

BEWERTUNG DES EFRE UND DES ESF
DES LANDES SACHSEN-ANHALT
IN DER FÖRDERPERIODE 2014-2020

**EVALUATIONSSTUDIE ZU DEN
FÖRDERPROGRAMMEN FIF UND ZEMIGRA**

Evaluationsbericht, 16.06.2021



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

HIER INVESTIERT EUROPA
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.

www.europa.sachsen-anhalt.de

EVALUATIONSTUDIE ZU DEN FÖRDERPROGRAMMEN FIF UND ZEMIGRA

Ansprechpersonen:

Marcus Neureiter

Manager

T 040 30 20 20-137
F 040 30 20 20-199
M 0151 580 15-137
marcus.neureiter@ramboll.com

Simon Böhmer

Seniorberater

T 040 30 20 20-172
F 040 30 20 20-199
M 0162 2848-972
simon.boehmer@ramboll.com

Autorinnen und Autoren:

Gollan, Maren

Böhmer, Simon

Neureiter, Marcus

Ramboll Management Consulting GmbH

Chilehaus C – Burchardstraße 13

20095 Hamburg

T +49 40 30 20 20-0

F +49 40 30 20 20-199

www.ramboll.de/management-consulting

INHALT

1.	Hintergrund der Evaluationsstudie	5
1.1	Vorstellung der beiden Förderprogramme	5
1.2	Auftrag der Evaluationsstudie	14
2.	Methodisches Vorgehen	16
3.	Bilanzierung: Bisherige Umsetzung und Ergebnisse der Förderung	19
3.1	Zielgruppenerreichung und Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote	20
3.1.1	Fachkräfte	20
3.1.2	Unternehmen	23
3.1.3	Strukturelle Akteure	26
3.2	Ergebnisse und Wirkungen der Angebote von FiF und ZEMIGRA	30
3.2.1	Fachkräfte	30
3.2.2	Unternehmen	31
3.2.3	Strukturelle Akteure	33
3.3	Einflussflussfaktoren	36
3.3.1	Interne Einflussfaktoren	36
3.3.2	Externe Einflussfaktoren	38
4.	Der Förderkontext und seine Auswirkungen auf die Förderung	40
4.1	Handlungsbedarfe vor dem Hintergrund sozioökonomischer Entwicklungen	41
4.2	Veränderungen in der Unterstützungsstruktur und deren Rahmenbedingungen	44
4.2.1	Fachkräftesicherung	44
4.2.1.1	Entwicklungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen	44
4.2.1.2	Entwicklungen in der Unterstützungsstruktur und deren Auswirkungen	45
4.2.1.3	(Mögliche) Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA	47
4.2.2	Fachkräfteintegration	48
4.2.2.1	Entwicklungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und deren Rahmenbedingungen	48
4.2.2.2	Entwicklungen in der Unterstützungsstruktur und deren Auswirkungen	49
4.2.2.3	(Mögliche) Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA	51
4.2.3	Fachkräfteentwicklung	53
4.2.3.1	Entwicklungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen	53
4.2.3.2	Entwicklungen in der Förder- und Unterstützungsstruktur	54
4.2.3.3	(Mögliche) Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA	55
4.2.4	Weitere Zukunftsthemen	56
4.2.4.1	Entwicklungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen der Unterstützungsstruktur	56
4.2.4.2	Entwicklungen in der Förder- und Unterstützungsstruktur	58
4.2.4.3	(Mögliche) Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA	60
5.	Gestaltungsoptionen für die Zukunft	61
5.1.1	Gestaltungsoptionen mit Blick auf die Zielgruppe Fachkräfte	61
5.1.2	Gestaltungsoptionen mit Blick auf die Zielgruppe Unternehmen	63
5.1.3	Gestaltungsoptionen mit Blick auf die Zielgruppe strukturelle Akteure	66

5.1.4	Gestaltungsoptionen hinsichtlich der Umsetzung	69
5.1.5	Grundsätzliche Gestaltungspotenziale – über FiF und ZEMIGRA hinaus	69
6.	Anhang	71
6.1	Stakeholdermappings für die Förderprogramme FiF und ZEMIGRA	71
6.2	Dokumentation des Stakeholder-Workshops	72
6.3	Ergebnisse der Kurzbefragung der Teilnehmenden des Workshops	80
6.4	Analyse der sozioökonomischen Entwicklungen	82
6.4.1	Fachkräftesicherung	82
6.4.2	Fachkräfteintegration	87
6.4.3	Fachkräfteentwicklung	91
6.4.4	Weitere Zukunftsthemen	95
6.4.4.1	Auswirkungen der aktuellen Covid-19-Pandemie	95
6.4.4.2	Ende des Braunkohle-Abbaus	97
6.4.4.3	Strukturwandel in der Automobilindustrie	98
6.4.4.4	Digitalisierung	99

1. HINTERGRUND DER EVALUATIONSSTUDIE

1.1 Vorstellung der beiden Förderprogramme

Die beiden durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Programme „Landesinitiative Fachkraft im Fokus“ und „Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt“ stellen wichtige Bausteine für die Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt dar, wobei sich ihre Ansätze und konkreten Förderziele grundsätzlich unterscheiden.

Die **Landesinitiative Fachkraft im Fokus** (FiF) wurde mit der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 ins Leben gerufen und stellt eine zentrale Beratungs- und Netzwerkstruktur für Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt dar. Ziel von FiF ist es, Unternehmen und Fachkräfte für demografisch bedingte Strukturveränderungen und die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen am Fachkräftemarkt zu sensibilisieren, betriebliche und persönliche Handlungspotentiale zu erschließen und entsprechende Handlungsoptionen aufzuzeigen sowie Maßnahmen zu initiieren. Insgesamt besitzt FiF fünf Regionalberatungsstellen und versteht sich als erster Ansprechpartner für Fachkräfte und Unternehmen. Die Umsetzung von FiF erfolgt durch die Förderservice GmbH der Investitionsbank Sachsen-Anhalt, in Kooperation mit der MA&T GmbH und unter der Fachaufsicht des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt.

Das **Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt** (ZEMIGRA) wurde im Jahr 2017 – also im Rahmen der aktuellen ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 – ins Leben gerufen. Im Vergleich zu FiF hat ZEMIGRA einen stärkeren strukturbezogenen Ansatz: Es bietet für Unternehmen, Ehrenamtliche und regionale Akteure Unterstützung bei Fragen der Arbeitsmarktintegration zugewanderter Menschen an. Das Leistungsportfolio umfasst Verweisberatung, Schulungen, Vernetzungsaktivitäten sowie eine umfangreiche Informations- und Austauschplattform namens ZEMIGRA-Portal. Durchgeführt wird ZEMIGRA als Verbund vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), dem RKW Sachsen-Anhalt und dem Europäischen Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft (EBG). Die zuständige Fachaufsicht obliegt auch hier dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt.

Durch ihre unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und Förderansätze wirken die beiden Förderprogramme dabei häufig komplementär zueinander, arbeiten in vielen Tätigkeitsfeldern zusammen und verweisen bei Bedarf auf das jeweils andere Programm. Auch in Bezug auf die Kooperationspartner*innen und Zielgruppen der Angebote lässt sich ein Zusammenwirken der Programme erkennen. Daher werden die Angebote und Effekte der beiden Programme in dieser Evaluationsstudie wann immer möglich gemeinsam betrachtet, wobei bestehende Unterschiede herausgestellt werden.

Im Folgenden werden die Aktivitäten und die zu erwartenden Effekte der beiden Förderprogramme anhand **gemeinsamer Interventionslogiken** vorgestellt. Die Interventionslogiken wurden im Zuge der Evaluierung – zusammen mit den Projektträgern und dem Fachreferat – entwickelt und ermöglichen eine systematische Übersicht der Aktivitäten und deren Effekte entlang der drei Zielgruppen Fachkräfte, Unternehmen und strukturelle Akteure. Da die Förderprogramme seit ihrer Einführung zudem an vielen Punkten weiterentwickelt und entsprechend angepasst wurden, wird bei der Darstellung der Programmangebote auch ein besonderes Augenmerk auf Änderungen in der Programmumsetzung gelegt.

Aktivitäten und Effekte mit Blick auf die Zielgruppe Fachkräfte

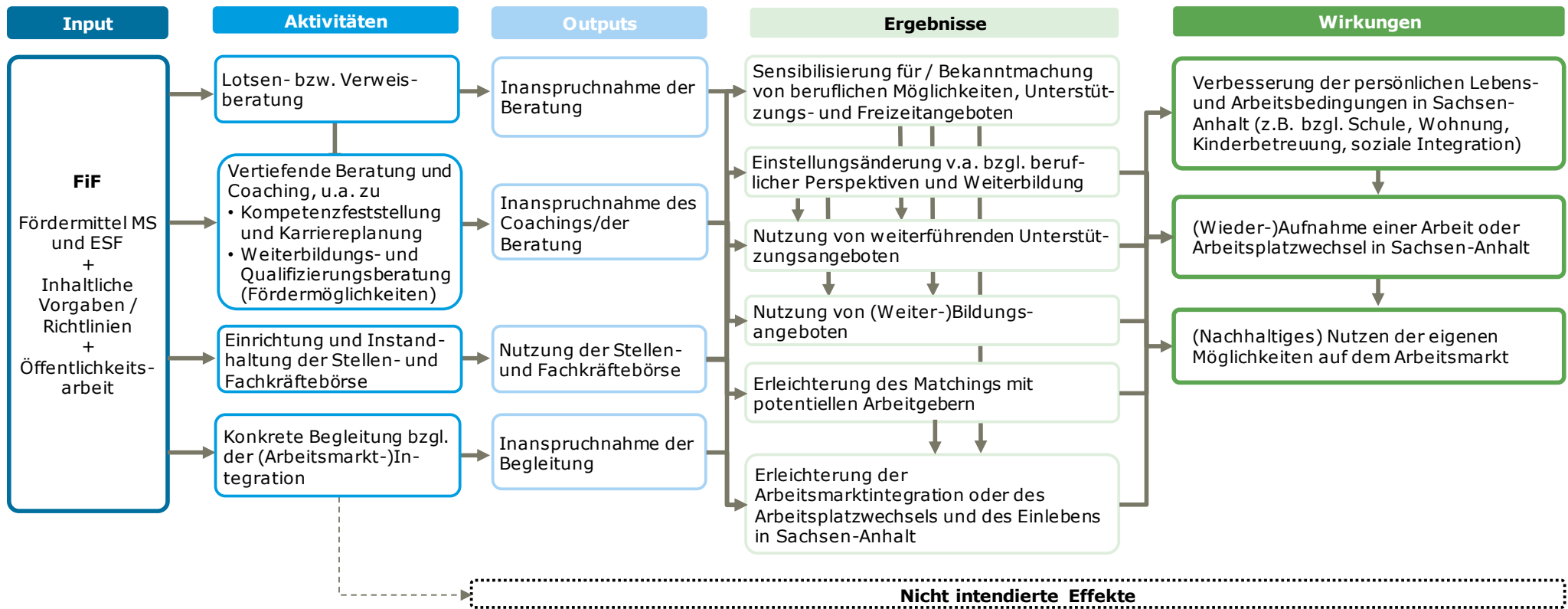
Die angebotenen **FiF-Leistungen** für Fachkräfte reichen von einer **Lotsenberatung**, bei welcher FiF die Fachkräfte mit spezifischen Anliegen an relevante Netzwerkpartner*innen verweist, bis hin zu einer umfassenden **Beratung und Begleitung** bei der individuellen Karriereentwicklung und Weiterbildungsplanung sowie bei allen relevanten Fragen zur Suche und Aufnahme einer Beschäftigung. In besonderem Maße richtet sich das Angebot an strukturell benachteiligte Beschäftigtengruppen wie beispielsweise Ältere, Geringqualifizierte, Geringverdiener*innen, Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder Alleinerziehende. Mit dem **Welcome Center** bietet FiF eine Begleitung bei der Integration in den Arbeitsmarkt an und adressiert dabei insbesondere ausländische Fachkräfte – unter anderem mit Fluchthintergrund und aus Drittstaaten – aber auch

Rückkehrende und Berufseinsteiger*innen. Auch eine **Stellen- und Fachkräftebörse** zur Vereinfachung der Arbeitsplatzsuche in Sachsen-Anhalt steht Fachkräften zur Verfügung.

Die auf Fachkräfte bezogene Interventionslogik in Abbildung 1 stellt detailliert dar, welche Ergebnisse und Effekte diese Leistungen im Idealfall haben sollen. So sollen durch die Aktivitäten von FiF (ausländische) Fachkräfte über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert und zur Nutzung von Weiterbildungs- und weiterführenden Unterstützungsangeboten aktiviert werden. Außerdem sollen ihre Arbeitsplatzsuche bzw. ihr Arbeitsplatzwechsel erleichtert werden und/oder sie erfolgreich in ihrem neuen Unternehmen integriert werden. Als Wirkung daraus soll sich die berufliche und persönliche Situation der Fachkräfte verbessern und/oder eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt oder eine Verbesserung der beruflichen Perspektive gewährleistet werden.

ZEMIGRA adressiert **Fachkräfte nicht als direkte Zielgruppe**. Dennoch können Fachkräfte - darunter insbesondere solche aus dem Ausland - die bereitgestellten Informationen auf dem ZEMIGRA Portal nutzen und bei Bedarf auch die Verweisberatung des Zentrums in Anspruch nehmen. Nähere Informationen zu diesen Angeboten werden in den nächsten beiden Abschnitten näher beschrieben.

Abbildung 1: Interventionslogik von FiF in Bezug auf die Zielgruppe Fachkräfte



Quelle: Fördergrundsätze von FiF und ZEMIGRA, explorative Fachgespräche; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Aktivitäten und Effekte mit Blick auf die Zielgruppe Unternehmen

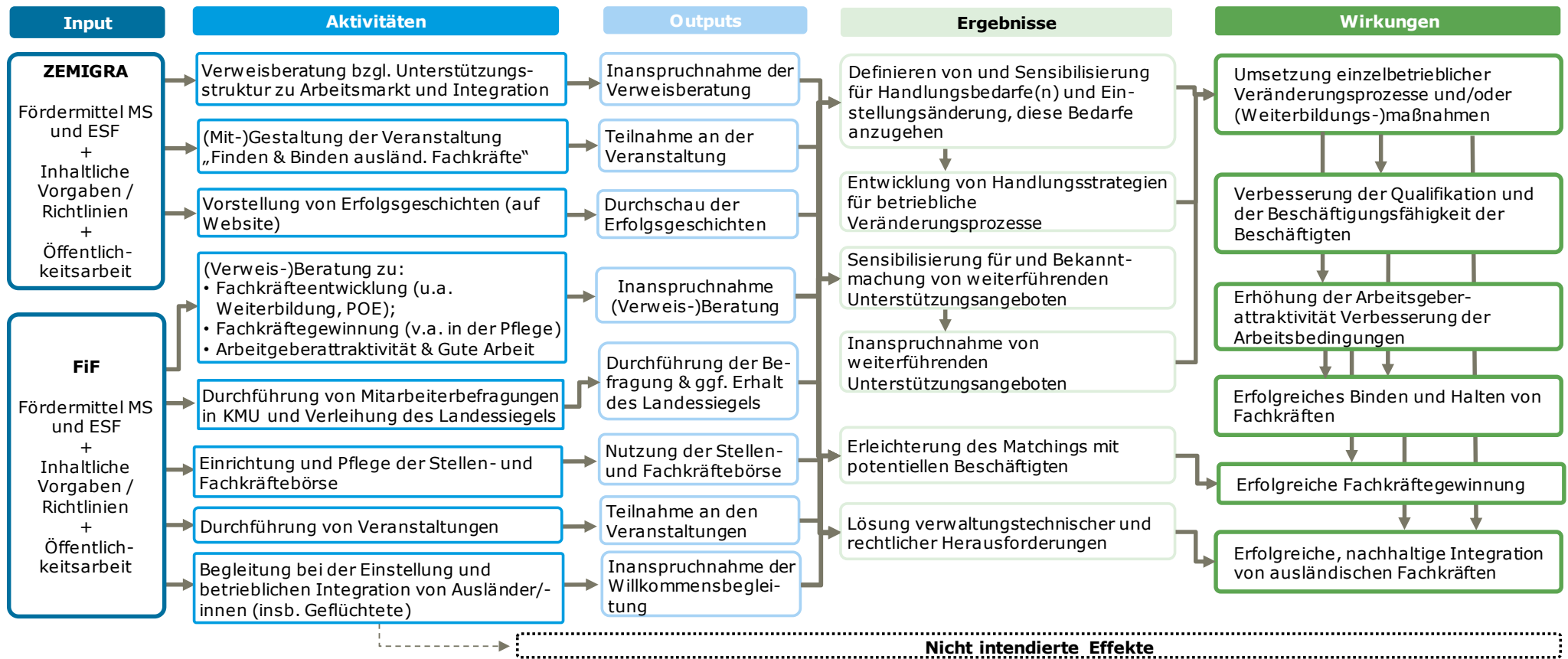
Unternehmen werden sowohl von FiF als auch von ZEMIGRA unterstützt. **FiF** bietet Unternehmen einerseits **(Verweis-)Beratung** im Bereich der Weiterbildung und der Personal- und Organisationsentwicklung an, wobei unter Letzteres mitunter auch die Themen Strategieentwicklung, Führungskompetenzen, Unternehmenskultur, Familienfreundlichkeit und Arbeitgeberattraktivität fallen. In Abstimmung mit dem MS wurden das Thema „Gute Arbeit“ sowie seit 2019 die „Pflegebranche“ als Schwerpunkte gesetzt. In diesem Zusammenhang wurde im Jahr 2018 die Vergabe des **Landessiegels "Das mitarbeiterorientierte Unternehmen - Hier fühle ich mich wohl"** durch FiF eingeführt, welches Unternehmen auszeichnet, die eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur pflegen. Darüber hinaus bietet FiF den Unternehmen die Möglichkeit, über die **Stellen- und Fachkräftebörse** geeignete Fachkräfte zu finden, und organisiert **Informations- und Netzwerkveranstaltungen**¹ zu Fachkräftethemen und Fördermöglichkeiten. Im Fall einer Beschäftigung ausländischer Fachkräfte leistet FiF den Unternehmen bei Bedarf außerdem individuelle und langfristige **Unterstützung beim Integrationsprozess**, sowohl bei der Gewinnung und Qualifizierung von ausländischen Fachkräften als auch bei der Klärung von rechtlichen und prozessualen Fragen und der Gestaltung eines erfolgreichen Onboarding-Prozesses.

Auch **ZEMIGRA** unterstützt Unternehmen, jedoch hat sich die Unterstützungsleistung seit Programmbeginn etwas verändert. Ursprünglich bestand ein wesentliches Förderziel von **ZEMIGRA** darin, dem zunehmenden Beratungsbedarf von Unternehmen zu begegnen, der vor dem Hintergrund der steigenden Zuwanderungszahlen im Kontext der humanitären Zuwanderung in den Jahren 2015/2016 bestand. Zu diesem Zweck wurde ab 2017 mit ZEMIGRA eine **Beratungshotline** eingerichtet, welche neben strukturellen Akteuren auch den Unternehmen bei Fragen zur Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften in Form einer Verweisberatung unterstützen sollte. Allerdings traf die Beratungshotline nicht auf die gewünschte Nachfrage (siehe Kapitel 3.1.2 für nähere Informationen). Deshalb wurde die Hotline seit Anfang 2019 sukzessive abgebaut und das Beratungsmodell verstärkt auf ein Online-Beratungsforum – das sogenannte **„ZEMIGRA-Forum“** – umgestellt. Im ZEMIGRA-Forum können verschiedene Expert*innen hinzugezogen und somit eine gemeinsame Fallbearbeitung ermöglicht werden. Das Angebot der telefonischen Verweisberatung wird auf Anfrage weiterhin möglich sein, wird allerdings nicht mehr aktiv beworben. Darüber hinaus organisiert ZEMIGRA gemeinsam mit dem Netzwerk „Willkommenskultur und Fachkräftegewinnung“ die regelmäßige Veranstaltung **„Finden und Binden ausländischer Fachkräfte“**, bei der Unternehmen über die Möglichkeiten und Voraussetzungen für der Beschäftigung von ausländischen Fachkräften informiert werden. Um andere Unternehmen zu informieren und motivieren, werden zudem auf dem ZEMIGRA-Portal **Erfolgsgeschichten** von Unternehmen geteilt, bei denen ausländische Fachkräfte erfolgreich ins Unternehmen integriert wurden.

Als **Ergebnis** sollen diese unternehmensbezogenen Aktivitäten von FiF und ZEMIGRA zur Sensibilisierung und Aktivierung der Unternehmen für verschiedene Handlungsbedarfe wie bspw. im Bereich Weiterbildung, gute Arbeitsbedingungen, Digitalisierung oder der Integration ausländischer Fachkräfte beitragen. Damit einhergehend sollen Unternehmen auf bestehende Unterstützungsangebote aufmerksam gemacht und bei der Entwicklung und Umsetzung von betrieblichen Veränderungsprozessen begleitet werden. Zu den intendierten Ergebnissen zählen auch die erfolgreiche Vermittlung und Integration von passenden Fachkräften. Potenzielle langfristige **Wirkungen** umfassen dabei eine bessere Gewinnung und Integration neuer und passgenauer Fachkräfte sowie eine erfolgreiche Sicherung und Entwicklung bestehender Fachkräfte. Darüber hinaus werden insbesondere durch die Aktivitäten von FiF eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit eine Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität angestrebt. Alle Aktivitäten, Ergebnisse und Wirkungen sind in der unternehmensbezogenen Interventionslogik in Abbildung 2 nochmals grafisch dargestellt.

¹ Beispiele für Informations- und Netzwerkveranstaltungen sind das Online-Seminar „Herausforderungen in der Umsetzung der neuen generalistischen Pflegeausbildung“, das Online-Seminar: „Corona-Pandemie - 1. Hilfe für Unternehmen in Sachsen-Anhalt!“ oder der Workshop „Scrum Online | Online-Zusammenarbeit agil gestalten“.

Abbildung 2: Interventionslogik der beiden Förderprogramme in Bezug auf die Zielgruppe Unternehmen



Quelle: Fördergrundsätze von FiF und ZEMIGRA, explorative Fachgespräche; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Aktivitäten und Effekte mit Blick auf die Zielgruppe strukturelle Akteure

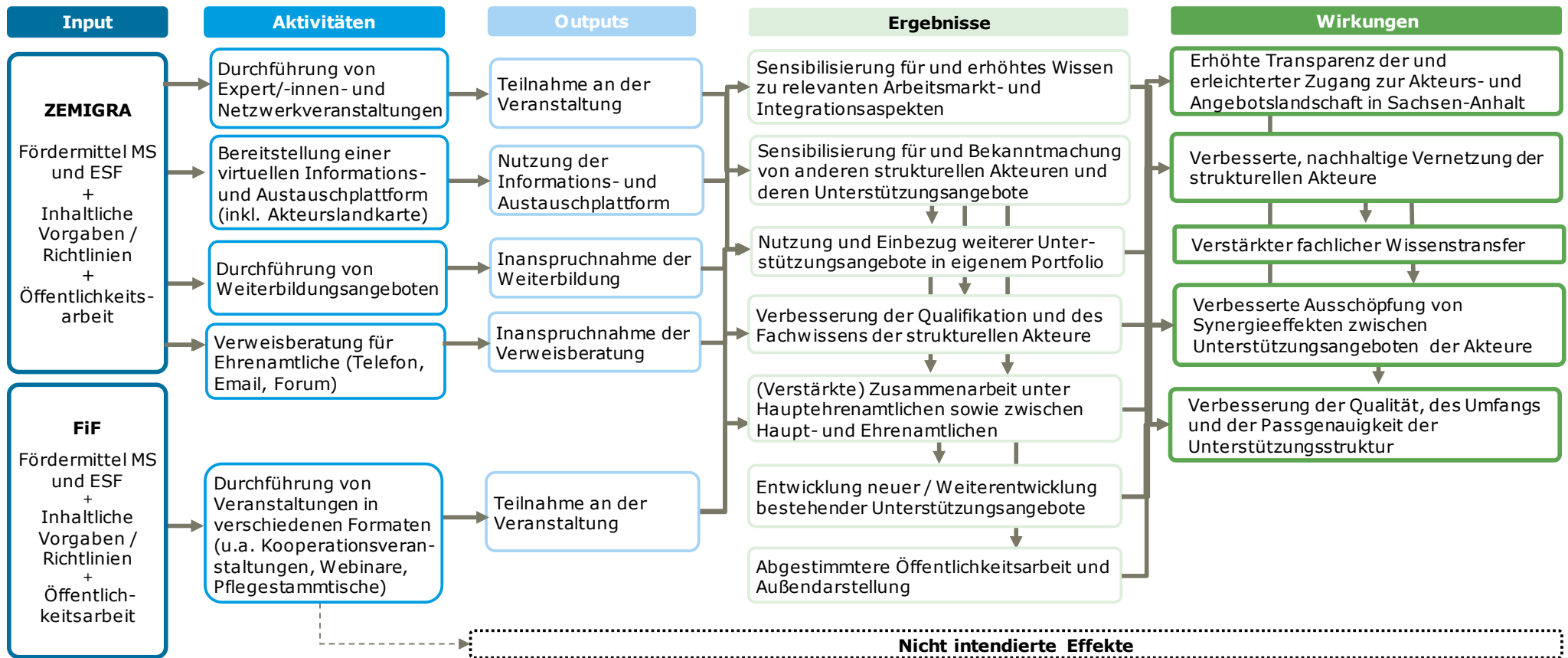
Die Aktivitäten von **FiF** bezüglich struktureller Akteure umfassen insbesondere die Mitwirkung an bestehenden Netzwerkstrukturen wie Netzwerktreffen, Innungsversammlungen und Messen sowie die Organisation von eigenen **regionalen und überregionalen Netzwerkveranstaltungen**. Dazu zählen insbesondere die halbjährlich stattfindende Kooperationskonferenz sowie die regelmäßigen Pflegestammtische, welche im Rahmen des Schwerpunkts Pflege von FiF organisiert werden.

ZEMIGRA organisiert neben der Veranstaltung „Finden und Binden ausländischer Fachkräfte“ auch **Austauschformate und Expertengespräche** zu aktuellen Anlässen oder Herausforderungen, wie beispielsweise zu den Themen Ausbildungsduldung oder Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Dabei werden sowohl Präsenz- und Online-basierte Veranstaltungsformate genutzt. Zu Beginn von ZEMIGRA waren zudem „Prozessveranstaltungen“ mit kommunalen Akteuren vorgesehen, um deren Angebote sinnhaft zu strukturieren und die Schnittstellen der Zusammenarbeit zu definieren und auszuschöpfen. Allerdings stellte sich heraus, dass diese Arbeit der Projektgestaltung in den Landkreisen und kreisfreien Städten zum Teil bereits mit anderen Kooperationspartner*innen durchgeführt wurde. Daraufhin wurde in Abstimmung mit dem MS beschlossen, stattdessen **Landkreisprofile** für ausgewählte Landkreise zu erstellen². Ziel ist es dabei, einen Überblick über die Netzwerkstrukturen und Ansprechpartner*innen vor Ort zu geben und auch „Good Practices“ der Zusammenarbeit hervorzuheben. Darüber hinaus bietet ZEMIGRA **Verweiseberatung** für Ehrenamtliche an und stellt strukturellen Akteuren auf dem ZEMIGRA-Portal das ZEMIGRA-Forum als Austauschplattform und als Tool der gemeinsamen Fallbearbeitung sowie eine **Infothek** mit umfassenden und aktuellen Fachinformationen zu aufenthalts- und arbeitsmarktrechtlichen Themen zur Verfügung. Zudem werden Weiterbildungsangebote und **Schulungen** insbesondere für Ehrenamtliche und Multiplikator*innen durchgeführt.

Die intendierten **Ergebnisse** der Aktivitäten von FiF und ZEMIGRA für strukturelle Akteure bestehen vor allem darin, dass die relevanten Akteure sich kennen und austauschen, aufeinander verweisen und ihre Aktivitäten aufeinander abstimmen und gemeinsam weiterentwickeln. Ein weiteres Ergebnis soll in einem erhöhten Austausch an Praxiserfahrung und Fachwissen liegen. Als langfristige **Wirkung** sollen diese Ergebnisse wiederum zu einer Erhöhung der Transparenz und des Wissenstransfers sowie zu einer nachhaltigen Vernetzung und bei Bedarf auch Anpassung und Weiterentwicklung der Unterstützungsstruktur führen. Die Aktivitäten, deren Effekte und die damit zusammenhängenden Wirkungsmechanismen sind detailliert in der Interventionslogik in Abbildung 3 dargestellt.

² Die Broschüre ist online verfügbar unter: https://zemigra.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Schulung/ZEMIGRA/Datien/ZEMIGRA_Broschu__re.pdf

Abbildung 3: Interventionslogik der beiden Förderprogramme in Bezug auf die Zielgruppe Strukturelle Akteure

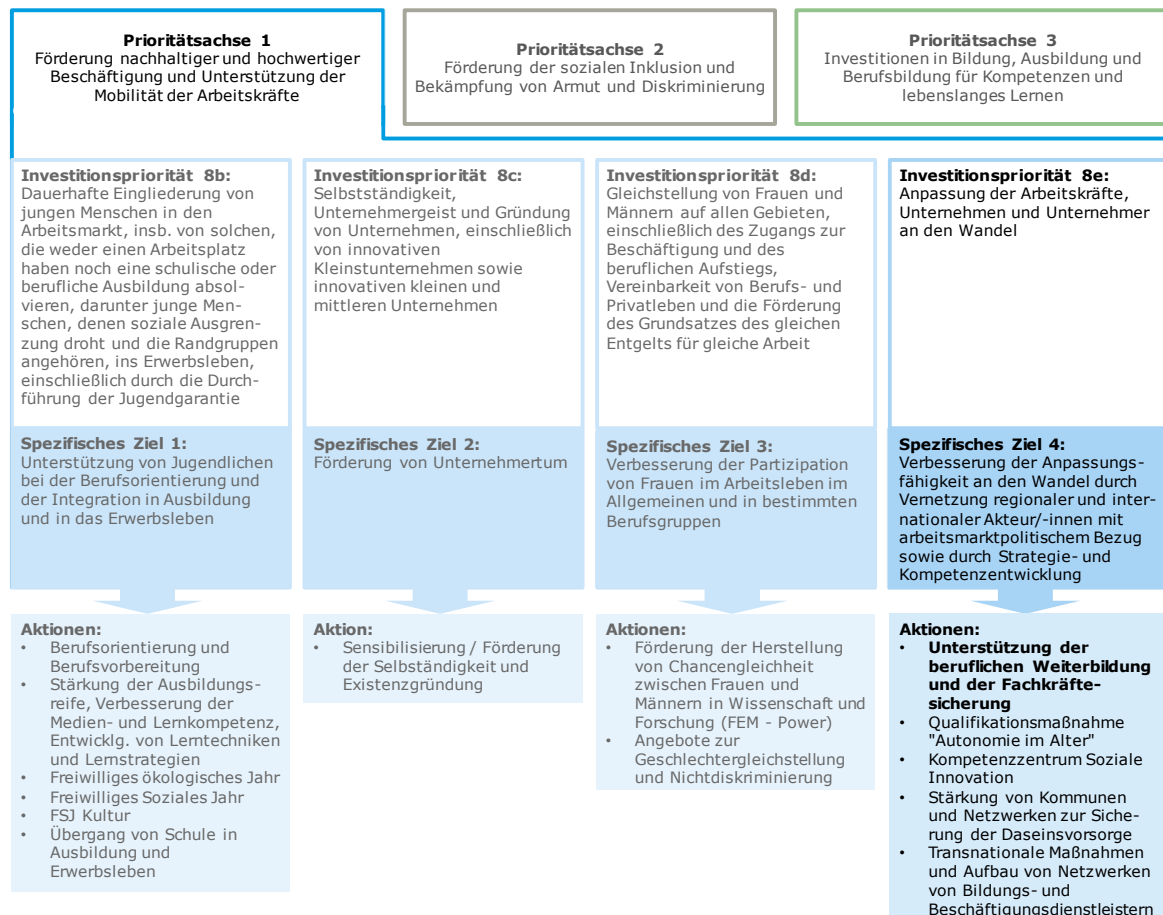


Quelle: Fördergrundsätze von FiF und ZEMIGRA, explorative Fachgespräche; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Verortung der Förderprogramme in der ESF-Förderarchitektur

Wie bereits erwähnt, werden beide Förderprogramme neben Landesmitteln über den ESF in Sachsen-Anhalt finanziert. In dem Operationellen Programm (OP) des ESF Sachsen-Anhalt für die Förderperiode 2014 bis 2020 sind beide Programme dem Spezifischen Ziel 4 zugeordnet und sollen demnach einen Beitrag dazu leisten, die Anpassungsfähigkeit von Fachkräften und Unternehmen an den zunehmend beschleunigten, technischen und wirtschaftlichen Wandel zu verbessern (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Verortung des Förderprogramms FiF und ZEMIGRA im Zielsystem³ des OP des ESF in Sachsen-Anhalt



Quelle: ESF-OP; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Unter dem Spezifischen Ziel 4 sind neben FiF und ZEMIGRA weitere (Teil-)Aktionen zusammengefasst (siehe Abbildung 5). Insgesamt stehen für diese Aktionen unter dem Spezifischen Ziel 4 über 115 Mio. Euro an Gesamtmitteln (ESF-Mittel und Kofinanzierung) für die Förderperiode 2014-2020 zur Verfügung. Ziel von FiF und der (auch in diesem Spezifischen Ziel verorteten) Teilaktion Weiterbildung DIREKT ist es, 1.500 kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) zu erreichen (siehe Abbildung 5).

³ Anmerkung: Die im Spezifischen Ziel 4 verortete Aktion „Stärkung von Kommunen und Netzwerken zur Sicherung der Daseinsvorsorge“ ist nicht mehr aktiv.

Abbildung 5: Indikatorik und Zielwerte für weiterbildungsrelevante Aktivitäten im ESF-OP**Prioritätsachse 1**

Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte

**Investitionspriorität 8e:**

Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer/-innen an den Wandel

**Spezifisches Ziel 4:**

Verbesserung der Anpassungsfähigkeit an den Wandel durch Vernetzung regionaler und internationaler Akteur/-innen mit arbeitsmarktpolitischem Bezug sowie durch Strategie- und Kompetenzentwicklung

	Indikator	Zielwert (2023)
Finanzindikator	Geplante Fördersumme 2014-2023 (Gesamt)	115.125.000 €
Outputindikator	Zahl der unterstützten Kleinstunternehmen sowie KMU	1.500

**Aktionen:**

- Unterstützung der beruflichen Weiterbildung und der Fachkräftesicherung
- Qualifikationsmaßnahme "Autonomie im Alter"
- Kompetenzzentrum Soziale Innovation
- Stärkung von Kommunen und Netzwerken zur Sicherung der Daseinsvorsorge
- Transnationale Maßnahmen und Aufbau von Netzwerken von Bildungs- und Beschäftigungsdienstleistern

Quelle: ESF-OP & Finanzplan ESF; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

1.2 Auftrag der Evaluationsstudie

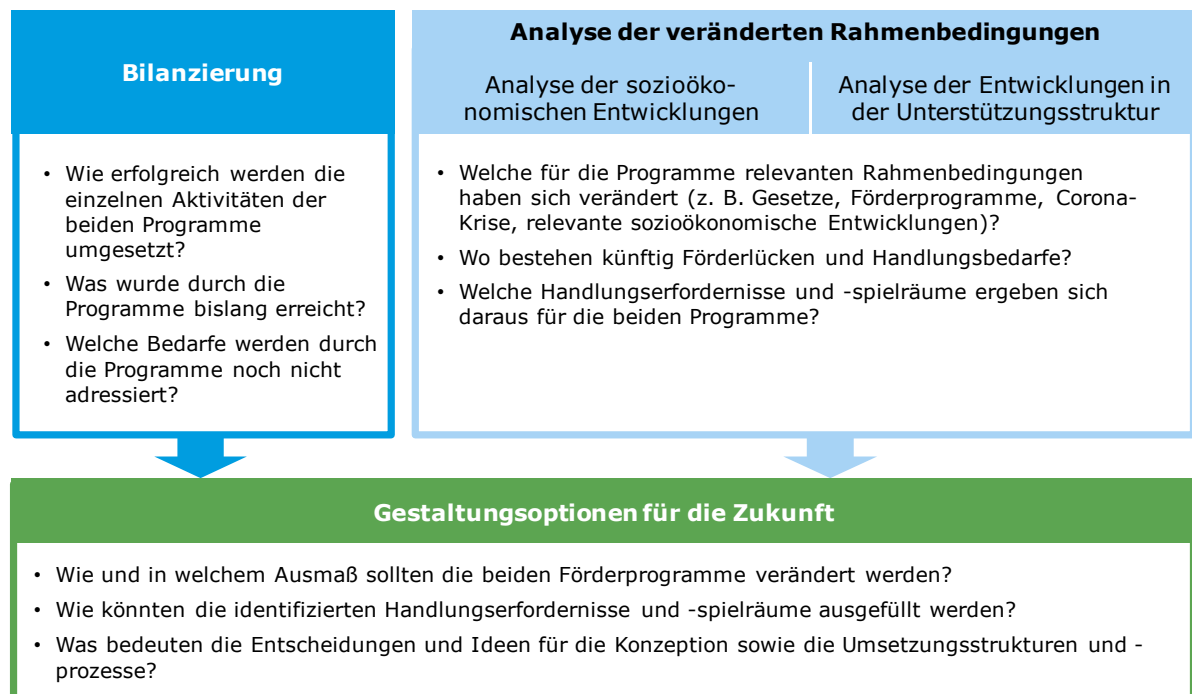
Das für die beiden Förderprogramme zuständige Fachreferat beabsichtigt, FiF und ZEMIGRA für die nächste Förderperiode 2021-2027 weiterzuentwickeln.

Um diese Weiterentwicklung der beiden Programme zu unterstützen, soll die vorliegende Evaluationsstudie drei zentrale Untersuchungsschwerpunkte adressieren: Zuerst soll eine kurze **Bilanz** über das in der Förderperiode 2014-2020 Erreichte gezogen werden. Danach sollen die sich **verändernden Rahmenbedingungen** systematisch auf Konsequenzen für FiF und ZEMIGRA hin analysiert werden. Zu den Rahmenbedingungen gehören einerseits relevante **sozioökonomische Entwicklungen** im Bereich der Fachkräftegewinnung, -integration und -sicherung. Andererseits gehören hierzu aktuelle und absehbare Entwicklungen in der **Unterstützungsstruktur** (u. a. neue gesetzliche Rahmenbedingungen auf Bundesebene, neue Schwerpunktsetzungen der Bundesagentur für Arbeit (BA)). In einem dritten Schritt sollen **Gestaltungsoptionen** für die Zukunft der beiden Förderprogramme in der Förderperiode 2021 bis 2027 entwickelt werden. Die Evaluationsstudie soll also insbesondere einen vorausschauenden Blick einnehmen und mithilfe der Analyse von Rahmenbedingungen und Investitionsbedarfen Konsequenzen für die beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA ableiten und damit Impulse für deren Weiterentwicklung geben.



Auf Grundlage hierzu und aus Fachgesprächen mit dem Fachreferat und der EU-Verwaltungsbehörde EFRE/ESF (EU-VB EFRE/ESF) wurden konkrete Untersuchungsfragen zu den beiden Förderprogrammen abgeleitet. Abbildung 6 fasst die zentralen Fragestellungen und abgedeckten Untersuchungsschwerpunkte zusammen.

Abbildung 6: Zentrale Fragestellungen und Untersuchungsschwerpunkte der Evaluationsstudie



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Der folgende Bericht fasst die Ergebnisse der Evaluationsstudie wie folgt zusammen:

- Der Bericht beginnt mit einer Beschreibung des methodischen Vorgehens in **Kapitel 2**.
- Die **Kapitel 3 bis 5** stellen die Ergebnisse der Evaluationsstudie vor und gliedern sich nach den oben genannten Untersuchungsschwerpunkten:

- **Kapitel 3** beschreibt die Ergebnisse der Bilanzierung.
- **Kapitel 4** stellt hingegen die Ergebnisse der Analyse der Rahmenbedingungen vor. Kapitel 4.1 geht auf die Ergebnisse der Analyse sozioökonomischer Entwicklungen ein, Kapitel 4.2 auf die Erkenntnisse aus der Analyse der Unterstützungsstruktur.
- **Kapitel 5** fasst hingegen die Ergebnisse entlang der Zielgruppen Fachkräfte, Unternehmen und strukturelle Akteure zusammen und präsentiert Gestaltungsoptionen für die Zukunft.

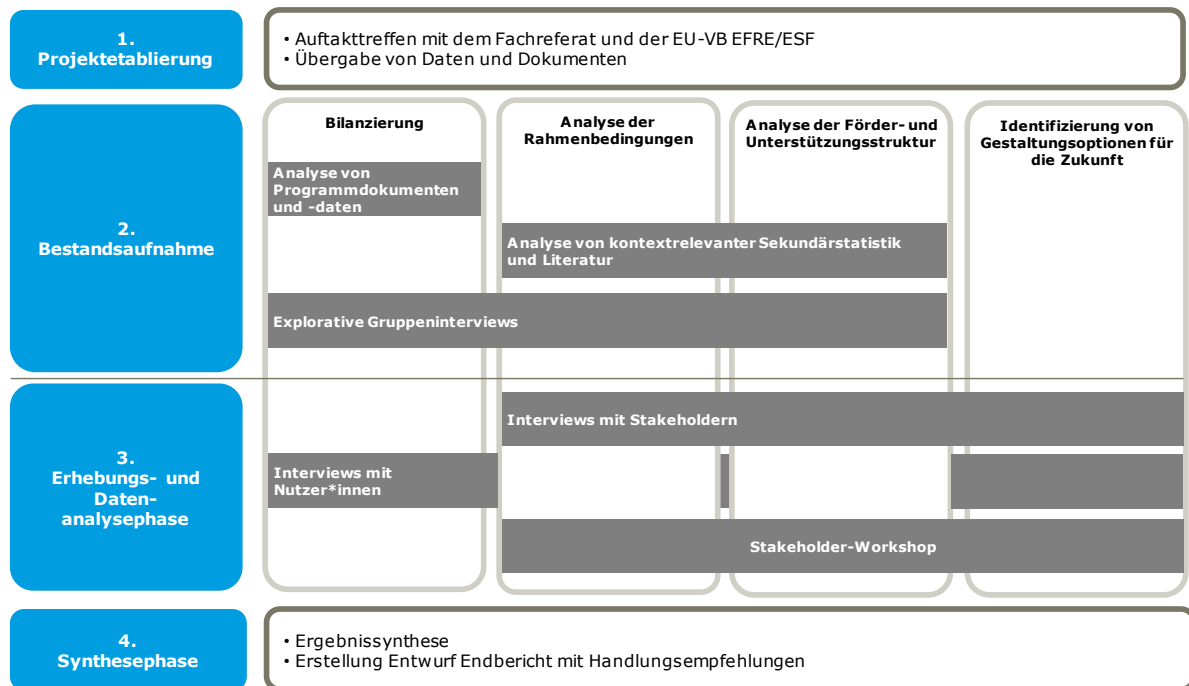


Dabei wird am Ende eines jeden Unterkapitels ein Zwischenfazit gezogen, in dem die jeweiligen Ergebnisse zusammengefasst und bewertet werden. Diese Zwischenfazits sind mit dem linksstehenden Icon kenntlich gemacht.

2. METHODISCHES VORGEHEN

In der nachfolgenden Abbildung 7 sind die wesentlichen Arbeitsschritte für die Evaluationsstudie der Fördermaßnahmen FiF und ZEMIGRA zusammengefasst, die zwischen April 2020 und Januar 2021 umgesetzt wurden. Bei den Arbeitsschritten handelt es sich um einen Mix aus verschiedenen, methodischen Leistungsbausteinen, die (wie in folgender Abbildung dargestellt) in unterschiedlichem Umfang auf die oben genannten Untersuchungsschwerpunkte einzahlen. Die Arbeitsschritte werden im Folgenden näher erläutert.

Abbildung 7: Das methodische Vorgehen der Evaluationsstudie



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Bestandsaufnahme

Ziel der Bestandsaufnahme war es, einen umfassenden Überblick über die beiden Förderprogramme zu erhalten, um so Hypothesen zu generieren und die Instrumente für die eigenen Erhebungen zu entwickeln. Dem **Projektauftrittreffen** mit dem Fachreferat und der EU-VB EFRE/ESF folgte die umfassende **Analyse relevanter Daten und Dokumente** als wesentlicher Bestandteil der Bestandsaufnahme. Hierzu zählten insbesondere:

- die zu Projektbeginn eingereichten Konzepte sowie ggf. Fortführungskonzepte von FiF und ZEMIGRA,
- die halbjährlich erstellten Sachberichte von FiF und ZEMIGRA für den Zeitraum 2015-2019 bzw. 2017-2019, inklusive der berichteten IST-Werte der Ergebnis- und Outputindikatoren,
- weitere Dokumente der Projektträger, u. a. Erfolgskontrollberichte, Kurzanalysen, ergänzende Erläuterungen und Anhänge zu den Sachberichten, eine tabellarische Darstellung der „Ergebnis- und Wirkungsindikatoren“ und eine Übersicht über die Anpassung der Ergebnis und Wirkungsindikatoren,
- relevante Förderunterlagen, u. a. Prüfpfadbögen und Richtlinien,
- Fachpublikationen, Studien und Gesetzestexte, insbesondere mit Blick auf die veränderten Rahmenbedingungen,
- Förderrichtlinien kontextrelevanter Förderprogramme, die während der Förderperiode 2014 bis 2020 neu hinzugekommen sind und
- sozioökonomische Sekundärstatistik (u. a. Daten aus anderen Erhebungen wie dem Mikrozensus).

Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden außerdem drei umfassende **explorative Fachgespräche** mit dem zuständigen Fachreferat und den Projektträgern der beiden Förderprogramme geführt. Folgende Aspekte wurden in diesen Fachgesprächen bzw. Gruppeninterviews behandelt:

- Im ersten Teil des Workshops wurden die in Abbildung 2 und Abbildung 3 dargestellten Interventionslogiken für die beiden Förderprogramme besprochen, validiert und ergänzt. Dabei wurden auch erste Hypothesen zu Wirkungsmechanismen und zu etwaigen Einflussfaktoren entwickelt.
- Im zweiten Teil des Workshops wurden vorab erstellte Stakeholdermaps, welche die zentralen Kooperationspartner*innen erfassen und FiF und ZEMIGRA in die bestehende Unterstützungsstruktur einordnen, besprochen, validiert und angepasst.
- Im dritten Teil wurde ein Gruppeninterview mit den beteiligten Akteuren geführt. Hierbei wurden insbesondere umsetzungsrelevante Fragen erörtert, die zum damaligen Stand noch offen waren, aber auch Einschätzungen zu bisherigen Erfolgsfaktoren und Hemmnissen.

Die durchgeführte Bestandsaufnahme lieferte also eine umfangreiche und fundierte Informationsbasis für die anschließende Bilanzierung und die Analyse der Rahmenbedingungen und der Unterstützungsstruktur. Konkret bildeten die gewonnenen Informationen die Grundlage für die Formulierung erster wichtiger Hypothesen, die Konzeption der Interviewleitfäden sowie die Auswahl der Stakeholder und Nutzer*innen für die Interviews.

Datenerhebungs- und -analysephase

Der Bestandsaufnahme folgte die Erhebungs- und Analysephase – über weitere Interviews und einen Workshop wurden Primärdaten bei den Begünstigten sowie weiteren umsetzungsrelevanten Akteuren erhoben und ausgewertet.

Insgesamt wurden im Rahmen der Evaluationsstudie **30 telefonische Interviews** geführt. Zehn der Interviews entfielen dabei auf **Nutzer*innen** – davon fünf auf Unternehmen und Fachkräfte, welche die Angebote von FiF in Anspruch genommen haben und fünf auf Unternehmen und strukturelle Akteure, die Angebote von ZEMIGRA wahrgenommen haben. Ziel dabei war es, Einschätzungen der Zielgruppe zum Nutzen und zu den Effekten der in Anspruch genommenen Angebote zu erhalten, potentielle Erfolgsfaktoren und Hemmnisse hinsichtlich der Wirksamkeit der Förderprogramme zu erörtern und somit die Erkenntnisse aus der Daten- und Dokumentenanalyse sowie den Fachgesprächen zur Bilanzierung zu spiegeln.

Parallel wurden 20 Interviews mit relevanten **Stakeholdern** im Bereich Fachkräftesicherung, -integration und -entwicklung in Sachsen-Anhalt durchgeführt. Befragt wurden Akteure, deren Tätigkeitsbereiche sich mit jenen von FiF und ZEMIGRA überschneiden und/oder mit den beiden Förderprogrammen kooperieren. Dazu gehören mitunter Vertreter*innen...

- von Branchen- und Fachverbänden,
- von Bildungsträgern,
- von Wirtschafts- und Sozialpartner*innen,
- des Regelsystems,
- der Verwaltung und,
- weiterer Förderprogramme.

Ziel der Interviews war es, einen umfassenden Einblick in die Unterstützungslandschaft und in den Förderkontext von FiF und ZEMIGRA zu erhalten sowie Auswirkungen der Entwicklungen in der Unterstützungsstruktur und in den Rahmenbedingungen für beide Förderprogramme zu erörtern.

Anschließend wurden die Ergebnisse der Bestandsaufnahme und der Interviews im Rahmen einer ersten Ergebnissynthese zusammengeführt und mit den Projektträgern und dem zuständigen Fachreferat vorgestellt und diskutiert. Daraus konnten erste zukünftige Handlungsfelder abgeleitet werden, welche wiederum die Grundlage für den Stakeholder-Workshop bildeten.

Der letzte Erhebungsschritt dieser Evaluationsphase war ein virtueller, fünfstündiger **Stakeholder-Workshop** mit insgesamt 23 Teilnehmenden, darunter – neben den Projektträgern und dem Fachreferat – unter anderem Akteure aus...

- Regelinstitutionen im Bereich Arbeitsmarkt und Integration,
- Branchen- und Fachverbänden,
- (Weiter-)Bildungsbereich,
- Migrantengemeinschaften und
- weiteren Förderprogrammen.

Der Workshop verfolgte dabei zwei Zielstellungen: Zuerst sollte diskutiert werden, welche zukünftigen (insbesondere bisher nicht adressierten) **Investitionsbedarfe** für das Land Sachsen-Anhalt in bestimmten Themenbereichen bestehen, also in welche Aktivitäten das Land zukünftig investieren sollte. Außerdem sollten Perspektiven und Ideen darüber gesammelt werden, *wie* diese Investitionsbedarfe adressiert werden sollten, heißt welche **Angebote** zukünftig hierfür passend wären und die Unterstützungsstruktur in Zukunft diesbezüglich ausgestaltet werden sollte.

Der Workshop setzte dabei zwei thematische Schwerpunkte, im Rahmen derer die oben genannten Zielstellungen adressiert wurden, nämlich **Fachkräfteentwicklung und Gute Arbeit** sowie **Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte**.

Im Nachgang des Workshops wurden die Teilnehmenden in einer Online-Kurzbefragung zudem gebeten, die identifizierten Investitionsbedarfe nach ihrer Bedeutung für die Förderperiode 2021-2027 zu gewichten.

Auswertung und Berichtslegung

Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse, der Interviews und des Stakeholder-Workshops wurden schließlich miteinander in Beziehung gesetzt und analysiert. Abschließend wurden sie in einem internen Auswertungsworkshop diskutiert und eingeordnet. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse wurde auch erörtert, welche Rolle FiF und ZEMIGRA in Hinblick auf die identifizierten Handlungsbedarfe in Zukunft spielen können und sollen, und bereiteten die Ergebnisse dieser Erörterung in Form von Gestaltungsoptionen für FiF und ZEMIGRA in der neuen ESF+-Förderperiode auf. Alle Ergebnisse wurden im vorliegenden Bericht zusammengeführt.

3. **BILANZIERUNG: BISHERIGE UMSETZUNG UND ERGEBNISSE DER FÖRDERUNG**



Zentrale Ergebnisse zur Bilanzierung

- Die Zielgruppenerreichung ist auf Grundlage der Projektindikatoren für beide Förderprogramme grundsätzlich als erfolgreich zu bewerten. Programmspezifische Ziele werden fast allesamt erreicht.
- Auch deuten die Merkmale der erreichten Fachkräfte und Unternehmen auf eine teils hohe Vielfalt der Zielgruppen hin. Eine selektive Zielgruppenansprache ist nur im Sinne einer Überrepräsentativität einzelner Merkmale zu erkennen – wobei diese als durchaus erwünscht (Frauen) ist oder als gerechtfertigt (Hochqualifizierte) beurteilt werden kann. Herausforderungen scheint es nichtsdestotrotz bei einzelnen Personen- und Unternehmensgruppen zu geben – unter anderem trifft dies auf geringqualifizierte Fachkräfte sowie kleine Unternehmen und solche, die bislang wenig Kontakt mit dem Unterstützungssystem hatten, zu. Zudem sind die Programme z.T. in ländlichen Regionen und in den kommunalen Begleitstrukturen noch nicht ausreichend bekannt. In diesen Fällen scheint die proaktive Ansprache von hoher Bedeutung zu sein.
- Insbesondere bei den Zielgruppen scheint es Unklarheit über die Alleinstellungsmerkmale von FiF und ZEMIGRA zu geben – entsprechend gefordert wurde eine klarere Außenkommunikation, die die Alleinstellungsmerkmale expliziter darstellt.
- Beide Förderprogramme sind gut in der sachsen-anhaltischen Unterstützungslandschaft vernetzt und dienen als Vermittler und Netzwerknoten sowie als Plattform für Vernetzung, Abstimmung und Erfahrungsaustausch. ZEMIGRA nimmt darüber hinaus – stärker noch als FiF – auch eine wichtige Rolle in der Informations- und Wissensvermittlung ein.
- Auch lassen sich vielfältige Effekte der beiden Förderprogramme erkennen:
 - FiF scheint hier nicht nur eine wichtige Lotsenfunktion für Fachkräfte und Unternehmen bezüglich der bestehenden Unterstützungs- und Förderlandschaft in Sachsen-Anhalt innezuhaben, sondern nimmt auch eine wichtige Sensibilisierungs-, Aktivierungs- und Motivationsrolle ein.
 - ZEMIGRA spielt dagegen bei der Sensibilisierung, Vernetzung und Initiierung von (Kooperations-)maßnahmen im Integrationsbereich eine wichtige Rolle. Auch trägt es zur Transparenz und Sichtbarmachung der Themen der bestehenden Unterstützungsstruktur sowie zum Wissenstransfer hierin bei.
- Während Personalfluktuations, technische Hemmnisse und eine teils geringe Bekanntheit der beiden Förderprogramme deren Erfolg negativ beeinflussen, stellen die **niedrigschwelligen und unkomplizierten Kommunikationswege** und die **gute Erreichbarkeit** der beiden Förderprogramme sowie der guten Zusammenarbeit mit strukturellen Akteuren positive Einflussfaktoren dar.

Um die bisherige Umsetzung und Wirksamkeit der beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA bewerten zu können, wird im Folgenden eine Bilanzierung der bisherigen Programmergebnisse von FiF und ZEMIGRA vorgenommen. Hierzu wird in einem ersten Schritt die Zielgruppenerreichung untersucht. Anschließend werden die Ergebnisse und Wirkungen der beiden Förderprogramme beleuchtet, bevor abschließend wesentliche Einflussfaktoren, welche den Erfolg der Programme positiv und negativ beeinflussen, dargestellt werden.

Grundlage für die Bilanzierung bilden sowohl programmrelevante Dokumente – dabei insbesondere die halbjährlichen Sachberichte mitsamt der Programmindikatoren – als auch die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews mit Stakeholdern und Nutzer*innen. Die Zeiträume,

welche im Rahmen der Bilanzierung betrachtet werden, unterscheiden sich dabei zwischen den beiden Förderprogrammen. Während für FiF der Zeitraum 01.04.2015 bis 31.12.2019 und damit der Zeitraum von Beginn des Projekts in dieser Förderperiode bis zum aktuellen Sachbericht⁴ betrachtet wird, umfasst der betrachtete Zeitraum bei ZEMIGRA die Monate vom 01.08.2017 bis zum 31.07.2019. Grund für den verkürzten Betrachtungszeitraum bei ZEMIGRA ist einerseits der spätere Projektbeginn zum 01.08.2017 und zweitens das Ende der ersten Projektlaufzeit zum 31.07.2019. Die Laufzeit wurde zwar nachträglich verlängert, allerdings wurde die Verlängerung auch mit neuen Zielwerten und zum Teil neuen Indikatoren hinterlegt, sodass die Werte nicht mehr vergleichbar sind.

3.1 Zielgruppenerreichung und Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote

Als Erstes wird ein Blick auf die Zielgruppenerreichung der beiden Förderprogramme sowie auf die Frage, inwiefern die Angebote in Anspruch genommen werden, geworfen. Grundlage für die Bewertung der Zielgruppenerreichung und Inanspruchnahme der Angebote bilden dabei relevante Programmindikatoren, welche spezifisch für die Programmziele entwickelt und regelmäßig in den Sachberichten abgebildet werden. Die Betrachtung findet entlang der drei Zielgruppen der beiden Programme – Fachkräfte, Unternehmen und strukturelle Akteure – statt.

3.1.1 Fachkräfte

In diesem ersten Abschnitt wird die Erreichung von Fachkräften durch FiF untersucht. ZEMIGRA kann an dieser Stelle vernachlässigt werden, da Fachkräfte keine explizite Zielgruppe des Programms darstellen (siehe Interventionslogik in Kapitel 1.1).

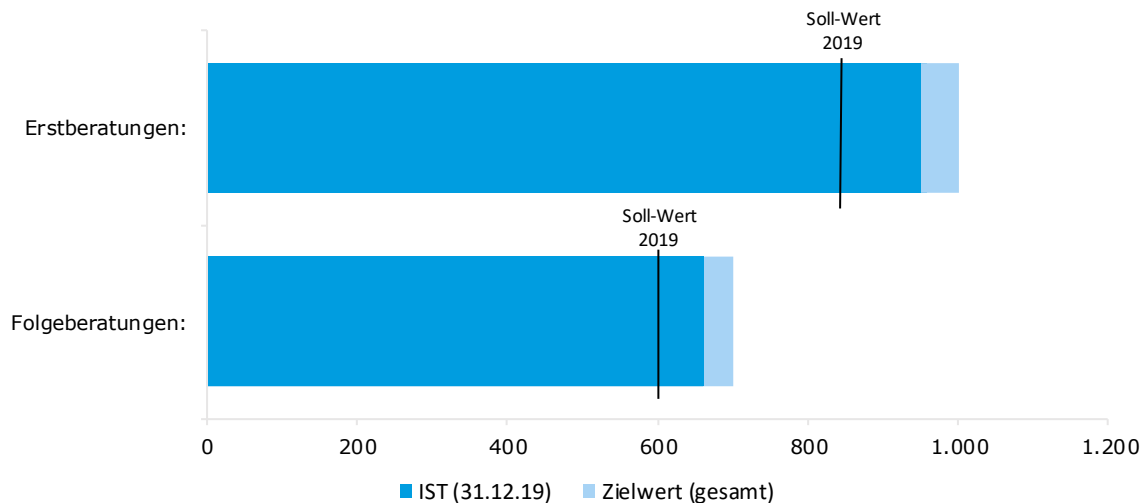
FiF unterstützt **inländische und ausländische Fachkräfte** intensiv bei der Arbeitsplatzvermittlung und der Integration in den Arbeitsmarkt. Obwohl sich grundsätzlich alle Fachkräfte an FiF wenden können, werden einige Zielgruppen speziell adressiert (wie bereits im Einleitungskapitel beschrieben). Dazu zählen:

- Strukturell **benachteiligte Bevölkerungsgruppen**; z. B. Ältere, Geringqualifizierte, Geringverdiener*innen, Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Alleinerziehende sowie Menschen mit Familienverantwortung.
- **Berufswiedereinsteiger*innen**, beispielsweise nach genommener Elternzeit.
- **Rückkehrende**, sprich Personen, die Sachsen-Anhalt verlassen haben und nun aus dem In- oder Ausland wieder dorthin zurückkehren wollen.
- **Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund**.

Um einen Bewertungsmaßstab für die Erreichung von Fachkräften zu schaffen, wurden für die Landesinitiative FiF unterschiedliche Zielindikatoren festgelegt. Dazu zählen unter anderem die **Anzahl der Erst- und Folgeberatungen** von Fachkräften (siehe Abbildung 8). Für beide Indikatoren wurden die Zielwerte zum Stichtag 31.12.2019 erfüllt. So wurden bis zum Stichtag insgesamt 957 Erstberatungen durchgeführt, wodurch der für den Stichtag festgesetzte Zielwert von 875 Beratungen zu 109 Prozent erfüllt wird. Der Zielwert für den Projektzeitraum insgesamt liegt bei 1.000 Beratungen und wird damit bereits Ende 2019 fast vollumfänglich erfüllt. Auch die Anzahl der Folgeberatungen (661) übertrifft den Zielwert (613). Der Zielwert für den gesamten Projektzeitraum liegt bei 700 Beratungen – auch dieser wird somit bereits Ende 2019 fast vollumfänglich erreicht.

Insgesamt wurden im betrachteten Projektzeitraum bislang also 1.618 Erst- und Folgeberatungen durchgeführt und der Soll-Wert, der zum Stichtag 31.12.2019 bei 1.488 liegt, damit zu 109 Prozent erfüllt. Auch das angestrebte Verhältnis von ca. 60 Prozent Erst- zu 40 Prozent Folgeberatungen wurde nahezu exakt erreicht (59 Prozent versus 41 Prozent).

⁴ zum Zeitpunkt des Beginns der Evaluationsstudie

Abbildung 8: Anzahl der Erst- und Folgeberatungen von Fachkräften durch FiF

Quelle: Sachberichte 2016-2019; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Das Monitoring des Programms FiF erlaubt auch Rückschlüsse auf bestimmte **Merkmale der Zielgruppe**. So geht aus dem Monitoring hervor, dass die beratenen Fachkräfte häufiger weiblich (58,7 Prozent) als männlich (41,3 Prozent)⁵ sind. Hinsichtlich des Bildungsniveaus besaßen 38 Prozent der Beratenen eine abgeschlossene Berufsausbildung o.ä., 26 Prozent einen Masterabschluss o.ä. und 14 Prozent einen Meister, Fachwirt o.ä.⁶ Vor dem Hintergrund, dass in Sachsen-Anhalt insgesamt 50,8 Prozent der Bevölkerung Frauen sind⁷ und von den 30-34-Jährigen lediglich 21,9 Prozent einen tertiären Bildungsabschluss⁸ besitzen⁹, ist zu schlussfolgern, dass Frauen und Hochqualifizierte durch FiF überdurchschnittlich gut erreicht werden.

Der **Zugang** der Fachkräfte zu FiF erfolgt einer Kund*innenbefragung¹⁰ von FiF zufolge zu 39 Prozent durch eine Empfehlung von früheren Nutzer*innen oder Kooperationspartner*innen von FiF, zu 33 Prozent durch den direkten Kontakt auf Veranstaltungen und zu 14 Prozent durch eigene Recherche der jeweiligen Nutzer*innen. Diese Aussagen decken sich mit den Erfahrungen der Fachkräfteberater*innen darüber, wie die Fachkräfte von der Landesinitiative erfahren haben.¹¹ In den im Rahmen dieser Evaluation durchgeführten Interviews berichteten Fachkräfte auch von einer proaktiven Ansprache durch FiF per Email sowie von der Vermittlung an FiF durch Kooperationspartner*innen. Nach Aussagen der befragten Stakeholder bietet FiF aufgrund seiner Position außerhalb des Regelsystems und der damit verbundenen Wahrnehmung als freiwilliges Unterstützungsangebot einen sehr niedrigschwelligen Zugang für Einzelpersonen. Allerdings ist es nach Einschätzung der befragten Nutzer*innen noch nicht ausreichend bei den Fachkräften bekannt (siehe hierzu auch Kapitel 3.3).

Im Rahmen der Willkommensbegleitung bzw. des Welcome Centers adressiert FiF nochmal speziellere Zielgruppen, deren Erreichung in den Zielindikatoren explizit ausgewiesen wird. So wurden im Rahmen der **Willkommensbegleitung** im Berichtszeitraum 2016 bis 2019 insgesamt 344 Orientierungsberatungen für Zugewanderte durchgeführt und damit der Zielwert zum Stichtag von

⁵ FiF Sachstandsbericht 2019 – 2. Halbjahr.

⁶ Ibid.

⁷ Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2020): Bevölkerungsstand. Bevölkerung nach Altersgruppen und Geschlecht. Stand: 31.12.2019. Verfügbar unter: https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesamt/StaLa/startseite/Themen/Bevoelkerung/Berichte/Bevoelkerungsstand/6A119_2019-A.pdf [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁸ Unter einen tertiären Bildungsabschluss werden hier alle Abschlüsse der Klassifikation ISCED 5-8 gefasst, was mindestens ein Bachelor- oder ein äquivalenter Abschluss wie beispielsweise ein Meister oder Fachwirt bedeutet.

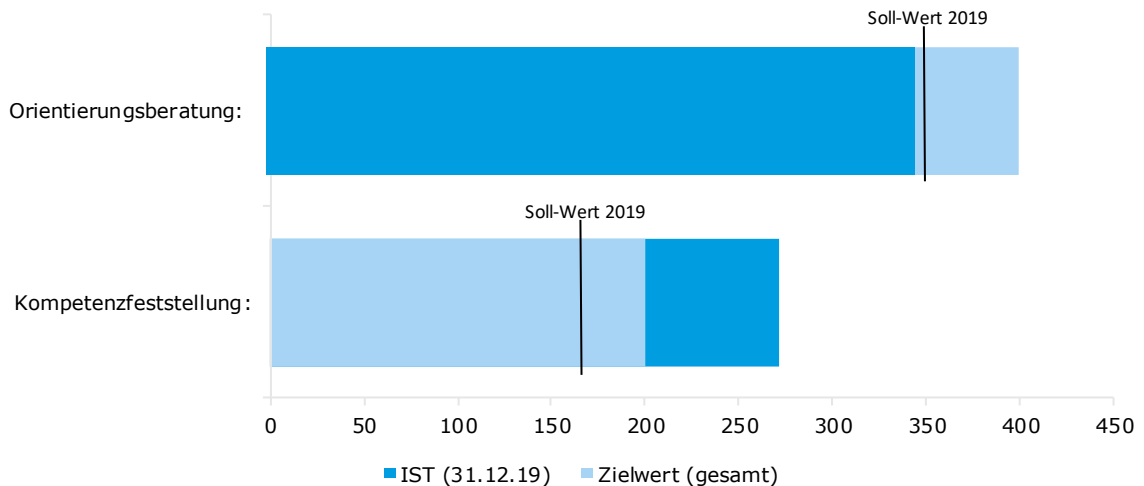
⁹ Eurostat (2020): Bevölkerung im Alter von 30-34 nach Bildungsabschluss, Geschlecht und NUTS-2-Regionen (%) [edat_lfse_12]. Verfügbar unter: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

¹⁰ FiF erfragt regelmäßig die Einschätzung der beratenen Personen zur erhaltenen Beratungsleistung im Rahmen eines standardisierten Feedbackverfahrens. Die hier dargestellten Ergebnisse der Auswertung beruhen auf Aussagen von insgesamt 152 Nutzer*innen.

¹¹ FiF Sachbericht 2019 – 2. Halbjahr.

350 Beratungen zu 98 Prozent erfüllt. Bei den Kompetenzfeststellungen lag die tatsächliche Anzahl erstellter Kompetenzprofile bei 272, womit der Zielwert für den Berichtszeitraum von 175 Kompetenzfeststellungen sogar deutlich übertroffen wurde (155 Prozent).

Abbildung 9: Anzahl der durchgeführten Orientierungsberatungen, Kompetenzfeststellungen und Matchings im Rahmen der Willkommensbegleitung von FiF im Berichtszeitraum 2016-2019

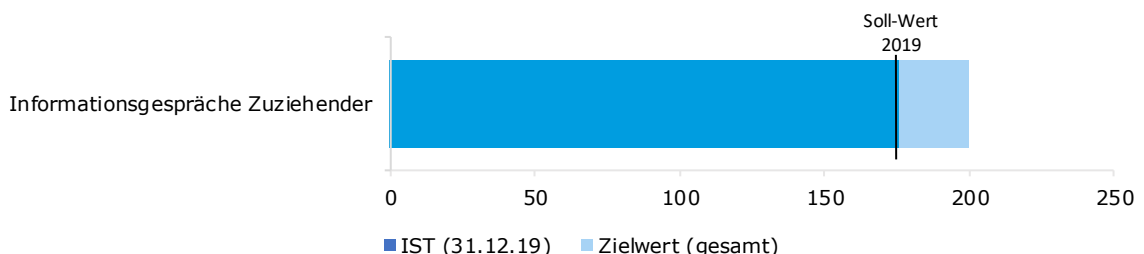


Quelle: Sachberichte 2016-2019; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

In Bezug auf den **Zugang von Fachkräften mit Migrations- und Fluchthintergrund** zu den Angeboten der Willkommensbegleitung sind in den programmrelevanten Dokumenten keine gesonderten Daten ausgewiesen. Ein*e Nutzer*in, welche*r im Rahmen dieser Evaluationsstudie befragt wurde, wurde durch einen Kooperationspartner an die Willkommensbegleitung von FiF verwiesen. Zuvor hatte sie/er noch nicht von FiF gehört. Für eine verbesserte Ansprache ausländischer Fachkräfte sei ihrer/seiner Meinung nach eine Bekanntmachung der Angebote bei einschlägigen Deutschkursen sowie ggf. entsprechenden Angeboten des Goethe-Instituts im Ausland sinnvoll.

Für die Zielgruppe der Rückkehrenden erhebt FiF als Indikator die Anzahl der **Informationsgespräche, die mit Rückkehrenden** im Rahmen der Leistungen des Welcome Centers geführt werden (siehe Abbildung 10). Im Berichtszeitraum 2016-2019 wurden insgesamt 176 solcher Informationsgespräche geführt, womit der Zielwert zum Stichtag (175) ziemlich genau erreicht wird.

Abbildung 10: Anzahl der Informationsgespräche für Rückkehrende durch FiF im Berichtszeitraum 2016-2019



Quelle: Sachberichte 2016-2019; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Bevölkerungsgruppen, die bewusst **nicht als Zielgruppe adressiert** werden, sind Auszubildende und Arbeitslose, da es hier bereits etablierte alternative Unterstützungs- und Beratungsangebote gibt. Anfragen von diesen Bevölkerungsgruppen werden an die entsprechenden Ansprechpartner*innen weitergeleitet.

Unklarheit bzgl. Abgrenzung zu bestehenden Unterstützungsangeboten

In Bezug auf die Leistungen, welche FiF für Fachkräfte anbietet, wurden von den befragten Stakeholdern unterschiedliche bestehende Angebote anderer Träger oder Regelakteure genannt, bei denen ihrer Meinung nach insbesondere bei den Zielgruppen Unklarheit über die Abgrenzung von FiF bestehe; entsprechend hoch sei der Bedarf nach einer Profilschärfung in Abgrenzung zu diesen bestehenden Unterstützungsangeboten. Hierzu zählen einerseits die **Stellenbörsen** der Kammern und der Bundesagentur für Arbeit, die **Beratungsleistungen** der Kammern für Unternehmen und Fachkräfte bspw. zu Weiterbildungs-, Digitalisierung- und Fachkräftethemen und mit Blick auf Zugewanderte auch die Unterstützungsleistungen des Projekts Jobbrücke PLUS. Zudem wird mit der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) derzeit ein umfassendes Beratungsangebot der BA aufgebaut, welches in Kapitel 4.2 näher behandelt wird und zu welchem laut eines Stakeholders Abstimmungsbedarf besteht.



Bewertung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Fachkräfte durch die Angebote von FiF sehr gut erreicht werden: Grundsätzlich konnten alle Zielwerte erreicht und zum Teil sogar deutlich übererfüllt werden. Auch deuten die Merkmale der Zielgruppe auf eine hohe Vielfalt in Hinblick auf die erreichten Fachkräfte hin, wobei Frauen und Hochqualifizierte überdurchschnittlich gut abgedeckt werden. Mit Blick auf den Zugang lässt sich insbesondere ein gutes Funktionieren des Verweissystems und der proaktiven Ansprache erkennen.

3.1.2 Unternehmen

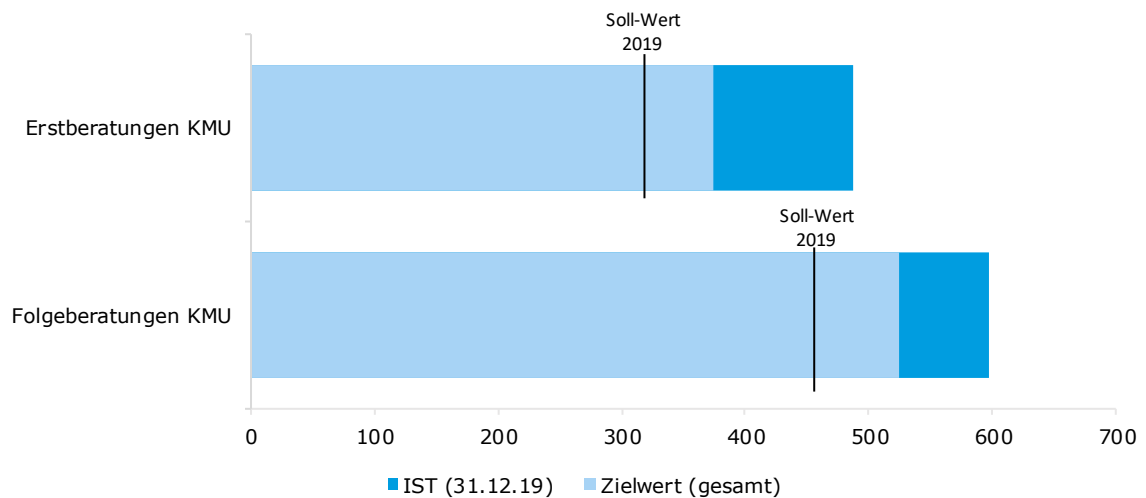
Unternehmen stellen sowohl bei FiF als auch bei ZEMIGRA eine wesentliche Zielgruppe dar. Bei FiF liegt dabei ein besonderer Schwerpunkt auf **KMU** sowie auf die **Pflegebranche**.

Um die Erreichung von Unternehmen zu messen, werden sowohl für FiF als auch für ZEMIGRA regelmäßig Daten zu projektspezifischen Indikatoren erhoben. Aus diesen Daten ist herauszulesen, dass FiF die Zielwerte zur Beratung von Unternehmen für den Zeitraum 01.04.2015 bis 31.12.2019 erreicht und sogar übertroffen hat: Der Zielwert für die **Erstberatungen** beträgt für den gesamten Projektzeitraum 375 Beratungen, bis zum Stichtag 31.12.2019 sollen 328 Beratungen durchgeführt werden. Tatsächlich wurden bis zum Stichtag 487 Erstberatungen durchgeführt, womit der für 2019 definierte Zielwert zu 149 Prozent und auch bereits der für den gesamten Projektzeitraum geltende Zielwert zu 130 Prozent übererfüllt ist. Ähnliches gilt für die **Folgeberatungen**: Hierfür wurde für den gesamten Projektzeitraum ein Zielwert von 525 Beratungen angesetzt, bis zum Stichtag 31.12.2019 galt ein Zielwert von 460 Folgeberatungen. Tatsächlich wurden 597 Folgeberatungen durchgeführt, womit sowohl der für 2019 definierte Zielwert (zu 130 Prozent) als auch bereits der für den gesamten Projektzeitraum geltende Zielwert (114 Prozent) übererfüllt ist (siehe Abbildung 11).

Insgesamt wurden bis zum 31.12.2019 also 1.084 Erst- und Folgeberatungen für KMU durchgeführt und der Zielwert für 2019 (900 Beratungen) damit zu 138 Prozent erfüllt. Schwerpunkte der Beratungen waren betriebliche Weiterbildung sowie Beratungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.¹² Mehr als ein Drittel der von FiF beratenen Betriebe beschäftigten unter zehn Mitarbeitende, sind also Kleinstbetriebe (38 Prozent). Weitere 30 Prozent der begleiteten Unternehmen beschäftigten 10-49 Mitarbeitende, bei 15 Prozent sind es 50-250 Mitarbeitende. Lediglich neun Prozent der beratenen Unternehmen zählen mit mehr als 250 Mitarbeitenden nicht zur Gruppe der KMU, bei acht Prozent wurde zur Unternehmensgröße keine Angabe gemacht.¹³

¹² FiF Sachstandsbericht 2019 – 2. Halbjahr.

¹³ FiF Sachstandsbericht 2018 – 1. Halbjahr – Anhang 2.

Abbildung 11: Anzahl der Erst- und Folgeberatungen von KMU durch FiF

Quelle: Sachberichte 2016-2019; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Mit Blick auf den **Zugang der Unternehmen zu den Beratungsleistungen** lassen sich den Sachberichten keine eindeutigen Zahlen für den Zugang von Unternehmen zu FiF entnehmen. Eine übergreifende Auswertung aller Beratungskontakte weist allerdings darauf hin, dass knapp 80 Prozent aller Beratungskontakte – also Unternehmen und Fachkräfte – am häufigsten über Empfehlungen oder einen direkten ersten Kontakt auf Messen oder Veranstaltungen auf FiF zustande gekommen sind.¹⁴ Auch die im Rahmen dieser Evaluationsstudie befragten Unternehmen berichteten, dass sie entweder durch Eigenrecherche oder durch Veranstaltungen von FiF erfahren haben.

Darüber hinaus verleiht FiF seit 2018 in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration jährlich das **Landessiegel "Das mitarbeiterorientierte Unternehmen - Hier fühle ich mich wohl"**, bei dem bislang 88 Unternehmen teilgenommen haben und 36 mit dem Siegel ausgezeichnet wurden. Nach Einschätzung mehrerer Stakeholder habe sich das Siegel seit seiner Einführung sehr gut etabliert und werde gut durch die Unternehmen angenommen. Auch genießt das Landessiegel unter den befragten Nutzer*innen und Stakeholdern eine hohe Bekanntheit.

Ein weiteres Handlungsfeld von FiF in Bezug auf die Zielgruppe Unternehmen besteht in der Durchführung **regionaler Informationsveranstaltungen und Webinare** für Unternehmen. Themen, welche die Informationsveranstaltungen aufgreifen, sind beispielsweise die Regelungen zur generalisierten Pflegeausbildung oder die Corona Finanzhilfen.¹⁵ Zudem wurden im Berichtszeitraum durch FiF **digitale Veranstaltungen** zu den Themen „Fachkräfte suchen, finden und binden“, „Wert(e)voll – Führen mit Werten“ und „Was man über Agilität wissen muss“ durchgeführt. Letztere erhielt dabei mit 39 Teilnehmenden den größten Zuspruch, die anderen beiden erreichten 24 (Fachkräfte suchen, finden, binden) bzw. 12 Teilnehmende (Wert(e)voll- Führen mit Werten).

Außerdem pflegt FiF die **Stellen- und Fachkräftebörse**. Zum Stichtag waren insgesamt 501 Stellenangebote in der Stellenbörse aufgeführt, womit der Zielwert von 500 vorgehaltenen Angeboten erfüllt wurde. Von den 501 gelisteten Stellenangeboten wurden 276 durch eigene Akquise veröffentlicht. 213 Stellenangebote erfüllten zudem das Kriterium „Gute Arbeit“, welches an Arbeitgeber*innen mit Tarifbindung, Familienfreundlichkeit und/ oder besondere Extras vergeben wird. Allerdings merkten mehrere Interviewpartner*innen auch an, dass die Nutzung der Fach-

¹⁴ FiF Sachbericht 2019 – 2. Halbjahr.

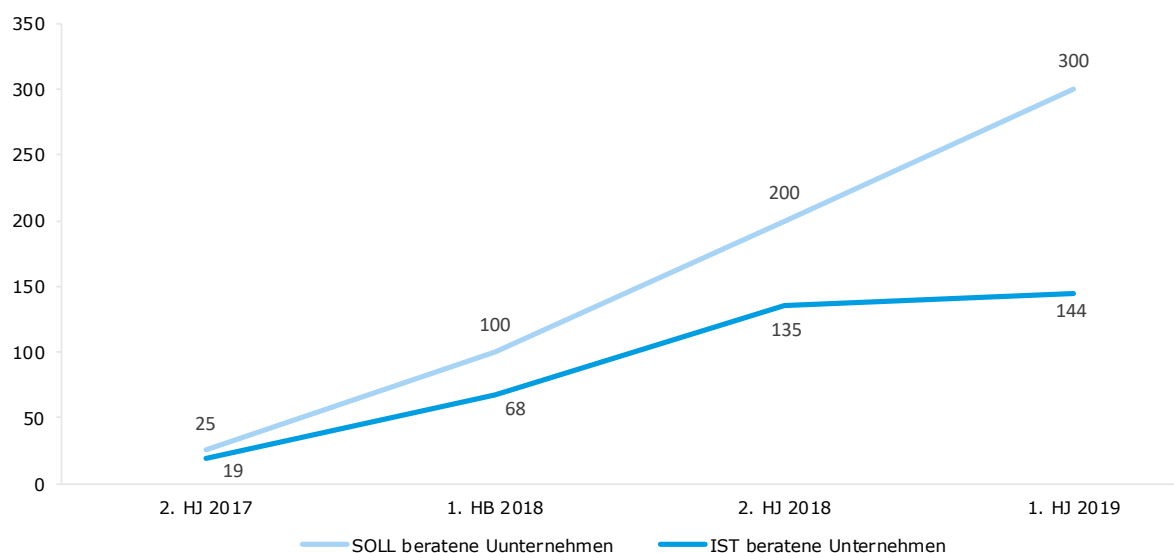
¹⁵ Da in den Sachberichten keine zielgruppenspezifische Aufgliederung der durchgeführten Veranstaltungen enthalten ist, ist es nicht möglich eine genaue Anzahl an Informationsveranstaltungen zu nennen, welche FiF für die Zielgruppe Unternehmen im Berichtszeitraum organisiert hat.

kräftebörse von Seiten der Unternehmen weniger ausgeprägt zu sein scheint. So wird die Einstellung und Aktualisierung von Stellenanzeigen – auch nach Aussagen des Projektträgers – zum Teil durch die FiF-Berater*innen übernommen¹⁶. Der Grund für die geringe Nutzung seien nach Aussagen einzelner Stakeholder vor allem, dass es mehrere solcher Stellenbörsen von verschiedenen Anbietern gebe. Viele Unternehmen nutzten daher nur ein oder zwei dieser Stellenbörsen, u. a. auch aufgrund der geringen Kapazitäten, welche insbesondere kleinen Unternehmen für die Personalakquise zur Verfügung stünden.

Unternehmen, die bislang **noch nicht ausreichend durch FiF erreicht** werden, sind den Stakeholder- und Nutzer*inneninterviews zufolge vor allem KMU, die nicht aktiv nach entsprechenden Beratungsangeboten suchen und/oder noch keine Erfahrungen mit der Förder- und Unterstützungsstruktur in Sachsen-Anhalt gemacht haben.

Die Leistungen für Unternehmen durch **ZEMIGRA** bestehen unter anderem aus der angebotenen Verweisberatung über E-Mail oder über die eingerichtete **Beratungshotline**. Für den Berichtszeitraum 2017-2019 wurde ein Zielwert von 300 **zu beratenen Unternehmen** festgelegt und in Teilzielwerte für die einzelnen Berichtszeiträume runtergebrochen. Wie Abbildung 12 zeigt, wurden die Zielwerte jeweils nur zu ca. zwei Dritteln erreicht. Zudem spiegelt sich in den Daten deutlich wider, dass Anfang 2019 entschieden wurde die Beratungshotline sukzessive einzustellen. Grund hierfür war laut Projektträger erstens, dass die Anzahl von Vernetzungs- und Kooperationsanfragen von strukturellen Akteuren die fachlich-inhaltlichen Anfragen von Unternehmen und/oder Ehrenamtlichen überwog. Zweitens bestand bei vielen Unternehmen der Wunsch nach einer Lösung „aus einer Hand“, im Sinne einer Anlaufstelle, welche alle Fragen direkt beantworten kann. Diesen Wunsch konnte die Beratungshotline von ZEMIGRA allerdings nicht bedienen, da die Unternehmen mit ihren häufig komplexen Anliegen ein zu umfangreiches Beratungswissen erforderten und folglich an verschiedene Netzwerkpartner*innen mit entsprechender Fachexpertise weiterverwiesen werden mussten. Die Telefonnummer der Hotline bleibt erhalten, wird aber nicht mehr aktiv beworben. Als Folge der Entscheidung die Beratungshotline einzustellen wurden zum 1. Halbjahr 2019 von den geplanten 300 Beratungen tatsächlich nur 144 umgesetzt, was einem Erfüllungsgrad von 48 Prozent entspricht.

Abbildung 12: Anzahl der Beratungen von Unternehmen durch ZEMIGRA



Quelle: Sachberichte 2017-2019.; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Ein weiterer Zielindikator von ZEMIGRA, der zur Erreichung und Sensibilisierung von Unternehmen festgelegt wurde, betrifft die **Anzahl der Erfolgsgeschichten**, welche auf dem ZEMIGRA-Portal veröffentlicht werden sollten. Insgesamt sollten im Berichtszeitraum 70 Erfolgsgeschichten aufbereitet werden, wovon 56 tatsächlich recherchiert wurden. 41 Geschichten waren zum

¹⁶ Konzept zur Fortführung der Landesinitiative Fachkraft im Fokus 2018.

31.7.2019 auf dem Portal veröffentlicht. Andere mussten durch eine „Aktualisierung“ vom Portal entfernt werden. Drei Geschichten wurden am Ende verfilmt und können von allen Akteuren bei Veranstaltungen genutzt werden.

Schließlich wirkt ZEMIGRA mit bei der Organisation der **Veranstaltungsreihe „Finden und Binden von Ausländischen Fachkräften“**, welche Unternehmen zum Thema Integration ausländischer Fachkräfte sensibilisiert und den Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen Unternehmen und strukturellen Akteuren fördert. Diese Veranstaltungsreihe fand im Berichtszeitraum fünf Mal statt, insgesamt 348 Teilnehmende wurden dabei erreicht. Der Zielwert von (340 Teilnehmende) wurde somit vollumfänglich erfüllt. Allerdings werden durch die Veranstaltung nach Aussagen verschiedener Stakeholder bislang noch überwiegend strukturelle Akteure und weniger Unternehmen erreicht. So berichteten mehrere der strukturellen Akteure, die an dieser Veranstaltung teilgenommen haben, von einer geringen Teilnehmendenanzahl, insbesondere von Seiten der Unternehmen.

Unklarheit bzgl. Abgrenzung zu bestehenden Unterstützungsangeboten

Einige Stakeholder hoben hervor, dass auf Seiten von Unternehmen Unklarheit bestünde, wie sich insbesondere FiF von anderen, scheinbar ähnlich gelagerten Unterstützungsangeboten – insbesondere zu den Themen Weiterbildung, Digitalisierung und Integration von Fachkräften – abgrenzen würde. Hierzu würden insbesondere der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit und die Beratungsangebote der Kammern zählen.



Bewertung

Die Erreichung von Unternehmen durch FiF ist auf Grundlage der Projektindikatoren sehr positiv zu bewerten. Sowohl für die Erstberatungen als auch die Folgeberatungen konnten die Zielwerte deutlich übererfüllt werden. Zudem scheint das Landessiegel „Das mitarbeiterorientierte Unternehmen“ gut von den Unternehmen angenommen worden zu sein. Der häufige Zugang über Empfehlungen und direkte Kontakte gibt zudem einen Hinweis darauf, dass FiF erfolgreich im Verweissystem vernetzt ist und die Akquise über Veranstaltungen gut funktioniert. Die Notwendigkeit der proaktiven Ansprache durch FiF wird derweil durch die Tatsache unterstrichen, dass insbesondere jene Unternehmen nicht erreicht werden, die bisher keine Kenntnis und/oder Erfahrung über die Unterstützungsstruktur in Sachsen-Anhalt gemacht haben.

Mit Blick auf ZEMIGRA erwies sich die Ansprache und Erreichung von Unternehmen etwas schwieriger. Dies liegt unter anderem daran begründet, dass sich das Programm im Unterschied zu FiF, das bereits weitestgehend in der Förderperiode davor bestand, erst einmal etablieren musste. Zudem fiel die Nachfrage nach der angebotenen Beratungshotline durch ZEMIGRA geringer aus als gedacht. Vor diesem Hintergrund ist die Entscheidung die Beratungshotline sukzessive einzustellen als positiv zu bewerten.

3.1.3 Strukturelle Akteure

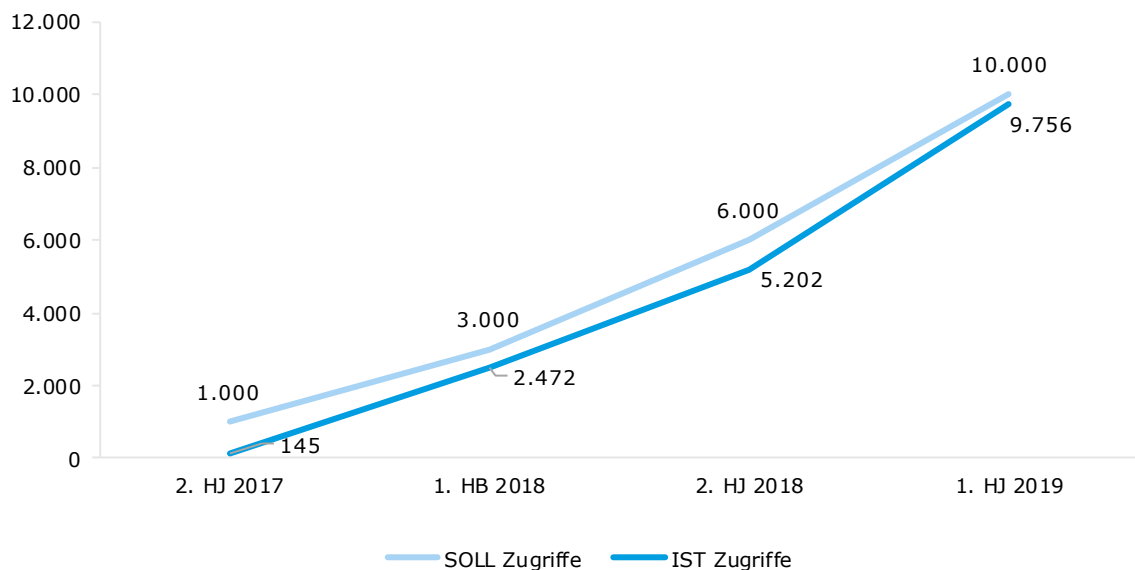
Sowohl FiF als auch ZEMIGRA unterstützen zudem strukturelle Akteure. Während die Angebote von FiF hierbei vor allem **Netzwerkpartner*innen** sowie relevante Akteure aus **Politik und Verwaltung** ansprechen, sind einige Angebot von ZEMIGRA auch explizit auf **Ehrenamtliche** und **Multiplikator*innen** ausgerichtet.

FiF führt zahlreiche Netzwerkaktivitäten durch. Gezielte **Kooperationspartner*innen**, welche explizit in den Zielindikatoren benannt sind, umfassen das IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt, den Projektverbund Jobbrücke PLUS, das Bundesprogramm unternehmensWert:Mensch (uW:M) sowie die Industrie- und Handelskammer (IHK) und die Handwerkskammer (HWK). Mit diesen Netzwerkpartner*innen findet ein regelmäßiger Austausch statt u. a. in Form von regelmäßigen Abstimmungstreffen, zur Weiterleitung von Beratungsanfragen und zur gemeinsamen Umsetzung von Veranstaltungen. Die Zuständigkeitsbereiche und Schnittpunkte wurden teilweise in entsprechenden Kooperationsvereinbarungen festgehalten.

Konkrete Veranstaltungen, welche FiF mit dem Ziel der Netzwerkbildung durchführt, sind insbesondere die jährlich stattfindende Kooperationskonferenz, die Entwicklungsforen sowie diverse regionale, digitale Veranstaltungen. So veranstaltete FiF im Berichtszeitraum 2016-2019 jährlich eine **Kooperationskonferenz** mit jeweils 70-115 Kooperations- und Netzwerkpartner*innen, wobei bei jeder der Kooperationskonferenzen ein unterschiedlicher Schwerpunkt im Bereich Fachkräftesicherung gesetzt wurde. Im Berichtszeitraum 2016-2019 wurden zudem drei **Entwicklungsforen** umgesetzt, welche auf die Vernetzung der drei Leitprojekte im Bereich Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt abzielt: FiF, das IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt und den Projektverbund Jobbrücke PLUS. Von den Interviewpartner*innen wird insbesondere die Kooperationskonferenz als wichtige Plattform für Informationsaustausch und Netzwerkarbeit wahrgenommen. Neben der Bearbeitung und Sichtbarmachung wichtiger Fachkräftethemen sei die Vernetzung relevanter Akteure nach Meinung einiger Stakeholder einer der wichtigsten Mehrwerte von FiF und ZEMIGRA.

ZEMIGRA unterstützt strukturelle Akteure auf vielfältige Art und Weise: Mit dem **ZEMIGRA-Portal** wird eine Informations- und Austauschplattform zur Verfügung gestellt, deren primäre Zielgruppe relevante Netzwerkakteure im Bereich Migration und Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt ist. Als Zielwert für die **Zugriffe auf das ZEMIGRA-Portal** wurden für den Berichtszeitraum von August 2017 bis Juli 2019 10.000 Zugriffe festgesetzt. Zum 31.07.2019 waren insgesamt 9.756 Zugriffe erfolgt, sodass der Zielwert zu 98 Prozent nahezu erfüllt werden konnte (siehe Abbildung 13). Eine Kurzanalyse im Sommer 2020 zeigt, dass die häufigsten Zugriffe dabei auf die Infothek sowie auf die Erfolgsgeschichten und die Angebotsübersicht von ZEMIGRA erfolgten.¹⁷

Abbildung 13: Zugriffe auf das ZEMIGRA-Portal über den Berichtszeitraum 2017-2019



Quelle: ZEMIGRA Sachberichte 2017-2019; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

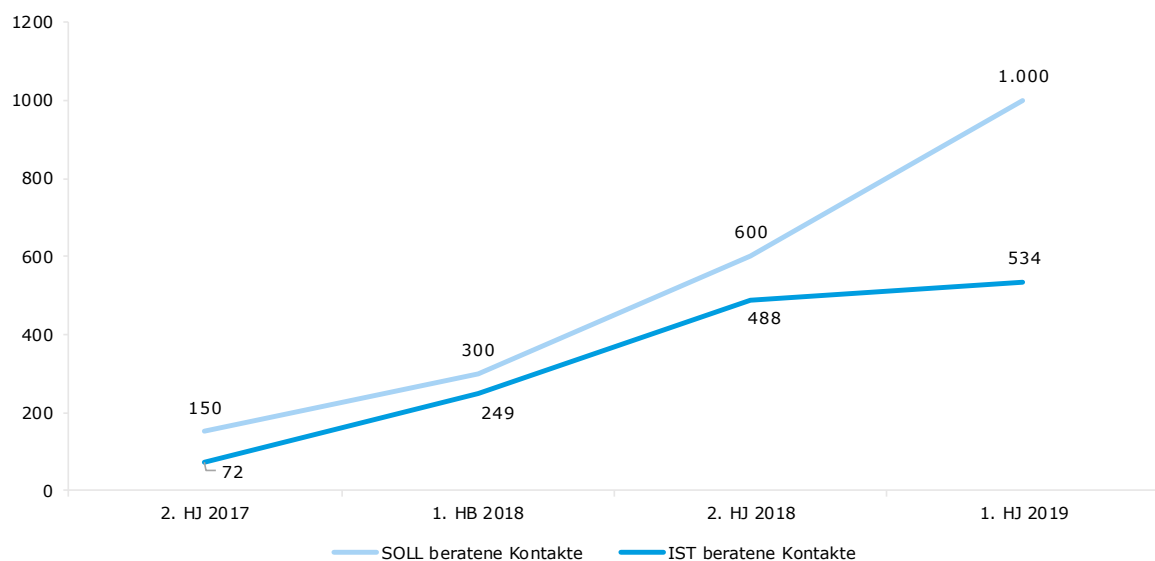
Nach Rückmeldung der strukturellen Akteure wird das ZEMIGRA-Portal dabei unterschiedlich stark von den Akteuren genutzt. Am bekanntesten sind dabei die Akteurslandkarte, in der auch viele Stakeholder verzeichnet sind, und die Infothek. Ein Stakeholder berichtete, dass er die Arbeitshilfen, welche in der Infothek zur Verfügung gestellt werden, regelmäßig nutze. Als besonders hilfreich bewertete er dabei die Podcasts und Videos. Eine Mehrzahl der Stakeholder informiert sich laut eigener Aussagen jedoch nicht vorrangig über das ZEMIGRA-Portal. In Hinblick auf die Akteurslandkarte wurde zudem angemerkt, dass diese nicht aktuell sei und in der Vergangenheit häufiger technische Probleme aufwies. Ein*e Interviewpartner*in berichtete zudem, dass der Zugang zu seinem Projekt seines Wissens nach noch nie über die Landkarte von ZEMIGRA erfolgt sei.

¹⁷ Kurzanalyse der Aktivitäten des Zentrums für Migration und Arbeitsmarkt (ZEMIGRA) - Berichtszeitraum (01.04.-30.06.20)

Ein weiteres Unterstützungsangebot von ZEMIGRA ist die für ehren- und hauptamtlichen Akteure angebotene **Verweisberatung**. Ähnlich wie bei den Unternehmen wurde die Beratungshotline jedoch auch bei dieser Zielgruppe weniger nachgefragt als erwartet. Während strukturelle Akteure sich primär mit organisatorischen Anfragen hinsichtlich der Kooperation und Vernetzung an ZEMIGRA wendeten, werden Ehrenamtliche nach Aussage des Projektträgers bislang grundsätzlich noch nicht ausreichend durch ZEMIGRA erreicht¹⁸. Grund hierfür ist unter anderem, dass Freiwilligenagenturen bei der Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund oftmals nicht das Thema Arbeitsmarkt als Schwerpunkt verfolgen, sondern vielmehr eine Unterstützung bei der Wohnungssuche, Spracherwerb o.ä. Die Kontaktaufnahme mit Ehrenamtlichen erfolgt laut Projektträger häufig von der Seite ZEMIGRAS. Eine im Rahmen dieser Evaluationsstudie interviewte Freiwilligenagentur teilte diese Einschätzungen.

So konnten die festgelegten Zielwerte über den Berichtszeitraum hinweg nicht vollständig erfüllt werden und insbesondere ab der Entscheidung Anfang 2019, die Beratungshotline sukzessive abzubauen und dementsprechend keine proaktive Ansprache mehr zu verfolgen, fallen die Zahlen hinter den geplanten Zielwerten zurück (siehe Abbildung 14). Von den als Zielwert für den gesamten Berichtszeitraum festgesetzten 1.000 Beratungskontakten, kamen bis zum Stichtag nur 543 zustande, was einem Erfüllungsgrad von 53,4 Prozent entspricht. Beratungsinhalte umfassen vor allem die Themen Arbeit und Ausbildung, darüber hinaus sind auch die Themen Asylrecht, Anerkennung, Sprachförderung und das Fachkräfteeinwanderungsgesetz von Interesse.¹⁹

Abbildung 14: Anzahl der Beratungskontakte von ZEMIGRA über den Berichtszeitraum 2017-2019



Quelle: Sachberichte 2017-2019; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Im neu etablierten ZEMIGRA-Forum, welches zukünftig eine Alternative zur Beratungshotline bieten soll, waren zum 30.06.2020 insgesamt 107 Personen angemeldet und damit mehr als geplant (Soll: 100 Anmeldungen).²⁰ Bei den Anmeldungen handelt es sich primär um regionale Akteure, die Zahl der ehrenamtlichen Akteure gilt es nach Aussagen des Projektträgers noch verstärkt zu gewinnen. Die Rückmeldungen der befragten Stakeholder zu diesem neuen Forum der gemeinsamen Fallbearbeitung waren divers. Das Forum werde nach Aussagen einiger Stakeholder bisher wenig von den Akteuren genutzt, unter anderem aufgrund einer geringen technischen Funktionalität und der begrenzten Kapazitäten der beteiligten Akteure (siehe auch Kapitel 3.3). Eine Interviewpartnerin berichtete diesbezüglich, dass sie ursprünglich durch ZEMIGRA angefragt wurde, ihre arbeitsrechtliche Expertise bei entsprechenden Anfragen im Forum einzubringen. Allerdings besäße sie nicht die Kapazitäten, um Anfragen über das ZEMIGRA-Forum individuell zu beantworten. Ob sich das ZEMIGRA-Forum langfristig nutzstiftend etabliere, müsse sich laut einzelner Stakeholder erst zeigen. Tatsächlich sind diese Einschätzungen insofern einzuordnen, als sich das

¹⁸ Eine Ausnahme stellen die Schulungsangebote von ZEMIGRA dar, durch welche ehrenamtliche Akteure durchaus erreicht werden.

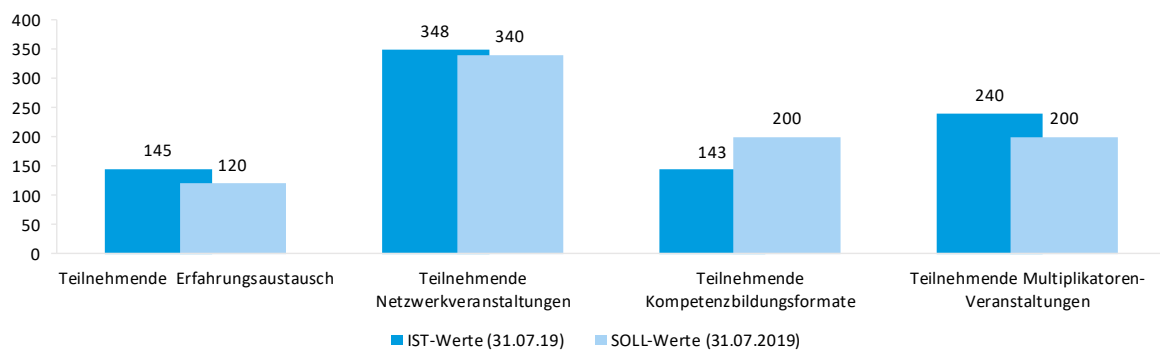
¹⁹ Kurzanalyse der Aktivitäten des Zentrums für Migration und Arbeitsmarkt (ZEMIGRA) - Berichtszeitraum (01.04.-30.06.20)

²⁰ Kurzanalyse der Aktivitäten des Zentrums für Migration und Arbeitsmarkt (ZEMIGRA) - Berichtszeitraum (01.04.-30.06.20)

ZEMIGRA-Forum erst seit dem Jahr 2019 im Aufbau befindet. Da die sinnhafte Nutzung des Forums erst mit der Anzahl der Nutzer*innen und deren Beiträgen steigt, kann daher erst in Zukunft vollumfänglich abgebildet werden, welchen Nutzen das Forum für strukturelle Akteure in Sachsen-Anhalt letztendlich bringt. So verlange das Forum laut Projektträger eine verstärkte „vernetzt-digitale Arbeitsweise“ der Nutzer*innen, welche wiederum einer Heranführung bedarf. Diesbezüglich wurden mittlerweile „Tutorials“ zur Nutzung durch den Projektträger erarbeitet und online gestellt.

Ein weiterer Indikator, welcher die Erreichung von strukturellen Akteuren misst, stellen die **Teilnehmendenzahlen an den Kompetenz- und Netzwerkveranstaltungen** dar. Wie Abbildung 15 veranschaulicht, konnten die angestrebten Teilnehmendenzahlen für die von ZEMIGRA durchgeführten Veranstaltungen fast durchweg erreicht und zum Teil sogar deutlich übertroffen werden. Ausschließlich bei den Kompetenzbildungsformaten wurden bis zum Stichtag am 31.07.2019 nur 143 von den 200 geplanten Teilnehmenden erreicht. Die Gründe für die niedrigeren Teilnehmendenzahlen liegen hier dem Sachbericht zufolge vor allem in der zeitverzögerten Umsetzung, aufgrund des intensiven Aufbaus der Infothek im ZEMIGRA-Portal und der verzögerten Umsetzung der Bedarfsanalyse. Auch wurden die konkreten Angebote nur langsam bekannt. Teilnehmende der Kompetenzbildungsformate waren dabei vorrangig regionale Akteure und ehrenamtliche Akteure.²¹

Abbildung 15: Anzahl der Teilnehmenden an Veranstaltungen und Schulungen von ZEMIGRA im Berichtszeitraum 2017-2019



Quelle: Sachberichte 2017-2019; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Nach Aussagen der befragten Stakeholder*innen und Expert*innen sind die beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA gut in Sachsen-Anhalt vernetzt. Allerdings äußerten einige Interviewpartner*innen auch die Einschätzung, dass die Programme in einigen kommunalen Begleitstrukturen z.T. noch nicht ausreichend bekannt seien.



Bewertung

Grundsätzlich lassen also insbesondere die Programmindikatoren von ZEMIGRA eine gute Zielgruppenerreichung erkennen. An den Angeboten beider Förderprogramme scheint es durchaus reges Interesse zu geben. Lediglich die Beratungshotline von ZEMIGRA fand – wie bei den Unternehmen – aufgrund von Relevanz- und Bekanntheitsgründen eine geringere Nachfrage als erwartet, woraufhin mit der Etablierung des ZEMIGRA-Forums eine sinnvolle Nachsteuerung durch den Projektträger stattfand.

²¹ Ibid.

3.2 Ergebnisse und Wirkungen der Angebote von FiF und ZEMIGRA

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse und Wirkungen der beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA dargestellt. Das Kapitel ist – wie auch im Kapitel zuvor – entlang der drei Zielgruppen der Förderprogramme – Fachkräfte, Unternehmen und strukturelle Akteure – gegliedert. Unter Ergebnissen werden hier die kurzfristigen, unmittelbaren Effekte auf die Zielgruppe gefasst, wohingegen Wirkungen sich auf langfristige und/oder mittelbare Effekte beziehen. Die Informations- und Bewertungsgrundlage bilden insbesondere die Aussagen der zehn interviewten Nutzer*innen sowie ergänzend die Einschätzungen der Stakeholder sowie die Ergebnisse der Programmdokumentenanalyse ab.

3.2.1 Fachkräfte

Als erstes wird ein Blick auf die Zielgruppe der Fachkräfte geworfen, bei welcher das Programm ZEMIGRA wie auch schon im vorherigen Kapitel vernachlässigt werden kann, da Fachkräfte hier keine explizite Zielgruppe darstellen.

Ergebnisse

Aus den Interviews mit den Nutzer*innen lässt sich ableiten, dass FiF mit seinen Beratungs- und Unterstützungsleistungen seiner **Sensibilisierungs-, Lotsen- und Aktivierungsfunktion** durchaus gerecht wird. FiF würde Fachkräften nach eigenen Aussagen wichtige Orientierung geben hinsichtlich ihrer Karriere- und Qualifizierungsmöglichkeiten und der entsprechenden Unterstützungsstruktur geben und zur Inanspruchnahme weiterführender Unterstützungsangebote motivieren. Dies sei insbesondere bezüglich Weiterbildungs- und entsprechender Fördermöglichkeiten der Fall. So berichteten einige interviewte Nutzer*innen beispielsweise von der Teilnahme an Weiterbildungen, für welche sie durch FiF sensibilisiert, über bestehende Fördermöglichkeiten informiert und bei der konkreten Antragstellung unterstützt wurden. Tatsächlich sehen die befragten Stakeholder*innen in der Weiterbildungsberatung eine der wichtigsten Leistungen des Förderprogramms FiF, insbesondere für Fachkräfte, bei denen der Arbeitgeber keine Unterstützung für Weiterbildungsaktivitäten zeigt. Die Bedeutung der Weiterbildungsberatung wird auch durch die Ergebnisse einer durchgeführten Kundenbefragung von FiF widerspiegelt: Laut dieser Befragung sind die häufigsten Anliegen von Fachkräften die eigene Karriereplanung (68 Prozent) sowie passende Weiterbildungen und entsprechende Fördermöglichkeiten (59 Prozent)²².

Und auch hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten von Fachkräften (hinsichtlich des Arbeitsplatzwechsels und/oder der Wiederaufnahme einer Arbeit) hat FiF erkennbare Sensibilisierungs-, Lotsen- und Aktivierungseffekte. Zur Anzahl von Matchings gibt es auch einen Programmindikator, wobei ein erfolgreiches Matching sowohl ein Vorstellungsgespräch wie auch eine Arbeitserprobung oder eine Vermittlung in fachliche Qualifizierung bedeuten kann. Der Zielwert zum Stichtag von 193 zu erreichenden Matchings wurde zu 122 Prozent erfüllt. So wurden zum Stichtag am 31.12.2019 insgesamt 235 erfolgreiche Matchings erreicht. Einzelne interviewte Nutzer*innen berichteten diesbezüglich von einer Unterstützung bei der Stellensuche und bei der Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern sowie einer anfänglichen Begleitung bei der Arbeitsaufnahme. Ein*e Nutzer*in beschrieb dies wie folgt:

„Meine Beraterin hat mir immer wieder neue Stellen vorgeschlagen, auch den Job, den ich am Ende angenommen habe. Auch als ich den Job dann angefangen habe, war ich noch die ganze Zeit in Kontakt mit meiner Beraterin.“

Befragte*r Nutzer*in

Ein*e andere*r interviewte*r Nutzer*in berichtete von einem erfolgreichem Matching im Zuge der FiF-Beratung sowie davon, dass ihm/ihr ein passender Fachsprachkurs vermittelt wurde, welcher in Absprache mit dem Arbeitgeber zur Vorbereitung auf die neue Stelle stattfand.

²² FiF Sachstandsbericht 2019 – 2. Halbjahr.

Die Sensibilisierungsfunktion für die Unterstützungs- und Förderlandschaft in Sachsen-Anhalt sei laut einzelner befragter Stakeholder insbesondere bei Rückkehrenden wichtig – bei jener Zielgruppe sei weniger eine tiefergehende Beratung als vielmehr der Verweis auf konkrete Ansprechpartner*innen des Regelsystems und/oder der Unterstützungsstruktur. Hier könne FiF laut Einschätzung eins befragten Stakeholders seine Rolle als Netzwerkknotenpunkt noch stärker bespielen.

Auch die Willkommensbegleitung – also u. a. die Begleitung und Unterstützung von ausländischen Fachkräften beim Anerkennungs- und Bewerbungsprozess und bei der Suche nach geeigneten Sprach- und Weiterbildungskursen und/oder einer Arbeitsstelle in Sachsen-Anhalt – scheint effektiv zu sein: Ein*e Nutzer*in, welche*r im Rahmen dieser Evaluationsstudie befragt wurde, wurde durch die Willkommensbegleitung beispielsweise bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt und von einer FiF Beratungskraft zum Bewerbungsgespräch begleitet. Gemeinsam mit dem IQ-Netzwerk kümmerte sich FiF zudem um einen passenden Fachsprachkurs, welcher in Absprache mit dem Arbeitgeber zur Vorbereitung auf die neue Stelle stattfand.

Das durch FiF verantwortete Online-Portal des Welcome Centers, welches für zuziehende Fachkräfte Informationen und Kontaktdaten relevanter Ansprechpartner*innen bereitstellt, wurde von einzelnen befragten Stakeholdern dagegen als unübersichtlich und wenig informativ und zielführend bewertet.

Wirkungen

Aus den Aussagen der interviewten Nutzer*innen – und wie bereits angeklungen – lassen sich durchaus auch längerfristige Wirkungen ableiten. **Tatsächlich tragen FiF-Aktivitäten insbesondere dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit von Fachkräften zu erhöhen und/oder eine Arbeits-(wieder)aufnahme oder einen Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen.** So berichteten einige interviewte Nutzer*innen, dass sie dank der (Verweis-)Beratung von FiF weiterführende Maßnahmen und/oder Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen haben, die wiederum ihre berufliche Perspektive verbessert haben, und zwar sowohl in Hinblick auf einen Wechsel des Arbeitgebers als auch auf die Karriereaussichten innerhalb des aktuellen Unternehmens. Beispielsweise berichtete ein*e Nutzer*in, dass er/sie mithilfe von FiF aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen den Arbeitgeber wechselte. In diesem Fall führte FiF ein Nachgespräch mit dem früheren Arbeitgeber, um die Gründe zu ermitteln und Unterstützung anzubieten.

Außerdem lassen sich in Hinblick auf Weiterbildungen Hinweise auf einen **Tragwelleneffekt** erkennen, also auf eine Aktivierung weiterer Fachkräfte für Weiterbildung über die beratene Person hinaus. So berichteten einzelne befragte Nutzer*innen, dass sie Bekannte zu einer Beratung bei FiF oder direkt zu einer Weiterbildung motiviert hätten.



Bewertung

Zumindest auf Grundlage der Rückmeldung der interviewten Nutzer*innen kann also durchaus bestätigt werden, dass die intendierten Ergebnisse und Wirkungen von FiF bei den Fachkräften tatsächlich eintreten. FiF scheint hier nicht nur eine wichtige Lotsenfunktion für die bestehende Unterstützungs- und Förderlandschaft und für die bestehenden Regelinstitutionen und Weiterbildungsstrukturen in Sachsen-Anhalt innezuhaben, sondern nimmt auch eine wichtige Aktivierungs- und Motivationsrolle hinsichtlich der beruflichen Perspektiven von Fachkräften in Sachsen-Anhalt ein. Insbesondere die Lotsenfunktion scheint dabei zumindest bei den Rückkehrenden noch ausbaufähig zu sein. Erfreulich ist außerdem, dass eine breitflächigere Sensibilisierung und Aktivierung im Sinne eines Tragwelleneffekts erkennbar sind.

3.2.2 Unternehmen

Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse und Wirkungen beider Förderprogramme für die Unternehmen in Sachsen-Anhalt zusammengetragen, welche insbesondere auf Grundlage der Aussagen von Nutzer*innen und der Einschätzungen von Stakeholdern abgeleitet werden können.

Ergebnisse

Einschätzungen einiger befragter Stakeholder zufolge nehmen FiF und ZEMIGRA eine **wichtige Informations- und Sensibilisierungsrolle** für die Belange von Unternehmen ein. Dieser Rolle kämen die beiden Förderprogramme -vor allem im Fall von FiF- durch Beratungstätigkeiten sowie durch die zahlreichen Informationsveranstaltungen und Webinare zu aktuellen Anlässen nach. Beispiele sind hierbei Veranstaltungen zur Ausbildungsduldung (ZEMIGRA), zur generalisierten Pflegeausbildung (FiF) oder zu den Corona Finanzhilfen (FiF).

Bei den Beratungsanliegen durch Unternehmen ist dabei Weiterbildung das wichtigste Thema bei FiF: In sieben von zehn Fällen ist das Thema Weiterbildungsförderung Inhalt der Beratungstermine von Unternehmen. Konkret sind die wichtigsten Themenfelder der Unternehmensbegleitung Weiterbildungsberatung allgemein (26 Prozent), das Förderprogramm WEITERBILDUNG BETRIEB (24 Prozent), POE Beratung (16 Prozent), das Thema Gute Arbeit (zehn Prozent), die FiF Stellenbörse (neun Prozent), Lotsenberatung (neun Prozent) sowie Sonstiges (sechs Prozent).²³ Im Rahmen seiner Beratungstätigkeiten nehme FiF außerdem eine wichtige **Lotsen- und Brückenfunktion** bezüglich der bestehenden Unterstützungsstruktur in Sachsen-Anhalt wahr, sei es in Hinblick auf Weiterbildungsangebote, Fördermöglichkeiten oder Unterstützungsleistungen zu spezifischen Themen wie Digitalisierung.

Diese Einschätzungen zur Rolle von FiF können grundsätzlich durch die Aussagen der befragten Nutzer*innen bestätigt werden. Hinsichtlich der Informationsrolle sieht beispielsweise ein befragtes Unternehmen die Koordination der Pflegestammtische durch FiF als ein wichtiges Instrument an. Begründet wurde diese Einschätzung damit, dass den Unternehmen daraus ein größeres Netzwerk entstehe sowie ein wichtiger Erfahrungsaustausch und Wissenszuwachs für das Unternehmen zu konkreten Themen stattfinde. Bezüglich der Sensibilisierungsfunktion heben mehrere befragte Unternehmen die Bedeutung des Landessiegels „Mitarbeiterorientiertes Unternehmen – hier fühle ich mich wohl“ hervor. Sie würden durch die Mitarbeiterbefragung auf eigene Handlungsbedarfe zu Arbeitsbedingungen aufmerksam gemacht. Allein durch die öffentlichkeitswirksame Verleihung werde eine breitere Masse an Unternehmen zur Bedeutung von Guter Arbeit sensibilisiert. Eines der befragten Unternehmen, welches die Angebote von FiF in Anspruch nahm, berichtete hierzu folgendes:

„Wir wurden zur Veranstaltung der Verleihung des Landessiegels eingeladen und haben auch daran teilgenommen. Da haben wir Best-Practice Beispiele kennengelernt und viele Anregungen bekommen. Das nächste Jahr haben wir dann selbst bei der Befragung mitgemacht“

Befragtes Unternehmen

Auch ZEMIGRA hat nach Einschätzung einiger befragter Stakeholder eine Informations- und Sensibilisierungsfunktion: Insbesondere die auf dem ZEMIGRA-Portal bereitgestellte Infothek von ZEMIGRA und die Veranstaltung „Finden und Binden ausländischer Fachkräfte“ tragen nach ihrer Auffassung zum Abbau von Informationslücken und auch von möglichen Vorbehalten hinsichtlich der Einstellung von ausländischen Fachkräften bei. In diesem Zusammenhang wurde von vielen Stakeholdern auch die Bedeutung der auf der Webseite von ZEMIGRA veröffentlichten Erfolgsgeschichten betont, welche weitere Unternehmen inspirieren und aktivieren würden.

Wirkungen

Auf Grundlage der Aussagen der interviewten Unternehmen können durchaus auch längerfristige Effekte insbesondere für FiF abgeleitet werden. Eine zentrale, in den Interviews beschriebene Wirkungsdimension wird dabei dem Landessiegel zugeschrieben. Tatsächlich führe das Landesiegel zur **Umsetzung wichtiger, innerbetrieblicher Veränderungsprozesse** und damit zur **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** und zur **Steigerung der Arbeitgeberattraktivität**.

²³ FiF Sachstandsbericht 2018 – 1. Halbjahr – Anhang II.

Eines der befragten Unternehmen berichtete beispielsweise, dass sie aufgrund der Mitarbeiterbefragung regelmäßige Montagsfrühstücke mit der Belegschaft sowie eine Jahresklausurtagung eingeführt haben, was wiederum die innerbetriebliche Kommunikation und Motivation der Mitarbeitenden gestärkt habe. Außerdem sei das Landessiegel ein wichtiger Bestandteil für die Außenkommunikation (insbesondere für die Fachkräftegewinnung) geworden, da es die Möglichkeit gebe, ihre Unternehmenswerte nach außen zu kommunizieren. Ein anderes befragtes Unternehmen hat die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Rahmen des Landessiegels als Anlass genommen, eine Prozessberatung in Anspruch zu nehmen und grundlegende Veränderungen in den Betriebs- und Kommunikationsprozessen vorzunehmen. So wurden feste Strukturen für die Mitarbeiterbeteiligung in Form eines Jour Fixes und geregelten Abstimmungsprozessen eingeführt sowie eine Anpassung der Arbeitsprozesse vorgenommen wie beispielsweise die Festlegung fester Teams. Die Situation im Betrieb habe sich – wie eine durchgeführte Mitarbeitendenbefragung ergeben hat – daraufhin deutlich verbessert, sowohl in Hinblick auf die Mitarbeitendenzufriedenheit als auch auf die Produktivität, u. a. durch weniger Krankmeldungen.

Diese Aussagen werden durch Einschätzungen einiger befragter Stakeholder widerspiegelt – das Landessiegel habe sich ihrer Auffassung nach erfolgreich etabliert und sei nun ein wichtiges Instrument in Sachsen-Anhalt, um Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die Informations- und Sensibilisierungsrolle von FiF und ZEMIGRA führe laut einigen befragten Stakeholdern außerdem mitunter dazu, dass Hemmnisse in Unternehmen abgebaut werden können, die einer Integration ausländischer Fachkräfte entgegenstehen. Sie trage dazu bei, Unsicherheiten in Bezug auf die gesetzlichen Bestimmungen sowie Bedenken mit Blick auf die Integration in die Betriebsprozesse und die Belegschaft abzubauen und damit dazu ausländische Fachkräfte erfolgreich und nachhaltig in die Unternehmen zu integrieren. Ein Unternehmen, welches bereits mehrere ausländische Fachkräfte beschäftigt, berichtete hierzu von anfänglichen Vorbehalten, insbesondere aufgrund der Unwissenheit bezüglich der notwendigen Prozesse bspw. in Hinblick auf die Anerkennung des Aufenthaltsstatus und des Berufsabschlusses. Hier sei der Austausch zwischen den Unternehmen und die Präsentation konkreter erfolgreicher Integrationsgeschichten seiner Meinung nach besonders wichtig.



Bewertung

Somit kann – auf Grundlage der Aussagen der interviewten Nutzer*innen und den Einschätzungen der Stakeholder – davon ausgegangen werden, dass die intendierten Effekte von FiF und ZEMIGRA bei Unternehmen tatsächlich eintreten. Insbesondere das Landessiegel scheint hierbei wichtige Impulse für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Unternehmen in Sachsen-Anhalt zu geben. Außerdem scheint – ähnlich wie bei den Fachkräften – auch bei Unternehmen die Lotsen- und Sensibilisierungsfunktion (insbesondere von FiF) hoch relevant im Sinne der Förderziele zu sein.

3.2.3 Strukturelle Akteure

Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse und Wirkungen beider Förderprogramme für die strukturellen Akteure in Sachsen-Anhalt zusammengetragen, welche insbesondere auf Grundlage der Aussagen von Nutzer*innen und der Einschätzungen von Stakeholdern abgeleitet werden können.

Ergebnisse

Ein wesentliches, von den meisten befragten Stakeholdern erwähntes, Ergebnis beider Förderprogramme spiegelt sich in **der Vernetzungs- und Brückenfunktion von FiF und insbesondere von ZEMIGRA** wider. Tatsächlich verstehen die befragten Akteure FiF und ZEMIGRA als wichtige Netzwerknotenpunkte für die Unterstützungsstruktur in Sachsen-Anhalt, welche gut in Sachsen-Anhalt vernetzt sind und Ratsuchende – insbesondere strukturelle Akteure, aber auch Unternehmen und Fachkräfte – daher an die richtigen Ansprechpartner*innen weiterleiten können. In Bezug auf ZEMIGRA äußerte sich ein*e Interviewpartner*in wie folgt:

„Wenn Anfragen von Unternehmen kommen zu Themen wie Rechtsberatung, Eingliederung, Anerkennung von Berufsabschlüssen, etc. verweisen wir an ZEMIGRA. Wir wissen, dass ZEMIGRA Kompetenzen in diesen Bereichen hat und sonst immer auch an die richtigen Ansprechpartner verweisen kann, vor allem, weil ZEMIGRA die richtigen Ansprechpartner alle kennt.“

Interviewter Stakeholder

Zudem kommt FiF und ZEMIGRA eine wichtige Brückenfunktion zu. So bilde ZEMIGRA nach Aussagen eines Stakeholders die „Brücke“ zwischen Arbeitsmarktakteuren und Akteuren der Integrationsarbeit und trete regelmäßig als wichtiger Vermittler zwischen den beiden Akteursgruppen auf, die häufig unterschiedliche Arbeitsweisen und Zielsetzungen verfolgen. FiF dagegen nehme nach Aussagen eines anderen Stakeholders eine wichtige Rolle ein als Brücke zwischen Unternehmen und Bildungslandschaft. FiF kenne durch seine Beratungsarbeit die Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen und könne diese an relevante Akteure – beispielsweise im Bildungsbereich – herantragen.

Nach Einschätzung der meisten befragten Stakeholder **stärken** FiF und ZEMIGRA außerdem den **Austausch und die Zusammenarbeit von strukturellen Akteuren**, insbesondere durch die Organisation von Netzwerkveranstaltungen und -anlässen. Nach Aussagen der Interviewpartner*innen nutzen strukturelle Akteure die Veranstaltungen von FiF und ZEMIGRA, um sich einerseits über Änderungen in der Unterstützungslandschaft zu informieren und um andererseits ihre eigenen Aktivitäten vorzustellen und mit anderen strukturellen Akteuren in Kontakt und ins Gespräch zu kommen. So ist es beispielsweise nach Einschätzung eines Stakeholder sehr wichtig, einander zu kennen und zu wissen, „was die anderen Akteure machen und was ihre Zielgruppen sind“. Projekte und Initiativen könnten sich somit effektiv in ihren Angeboten abstimmen, aufeinander verweisen und bei Bedarf zusammenarbeiten. Wichtige Formate zur Abstimmung und gemeinsamen Weiterentwicklung von Angeboten seien unter anderem die Kooperationskonferenzen, die Pflegestammtische, die Entwicklungsforen der Leitprojekte und die Treffen des Netzwerks Willkommenskultur und Fachkräftesicherung. Das ZEMIGRA-Forum, welches auch mit dem Ziel einer stärkeren Zusammenarbeit der Akteure und einer gemeinsamen Fallbearbeitung initiiert wurde, werde dagegen nach Aussagen einiger Stakeholder bisher wenig von den Akteuren genutzt und daher von bisher geringem Nutzen sein. Die Gründe hierfür seien vor allem die geringe technische Funktionalität sowie die begrenzten Kapazitäten vieler struktureller Akteure (siehe Kapitel 3.3).

Einige befragte Stakeholder heben zudem die **Informations- und Schulungsfunktion** insbesondere von ZEMIGRA positiv hervor. Während einige vor allem die Podcasts von ZEMIGRA nutzen, greifen andere auf die Schulungs- und Weiterbildungsangebote von ZEMIGRA (wie beispielsweise zu Asylrecht, Sprachförderung, Umgang mit Traumata und diskriminierungsarme Sprache) zurück. Diese Schulungen seien hilfreich, um die Qualität eigener Beratungs- und Unterstützungsleistungen zu erhöhen, und werden von den befragten Stakeholdern hierfür als gewinnbringend angesehen. Ein interviewter Stakeholder berichtete hierzu Folgendes:

„Eine Kollegin hat auch an einer Schulung [„Wir bleiben im Gespräch – Diskriminierungsarme Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit“] von ZEMIGRA teilgenommen. Die Schulung war sehr hilfreich. Die Kollegin hat viele Infos und zusätzliche Literatur mitgenommen und sie haben viel davon umgesetzt. Die Webseite, der Flyer und ein Praxisleitfaden wurden daraufhin angepasst.“

Interviewter Stakeholder

Nur vereinzelt wurde diesbezüglich Kritik geäußert. Laut einem/einer Interviewpartner*in hätte beispielsweise die von ihm/ihr besuchte Schulung zum Thema Aufenthaltsrecht nicht genug Fachexpertise vermittelt und das Thema auf einem zu oberflächlichen Niveau behandelt²⁴.

Schließlich hoben einzelne strukturelle Akteure hervor, dass die Beratungsleistung von FiF teilweise für **Entlastung** bei den strukturellen Akteuren Sorge. So hätten sie Klienten in der Vergangenheit an FiF übergeben, da die eigenen Kapazitäten die Anzahl der Beratungsanfragen nicht decken konnten. Dies sei beispielsweise für einen Akteur aus dem Integrationsbereich der Fall gewesen, welcher zum Zeitpunkt der hohen Fluchtmigration einige Klienten mit Fluchthintergrund an die Willkommensbegleitung von FiF abgab, wie auch für einen Regelakteur, welcher zum Teil Klienten an FiF weiterleitet, die einem hohen individuellen Beratungs- und Begleitungsaufwand bedürfen. FiF habe hier nach Aussagen des Regelakteurs die Möglichkeit, die Klienten mit mehr Zeit und Flexibilität zu betreuen. Zudem habe FiF aufgrund seiner Position außerhalb des Regelsystems einen anderen Zugang zu den Ratsuchenden und werde mehr als unterstützender Akteur und weniger als ein verpflichtendes Angebot wahrgenommen.

Wirkungen

Aufbauend auf den oben genannten, kurzfristigen Effekten lassen sich durchaus auch längerfristige Effekte aus den Interviews mit Nutzer*innen und Stakeholdern ableiten. Ein Effekt betrifft die **Qualität der Unterstützungsstruktur**: Viele der befragten Stakeholder stellten heraus, dass die Vernetzungsarbeit, welche durch FiF und ZEMIGRA geleistet wird, ihnen helfe, ihre Leistungen besser aufeinander abzustimmen, und damit die Grundlage für eine passgenaue Angebotslandschaft mit einem effizienten Verweissystem schaffen: Tätigkeitsfelder können klarer voneinander abgegrenzt und somit Doppelstrukturen vermieden werden, zudem steigt ihre Reichweite über das Verweissystem. Ein struktureller Akteur beschrieb den Mehrwert wie folgt:

„Gemeinsam können wir die Wirkungsweite, den Wirkungsgrad, erhöhen. Derzeit buhlen viele um den gleichen Platz. Wenn wir so zusammenarbeiten, können wir mehr Leute erreichen und wir können Aspekte multiperspektivisch betrachten.“

Interviewter Stakeholder

Des Weiteren **stärke** die Netzwerkarbeit insbesondere von ZEMIGRA die **Sichtbarkeit** und **Transparenz** der Unterstützungsstruktur, der **Zugang** werde dadurch **niedrigschwelliger**. So erleichtere ZEMIGRA beispielsweise die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der Integrationsprojekte und fördere damit ein einheitliches Auftreten und die Veröffentlichung gemeinsamer Publikationen durch die Projekte.



Bewertung

Somit kann – auf Grundlage der Aussagen der interviewten Nutzer*innen und Stakeholder – davon ausgegangen werden, dass die intendierten Effekte von FiF und ZEMIGRA auch auf struktureller Ebene tatsächlich eintreten. Im Vordergrund steht hierbei die Netzwerkarbeit beider Förderprogramme, welche letztendlich nicht nur die Qualität der Unterstützungsstruktur stärkt, sondern auch deren Zugang niedrigschwelliger gestaltet. Gleichwohl ist anzumerken, dass die Effektivität der Netzwerk- und Informationsarbeit beider Förderprogramme teils durch die geringe Benutzerfreundlichkeit der digitalen Unterstützungs- und Vernetzungsangebote eingeschränkt wird.

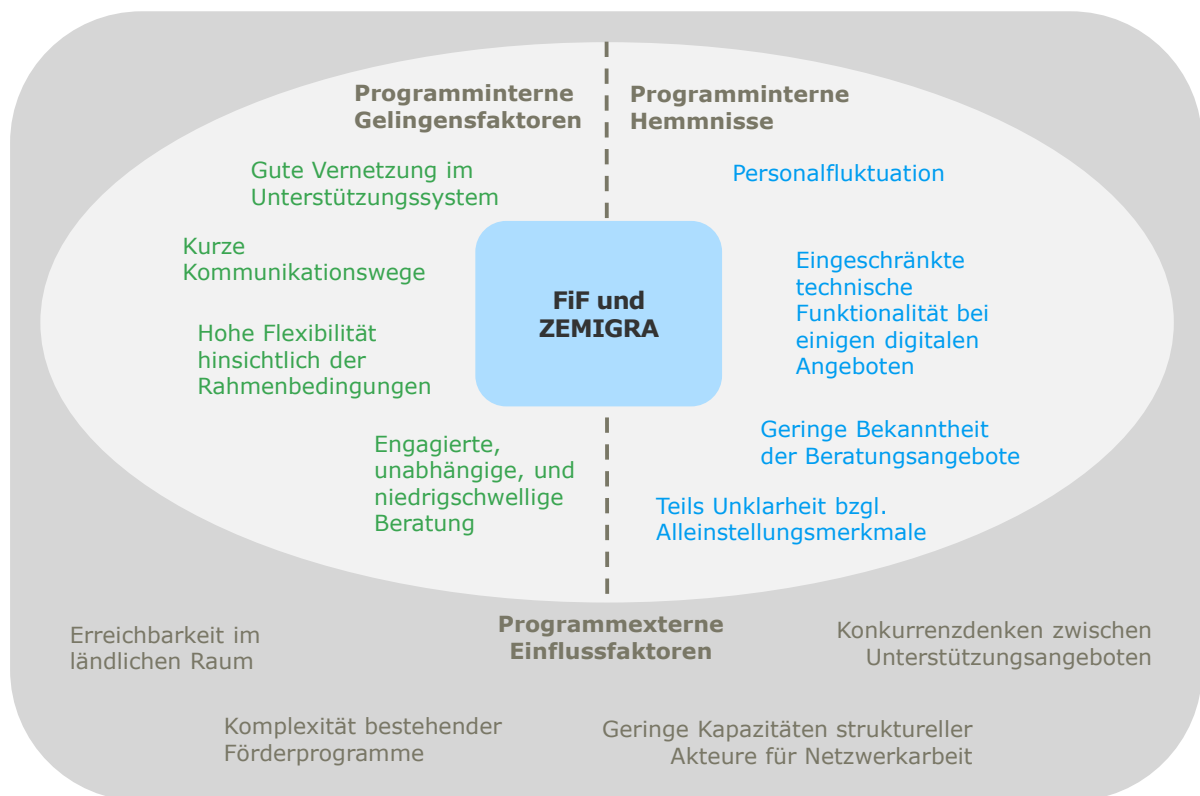
²⁴ Der/die Interviewpartner*in hätte sich diesbezüglich mehr Input von der Ausländerbehörde oder einem Anwalt im Bereich Migrationsrecht gewünscht.

3.3 Einflussflussfaktoren

Aus den programmrelevanten Dokumenten und qualitativen Stakeholder- und Nutzer*innen-Interviews lassen sich sowohl interne als auch externe Einflussfaktoren für die Umsetzung und die Effektivität der beiden Förderprogramme identifizieren. Unter internen Einflussfaktoren werden hierbei solche verstanden, welche im Einflussbereich der Förderprogramme liegen. Externe Einflussfaktoren sind im Rückschluss jene Faktoren, auf die die Förderprogramme keinen Einfluss haben.

In Abbildung 16 wird ein Überblick über die identifizierten internen und externen Einflussfaktoren gegeben.

Abbildung 16: Interne und externe Einflussfaktoren von FiF und ZEMIGRA



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

3.3.1 Interne Einflussfaktoren

Gute Kommunikation und Vernetzung im Unterstützungssystem trotz Personalfluktuations

Grundsätzlich wurde von der Mehrheit der befragten Stakeholder die niedrigschwellige Kommunikation und gute Erreichbarkeit der beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA hervorgehoben. Viele berichteten von kurzen und unkomplizierten Kommunikationswegen, regelmäßigen Abstimmungstreffen und guten Beziehungen zu den entsprechenden Ansprechpersonen. Auch seien beide Förderprogramme gut in der Unterstützungsstruktur etabliert und vernetzt, was nach Aussagen der Interviewpartner*innen einen der wichtigsten Erfolgsfaktoren in der Projektarbeit darstelle. Allerdings merkten auch mehrere Stakeholder an, dass es bei FiF eine hohe Personalfluktuations gegeben habe, welche die Qualität der Zusammenarbeit negativ beeinflusst habe. Denn das neue Personal habe sich sowohl thematisch als auch mit Blick auf relevantes Netzwerkwissen neu einarbeiten müssen, was die Kooperationsbeziehungen und die Beratungsarbeit erschwert und verzögert hätte. Einigen befragten Stakeholdern war beispielsweise der oder die aktuell zuständige Ansprechpartner*in bei FiF nicht bekannt. Ein weiterer erschwerender Faktor für die Kooperationsarbeit und für die Zielgruppenerreichung liegt in der aktuellen Covid-19-Pandemie, welche

die Anzahl an Präsenzveranstaltungen und Anlässen des persönlichen Kontakts im Jahr 2020 deutlich reduziert hat.

Hohe Flexibilität hinsichtlich veränderter Rahmenbedingungen

Einige befragte Stakeholder sehen einen wesentlichen Erfolgsfaktor der Programme FiF und ZEMIGRA in ihrer hohen Flexibilität auf Veränderungen in den Rahmenbedingungen, also kurzfristig und effektiv auf neue Rahmenbedingungen zu reagieren. Während FiF beispielsweise die veränderten Rahmenbedingungen im Pflegebereich oder die Covid-19-Pandemie als Anlass für die Entwicklung entsprechender Unterstützungsformate für Unternehmen und strukturelle Akteure nahm, bot ZEMIGRA im Rahmen des verabschiedeten Migrationspakets Wissensformate zu Themen wie dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz oder der Ausbildungsduldung an. Ermöglicht wird die hohe Flexibilität beider Programme nach Aussagen der Projektträger*innen insbesondere durch das – zumindest aus Sicht der Projektträger*innen – hierfür eingespielte Team sowie durch das umfangreiche Monitoring und die regelmäßige Abfrage der erforderlichen Bedarfe bei Nutzer*innen und Netzwerkpartner*innen.

Engagierte, unabhängige, und niedrigschwellige Beratung

Ein weiterer Erfolgsfaktor liegt nach Einschätzung der Interviewpartner*innen – insbesondere mit Blick auf die Beratungsarbeit von FiF – im individuellen Umgang mit den Beratungsanliegen und dem hohen Engagement der Berater*innen. Vor allem von Seiten der Nutzer*innen wurde die freundliche, unterstützende und persönliche Art der Berater*innen herausgestellt. Beispielsweise berichtete hierzu ein*e Nutzer*in folgendes:

„Mein Berater hat sich sehr für mich eingesetzt. Durch meine zusätzlichen Spesen, die ich bekomme, war es nicht klar, ob ich für die Förderung zulässig bin. Da hat der Berater nochmal explizit die Förderfähigkeit bei der Investitionsbank abgefragt und sich um alle Unterlagen gekümmert. Das hat dann auch geklappt mit der Förderung.“

Befragte*r Nutzer*in

Andere Nutzer*innen hoben die umfassende Unterstützung, die sie erhielten, hervor – als Beispiele hierfür nannten sie die Begleitung zu Bewerbungsgesprächen, Unterstützung bei Konfliktsituationen beim Arbeitsplatz oder die Tatsache, auch nach der Beratungssitzung mit den Berater*innen in Kontakt zu bleiben und bei Bedarf auf sie zurückzugreifen.

Verschiedene Stakeholder betonten in den Interviews zudem die Bedeutung der Unabhängigkeit der Landesinitiative von den Regelinstitutionen: Während viele Ratsuchende Vorbehalte bspw. gegenüber der Ausländerbehörde oder dem Jobcenter hegten, würde FiF als ESF-Projekt eine gewisse Unabhängigkeit von und Distanz zu den Behörden aufweisen und damit als unterstützender Akteur wahrgenommen werden. FiF besitze durch diese Unabhängigkeit und seiner Möglichkeit der individuellen Betreuung einen niedrigschwelligeren Zugang zur Zielgruppe als die Regelinstitutionen.

Geringe Bekanntheit der Beratungsangebote

Ein Hemmnisfaktor für eine erfolgreiche Zielgruppenerreichung liegt nach Aussagen einiger befragter Stakeholder darin, FiF und ZEMIGRA unter den Zielgruppen nicht immer ausreichend bekannt seien. Während strukturelle Akteure beide Programme – insbesondere aufgrund der intensiven Netzwerkarbeit – kennen würden, seien die Programme bei Unternehmen und im Fall von FiF auch bei Fachkräften noch nicht ausreichend bekannt. Zudem wüssten viele nicht, dass die Beratungsangebote von FiF und ZEMIGRA kostenlos sind. Außerdem sei vielen Zielgruppen – einschließlich vielen strukturellen Akteuren – nicht bewusst, welche Angebote FiF und ZEMIGRA genau leisten. Hier müssten FiF und ZEMIGRA nach Einschätzung der Interviewpartner*innen ihr Profil – insbesondere in Abgrenzung zu anderen, ähnlich gelagerten Förderprogrammen – noch schärfen und öffentlichkeitswirksamer darstellen.

Eingeschränkte technische Funktionalität bei digitalen Angeboten

Ein Hemmnisfaktor, der von mehreren befragten Interviewpartner*innen angemerkt wurde, bezieht sich auf die technischen Herausforderungen und die eingeschränkte Nutzerfreundlichkeit, welche bei einigen digitalen Angeboten von FiF und ZEMIGRA bestehen würden. So empfanden einige Akteure den Internetauftritt sowohl von FiF als auch von ZEMIGRA als unübersichtlich und nicht nutzerfreundlich für die adressierten Zielgruppen. Hervorgehoben wurden zudem diverse Male die technischen Probleme und die damit verbundenen Verzögerungen der Akteurslandkarte auf dem ZEMIGRA Portal. Diese genannten Schwierigkeiten lassen sich laut Projektträger jedoch vornehmlich auf die Anfangsphase zurückführen und wurden inzwischen durch den Projektträger mithilfe einer neuen Programmierung behoben. Darüber hinaus wurde allerdings auch die – zumindest auf dem ersten Blick – geringe Praktikabilität und Nutzerfreundlichkeit des neu eingerichteten Beraterforums angemerkt. Diese Einschätzung könnte laut Projektträger jedoch zum Teil auf die bislang gering ausgeprägte, digitale Affinität einiger Akteure zurückzuführen sein. Einer der befragten Stakeholder beschrieb seine Erfahrungen mit dem Beraterforum wie folgt:

„Das Beraterforum bietet eigentlich eine gute Unterstützung für den Austausch. Aber die Funktionalität und Praktikabilität sind hier immer noch eine Hürde. Mit dem Beraterforum hat ZEMIGRA versucht, ein neues Instrument einführen, viele Akteure haben aber ihre eigenen Routinen, das wird schwierig werden, das zu etablieren. Bislang wird das Beraterforum noch nicht viel genutzt. Wenn man das wirklich durchsetzen will, muss es übersichtlicher werden und die Akteure müssen informiert und vom Mehrwert überzeugt werden.“

Interviewter Stakeholder

Teils Unklarheit bzgl. der Abgrenzung zu bestehenden Unterstützungsangeboten

Wie bereits in Kapitel 3.1 angeführt, besteht bei den Zielgruppen teils Unklarheit über die konkreten Leistungen von FiF und ZEMIGRA sowie die Alleinstellungsmerkmale gegenüber anderen Unterstützungsangeboten. Dies gilt insbesondere für die Beratungsangebote von FiF, die laut verschiedener Stakeholder sowohl in Bezug auf die Themen als auch auf die Zielgruppe einer Profil-schärfung zumindest in der Außenkommunikation bedarf. In dem Zusammenhang forderten mehrere Stakeholder eine Profilschärfung für FiF und ZEMIGRA sowie eine bessere Kommunikation der Kernleistungen nach außen. Dies könnte insbesondere bei der Ansprache der Zielgruppen von Relevanz sein.

3.3.2 Externe Einflussfaktoren

Neben den projektinternen Einflussfaktoren lassen sich auch einige externe Einflussfaktoren identifizieren, die sich positiv oder negativ auf die Umsetzung und Effektivität der beiden Förderprogramme auswirken. Diese externen Einflussfaktoren werden im Folgenden dargestellt.

Geringe Kapazitäten struktureller Akteure für Netzwerkarbeit

Als einen wesentlichen Hemmnisfaktor für den Erfolg der strukturbezogenen Aktivitäten (und dabei insbesondere der Netzwerkarbeit) von FiF und ZEMIGRA hoben mehrere befragte Stakeholder die Tatsache hervor, dass vielen strukturellen Akteuren nur begrenzte Kapazitäten für die Netzwerkarbeit zur Verfügung stünden. Obwohl die Vernetzung der Unterstützungslandschaft für viele Projekte eine hohe Bedeutung besitze, seien sie häufig sehr ausgelastet mit ihrem jeweiligen Kerngeschäft. Insbesondere kleine Projektträger würden hier an ihre Kapazitätsgrenzen stoßen. Einige Stakeholder vertraten zudem die Einschätzung, dass es schon ausreichend Netzwerkveranstaltungen gebe und die relevanten Akteure sich gegenseitig bereits gut kennen würden.

Konkurrenzdenken zwischen Unterstützungsangeboten

Ein weiterer hinderlicher Faktor für die Zusammenarbeit von strukturellen Akteuren besteht nach Aussagen einiger Interviewpartner*innen darin, dass einige Akteure andere Unterstützungsangebote durchweg als Konkurrenz wahrnehmen, wobei dies wiederum ein Nebeneffekt der Förderlandschaft sei: Insbesondere geförderte Projekte besäßen vorgegebene Zielwerte – beispielsweise mit Blick auf Teilnehmendenzahlen –, die es zu erfüllen gilt. Ähnlich gelagerte Förderprogramme würden daher als mögliche Abwerber der Zielgruppe gesehen werden; entsprechend erschwert werden würde die Zusammenarbeit zwischen diesen Akteuren.

Teils fehlende Niedrigschwelligkeit angrenzender Förderprogramme

Ein Hemmnisfaktor, welcher nicht die Zusammenarbeit der Projekte, sondern vielmehr den Erfolg der Beratungstätigkeiten durch FiF und ZEMIGRA beeinflusst, stellt die hohe Komplexität bestehender Förderprogramme dar. So seien Förderprogramme für Unternehmen – nach Aussagen der Interviewpartner*innen – teils sehr aufwendig mit Blick auf die Antragstellung und Berichtspflichten, sodass die Beratungsanliegen mit dem Ziel eines Förderantrags sehr langwierig würden und einen hohen bürokratischen Aufwand für die Antragstellenden bedeuten. Dieser Aufwand sei – insbesondere für KMU und unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen – ohne die Beratungsleistungen oft nicht zu stemmen. In einigen Fällen würden die bestehenden Förderprogramme zudem auch nicht zu den Bedarfen der Unternehmen und Fachkräfte passen. So berichtete ein beratenes Unternehmen beispielsweise, dass sie gerne die Digitalisierung in ihrem Unternehmen vorantreiben wollten, die in Frage kommende Förderung hierzu jedoch die Kostenart der Umsetzungspläne (Personalkosten) nicht abdeckte.

Erreichbarkeit im ländlichen Raum

Mehrere befragte Stakeholder hoben als Hemmnisfaktor außerdem hervor, dass sich sowohl die Erreichung von Fachkräften und Unternehmen als auch die Zusammenarbeit mit potenziellen Kooperationspartner*innen in ländlichen Regionen schwierig gestaltet. Dem pflichteten im Interview auch Vertreter*innen der Projektträger bei: Aufgrund der großen Fläche der Landkreise sei es auch für die FiF-Beratungsstellen schwierig, eine flächendeckende, persönliche Beratung zu gewährleisten. Außerdem gebe es sichtbare Unterschiede zwischen den bestehenden Unterstützungsstrukturen in Großstädten und in ländlichen Regionen – arbeitsmarkt- und integrationsrelevante Unterstützungsstrukturen seien im Vergleich zu städtischen Gebieten weniger stark ausgebaut, entsprechend beschränkt seien auch die Möglichkeiten der Netzwerkarbeit.

4. DER FÖRDERKONTEXT UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF DIE FÖRDERUNG



Zentrale Ergebnisse zu den Veränderungen in der Unterstützungsstruktur

- Die Unterstützungsstruktur in Sachsen-Anhalt und deren rechtliche und politische Rahmenbedingungen haben sich in den letzten Jahren in vielfältiger Art und Weise verändert; entsprechend zugenommen haben generelle Abstimmungs-, Austausch- und Koordinierungsbedarfe unter strukturellen Akteuren sowie mit Unternehmen und Fachkräften:
 - Insbesondere die Koordinierung und Unterstützung von Akquisetätigkeiten bzgl. ausländischer Fachkräfte scheint ein zukünftig wichtiger Handlungsbedarf für Sachsen-Anhalt zu sein.
 - Von zentraler Bedeutung ist auch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches nicht nur diesbezüglichen Beratungsbedarf von Unternehmen und Fachkräften verstärkt, sondern auch den Bedarf an Koordination, Kooperation, Wissenstransfer und Qualifizierung auf Seiten der strukturellen Akteure.
 - Vor diesem Hintergrund steigt die Relevanz der Vernetzungs-, Austausch- und Vermittlungsaktivitäten von ZEMIGRA und von FiF.
- Gleichzeitig nimmt die Komplexität der Unterstützungsstruktur durch ihre Weiterentwicklung und Ergänzung zu – und damit auch der Informations- und Beratungsbedarf bei Unternehmen und Fachkräften (dies ist beispielsweise hinsichtlich der vielfältigen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten bzgl. Weiterbildung deutlich erkennbar). Entsprechend steigt insbesondere die Bedeutung der Sensibilisierungs-, Informations- und Lotsenfunktion von FiF.
- Trotz der Veränderungen in der Unterstützungsstruktur lassen sich FiF und ZEMIGRA weiterhin gut in die Unterstützungs- und Förderlandschaft in Sachsen-Anhalt einbetten; in Hinblick auf die aktuellen und zukünftigen Handlungsbedarfe zeigen sie sich kohärent zu bestehenden Förderprogrammen. Im Bereich der Fachkräftesituation in Sachsen-Anhalt. Die Abgrenzung ist in den meisten Fällen durch Unterschiede in den Förderzielen, Zielgruppen und/oder konkreten Maßnahmen gegeben. Abgrenzungsschwierigkeiten und damit Abstimmungsbedarfe hinsichtlich Komplementarität bestehen nur in absoluten Einzelfällen.

In diesem Kapitel wird der Förderkontext der beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA – insbesondere in Hinblick auf aktuelle Veränderungen – analysiert und eine Einordnung der beiden Programme in diesen (neuen) Kontext vorgenommen. Ziel der vertieften Analyse des Förderkontextes der beiden Förderprogramme ist insbesondere die Beantwortung der folgenden Evaluationsfragen:

- ▶ Welche für die Programme relevanten Rahmenbedingungen haben sich verändert?
- ▶ Wo bestehen zukünftig Förderlücken und Handlungsbedarfe?
- ▶ Welche Handlungserfordernisse und -spielräume ergeben sich daraus für die beiden Programme?

Dabei werden in einem ersten Schritt vor dem Hintergrund aktueller sozioökonomischer erste Handlungsbedarfe abgeleitet (4.1). In einem zweiten Schritt werden anschließend Veränderungen in den Rahmenbedingungen und der Unterstützungsstruktur beleuchtet und in Bezug gesetzt zu den Handlungsfeldern von FiF und ZEMIGRA (4.2). Die beiden Analyseschwerpunkte werden dabei entlang der folgenden vier Themenbereiche verfolgt:

- ▶ (1) Fachkräftesicherung: Gewinnung und Bindung von bestehenden Fachkräften
- ▶ (2) Fachkräfteintegration: Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte

- ▶ (3) Fachkräfteentwicklung: Qualifizierung und Weiterbildung bestehender Fachkräfte
- ▶ (4) weiteren Zukunftsthemen: relevante Entwicklungen in Bezug auf die zukünftige Fachkräftesituation in Sachsen-Anhalt, u. a. Strukturwandel, Digitalisierung und Covid-19-Pandemie

4.1 Handlungsbedarfe vor dem Hintergrund sozioökonomischer Entwicklungen

Im Rahmen der Evaluation wurden die wichtigsten sozioökonomischen Entwicklungen mit Blick auf die Fachkräftesituation – bzw. mit Blick auf die Tätigkeitsbereiche von FIF und ZEMIGRA – in Sachsen-Anhalt beleuchtet und auf Grundlage dessen aktuelle bzw. zukünftige Handlungsbedarfe für das Land identifiziert. Ziel hierbei war es, eine gute Informationsgrundlage für die in Kapitel 4.2 dargestellten Analyse zur folgenden Frage zu schaffen: Welche Handlungserfordernisse und -spielräume ergeben sich mit Hinblick auf die zukünftigen Handlungsbedarfe und in Abgleich mit der aktuellen Förderlandschaft für die beiden Programme? Die Datengrundlage für die Analyse der sozioökonomischen Entwicklungen und zukünftiger Handlungsbedarfe bildeten primäre sekundärstatistische Daten, welche komplementiert wurden durch Einschätzungen interviewter Stakeholder. Die ausführlichen Ergebnisse dieser sozioökonomischen Analyse finden Sie in Anhang 6.4. Im Folgenden sind die zentralen Handlungsbedarfe nochmals entlang der (in der Einleitung genannten) Themenfelder zusammengefasst.

Fachkräftesicherung: Insgesamt ist für Sachsen-Anhalt ein zunehmender Fachkräftebedarf erkennbar. Dies äußert sich auf der einen Seite in wachsenden Vakanzen bei unbesetzten Stellen und einer steigenden Nichtbesetzungsquote. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen stehen zunehmend vor Herausforderungen bei der Besetzung offener Stellen und der Sicherung der bestehenden Belegschaft. Im Pflegebereich ist insbesondere bei examinierten Altenpflegefachkräften ein deutlicher Fachkräftebedarf zu bemerken. Gleichzeitig ist in Sachsen-Anhalt von einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung auszugehen, was den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zukünftig noch verschärfen dürfte. Das Thema „Gute Arbeit“ gewinnt vor diesem Hintergrund zunehmend an Relevanz, insbesondere in Hinblick auf die Tatsache, dass Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt im Vergleich zum Bundesdurchschnitt Verbesserungspotenzial aufweisen. Die zunehmende Digitalisierung wirkt sich auf die Arbeitswelt vor allem durch die steigende Substituierbarkeit von einigen Arbeitsplätzen, vor allem im Fertigungsbereich, und die Entstehung neuer Berufsfelder und Arbeitsformen aus. Aus diesen Entwicklungen lassen sich folgende zentrale Handlungsbedarfe ableiten:

- Die Unterstützung von Unternehmen bei der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften ist weiterhin hoch relevant. Insbesondere die Wettbewerbsfähigkeit von (insbesondere klein- und mittelständischen) Unternehmen ist durch den gegenwärtigen und zukünftig anzunehmenden Rückgang des Fachkräftepotenzials in Sachsen-Anhalt und dem digitalen Wandel zunehmend bedroht. Dementsprechend bedarf es weiterhin einer umfassenden Information, Beratung und Förderung von Unternehmen in Bezug auf Fachkräftesicherung. Eine Sensibilisierung für „Gute Arbeit“ und die Unterstützung bei der Entwicklung zukunftsgerichteter und mitarbeiterorientierter Personal- und Organisationsstrukturen spielt dabei genauso eine Rolle wie die Aktivierung und Förderung der Weiterbildungsbeeteiligung von Unternehmen.
- Relevant ist in diesem Kontext auch die Gewinnung von Fachkräften außerhalb von Sachsen-Anhalt. Den Einschätzungen einiger interviewter Stakeholder nach bedarf es hierbei nicht nur der Stärkung der Attraktivität des Landes Sachsen-Anhalts als Wohn- und Arbeitsort, sondern auch einer aktiven Ansprache von Fachkräften im In- und Ausland und eines einfachen und umfassenden Unterstützungsprozesses bei deren Zuzugsentscheidung und Ankunft.

Fachkräfteintegration: Die Bedeutung von aus anderen Bundesländern und dem Ausland zugewanderten Fachkräften steigt, sowohl mit Blick auf die demographische Entwicklung als auch mit Blick auf die Fachkräfteprognosen für Sachsen-Anhalt. Dabei ist anzumerken, dass der Anteil an Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist – wobei er weiterhin immer noch weit unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Dieser Anstieg dürfte sich vor dem Hintergrund des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes noch verstärken, wobei von einer niedrigeren

Fluchtmigration und einer höheren Arbeitsmigration auszugehen ist. In Hinblick auf unbesetzte Ausbildungs- und Fachkräftestellen birgt dies ein großes Fachkräftepotenzial, aber auch einen großen Qualifizierungs- und Integrationsbedarf:

- Trotz abnehmender Geflüchtetenzahlen seit den Jahren 2015/2016 besteht – angesichts ihrer Erwerbssituation – weiterhin ein großer Bedarf an Unterstützung, wobei sich dieser in den letzten Jahren etwas verschoben hat – Unterstützungsbedarfe bestehen nun weniger bezüglich einer Integration vor Ort (bspw. durch Sprach- und Integrationskurse) sondern vielmehr bezüglich der längerfristigen, beruflichen und sozialen Integration Geflüchteter.
- Die langfristige gesellschaftliche Integration ausländischer Fachkräfte generell gilt es weiter zu forcieren. So messen sieben von acht Stakeholdern, welche an der Kurzbefragung im Nachgang des durchgeführten Stakeholder-Workshops teilgenommen haben, der Gewährleistung einer langfristig ausgerichteten, ganzheitlichen Begleitung von Zugewanderten eine hohe Bedeutung bei und sehen damit in diesem Handlungsbedarf einen der wichtigsten überhaupt im Bereich Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte.
- Gleichzeitig besteht auf Seiten der Unternehmen weiterhin ein Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Sensibilisierung, Beratung und Begleitung beim Thema Integration ausländischer Fachkräfte. Hier bedarf es sowohl Hilfestellung beim Abbau bestehender Vorbehalte als auch einer Unterstützung bei der Lösung verwaltungstechnischer und rechtlicher Herausforderungen sowie bei der Gestaltung eines erfolgreichen Onboarding- und nachhaltigen Integrations-Prozesses.
- Auf betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Seite bedarf es einer Stärkung der Willkommenskultur sowie einer Förderung von Migrantenorganisationen und Migranten-Communities, um bestehende Integrationshemmnisse abzubauen.

Fachkräfteentwicklung: Während die Anzahl an Weiterbildungsangeboten in Sachsen-Anhalt deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt zurückfällt, sind die Weiterbildungsbeteiligungsquoten von Betrieben und Beschäftigten durchaus beachtlich. Dabei sind jedoch auch deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten, insbesondere mit Blick auf die Unternehmensgröße und -branchen sowie auf die Regionen in Sachsen-Anhalt. Auch für einige Bevölkerungsgruppen ist eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung erkennbar. Besonders aktiv in Sachen Weiterbildung sind dagegen vor allem hochdigitalisierte Betriebe, wobei die bestehenden Weiterbildungsangebote den sich schnell verändernden und oft sehr spezifischen Bedarf an Weiterbildungsinhalten hier nicht immer decken können. Auch in Bezug auf spezifische Weiterbildungsbedarfe bspw. von KMU oder Schichtbetrieben fehlt es z.T. noch an passgenauen Weiterbildungsangeboten. Folgende Handlungsbedarfe lassen sich hieraus ableiten:

- Unternehmen bedürfen weiterhin einer Sensibilisierung und Unterstützung in Hinblick auf das Thema Weiterbildung sowie zu bestehenden Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten. Insbesondere KMU weisen dabei spezielle Förder- und Unterstützungsbedarfe auf.
- Zudem sind einige Bevölkerungsgruppen - unter anderem geringqualifizierte, armutsgefährdete und ältere Beschäftigte sowie Menschen mit Migrationshintergrund - in Hinblick auf die Teilnahme an Weiterbildungen weiterhin deutlich unterrepräsentiert und bedürfen entsprechender Sensibilisierung für Weiterbildungsmöglichkeiten und Fördermöglichkeiten.
- Ein weiterer Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Sicherung der Qualität und Passgenauigkeit von Weiterbildungsangeboten. Sowohl inhaltlich als auch in Hinblick auf die Formate ist dabei eine stärkere Anpassung der Weiterbildungsangebote an die Bedarfe der Unternehmen notwendig. Dafür benötigt es laut der befragten Stakeholder eines besseren Austauschs und Matchings zwischen Wirtschafts- und Weiterbildungsakteuren sowie einer besseren Transparenz über die bestehende Weiterbildungslandschaft.

Weitere Zukunftsthemen: Es lassen sich diverse weitere Zukunftsthemen identifizieren, die mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen auf die Fachkräftesituation in Sachsen-Anhalt haben. So sind durch die aktuelle Covid-19-Pandemie kurzfristig eine verstärkte Nutzung von Kurzarbeit und weniger Neueinstellungen erkennbar. Längerfristig wird indes der Zugang zum Arbeitsmarkt für ohnehin benachteiligte Personengruppen weiter erschwert und gleichzeitig Digitalisierung einen weiteren Schub erfahren. Darüber hinaus liegt ein wesentliches Zukunftsthema für Sachsen-Anhalt im voranschreitenden Strukturwandel in einigen Regionen und Branchen, erstens aufgrund

des beschlossenen Kohleausstiegs und zweitens in Folge des Wandels in der Automobilindustrie. Die betrachteten Zukunftsthemen führen zu folgenden Handlungsbedarfen:

- Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie benötigen Betriebe mehr denn je Beratung und Unterstützung hinsichtlich notwendiger Anpassungsprozesse und Fördermöglichkeiten mit Blick auf Digitalisierung und Qualifizierung. Auch strukturelle Akteure im Bildungs-, Verwaltungs- und Integrationsbereich bedürfen diesbezüglich Unterstützung. Im Integrationsbereich beispielsweise bedarf es mehr digitaler Formate, um weiterhin eine erfolgreiche Qualifizierung und Begleitung der Zugewanderten zu gewährleisten und den Integrationsprozess voranzutreiben.
- Gleichzeitig gilt es, verstärkt der (durch die Covid-19-Pandemie) wachsenden Ungleichheit am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken und insbesondere Personen mit eigener Migrationserfahrung stärker bezüglich des Arbeitsmarktzugangs zu unterstützen und so mitunter deren Erwerbspotenzial auszuschöpfen.
- Zudem besteht Handlungsbedarf bei all jenen Unternehmen, die vom Strukturwandel in der Automobilindustrie und in der Kohlewirtschaft direkt oder indirekt (in vor- und nachgelagerten Wirtschaftszweigen) betroffen sind. Unterstützung bedarf es hier bezüglich des Transformationsprozesses und damit innerbetrieblicher, beschäftigungsrelevanter Anpassungsmaßnahmen wie Weiterbildung und Umschulung. Auch auf Seiten der Fachkräfte bedarf es der Beratung zur Neuorientierung und damit zu passenden Qualifizierungen und Umschulungen.

4.2 Veränderungen in der Unterstützungsstruktur und deren Rahmenbedingungen

Im vorangegangenen Kapitel wurden die sozioökonomischen Entwicklungen anhand der Themenbereiche Fachkräftesicherung, Fachkräfteintegration und Fachkräfteentwicklung sowie weiterer Zukunftsthemen dargestellt und daraus entstehende Handlungsbedarfe abgeleitet. In diesem Kapitel soll nun – entlang dieser Themenbereiche – ein Überblick über Änderungen in der bestehenden Förder- und Unterstützungsstruktur sowie in deren Rahmenbedingungen gegeben werden und gleichzeitig die beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA in diese veränderten Strukturen eingeordnet werden. Ziel ist es dabei herauszuarbeiten, inwiefern sich die Änderungen in der bestehenden Unterstützungsstruktur und deren Rahmenbedingungen auf die beiden Förderprogramme auswirken.

4.2.1 Fachkräftesicherung

In diesem Kapitel soll in einem ersten Schritt ein Überblick gegeben werden darüber, wie sich die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen mit Blick auf die Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt in den letzten fünf Jahren – also seit Beginn der Förderperiode 2014 bis 2020 – verändert haben und inwiefern sich Förder- und Unterstützungsstrukturen hinsichtlich der Fachkräftesicherung weiterentwickelt haben. In einem zweiten Schritt werden anschließend die Förderprogramme FiF und ZEMIGRA in die veränderte Unterstützungsstruktur und deren Rahmenbedingungen eingeordnet.

4.2.1.1 Entwicklungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen

Seit Beginn der Förderperiode 2014 bis 2020 gab es zum Teil Änderungen in den gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen, die auch Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt haben. So wurden Ende 2018 sowohl die Fachkräftestrategie der Bundesregierung als auch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz verabschiedet.

Die **Fachkräftestrategie** der Bundesregierung formuliert Handlungsbedarfe und -ziele für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, um so den Fachkräftebedarf in Deutschland langfristig zu sichern. Sie besteht wesentlich aus drei Säulen: den inländischen, den europäischen und den internationalen Fachkräftepotenzialen. So sollen auf der einen Seite die inländischen Fachkräftepotenziale durch ineinandergreifende Maßnahmen im Bereich der Ausbildung, Qualität der Arbeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten vorangetrieben werden. Auf der anderen Seite sollen aber auch europäische und internationale Fachkräfte für Deutschland gewonnen werden (siehe hierzu Kapitel 4.2.2.1). Eine gezielte Anwerbung internationaler Fachkräfte mit Blick auf ausgewählte Länder und Branchen wird dabei u. a. mit Hilfe des Informationsportals *make-it-in-germany.com*, vorangetrieben werden. Der Schwerpunkt wird dabei auf der Gewinnung von Fachkräften mit qualifizierter Berufsausbildung liegen.²⁵

Aufbauend auf der Fachkräftestrategie hat das BMWi Ende 2019 gemeinsam mit weiteren Akteuren des Bundes, der Länder, der Wirtschaft und der Gesellschaft eine „**Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten**“ erarbeitet, welche erstmals die Maßnahmen verschiedener Akteure zur Bedarfsermittlung, Information, Beratung und Qualifizierung sowie zur aktiven Rekrutierung und Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland bündelt. Im Rahmen der Anwerbung und Rekrutierung ausländischer Fachkräfte sind dabei unter anderem Vermittlungsab-sprachen zwischen der BA und Partnerverwaltungen im Ausland sowie die Durchführung von Pilotprojekten - zusammen mit der DIHK und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) - zur Entwicklung eines idealtypischen Vermittlungsprozesses und die Entwicklung eines Markterschließungsprogramms zur Organisation von Rekrutierungsreisen für KMU vorgesehen.²⁶

²⁵ Die Bundesregierung (2018): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

²⁶ Die Bundesregierung (2019): Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten. Fachkräftegewinnungs-Strategie. Verfügbar unter: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/strategien-gewinnung-fachkraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

In diesem Zusammenhang heben einige Stakeholder im Interview hervor, dass in Sachsen-Anhalt bereits mehrere Initiativen zur proaktiven Akquise von Fachkräften im Ausland bestehen bzw. in den letzten Jahren ins Leben gerufen wurden – oft mit einem Fokus auf einzelne Branchen und/o-der Staaten. Diese Initiativen werden bisher nicht koordiniert – teilweise sind sie von Branchen- und Unternehmensverbänden, teilweise aber auch von einzelnen Unternehmen organisiert.

Für die Sicherung bestehender Fachkräfte schafft die Fachkräftestrategie damit wichtige Impulse, insbesondere hinsichtlich der Rekrutierung von Fachkräften, guter Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Konkret formuliert die Fachkräftestrategie unter anderem die Absicht, dass das BMAS im Rahmen der **Initiative Neue Qualität der Arbeit** (INQA) auslöst, welche weiteren Impulse und unterstützenden Maßnahmen entwickelt werden müssen, um gute Arbeitsbedingungen auch in einer veränderten Arbeitswelt zu erhalten und zu schaffen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken verfolgt die Bundesregierung dagegen eine Entlastung von Familien bei Kinderbetreuung, bei der Pflege von Angehörigen und bei häuslicher Sorgearbeit, beispielsweise durch das **Gute-Kita-Gesetz**, eine Aufwertung des Erzieherberufs und eine Stärkung der familienorientierten Unternehmenskultur. Die Auswirkungen des im Rahmen der Fachkräftestrategie forcierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes werden im Kapitel 4.2.2 gesondert betrachtet. Die Rahmenbedingungen von Weiterbildung finden ihre Berücksichtigung in Kapitel 4.2.3.

Zum Januar 2019 ist zudem das **Pflegepersonal-Stärkungsgesetz** (PpSG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, durch ein Sofort-Programm spürbare Entlastungen im Alltag der Pflegekräfte zu erreichen, insbesondere durch eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege. Unter anderem beinhaltet das Gesetz eine Finanzierung von zusätzlichen Stellen und Ausbildungsplätzen sowie Tarifsteigerungen in Krankenhäusern, eine Fortführung des Krankenhausstrukturfonds, zusätzliches Altenpflegepersonal für vollstationäre Pflegeeinrichtungen, Zuschüsse für Digitalisierungsmaßnahmen, eine medizinische Rehabilitation für pflegende Angehörige, eine betriebliche Gesundheitsförderung für Pflegekräfte und die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.²⁷ Zudem wurde im Juli 2017 mit dem **Pflegeberufegesetz** eine Reform der Pflegeberufe initiiert, welche insbesondere die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen in einem neuen Pflegeberufegesetz zusammenführt. Nach dem neuen Gesetz erhalten alle Auszubildenden zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung, in der sie einen Vertiefungsbereich in der praktischen Ausbildung wählen.²⁸ Beide Gesetze sollen langfristig zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherung des Fachkräftenachwuchses beitragen. Kurzfristig äußern sich die gesetzlichen Neuerungen allerdings auch in einem erheblichen Beratungsbedarf bei Pflegeeinrichtungen.

4.2.1.2 Entwicklungen in der Unterstützungsstruktur und deren Auswirkungen

Entwicklungen in der Förder- und Unterstützungsstruktur

Seit Beginn der Förderperiode 2014 – 2020 wurden weitere relevante Förderprogramme ins Leben gerufen, die zur Sicherung des bestehenden Fachkräftepotentials in Sachsen-Anhalt beitragen. Dazu zählen insbesondere die ESF-Bundesprogramme **unternehmensWert:Mensch** (uW:M) und Zukunftszentrum Digitale Arbeit sowie die Förderinitiative Mittelstand-Digital des BMWi und die damit geförderten Mittelstand 4.0 Kompetenzzentren. uW:M wird im Folgenden kurz umrissen und anschließend den sich aus den sozioökonomischen Entwicklungen ergebenden Handlungsbedarfen gegenübergestellt (Mittelstand-Digital und Zukunftszentrum Digitale Arbeit werden in Kapitel 4.2.4.1 eingegangen).

²⁷ Bundesministerium für Gesundheit (2019): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Pflegepersonals (Pflegepersonal-Stärkungsgesetz – PpSG). Verfügbar unter: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/P/PpSG_Kabinett.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

²⁸ Bundesministerium für Gesundheit (2017): Glossar – Pflegeberufegesetz. Verfügbar unter: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz.html> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

Das ESF-geförderte Beratungsprogramm uW:M unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Entwicklung moderner, mitarbeiterorientierter Personalstrategien. Nach einer erfolgreichen Modellphase (2012-2014) wird das Programm seit 2015 bundesweit angeboten. Die vier zentralen Handlungsfelder, zu denen das Programm Beratung anbietet, sind Personalführung, Chancengleichheit, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz. Mit dem Programmschwerpunkt uW:M + werden seit 2017 zusätzlich Digitalisierungsprozesse in KMU begleitet. Ein Erstberatungsgespräch in einer der Erstberatungsstellen ist kostenlos. Eine anschließende Prozessberatung wird gefördert, wobei in Sachsen-Anhalt im Rahmen von uW:M nur Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten förderfähig sind.^{29,30} In Sachsen-Anhalt gibt es insgesamt drei Beratungsstellen, jeweils in Magdeburg, Blankenburg (Harz) und Dessau.

Durch die angebotenen Beratungsleistungen durch uW:M + werden Kleinstunternehmen befähigt, grundlegende Personal- und Organisationsstrukturen aufzubauen und somit einerseits für ein produktives und wertschätzendes Arbeitsumfeld für die Belegschaft zu sorgen. Andererseits erhalten sie Unterstützung bei der Gewinnung und Integration neuer Fachkräfte sowie der Weiterbildungsplanung für bestehende Fachkräfte. Insbesondere vor dem Hintergrund der fehlenden Ressourcen und Strukturen von Kleinstunternehmen setzt das Beratungsprogramm uW:M + laut eines befragten Stakeholders an einer wichtigen Stellschraube der Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt an. Besonders viele Anfragen erreichen die Erstberatungsstellen von uW:M + in Sachsen-Anhalt laut des Stakeholders zum Handlungsfeld Personalführung, wobei die Beratung hier oftmals die Etablierung grundlegender Unternehmensstrukturen zum Inhalt hat. Konkret umfassen die Beratungsinhalte häufig die Einführung von Feedbackstrukturen und organisierten Arbeitsabläufen. Ein weiteres Handlungsfeld, zu dem regelmäßig Beratungsbedarf besteht, ist „Wissen & Kompetenz“, wobei hier die Schwerpunkte der Beratung insbesondere die Personal- und Weiterbildungsplanung betreffen.

Kohärenz zu FiF und ZEMIGRA

Im Folgenden sollen nun die Förderprogramme FiF und ZEMIGRA in die **veränderte Förder- und Unterstützungsstruktur** eingeordnet und potenzielle neue bzw. wegfallende Förderbedarfe identifiziert werden. Konkret wird untersucht, ob und inwiefern sich FiF und ZEMIGRA anhand der Förderziele, Zielgruppen und Maßnahmen von uW:M + abgrenzen (siehe Tabelle 1) bzw. mögliche Synergiepotenziale im Interesse des Landes nutzen lassen.

Tabelle 1: Abgrenzungsmerkmale von FiF und ZEMIGRA zu neuen bzw. veränderten Förderprogrammen im Bereich Fachkräftesicherung

Programm	Abgrenzungskriterien			
		Förderziel	Zielgruppe	Maßnahme
unternehmensWert:Mensch +	FiF		x	(x)
	ZEMIGRA	x	x	x

Anmerkung: Die jeweiligen Kreuze bedeuten, dass FiF und ZEMIGRA hier Abgrenzungsmerkmale gegenüber den aufgeführten Programmen aufweisen.

Quelle: Desk Research; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Wie aus der Tabelle zu erkennen ist, grenzt sich **ZEMIGRA** aufgrund seiner inhaltlichen als auch strukturbezogenen Ausrichtung klar von uW:M + ab. Synergiepotenziale werden laut eines Stake-

²⁹ Diese Ausnahmeregelung wurde aufgrund des sachsen-anhaltinischen Förderprogramms WEITERBILDUNG BETRIEB getroffen, um die dort enthaltenen Fördermöglichkeiten von Weiterbildungs- und POE-Maßnahmen für KMU mit denen des Bundesprogramms uW:m kompatibel zu gestalten.

³⁰ unternehmensWert:Mensch (o.D.): Das Programm – Übersicht. Verfügbar unter: <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/das-programm/uebersicht/> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

holders ausgeschöpft: Wenn im Rahmen der von uW:M geleisteten Unternehmensberatung Fragen zur Integration ausländischer Fachkräfte auftraten, würde uW:M + die Unternehmen an den Beratungsservice von ZEMIGRA weiterleiten.

Bei **FiF** sind dagegen durchaus Schnittpunkte erkennbar. So bietet FiF ähnliche Unterstützungsleistungen für Betriebe an wie uW:M +, wobei die Leistungen von FiF die begrenzten Kapazitäten der drei Erstberatungsstellen von uW:M + sinnvoll unterstützen und zudem über die Tätigkeitsbereiche von uW:M hinaus gehen. Zudem besteht eine **klare Abgrenzung hinsichtlich der Zielgruppe**. Während uW:M + in Sachsen-Anhalt nur Betriebe mit einer Größe von bis zu zehn Mitarbeitenden berät, stehen die FiF Angebote vor allem Unternehmen mit über zehn Mitarbeitenden zur Verfügung. Um eine kontinuierlich enge Absprache hinsichtlich der Zielgruppe und der Beratungsinhalte zu gewährleisten, treffen sich die Projektverantwortlichen von FiF und uW:M zudem ein bis zwei Mal jährlich zu Abstimmungstreffen. Kernthemen bei diesen Treffen sind laut eines bzw. einer Interviewpartner*in der Erfahrungsaustausch und ein gegenseitiges Update zu Veränderungen in der Förderlandschaft. Darüber hinaus verweisen die beiden Programme die Unternehmen jeweils auf den bzw. die Projektpartner*in, wenn sie dort aufgrund ihrer Unternehmensgröße und/oder Anliegen besser aufgehoben sind.

4.2.1.3 (Mögliche) Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA

Im Folgenden wird analysiert, welche Implikationen die veränderten Unterstützungsstrukturen und deren Rahmenbedingungen – insbesondere vor dem Hintergrund der in Kapitel 4.1 beschriebenen sozioökonomischen Herausforderungen und Handlungsbedarfe – auf die Unterstützungsstruktur generell und auf die beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA im Speziellen haben können. Zentrale Informationsgrundlage hierfür sind die Einschätzungen der in dieser Evaluationsstudie interviewten Stakeholder, welche durch Ergebnisse des Desk Research ergänzt werden.

Ein zentraler Punkt, welcher in den Interviews mehrfach angesprochen wurde, betrifft vermehrte **Abstimmungs- und Kooperationsbedarfe** im Bereich der Fachkräftesicherung. Grund für diese vermehrten Bedarfe sei einerseits der steigende Fachkräftebedarf und die Notwendigkeit eines entsprechend umfangreichen und ganzheitlichen Unterstützungsansatzes, um der Komplexität der Herausforderung gerecht zu werden. Andererseits seien sie der zunehmenden Vielfalt und Komplexität der Unterstützungsstruktur und der kontinuierlichen Veränderungen der rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen geschuldet. Die Unterstützungs- und Förderlandschaft in Sachsen-Anhalt hat sich um neue, für die Fachkräftesicherung relevante Angebote und Programme erweitert bzw. neue Initiativen und Maßnahmen sind vorgesehen und in den genannten Strategien festgelegt worden, zudem ändert sich fortwährend die relevante Gesetzeslage – wie beispielsweise das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz oder das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz – womit neue Abstimmungs- und Informationsbedarfe entstehen.

Nach Aussagen der Stakeholder bedarf es daher grundsätzlich einer besseren Vernetzung der relevanten Akteure im Bereich Fachkräftesicherung. Aufgrund der Breite des Themas sei die Beteiligung unterschiedlichster Akteure (beispielsweise relevanter Branchenvertreter*innen, Ausbildungs- und Weiterbildungsakteure, Akteure aus dem Bereich Integration sowie relevanter Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung) notwendig. Daher sollte die Abstimmung und Zusammenarbeit sowie der Wissensaustausch dieser Akteure – sowohl inhaltlicher als auch prozessualer Art – gefördert werden, wobei unter anderem auch ein stärkerer Brückenschlag zwischen den Ministerien sinnvoll sei. Von Vorteil sei dabei grundsätzlich auch eine stärkere Vernetzung innerhalb der einzelnen Branchen, wie sie durch FiF bereits im Bereich Pflege der Fall stattfindet. Außerdem bedürfe es laut der befragten Stakeholder auch einer Vermittlerfunktion zwischen Unternehmen und Unterstützungsangeboten, insbesondere in Hinblick auf eine systematische Abfrage der Unterstützungsbedarfe bei Unternehmen, um diesen bestmöglich begegnen zu können.

Insbesondere im Bereich der Fachkräfterekrutierung bedarf es nach Aussagen von mehreren im Rahmen dieser Evaluationsstudie einbezogener Stakeholder einer stärkeren Vernetzung und Koordinierung der Tätigkeiten. So gebe es zu den oben genannten, bereits bestehenden Akquiseaktivitäten der Privatwirtschaft bislang jedoch wenig Austausch oder Abstimmung. Gleichzeitig sind

viele der befragten Stakeholder überzeugt, dass auf Seiten der Unternehmen ein großes Interesse an gemeinsamen bzw. koordinierten Akquiseaktivitäten bestehe. Tatsächlich sehen die Teilnehmenden des durchgeführten Stakeholder-Workshops in der **Koordinierung und Unterstützung von Akquisetätigkeiten bzgl. ausländischer Fachkräfte** einen der wichtigsten zukünftigen Handlungsbedarfe für Sachsen-Anhalt. Sieben von acht Stakeholder maßen diesem Handlungsbedarf eine hohe Bedeutung bei.³¹

Daraus lassen sich für **FiF und ZEMIGRA** verschiedene **Schlussfolgerungen** ableiten. Grundsätzlich unterstreichen die Fachkräftestrategie und die Pflegereformen nochmals, dass bei FiF mit dem Thema „Gute Arbeit“ und der Pflegebranche bereits sinnvolle Schwerpunkte gesetzt worden sind. So identifiziert die Fachkräftestrategie die Stärkung von guten Arbeitsbedingungen als wesentlichen Ansatzpunkt in der Sicherung bestehender Fachkräfte. Um gute Arbeitsbedingungen voranzutreiben, könnte FiF laut einzelner Teilnehmenden des Stakeholder-Workshops das Thema bei den Unternehmen verstärkt „mitberaten“ und darüber hinaus auch Branchenverbände und Gewerkschaften als Multiplikator*innen einbeziehen.

Angesichts der vermehrten Abstimmungs- und Kooperationsbedarfe komme zudem der Vernetzungs- und Vermittlerfunktion von ZEMIGRA und von FiF einer steigenden Bedeutung zu. Insbesondere in Bezug auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte könnten FiF und/oder ZEMIGRA laut einzelner Stakeholder eine stärkere Netzwerkrolle übernehmen, um den Austausch von interessierten Unternehmen und Initiativen zu fördern und zu koordinieren. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass FiF und ZEMIGRA bereits als wichtige Netzwerknotenpunkte wahrgenommen werden (siehe Kapitel 3.2.3), könnte sich der Ausbau ihrer bisherigen Vernetzungsaktivitäten auf den Bereich der Fachkräfteakquise im Ausland als sinnvoll erweisen. Ein solcher Ausbau der Vernetzungsaktivitäten bedarf dabei einer engen Abstimmung sowohl zwischen FiF und ZEMIGRA wie auch mit den Fachinformationszentren des IQ Netzwerks (siehe auch Kapitel 5.1.3).

4.2.2 Fachkräfteintegration

Auch im Bereich der Fachkräfteintegration haben sich seit Beginn der Förderprogramme Änderungen in den politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie in der Förder- und Unterstützungsstruktur ergeben. Diese Änderungen werden im Folgenden jeweils kurz erläutert und dann mit Blick auf ihre Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA beleuchtet.

4.2.2.1 Entwicklungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und deren Rahmenbedingungen

Eine wesentliche Änderung in den Rahmenbedingungen der Fachkräfteintegration stellt die Verabschiedung des Migrationspakets dar, dessen Kernstück wiederum aus dem **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** besteht. Ziel des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist eine „zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten“³². Demnach können zukünftig neben Hochschulabsolventen auch Fachkräfte mit qualifiziertem Berufsabschluss zu Arbeits- und Ausbildungsgründen nach Deutschland kommen. Zudem beinhaltet das Gesetz die Einführung eines sogenannten beschleunigten Verfahrens für Fachkräfte, mit welchem eine zügigere Ausstellung einer Aufenthaltserlaubnis ermöglicht werden soll und welches in der Regel über eine zentrale Ausländerbehörde abläuft. Das Land Sachsen-Anhalt hat sich allerdings dafür entschieden, die Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes dezentral, sprich ohne zentrale Ausländerbehörde, umzusetzen. Die Bearbeitung der Anfragen auf Grundlage des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes werden in Sachsen-Anhalt stattdessen in den bereits bestehenden regionalen Ausländerbehörden mitbearbeitet, wofür eine entsprechende Personalschulung und -abordnung stattfand.

³¹ Eine Übersicht über die Ergebnisse der Kurzbefragung findet sich im Anhang dieses Berichts.

³² Die Bundesregierung (2020): Aktuelles Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Mehr Fachkräfte für Deutschland. Stand 01.03.2020. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraefteeinwanderungsgesetz-1563122> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

Im Rahmen der **Fachkräftestrategie** der Bundesregierung (siehe Kapitel 4.2.1.1) wird unter anderem die Gewinnung und Integration europäischer und internationaler Fachkräfte für Deutschland angestrebt. So soll europäischen Fachkräften der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt durch eine gezielte Deutschsprachförderung, eine Verbesserung der Anerkennungsverfahren für Bildungs- und Berufsabschlüsse und eine Öffnung der Ausbildungsförderung für Menschen aus anderen EU-Staaten erleichtert werden. Internationalen Fachkräften soll der Zugang vor allem durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vereinfacht werden. Darüber hinaus sollen auch die Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse, die Vereinfachung der Verwaltungsverfahren und der Erwerb der deutschen Sprache sowie eine gezielte Anwerbung internationaler Fachkräfte mit Blick auf ausgewählte Länder und Branchen vorangetrieben werden.³³ Wichtige Aspekte hinsichtlich der Fachkräfteintegration, die in der **Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten** aufgegriffen werden, umfassen unter anderem Beratungsangebote zur Berufsanerkennung, sprachliche und fachliche Qualifizierungsangebote.

4.2.2.2 Entwicklungen in der Unterstützungsstruktur und deren Auswirkungen

Veränderungen in der Förder- und Unterstützungsstruktur

Seit Beginn der ESF-Förderperiode 2014-2020 wurden im Bereich Fachkräfteintegration sowohl einige neue Förder- und Unterstützungsstrukturen geschaffen als auch bestehende Strukturen angepasst und erweitert.

Zu den neuen Unterstützungsstrukturen zählen unter anderem die seit 2016 eingesetzten und durch das BMWi finanzierten **"Willkommenslotsen"**, die kleine und mittlere Unternehmen bei der Besetzung von offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Geflüchteten unterstützen. Die Willkommenslotsen unterstützen Unternehmen bei allen Fragen rund um die Integration von Geflüchteten in Ausbildung, Praktikum oder Beschäftigung. Sie helfen bei Fragen zu Sprachförderung, Aufenthaltsstatus, Qualifikationsbedarf sowie zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten und bei der Suche nach geeigneten Bewerber*innen. Die Willkommenslotsen stehen den Unternehmen auch nach einer gelungenen (Stellen-)Besetzung mit Geflüchteten als Ansprechpartner*innen zur Verfügung.³⁴ Nach Aussagen eines befragten Stakeholder ist die Anzahl an Geflüchteten, die an einer Begleitung durch die Willkommenslotsen interessiert sind, in den letzten Jahren gesunken, was vor allem auf die abnehmende Fluchtmigration zurückzuführen ist. Insbesondere in einigen (ländlichen) Regionen sei gar die Anzahl der Betriebe, die interessiert daran sind Geflüchtete (als Auszubildende) einzustellen, seiner Einschätzung nach höher als die Anzahl an interessierten Geflüchteten.

Im Jahr 2015 neu initiiert wurde auch das durch das BMAS und den ESF finanzierte Förderprogramm **"Integration durch Qualifizierung (IQ)"**, welches an der Zielsetzung arbeitet, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Insgesamt ist das Förderprogramm in vier Handlungsschwerpunkten tätig: Anerkennungsberatung, Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes, interkulturelle Kompetenzentwicklung bei zentralen Arbeitsmarktakteuren sowie die Einrichtung regionaler Fachkräftenetzwerke bezüglich Einwanderung. Die regionalen Fachkräftenetzwerke stellen dabei einen neu eingerichteten Schwerpunkt des Programms dar beziehungsweise werden erst seit der neuen Förderrunde 2019-2022 auf- und ausgebaut.³⁵ In Sachsen-Anhalt wurden über diesen Schwerpunkt zwei **Fachinformationszentren Einwanderung** eingerichtet. Diese Fachinformationszentren wurden laut einiger Interviewpartner*innen insbesondere als Antwort auf die neuen Herausforderungen im Rahmen des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eingerichtet. Damit decken sie einen wesentlichen aufenthaltsrechtlichen Informationsbedarf, welcher bei Unternehmen und strukturellen Akteuren in Bezug auf die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bestehen.

³³ Die Bundesregierung (2018): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

³⁴ BMWi (2020): Willkommenslotsen - Unternehmen bei der Besetzung von offenen Stellen mit Geflüchteten unterstützen. Verfügbar unter: <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

³⁵ IQ Netzwerk (o.D.): Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Verfügbar unter: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmuebersicht> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

Mit der Kampagne „**www.Make-it-in-Germany.com**“ des BMWi wurde ein zentrales, mehrsprachiges Willkommensportal für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte geschaffen und ist ein Kernelement der Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung. Beteiligt sind auch das BMAS sowie die BA. Ziel ist es, Fachkräften aus dem Ausland darüber zu informieren, wie sie erfolgreich ihren Weg nach Deutschland gestalten können und warum es sich lohnt, hier zu leben und zu arbeiten. Arbeitgeber erhalten zudem Tipps zur Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Begleitend besteht für Zuwanderungsinteressierte die Möglichkeit, den E-Mail-Beratungsservice der BA unter make-it-ingermany@arbeitsagentur.de und die deutsch- und englischsprachige die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ zu nutzen.

Kohärenz zu FiF und ZEMIGRA

Im Folgenden sollen nun die Förderprogramme FiF und ZEMIGRA in die **veränderte Förder- und Unterstützungsstruktur** eingeordnet und potenzielle neue bzw. wegfallende Förderbedarfe identifiziert werden. Konkret wird untersucht, ob und inwiefern sich FiF und ZEMIGRA anhand der Förderziele, Zielgruppen und Maßnahmen von den drei oben genannten Förderprogrammen abgrenzen bzw. mögliche Synergien genutzt werden. Eine Übersicht der Ergebnisse bietet Tabelle 2.

Tabelle 2: Abgrenzungsmerkmale von FiF und ZEMIGRA zu neuen bzw. veränderten Förderprogrammen im Bereich Fachkräfteintegration

Programm	Abgrenzungskriterien			
		Förderziel	Zielgruppe	Maßnahme
Willkommenslotsen	FiF		x	(x)
	ZEMIGRA	x	(x)	x
IQ Netzwerk	FiF	x		x
	ZEMIGRA	x	x	x
Make it in Germany	FiF			x
	ZEMIGRA	x	x	

Anmerkung: Die jeweiligen Kreuze bedeuten, dass FiF und ZEMIGRA hier Abgrenzungsmerkmale gegenüber den aufgeführten Programmen aufweisen.

Quelle: Desk Research; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Mit den **Willkommenslotsen** wurde ein Bundesprogramm geschaffen, welches Unternehmen bei der *Besetzung* von offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Geflüchteten unterstützt. Allerdings gibt es laut des im Rahmen dieser Evaluationsstudie befragten Experten ab der neuen Förderperiode im Jahr 2021 einen neuen Förderschwerpunkt beim Programm Willkommenslotsen, welcher eine verstärkte Nachbetreuung im Sinne einer Begleitung *während* der Ausbildung vorsieht.

Die Abgrenzung zu FiF liegt laut eines Interviewpartners einerseits in der Intensität der Beratung und Begleitung von Unternehmen – während FiF als erste Anlaufstelle fungiert und Erstberatung und Information hinsichtlich integrationsrelevanter Themen bietet, begleiten Willkommenslotsen Unternehmen sehr viel engmaschiger und umfassender. Zudem sind die Willkommenslotsen speziell auf die Integration von Geflüchteten in Unternehmen ausgerichtet, wohingegen FiF bezüglich der Integration ausländischer Fachkräfte insgesamt berät. Eine weitere deutliche Unterscheidung, welche sich nach Aussagen des befragten Experten in der Praxis hinsichtlich der Zielgruppe eingestellt hat, besteht in Hinblick auf den Bildungsstand der Zielgruppe: Während das Programm Willkommenslotsen verstärkt mit Geflüchteten arbeitet, die an einer beruflichen Ausbildung bzw. einer praktischen Tätigkeit interessiert sind, unterstützt FiF vor allem hochqualifizierte Geflüchtete bzw. jene, die eine Hochschulausbildung anstreben. Nach Aussagen des Experten könnte der Bedarf an einer Arbeits- und Ausbildungsvermittlung speziell für *Geflüchtete* aufgrund der sinken-

den Fluchtmigrationszahlen in der mittleren Frist sinken, für eine Begleitung bei der Arbeitsmarktintegration von ausländischen Fachkräften allgemein – im Sinne der Tätigkeiten von FiF – gilt dies allerdings nicht.

Bei ZEMIGRA, welches diesbezügliche Beratungsanfragen vor allem an relevante Verweispartner*innen weiterleitet und sich ansonsten primär auf die Vernetzung von strukturellen Akteuren konzentriert, gibt es sowohl hinsichtlich den Förderziels als auch der Zielgruppe und der Maßnahme deutliche Abgrenzungen zu den Willkommenslotsen.

In Hinblick auf das Bundes-Förderprogramm **IQ Netzwerk** gibt es grundsätzlich klar abgegrenzte Zuständigkeiten. Denn obwohl das IQ Netzwerk auch Zugewanderte als Zielgruppe anspricht, wurde hier ein klarer Förderschwerpunkt auf die Unterstützung bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen gelegt. Damit stellt das IQ Netzwerk einen wichtigen Kooperationspartner in der Integrationsarbeit von FiF und ZEMIGRA dar. Eine ausländische Fachkraft berichtete im Rahmen eines der Nutzer*inneninterviews beispielsweise, dass ihm das IQ Netzwerk bei der Anerkennung der Berufsabschlüsse geholfen und für die konkrete Arbeitsvermittlung anschließend an FiF verwiesen hat.

Die neu eingerichteten und im Rahmen des IQ Netzwerks umgesetzten **Fachinformationszentren** bieten weitere potenzielle Anknüpfungspunkte für FiF und ZEMIGRA. So kann den beiden Förderprogrammen hier nach Aussagen diverser Stakeholder im Rahmen der neuen Umstrukturierungen eine unterstützende Rolle zukommen, insbesondere in Hinblick auf die Unterstützung von konkreten Integrationsprozessen im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie in der Vernetzung und Abstimmung aller in der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes involvierten Akteure. Nach ersten Abstimmungstreffen sollen die Zuständigkeiten zwischen den Fachinformationszentren, FiF und ZEMIGRA nach Aussagen der Projektträger idealerweise wie folgt verteilt werden: Während die Fachinformationszentren vor allem bei der Rekrutierung und Vermittlung der ausländischen Fachkräfte sowie aufenthaltsrechtlichen Fragen unterstützen, konzentriert sich FiF auf die betriebliche und soziale Integration der Zugewanderten. ZEMIGRA dagegen übernimmt die Schulung und Information relevanter Akteure im Zusammenhang mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Damit ergibt sich ein umfassendes, integrales Unterstützungsangebot entlang des Rekrutierungs- und Integrationsprozesses von ausländischen Fachkräften in Sachsen-Anhalt.

Das Willkommensportal des Bundes „**Make-it-in Germany**“ adressiert zwar - mit Unternehmen und ausländischen Fachkräften - eine ähnliche Zielgruppe wie FiF, unterscheidet sich jedoch deutlich in Hinblick auf die Maßnahme. So ist das Portal auf bundesdeutscher Ebene angesiedelt und bietet neben der Bereitstellung von Informationen lediglich die Möglichkeit einer Verweisberatung, für eine regionalspezifische und individuelle Beratung und Begleitung wird dagegen an regionale Unterstützungsangebote wie FiF verwiesen. Daher ist auch in Bezug auf die Art der Maßnahme eine klare Abgrenzung gegeben – bei FiF noch deutlicher als bei ZEMIGRA.

4.2.2.3 (Mögliche) Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA

Im Folgenden wird analysiert, welche Implikationen die veränderten Unterstützungsstrukturen und deren Rahmenbedingungen – insbesondere vor dem Hintergrund der in Kapitel 4.1 beschriebenen sozioökonomischen Herausforderungen und Handlungsbedarfe – auf die Unterstützungsstruktur generell und auf die beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA im Speziellen haben können. Zentrale Informationsgrundlage hierfür sind die Einschätzungen der in dieser Evaluationsstudie interviewten Stakeholder, welche durch Ergebnisse des Desk Research ergänzt werden.

Von zentraler Bedeutung für die beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA wird das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** sein, welches potenziell zu einer stärkeren Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten führt. Denn laut einigen befragten Stakeholdern sind mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz viele **administrativ-technische, rechtliche und operative Fragen** verbunden, sowohl auf Seiten der Regelakteure, welche mit der Einrichtung des beschleunigten Verfahrens konfrontiert sind, wie auch auf Seiten der Unternehmen, welche über die

Potenziale des neuen Gesetzes zu informieren sind und bei Interesse gegebenenfalls Unterstützung im Akquise- und Integrationsprozess benötigen. Insbesondere in der **Unterstützung der Unternehmen bei der Integration ausländischer Fachkräfte** sehen die Stakeholder einen der wichtigsten Handlungsbedarfe im Bereich Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte. Sieben der acht Stakeholder, welche an der Kurzbefragung im Nachgang des durchgeführten Stakeholder-Workshops teilgenommen haben, messen diesem Handlungsbedarf eine hohe Bedeutung bei.

Nach Aussagen einiger Interviewpartner*innen entstehe im Fall einer steigenden Zuwanderung zudem **möglicherweise Unterstützungsbedarf auf Seiten der Ausländerbehörden**. Aufgrund der dezentralen Lösung in Sachsen-Anhalt - ohne eine mit entsprechenden Kapazitäten und Fachexpertise ausgestatteten zentralen Ausländerbehörde - könnten insbesondere kleine Ausländerbehörden bei einem hohen Anstieg an Anfragen im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes an ihre Belastungsgrenzen stoßen. Wesentlicher Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sind dabei nach Aussagen eines Akteurs eine gute Abstimmung der Akteure sowie ein gut kommunizierter, einfacher Akquise- und Integrationsprozess mit klaren Zuständigkeiten.

Allerdings sei nach Aussagen der befragten Stakeholder bislang schwierig abzuschätzen, wie hoch die Zuwanderungszahlen – insbesondere in der derzeitigen Corona-Situation - tatsächlich ausfallen werden und wie viel die Umsetzungsstrukturen demnach letztendlich an zusätzlicher Unterstützung benötigen werden. Mehrere Interviewpartner*innen betonen beispielsweise, dass die Auswirkung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf die zukünftige Zuwanderung ausländischer Fachkräfte überschätzt werde, beziehungsweise sich die Zuwanderung zumindest nach Sachsen-Anhalt in Grenzen halten werde, da andere Bundesländer als Arbeits- und Wohnort von ausländischen Fachkräften häufig bevorzugt würden. Zudem trete das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in der aktuellen Corona-Situation in den Hintergrund. Während das Fachkräfteeinwanderungsgesetz nach Aussagen mehrerer Interviewpartner*innen sowohl für Unternehmen als auch für strukturelle Akteure vor der Corona-Pandemie ein wichtiges Thema war, seien diese nun stark mit der Vermeidung von Arbeitslosigkeit bzw. Kurzarbeit sowie der Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen beschäftigt. Ohnehin sei die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte aufgrund der aktuellen Covid-19-Pandemie und den damit einhergehenden Reisebeschränkungen und Unsicherheiten zumindest kurzfristig ausgebremst.

Diese Entwicklungen haben wiederum mögliche **Auswirkungen auf die Arbeit von FiF und ZEMIGRA**. So betonten mehrere Stakeholder im Rahmen der Interviews und im Stakeholder-Workshop, dass die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen zu neuen Bedarfslagen bei strukturellen Akteuren - wie beispielsweise die Klärung der Rollenverteilung, die Entwicklung gemeinsamer Lösungen, die Erweiterung der Kompetenzen – führen. Diese Bedarfslagen wiederum setzen entsprechende Schulungen sowie die Koordination und Zusammenarbeit der strukturellen Akteure voraus. Hierfür sei die strukturelle Arbeit – insbesondere von ZEMIGRA – von wesentlicher Bedeutung, sowohl mit Blick auf die Vernetzung als auch auf die Information und Schulung struktureller Akteure.

Zudem ergeben sich für FiF und ZEMIGRA – nach Einschätzung einiger am Workshop teilgenommenen Stakeholder – durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sowie der Fachkräfteeinwanderungsstrategie neue potenzielle Handlungsfelder. So könnten FiF und ZEMIGRA mittelfristig ihre Angebote auf die Zielgruppe der qualifizierten Fachkräfte anpassen bzw. ausweiten. Beispielsweise könnten sie im Rahmen ihrer Beratungsangebote inhaltlich neue Fragestellungen dieser Zielgruppe aufgreifen sowie das bestehende Netzwerk an Verweispartner*innen entsprechend ausbauen. Zudem könnten die Informations- und Beratungsangebote von FiF für Unternehmen in Bezug auf die Gewinnung und Integration qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland ausgeweitet werden. Im Fall von temporär hohen Zuwanderungszahlen, könnte FiF außerdem Regelakteure und andere Unterstützungsangebote – beispielsweise die BA oder das Projekt Jobbrücke PLUS – durch die Übernahme von Beratungsanfragen entlasten.

Auch lässt sich aus obiger Beschreibung festhalten, dass sich FiF und ZEMIGRA weiterhin gut in die (veränderte) Unterstützungsstruktur in Sachsen-Anhalt einbetten lassen. Zudem übernehmen

sie neue wichtige Rollen im Rahmen der Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Die Rollenverteilung zwischen den Fachinformationszentren, FiF und ZEMIGRA wurde dabei intensiv abgestimmt und baut aus Sicht der Evaluation sinnvoll auf den Kapazitäten und Strukturen der Akteure auf und bietet sowohl sinnvolle Kooperationsstrukturen wie auch eine deutliche Abgrenzung der Kompetenzen.

4.2.3 Fachkräfteentwicklung

In Hinblick auf die Entwicklung von Fachkräften wurden in den letzten Jahren zahlreiche neue Gesetze verabschiedet, insbesondere zur Stärkung von Weiterbildung und Lebenslangem Lernen. Diese neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen sollen im diesem Kapitel genauso beleuchtet werden wie das neue Beratungsangebot für Erwerbstätige durch die Bundesagentur für Arbeit.

4.2.3.1 Entwicklungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen

In einem ersten Schritt sollen die Änderungen in den Rahmenbedingungen bezüglich Fachkräfteentwicklung kurz umrissen werden. Eine wesentliche Änderung stellt dabei die Verabschiedung des **Qualifizierungschancengesetzes** (QCG) dar, welches als Teil der „Qualifizierungsoffensive“ der Bundesregierung zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist und das bisherige Programm WeGebAU abgelöst hat. Im Vergleich zu WeGebAU wird die staatliche Förderleistung für Weiterbildung ausgeweitet und die bisherige Zielgruppe erweitert. Mit der Maßnahme möchte die Bundesregierung gezielt berufliche Weiterbildungsförderung für Arbeitgeber*innen und deren Arbeitnehmer*innen stärken, insbesondere vor dem Hintergrund struktureller Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge des digitalen und demografischen Wandels. Konkret soll das QCG eine Öffnung der Weiterbildungsförderung für alle Arbeitnehmer*innen unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße bewirken. Ein Schwerpunkt der Förderung liegt dabei insbesondere auf vom technologischen Strukturwandel betroffenen Arbeitnehmer*innen sowie auf Weiterbildungen in Engpassberufen³⁶, was nach Aussagen der Projektträger eine zu spezifische Zielgruppe umfasse und damit an den Bedarfe der Mehrheit der Unternehmen vorbeinge. Nach Aussagen eines/einer befragten Experten*in bietet das QCG jedoch grundsätzlich einen wichtigen Baustein für Unternehmen bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten und wird in Sachsen-Anhalt gut angenommen. Wirtschaftsbranchen, welche die Fördermöglichkeiten des QCG besonders häufig in Anspruch nehmen, seien vor allem die Pflegebranche, aber auch die Logistik- und Ferntransportbranche. Eine Beratung von Unternehmen zu den Fördermöglichkeiten des QCGs werde insbesondere durch den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit angeboten. Das beinhaltet sowohl eine Information und Sensibilisierung von Unternehmen zu den Fördermöglichkeiten allgemein wie auch eine individuelle Begleitung im konkreten Förderfall.

Durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, kurz **Arbeit-von-Morgen-Gesetz**, fand im Frühjahr 2020 eine Weiterentwicklung des QCG sowie weiterer Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik statt. Der größte Mehrwert des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes bestünden nach Aussagen der interviewten Stakeholder vor allem in folgenden Nachbesserungen und Verlängerungen bestehender Förderinstrumente im Bereich der Aus- und Weiterbildung: In Bezug auf das QCG beinhalten die Nachbesserungen eine Herabsetzung der Mindeststundenzahl für Weiterbildungskurse als Förder Voraussetzung sowie die Erhöhung der Pauschalkostensätze für Bildungsträger und eine Vereinfachung der Antragstellung. Zudem wurde die Verlängerung der Bundes-Förderprogramme „Assistierte Ausbildung“ und „Weiterbildungsprämie“ beschlossen. Weitere Änderungen betreffen unter anderem eine Verlängerung des Kurzarbeitergeldes und eine Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld.³⁷

³⁶ Deutscher Bundestag (2018): Dokumentations- und Informationssystem. Basisinformationen über den Vorgang: Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz). Verfügbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/extrakt/ba/WP19/2394/239412.html> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

³⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Stand 10.03.2020): Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-arbeit-von-morgen-gesetz.pdf;jsessionid=F9EAE52D9104772C113134DABDE3897F.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1. [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

Darüber hinaus wurden von der Bundesregierung in den letzten Jahren sowohl eine Nationale Weiterbildungsstrategie verabschiedet als auch eine Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft gestartet. Mit der **Weiterbildungsstrategie** setzt die Bundesregierung Schwerpunkte für die Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens. Wichtige Inhalte der Weiterbildungsstrategie in Bezug auf FiF stellen vor allem die Schaffung von Transparenz in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Stärkung der Weiterbildungsberatung und die Weiterentwicklung von Weiterbildungsangeboten dar. Die **Bildungsoffensive für eine digitale Wissensgesellschaft** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) verfolgt das Ziel, digitale Kompetenzen in allen Bildungsbereichen zu stärken. Mit Blick auf das Tätigkeitsfeld von FiF sind wichtige Handlungsfelder hier die Vermittlung von Digitaler Bildung und die Unterstützung strategischer Organisationsentwicklung.

4.2.3.2 Entwicklungen in der Förder- und Unterstützungsstruktur

Entwicklungen in der Förder- und Unterstützungsstruktur

Hinsichtlich der Förder- und Unterstützungsstruktur wurde im Bereich Fachkräfteentwicklung kürzlich ein neues Angebot der Bundesagentur für Arbeit geschaffen, und zwar die **Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB)**, welche seit dem 01.01.2019 sukzessive aufgebaut wird. Ziel der Lebensbegleitenden Berufsberatung ist es, Jugendliche und Erwachsene über das gesamte Erwerbsleben hinweg zu unterstützen. Durch diesen neuen Ansatz möchte die Bundesagentur für Arbeit Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren, Qualifikationen sichern und Arbeitslosigkeit verhindern bzw. verkürzen. Die Lebensbegleitende Berufsberatung setzt dabei bei drei wesentlichen Weichenstellungen eines Berufslebens an: der Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium, der Übergang von Ausbildung und Studium ins Erwerbsleben und der Wiedereinstieg und/oder die berufliche Neuorientierung im Erwerbsleben.³⁸ Damit wurde von der Bundesagentur für Arbeit erstmals ein flächendeckendes Beratungsangebot für Erwerbstätige geschaffen. In Sachsen-Anhalt sind für die LBB in jeder Arbeitsagentur ein bis zwei Personalstellen vorgesehen. Inwieweit dieses Angebot angenommen wird und welche Kapazitäten letztendlich dafür notwendig sind, wird sich nach Einschätzung einzelner befragter Stakeholder im Laufe des Umsetzungsprozesses zeigen. Allerdings wurde die LBB im Rahmen eines Pilotprojektes in Erfurt und Magdeburg erprobt und durch die Zielgruppe gut angenommen. Nach Aussagen einer befragten Expertin findet die Beratung mitunter in enger Abstimmung mit dem Arbeitgeberservice statt, um so Weiterbildungsbedarfe in Betrieben zu identifizieren und sowohl Fachkräfte als auch Unternehmen zu den Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten zu beraten. Bislang bestehe laut verschiedener Stakeholder allerdings noch viel Unsicherheit bzgl. der Ausgestaltung, der Inhalte und der Inanspruchnahme der LBB. Zudem wird es laut der befragten Expertin eine enge Abstimmung zu bestehenden Beratungsangeboten anderer Träger brauchen, beispielsweise in Hinblick auf die Zielgruppe oder mögliche Schwerpunktsetzungen.

Kohärenz zu FiF und ZEMIGRA

Im Folgenden sollen die Auswirkungen der LBB auf die Programme FiF und ZEMIGRA dargestellt werden. Konkret wird untersucht, ob und inwiefern sich FiF und ZEMIGRA anhand der Förderziele, Zielgruppen und Maßnahmen von LBB abgrenzen.

³⁸ Bundesagentur für Arbeit (2018): Weisung 201810017 vom 26.10.2018 – Lebensbegleitende Berufsberatung – Flächendeckende Einführung der "Berufsberatung vor dem Erwerbsleben". Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-201810017_ba021962.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

Tabelle 3 stellt die Ergebnisse dar.

Tabelle 3: Abgrenzungsmerkmale von FiF und ZEMIGRA zu neuen bzw. veränderten Förderprogrammen im Bereich Fachkräfteentwicklung

Programm	Abgrenzungskriterien			
		Förderziel	Zielgruppe	Maßnahme
Lebensbegleitende Berufsberatung	FiF	(x)	(x)	
	ZEMIGRA	x	x	x

Anmerkung: Die jeweiligen Kreuze bedeuten, dass FiF und ZEMIGRA hier Abgrenzungsmerkmale gegenüber den aufgeführten Programmen aufweisen.

Quelle: Desk Research; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Mit dem Ausbau der Beratungsleistungen der Agenturen für Arbeit um die neue Lebensbegleitende Berufsberatung wird erstmals auch eine flächendeckende Karriere- und Weiterbildungsberatung für Erwerbstätige angeboten. Damit entstehen deutliche Überschneidungen zwischen den Angeboten von FiF und dem Angebot der Bundesagentur für Arbeit, sowohl mit Blick auf die Zielgruppe als auch mit Blick auf das Förderziel und der Maßnahme. Hinsichtlich der Beratungsleistungen von FiF seien aus Sicht eines Stakeholders also durchaus Abstimmungsbedarfe erforderlich, sowohl was die Zielgruppe angeht als auch mögliche inhaltliche Schwerpunkte. Da die LBB noch im Aufbau ist, würden sich sinnvolle Schwerpunktsetzungen und Synergien dabei allerdings erst mit der Zeit zeigen. Einer der interviewten Stakeholder äußerte sich dazu wie folgt:

„Bei den neuen Angeboten der BA werden Abstimmungen nötig sein mit anderen Beratungsleistungen. Da müssen wir die Felder abstecken. Dabei wird aber niemand obsolet, denn kein Beratungsangebot hat die Kapazitäten alle Beratungsanfragen abzudecken.“

Interviewter Stakeholder

Wie hoch die notwendigen Kapazitäten für die LBB der Arbeitsagenturen in der Zukunft sein werden, sei laut Einschätzung eines Stakeholders zwar noch nicht abzusehen. Die BA stelle für das Angebot der LBB allerdings mit 1-2 Personalstellen pro Arbeitsagentur durchaus eine gewisse Personalausstattung zur Verfügung, wobei bei Bedarf auch eine Aufstockung des Personals nicht ausgeschlossen sei. Mit der Zeit werde sich laut eines Stakeholders zeigen, wo die Beratungsleistungen der LBB Lücken aufweisen oder ressourcenmäßig an ihre Grenzen stoßen. Zudem könne er sich auch eine stärkere strukturelle Rolle bei FiF vorstellen, im Sinne einer Bündelung und Schaffung von Transparenz über die bestehenden Weiterbildungsaktivitäten.

4.2.3.3 (Mögliche) Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA

Im Folgenden wird analysiert, welche Implikationen die veränderten Unterstützungsstrukturen und deren Rahmenbedingungen – insbesondere vor dem Hintergrund der in Kapitel 4.1 beschriebenen sozioökonomischen Herausforderungen und Handlungsbedarfe – auf die Unterstützungsstruktur generell und auf die beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA im Speziellen haben können. Zentrale Informationsgrundlage hierfür sind die Einschätzungen der in dieser Evaluationsstudie interviewten Stakeholder, welche durch Ergebnisse des Desk Research ergänzt werden.

Übergreifend ist festzuhalten, dass sich die Unterstützungsstruktur und deren Rahmenbedingungen auch im Bereich der Fachkräfteentwicklung bedeutsam weiterentwickelt haben. Denn mit den genannten Strategiepapieren und Gesetzen reagiert die Politik auf den steigenden Fachkräftebedarf und dem damit verbundenen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf. Laut zweier Stakeholder seien die verabschiedeten Gesetze und Strategiepapiere wichtige Stellschrauben für ein integriertes, bedarfsorientiertes Weiterbildungssystem und würden einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen leisten.

Daraus würden sich auch neue Unterstützungsbedarfe ergeben: Laut eines Stakeholders lässt sich als eine Auswirkung des QCGs beispielsweise ein **erhöhter Bedarf an Information und Unterstützung** für Unternehmen erkennen. Denn um die neu geschaffene Fördermöglichkeit zu nutzen, müssen die Unternehmen erst einmal davon erfahren und zudem Informationen über die Ausgestaltung und Förderkonditionen erhalten. In diesem Zusammenhang unterstrichen einige Stakeholder den in der Weiterbildungsstrategie identifizierten Handlungsbedarf, die Transparenz bestehender Weiterbildungsmöglichkeiten zu stärken sowie die Weiterbildungsberatung auszuweiten. Hier bedürfe es laut eines Teilnehmenden des Stakeholder-Workshops eines Formats, welches Weiterbildungsinteressierte über ihre Möglichkeiten informiert, ohne vereinzelte Programme oder Träger zu bewerben. Dies könne von den Bildungsträgern selbst nicht geleistet werden, da diese ein Eigeninteresse besäßen. Außerdem benötige es laut der Stakeholder einer besseren Übersicht über die Akteure und Angebote der Weiterbildungslandschaft in Sachsen-Anhalt.

Gleichzeitig bedarf es nach Aussagen einiger Stakeholder weiterhin einer **Sensibilisierung** insbesondere von Unternehmen für Weiterbildung und damit für die neu geschaffenen Fördermöglichkeiten. Viele seien sich ihrer Meinung nach der Bedeutung einer Qualifizierung der Mitarbeitenden nicht bewusst oder hätten Angst, dass sich die investierten Weiterbildungskosten nicht auszahlen würden, unter anderem weil die Mitarbeitenden nach der Weiterbildung kündigen könnten.

Diese Veränderungen wirken sich auch auf den Tätigkeitsbereich von **FiF und ZEMIGRA** aus. So heben die genannten Bedarfe die Bedeutung der Sensibilisierungs- und Beratungsarbeit, die insbesondere FiF bereits in Hinblick auf das Thema Weiterbildung leistet, hervor: Im durchgeführten Stakeholder-Workshop betonten mehrere Teilnehmende die hohe Relevanz der Weiterbildungsberatung durch FiF. Insbesondere bei der Sensibilisierungsarbeit brauche es dabei nach Aussagen einiger Stakeholder einen persönlichen Vertrauensaufbau und oftmals eine proaktive Ansprache vorab, wie er durch FiF stattfindet. Tatsächlich wird der Sensibilisierungs- Aktivierungs- und Unterstützungsbedarf – und damit die Bedeutung der Arbeit durch FiF – angesichts der sozioökonomischen und förderpolitischen Entwicklungen sogar noch an Relevanz zunehmen. Gleichzeitig soll dieser Bedarf zukünftig auch mit der LBB der Bundesagentur für Arbeit (BA) durch ein flächendeckendes Regelangebot adressiert werden – womit es Abstimmungsbedarfe zur sinnvollen Abgrenzung gibt.

4.2.4 Weitere Zukunftsthemen

Neben den Themenbereichen Fachkräftesicherung, -integration und -entwicklung gab es auch Änderungen in den Rahmenbedingungen und der Unterstützungslandschaft in Bezug auf die in Kapitel 4.1 identifizierten Zukunftsthemen. Diese Änderungen sollen im Folgenden kurz erläutert und auf potenzielle Auswirkungen auf die Förderprogramme FiF und ZEMIGRA untersucht werden.

4.2.4.1 Entwicklungen politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen der Unterstützungsstruktur

Die Rahmenbedingungen haben sich insbesondere dahingehend verändert, dass verschiedene Gesetze zur Gestaltung des Strukturwandels und als Antwort auf die herausfordernde Covid-19 Situation verabschiedet wurden. Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurde auf der einen Seite das Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der **Regelungen für das Kurzarbeitergeld** erlassen, welches den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert. Ziel des Gesetzes ist es, vor allem Arbeitsplätze während der Corona-Pandemie in den Betrieben zu erhalten und Kündigungen von Beschäftigten zu vermeiden.³⁹ In dem Zuge wurden durch die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitgeber*innen im Rahmen des Arbeit-von-Morgen-Gesetzes auch Anreize

³⁹ Die Bundesregierung (2020): Themen - Arbeitsmarkt - Leichter Zugang zum Kurzarbeitergeld. Stand 23.03.2020. Verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/kurzarbeitergeld-1729626> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

für Unternehmen geschaffen, die Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.⁴⁰ Auf der anderen Seite wurden ein **Konjunktur- und Krisenbewältigungspaket** sowie ein **Zukunftspaket** auf den Weg gebracht, mit dem die Konjunktur gestärkt, Familien und Kommunen unterstützt und Zukunftsinvestitionen gesichert werden sollen.⁴¹ Im Rahmen der Covid-19-Pandemie wurden zudem kurzfristig unterschiedliche Arten an Finanzhilfen für Unternehmen zur Verfügung gestellt, unter anderem in Form von Sofort- und Überbrückungshilfen wie auch durch ein KfW-Sonderprogramm und die Errichtung eines Wirtschaftsstabilisierungsfonds.⁴² Die Herausforderung für Unternehmen besteht dabei laut der befragten Stakeholder vor allem darin, die verschiedenen Unterstützungsangebote zu verstehen und nutzen zu können.

Ein weiteres Gesetz, welches im Rahmen der Fachkräftesituation und der Arbeit von FiF und ZEMIGRA von Relevanz ist, ist das **Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen**, welches den Strukturwandel in Deutschland als Folge des beschlossenen Kohleausstiegs gestalten soll. Um die Herausforderungen des Kohleausstiegs und des damit einhergehenden Strukturwandels zu begegnen, hat die Bundesregierung mit dem "Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen" einen inhaltlichen und finanziellen Rahmen geschaffen für den Einsatz von Strukturhilfen in den betroffenen Regionen in Höhe von bis zu 40 Milliarden Euro. Zwölf Prozent dieser Gelder fließen nach Sachsen-Anhalt. Die Finanzausgaben sind dabei zweigeteilt: 14 Milliarden stehen für Länderinvestitionen in Infrastruktur zur Verfügung und bis zu 26 Milliarden fließen in ausgewählte Bundesmaßnahmen. Nach Aussagen der interviewten Stakeholder wird in Sachsen-Anhalt derzeit ein Strukturentwicklungsprogramm abgestimmt, in welchem die Leitplanken für den Strukturwandel in den betroffenen Regionen Sachsen-Anhalts festgelegt werden. Das Programm umfasst dabei vier Handlungsschwerpunkte, und zwar: Wirtschaft und Innovation, treibhausgasneutrale Energiewirtschaft und Umwelt, Bildung und Fachkräftesicherung sowie Attraktivität des Reviers. In einem zweiten Schritt ist die Einrichtung von Arbeitsgruppen geplant, in denen relevante Wirtschafts- und Wissenschaftsvertreter*innen die branchenspezifische Ausgestaltung des Strukturwandels diskutieren. Koordiniert werden die Aktivitäten insbesondere durch die Stabsstelle "Strukturwandel im Mitteldeutschen Revier", wobei diverse Partner*innen in der Bedarfslagenermittlung und Entwicklung geeigneter Maßnahmen involviert sein werden.

Darüber hinaus stehen Regionen, die vom Strukturwandel betroffen sind, potenziell auch Gelder des im Juni 2020 neu gegründeten Fonds für einen gerechten Übergang (**Just Transition Fonds**; JTF) der EU zur Verfügung. Der Fonds wird die wirtschaftliche Diversifizierung und Umstellung der betreffenden Gebiete unterstützen. Das beinhaltet unter anderem auch die Weiter- und Umschulung von Arbeitnehmern, Unterstützung bei der Arbeitssuche und aktive Eingliederung von Arbeitssuchenden. Diese Ausgaben aus dem EU-Haushalt werden durch eine nationale Kofinanzierung entsprechend der Kohäsionspolitik ergänzt.⁴³ Förderwürdig sind in Sachsen-Anhalt die Regionen Burgenlandkreis, Saalekreis, Mansfeld-Südharz, Anhalt-Bitterfeld und die Kreisstadt Halle.⁴⁴ In Deutschland wird die Umsetzung der JTF Fördermittel voraussichtlich eng mit dem Strukturstärkungsgesetz verknüpft sein. Wie die konkrete regionale Ausgestaltung des JTF dabei jedoch aussehen wird, befindet sich derzeit noch im Abstimmungsprozess.

⁴⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Stand 10.03.2020): Verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-arbeit-von-morgen-gesetz.pdf?jsessionid=F9EAE52D9104772C113134DABDE3897F.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁴¹ Bundesministerium der Finanzen (2020): Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken. Ergebnis Koalitionsausschuss 3. Juni 2020. Verfügbar unter: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Konjunkturpaket/2020-06-03-eckpunktepapier.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁴² Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2020): Corona-Virus. Informationen für kleine, mittlere und große Unternehmen. Verfügbar unter: <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Coronavirus/kleine-mittlere-grosse-unternehmen.html> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁴³ Europäische Kommission (o.D.): Finanzierungsquellen für einen gerechten Übergang. Der Fonds für einen gerechten Übergang. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/actions-being-taken-eu/just-transition-mechanism/just-transition-funding-sources_de [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁴⁴ Europäische Kommission (2020): European Semester 2020. Overview of Investment Guidance on the Just Transition Fund 2021-2027 per Member State (Annex D). Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/annex_d_crs_2020_en.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

4.2.4.2 Entwicklungen in der Förder- und Unterstützungsstruktur

Entwicklungen in der Förder- und Unterstützungsstruktur

Mit Blick auf die Förder- und Unterstützungsstruktur lassen sich für Sachsen-Anhalt insbesondere neue Angebote im Bereich der Digitalisierung erkennen. So wurde in Sachsen-Anhalt im Rahmen des Programms Mittelstand-Digital im Jahr 2017 das **Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum** in Magdeburg eingerichtet. Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren informieren KMU über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und unterstützen sie mit Expertenwissen, Demonstrationen, Netzwerken zum Erfahrungsaustausch, Veranstaltungen und praktischen Beispielen. Die Nutzung aller Angebote von Mittelstand-Digital ist dabei kostenlos. Das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum in Magdeburg setzt einen Themenschwerpunkt auf Digitale Geschäftsmodelle, IT-Sicherheit, Usability und User Experience, Veränderungsmanagement sowie einen Branchenschwerpunkt auf Land- & Forstwirtschaft, Fischerei, Handel (Binnenhandel, Gastgewerbe, Tourismus), Industrie, Verarbeitendes Gewerbe, Energie, Handwerk und Bauen, Logistik (Transport & Verkehr), Dienstleistungen⁴⁵. Nach Aussagen der befragten Stakeholder bietet das Kompetenzzentrum unter anderem auch Unternehmenssprechstunden sowie Workshops, Seminare und Informationsveranstaltungen an, wobei der Schwerpunkt dieser Formate vor allem auf der konkreten Einführung von digitalen Technologien liegt. Die Kooperation mit FiF besteht primär aus einer gegenseitigen Verweisberatung sowie der Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, wobei FiF immer dann angesprochen wird, wenn es um die Qualifizierung von Fachkräften im Rahmen von Digitalisierungsprozessen geht.

Mit dem ESF-Bundesprogramm **"Zukunftszentren"** sollen die ostdeutschen Bundesländer gezielt dabei unterstützt werden, die großen Veränderungsprozesse zu bewältigen und vor allem sozial zu gestalten. Qualifizierung im Betrieb soll neu gedacht und erprobt werden - immer mit dem Ziel, die Selbstlern- und Gestaltungskompetenz zu fördern. In jedem ostdeutschen Bundesland wurde ein "Regionales Zukunftszentrum" eingerichtet, um die unterschiedlichen Bedarfe der Regionen und Branchen differenziert in den Blick zu nehmen. Ein übergeordnetes "Zentrum digitale Arbeit" bündelt das Wissen und sorgt für einen bundesweiten Austausch.⁴⁶

Das Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt setzt dabei einen Schwerpunkt auf dem Thema Mensch und Digitalisierung, spricht auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und auf daraus entstehende Anpassungsbedarfe für die Betriebe. Primär strebt das Zukunftszentrum Digitale Arbeit laut Aussage eines Stakeholders vor allem eine Bündelung der bestehenden Digitalisierungsvorhaben in Sachsen-Anhalt an und stellt einen Netzwerkknäuelpunkt dar, der den Unternehmen an die richtigen Ansprechpartner*innen verweist. Für Unternehmen besteht allerdings auch die Möglichkeit, eine vertiefte fünf-tägige Prozessberatung in Anspruch zu nehmen. Das Ziel des Zukunftszentrums ist vor allem eine stärkere Abstimmung und Öffentlichkeitsarbeit der bestehenden Digitalisierungsvorhaben und damit langfristig eine höhere Inanspruchnahme der Angebote durch die Betriebe. Da das Zukunftszentrum erst seit Ende 2019 besteht, sind die tatsächlichen Beiträge und Effekte nach Aussagen eines Stakeholders bislang noch nicht absehbar.

In Bezug auf das Zukunftsthema Digitalisierung hat das BMWi mit den beiden Förderprogrammen „go-digital“ und „Digital Jetzt“ zwei Förderprogramme für Unternehmen geschaffen, die die Einführung von digitalen Technologien und die Digitalisierung von Geschäftsprozessen unterstützen. **go-digital** besteht bereits seit 2017 und unterstützt KMU und Handwerksbetriebe dabei, ihre Geschäftsprozesse mithilfe digitaler Lösungen zu optimieren. **„Digital Jetzt“**, welches im September 2020 in Kraft getreten ist, leistet insbesondere Zuschüsse zu Investitionen in digitale Technologien. Zielgruppe sind hier Unternehmen aus allen Branchen mit bis zu 500 Beschäftigten.

Kohärenz zu FiF und ZEMIGRA

Im Folgenden sollen die Auswirkungen der oben genannten Förderprogramme auf FiF und ZEMIGRA dargestellt werden. Konkret wird untersucht, ob und inwiefern sich FiF und ZEMIGRA

⁴⁵ Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2020) Mittelstand-Digital. Über uns - Was bietet Mittelstand-Digital? Verfügbar unter: <https://www.mittelstand-digital.de/MD/Navigation/DE/Ueber-uns/Angebot/angebot.html> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁴⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Experimentierräume. ESF-Bundesprogramm „Zukunftszentren“. Verfügbar unter: <https://www.experimentierraeume.de/projekte/esf-bundesprogramm-zukunftszentren/> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

anhand der Förderziele, Zielgruppen und Maßnahmen ausreichend abgrenzen. Tabelle 4 stellt die Ergebnisse dar.

Tabelle 4: Abgrenzungsmerkmale von FiF und ZEMIGRA zu neuen bzw. veränderten Förderprogrammen bezüglich Zukunftsthemen

Programm	Abgrenzungskriterien			
		Förderziel	Zielgruppe	Maßnahme
Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum	FiF	x		(x)
	ZEMIGRA	x	x	x
Zukunftszentrum Digitale Arbeit	FiF		(x)	
	ZEMIGRA	x	x	x
go-digital	FiF	x		x
	ZEMIGRA	x	x	x
Digital Jetzt	FiF	x		x
	ZEMIGRA	x	x	x

Anmerkung: Die jeweiligen Kreuze bedeuten, dass FiF und ZEMIGRA hier Abgrenzungsmerkmale gegenüber den aufgeführten Programmen aufweisen.

Quelle: Desk Research; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Das **Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum** richtet sich (genau wie Teile der Angebote von FiF) explizit an KMU. Wie auch FiF sollen die Betriebe dadurch auch für das Thema Digitalisierung sensibilisiert und aktiviert werden. Das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum bietet dabei neben Unternehmenssprechstunden auch umfassendes Expertenwissen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten, Demonstrationszentren, Netzwerke zum Erfahrungsaustausch, Veranstaltungen und praktische Beispiele an. Damit ist das Portfolio des Kompetenzzentrums im Bereich der Digitalisierungsförderung sehr umfassend und geht weit über die Informations- und Beratungsleistungen von FiF hinaus. Laut eines befragten Stakeholders gebe es hinsichtlich der Zuständigkeiten der beiden Programme also keine Überschneidungen. Stattdessen verweisen die beiden Programme aufeinander, wobei FiF Ansprechpartner für alle Personalfragen im Rahmen eines Digitalisierungsprozesses – beispielsweise mit Blick auf Qualifizierung, Sensibilisierung, Partizipation o.ä. – sei. Zudem profitiere das vergleichsweise junge Kompetenzzentrum vom umfangreichen Unternehmensnetzwerk von FiF.

Auch das **Zukunftszentrum Digitale Arbeit** verfolgt wie FiF und das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum das Ziel der Stärkung von Digitalisierung in den Betrieben Sachsen-Anhalts, wobei hier laut eines interviewten Stakeholders der Vernetzungscharakter im Vordergrund steht und eine deutliche Schwerpunktsetzung auf das Thema Mensch und Digitalisierung gesetzt wurde. Die Schwerpunktsetzung des Zukunftszentrums weist dabei potenziell Überschneidungen zu FiF auf, das seit 2018 verstärkt den Schwerpunkt Digitalisierung und Arbeitswelt verfolgt. Da das Zukunftszentrum allerdings erst im Jahr 2019 errichtet wurde und sich daher – insbesondere vor dem Hintergrund der geringen Anzahl an Vernetzungsveranstaltungen im Zuge der Corona-Pandemie- noch nicht vollends in der Unterstützungslandschaft in Sachsen-Anhalt etabliert hat, muss sich noch zeigen, an welchen Stellen ein verstärkter Abgrenzungs- und Kooperationsbedarf in Bezug auf FiF besteht. Nach Aussagen eines Stakeholders biete FiF bei Digitalisierungsfragen vor allem eine Erstberatung an und verweise für eine intensivere Beratung an das Zukunftszentrum. Grundsätzlich gebe es laut des befragten Stakeholders durch die verstärkte Aufmerksamkeit, welche das Thema Digitalisierung in den letzten Jahren erhalten hat, inzwischen eine Vielzahl an Projekten, die Digitalisierungsberatung für Unternehmen anbieten würden. Aufgabe des Kompetenzzentrums sei es nun, eine stärkere Vernetzung und Abstimmung zwischen diesen Projekten zu schaffen, um einen höheren Wirkungsgrad zu erzielen.

Die beiden neuen Förderprogramme „**go-digital**“ und „**Digital Jetzt**“ grenzen sich indes insbesondere über ihre Fördergegenstände von FiF ab: Während Digital Jetzt ein klassisches Investitionsprogramm darstellt, bezuschusst go-digital intensive und fachspezifische Beratungstätigkeiten zu bestimmten Digitalisierungsprozessen in KMU.

4.2.4.3 (Mögliche) Auswirkungen auf FiF und ZEMIGRA

Im Folgenden wird analysiert, welche Implikationen die veränderten Unterstützungsstrukturen und deren Rahmenbedingungen – insbesondere vor dem Hintergrund der in Kapitel 4.1 beschriebenen sozioökonomischen Herausforderungen und Handlungsbedarfe – auf die Unterstützungsstruktur generell und auf die beiden Förderprogramme FiF und ZEMIGRA im Speziellen haben können. Zentrale Informationsgrundlage hierfür sind die Einschätzungen der in dieser Evaluationsstudie interviewten Stakeholder, welche durch Ergebnisse des Desk Research ergänzt werden.

Generell ist festzuhalten, dass der Informations- und Orientierungsbedarf bei Unternehmen gestiegen ist – laut zweier Stakeholder insbesondere aufgrund der als Antwort auf die Covid-19-Pandemie erlassenen Regelungen zu Stärkung der Konjunktur und zur Unterstützung besonders betroffener Betriebe. Gleichzeitig steigt der Koordinierungs- und Kooperationsbedarf unter strukturellen Akteuren in Bezug auf den Strukturwandel in den Kohleregionen Sachsen-Anhalts. So wird es nach Aussagen einzelner Stakeholder die Zusammenarbeit relevanter struktureller Akteuren brauchen, um geeignete branchenspezifische und regionale, aber auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Gestaltung des Strukturwandels zu entwickeln und umzusetzen.

Die veränderten Rahmenbedingungen bringen auch mögliche **Auswirkungen** auf das Tätigkeitsfeld von **FiF und ZEMIGRA** mit sich. Als Reaktion auf den Unterstützungsbedarf von Unternehmen im Zuge der Corona-Pandemie bietet FiF beispielsweise bereits entsprechende Informationsformate an: In den dafür entwickelten Webinaren werden interessierte Unternehmen über die neuen Regelungen und Finanzhilfen informiert.

Auch bei der Gestaltung des Strukturwandels ist ein Beitrag sowohl durch FiF als auch durch ZEMIGRA denkbar. Mögliche Schwerpunkte könnten hier laut eines befragten Stakeholders beispielsweise in der Orientierungsberatung und Begleitung von Unternehmen im Transformationsprozess, in der Weiterentwicklung und Stärkung der Aus- und Weiterbildungssysteme in der Region sowie im regionalen Standortmarketing liegen.

Wie die Einordnung der Programme FiF und ZEMIGRA in die neue Förder- und Unterstützungsstruktur indes zeigt, bestehen für das Thema Digitalisierung inzwischen durchaus spezifischere Programme, die die Sensibilisierung von Betrieben und Vernetzung der bestehenden Digitalisierungsinitiativen übernehmen. Entsprechend hoch ist der Bedarf einer Profilschärfung der Beratungsleistung von FiF in diesem Bereich.

5. GESTALTUNGSOPTIONEN FÜR DIE ZUKUNFT

Auf Grundlage der Ergebnisse aus der Bilanzierung und der Analyse der Unterstützungsstruktur werden in diesem Kapitel die wichtigsten Schlussfolgerungen präsentiert und sich daraus ergebende konkrete Gestaltungsoptionen für FiF und ZEMIGRA in der neuen ESF+-Förderperiode 2021 bis 2027 abgeleitet. Dabei werden in einem ersten Schritt zentrale Schlussfolgerungen⁴⁷ und Gestaltungsoptionen entlang der drei Zielgruppen Fachkräfte, Unternehmen und strukturelle Akteure dargestellt (siehe Kapitel 5.1.1 bis 5.1.3). In einem zweiten Schritt und ergänzend zu den vorherigen Ausführungen werden einige zielgruppenübergreifende Befunde und Empfehlungen in Bezug auf die Umsetzung von FiF und ZEMIGRA präsentiert (Siehe Kapitel 5.1.4). Das letzte Unterkapitel 5.1.5 widmet sich indes grundsätzlichen Handlungsbedarfen, welche weit über den derzeitigen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich von FiF und ZEMIGRA hinausgehen, aber relevant sind für die Fachkräftesicherung, -integration und -entwicklung in Sachsen-Anhalt allgemein.

In den folgenden Unterkapiteln 5.1.1 bis 5.1.3 wird – neben den zentralen Schlussfolgerungen – zunächst jeweils der abgeleitete Befund aufgeführt, bevor die Gestaltungsoptionen in Form von Anpassungspotenzialen auf der einen und Erweiterungspotenzialen (mit Hinblick auf neue Handlungsfelder) auf der anderen Seite präsentiert werden. Zur Orientierung werden folgende Icons verwendet:



Dieses Icon kennzeichnet **Anpassungspotenziale** – also Gestaltungsoptionen, welche im Rahmen des aktuellen Verantwortungs- und Tätigkeitsbereichs von FiF und/oder ZEMIGRA umsetzbar sind.



Dieses Icon wird genutzt bei der Vorstellung von **Erweiterungspotenzialen** – also Gestaltungsoptionen, welche neue Handlungsfelder adressieren und damit über den aktuellen Verantwortungs- und Tätigkeitsbereich von FiF und/oder ZEMIGRA hinausgehen.

5.1.1 Gestaltungsoptionen mit Blick auf die Zielgruppe Fachkräfte

Fachkräfte in Sachsen-Anhalt sehen sich mit einem weiterhin steigenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf konfrontiert. So existiert bereits jetzt eine hohe Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften, wobei in einigen Branchen auch von einer Qualifizierungslücke gesprochen wird. Zusätzlich führt auch die fortschreitende Digitalisierung zu einem erhöhten **Weiterbildungsbedarf**, sowohl durch das steigende Substituierungspotenzial für einige händisch-motorische Tätigkeiten als auch durch die steigende Nachfrage nach technisch-digitalen Kompetenzen. Gleichzeitig steigt der Weiter- und/oder Umschulungsbedarf bei vielen Beschäftigten in vom Strukturwandel betroffenen Branchen und der damit verbundenen notwendigen Umorientierung. Die strukturellen Voraussetzungen für eine Stärkung von Weiterbildungsaktivitäten wurden mit entsprechenden bundesweiten Unterstützungs- und Förderangeboten – wie dem Qualifizierungschancengesetz (QLB) oder der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) – bereits geschaffen. Allerdings besteht diesbezüglich insofern ein weiterer Handlungsbedarf, als dass die Zielgruppe dieser Maßnahmen auch über die Angebote informiert und für die Nutzungsmöglichkeiten sensibilisiert werden muss. Gleichzeitig sind einige Bevölkerungsgruppen – darunter Geringqualifizierte, armutsgefährdete Menschen, ältere Beschäftigte und Menschen mit Migrationshintergrund – weiterhin hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungen unterrepräsentiert, weshalb an dieser Stelle zielgruppengerechte Maßnahmen der Aktivierung, Begleitung und finanziellen Förderung benötigt werden.

⁴⁷ Die Schlussfolgerungen stellen auf abstrahierter Ebene die wichtigsten Ergebnisse der Bilanzierung (Kapitel 3) sowie aus der Analyse des Förderkontextes (Kapitel 4) dar.

Neben der Weiterbildung der Beschäftigten, kann auch die **Gewinnung ausländischer Fachkräfte** dazu beitragen, den bestehenden Fachkräftebedarf zu decken. Vor diesem Hintergrund wird die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften – unter anderem durch die Verabschiedung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes – bundesweit vorangetrieben. Als Folge hieraus ist auch für Sachsen-Anhalt mittel- bis langfristig – wenn auch durch die Covid-19-Pandemie verzögert – eine erhöhte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte zu erwarten, welche betrieblich und sozial integriert werden müssen.

Angesichts dieser Entwicklungen sowie der Ergebnisse dieser Evaluationsstudie sind insbesondere einige Angebote des Förderprogramms FiF mit Blick auf die Zielgruppe Fachkräfte besonders positiv hervorzuheben. So leistet FiF mit seiner Sensibilisierungs- und Beratungsarbeit für Fachkräfte – darunter vor allem in Bezug auf das Thema Weiterbildung – einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des endogenen Fachkräftepotenzials in Sachsen-Anhalt. Ebenfalls besitzen das neu ausgerichtete Welcome Center und die Beratungs- und Begleitungsangebote, mit denen FiF ausländische Fachkräfte bei der betrieblichen Integration unterstützt, eine hohe Relevanz. Andererseits wurden im Rahmen der Evaluationsstudie für einige der Tätigkeitsbereiche von FiF in Bezug auf die Zielgruppe Fachkräfte auch Anpassungspotenziale und Gestaltungsoptionen identifiziert, welche im Folgenden dargestellt werden.

THEMENBEREICH WEITERBILDUNG

Befund: Das Thema **Weiterbildung** ist – laut den Ergebnissen dieser Studie – eines der wichtigsten Beratungsanliegen der durch FiF beratenen Fachkräfte. Der hierin verortete Sensibilisierungs- Aktivierungs- und Unterstützungsbedarf wird angesichts der sozioökonomischen und förderpolitischen Entwicklungen potenziell sogar noch an Relevanz zunehmen. Gleichzeitig soll dieser Bedarf zukünftig auch mit der LBB der Bundesagentur für Arbeit (BA) durch ein flächendeckendes Regelangebot gedeckt werden.

Darüber hinaus sehen viele Akteure neue Handlungsfelder im Bereich Weiterbildung in Sachsen-Anhalt. Denn sowohl die Nutzer*innen als auch diverse Stakeholder sehen auf Seiten der Fachkräfte einen Bedarf für eine bessere, zentrale Übersicht über das bestehende Weiterbildungsangebot in Sachsen-Anhalt. Außerdem fehle es an passgenauen Angeboten, die den tatsächlichen Weiterbildungsbedarfen der Fachkräfte entsprechen würden. Diese Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage liege unter anderem darin begründet, dass es zu wenig Austausch zwischen den Weiterbildungsanbieter*innen und den Weiterbildungsinteressierten gebe. Angesichts dieser Befunde wurde folgendes Anpassungs- und Erweiterungspotenzial hinsichtlich des Leistungsportfolios von FiF identifiziert:



Anpassungspotenzial: Die neu eingerichtete **LBB der BA** bietet eine individuelle Beratung von Erwerbstätigen zur beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung an und bedient damit einen Unterstützungsbedarf, der bislang auch einen wesentlichen Teil der Beratungstätigkeit für Fachkräfte durch FiF ausgemacht hat. Insbesondere aufgrund des inhaltlichen Umfangs und der personellen Ausstattung dieses neuen Angebots begrüßt die Evaluation die Abstimmungsgespräche zwischen FiF und der BA und bestärkt die beteiligten Akteure, weiterhin eine enge Abstimmung zwischen den beiden Angeboten zu pflegen.

Aus Sicht der Evaluation gilt es jedoch perspektivisch auch, eine sinnvolle Abgrenzung bzw. Kompatibilität der beiden Programme festzulegen. Zumindest kurzfristig bzw. in der aktuellen Etablierungsphase der LBB wäre – je nach Beratungsaufkommen und Kapazitäten der Arbeitsagenturen – eine komplementäre Rolle von FiF zu den Beratungstätigkeiten der Arbeitsagenturen denkbar, um so den Beratungsbedarf weiterhin decken zu können. Mittelfristig ist aus Sicht der Evaluation zu prüfen, welche konkreten Abgrenzungskriterien zwischen FiF und der LBB der BA formuliert werden sollten. Angesichts der hohen Bedeutung von FiF bezüglich der Sensibilisierung und Aktivierung von Fachkräften,

wäre es beispielsweise denkbar, dass FiF stärker diese Sensibilisierungs- und Aktivierungsrolle wahrnimmt und durch proaktive Ansprache als Vermittler und Akquisiteur für die LBB und andere Unterstützungsangebote des Regelsystems fungiert und damit eine Brücken- oder Lotsenfunktion einnimmt. Diese erscheint insbesondere für jene Personengruppen relevant, die bisher noch keine Berührungspunkte mit Weiterbildung gehabt haben – wie in der Bilanzierung (siehe Kapitel 3.1.1) beschrieben, ist hierbei die proaktive Ansprechstrategie (wie sie durch FiF verfolgt wird) eine zentrale Gelingensbedingung. Im Rahmen dieser Ansprechstrategie sollte auch geprüft werden, inwiefern die Lokalen Aktionsgruppen der ländlichen CLLD/LEADER-Regionen eine Multiplikatorenrolle bzgl. Weiterbildung spielen könnten.



Erweiterungspotenzial: Angesichts des Bedarfs der Stärkung der Qualität und Passgenauigkeit von Weiterbildungsangeboten in Sachsen-Anhalt ist aus Sicht der Evaluation zu prüfen, inwiefern FiF im Bereich Weiterbildung eine stärkere strukturelle Rolle einnehmen könnte. So könnte FiF mithilfe seiner fachlichen Expertise und Beratungserfahrung sowie seines umfangreichen Netzwerks eine systematischere **Erhebung der Weiterbildungsbedarfe** von Fachkräften anstreben und in **Zusammenarbeit mit relevanten Weiterbildungsakteuren** auf Grundlage der erhobenen Weiterbildungsbedarfe zur Entwicklung passgenauer Weiterbildungsangebote beitragen. Denkbar wäre zudem eine Vernetzungsfunktion zu relevanten Weiterbildungsakteuren über Sachsen-Anhalt hinaus, beispielsweise um die Mindestzahl an Teilnehmenden für spezifische Weiterbildungsangebote zu gewährleisten. Zu eruieren wäre in diesem Zusammenhang auch, welche Möglichkeiten das neue, vom BMAS ins Leben gerufene Förderprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ hierfür bietet und welche Rolle es hierbei spielen könnte.

Denkbar wäre auch eine (federführende) Beteiligung von FiF beim Aufbau einer zentralen **Weiterbildungsplattform** für Sachsen-Anhalt, die Weiterbildungsinteressierten einen Überblick über das bestehende Angebot bietet und ggf. direkt an relevante Ansprechpartner*innen weiterleitet. Der Aufbau einer solchen Weiterbildungsplattform sollte dabei unter Berücksichtigung der Tatsache geschehen, dass in der Nationalen Weiterbildungsstrategie die Einrichtung eines „Eingangsportals“ durch BMAS und BMBF als Ziel formuliert wurde. In diesem Zusammenhang bedarf es sicherlich auch einiger Innovationen, welche das BMBF derzeit mit dem Innovationswettbewerb INVITE anstößt.

5.1.2 Gestaltungsoptionen mit Blick auf die Zielgruppe Unternehmen

Der durch den demographischen und digitalen Wandel zunehmende Fachkräftebedarf, welcher sich unter anderem in steigenden Vakanzenzeiten und der steigenden Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen äußert, führt in den Betrieben in Sachsen-Anhalts zusehends zu Problemen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Einige Branchen, darunter der handwerkliche, technische und gesundheitswirtschaftliche Bereich sowie generell KMU – letztere insbesondere aufgrund geringer Personalressourcen – sind davon besonders betroffen. Vor diesem Hintergrund steigt die Relevanz der innerbetrieblichen **Weiterbildung von Mitarbeitenden** sowie der **Steigerung der Arbeitgeberattraktivität**. Diesen Bedarfen wird zusehends auch auf politischer Ebene begegnet, beispielsweise durch die Fachkräftestrategie der Bundesregierung, das QCG oder das Programm unternehmensWert:Mensch +. Allerdings fehlt es den Unternehmen in der Praxis häufig an Sensibilisierung für und relevantem Wissen zu den bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten. Zudem scheinen die Weiterbildungsangebote in Sachsen-Anhalt teilweise nicht den Weiterbildungsbedarfen der Unternehmen zu entsprechen, sowohl in Hinblick auf die Inhalte als auch auf die Formate. Daraus entsteht auf Seiten der Unternehmen ein Bedarf an Information und Beratung zu den bestehenden Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten sowie ein Bedarf an passgenauen, auf ihre Bedarfe zugeschnittenen Angeboten. Dies gilt insbesondere für KMU, die weiterhin eine deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen als größere Unternehmen.

Die fortschreitende **Digitalisierung**, die sich in den Betrieben insbesondere durch neue Geschäftsfelder, einen stärkeren Einsatz von vernetzten und automatisierten Technologien und digi-

tale Arbeitsprozesse äußert, verstärkt den Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarf von Unternehmen. Betriebliche Digitalisierungsprozesse werden dabei von einer steigenden Anzahl an Bundes- und Landesprogrammen – wie dem Kompetenzzentrum Mittelstand 4.0, das Bundesprogramm „go-digital“ oder dem Zukunftszentrum Digitale Arbeit – gefördert und begleitet. Insbesondere vor dem Hintergrund der andauernden **Covid-19-Pandemie** gewinnen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien zusehends an Bedeutung.

Gleichzeitig besteht in der potenziell steigenden Zuwanderung von **ausländischen Fachkräften** – insbesondere im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes – ein wachsendes Erwerbspotenzial, welches den Fachkräftebedarf der Unternehmen zumindest teilweise decken könnte. Hierzu bedarf es jedoch in vielen Betrieben noch einer Sensibilisierung – unter anderem einen Abbau von Vorbehalten – sowie eine Unterstützung bei der Akquise ausländischer Fachkräfte und einer Beratung und Begleitung bei der betrieblichen Integration.

Vor dem Hintergrund der Situationslage von Unternehmen in Sachsen-Anhalt sowie den Ergebnissen dieser Evaluation lassen sich für FiF und ZEMIGRA mehrere relevante Handlungsfelder erkennen, die die aktuellen Bedarfe erfolgreich adressieren und durch die Unternehmen gut angenommen werden. Für FiF sind dabei insbesondere die Weiterbildungsberatung sowie die Sensibilisierungsarbeit in Bezug auf das Thema „Gute Arbeit“ und das Angebot der betrieblichen Integrationsbegleitung sowohl hinsichtlich der Relevanz als auch der Wirkung hervorzuheben. ZEMIGRA leistet dagegen insbesondere mit der Durchführung themenbezogener Informationsveranstaltungen und der Aufbereitung aktueller Informationen in der Infothek einen wesentlichen Beitrag. Darüber hinaus unterstützt ZEMIGRA die Unternehmen mittelbar durch die Erhöhung der Effizienz und Qualität der Unterstützungsstruktur, die den Unternehmen bei der Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte zur Verfügung steht. Allerdings lassen sich auf Grundlage der Evaluationsergebnisse für beide Förderprogramme auch Anpassungspotenziale sowie neue Handlungsfelder identifizieren, die im Folgenden skizziert werden.

THEMENBEREICH GUTE ARBEIT

Befund: Der im Laufe des Projektzeitraums beschlossene neue **Schwerpunkt von FiF („Gute Arbeit“)** -und dabei insbesondere das Landessiegel „Mitarbeiterorientiertes Unternehmen – Hier fühle ich mich wohl!“ werden angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs und der Effektivität des Landessiegels weiter an Relevanz gewinnen. Tatsächlich ist die Rückmeldung mehrerer Stakeholder, dass das Landessiegel gut von den Unternehmen angenommen werde und dort auch einen hohen Mehrwert bringe. Dabei leistet es – unter anderem durch seine öffentlichkeitswirksame jährliche Verleihung – auch einen wesentlichen Beitrag zur öffentlichen Sichtbarkeit des Themas „Gute Arbeit“ und zur Sensibilisierung weiterer Unternehmen. Angesichts der steigenden Relevanz dieses Themenfokus sprechen sich einige befragte Stakeholder dafür aus, die Beratungsleistung von FiF und insbesondere das Landessiegel verstärkt und gegebenenfalls über neue Kanäle zu bewerben.



Anpassungspotenzial: Aus Sicht der Evaluation ist daher zu prüfen, inwiefern die Sensibilisierungs- und Aktivierungsarbeit von FiF zum Thema „Gute Arbeit“ – und insbesondere das Landessiegel – noch stärker beworben werden können. Denkbar wäre hierfür eine noch stärkere **Einbindung von Multiplikator*innen** – neben relevanten Branchen- und Unternehmensverbänden sind hier insbesondere Gewerkschaften sowie Personal- und Betriebsräte zu nennen. Für diese Akteursgruppen gilt es im Speziellen, ihnen den Mehrwert der Aktivitäten von FiF für ihre eigene Arbeit und für Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt generell darzulegen, um sie für eine Multiplikator*innenrolle zu gewinnen.

THEMENBEREICH BRANCHENSCHWERPUNKT

Befund: Auch der durch FiF verfolgte **Branchenschwerpunkt im Pflegebereich** wird durch die Ergebnisse dieser Evaluation sowohl in Hinblick auf seine Wirkung als auch auf seine Relevanz

bestärkt. So zeigt sich ein hoher Unterstützungsbedarf in der Branche aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs sowie kürzlich durchgeführter Pflegereformen. Auf der anderen Seite ergibt sich laut der befragten Stakeholder und Nutzer*innen sowohl ein struktureller Mehrwert (bspw. verstärkte Kooperation aufgrund der durch FiF koordinierten Pflegestammtische) als auch unternehmensspezifischer Mehrwert (Lösung spezifischer rechtlicher oder technischer Herausforderungen) durch die Informations- und Vernetzungsveranstaltungen.



Erweiterungspotenzial: Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich künftig, **weitere Schwerpunkte** zu setzen, in denen analog zum Pflegeschwerpunkt spezifische Informations- und Austauschformate für Unternehmen mit einem gemeinsamen Anliegen durchgeführt werden. Sinnvoll ist aus Sicht der Evaluation eine Schwerpunktsetzung auf stark vom Fachkräftemangel betroffene Branchen wie handwerkliche und technische Bereiche oder Branchen mit einem hohen Substituierungspotenzial. Darüber hinaus ist auch eine regionale Schwerpunktsetzung eine Option, wobei sich hier die vom Strukturwandel betroffenen Regionen aufgrund der ähnlichen Fragestellungen der betroffenen Branchen anbieten würden.

THEMENBEREICH DIGITALISIERUNG

Befund: Trotz einer weiterhin bestehenden und vor dem Hintergrund der Corona-Situation noch steigenden Relevanz der **Digitalisierungsberatung** für Unternehmen, zeigt sich für Sachsen-Anhalt eine zunehmende Abdeckung des Themas durch die Unterstützungslandschaft, dabei nicht zuletzt durch die neu errichteten Angebote des Kompetenzzentrums Mittelstand 4.0 und des Zukunftszentrums Digitale Arbeit. Insbesondere durch das Zukunftszentrum wird dabei mit der Schwerpunktsetzung auf die Schnittstelle Mensch und Digitalisierung der bislang von FiF verfolgte Schwerpunkt „Digitalisierung und Arbeitswelt“ zu großen Teilen abgedeckt. Auch lässt der durch das Zukunftszentrum verfolgte Vernetzungscharakter hier für FiF keine neue Rolle als Netzwerk-knotenpunkt zu, welche andernfalls nahegelegen hätte.



Anpassungspotenzial: Aufgrund der umfangreichen Unterstützungslandschaft im Bereich Digitalisierung empfiehlt sich für FiF eine Verwendung der Kapazitäten auf andere Kernbereiche, in denen die Landesinitiative einen größeren Mehrwert stiften kann. Aus Sicht der Evaluation sollte sich FiF zukünftig beim Thema Digitalisierung auf seine bereits bewährte Verweis- und Lotsenfunktion **beschränken**.

THEMENBEREICH WEITERBILDUNG

Befund: In der Evaluationsstudie wurde ersichtlich, dass Handlungsbedarf bezüglich der **Passgenauigkeit und Qualität von Weiterbildungsangeboten** in Sachsen-Anhalt besteht. So beklagen viele weiterbildungsinteressierte Unternehmen, dass es keine passgenauen Angebote für ihre Unternehmensbedarfe gibt, sowohl mit Blick auf die Inhalte als auch mit Blick auf die Formate. Dies gilt insbesondere für Weiterbildungen zu digitalen und sehr spezialisierten technischen Kompetenzen sowie für KMU, welche aufgrund der geringen finanziellen und personellen Ressourcen und/oder aufgrund von Schichtarbeit flexible, mit der Arbeitszeit vereinbare Weiterbildungsformate bevorzugen.



Erweiterungspotenzial: Wie bereits hinsichtlich der Weiterbildungsbedarfe von Fachkräften in Kapitel 5.1.1 empfohlen, ist aus Sicht der Evaluation auch mit Hinblick auf die Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen eine stärkere Rolle von FiF in der Sicherstellung und Stärkung der Passgenauigkeit und Qualität der Weiterbildungsangebote denkbar. Insbesondere aufgrund seiner fachlichen Expertise, seiner Beratungserfahrungen bezüglich Weiterbildung in Unternehmen sowie der guten Vernetzung eignet sich FiF für eine stärkere Vermittler- und Vernetzungsrolle zwischen Wirtschaft und Weiterbildungsakteuren.

FiF könnte auch hier eine systematische **Erhebung der Weiterbildungsbedarfe** von Unternehmen gewährleisten und damit in **Zusammenarbeit mit relevanten Weiterbildungsakteuren** auf Grundlage der erhobenen Weiterbildungsbedarfe zur Entwicklung passgenauer Weiterbildungsangebote beitragen.

THEMENBEREICH INTEGRATION

Befund: Die **Veranstaltungsreihe „Finden und Binden ausländischer Fachkräfte“**, die durch **ZEMIGRA** mitorganisiert wird, wird von den befragten Stakeholdern und Nutzer*innen grundsätzlich positiv und wichtig für den Wissenstransfer bewertet. Nichtsdestotrotz wünschen sich einzelne Stakeholder einen größeren Praxisbezug und mehr Platz für Austausch unter den Teilnehmenden. Zudem werden nach Aussagen einzelner Stakeholder Unternehmen als Zielgruppe noch nicht ausreichend erreicht.



Anpassungspotenzial: Aus Sicht der Evaluation ist einerseits zu prüfen, inwiefern der **Praxisbezug** der Veranstaltungsreihe erhöht werden kann. Denkbar wäre beispielsweise, rechtliche, administrativ-technische und/oder operative Herausforderungen der angemeldeten Akteure bezüglich der jeweiligen Veranstaltungsthemen mithilfe einer Kurzbefragung vorab zu erfragen und in der Veranstaltung selbst explizit auf diese Herausforderungen einzugehen. Andererseits ist aus Sicht der Evaluation zu prüfen, inwiefern die Teilnahme von Unternehmen durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und/oder Ansprechstrategien erhöht werden kann.

5.1.3 Gestaltungsoptionen mit Blick auf die Zielgruppe strukturelle Akteure

Aus der Analyse des Förderkontextes wird deutlich, dass die Anforderungen an Akteure der bestehenden Unterstützungs- und Förderlandschaft in Sachsen-Anhalt weiter zunehmen. So haben sich allein in den letzten fünf Jahren die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen in vielfältigen Bereichen verändert, neue Unterstützungs- und Förderangebote sind hinzugekommen. Entsprechend gewachsen ist auch der Bedarf nach Wissenstransfer, Kooperation und Abstimmung zwischen den strukturellen Akteuren.

Eine zentrale Änderung in den Rahmenbedingungen, welche die Arbeit der strukturellen Akteure beeinflusst, besteht in der Verabschiedung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. So wurden **im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes neue Umsetzungsstrukturen** geschaffen, einerseits im Rahmen der Übertragung neuer Zuständigkeiten an die lokalen Ausländerbehörden und andererseits durch die Einrichtung von Fachinformationszentren durch das IQ Netzwerk. Diese neuen Umsetzungsstrukturen benötigen eine An- und Einbindung in das bestehende Unterstützungssystem. Darüber hinaus verfolgen einige strukturelle Akteure, darunter insbesondere Kammern und Unternehmensverbände, bereits erste Aktivitäten zur **proaktiven Akquise von Fachkräften im Ausland**. Diese Aktivitäten gilt es zu stärken, zu vernetzen und gegebenenfalls zu bündeln.

Ein weiteres Handlungsfeld, welches zunehmend an Relevanz gewinnt, wodurch auch der Handlungsbedarf von Seiten der strukturellen Akteure zunimmt, ist das Thema **Weiterbildung**. Hier wurden mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie und der Bildungsoffensive des BMBF zentrale Ziele zur Weiterentwicklung des Weiterbildungssystems formuliert, denen es nun auf struktureller Ebene nachzukommen gilt. Gleichzeitig bestehen auf Seiten der Fachkräfte und Unternehmen grundsätzliche Bedarfe an das Weiterbildungssystem, die es zu adressieren gilt. Zu den wichtigsten Aufgaben der strukturellen Akteure zählt hier die Anpassung und Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots in Sachsen-Anhalt, u. a. in Bezug auf digitale Kompetenzen. Dafür bedarf es eines koordinierten Austauschs und Bedarfsabgleichs mit Unternehmen und Fachkräften, wie bereits in Kapitel 5.1.1 und 5.1.2 beschrieben.

Auch im Rahmen des **Strukturwandels** entsteht ein Bedarf an entsprechenden Unterstützungsleistungen, einerseits in Hinblick auf die Beratung und Begleitung von betroffenen Unternehmen

und Fachkräften, andererseits mit Blick auf die Umsetzung geeigneter Maßnahmen der Regionalentwicklung. Hierfür bedarf es der Beteiligung vieler struktureller Akteure, sowohl in Form einer fachlichen Mitwirkung als auch bei der Umsetzung.

Hinzu kommt, dass die aktuelle **Covid-19-Pandemie** die Arbeit von strukturellen Akteuren auf der Umsetzungsebene beeinflusst. So wurden in den vergangenen Monaten viele Präsenzveranstaltungen aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt, was insbesondere die Netzwerk- und Kundenarbeit der strukturellen Akteure stark beeinträchtigt. In dem Zuge haben viele strukturelle Akteure damit begonnen, ihre Angebote auf digitale Formate umzustellen, wobei insbesondere kleinere Projekte – bspw. in der Integrationsarbeit – vor erheblichen operativen Herausforderungen stehen.

Angesichts der Situation struktureller Akteure in Sachsen-Anhalt im Bereich Fachkräftesicherung und mit Blick auf die Ergebnisse dieser Evaluation sind einige Tätigkeitsfelder von FiF und ZEMIGRA besonders hervorzuheben. So kommt vor allem den Informations-, Kompetenzbildungs- und Vernetzungstätigkeiten von ZEMIGRA insgesamt eine hohe Bedeutung zu. Aber auch FiF leistet mit der Organisation der Kooperationskonferenzen und Leitforen einen wichtigen Beitrag zum Austausch und zur Weiterentwicklung der Unterstützungslandschaft. Beide Programme werden als wichtige Netzwerkknotenpunkte und als zentrale Akteure für Vernetzung, Abstimmung und Erfahrungsaustausch wahrgenommen und tragen damit zu einer erhöhten Qualität, Passgenauigkeit und Effektivität der Angebote struktureller Akteure bei. Nichtsdestotrotz lassen sich auf Grundlage der Evaluationsergebnisse für beide Förderprogramme auch Anpassungspotenziale sowie neue Handlungsfelder identifizieren, die im Folgenden umrissen werden.

ABSTIMMUNG UND KOORDINATION

Befund: Wie bereits erwähnt, wurde die Unterstützungs- und Förderlandschaft in Sachsen-Anhalt um neue Angebote und Programme erweitert – nicht nur im Integrationsbereich sind relevante Maßnahmen ins Leben gerufen worden, sondern auch bezüglich Fachkräftesicherung und -entwicklung; weitere Initiativen und Maßnahmen sind vorgesehen und in Strategien festgelegt worden. Entsprechend hoch ist die **Bedeutung kontinuierlicher Abstimmung und Koordination** zwischen Akteuren der Unterstützungs- und Förderlandschaft. Nach Aussagen der Stakeholder bedarf es grundsätzlich einer besseren Vernetzung der relevanten Akteure – im Bereich Fachkräftesicherung sei beispielsweise aufgrund der Breite des Themas die Beteiligung unterschiedlichster Akteure wie Branchenvertreter*innen, Ausbildungs- und Weiterbildungsakteure, Akteure aus dem Bereich Integration, Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung und relevanter Unterstützungsangebote – notwendig, um Synergiepotenziale bestmöglich auszuschöpfen und die Angebote gut aufeinander abzustimmen.



Erweiterungspotenzial: Vor diesem Hintergrund bestärkt die Evaluation die beiden Förderprogramme in ihrer Vernetzungs- und Austauschfunktion. Um die oben genannten Abstimmungsbedarfe jedoch umfangreich adressieren zu können, bedarf es aus Sicht der Evaluation einer Ausweitung der Vernetzungs- und Austauschaktivitäten in den Bereichen der Fachkräftesicherung und -entwicklung, ähnlich jener Aktivitäten, die ZEMIGRA im Integrationsbereich bereits erfolgreich umsetzt. In enger Abstimmung gilt es aus Sicht der Evaluation, geeignete Formate zur Zusammenarbeit und zur Kompetenzvermittlung, zum Wissenstransfer und zum Erfahrungsaustausch sowie zur gemeinsamen Entwicklung von Lösungen für praktische Herausforderungen zu finden, zu konzipieren und umzusetzen. Dies gilt insbesondere in Hinblick auf neue Unterstützungsangebote, die in die bestehende Förderarchitektur einzubinden sind, und zwar nicht nur in der Außenkommunikation, sondern auch operativ. Hierzu müssen bestehende relevante Akteure durch entsprechende Formate informiert und Synergiepotenziale identifiziert und operativ ausgeschöpft werden. Gleichzeitig gilt es dabei, zumindest bezüglich Veranstaltungen bestehende Veranstaltungsformate zu berücksichtigen und zu nutzen – laut mehrerer Stakeholder seien zielgerichtete, gemeinschaftliche Veranstaltungen mit einem großen Mehrwert für die Zielgruppen besser als eine Vielzahl kleiner Angebote verschiedener Akteure.

Befund: Wie eingangs erwähnt, besteht in der potenziell steigenden Zuwanderung von **ausländischen Fachkräften** – insbesondere im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes – ein wachsendes Erwerbspersonenpotenzial, welches den Fachkräftebedarf der Unternehmen zumindest teilweise decken könnte. Tatsächlich bestehen in Sachsen-Anhalt bereits mehrere Initiativen zur proaktiven Akquise von Fachkräften im Ausland – oft mit einem Fokus auf einzelne Branchen und / oder Staaten. Diese Initiativen werden bisher nicht koordiniert – teilweise sind sie von Branchen- und Unternehmensverbänden, teilweise aber auch von einzelnen Unternehmen organisiert.



Erweiterungspotenzial: Aus Sicht der Evaluation bietet sich für FiF und/oder ZEMIGRA bezüglich der Initiativen zur **proaktiven Akquise ausländischer Fachkräfte** ein neues Tätigkeitsfeld an. So könnten FiF und ZEMIGRA nicht nur für mehr Transparenz hinsichtlich der bestehenden Initiativen sorgen, sondern auch eine Vernetzungsrolle einnehmen, um die verschiedenen Initiativen aufeinander abzustimmen und Synergien auszuschöpfen. Dafür könnten die beiden Programme entsprechende Informationsveranstaltungen und Beratungsleistungen anbieten, um interessierte Unternehmen über ihre Möglichkeiten und bestehende Initiativen zu informieren und miteinander zu vernetzen. Insgesamt sollte jedoch auch geprüft werden, inwiefern Anknüpfungspunkte zu den Zielen und Vorhaben, die in der „Strategie zur gezielten Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten“ des BMWi formuliert sind, bestehen und Synergiepotenziale genutzt werden könnten (im Rahmen der Anwerbung und Rekrutierung ausländischer Fachkräfte sind unter anderem Vermittlungsabsprachen zwischen der BA und Partnerverwaltungen im Ausland sowie die Durchführung von Pilotprojekten – zusammen mit der DIHK und dem ZDH – vorgesehen).



Anpassungspotenzial: Grundsätzlich bedarf es aus Sicht der Evaluation – angesichts der *inhaltlichen* Überschneidungen der beiden Programme bezüglich der Akquise und Integration ausländischer Fachkräfte – auch einer stärkeren Abstimmung zwischen dem Welcome Center von FiF und den Leistungen von ZEMIGRA. Die Evaluation empfiehlt daher zu prüfen, inwiefern engere Abstimmungsprozesse oder gar eine mögliche Zusammenführung der Angebote der beiden Programme im Bereich Integration möglich sind, um so die Angebote und Kompetenzen noch stärker zu bündeln und zu verzahnen.

Befund: Die **Covid-19-Pandemie** hat wesentliche Auswirkungen auf die Netzwerkaktivitäten und Leistungsangebote der strukturellen Akteure, insbesondere aufgrund des Wegfalls von Treffen vor Ort und von Präsenzveranstaltungen. So spielt der persönliche Kontakt für die Vernetzung und Zusammenarbeit der Unterstützungsangebote laut der Stakeholder eigentlich eine wesentliche Rolle, sodass die Umstellung auf digitale Formate hier nur teilweise gelinge. Gleichzeitig finden viele angebotene Leistungen der strukturellen Akteure normalerweise in Präsenzterminen statt. Daher besteht bei vielen Projekten – insbesondere im Integrationsbereich – der Bedarf nach einer Unterstützung bei der Anpassung analoger Angebote auf neue digitale Formate, da Sprach- und Integrationskurse sowie Begleitungsmaßnahmen häufig als Präsenzveranstaltungen konzipiert sind.



Erweiterungspotenzial: Aus Sicht der Evaluation ist zu prüfen, inwiefern insbesondere ZEMIGRA seine Rolle als Wissensträger in diesem Zusammenhang stärken und strukturelle Akteure sowie vor allem kleinere Integrationsprojekte

- (1) bei der Anwendung neuer Tools und Entwicklung neuer, zielgruppengerechter Formate unterstützen könnte und
- (2) die gewonnenen Erkenntnisse in andere Förderkontexte zu übertragen sind.

5.1.4 Gestaltungsoptionen hinsichtlich der Umsetzung

Neben den Gestaltungsoptionen, die sich explizit auf die Zielgruppen Fachkräfte, Unternehmen und strukturelle Akteure beziehen lassen, konnten im Rahmen der Evaluationsstudie weitere Verbesserungspotenziale identifiziert werden, welche sich allesamt auf die konkrete **Umsetzung** von FiF und ZEMIGRA beziehen. Diese Potenziale sind im Folgenden dargestellt.

Befund: Aus der Analyse der Unterstützungsstruktur in Kapitel 4.2 ist zu erkennen, dass sich FiF und ZEMIGRA grundsätzlich weiterhin gut in die Unterstützungsstruktur einbetten lassen, und dies trotz der Tatsache, dass neue Unterstützungsangebote hinzugekommen sind. Die Abgrenzung ist in den meisten Fällen durch Unterschiede in den Förderzielen, Zielgruppen und/oder konkreten Maßnahmen gegeben. Nichtsdestotrotz scheinen die **Abgrenzungskriterien bzw. Alleinstellungsmerkmale** von FiF und ZEMIGRA zumindest in der Außenkommunikation nicht ausreichend dargestellt zu sein. Tatsächlich erwähnen mehrere befragte Stakeholder, dass die Kernkompetenzen der beiden Programme nicht klar genug nach außen kommuniziert werden, und wünschen sich eine Profilschärfung der beiden Programme bzw. eine klare Kommunikation der Kernkompetenzen nach außen. Dies scheint insbesondere hinsichtlich der Stellen- und Fachkräftebörse von FiF zu gelten: Nach Aussagen einzelner Stakeholder würde diese nur teilweise von Unternehmen genutzt werden, da es mehrere solcher Stellenbörsen von verschiedenen Anbietern gebe. Viele Betriebe würden daher nur ein oder zwei dieser Stellenbörsen nutzen, u. a. auch aufgrund der geringen Kapazitäten, welche insbesondere kleinen Unternehmen für die Personalakquise zur Verfügung stünden.



Anpassungspotenzial: Aus Sicht der Evaluation ist zu prüfen, inwiefern das inhaltliche Profil der beiden Programme und die entsprechenden Alleinstellungsmerkmale geschärft und gezielter in der Außenkommunikation verwendet werden können. Insbesondere im Falle der Stellen- und Fachkräftebörse müsste stärker herausgearbeitet werden, welche Vorteile diese für Unternehmen im Vergleich zu anderen Stellenbörsen bietet.

Befund: Generell scheint es Verbesserungspotenziale bei der **Handhabung und Anwenderfreundlichkeit** der virtuellen Tools und Portale von FiF und ZEMIGRA zu geben. Diesbezügliche Rückmeldungen gab es in Hinblick auf die Akteurslandkarte von ZEMIGRA, das ZEMIGRA-Forum und das Onlineportal des Welcome Center. Zu letzterem berichteten mehrere befragte Stakeholder und Nutzer*innen beispielsweise, dass es einen Ausbaus der Funktionen und eine Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit bedürfe. Insbesondere biete das Welcome Center in seiner bisherigen Form in Bezug auf alle Lebensfragen zu wenig Verlinkung zu konkreten Unterstützungsangeboten und sei auch in Hinblick auf die Orientierung auf der Webseite nicht ausreichend nutzerfreundlich gestaltet.



Anpassungspotenzial: Angesichts dieses Befundes ist aus Sicht der Evaluation zu prüfen, inwiefern die Handhabung und Anwenderfreundlichkeit dieser Tools und Plattformen erhöht und deren Nutzeroberfläche intuitiver gestaltet werden könnte.

5.1.5 Grundsätzliche Gestaltungspotenziale – über FiF und ZEMIGRA hinaus

Zusätzlich zu den genannten Gestaltungsoptionen für FiF und ZEMIGRA wurden von den Stakeholdern im Rahmen der durchgeführten Interviews und des Workshops auch einige Gestaltungsoptionen genannt, die deutlich über den derzeitigen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich von FiF und ZEMIGRA hinausgehen, die jedoch gleichzeitig als relevant für die Fachkräftesicherung, -integration und -entwicklung in Sachsen-Anhalt erachtet wurden. Diese genannten Gestaltungspotenziale lauten wie folgt:

- Um die Zuwanderung von Fachkräften aus dem In- und Ausland zu erhöhen und gleichzeitig die Abwanderung potenzieller bzw. zukünftiger Fachkräfte zu verhindern, ist

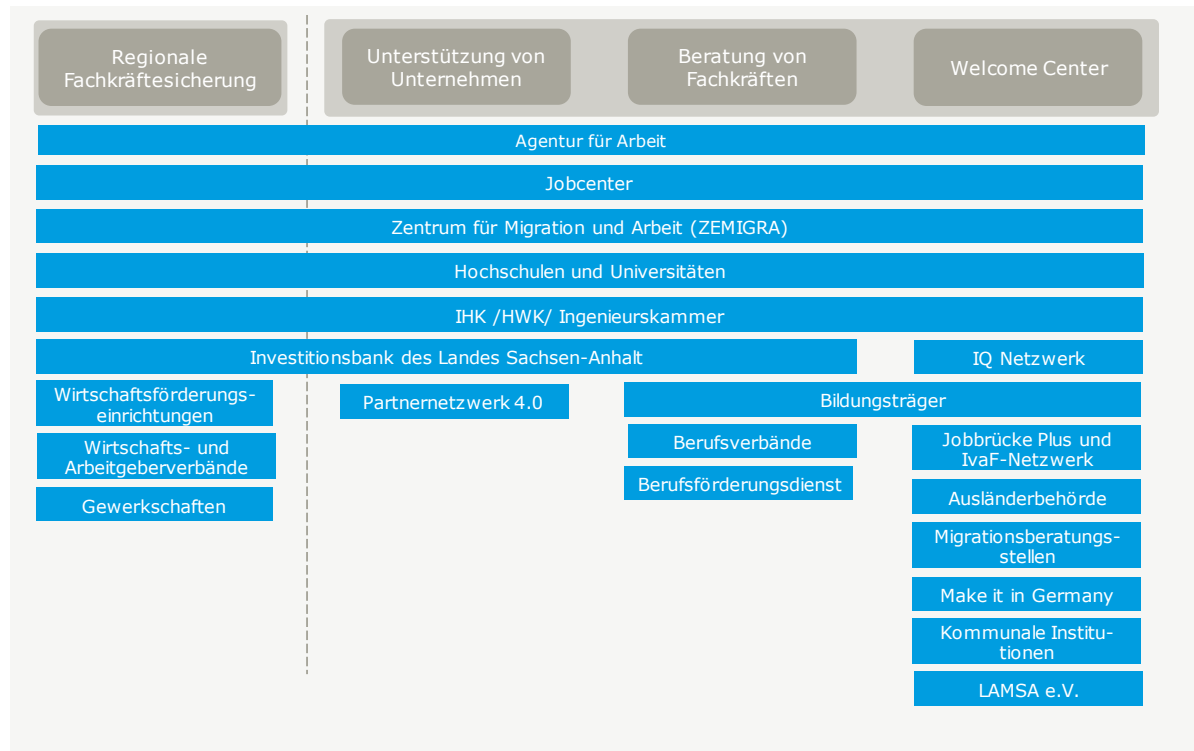
es laut einer Vielzahl der Stakeholder notwendig, die **Attraktivität des Landes Sachsen-Anhalts als Wohn- und Arbeitsort zu stärken**. Relevante Zielgruppen sind laut Aussage der Stakeholder hierbei vor allem Hochschulabsolvent*innen, denen nach Abschluss des Studiums attraktive Berufsperspektiven in Sachsen-Anhalt geboten werden sollten, sowie ausländische Fachkräfte, die auf der einen Seite aktiv rekrutiert und auf der anderen Seite eng in ihrem sozialen und beruflichen Integrationsprozess begleitet werden sollten. Damit verbunden ist auch die Stärkung der Willkommenskultur in Sachsen-Anhalt und die Förderung von Migrantenorganisationen und Migranten-Communities. Zudem fordern viele Stakeholder ein verstärktes Regionalmarketing, welches die guten Lebens- und Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt öffentlichkeitswirksam nach außen trägt.

- ▶ Ein wesentlicher Handlungsbedarf für die schnelle betriebliche und soziale Integration von Zugewanderten besteht nach Aussagen mehrerer Stakeholder in der **Beschleunigung der Anerkennungsprozesse** in Sachsen-Anhalt, sowohl in Hinblick auf den Aufenthaltsstatus als auch auf den Berufsabschluss. Anerkennungsprozesse, die nach Berichten der Stakeholder bis zu ein oder zwei Jahre dauerten, verzögerten ihrer Meinung nach den Integrationsprozess stark. Sowohl die Ausländerbehörde als auch die zuständigen Stellen für die Berufsankennung – wie beispielsweise das Landesprüfungsamt für Gesundheitsberufe – bräuchten vor diesem Hintergrund kundenfreundlichere und effizientere Strukturen und Prozesse sowie ggf. personelle Unterstützung, auch mit Blick auf das im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes steigende Zuwanderungspotenzial.
- ▶ In Bezug auf die Zielgruppe der **ausländischen Fachkräfte** bedarf es nach Aussage mehrerer Akteure außerdem eines flächendeckenderen und zielgruppengerechteren Angebots an **Qualifizierungsmaßnahmen**. Dies beinhaltet sowohl das Angebot an fachspezifischen Sprachkursen sowie auch an geeigneten Anpassungslehrgängen.
- ▶ Mehrere Stakeholder merkten zudem an, dass auf das Land Sachsen-Anhalt im Zuge der **Corona-Krise** neue Verantwortlichkeiten zukämen. Neben den sozialen Aufgaben zur Unterstützung besonders stark betroffener Bevölkerungsgruppen und zur Bekämpfung von Bildungsungerechtigkeit und sozialer Ungleichheit, sehen viele Stakeholder hier das Land auch in Bezug auf das Thema Digitalisierung in der Pflicht. So müsse das Land die Voraussetzungen für die im Zuge der Covid-19-Pandemie sprunghaft angestiegenen **Digitalisierungsbemühungen** von Unternehmen und strukturellen Akteuren schaffen. Hierfür bedarf es insbesondere eines Engagements des Landes bezüglich des Breitbandausbaus sowie des Datenschutzes.

6. ANHANG

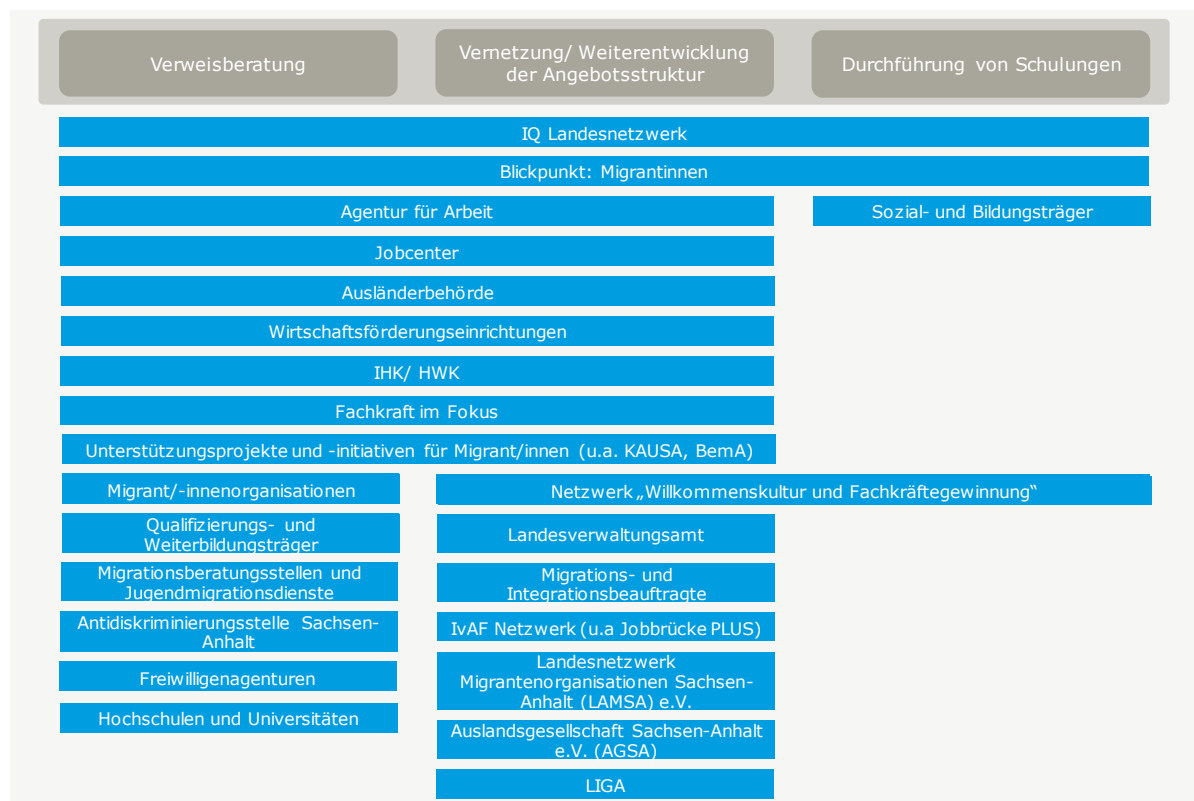
6.1 Stakeholdermappings für die Förderprogramme FiF und ZEMIGRA

Abbildung 17: Stakeholdermapping für FiF



Quelle: Exploratives Fachgespräch mit FiF. Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Abbildung 18: Stakeholdermapping für ZEMIGRA



Quelle: Exploratives Fachgespräch mit ZEMIGRA. Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

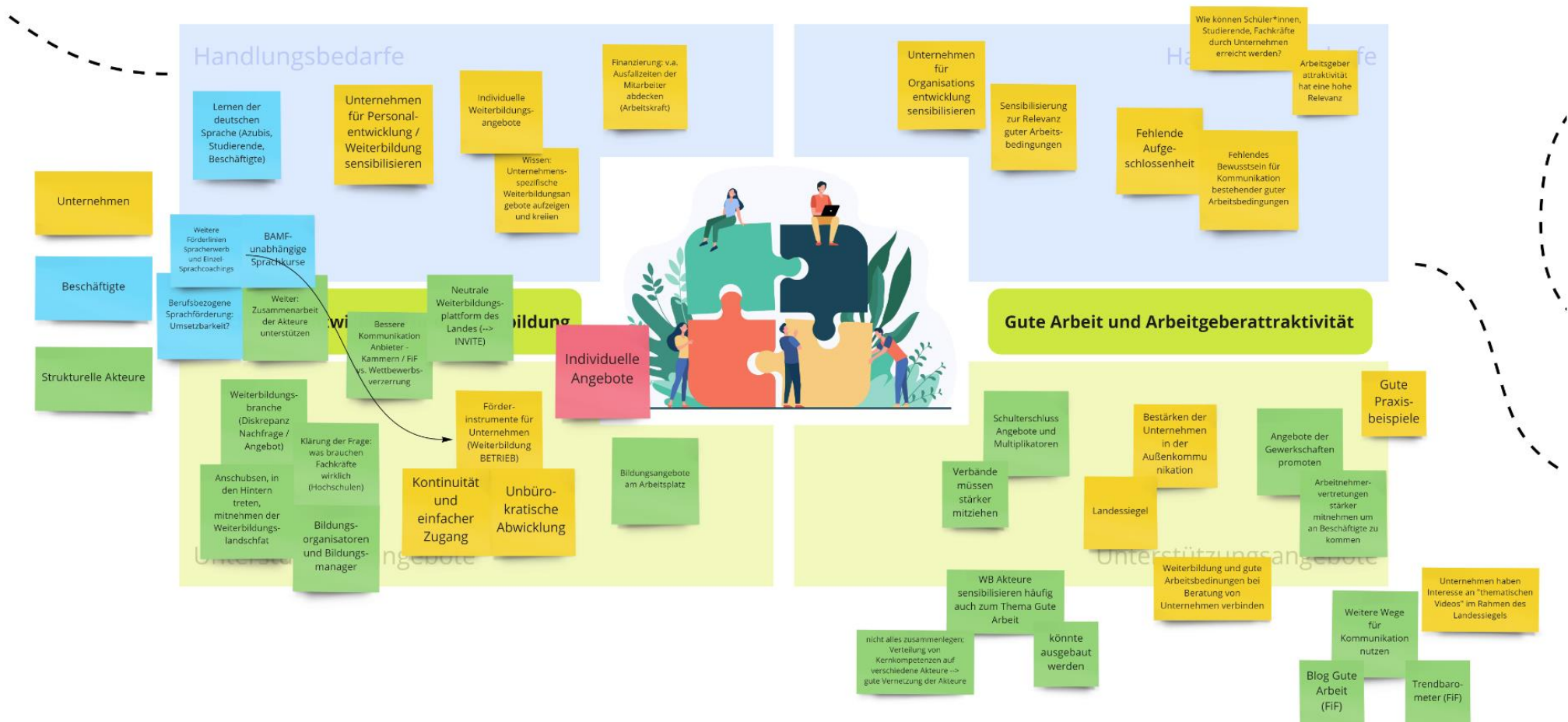
6.2 Dokumentation des Stakeholder-Workshops

Im Rahmen des Workshops wurde in drei Arbeitsgruppen zum Thema „Fachkräfteentwicklung und Gute Arbeit“ diskutiert. Konkret wurde besprochen,

- welche Handlungsbedarfe die Mitglieder der jeweiligen Arbeitsgruppen für Beschäftigte, Unternehmen und strukturelle Akteure in Bezug auf Fachkräfteentwicklung und Weiterbildung sowie Gute Arbeit und Arbeitgeberattraktivität sehen und
- welche Unterstützungsangebote das Land Sachsen-Anhalt Beschäftigten, Unternehmen und strukturellen Akteuren idealerweise bieten soll.

Die Ergebnisse der einzelnen Diskussionsrunden wurden mithilfe virtueller Post-It festgehalten. Die Dokumentation hierzu ist auf den folgenden drei Seiten dargestellt.

Diskussionsergebnisse der ersten Arbeitsgruppe:



Diskussionsergebnisse der zweiten Arbeitsgruppe:



Diskussionsergebnisse der dritten Arbeitsgruppe:



Im zweiten Teil des Workshops wurde in drei Arbeitsgruppen zum Thema „Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte“ diskutiert. Konkret wurde besprochen,

- welche Wünsche die Mitglieder der jeweiligen Arbeitsgruppen and ie zukünftige Unterstützungsstruktur mit Blick auf die Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte hat und
- inwiefern diese Wünsche konkretisiert und operationalisiert werden könnten.

Die Ergebnisse der einzelnen Diskussionsrunden wurden mithilfe virtueller Post-It festgehalten. Die Dokumentation hierzu ist auf den folgenden drei Seiten dargestellt.

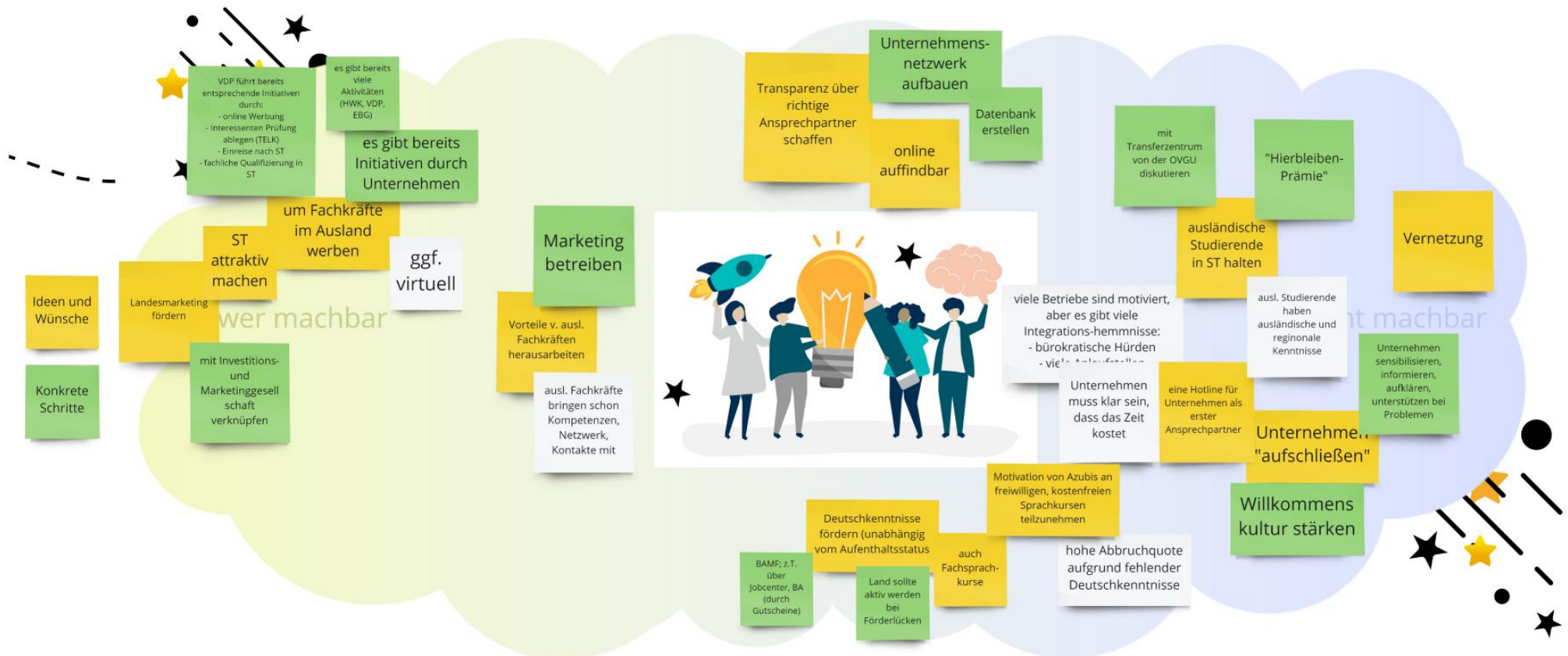
Diskussionsergebnisse der ersten Arbeitsgruppe:



Diskussionsergebnisse der zweiten Arbeitsgruppe:

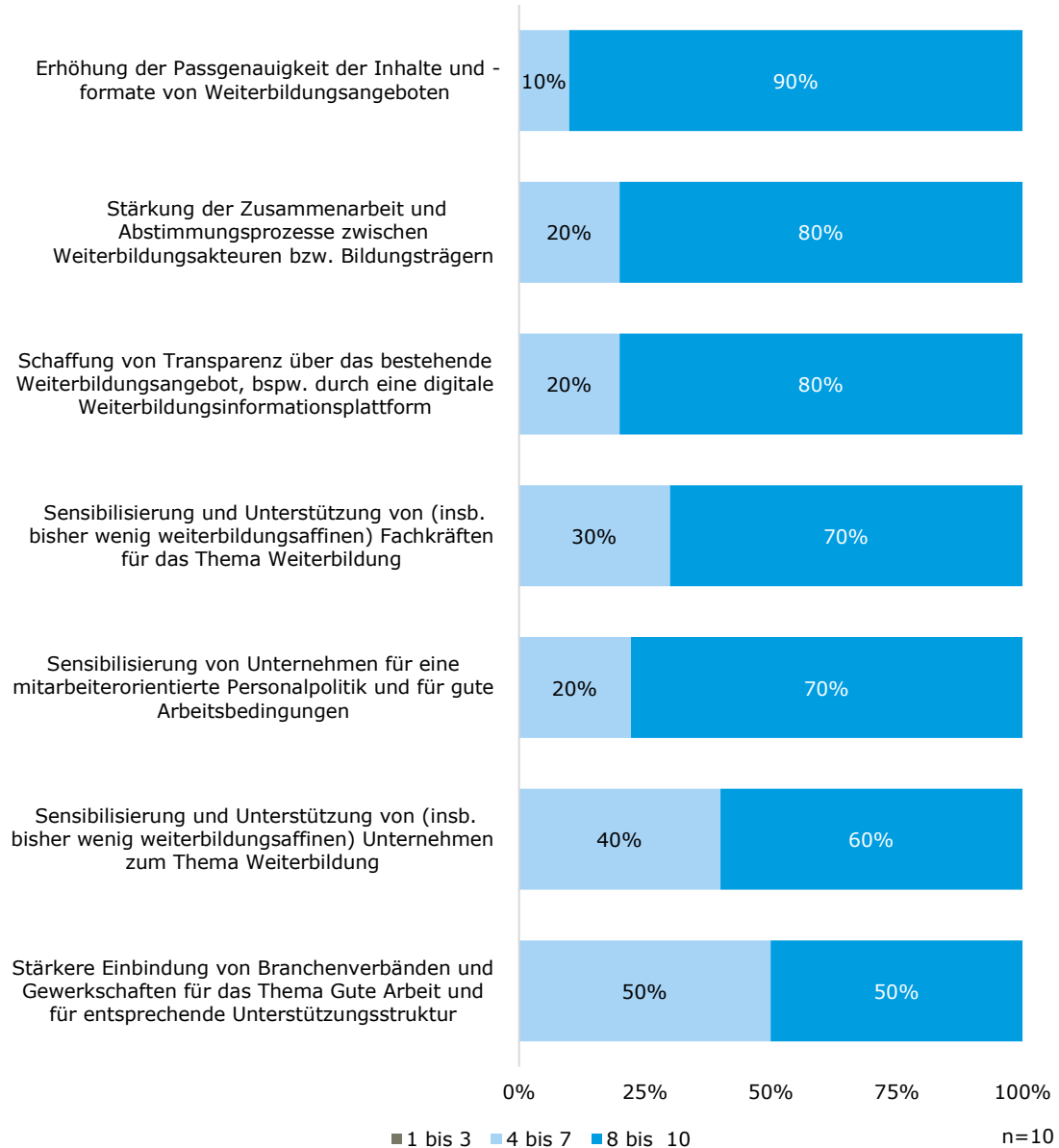


Diskussionsergebnisse der dritten Arbeitsgruppe:



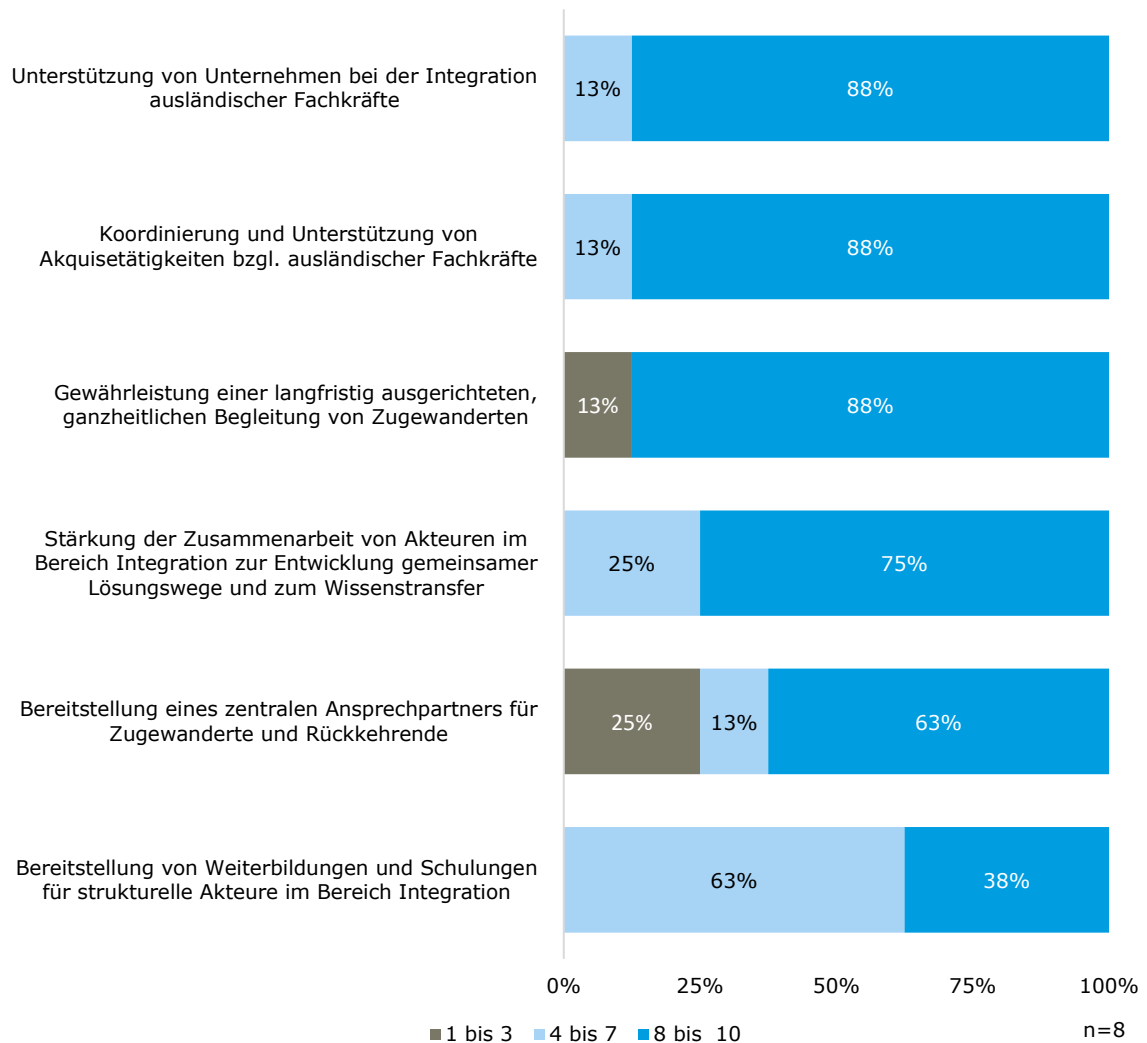
6.3 Ergebnisse der Kurzbefragung der Teilnehmenden des Workshops

Abbildung 19: Einschätzung der Stakeholder zu den Handlungsbedarfen im Bereich Fachkräfteentwicklung und Gute Arbeit mit Hinblick auf die kommenden sieben Jahre in Sachsen-Anhalt



Quelle: Kurzbefragung der Workshopteilnehmenden. Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Abbildung 20: Einschätzung der Stakeholder zu den Handlungsbedarfen im Bereich Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte mit Hinblick auf die kommenden sieben Jahre in Sachsen-Anhalt



Quelle: Kurzbefragung der Workshopteilnehmenden. Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

6.4 Analyse der sozioökonomischen Entwicklungen

Im Folgenden werden die wichtigsten sozioökonomischen Entwicklungen mit Blick auf die Fachkräftesituation in Sachsen-Anhalt beleuchtet. Dabei werden die Entwicklungen entlang der folgenden Themenfelder untersucht:

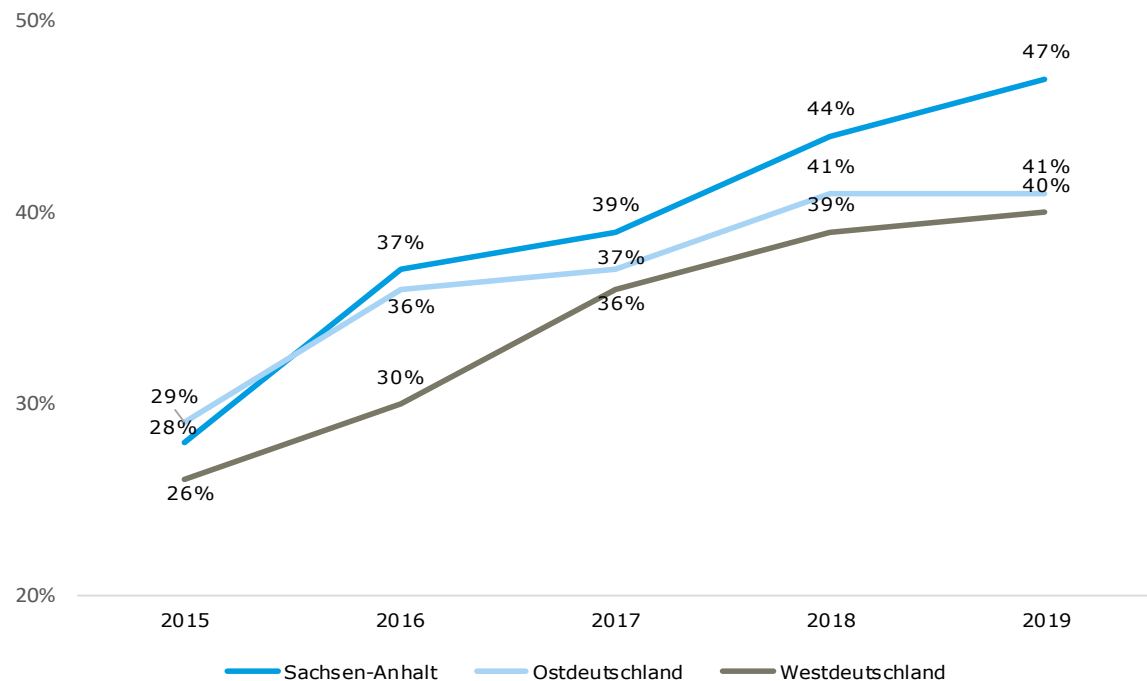
- ▶ Fachkräftesicherung (Abschnitt 5.1.1)
- ▶ Fachkräfteintegration (Abschnitt 5.1.2)
- ▶ Fachkräfteentwicklung (Abschnitt 5.1.3)
- ▶ Weitere Zukunftsthemen (Abschnitt 5.1.4)

Die Ergebnisse dieser sozioökonomischen Analyse bilden die Grundlage für die Ableitung der in Kapitel 4.1 genannten Handlungsbedarfe.

6.4.1 Fachkräftesicherung

Die Fachkräftesicherung und -gewinnung wird für die Unternehmen in Sachsen-Anhalt zunehmend schwieriger. Wichtige Indikatoren hierfür sind einerseits die Anzahl der unbesetzten Arbeitsplätze und andererseits die Dauer, wie lange solche offenen Stellen unbesetzt bleiben. In Hinblick auf die **Nichtbesetzungsquote** bei Fachkräftestellen⁴⁸ zeigt sich sowohl für Deutschland als auch für Sachsen-Anhalt seit Jahren eine steigende Tendenz. Im Jahr 2019 blieben 47 Prozent der angebotenen Stellen für Fachkräfte in Sachsen-Anhalt unbesetzt, was einen neuen Höchstwert für Sachsen-Anhalt darstellt. In Westdeutschland waren es im gleichen Jahr 40 Prozent der Stellen, in Ostdeutschland 41 Prozent⁴⁹ (siehe folgende Abbildung). Die höchste Nichtbesetzungsquote lag in Sachsen-Anhalt im Baugewerbe (69 Prozent) sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen (57 Prozent) vor.

Abbildung 21: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB (2020)⁵⁰; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

⁴⁸ Fachkräftestellen bezeichnen Stellen, welche nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

⁴⁹ Institut SÖSTRA - Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (2020): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt – Ergebnisse der 24. Welle 2019. Verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_IAB_Betriebspanel/IAB-Betriebspanel_2019.pdf [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁵⁰ Ibid.

Auch bei der **Dauer, wie lange die offenen Stellen unbesetzt bleiben**, lässt sich sowohl in Deutschland als auch in Sachsen-Anhalt in den letzten fünf Jahren ein steigender Trend beobachten. Während sie in Sachsen-Anhalt von 76 Tagen im Jahr 2015⁵¹ auf 122 Tage im Jahr 2020⁵² gewachsen ist, ist die Vakanzzeit in Deutschland im gleichen Zeitraum von 85 auf 135 Tage gestiegen. In Ostdeutschland sind es 125 Tage im Jahr 2019, im Jahr 2015 waren es 76 Tage. Auch die im Rahmen dieser Evaluationsstudie befragten Stakeholder bestätigen, dass es immer schwieriger wird, passende Fachkräfte zu finden. Im Bereich des Handwerks stelle sich in diesem Zusammenhang auch zunehmend die Frage der Unternehmensnachfolge.

Die Besetzungsprobleme bei Fachkräftestellen fallen in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen unterschiedlich stark aus. Laut des IAB Betriebspanels zeigen sich 2019 die höchsten Nichtbesetzungsquoten in der Baubranche (69 Prozent) und im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen (57 Prozent). Die höchsten Vakanzzeiten bestehen gemäß der Engpassanalyse der BA im Oktober 2020 in den Fertigungsberufen (184 Tage) den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (184 Tage), den Fertigungstechnischen Berufen (161 Tage), den Gesundheitsberufen (154 Tage) sowie den Bau- und Ausbauberufen (143 Tage). Um diese langen Vakanzzeiten zu umgehen, gebe es laut der Projektträger und einzelner Stakeholder daher insbesondere in den Bereichen Gastronomie, Logistik, Landwirtschaft und Pflege ausgehend vom Fachkräftemangel bereits erste Initiativen auf Seiten der Unternehmen, ausländische Fachkräfte aktiv anzuwerben.

Mit Blick auf die Betriebsgröße lässt das IAB-Betriebspanel⁵³ deutlich erkennen, dass insbesondere kleine und Kleinstbetriebe Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben. Während die Nichtbesetzungsquote bei Mittel- und Großbetrieben bei 35 bzw. 40 Prozent liegt, konnten bei den Kleinbetrieben 51 Prozent der offenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden. Bei den Kleinstbetrieben waren es sogar 57 Prozent.

Aufgrund des Branchenschwerpunkts von FiF im Pflegebereich wird im Folgenden die Fachkräftesituation in dieser Branche nähergehend betrachtet:

Exkurs: Fachkräftebedarf in der Pflege

Die Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit berichtet für das Jahr 2019 von einem Fachkräftemangel in der Altenpflege, welcher sich in nahezu allen Bundesländern für examinierte Fachkräfte und Spezialisten zeigt. In Sachsen-Anhalt sind gemeldete Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte 226 Tage vakant. Das sind 46 Prozent mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit für alle Berufe und 13 Tage mehr als im Vorjahr.⁵⁴

Zudem ist der Zuwachs an Pflegepersonal in Sachsen-Anhalt deutlich geringer aus als im Bundesdurchschnitt. Während die Zahl der Beschäftigten im Pflegedienst in Deutschland zwischen 2005 und 2017 insgesamt um 11,3 Prozent zunahm, ist sie in Sachsen-Anhalt im gleichen Zeitraum um 2,1 Prozent gesunken. Entsprechend hat sich die Anzahl der Pflegekräfte pro 1.000 Fälle von 18,8 Vollkräften im Jahr 2005 auf 16,4 Vollkräfte im Jahr 2017 verschlechtert. In

⁵¹ Bundesagentur für Arbeit (2015): Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) Deutschland August 2015. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201508/analyse/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-d-0-201508-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁵² Bundesagentur für Arbeit (2020): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (Monatszahlen) Deutschland August 2020. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202008/analyse/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010/analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010-d-0-202008-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁵³ Institut SÖSTRA - Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (2020): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt – Ergebnisse der 24. Welle 2019. Verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_IAB_Betriebspanel/IAB-Betriebspanel_2019.pdf [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁵⁴ Bundesagentur für Arbeit (2020): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich in Sachsen-Anhalt. Verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sat/download/1533737747225.pdf> [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

Deutschland ging die Zahl der Vollkräfte je tausend Fälle in der gleichen Zeit von 17,9 auf 16,9 zurück.⁵⁵

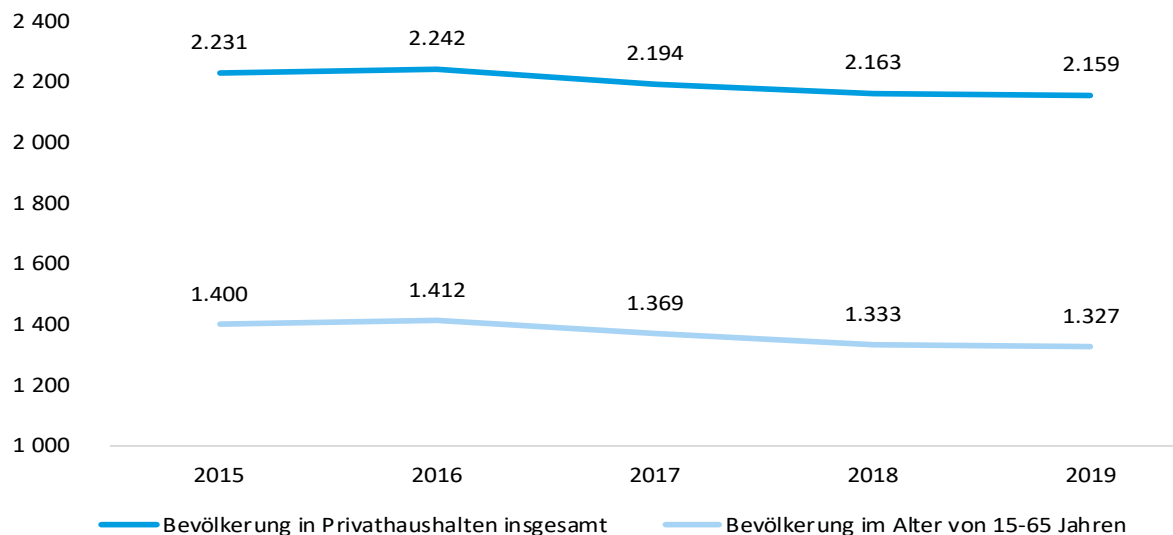
Laut einer Studie der Nord LB besteht in der Pflegebranche zudem grundsätzlich eine große Qualifizierungslücke, sprich das Qualifikationsniveau der arbeitssuchenden Pflegekräfte entspricht nicht dem erforderlichen Niveau der offenen Stellen. Darüber hinaus hat der Anteil der Leiharbeit in der Kranken- und Altenpflege deutlich zugenommen und es ist ein überdurchschnittlich hoher Krankenstand beim Personal in der Kranken- und Altenpflege erkennbar.⁵⁶

Laut Aussagen der Stakeholder ist ein zunehmender Fachkräftemangel im Pflegebereich insbesondere in den ländlichen Regionen Sachsen-Anhalts sichtbar. Gründe, welche die Stakeholder für den hohen Fachkräftemangel in der Pflege sehen, liegen vor allem im schlechten Image des Berufs, welcher sich wiederum durch die niedrigen Verdienstmöglichkeiten und schlechten Arbeitsbedingungen begründe. Entsprechend bestehe hier Handlungsbedarf hinsichtlich der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen und einer entsprechenden Kommunikation nach außen.

Die Gründe für Besetzungsprobleme liegen laut einer Studie des IW Köln vor allem darin, dass sich zu wenige Fachkräfte bewerben (67 Prozent) und die berufliche Qualifikationen der Bewerber*innen (51 Prozent) ungenügend sind. Jeweils ein Drittel der befragten Betriebe gab außerdem an, dass die Bewerber*innen die Arbeitsbedingungen nicht akzeptierten oder zu hohe Gehaltsvorstellungen hatten⁵⁷.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung dürfte sich der Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt zukünftig noch erhöhen. So ist Sachsen-Anhalt seit Jahren von einem Bevölkerungsrückgang gezeichnet. Wie die folgende Abbildung verdeutlicht, ist die Bevölkerung in den letzten Jahren von 2,23 Millionen im Jahr 2015 auf 2,16 Millionen im Jahr 2019 gesunken, was einem Rückgang von 3,1 Prozent entspricht. Die erwerbsfähige Bevölkerung ist im gleichen Zeitraum von 1,4 Millionen auf 1,33 Millionen Personen und damit um 5,2 Prozent zurückgegangen.

Abbildung 22: Bevölkerungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 2015-2019 (in 1.000)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder⁵⁸; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

⁵⁵ Nord LB (2019): Regionalwirtschaft Sachsen-Anhalt Report. Fachkräftemangel Pflege: Struktur, Stand, Auswirkungen, Lösungsansätze. Verfügbar unter: <https://www.nordlb.de/die-nordlb/research-floor-research/download/1305/direct/> [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁵⁶ Ibd.

⁵⁷ Burstedde, A. (2017): Fachkräftemangel: Die Kleinen trifft's am meisten. In: *Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft* (02.19.2017). Verfügbar unter: <https://www.iwd.de/artikel/fachkraeftemangel-die-kleinen-triffts-am-meisten-361327/> [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁵⁸ Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016-2020): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00131402 [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

Zudem weist Sachsen-Anhalt das höchste Durchschnittsalter (47,9 Jahre)⁵⁹ in Deutschland auf und wird laut der Bevölkerungsvorausrechnung des Statistischen Bundesamtes zwischen 2019 und 2060 einen Bevölkerungsrückgang von 26 Prozent zu verzeichnen haben^{60,61}. Bereits 2017 waren 24 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über 55 Jahre alt⁶². Eine Arbeitsmarktprogno­se des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gelangt darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Erwerbspersonen im Zeitraum 2010-2030 sinken wird, wobei in Sachsen-Anhalt mit -29,3 Prozent der stärkste Rückgang im Vergleich zu den anderen Bundesländern zu erwarten ist. Grundsätzlich werden insbesondere die ostdeutschen Bundesländer von einer sinkenden Anzahl der Erwerbspersonen betroffen sein.⁶³ Vor diesem Hintergrund sei es nach Aussagen der befragten Stakeholder*innen besonders wichtig, junge Menschen, die in Sachsen-Anhalt leben, darunter insbesondere Studierende, nach ihrem Abschluss im Land zu halten. Dafür bedürfe es wiederum aktiver Rekrutierungsstrategien und attraktiver Arbeits- und Lebensbedingungen. Denn die Bundesländer befinden sich laut der Stakeholder zunehmend in einem Wettkampf um Fachkräfte, da sich qualifizierte Fachkräfte inzwischen häufig zwischen mehreren Arbeitsplätzen entscheiden könnten. Sachsen-Anhalt schneide bei den Arbeitsbedingungen allerdings nach Einschätzung der befragten Stakeholder vergleichsweise schlecht ab, unter anderem aufgrund der niedrigeren Verdienstmöglichkeiten und einem Mangel an großen Unternehmen im produzierenden Gewerbe, welche attraktive, gut bezahlte Jobs für qualifizierte Fachkräfte bieten könnten.

Exkurs: Gute Arbeit

Das Thema „Gute Arbeit“ hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen und wird für Sachsen-Anhalt unter anderem auf Grundlage des DGB Index regelmäßig empirisch untersucht.

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ umfasst elf Kriterien zur Ermittlung der Arbeitsqualität und erhebt dabei unter anderem Informationen zu Gestaltungs-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, zu Belastungen und zu Einkommen und Sicherheit. Im Rahmen der durchgeführten Repräsentativbefragung werden Beschäftigte entlang dieser Kriterien befragt.

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung zeigen für Sachsen-Anhalt im Jahr 2019 einen Indexwert von 60 von insgesamt 100 möglichen Punkten, womit Sachsen-Anhalt im Bereich der (unteren) mittleren Arbeitsqualität liegt. Im Vergleich dazu liegt der Indexwert in Ostdeutschland bei 62 und in Westdeutschland bei 63 Punkten. Im Zeitverlauf haben sich die Arbeitsbedingungen im Land Sachsen-Anhalt verbessert. So ist der Indexwert seit der letzten Erhebung im Jahr 2014 um vier Punkte gestiegen.⁶⁴

Die Indexwerte fallen für die drei Vergleichsgruppen Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland dabei weitestgehend ähnlich aus, sowohl was die Werte als auch was die Reihenfolge betrifft. Am niedrigsten wird bei alle drei Gruppen der Teilindex Einkommen und Sicherheit mit 55-59 Punkten bewertet, gefolgt vom Teilindex Belastungen (59-62 Punkte). Am höchsten fallen die Punkte mit 67-70 Punkten für den Teilindex Ressourcen aus. Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Flächenländern und Westdeutschland fallen die Werte für die Kriterien, Teilindex

⁵⁹ Landesstatistikamt Sachsen-Anhalt (2020): Durchschnittsalter der Sachsen-Anhalter*innen seit 1990. Verfügbar unter: https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesamt/StaLa/startseite/Daten_und_Veroeffentlichungen/Pressemitteilungen/2020/f_Juni/159-ZdT-Durchschnittsalter.pdf [Letzter Zugriff: 17.09.2020].

⁶⁰ Statistisches Bundesamt (2020): Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Basis: 31.12.2018). Verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12421-0003#abreadcrumb> [Letzter Zugriff: 17.09.2020].

⁶¹ Diese Prognose basiert auf der Annahme eines moderaten Wanderungssaldos.

⁶² Statistisches Landesamt ST (2018): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort im Land Sachsen-Anhalt nach ausgewählten Merkmalen. Verfügbar unter: https://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten_und_Fakten/1/13/131/13111/Sozialversicherungspflichtig_Beschaeftigte_am_Wohnort_nach_Merkmalen.html [Letzter Zugriff: 29.01.2019].

⁶³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS (2013): Arbeitsmarktprogno­se 2030 – Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Verfügbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprogno­se-2030.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁶⁴ FIA Berlin (2019): „Gute Arbeit in Sachsen-Anhalt“ Ergebnisse der Repräsentativerhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ in Sachsen-Anhalt 2019. Verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_DGB_Index/FIA_DGB-Index_GA_ST_2019.pdf [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

lindizes und den Index insgesamt in Sachsen-Anhalt allerdings etwas ungünstiger aus. Ein wesentlicher Grund für die ungünstigeren Werte des Index in Sachsen-Anhalt dürfte vor allem in der stärkeren Anzahl der ausführenden und fachlichen Tätigkeiten liegen, was sich auch in der Einkommensstruktur und damit in der erwarteten gesetzlichen Rente niederschlägt.⁶⁵

Insbesondere vor dem Hintergrund des steigenden Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte und der sich verändernden Arbeitswelt gewinnen die verschiedenen Ausprägungen guter Arbeit laut mehrerer Stakeholder, welche im Rahmen dieser Evaluationsstudie befragt wurden und/oder an dem Stakeholder-Workshop teilgenommen haben, zunehmend an Relevanz für die Unternehmen. Der größte Handlungsbedarf mit Hinblick auf die Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt bestehe laut ihrer Einschätzung insbesondere bei den Verdienstmöglichkeiten, der Tarifbindung von Betrieben sowie den körperlichen Belastungen in einigen Berufsfeldern. Dafür müssten Unternehmen stärker für das Thema gute Arbeitsbedingungen aufgeschlossen werden, beispielsweise im Rahmen von Beratungsarbeit, durch Gute-Praxis-Beispiele oder durch eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit. Gleichzeitig sollten nach Ansicht der Stakeholder auch Branchenverbände und Gewerkschaften als potenzielle Multiplikator*innen für das Thema sensibilisiert und einbezogen werden.

Neben den demographischen Entwicklungen hat auch die zunehmende **Digitalisierung** Auswirkungen auf die Arbeitswelt und den Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt. So werden auf der einen Seite Arbeitsplätze durch technologische Lösungen substituiert. Wie eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2018) ermittelt hat, steigt das **Substituierungspotenzial** für Sachsen-Anhalt. Das bedeutet, dass Tätigkeiten innerhalb eines Berufes zunehmend durch Computertechnologie ersetzt werden können. So arbeiteten laut der IAB-Studie in Sachsen-Anhalt im Jahr 2017 rund 190.400 Personen in stark substituierbaren Berufen, das sind 24,4 Prozent aller Beschäftigten des Landes Sachsen-Anhalt. 2015 waren es noch 14,6 Prozent. Diese Entwicklung entspricht der gesamtdeutschen. Am höchsten ist der Anteil in der Fertigungs- und Elektrotechnik, bei Dienstleistungen und Logistik.⁶⁶

Auf der anderen Seite entstehen durch die zunehmende Digitalisierung neue Berufsfelder und/oder verändern sich bestehende Berufsbilder. Hinsichtlich des Fachkräftebedarfs zeigt sich beispielsweise, dass der **Bedarf an qualifizierten Fachkräften** umso größer ist, je höher der **Digitalisierungsgrad eines Unternehmens**. So weisen 52 Prozent der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad einen Fachkräftebedarf auf, der 15 Prozentpunkte über jenem Bedarf aller Betriebe liegt.⁶⁷ Darüber hinaus entstehen durch die voranschreitende Digitalisierung neue Geschäftsmodelle und Wettbewerbsstrukturen sowie Änderungen in den Arbeitsinhalten und der Organisation von Produktions- und Arbeitsprozessen.⁶⁸ Inwiefern dies den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt beeinflusst, wird in Kapitel 6.4.3 näher betrachtet.



Zwischenfazit und Ableitung von Handlungsbedarfen

Insgesamt ist für Sachsen-Anhalt ein zunehmender Fachkräftebedarf erkennbar. Dies äußert sich auf der einen Seite in wachsenden Vakanzen bei unbesetzten Stellen und einer steigenden Nichtbesetzungsquote. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen stehen zunehmend vor Herausforderungen bei der Besetzung offener Stellen und der Sicherung der bestehenden Belegschaft. Im Pflegebereich ist insbesondere bei examinierten Altenpflegefachkräften ein deutlicher Fachkräftebedarf zu bemerken. Gleichzeitig ist in Sachsen-Anhalt von einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung auszugehen, was den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zukünftig noch verschärfen dürfte. Das Thema „Gute Arbeit“ gewinnt vor diesem Hintergrund zunehmend an Relevanz, insbesondere in Hinblick auf die Tatsache, dass Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt im Vergleich zum Bundesdurchschnitt Verbesserungspotenzial aufweisen.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ IAB (2018) Immer mehr Tätigkeiten werden durch Digitalisierung ersetzbar - Aktualisierte Substituierbarkeitspotenziale in Sachsen-Anhalt. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/regional/SAT/2018/regional_sat_0118.pdf [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Arnold, D. et al. (2017): Arbeiten 4.0 – Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. In Wirtschaftsdienst 97. Jahrgang, 2017, Heft 7, S. 459-476. Verfügbar unter: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/7/beitrag/arbeiten-40-folgen-der-digitalisierung-fuer-die-arbeitswelt.html> [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

Die zunehmende Digitalisierung wirkt sich auf die Arbeitswelt vor allem durch die steigende Substituierbarkeit von einigen Arbeitsplätzen, vor allem im Fertigungsbereich, und die Entstehung neuer Berufsfelder und Arbeitsformen aus. Aus diesen Entwicklungen lassen sich folgende zentrale Handlungsbedarfe ableiten:

- Die Unterstützung von Unternehmen bei der Gewinnung und Sicherung von Fachkräften ist weiterhin hoch relevant. Insbesondere die Wettbewerbsfähigkeit von (insbesondere klein- und mittelständischen) Unternehmen ist durch den gegenwärtigen und zukünftig anzunehmenden Rückgang des Fachkräftepotenzials in Sachsen-Anhalt und dem digitalen Wandel zunehmend bedroht. Dementsprechend bedarf es weiterhin einer umfassenden Information, Beratung und Förderung von Unternehmen in Bezug auf Fachkräftesicherung. Eine Sensibilisierung für „Gute Arbeit“ und die Unterstützung bei der Entwicklung zukunftsgerichteter und mitarbeiterorientierter Personal- und Organisationsstrukturen spielt dabei genauso eine Rolle wie die Aktivierung und Förderung der Weiterbildungsbeileiligung von Unternehmen.
- Relevant ist in diesem Kontext auch die Gewinnung von Fachkräften außerhalb von Sachsen-Anhalt. Den Einschätzungen einiger interviewter Stakeholder nach bedarf es hierbei nicht nur der Stärkung der Attraktivität des Landes Sachsen-Anhalts als Wohn- und Arbeitsort, sondern auch einer aktiven Ansprache von Fachkräften im In- und Ausland und eines einfachen und umfassenden Unterstützungsprozesses bei deren Zuzugsentscheidung und Ankunft.

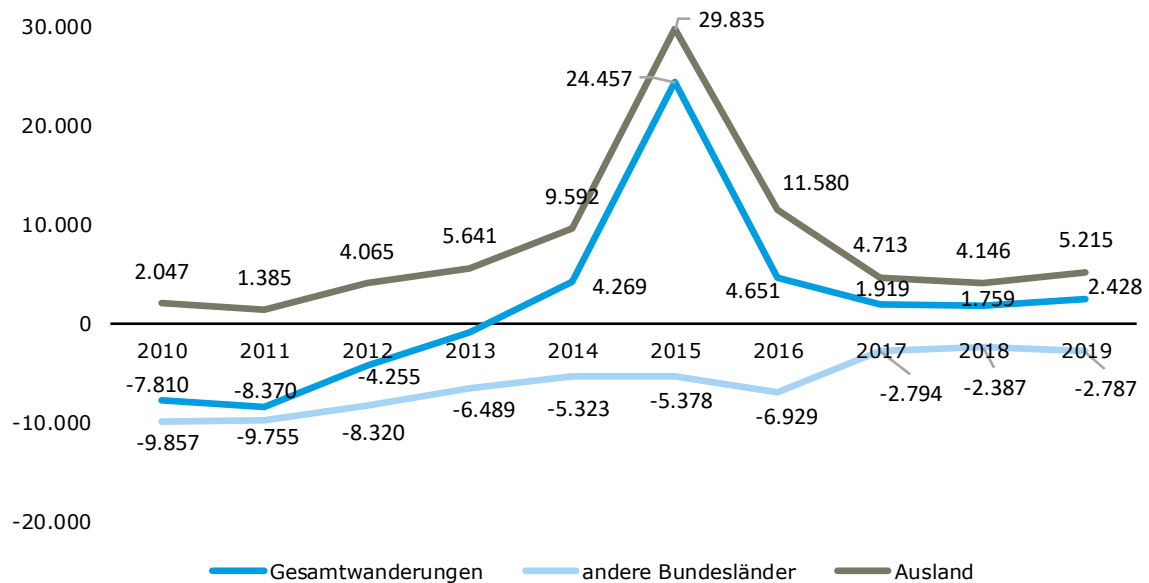
6.4.2 Fachkräfteintegration

Neben der Sicherung und Gewinnung von Fachkräften spielt auch die erfolgreiche Integration von Fachkräften außerhalb Sachsen-Anhalts vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs (siehe Kapitel 6.4.1) eine zunehmend wichtige Rolle.

Die Entwicklung der Zuwanderung von Fachkräften nach Sachsen-Anhalt lässt sich unter anderem aus der **Wanderungsstatistik** Sachsen-Anhalts ableiten. In folgender Abbildung wird das Wanderungssaldo sowohl in Hinblick auf das Ausland als auch in Hinblick auf andere Bundesländer und die Gesamtwanderungen dargestellt. Das jeweilige Wanderungssaldo bezeichnet dabei die Gesamtsumme aller Zuzüge und Fortzüge. Während in den letzten Jahren mehr Menschen aus Sachsen-Anhalt in andere Bundesländer gezogen sind als umgekehrt und sich somit für alle Jahre ein negatives Wanderungssaldo bzgl. andere Bundesländer ergibt, fällt Wanderungssaldo in Bezug auf das Ausland durchweg positiv aus. Das heißt mehr Personen sind aus dem Ausland nach Sachsen-Anhalt gezogen als umgekehrt. Insgesamt zeigte sich für Sachsen-Anhalt bis 2013 ein negatives Wanderungssaldo, seither fällt es jedoch positiv aus. Dabei lassen sich für die Jahre 2015/ 2016 besonders hohe Zuwanderungszahlen beobachten, welche auf die hohe Anzahl an Geflüchteten in diesen Jahren zurückzuführen sind.

Im Jahr 2019 betrug das Wanderungssaldo +2.428 Personen Für die nächsten zehn Jahre wird allerdings ein deutlich niedrigeres und zum Teil auch negatives Wanderungssaldo für Sachsen-Anhalt prognostiziert, welches sich laut der Bevölkerungsprognose des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt in den Jahren 2021-2030 in einem Intervall von +800 und - 800 Personen bewegen dürfte.⁶⁹

⁶⁹ Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2016): Regionalisierte Bevölkerungsprognose Sachsen-Anhalt - Annahmen und Ergebnisse. Verfügbar unter: https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesamter/StaLa/startseite/Themen/Bevoelkerung/Be-richte/Bevoelkerungsprognose/6A111_Sonderheft_6_Regionalisierte_Bevoelkerungsprognose.pdf [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

Abbildung 23: Wanderungsstatistik für Sachsen-Anhalt 2005-2019

Quelle: Genesis Datenbank⁷⁰. Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Wie die Wanderungsstatistik deutlich erkennen lässt, lagen die Zahlen der Zuzüge aus dem Ausland in den Jahren 2015/2016 deutlich über den Zuzugszahlen der vorherigen Jahre. Dieser Anstieg lässt sich durch die hohen Zuzugszahlen geflüchteter Menschen erklären. Die in diesem Zeitraum gestiegene Anzahl an Geflüchteten spiegelt sich auch deutlich in den steigenden Zahlen der Asylanträge wider. So sind in Sachsen-Anhalt im Jahr 2015 insgesamt 16.410 Asylanträge gestellt worden, was mehr als eine Verdreifachung der Anzahl an Anträgen aus dem Vorjahr (5.978) bedeutet. Im Jahr 2016 waren es sogar 19.484 Anträge, bevor die Zahlen im Folgejahr wieder auf 5.118 Anträge sanken und seitdem unter 5.000 jährlich geblieben sind. Die Hauptherkunftsländer der Schutzsuchenden waren in den Jahren 2015/2016 Syrien, Irak und Afghanistan. Gemeinsam machten die drei Länder etwa die Hälfte aller Geflüchteten in diesen Jahren aus.⁷¹

Nach Aussagen der befragten Stakeholder entstand durch die hohe Fluchtmigration in den Jahren 2015/2016 bei vielen Unternehmen und Akteuren des Regelsystems ein großer Informations- und Beratungsbedarf. Während Regelakteure sich mit einer steigenden Anzahl an Geflüchteten sowie einer wachsenden Unterstützungslandschaft und neuen rechtlichen Rahmenbedingungen konfrontiert sahen, benötigten Unternehmen verstärkt Unterstützung bei der Arbeitsintegration von Geflüchteten. Nach Einschätzung der Stakeholder zeigten Unternehmen ein zunehmendes Interesse für die Beschäftigung von Geflüchteten, seien aber unsicher über die Beschäftigungsvoraussetzungen, den Integrationsprozess sowie den zusätzlichen Unterstützungsbedarf der ausländischen Fachkräfte und etwaige Vorbehalte auf Seiten der Belegschaft gewesen. Die inzwischen wieder gesunkene Anzahl der neuankommenden Geflüchteten führe dagegen zu anderen Herausforderungen am Arbeitsmarkt, beispielsweise zu einer sinkenden Anzahl an Bewerber*innen für Ausbildungsberufe. Auch der Unterstützungsbedarf sei mit dem Rückgang der neuankommenden Geflüchteten nicht gesunken, sondern habe sich nur verschoben, wie folgendes Zitat eines Stakeholders darlegt:

⁷⁰ Genesis (2020): Wanderungen zwischen den Bundesländern: Deutschland, Jahre, Nationalität, Geschlecht und Gesamtwanderungen über die Grenzen der Bundesländer: Bundesländer, Jahre, Nationalität, Geschlecht. Verfügbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=ergebnistabelleUmfang&levelindex=2&levelid=1600443316572&downloadname=12531-0002#ab-readcrumb> [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

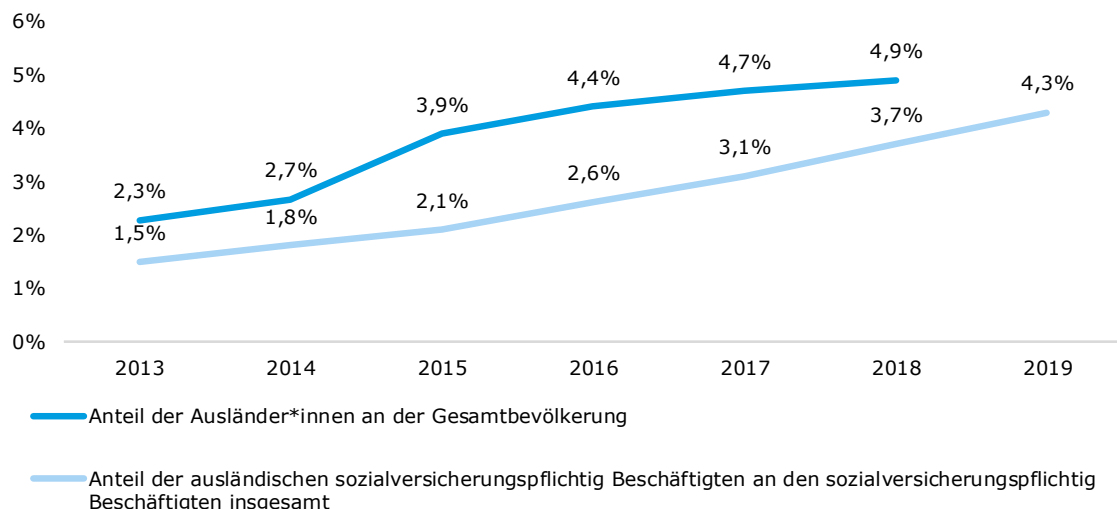
⁷¹ Bundesagentur für Migration und Flüchtlinge (2014-2020): Das Bundesamt in Zahlen. Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/Asylzahlen/BundesamtInZahlen/bundesamtinzahlen-node.html>. [Letzter Zugriff: 08.01.2021].

„Im Jahr 2015 kamen viele Menschen auf einmal und es wurden entsprechende Angebote nachgefragt wie Einstiegskurse, Integrationskurse und Sprachkurse. Jetzt kommen weniger Geflüchtete und die Ratsuchenden haben jetzt häufig schon mehr Kenntnisse, sind schon länger im Land. Es findet eine intensivere Auseinandersetzung mit den Ratsuchenden statt, also Vermittlung in Ausbildung und Begleitung bei der konkreten Arbeitsaufnahme.“

Interviewter Stakeholder

Als Indikator für den Ausschöpfungsgrad des Erwerbspotenzials ausländischer Fachkräfte bietet sich der Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an. Wie folgende Abbildung verdeutlicht, lässt sich in Bezug auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ein ähnlich hoher Anteil an Ausländer*innen ausmachen wie ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung einnimmt. So lag der Anteil an ausländischen sozialversicherten Beschäftigten im Jahr 2018 bei 3,7 Prozent. Der Anteil an Ausländer*innen an der Gesamtbevölkerung betrug im selben Jahr 4,9 Prozent. Zudem lässt sich über die letzten Jahre bei beiden Anteilen ein stetiger Anstieg erkennen. Im Bundesdurchschnitt lag der Anteil der ausländischen Bevölkerung im Jahr 2019 dagegen bei 13,5 Prozent⁷² und der Anteil an Ausländer*innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 12,4 Prozent⁷³. Damit liegt der Bundesdurchschnitt in beiden Fällen deutlich über jenem Wert in Sachsen-Anhalt. Grundsätzlich sind bei den Anteilen der ausländischen Bevölkerung weiterhin deutliche Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern erkennbar.

Abbildung 24: Anteil an Ausländer*innen an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sowie an der Gesamtbevölkerung Sachsen-Anhalts



Anmerkung: Für den Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung liegen noch keine aktuellen Zahlen für 2019 vor.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013-2019)⁷⁴; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

⁷² Bundesagentur für Arbeit (2020): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2019 - Verfügbar unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00057952/2010220197004_korr24112020.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁷³ IAQ (2020): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Herkunft, 2012 - 2020. Verfügbar unter: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV30c.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁷⁴ Bundesagentur für Arbeit (2020): Rückwirkende Revision der Beschäftigungsstatistik. Stand März 2020 [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

Wie die vorherige Abbildung erkennen lässt, liegt der Anteil an ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiterhin deutlich unter dem Anteil an Ausländer*innen an der Gesamtbevölkerung. Das Erwerbspotenzial von Ausländer*innen wird also noch nicht vollständig ausgeschöpft. Auch spiegelt sich der rapide Anstieg der Ausländer*innenzahlen zwischen den Jahren 2014 und 2015 nur sukzessive in den Erwerbszahlen wider, was auf eine verzögerte Integration in den Arbeitsmarkt und einen bestehenden Unterstützungsbedarf hindeutet. Nach Aussagen der befragten Stakeholder bestehen die wichtigen Hemmnisse für die Integration von ausländischen Fachkräften weiterhin in unzureichenden Sprachkenntnissen, einer fehlenden Qualifikation sowie häufig auch in einer geringen Mobilität hinsichtlich des Arbeitsorts und zum Teil auch kulturellen Hemmnissen, bspw. in Bezug auf den Pflegeberuf⁷⁵. Allerdings bestehe auch auf Seiten der Betriebe bzw. der Gesamtgesellschaft Handlungsbedarf, insbesondere in Bezug auf die Stärkung einer Willkommenskultur und der Förderung von Migrantenorganisationen sowie Migranten-Communities. Dies seien nach Aussagen der Stakeholder wichtige weiche Faktoren für die Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten.

Die Ergebnisse einer Studie des IAB bestätigen die Einschätzungen der befragten Stakeholder. So liegen die zentralen Vermittlungshemmnisse dieser Studie zufolge in fehlenden deutschen Sprachkenntnissen. Zudem seien individuelle Fähigkeiten häufig nur schwer feststellbar und zudem nicht passgenau für die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarkts. Außerdem gebe es auf Seiten der Betriebe häufig Bedenken angesichts komplexer, sich stetig wandelnder rechtlicher Regelungen oder der Unsicherheit mit Blick auf die tatsächliche Passung auf die betrieblichen Anforderungen.⁷⁶



Zwischenfazit und Ableitung von Handlungsbedarfen

Die Bedeutung von aus anderen Bundesländern und dem Ausland zugewanderten Fachkräften steigt, sowohl mit Blick auf die demographische Entwicklung als auch mit Blick auf die Fachkräfteprognosen für Sachsen-Anhalt. Dabei ist anzumerken, dass der Anteil an Ausländer*innen in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist – wobei er weiterhin immer noch weit unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Dieser Anstieg dürfte sich vor dem Hintergrund des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (siehe Kapitel 4.2.2.1) noch verstärken, wobei von einer niedrigeren Fluchtmigration und einer höheren Arbeitsmigration auszugehen ist. In Hinsicht auf unbesetzte Ausbildungs- und Fachkräftestellen birgt dies ein großes Fachkräftepotenzial, aber auch einen großen Qualifizierungs- und Integrationsbedarf:

- Trotz abnehmender Geflüchtetenzahlen seit den Jahren 2015/2016 besteht – angesichts ihrer Erwerbssituation – weiterhin ein großer Bedarf an Unterstützung, wobei sich dieser in den letzten Jahren etwas verschoben hat – Unterstützungsbedarfe bestehen nun weniger bezüglich einer Integration vor Ort (bspw. durch Sprach- und Integrationskurse) sondern vielmehr bezüglich der längerfristigen, beruflichen und sozialen Integration Geflüchteter.
- Die langfristige gesellschaftliche Integration ausländischer Fachkräfte generell gilt es weiter zu forcieren. So messen sieben von acht Stakeholdern, welche an der Kurzbefragung im Nachgang des durchgeführten Stakeholder-Workshops teilgenommen haben, der Gewährleistung einer langfristig ausgerichteten, ganzheitlichen Begleitung von Zugewanderten eine hohe Bedeutung bei und sehen damit in diesem Handlungsbedarf einen der wichtigsten überhaupt im Bereich Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte.
- Gleichzeitig besteht auf Seiten der Unternehmen weiterhin ein Unterstützungsbedarf in Bezug auf die Sensibilisierung, Beratung und Begleitung beim Thema Integration ausländischer Fachkräfte. Hier bedarf es sowohl Hilfestellung beim Abbau bestehender Vorbehalte als auch einer Unterstützung bei der Lösung verwaltungstechnischer und rechtlicher Herausforderungen sowie bei der Gestaltung eines erfolgreichen Onboarding- und nachhaltigen Integrations-Prozesses.

⁷⁵ In Bezug auf den Pflegebereich berichteten die Stakeholder von einer Ablehnung dieses Berufsfeldes von einigen ausländischen Fachkräften aus kulturellen Gründen.

⁷⁶ Knapp, B., Bähr, H., Dietz, M., Dony, E., Fausel, G., Müller, M., & Strien, K. (2017): Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen (No. 5/2017). IAB-Forschungsbericht. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0517.pdf> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

- Auf betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Seite bedarf es einer Stärkung der Willkommenskultur sowie einer Förderung von Migrantenorganisationen und Migranten-Communities, um bestehende Integrationshemmnisse abzubauen.

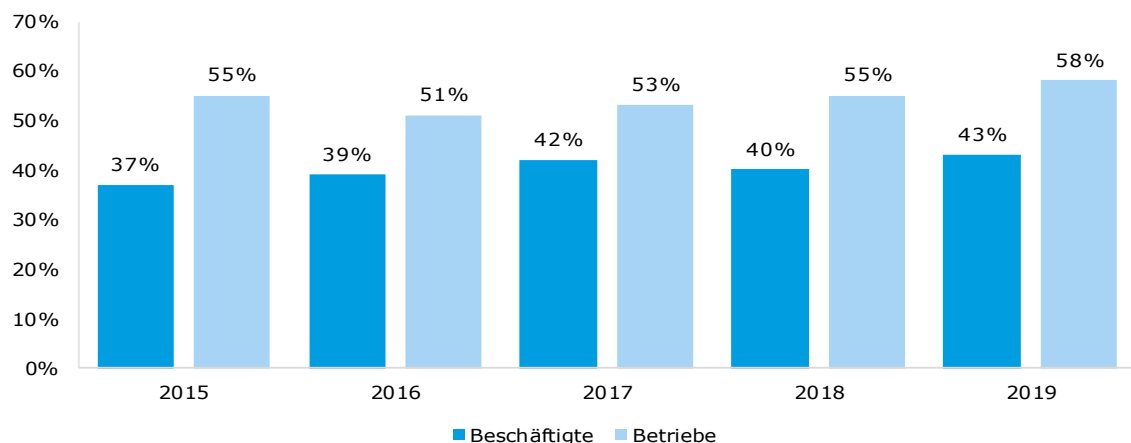
6.4.3 Fachkräfteentwicklung

Insbesondere vor dem Hintergrund des beschriebenen demographischen und digitalen Wandels und des damit steigenden Fachkräftebedarfs, steigt die Bedeutung der Ausschöpfung des endogenen Beschäftigungspotenzials, also der Entwicklung jener Fachkräfte, die bereits im Unternehmen arbeiten. Weiterbildung und Qualifizierung sind hierbei zentrale Instrumente der Fachkräfteentwicklung. Dementsprechend wird im Folgenden das Weiterbildungsgeschehen in Sachsen-Anhalt näher beleuchtet.

Auf der Angebotsseite ist zu beobachten, dass Sachsen-Anhalt über weniger Weiterbildungsangebote pro 1.000 Einwohner*innen verfügt als der Bundesdurchschnitt. So liegt Sachsen-Anhalt bei den öffentlichen **Weiterbildungsangeboten** mit 3,12 je 1.000 Einwohner*innen deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (6,9). Hinsichtlich betrieblicher Weiterbildungsangebote weist Sachsen-Anhalt neben Thüringen im bundesweiten Vergleich (47,45) mit 35,4 betrieblichen Angeboten pro 1.000 Einwohner das kleinste Weiterbildungsangebot auf.⁷⁷ Überdurchschnittlich fällt dagegen die Anzahl an konfessionell oder gewerkschaftlichen organisierten Weiterbildungseinrichtungen je 1.000 Einwohner*innen (0,03) aus, wohingegen das privatwirtschaftliche Angebot mit 0,26 Einrichtungen pro 1.000 Einwohner*innen wieder unter dem Bundesdurchschnitt liegt (0,46)⁷⁸.

Auf der Nachfrageseite wurde in Sachsen-Anhalt in den vergangenen Jahren dagegen eine überdurchschnittliche **Weiterbildungsbeteiligung⁷⁹ der Beschäftigten** erreicht. Diese erlangte 2019 mit 43 Prozent einen Höchststand und übersteigt damit sowohl den Wert für die neuen (41 Prozent) wie auch für die alten Bundesländer (35 Prozent). Die **Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe⁸⁰** lag in Sachsen-Anhalt im Jahr 2019 bei 58 Prozent und damit drei Prozentpunkte über dem west- und ostdeutschen Durchschnitt (55 Prozent).⁸¹

Abbildung 25: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 2015-2019



Quelle: IAB Betriebspanel (2019)⁸²; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

⁷⁷ Frick, F. und L. Wittenbrink (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas. W. Bertelsmann Verlag. Verfügbar unter: <https://kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/downloads/download/broschuere-deutscher-weiterbildungsatlas/index.nc> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Zu den Weiterbildungsmaßnahmen zählt der IAB-Betriebspanel inner- und außerbetriebliche Maßnahmen, darunter auch informelle Weiterbildungen wie Unterweisung oder Einarbeitung am Arbeitsplatz.

⁸⁰ Unter der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe wird die finanzielle Unterstützung und/oder (teilweise) Freistellung von der Arbeit durch die Betriebe verstanden.

⁸¹ Institut SÖSTRA - Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (2020): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt – Ergebnisse der 24. Welle 2019. Verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_IAB_Betriebspanel/IAB-Betriebspanel_2019.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁸² Ibid.

Gleichzeitig ist die Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt sehr unterschiedlich ausgeprägt. Bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zeigt sich, dass diese insbesondere abhängig von der **Unternehmensgröße** stark variiert. Der Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Kleinbetrieben mit 1-9 Beschäftigten (38 Prozent) und in mittelgroßen Betrieben mit 50-249 Beschäftigten (45 Prozent) beläuft sich auf sieben Prozentpunkte, bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe liegt der Unterschied sogar bei 45 Prozentpunkten.⁸³ Dies hat für Sachsen-Anhalt vor allem deshalb eine hohe Relevanz, weil es von einer deutlich kleinteiligen Unternehmensstruktur geprägt ist: 88 Prozent der Unternehmen in Sachsen-Anhalt haben weniger als 10 Beschäftigte.⁸⁴

Auch zeigen sich große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den verschiedenen **Unternehmensbranchen**. Überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten finden sich beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen (60 Prozent). Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote hingegen in der Baubranche (32 Prozent) und Übrigen Dienstleistungen (29 Prozent).⁸⁵

Auch auf **Beschäftigtenseite** sind teils deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung erkennbar. Einerseits werden **regionale Unterschiede** deutlich. Denn insbesondere in den kreisfreien Städten Magdeburg, Halle und Dessau-Roßlau ist die Beteiligung durch die Beschäftigten überdurchschnittlich hoch (5 bis 8 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt); im Salzlandkreis und Anhalt-Bitterfeld dagegen besonders niedrig (mindestens 5 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt).⁸⁶

Andererseits besitzen einige Bevölkerungs- und Beschäftigtengruppen eine **geringere Weiterbildungsaffinität** – sowohl individuell als auch strukturell bedingt. Dies trifft in Sachsen-Anhalt insbesondere auf die armutsgefährdete Bevölkerung zu, bei der Sachsen-Anhalt mit 6,6 Prozent neben Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland im Jahr 2015 die geringste Weiterbildungsbeteiligung verzeichnet. Der Bundesdurchschnitt lag hier bei 7,7 Prozent. Auch Geringqualifizierte sind bei Weiterbildungen grundsätzlich oft unterrepräsentiert, wobei Sachsen-Anhalt hier mit 8,7 Prozent im Bundesvergleich (5,6 Prozent) deutlich besser abschneidet. In der Tat weist Sachsen-Anhalt damit bei Geringqualifizierten von allen Bundesländern die höchste Weiterbildungsquote auf.⁸⁷ Weitere Beschäftigtengruppen, deren Weiterbildungsteilnahme deutlich unter dem Durchschnitt liegen, sind nach den bundesweiten Erhebungen des Adult Education Survey ältere Beschäftigte ab 50 Jahren (14 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt des Adult Education Survey) und Beschäftigte mit Migrationshintergrund (Ausländer*innen: 11 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt; Deutsche mit Migrationshintergrund: 8 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt).⁸⁸ Um diese Zielgruppen zu erreichen, brauche es nach Aussagen einiger Stakeholder eine proaktive Ansprache sowie ein gezieltes, zielgruppenspezifisches Marketing.

Die **Hemmnisse der Beschäftigten und Betriebe**, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen, sind laut Aussagen der befragten Stakeholder vielfältig. So fehle es oftmals an einer Sensibilisierung für die Bedeutung von Weiterbildung, aber auch an **passgenauen Angeboten**, sowohl was die Formate angehe als auch die Inhalte. Hier bedürfe es ihrer Meinung nach einer intensiveren Bedarfsabfrage bei den Unternehmen, z. B. durch die Weiterbildungsträger oder eine vermittelnde Instanz. In Berufen mit Schichtarbeitsmodellen – beispielsweise in der Pflegebranche – seien viele Weiterbildungsangebote aufgrund der Kurszeiten gar nicht möglich. Hier brauchte es

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Statistisches Bundesamt (2019): *Unternehmensregister*. Verfügbar unter: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/>.

⁸⁵ Institut SÖSTRA - Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (2020): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt – Ergebnisse der 24. Welle 2019. Verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_IAB_Betriebspanel/IAB-Betriebspanel_2019.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁸⁶ Frick, F. und L. Wittenbrink (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas. W. Bertelsmann Verlag. Verfügbar unter: <https://kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/downloads/download/broschuere-deutscher-weiterbildungsatlas/index.nc> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁸⁷ Frick, F. und L. Wittenbrink (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas. W. Bertelsmann Verlag. Verfügbar unter: <https://kreise.deutscher-weiterbildungsatlas.de/downloads/download/broschuere-deutscher-weiterbildungsatlas/index.nc> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁸⁸ Bilger, F.; Behringer, F.; Kuper, H. & Schrader, J. (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 - Ergebnisse des Adult Education Survey. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Verfügbar unter <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsfor-schung-01.pdf> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

nach Ansicht der Stakeholder eine bessere Anpassung und Diversifizierung der Weiterbildungsangebote. Im Fall von KMU bestehe dagegen das Problem, dass viele KMU häufig nicht über eine langfristige Personal- und Weiterbildungsplanung und die notwendigen Ressourcen für die Weiterbildung der Beschäftigten verfügen. Hier sei es schwierig für Weiterbildungsanbieter wirtschaftlich tragfähige Weiterbildungen anzubieten, die im Rahmen der **Ressourcen** von KMU liegen. Auch beklagen viele Unternehmen laut einer/eines befragten Expertin/Experten, dass sie ihre Mitarbeitenden nicht für längere Zeit freistellen könnten, da sie im Betrieb gebraucht würden. Ein weiteres, zentrales Hemmnis sei die Tatsache, dass die vorhandenen Weiterbildungsangebote in ihrem Format und ihrem Inhalt nicht auf die Ansprüche und Bedarfslagen der KMU abgestimmt seien. So werden nach Aussagen der Stakeholder von KMU häufig kurze, mit der Arbeitszeit und Schichtplanung vereinbare Weiterbildungsformate angefragt, welche auch in den Inhalten auf die Prozesse in kleinen Betrieben ausgelegt sind. Ein befragter Stakeholder schildert die Situation wie folgt:

„Beschäftigte brauchen andere Weiterbildungsformate, wie zum Beispiel berufsbegleitende Studiengänge oder kleinteilige Angebote mit einzelnen Modulen oder Zertifikaten. Und KMU brauchen andere Weiterbildungsinhalte, da die Unternehmensprozesse andere sind oder sehr spezifisch sind.“

Interviewter Stakeholder

Tatsächlich ist die Erhöhung der Passgenauigkeit der Inhalte und -formate von Weiterbildungsangeboten nach Einschätzung der befragten Stakeholder der wichtigste Handlungsbedarf im Bereich Fachkräfteentwicklung und Gute Arbeit. So maßen neun von zehn Stakeholdern, die im Anschluss an den Stakeholder-Workshop an einer Kurzbefragung dieser Evaluationsstudie teilnahmen, dem Handlungsbedarf eine hohe Bedeutung bei.⁸⁹

Eine ungenügende Passgenauigkeit bestehe nach Aussagen einiger Stakeholder auch bei den bestehenden Förderprogrammen bezüglich Weiterbildung. So benötige es einfache, unbürokratische Förderprogramme für Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden weiterbilden möchten. Während das Qualifizierungschancengesetz eine zu spezifische Zielgruppe adressiere (siehe Kapitel 4.2.3.1), sei das Programm WEITERBILDUNG BETRIEB zu bürokratisch, insbesondere für KMU. Neben dem Sensibilisierungsbedarf bei Unternehmen und Fachkräften zum Thema Weiterbildung und der ungenügenden Passgenauigkeit der bestehenden Weiterbildungs- und Förderangebote, sehen einige befragte Stakeholder ein weiteres Hemmnis in der fehlenden Übersicht über die Weiterbildungslandschaft. Ihrer Meinung nach wüssten viele Fachkräfte und Betriebe über die Vielzahl an Angeboten nicht Bescheid und hätten Probleme die richtige Weiterbildung für sich zu finden. Hier bedürfe es einer verstärkten Zusammenarbeit der Weiterbildungsakteure zur Schaffung einer besseren Übersicht, beispielsweise in Form einer neutralen Weiterbildungsplattform. Die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Weiterbildungsakteuren sowie die Schaffung von Transparenz über bestehende Weiterbildungsangebote nimmt nach Ansicht von jeweils acht von zehn Teilnehmenden des Stakeholder-Workshops eine hohe Bedeutung ein.⁹⁰

Nach Einschätzung der befragten Stakeholder und laut den Erkenntnissen der bisherigen Forschungsliteratur wird die **Bedeutung** von Weiterbildung in Zukunft sowohl **für Betriebe** als auch **für Beschäftigte** weiter zunehmen. Angesichts der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fachkräftemangels in einigen Branchen fungiert Weiterbildung verstärkt als wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung. Außerdem wird Weiterbildung zunehmend notwendig, um den beschleunigten technischen bzw. digitalen Wandel und die sich damit schnell verändernden Arbeitsanforderungen zu bewältigen.

Tatsächlich lässt sich der Einfluss der Digitalisierung auf den Weiterbildungsbedarf schon jetzt nachzeichnen: Betriebe, in denen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

⁸⁹ Eine Übersicht über die Ergebnisse der Kurzbefragung findet sich im Anhang dieses Berichts.

⁹⁰ Eine Übersicht über die Ergebnisse der Kurzbefragung findet sich im Anhang dieses Berichts.

überdurchschnittlich stark genutzt werden, bilden häufiger aus (35 Prozent) als der Durchschnitt der Betriebe (20 Prozent). Außerdem ist der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe (60 Prozent) bei hochdigitalisierten Betrieben größer im Vergleich zum Landesdurchschnitt der Betriebe (53 Prozent). Zudem gibt rund die Hälfte aller Betriebe, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels zu den Auswirkungen der Nutzung digitaler IKT befragt wurden, an, dass durch die Nutzung von IKT sowohl ein höherer Weiterbildungsbedarf als auch eine höhere Eigenverantwortung der Beschäftigten für solche Weiterbildungen besteht.⁹¹

Wie eine Studie von McKinsey ergeben hat, führt die fortschreitende Digitalisierung zudem zu einer steigenden Nachfrage nach technischem Fachwissen: Während händisch-motorische Fähigkeiten an Bedeutung verlieren, wird die Nachfrage nach digitalen und technologischen Fähigkeiten bis 2030 um 55 Prozent steigen.⁹²

Allerdings sind entsprechende Weiterbildungsangebote bislang nicht immer ausreichend in Sachsen-Anhalt verfügbar, wie bereits weiter oben angedeutet. Wie eine Evaluation des Beitrags des ESF zur betrieblichen und wissenschaftlichen Weiterbildung in Sachsen-Anhalt ergeben hat, führt die fortschreitende Digitalisierung dazu, dass die digitalen und technologischen Weiterbildungsbedarfe in Unternehmen teilweise sehr spezifisch sind und sich sehr schnell ändern. Für die Weiterbildungsträger stellt es sich entsprechend schwierig dar, solche individuellen und kurzfristigen Bedarfe zu erfüllen, weshalb die bestehenden Angebote den Weiterbildungsbedarf in diesem Bereich oftmals nicht decken können.⁹³



Zwischenfazit und Ableitung von Handlungsbedarfen

Während die Anzahl an Weiterbildungsangeboten in Sachsen-Anhalt deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt zurückfällt, sind die Weiterbildungsbeteiligungsquoten von Betrieben und Beschäftigten durchaus beachtlich. Dabei sind jedoch auch deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten, insbesondere mit Blick auf die Unternehmensgröße und -branchen sowie auf die Regionen in Sachsen-Anhalt. Auch für einige Bevölkerungsgruppen ist eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung erkennbar. Besonders aktiv in Sachsen Weiterbildung sind dagegen vor allem hochdigitalisierte Betriebe, wobei die bestehenden Weiterbildungsangebote den sich schnell verändernden und oft sehr spezifischen Bedarf an Weiterbildungsinhalten hier nicht immer decken können. Auch in Bezug auf spezifische Weiterbildungsbedarfe bspw. von KMU oder Schichtbetrieben fehlt es z.T. noch an passgenauen Weiterbildungsangeboten. Folgende Handlungsbedarfe lassen sich hieraus ableiten:

- Unternehmen bedürfen weiterhin einer Sensibilisierung und Unterstützung in Hinblick auf das Thema Weiterbildung sowie zu bestehenden Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten. Insbesondere KMU weisen dabei spezielle Förder- und Unterstützungsbedarfe auf.
- Zudem sind einige Bevölkerungsgruppen - unter anderem geringqualifizierte, armutsgefährdete und ältere Beschäftigte sowie Menschen mit Migrationshintergrund - in Hinblick auf die Teilnahme an Weiterbildungen weiterhin deutlich unterrepräsentiert und bedürfen entsprechender Sensibilisierung für Weiterbildungsmöglichkeiten und Fördermöglichkeiten.
- Ein weiterer Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Sicherung der Qualität und Passgenauigkeit von Weiterbildungsangeboten. Sowohl inhaltlich als auch in Hinblick auf die Formate ist dabei eine stärkere Anpassung der Weiterbildungsangebote an die Bedarfe

⁹¹ Institut SÖSTRA - Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (2018): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt – Ergebnisse der 22. Welle 2017. Verfügbar unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/5_IAB_Betriebspanel/Pn17_Sachsen-Anhalt_final.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁹² McKinsey & Company (2018): Skill Shift: Automation and the future of the workforce. Verfügbar unter: <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/Skill%20shift%20Automation%20and%20the%20future%20of%20the%20workforce/MGI-Skill-Shift-Automation-and-future-of-the-workforce-May-2018.pdf> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁹³ Ramboll Management Consulting (2019): Evaluation des Beitrags des ESF zur betrieblichen und wissenschaftlichen Weiterbildung in Sachsen-Anhalt. Verfügbar unter: https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/Bewertungsberichte_2014-2020/19_09_25_Weiterbildung_Betrieb_und_Direkt_Finaler_Bericht.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

der Unternehmen notwendig. Dafür benötigt es laut der befragten Stakeholder eines besseren Austauschs und Matchings zwischen Wirtschafts- und Weiterbildungsakteuren sowie einer besseren Transparenz über die bestehende Weiterbildungslandschaft.

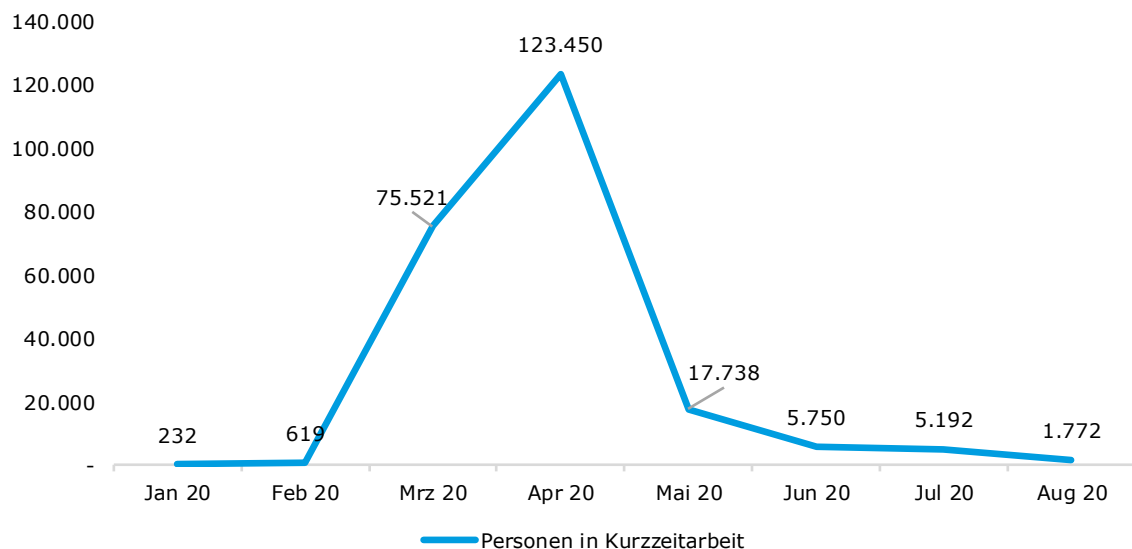
6.4.4 Weitere Zukunftsthemen

6.4.4.1 Auswirkungen der aktuellen Covid-19-Pandemie

Die aktuelle Covid-19-Pandemie hat bereits erhebliche Auswirkungen auf die Wirtschaft in Sachsen-Anhalt. Wie eine Studie der Nord LB zu den wirtschaftlichen Folgen von Corona auf das Land Sachsen-Anhalt ermittelt, lagen die **Umsätze im verarbeitenden Gewerbe** im Juni 2020 um -8,4 Prozent unter dem Vorjahresniveau, wobei sich in Bezug auf die Auftragseingänge wieder eine gewisse Entspannung abzeichnet. Im Bundesdurchschnitt waren es -13,9 Prozent. Besonders betroffen waren – wie in Gesamtdeutschland auch – die Gastronomie und der Reiseverkehr/Tourismus⁹⁴.

Diese wirtschaftlichen Auswirkungen haben wiederum bereits jetzt sichtbare Folgen für den Arbeitsmarkt. Kurzfristige Folgen sind insbesondere in der **Erhöhung der Kurzarbeit** erkennbar. So ist die Anzahl der Personen in Kurzarbeit zwischen Februar und März 2020 in Sachsen-Anhalt von 619 auf 75.521 Personen angestiegen und erreichte im April dann mit 123.450 Personen ihren Höhepunkt bevor sie sukzessive wieder sank (siehe folgende Abbildung).

Abbildung 26: Anzahl der Personen in Kurzarbeit im Land Sachsen-Anhalt (Jan-Aug 2020)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2020)⁹⁵; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Zudem berichteten die befragten Stakeholder*innen von einer geringeren Anzahl an Neueinstellungen. Gerade in der kurzen Frist würden viele Unternehmen Stellenausschreibungen aufgrund von Produktionsrückgängen und Umsatzeinbußen erstmal zurückstellen. Dies gilt gleichermaßen für die Einstellung von Auszubildenden.

Längerfristig ist zu erwarten, dass sich durch die Covid-19-Pandemie der Zugang zum Arbeitsmarkt für ohnehin benachteiligte Personengruppen zudem weiter erschwert, sich die bestehende **soziale Ungleichheit** weiter verfestigt. Grund hierfür ist, dass insbesondere Personengruppen aus unteren Bildungs- und Einkommensschichten sowie Frauen und Eltern besonders stark von

⁹⁴ NORD/LB (2020): Corona und die Folgen Sachsen-Anhalt. Sector Strategy. 08.09.2020. Verfügbar unter: <https://www.nordlb.de/die-nordlb/research-floor-research/download/2707/direct/> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁹⁵ Bundesagentur für Arbeit (2020): Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt (Monatszahlen). Land Sachsen Anhalt. August 2020. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202008/ama/corona-dataset-corona/dataset-corona-15-0-202008-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

den negativen Folgen der Pandemie (so unter anderem in Form von Jobverlust, Arbeitszeitkürzungen, finanzielle Sorgen) betroffen sind^{96,97}. Beispielsweise sind Geringqualifizierte in Deutschland laut einer Studie des IAB zudem besonders von den Auswirkungen der Corona-Krise betroffen. So stieg die Arbeitslosigkeit von Personen ohne Berufsabschluss zwischen Februar und Juni 2020 um 4,8 Prozentpunkte auf 22,1 Prozent. Erschwerend kommt hinzu, dass in bildungsfernen Familien ein ungünstigeres häusliches Lebens- und Lernumfeld besteht als in Familien in Deutschland insgesamt⁹⁸, was bei einem Corona-bedingten länger anhaltenden Homeschooling zu zunehmenden Problemen in der Bildungsgerechtigkeit führen kann⁹⁹.

Auch Personen mit Migrationshintergrund – und insbesondere mit eigener Migrationserfahrung – sind überdurchschnittlich stark von den Folgen der Covid-19-Pandemie betroffen: Sie haben laut einer Studie des IAB seit Beginn der Covid-19-Pandemie häufiger ihren Job verloren, fürchten häufiger das Risiko des Jobverlusts (insb. Frauen) und sind häufiger von Kurzarbeit betroffen.^{100 101} Hinzu kommt eine **Verschlechterung der Integrationsbedingungen**. Die fehlende soziale Interaktion, der ausgefallene (Schul-)Unterricht und die eingeschränkte digitale Durchführung von Integrationskursen erschweren das Deutschlernen für Migrant*innen. Gleichzeitig behindern Einreisebeschränkungen und die Aussetzung der Visa-Ausstellungen den Familiennachzug.¹⁰²

Tatsächlich weisen Studien darauf hin, dass aufgrund der Corona-Beschränkungen **deutliche Rückgänge** in der **Zuwanderung nach Deutschland** zu verzeichnen sind. Grenzschießungen, Einreisestopp für Drittstaatsangehörige, Schließung vieler ausländischer Visastellen und die Reduktion des Flugverkehrs haben Migrationsströme nach Deutschland nahezu zum Erliegen gebracht, sowohl in Bezug auf Asylanträge als auch auf Arbeitsvermittlungen aus dem Ausland. Auch auf der politischen Agenda rückt das Thema Fachkräftezuwanderung nach Einschätzung der befragten Akteure im Zuge von Corona vorerst in den Hintergrund. Einige Stakeholder gehen sogar von einem niedrigeren Fachkräftebedarf in der kurzen Frist aus, da durch die Covid-19-Pandemie viele Betriebe erstmal nicht neu einstellen werden. In Bezug auf die Arbeit der strukturellen Akteure in Sachsen-Anhalt äußert sich die Covid-19-Pandemie vor allem in einem Hemmnis für die Netzwerkarbeit, die nach Aussagen der Stakeholder wesentlich vom persönlichen Kontakt und Erfahrungsaustausch lebt. Auch die Erreichung einiger Zielgruppen erschwere sich nach Meinung der Stakeholder durch die Covid-19-Pandemie. So erfolgte ein wesentlicher Teil der Zielgruppenansprache vor Corona auf im Rahmen von Präsenzveranstaltungen wie beispielsweise Messen oder Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themenanlässen.

Neben arbeitsmarkt- und integrationsbezogenen Folgen führt die aktuelle Covid-19-Pandemie gleichzeitig zu einem deutlichen **Digitalisierungsschub** in der Arbeitswelt, sowie in der Bildung und Verwaltung. So ist bereits jetzt der Anteil an Unternehmen, die Home-Office ermöglichen und/oder vermehrt die innere und externe Zusammenarbeit digitalisiert haben, deutlich gestie-

⁹⁶ Möhring, K. et al. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, verfügbar unter: https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁹⁷ Anger, S. et al (2020): Befunde der IAB-Forschung zur Corona-Krise – Zwischenbilanz und Ausblick, verfügbar unter: http://doku.iab.de/grauepap/2020/IAB_Befunde_COVID-19.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁹⁸ Geis-Thöne, W. (2020b): Häusliches Umfeld in der Krise: Ein Teil der Kinder braucht mehr Unterstützung. Ergebnisse einer Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) In: IW-Kurzbericht 15/2020, verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Haeusliche_Lebenswelten_Kinder.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

⁹⁹ Anger, C., Plünnecke, A. (2020): Homeschooling und Bildungsgerechtigkeit. In: IW-Kurzbericht 44/2020, verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Homeschooling.pdf

¹⁰⁰ Anger, S. et al (2020): Befunde der IAB-Forschung zur Corona-Krise – Zwischenbilanz und Ausblick, verfügbar unter: http://doku.iab.de/grauepap/2020/IAB_Befunde_COVID-19.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

¹⁰¹ Brücker, H. (2020): Wie wirkt sich die Covid-19 Pandemie auf die Erwerbsmigration und Arbeitsmarktlage von Migrantinnen und Migranten aus? Vortrag am 10.06.2020, Bertelsmann Stiftung, verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Vortrag_Bruecker_COVID19_Migration_2020.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

¹⁰² Giesing, Y., Hofbauer, M. (2020): Wie wirkt sich Covid-19 auf Migration und Integration aus? In: ifo Schnelldienst, 2020, 73, Nr. 07, verfügbar unter: <https://www.ifo.de/publikationen/2020/aufsatz-zeitschrift/wie-wirkt-sich-covid-19-auf-migration-und-integration-aus> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

gen und auch für die (Schul-)Bildung und Verwaltungstätigkeiten wurden kurzfristig digitale Lösungen zur Aufrechterhaltung des Arbeitsbetriebs entwickelt¹⁰³. Laut Einschätzung der großen Mehrheit der Expert*innen, die im Rahmen einer Studie der Bertelsmann Stiftung befragt wurden, hat dieser Digitalisierungsschub einen durchaus langfristigen Effekt: Vor allem digitale Dienstleistungen und Kundenkommunikationskanäle sowie Arbeitsmodelle außerhalb des Büros werden ihrer Meinung nach auch nach der Covid-19-Pandemie verstärkt zum Einsatz kommen.¹⁰⁴

Diese Digitalisierungseffekte sind nach Aussagen der in dieser Evaluationsstudie befragten Stakeholder auch in sachsen-anhaltischen Betrieben und Verwaltungs- und Bildungseinrichtungen erkennbar. Der rapide Anstieg an digitalen Formaten decke dabei allerdings auch neue Herausforderungen auf, beispielsweise in Hinblick auf den Breitbandausbau oder Datenschutz¹⁰⁵. Etwas skeptisch zeigen sich manche befragte Stakeholder hinsichtlich der Frage, inwieweit der Corona-bedingte Digitalisierungsschub in Sachsen-Anhalt langfristige Folgen hat. Die derzeit beobachtbaren Digitalisierungseffekte würden nach Einschätzung eines Stakeholders nicht automatisch in eine digitale Transformation enden, diese müsse weiterhin aktiv vorangetrieben werden. Zudem seien viele Weiterbildungsangebote, die im Rahmen von Corona auf digitale Formate gewechselt sind, bei der Lockerung der Vorgaben für Präsenzveranstaltungen im Sommer sukzessive wieder auf genau solche umgeschwenkt.

6.4.4.2 Ende des Braunkohle-Abbaus

Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Reduzierung und zur Beendigung der Kohleverstromung und zur Änderung weiterer Gesetze (im Folgenden „Kohleausstiegsgesetz“ genannt) hat der Deutsche Bundestag im Juli 2020 den schrittweisen Ausstieg aus der Steinkohle und Braunkohle bis spätestens 2038 eingeleitet.¹⁰⁶ In Sachsen-Anhalt sind davon direkt die Tagebaukreise Burgenlandkreis und Mansfeld-Südharz im Mitteldeutschen Revier betroffen, in denen ausschließlich Braunkohle abgebaut wird. Das Mitteldeutsche Revier ist mit 53,8 Quadratmeter Fläche, einer Fördermenge von 14,5 Millionen Braunkohle und 2.334 Beschäftigten im Jahr 2019 das kleinste der drei noch aktiven Braunkohlereviere in Deutschland¹⁰⁷¹⁰⁸.

Angesichts der vergleichsweise guten Qualifikationsstruktur dieser Beschäftigten einerseits, und der stark berufsspezifischen Spezialisierung andererseits ist laut einer Studie des IAB (2019) schwer vorhersehbar, wie gut der Wechsel der Beschäftigten beim Kohleausstieg in andere Wirtschaftsbereiche gelingen wird. Dementsprechend betonen in dieser Evaluationsstudie befragte Stakeholder die Bedeutung entsprechender Unterstützungs-, Umschulungs- und Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten. Gleichzeitig hebt die Studie des IAB (2020) hervor, dass der Beschäftigungsabbau in der Kohlewirtschaft aller Voraussicht nach sozialverträglich verläuft, denn fast die Hälfte der Beschäftigten in der Kohlewirtschaft sind 50 Jahre oder älter.

Den Berechnungen des IAB (2019) zufolge hängen neben den direkt in der Kohlewirtschaft beschäftigten Personen weitere 2.100 bis 3.600 Beschäftigte durch Vorleistungen oder über Lohnausgaben (in vor- oder nachgelagerten Wirtschaftsbranchen) an der Kohlewirtschaft. Hinzu kommen weitere 27.400 Beschäftigte in energieintensiven Branchen rund um das Revier, welche mit Strom, Prozessdampf und/oder Kohle aus dem Revier versorgt und beliefert werden. Die meisten

¹⁰³ Bauer, W., Riedel, O., Rief, S., Hofmann, J., Piele, A., Piele, C. (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie - Auf dem Weg zum New Normal * Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V. Stuttgart. Verfügbar unter: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

¹⁰⁴ Bertelsmann Stiftung (2020): Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt: Was bleibt und was nicht? Verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/betriebliche-arbeitswelt-digitalisierung/projektnachrichten/die-auswirkungen-der-corona-krise-auf-die-arbeitswelt> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

¹⁰⁵ Institut der deutschen Wirtschaft (2020): Corona: Stresstest für die Digitalisierung in Deutschland. In IW-Kurzbericht 23/2020

¹⁰⁶ <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/kohleausstieg-und-strukturwandel.html> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

¹⁰⁷ Bei den anderen beiden Revieren handelt es sich um das Rheinische Revier (9.785 Beschäftigte; 64,8 Mio. Tonnen) und das Lausitzer Revier (8.116 Beschäftigte; 52 Mio. Tonnen).

¹⁰⁸ Statistik der Kohlewirtschaft e.V. (2020): Braunkohle im Überblick. Verfügbar unter: <https://kohlenstatistik.de/wp-content/uploads/2019/10/bk-ueberblick-1.xlsx> [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

dieser Beschäftigten, etwa 15.600, arbeiten in Sachsen-Anhalt.¹⁰⁹ Inwiefern diese Branchen auf die zukünftige Verringerung der Belieferungen von Kohle(-strom) reagieren und welche Folgen dies auf den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt haben wird, ist laut IAB schwer abschätzbar – möglich seien der Abbau bestehender Arbeitsplätze aufgrund von Standortschließungen und -verlagerungen genauso wie die Schaffung neuer Arbeitsplätzen in innovativen Branchen. Entsprechend wichtig sei es nach Einschätzung des IAB (2020), dass die Beschäftigungsentwicklung in diesen energieintensiven Wirtschaftszweigen „genauso stark im Fokus der Arbeitsmarktpolitik stehen wie die Kohlewirtschaft selbst“ (S.4).

So benötigen viele Unternehmen entlang der Lieferkette der Kohleindustrie – bis zu den kleinen Handwerksbetrieben – eine Orientierungsberatung dahingehend, was potenziell neue Geschäftsfelder sein könnten und welche betrieblichen, insbesondere beschäftigungsrelevanten Anpassungen dafür nötig wären. Auch auf Seiten der Fachkräfte sei eine solche Beratung zur Neuorientierung nach Ansicht der Stakeholder notwendig, wobei hier zusätzlich Qualifizierungen und Umschulungen sinnvoll seien. Grundsätzlich handle es sich bei den vom Strukturwandel betroffenen Regionen um tendenziell finanzschwache Regionen, welche „mitgenommen“ werden müssten. Es gehe hier um einen großen regionalen Umbruch, innerhalb dessen eine neue regionale Identität und Motivation entstehen müsse. Dies sei neben der Weiterentwicklung des Ausbildungssystems eine der wichtigsten Aufgaben für das „Anwerben“ und „Halten“ von Fachkräften in der Region.

6.4.4.3 Strukturwandel in der Automobilindustrie

Es ist absehbar, dass die Automobilwirtschaft grundlegende strukturelle Veränderungen durchlaufen wird. So werden auf der einen Seite konventionelle Fahrzeugantriebe zusehends durch Elektrofahrzeuge abgelöst. Auf der anderen Seite findet eine grundsätzliche Transformation von Mobilität und Transport hin zu automatisierten Fahrfunktionen, vernetzter Mobilität und neuen intermodalen Mobilitätsdienstleistungen statt. Wie eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft (BMWi) ergeben hat, wird dieser sektorale Strukturwandel den Industriestandort Deutschland maßgeblich verändern. Denn die Automobilwirtschaft ist mit 2,2 Millionen Arbeitsplätzen und einem Drittel aller Investitionen in Forschung und Entwicklung die wirtschaftsstärkste und gleichzeitig die forschungsstärkste Branche des Landes. Durch den Strukturwandel sind bis 2040 jeweils bis zu 300.000 Arbeitsplätze in der Automobilindustrie, im Automobilhandel und in weiteren nachgelagerten Wirtschaftszweigen gefährdet. Das entspricht etwa jeweils einem Drittel bzw. der Hälfte der Beschäftigten im Jahr 2017.¹¹⁰

In Sachsen-Anhalt sind im Jahr 2019 insgesamt 4.226 Beschäftigte in der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen beschäftigt, was 0,5 Prozent aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ausmacht. Allerdings gibt es auch eine beachtliche Anzahl an Personen, die in Sachsen-Anhalt lebt und in anderen Bundesländern in der Automobilindustrie arbeitet. Berücksichtigt man diese die Zahl dieser Beschäftigten, sind insgesamt 11.654 Personen und damit 1,3 Prozent der in Sachsen-Anhalt wohnhaften Personen in der Automobilbranche beschäftigt. Eine noch höhere Bedeutung kommt darüber hinaus den zuliefernden Wirtschaftszweigen zu, welche in Sachsen-Anhalt weitere 20.976 Personen beschäftigt. In einer IAB-Studie wurden die Wirtschaftszweige der derzeitigen Beschäftigten danach eingeteilt, ob sie durch die zunehmende Bedeutung der E-Mobilität eher Chancen haben oder Risiken ausgesetzt sind. Demnach sind 22,8 Prozent der in der Automobilindustrie und den Zulieferbranchen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt in einem tendenziell negativ von der E-Mobilität betroffenen Wirtschaftsbereich tätig. Im Bundesdurchschnitt sind es nur knapp 15,6 Prozent.¹¹¹

¹⁰⁹ IAB (2019): Kurzstudie zur Beschäftigungsstruktur im Mitteldeutschen Revier. Verfügbar unter: [http://doku.iab.de/regional-S/2019/regional_s_0119.pdf](http://doku.iab.de/regional/S/2019/regional_s_0119.pdf) [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

¹¹⁰ IPE, fka, Roland Berger (2019): Automobile Wertschöpfung 2030/2050. Im Auftrag des BMWi. Verfügbar unter: https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/automobile-wertschoepfung-2030-2050.pdf?__blob=publicationFile&v=16 [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

¹¹¹ IAB (2020): 3|2020 IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen - Die Beschäftigungsstruktur in der Automobilbranche Sachsens-Anhalts. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/regional/SAT/2020/regional_sat_0320.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

Wie stark die Beschäftigungseffekte durch den Strukturwandel ausfallen werden, hängt laut einer Studie des IAB (2020) unter anderem maßgeblich davon ab, inwiefern es gelingt, den Beschäftigten einen Branchenwechsel zu ermöglichen und inwiefern gleichzeitig Humankapital im Rahmen des Strukturwandels durch Computertechnologie substituiert wird. Durch die Corona-Krise könnte es zudem zu einem beschleunigten Strukturwandel in der Automobilbranche kommen.¹¹² Die befragten Stakeholder betonten den bestehenden Gestaltungsbedarf im Zuge des voranschreitenden Strukturwandels in der Automobilindustrie, konnten jedoch keine Einschätzung zu den konkreten Auswirkungen oder Handlungsfeldern geben.

6.4.4.4 Digitalisierung

Digitalisierung ist ein globaler Megatrend mit weitreichenden Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft¹¹³. Speziell für die Wirtschaft bedeutet die digitale Transformation insbesondere eine Umstrukturierung unternehmerischer Arbeits- und Produktionsprozesse, die Veränderung angebotener Produkte und Dienstleistungen sowie die Entwicklung völlig neuartiger Geschäftsmodelle. Dabei betrifft die Digitalisierung längst nicht mehr nur klassische IT-Unternehmen, sondern wirkt sich auch in der Breite, d.h. auf Unternehmen sämtlicher Branchen und Sektoren aus. Die Notwendigkeit zum Einsatz digitaler Lösungen reicht von der Nutzung digitaler Standardtechnologien bis hin zur Implementierung komplexer datenbasierter Lösungen in Produktions- und Logistikprozessen^{114,115}. Wie in Kapitel 4.1.1 bereits beschrieben, erfährt die Digitalisierung einen weiteren Schub durch die aktuelle Covid-19-Pandemie, nochmals entsprechend gestiegen ist die Notwendigkeit zum Einsatz digitaler Lösungen. Dieser Notwendigkeit kommt ein Großteil der Unternehmen nach¹¹⁶, wobei weiterhin großer Aufholbedarf in Sachsen-Anhalt zu erkennen ist.¹¹⁷

Die (zukünftigen) Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt wurden bereits detailliert in den Kapiteln 6.4.1 und 6.4.3 erörtert; zusammenfassend lässt sich jedoch Folgendes festhalten:

- Digitalisierung hat Auswirkungen auf die Arbeitswelt und den Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt. So werden auf der einen Seite Arbeitsplätze durch technologische Lösungen substituiert, auf der anderen Seite entstehen durch die zunehmende Digitalisierung neue Berufsfelder und/oder verändern sich bestehende Berufsbilder (siehe Kapitel 6.4.1).
- Außerdem – und teilweise mit dem vorherigen Punkt einhergehend – führt die fortschreitende Digitalisierung zu einer steigenden Nachfrage nach und Bedeutung von Weiterbildung. Weiterbildung fungiert hierbei stärker denn je als Instrument zur Fachkräftesicherung und zur Bewältigung des digitalen Wandels und den sich damit schnell verändernden Arbeitsanforderungen (siehe Kapitel 6.4.3).



Zwischenfazit und Ableitung von Handlungsbedarfen

Zusammenfassend lassen sich diverse Zukunftsthemen identifizieren, die mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen auf die Fachkräftesituation in Sachsen-Anhalt haben. So sind durch die aktuelle Covid-19-Pandemie kurzfristig insbesondere Umsatzeinbußen in der Wirtschaft, eine verstärkte Nutzung von Kurzarbeit und weniger Neueinstellungen erkennbar. Längerfristig wird

¹¹² Ibid.

¹¹³ Faber, O. (2018): Digitalisierung – ein Megatrend: Treiber & Technologische Grundlagen. In: Management 4.0 – Unternehmensführung im digitalen Zeitalter. Berlin/Heidelberg: Springer Gabler, S. 3-42

¹¹⁴ Böhm M., Müller S., Krcmar H., Welpel I. (2018): Auswirkungen der digitalen Transformation auf den Wettbewerb. In: Oswald, G., Krcmar, H. (Hg.): Digitale Transformation. Informationsmanagement und digitale Transformation. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 35-47.

¹¹⁵ Institut für Mittelstandsforschung Bonn [IfM Bonn] (2020): Das Zukunftspanel Mittelstand 2020 – Update der Expertenbefragung zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des deutschen Mittelstands. IfM-Materialien Nr. 282.

¹¹⁶ Bauer, W., Riedel, O., Rief, S., Hofmann, J., Piele, A., Piele, C. (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie - Auf dem Weg zum New Normal * Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V. Stuttgart. Verfügbar unter: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

¹¹⁷ Der mit anderen Indikatoren arbeitende Digital Index zeigt Stand November 2017, dass sich – mit Ausnahme von Halle, Magdeburg und Dessau-Roßlau – im bundesweiten Vergleich alle Kreise und kreisfreie Städte Sachsen-Anhalts im untersten Viertel befinden. Siehe: IW Consult (2018): Digital-Atlas. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/Digital-Atlas.pdf. Abgerufen am 28.05.2020 [Letzter Zugriff: 16.12.2020].

indes der Zugang zum Arbeitsmarkt für ohnehin benachteiligte Personengruppen weiter erschwert und gleichzeitig Digitalisierung einen weiteren Schub erfahren. Darüber hinaus liegt ein wesentliches Zukunftsthema für Sachsen-Anhalt im voranschreitenden Strukturwandel in einigen Regionen und Branchen, erstens aufgrund des beschlossenen Kohleausstiegs und zweitens in Folge des Wandels in der Automobilindustrie. Die betrachteten Zukunftsthemen¹¹⁸ führen zu folgenden Handlungsbedarfen:

- Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie benötigen Betriebe mehr denn je Beratung und Unterstützung hinsichtlich notwendiger Anpassungsprozesse und Fördermöglichkeiten mit Blick auf Digitalisierung und Qualifizierung. Auch strukturelle Akteure im Bildungs-, Verwaltungs- und Integrationsbereich bedürfen diesbezüglich Unterstützung. Im Integrationsbereich beispielsweise bedarf es mehr digitaler Formate, um weiterhin eine erfolgreiche Qualifizierung und Begleitung der Zugewanderten zu gewährleisten und den Integrationsprozess voranzutreiben.
- Gleichzeitig gilt es, verstärkt der (durch die Covid-19-Pandemie) wachsenden Ungleichheit am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken und insbesondere Personen mit eigener Migrationserfahrung stärker bezüglich des Arbeitsmarktzugangs zu unterstützen und so mitunter deren Erwerbspotenzial auszuschöpfen.
- Gleichzeitig besteht Handlungsbedarf bei all jenen Unternehmen, die vom Strukturwandel in der Automobilindustrie und in der Kohlewirtschaft direkt oder indirekt (in vor- und nachgelagerten Wirtschaftszweigen) betroffen sind. Unterstützung bedarf es hier bezüglich des Transformationsprozesses und damit innerbetrieblicher, beschäftigungsrelevanter Anpassungsmaßnahmen wie Weiterbildung und Umschulung. Auch auf Seiten der Fachkräfte bedarf es der Beratung zur Neuorientierung und damit zu passenden Qualifizierungen und Umschulungen.

¹¹⁸ Handlungsbedarfe zu Digitalisierung wurden bereits in Kapitel 6.4.1 und 6.4.3 genannt und werden daher an dieser Stelle nicht mehr aufgeführt.

KONTAKT:

Marcus Neureiter
Manager

T 40 30 20 20-137
F 040 30 20 20-199
M 0151 580 15-137
marcus.neureiter@ramboll.com

Simon Böhmer
Seniorberater

T 040 30 20 20-172
F 040 30 20 20-199
M 0162 2848-972
simon.boehmer@ramboll.com



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds

HIER INVESTIERT EUROPA
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.

www.europa.sachsen-anhalt.de