

Risikofaktor Fachkräftemangel? Strategische und regionale Ansätze der Fachkräftesicherung

STAATSMINISTERIUM
FÜR WIRTSCHAFT
ARBEIT UND VERKEHR



SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

ZUKUNFT.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

SACHSEN.
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**

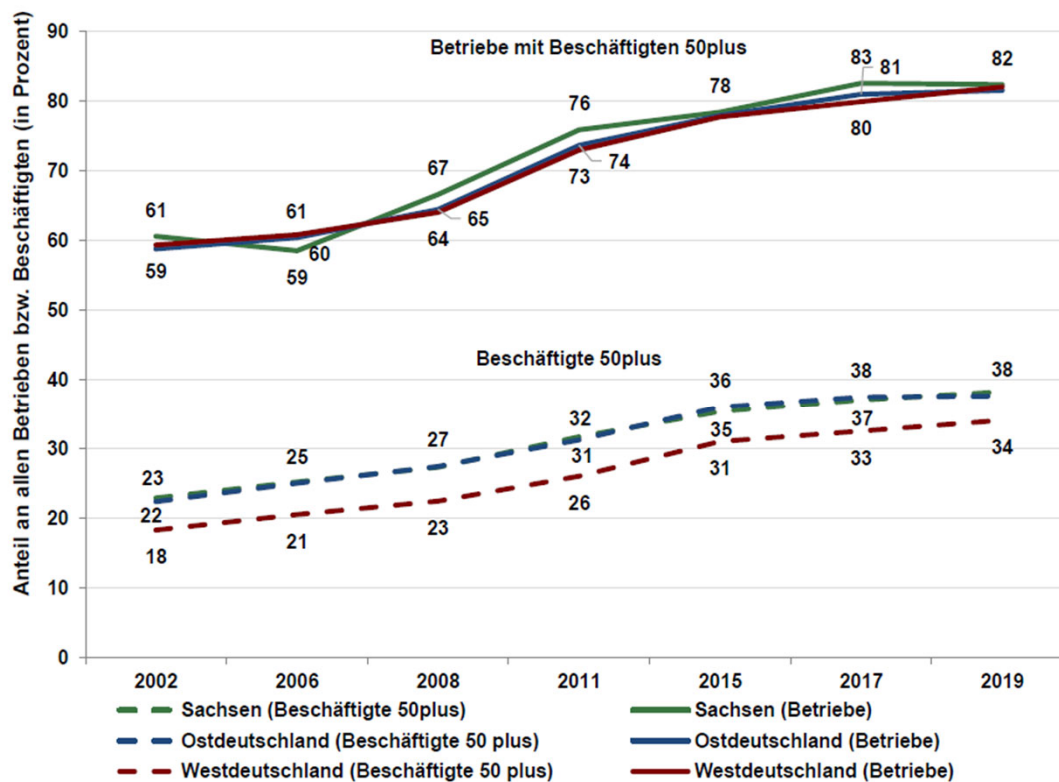
Durchschnittsalter
2018: 46,8 Jahre
2035: 48,1 Jahre

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

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



Demografie: Ältere Belegschaften, aber...

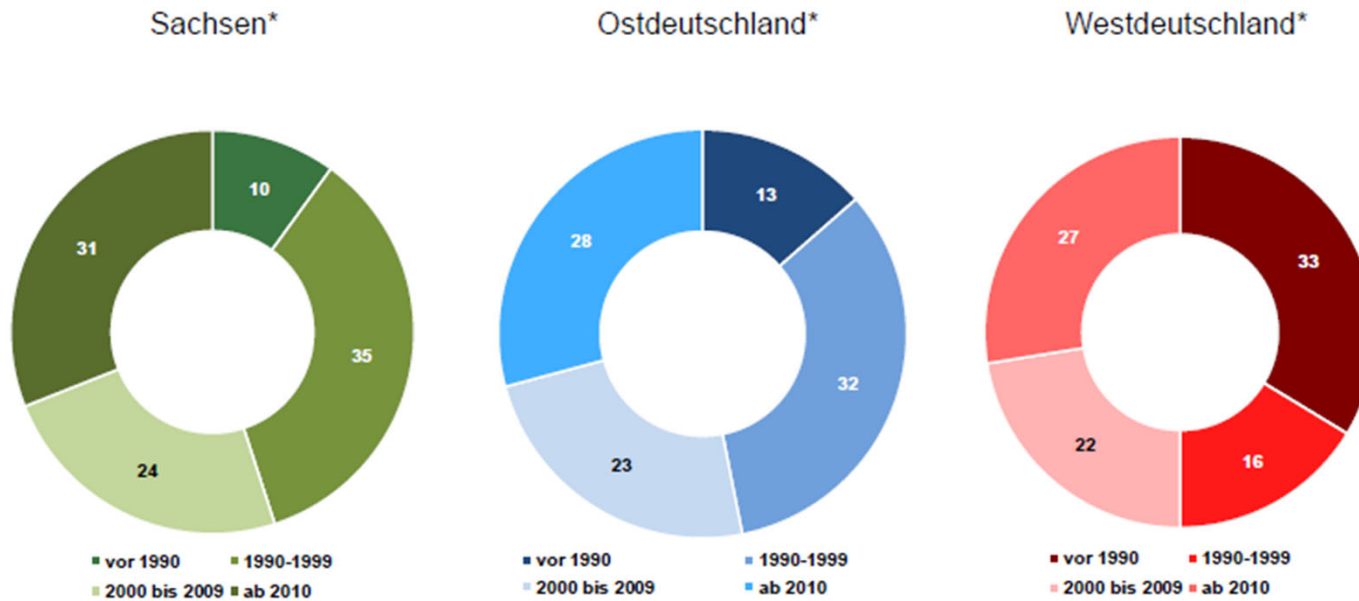


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019.

- 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

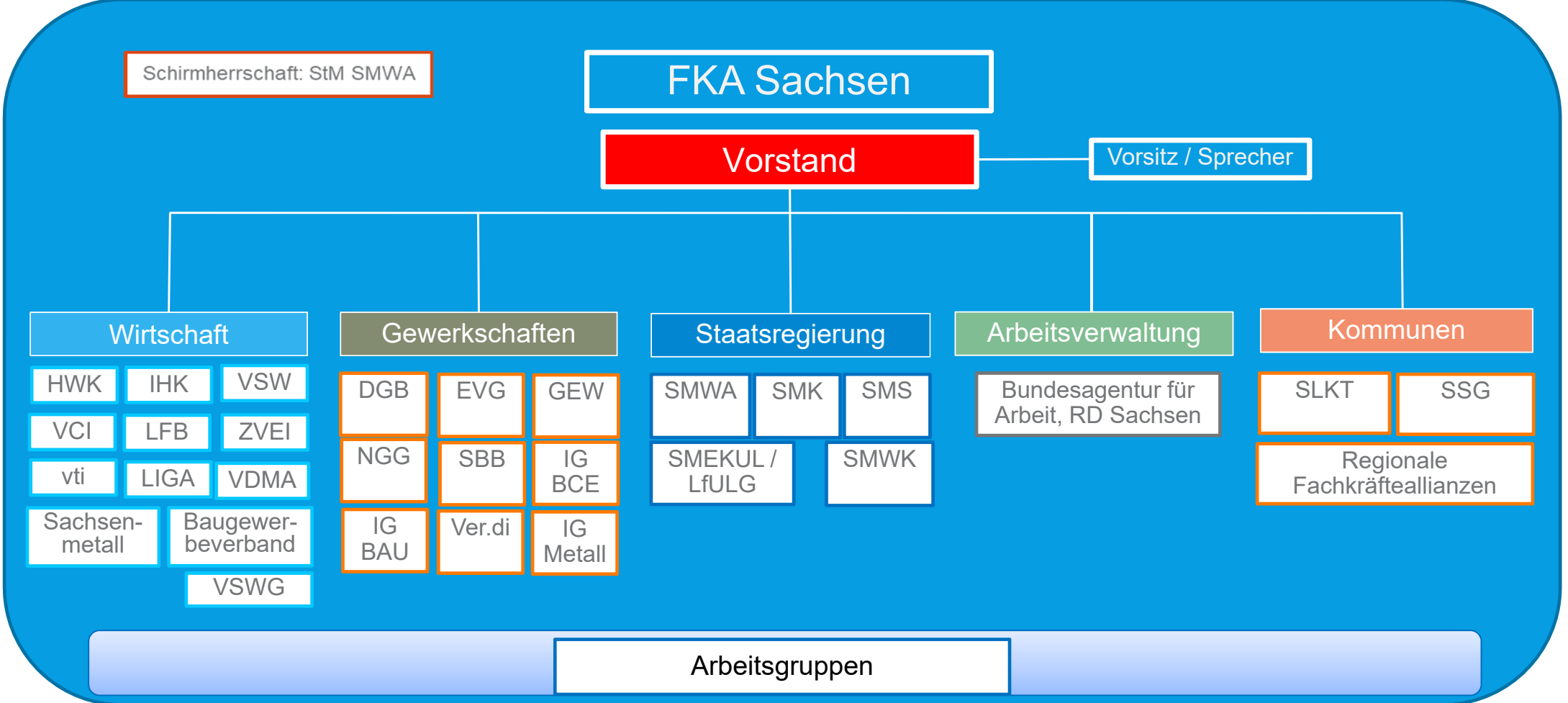
Fachkräftestrategie 2030

- 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

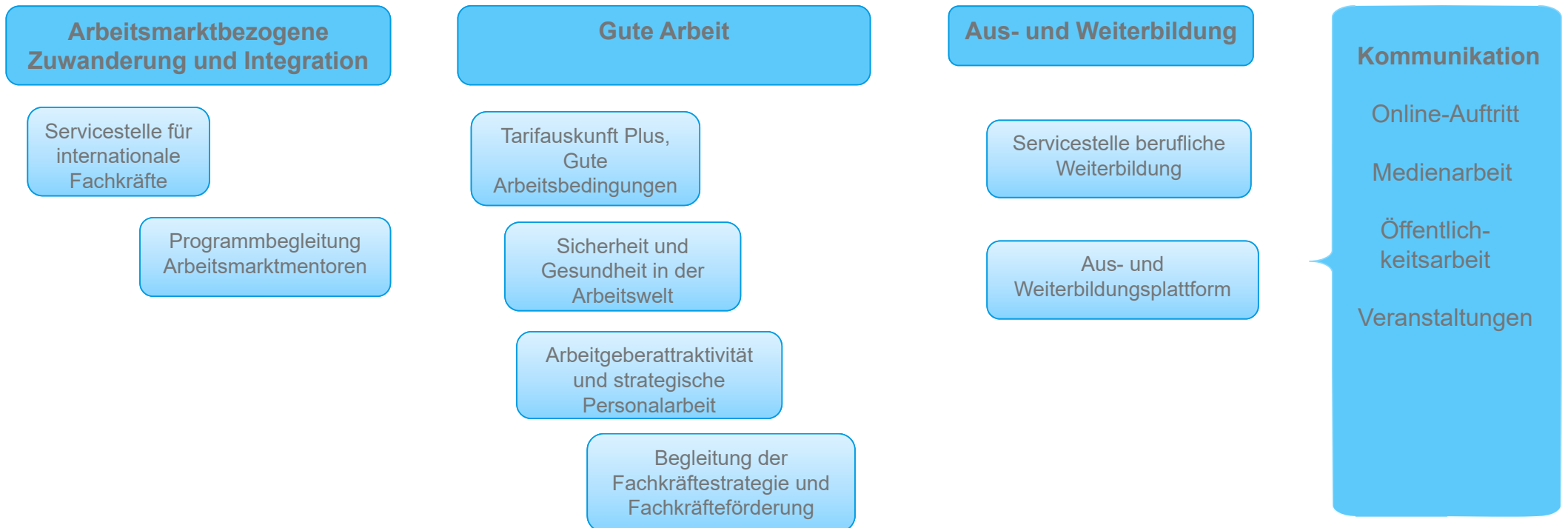
- Zentrale Onlineplattform, die zahlreiche Informationen rund um das Thema Fachkräftesicherung bündelt und bereithält
- Platziert den Freistaat als guten Ort zum Leben und Arbeiten in Text, Bild und Ton
- Erste Anlaufstelle für all jene, die nach Sachsen ziehen, zurückkehren oder ankommen wollen
- „Heimat 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

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

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](#)