmenbedingungen, um die Regionen attraktiv für Fachkräfte und deren Familien zu gestalten
- Fachkräftestrategie umfasst vier Handlungsfelder → für LEADER besonders interessant ist die Entwicklung der ländlichen Regionen als attraktive Arbeits- und Lebensorte für Fachkräfte und deren Familien

# Fachkräftestrategie 2030: Zielsystem

Ausrichtung entlang der Bildungs- und Erwerbsbiografie





## Fachkräfteallianz Sachsen: Arbeitsgruppen

**AG I - Fachkräfte  
individuell  
(aus)bilden**

**AG II - Fachkräfte  
gezielt rekrutieren**

**AG III - Potenziale  
nutzen**

**AG IV - Fachkräfte  
binden – attraktive  
Arbeitsplätze  
schaffen**

## Fachkräfteförderung

### Richtlinie des SMWA zur Förderung von Projekten der Fachkräftesicherung (Fachkräftenrichtlinie)

- Am 29. April 2016 erstmals in Kraft getreten
- Förderziel: den Herausforderungen des demografischen Wandels mit den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt langfristig begegnen
- Förderung in zehn Fördergegenständen
- Seit 2016 etwa 580 regionale und landesweite Projekte mit einem Fördervolumen von rund 52,97 Mio. Euro unterstützt
- Förderung über die 13 regionalen Fachkräfteallianzen, jährlich ca. 4,5 Mio. Euro für regionale Projekte
- Förderung regionaler Fachkräftekoordinatoren
- fünf Projektaufrufe mit insgesamt 54 Projekten mit 23,6 Mio. € gefördert (z. B. Programm Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete, Jugendberufsagenturen, TalentTransfer)

## Dachportal „Heimat für Fachkräfte“

[www.heimat-für-fachkräfte.de](http://www.heimat-für-fachkräfte.de)

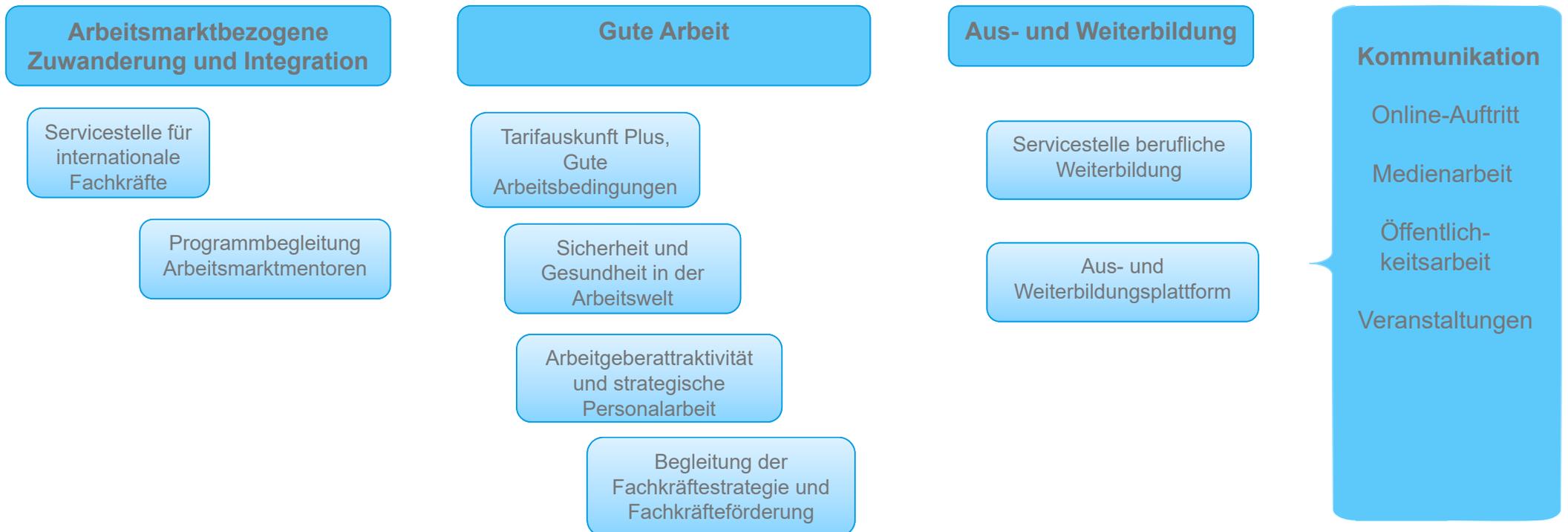
- Zentrale Onlineplattform, die zahlreiche Informationen rund um das Thema Fachkräftesicherung bündelt und bereithält
- Platziert den Freistaat als guten Ort zum Leben und Arbeiten in Text, Bild und Ton
- Erste Anlaufstelle für all jene, die nach Sachsen ziehen, zurückkehren oder ankommen wollen
- „Heimat für Fachkräfte“ erzählt lebendige, persönliche Geschichten von Menschen und Unternehmen in Sachsen
- Themen:
  - ✓ Leben in Sachsen (z. B. Wohnraum, Infrastruktur, Freizeit)
  - ✓ Arbeiten in Sachsen (z. B. branchenspezifische Informationen, Existenzgründung)
  - ✓ Bildung in Sachsen (z. B. Aus- und Weiterbildung, Hochschule)
  - ✓ Regionen in Sachsen (13 Fachkräfteallianzen)

## Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit Sachsen (ZEFAS)

- Gründung vereinbart im Koalitionsvertrag; zentrale Servicestelle für Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung in Sachsen
- ZEFAS berät und unterstützt sächsische Unternehmen und Beschäftigte bei der Fachkräftesicherung, der strategischen Personalarbeit und Fachkräftegewinnung
- ZEFAS bietet Leistungen nach dem Prinzip Bündelung an, bestehende Angebote werden transparent und bekannt gemacht sowie miteinander verzahnt; ZEFAS arbeitet branchenunabhängig und neutral
- ZEFAS wird als nachgeordnete Behörde des SMWA mit Sitz in Chemnitz errichtet und hat nach Abschluss der Aufbauphase 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Arbeitsaufnahme bis Ende 2021 geplant, vollständige Arbeitsfähigkeit bis Ende 2022
- Unser Anliegen:
  - LEADER-Akteure können sich mit ihren Fragen zum Thema Fachkräftesicherung an ZEFAS wenden, z. B. wenn es darum geht, welche Projekte es schon gibt und welche eigenen LEADER-Projekte zu dem Thema sinnvoll wären
  - LEADER-Akteure tragen Angebote des ZEFAS in ihre Regionen und sind selbst Netzwerkpartner für das ZEFAS

# Zentrum für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit Sachsen (ZEFAS)

## Arbeitsaufgaben ZEFAS



## Servicestelle Internationale Fachkräfte

### Aufgaben der Servicestelle (als Teil des ZEFAS)

- Landesweite zentrale Lotsenfunktion innerhalb der Zuständigkeitsvielfalt der bestehenden Akteure
- Erstanlaufstelle / zentraler Ansprechpartner zu Themen der gesteuerten Zuwanderung sowohl für Arbeitgeber (Unternehmen) als auch für Arbeitnehmer bzw. potentielle Fachkräfte sowohl aus EU-Staaten als auch aus Drittstaaten
- Verzahnung bestehender Angebote, die bisher von den jeweiligen Akteuren in der Form dieser neuen Kooperationsebene nicht geleistet werden kann → qualitätsgesicherte Verweisarbeit
- Ansprache breiter Zielgruppen durch überregionale Strahlkraft der Servicestelle mittels zentraler Öffentlichkeitsarbeit
- Zentrale landesweite Bereitstellung und regelmäßige Aktualisierung von zielgruppengerecht aufbereitetem Informationsmaterial → Aufbereitung von relevanten Forschungsergebnissen und Rechtsnormen (inkl. aktueller Rechtsprechung) sowie von Beispielen guter Praxis

## Arbeitsmarktmentoren Sachsen

- Programm „Arbeitsmarktmentoren Sachsen“ (AMM) erschließt Potenziale von Geflüchteten und anderen Menschen mit Migrationshintergrund für den sächsischen Arbeitsmarkt
- Ziel der Arbeitsmarktmentor:innen: ihre Mentees (die begleiteten Menschen) nachhaltig beruflich in Sachsen integrieren
- Arbeitsmarktmentor:innen begleiten die Mentees auf dem gesamten Weg in Berufsausbildung oder qualifikationsadäquate, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und unterstützen dabei auch deren (potenzielle) Arbeitgeber
- Arbeitsmarktmentor:innen sachsenweit im Einsatz → 14 Projekte mit mehr als 50 Mentor:innen
- Eventuell denkbar: Kooperationen zwischen LEADER-Projekten (bzw. den LEADER-Aktionsgruppen) und AMM → Zielrichtung: die von den Mentoren betreuten Geflüchteten mit regionalen Unternehmen zusammenbringen und idealerweise langfristig in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu führen
- Weiterführende Informationen / Kontaktdaten: [www.arbeitsmarktmentoren-sachsen.de](http://www.arbeitsmarktmentoren-sachsen.de)

## Anknüpfungspunkte für die LEADER-Regionen

### Es ist noch Platz auf dem Spielfeld

- Es sind schon viele Spieler auf dem Platz, aber um das Spiel zu gewinnen braucht es möglichst alle – das Thema Fachkräfte geht in die Breite, Engagement aller Akteure erforderlich  
→ LEADER bietet einen breiten Ansatz
- Pressemitteilung SMR vom 26.10.2021: 207,2 Millionen Euro für LEADER in Sachsen
- Zum Vergleich: Jährlich ca. 4,5 Mio. Euro für regionale Förderung über die Fachkräftenrichtlinie
- Der Mittelstand in Sachsen – gekennzeichnet von äußerst kleinteiligen Strukturen
  - Anzahl der KMU in Sachsen: etwa 149.000
  - 1,16 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte → im statistischen Mittel 8 Beschäftigte pro Unternehmen (Mittelstandsbericht 2015 bis 2017 des Freistaates Sachsen)
  - Kleinstbetriebe dominieren, vergleichsweise wenige Großbetriebe  
→ strukturelle Herausforderung
- **Fachkräftegewinnung und -sicherung gelingt dann, wenn möglichst alle relevanten Akteure vernetzt aktiv sind**

## Anknüpfungspunkte für die LEADER-Regionen

### Thema Fachkräfte im ländlichen Raum mitdenken

- Gut ausgebildete Fachkräfte bilden die Grundlage, um die Standorte der kleinen und mittleren Unternehmen in den LEADER-Regionen zu sichern, neue Unternehmen anzuziehen und Gründungen zu ermöglichen
- LEADER-Maßnahmen können dazu beitragen, die Regionen attraktiv für Fachkräfte und deren Familien zu gestalten (z. B. Gewinnen und Halten von Fachkräften, Nachwuchssicherung)
- Gute Beispiele: Nestbau-Zentrale Mittelsachsen; LEADER-Regionen wirken mit bei regionaler Plattform „Erzgebirge. Gedacht. Gemacht.“

## Anknüpfungspunkte für die LEADER-Regionen

### Thema **Fachkräfte im ländlichen Raum mitdenken – konkret können LEADER-Akteure zum Beispiel:**

- prüfen, inwieweit sie das Thema in ihren lokalen Handlungsplänen verankern können
- Kommunen dabei unterstützen, dass sich lokale Netzwerke für attraktive Regionen und Städte bilden oder bestehende Initiativen verstärkt werden
- Standortfaktoren unterstützend kommunizieren
- zur Weiterentwicklung einer besseren Vereinbarkeit die Einrichtung von Co-Working-Spaces / HomeTown-Offices als wohnortnahe Infrastruktur für Beschäftigte im ländlichen Raum unterstützend vorantreiben (Stichwort: Vermeidung täglicher Pendelzeiten)
- Kontakt zu den regionalen Fachkräfteallianzen aufnehmen, um jeweils gemeinsam zu prüfen, inwieweit LEADER-Projekte an regionale Projekte der Fachkräfteallianzen anknüpfen können
- potenzielle Netzwerkpartner des ZEFAS beim Thema Fachkräftesicherung sein
- an das Landesprogramm „Arbeitsmarktmentoren Sachsen“ anknüpfen

## Ausblick

*„Es gibt nur zwei Tage im Leben, an denen man nichts tun kann.  
Der eine ist gestern und der andere ist morgen.“*  
- Dalai Lama

**Investieren Sie in die Menschen in ihrer Region!**

Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Fragen.

## Kontakt

Matthias Vorhauer, SMWA  
Referat 23: Fachkräfte  
Telefon: +49 351 564 82304  
[Matthias.Vorhauer@smwa.sachsen.de](mailto:Matthias.Vorhauer@smwa.sachsen.de)

## Anhang: Quellen / Material

- [Fachkräftestrategie Sachsen 2030](#)
- [Landesfachkräfteförderung: Fachkräftenichtlinie](#)
- [Landesfachkräfteförderung: Informationen / Kontakte zu den 13 regionalen Fachkräfteallianzen](#)
- [Programm Arbeitsmarktmentoren Sachsen](#)
- [Fachkräfteportal „Heimat für Fachkräfte“](#)
- [Recherchetools BA – Fachkräftebedarf und Engpassanalyse](#)