



Gerhard Christe und Andreas Siegert

Ausländische Fachkräfte für den ländlichen Raum gewinnen – aber wie?

SACHSEN-ANHALT

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

LANDESBÜRO SACHSEN-ANHALT DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Das Landesbüro Sachsen-Anhalt der Friedrich-Ebert-Stiftung veranstaltet seit 1990 Konferenzen und Tagungen, Seminare, Gesprächskreise und Diskussionsforen zu verschiedenen Themenschwerpunkten.

Unsere mehr als 120 Veranstaltungen pro Jahr finden über ganz Sachsen-Anhalt verteilt statt und bieten ein breites Programm zur politischen Bildung, um:

- mehr über die oft komplizierten Abläufe in unserem demokratischen System zu erfahren;
- Möglichkeiten kennenzulernen, um die gesellschaftliche Entwicklung mitzubestimmen;
- Wissen und Kompetenzen zu erwerben, um Veränderungen gemeinsam mit anderen im öffentlichen Dialog voranzutreiben.

Unsere Tagungen, Seminare, Gesprächskreise, Podiumsdiskussionen und Foren stehen allen Bürger_innen offen. Zu den aktuellen Veranstaltungen können Sie sich direkt auf unserer Webseite informieren:

<https://www.fes.de/landesbuero-sachsen-anhalt>

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- Politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft
- Politikberatung
- Internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern
- Begabtenförderung
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

ÜBER DIE AUTOREN

Gerhard Christe, Prof. Dr. phil. habil, Dipl.-Soz., Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ) Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Übergangsforschung, regionale Strukturentwicklung, Migration.

Andreas Siebert, MBA, Dr. phil., studierte Wirtschaftswissenschaften in Berlin und Cambridge. An der Leibniz Universität Hannover promovierte er zum Wanderungsverhalten russischer Akademiker_innen. Er arbeitet und publiziert freiberuflich als Wissenschaftler zu den Themen Migration, Integration und ländliche Raumentwicklung. Als Geschäftsführer der Glocal HR Concept GmbH entwickelt er praxisbezogene Konzepte zur nachhaltigen Anwerbung von Arbeitskräften für strukturschwache Räume und setzt sie um.

Gerhard Christe und Andreas Siegert

Ausländische Fachkräfte für den ländlichen Raum gewinnen – aber wie?

	VORWORT	3
1	VORBEMERKUNG	4
2	EINLEITUNG	5
3	AUSGEWÄHLTE EMPIRISCHE BEFUNDE	7
4	ZIELSETZUNGEN UND ERGEBNISSE DES WORKSHOPS	14
5	FAZIT IM KONTEXT AKTUELLER FORSCHUNGSERGEBNISSE	16
	Referenzen.....	18
	Anhang.....	19

WANDEL GESTALTEN: STRATEGISCHE PERSPEKTIVEN FÜR SACHSEN-ANHALT

Inmitten eines tiefgreifenden Wandels steht der Wirtschaftsstandort Sachsen-Anhalt vor neuen Herausforderungen und Chancen. Die Corona-Pandemie hat Lieferketten erschüttert. Russlands Angriff auf die Ukraine hat die globale Friedens- und Sicherheitsordnung erschüttert. Der demografische Wandel trägt zum Fachkräftemangel bei. Und über allem lagert der Klimawandel.

Die Europäische Union, Deutschland und Sachsen-Anhalt haben daraus gelernt und versuchen künftig, Risiken zu minimieren, indem Abhängigkeiten reduziert werden. Das Landesbüro Sachsen-Anhalt der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) begleitet den Wandel des Wirtschaftsstandortes und widmet sich mit Ihnen gemeinsam den zahlreichen Auswirkungen von Neuansiedlungen auf alle Lebensbereiche. Wie wird sich Sachsen-Anhalt entwickeln? Welche Auswirkungen werden Investitionen in der Halbleiterindustrie haben? Welche Art von Beschäftigungen werden entstehen und wie werden sie herkömmliche Arbeitsweisen verändern?

Die FES bietet maßgeschneiderte politische Beratung, die den Wandel aktiv begleitet und Lösungsansätze für die drängendsten Fragen der Zeit liefert. Gemeinsam mit Expert_innen und Interessierten setzen wir uns mit den vielfältigen Auswirkungen dieses Wandels auseinander und suchen nach praxisnahen Lösungen für eine nachhaltige Entwicklung.

Der Fachkräftemangel und die Herausforderungen des demografischen Wandels erfordern innovative Ansätze, um die Zukunftsfähigkeit des Standorts zu sichern. Wir beleuchten Strategien zur Gewinnung internationaler Fachkräfte

und analysieren die Bedürfnisse der Industriezweige der Zukunft sowie die erforderliche digitale Infrastruktur.

Doch nicht nur die Wirtschaft steht im Fokus unserer Betrachtung – auch die Bildungs- und Hochschullandschaft sowie langfristige politische Strategien werden auf den Prüfstand gestellt, um Sachsen-Anhalt international wettbewerbsfähig zu positionieren. Welche Auswirkungen haben Neuansiedlungen auf den lokalen Wohnungsmarkt? Wie können die Bürger_innen bei Großprojekten frühzeitig eingebunden werden, damit deren Akzeptanz steigt?

Das Landesbüro Sachsen-Anhalt der Friedrich-Ebert-Stiftung trägt durch Präsentationen, Moderation, Diskussionsrunden, Publikationen und Workshops zur Lösungsfindung bei. Dabei soll Wissen aus den verschiedensten Bereichen der Gesellschaft vermittelt werden um zum Erfahrungsaustausch beizutragen.

Herausgeber der Reihe und Verantwortlicher für das Projekt ist Marcel Rauer. Er ist Referent im Landesbüro Sachsen-Anhalt und leitete zuvor ein Kompetenzzentrum der FES in Addis Abeba, Äthiopien. Davor war er unter anderem als Projektassistent für die FES in Tunis, Tunesien tätig.

Nehmen Sie teil an der Debatte über die zukünftige Entwicklung Sachsens-Anhalts, die durch den Austausch von Ideen, die Suche nach Lösungen und die gemeinsame Gestaltung geprägt ist.

Marcel Rauer, Referent,
FES-Landesbüro Sachsen-Anhalt

1

VORBEMERKUNG

Diese Analyse schließt an einen Workshop der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) im Juni 2023 in Dessau an, in dem die Frage erörtert wurde, welche Rolle die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften insbesondere für den ländlichen Raum angesichts der dort zu beobachtenden sozioökonomischen Entwicklung spielen kann. Dabei ging es vor allem um geeignete Maßnahmen, mit denen Arbeitskräfte für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in strukturschwachen Räumen zu gewinnen und langfristig auch dort zu halten sind. Teilnehmende des Workshops waren Unternehmer_innen, Verwaltungsmitarbeiter_innen und Vertreter_innen zivilgesellschaftlicher Organisationen. Diese Analyse greift ihre Anregungen auf und stellt sie in den Kontext aktueller Forschungsergebnisse.¹

¹ Die im Text enthaltenen Abbildungen sind auf Kernaussagen fokussiert. Eine differenzierte Darstellung enthalten die Tabellen im Anhang.

2

EINLEITUNG

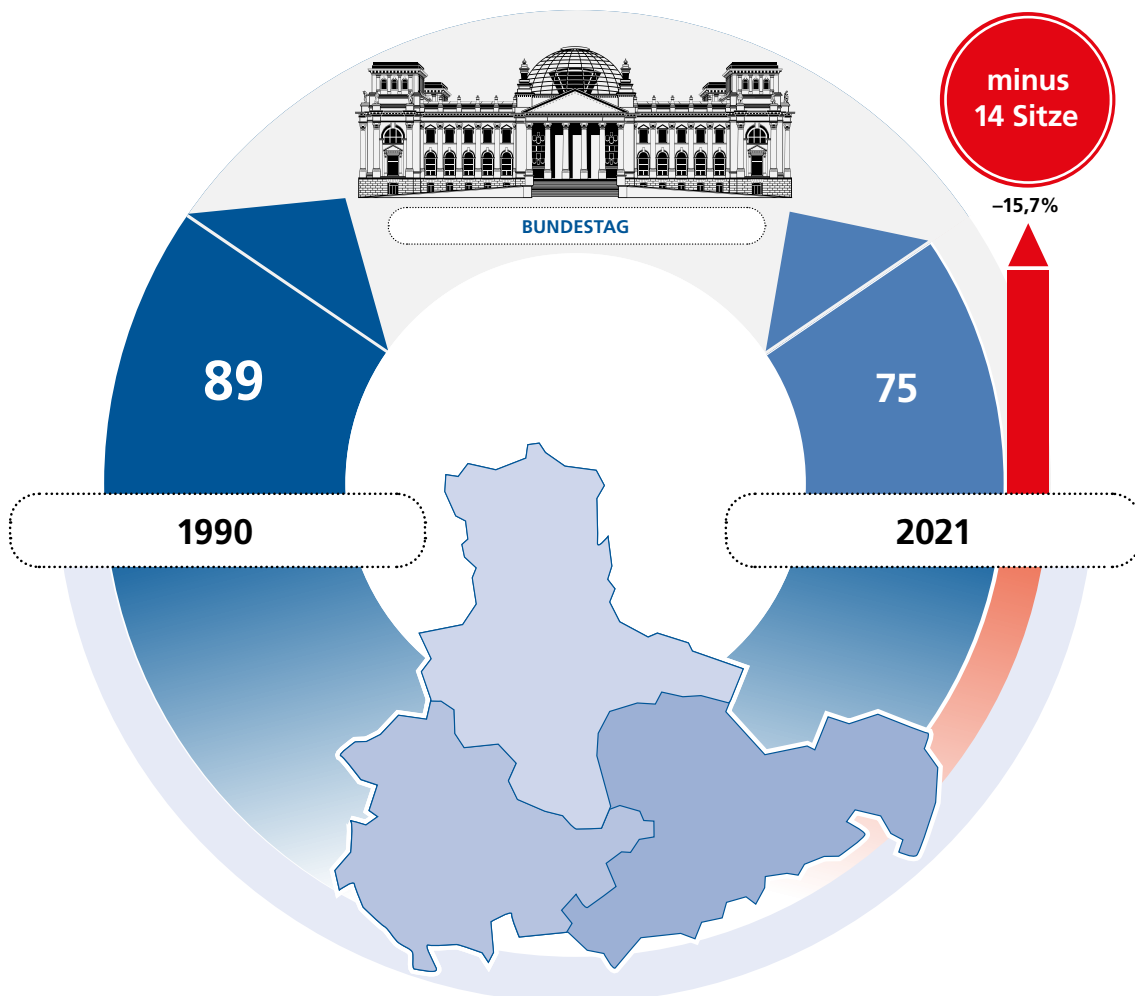
Schon seit Langem ist in Dörfern und Kleinstädten in der Peripherie eine Entwicklung zu beobachten, die sich als sozioökonomische Abwärtsspirale bezeichnen lässt (Siegert 2019). Bevölkerungsverluste, Arbeitskräftemangel, Standortverlagerungen oder Unternehmensaufgaben infolge fehlender Nachfolger_innen in KMU, eine abnehmende Kaufkraft, zunehmende Knappheit kommunaler Finanzen sowie die Reduzierung von freiwilligen Leistungen, aber auch Pflichtleistungen führen zu einem massiven Abbau der Infra-

struktur und Daseinsvorsorge in vielen ländlichen Räumen. Damit verbunden ist eine Abnahme der politischen Bedeutung jener Bundesländer, die von Bevölkerungsverlusten besonders betroffen sind (s. Anhang, Tab. 1).

Vor allem die mitteldeutschen Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen verlieren dadurch an Einflussmöglichkeiten und Gestaltungsmacht im föderalen System. Sie befinden sich somit in einer vergleichbaren Situation wie

Abbildung 1

Verlust an Bundestagsmandaten mitteldeutscher Bundesländer in Prozent aller Bundestagsmandate (1990/2021)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

ländliche Kommunen, die ihre Interessen auf Länderebene aufgrund sinkender Bedeutung nur noch erschwert vertreten können.

Diese Entwicklung läuft dem in der Verfassung verankerten politischen Handlungsziel, gleichwertige Lebensverhältnisse in ganz Deutschland zu schaffen, diametral entgegen. Mit der Einsetzung der Kommission »Gleichwertige Lebensverhältnisse« im Juli 2018 hat die Bundesregierung dieses Ziel noch einmal bekräftigt. Aufgabe der Kommission sollte es sein, »Vorschläge zur Stärkung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet zu machen und hierbei alle Aspekte der Daseinsvorsorge genauso wie gezielte Strukturverstärkungen in den Ländern und Kommunen in den Blick zu nehmen« (BMI 2019). Damit sollte der Wegzug aus vielen Regionen abgeschwächt und der Druck auf die Ballungsräume gedämpft werden. Erreicht wurde dies bislang jedoch nicht – auch perspektivisch ist dies nicht erkennbar.

Die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland ist ein wichtiger Ansatz, der dieser Entwicklung kurz- und mittelfristig entgegenwirken kann (Fuchs et. al 2018; Mergener 2021; OECD 2022; IAB-Forum 2023a). Mittlerweile, so die Chefvolkswirtin der KfW, Fritzi Köhler-Geib, bedrohe die Knappheit an Fachkräften die Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstands (IAB-Forum 2023a). Allerdings ist der Mangel ungleich verteilt: Deutschland benötigt Fachkräfte vor allem in seinen peripheren, ländlichen Räumen, in denen zwei Drittel der Bevölkerung leben. Bislang wurde das notwendige Nettozuwanderungsziel in Deutschland – lässt man Asylsuchende und mitreisende Familienangehörige unberücksichtigt – jedoch noch nie erreicht.

Angesichts dieser Erkenntnis ist es erstaunlich, dass die besonderen Bedingungen und Interessen metropolferner Regionen im neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz nicht beachtet werden (Siegert 2023b) – ebenso wenig wie die Bedingungen und Interessen der Bundesländer, die unter Bevölkerungsverlusten leiden. So bleiben die besonderen Bedingungen der KMU sowie bestimmter Branchen (z.B. Handwerk, Gastronomie, Hotellerie, Einzelhandel), die häufig die Wirtschaftsstruktur außerhalb von Ballungsräumen prägen, weitgehend unberücksichtigt. Hinzu kommt, dass auch die Interessen und Bedürfnisse der ortsansässigen Bevölkerung sowie ihre zum Teil bestehenden Vorbehalte gegenüber Zuwandernden ebenso ignoriert werden wie die Erwartungen und Bedürfnisse potenzieller Migrant_innen.

Seit Langem ist bekannt, dass Deutschland als Ziel für international mobile Arbeitskräfte nicht besonders attraktiv und deren Abwanderung recht hoch ist (Mayer/Liebig 2019; OECD 2013; Liebig/Ewald 2023). Dieser Befund ist umso erstaunlicher, als der Arbeitskräftebedarf weiterhin sehr hoch ist (IAB-Forum 2023b). Zudem ist belegt, dass das zu erzielende Einkommen kein dominierendes Wandermotiv für qualifizierte Fachkräfte darstellt (Siegert 2023a). Selbst wenn dies im Einzelfall ein relevantes Entscheidungskriterium wäre, sind andere Einwanderungsländer attraktiver (Deutscher Bundestag 2022, 13; Liebig/Ewald 2023).

Da bislang verfolgte Anwerbe- und Bindungsstrategien zu undifferenziert sind, fördern sie insbesondere die Zuwanderung in Ballungsräume (Siegert 2023b). Ohne eine grundsätzliche Strategieänderung ist zu befürchten, dass ein weiteres Auseinanderdriften urbaner und peripherer Regionen droht. Wie sich diese Entwicklung aufhalten oder zumindest abschwächen lässt und welche Maßnahmen geeignet wären, um Arbeitskräfte für KMU in strukturschwachen Räumen zu gewinnen und langfristig dort zu halten, darum geht es in dieser Analyse.

3

AUSGEWÄHLTE EMPIRISCHE BEFUNDE

Im Folgenden wird die eingangs skizzierte sozioökonomische Entwicklung am Beispiel des Bundeslands Sachsen-Anhalt betrachtet. Stärker als jedes andere Bundesland ist Sachsen-Anhalt von der demografischen Entwicklung und den sich daraus ergebenden Folgen betroffen. Mit weiteren Bevölkerungsverlusten von zwölf Prozent bis zum Jahr 2025 wird gerechnet (Ragnitz 2019).

Die in Sachsen-Anhalt zu beobachtenden Entwicklungen sind als prototypisch für überwiegend ländlich strukturierte Räume, insbesondere in Ostdeutschland, anzusehen. Diese können sich, falls keine adäquate Gegensteuerung erfolgt, in ähnlicher Weise auch in anderen Regionen vollziehen. Anhand ausgewählter Befunde wird gezeigt, welche Auswirkungen sich aus dieser Entwicklung für Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Gesamtdeutschland ergeben.

Betrachtet man zunächst die jüngeren Altersgruppen, so fällt auf, dass der Anteil junger Menschen, die im ländlichen und kleinstädtischen Raum leben, in Sachsen-Anhalt deutlich geringer ausfällt als im Bundesdurchschnitt. Lediglich in den beiden Universitätsstädten Halle (Saale) und Magdeburg ist ihr Anteil höher. Aus diesem Grund ist im ländli-

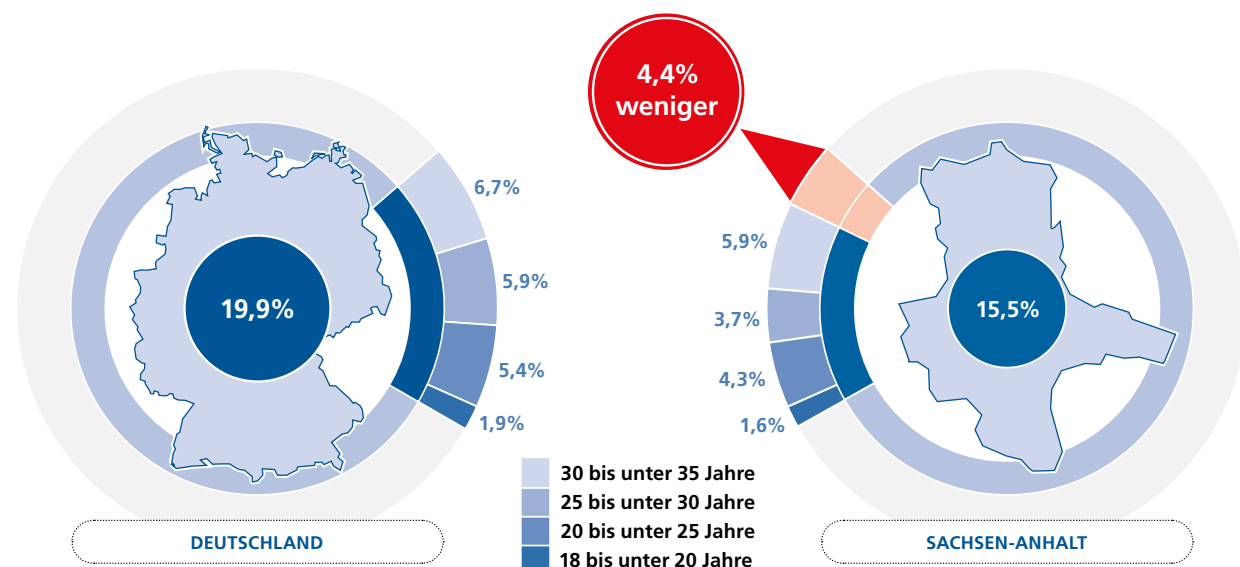
chen Raum zunehmend mit einem Mangel an Arbeitskräften zu rechnen, sodass sich die Versorgungsprobleme dort verstärken werden (s. Anhang, Tab. 2).

Ein weiterer Aspekt ist der im Bundes- und Landesvergleich unterdurchschnittliche Bevölkerungsanteil von Frauen im gebärfähigen Alter. Dies wird insbesondere außerhalb der großen Städte zu sinkenden Geburtenraten und mittelfristig zu einem fortgesetzten Bevölkerungsverlust führen.

Daraus ergeben sich erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die soziale Infrastruktur, wie sich am Beispiel der Gesundheitsversorgung zeigen lässt. Denn es sind vor allem Frauen, die sich für eine Ausbildung und die Erwerbstätigkeit in Pflege- und Gesundheitsberufen entscheiden. Eine immer älter werdende Bevölkerung und eine wachsende Zahl an pflegebedürftigen Menschen werden den Bedarf an Erwerbstätigen in diesen Berufen weiter erhöhen. Gleichzeitig werden immer weniger junge Frauen (und Männer) in diesen Berufen zur Verfügung stehen, womit sich auch die Versorgungsschwierigkeiten im Gesundheitssektor verschärfen werden (s. Anhang, Tab. 3).

Abbildung 2

Jüngere Altersgruppen in Sachsen-Anhalt in Prozent der Gesamtbevölkerung (2021)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

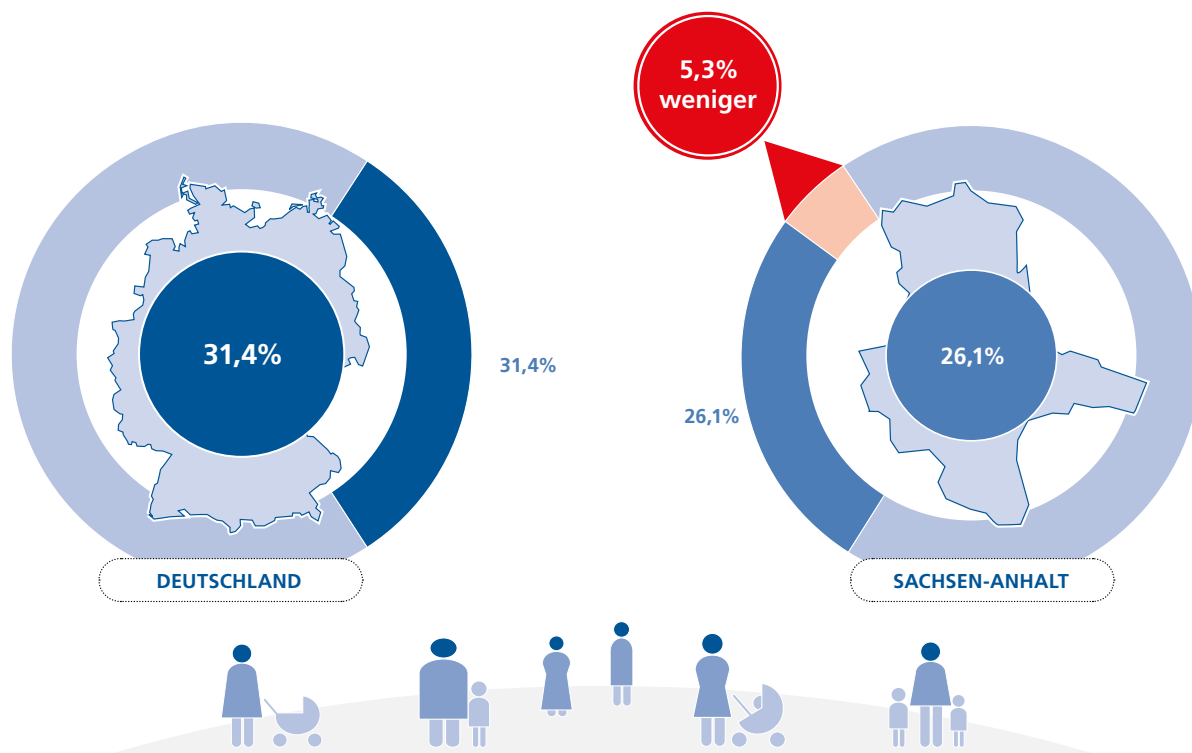
Wie groß der Bedarf an Arbeitskräften allein im Gesundheits- und Pflegebereich ist, zeigt sich an der Zunahme von Arbeitsplätzen in diesem Bereich und den gleichzeitig bestehenden Schwierigkeiten, sie zu besetzen. So kamen in der Berufsgruppe »Altenpflege« im September 2023 auf 100 Arbeitsstellen im Durchschnitt lediglich 45 Arbeitssuchende. Insgesamt hat sich die durchschnittliche

Personalausstattung in den letzten Jahren zwar verbessert, gleichwohl ist das Angebot an Pflegeplätzen nach wie vor unzureichend.

Wollte Sachsen-Anhalt den bundesdeutschen Durchschnitt der Personalausstattung im Pflegesektor erreichen, müssten hier ungefähr 18 Prozent mehr Beschäftigte eingestellt wer-

Abbildung 3

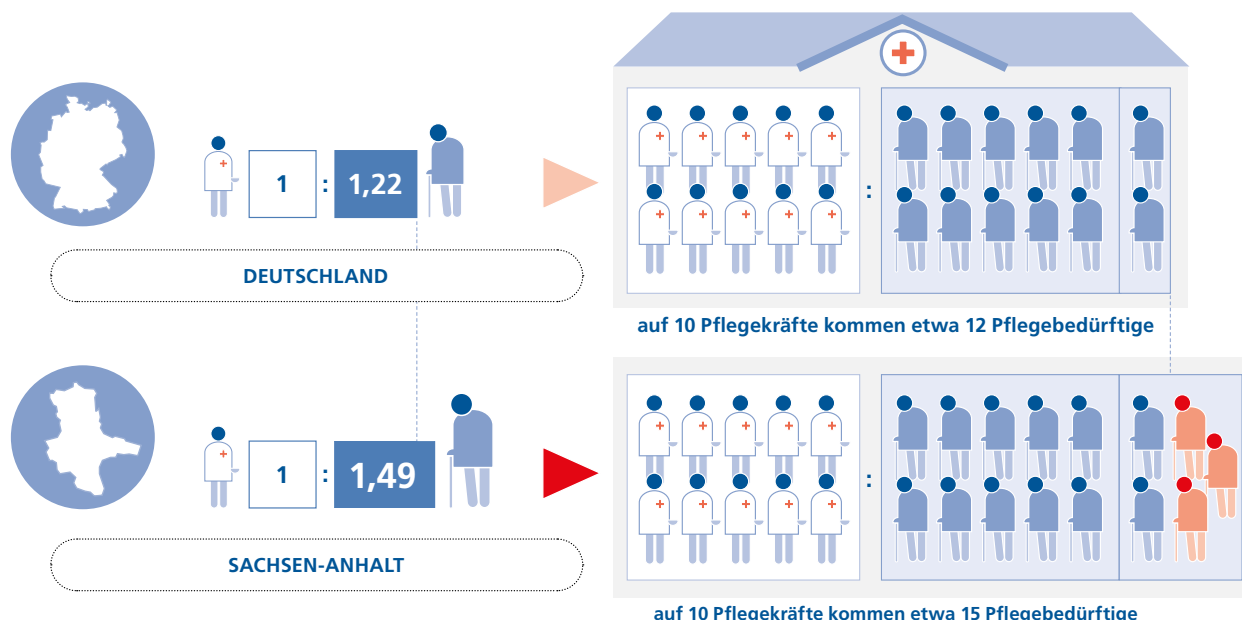
Anteil von Frauen im Alter von 25-45 Jahren an der weiblichen Gesamtbevölkerung von Sachsen-Anhalt (2022)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Abbildung 4

Zahl der Pflegeplätze je Pflegekraft in Sachsen-Anhalt (2019)



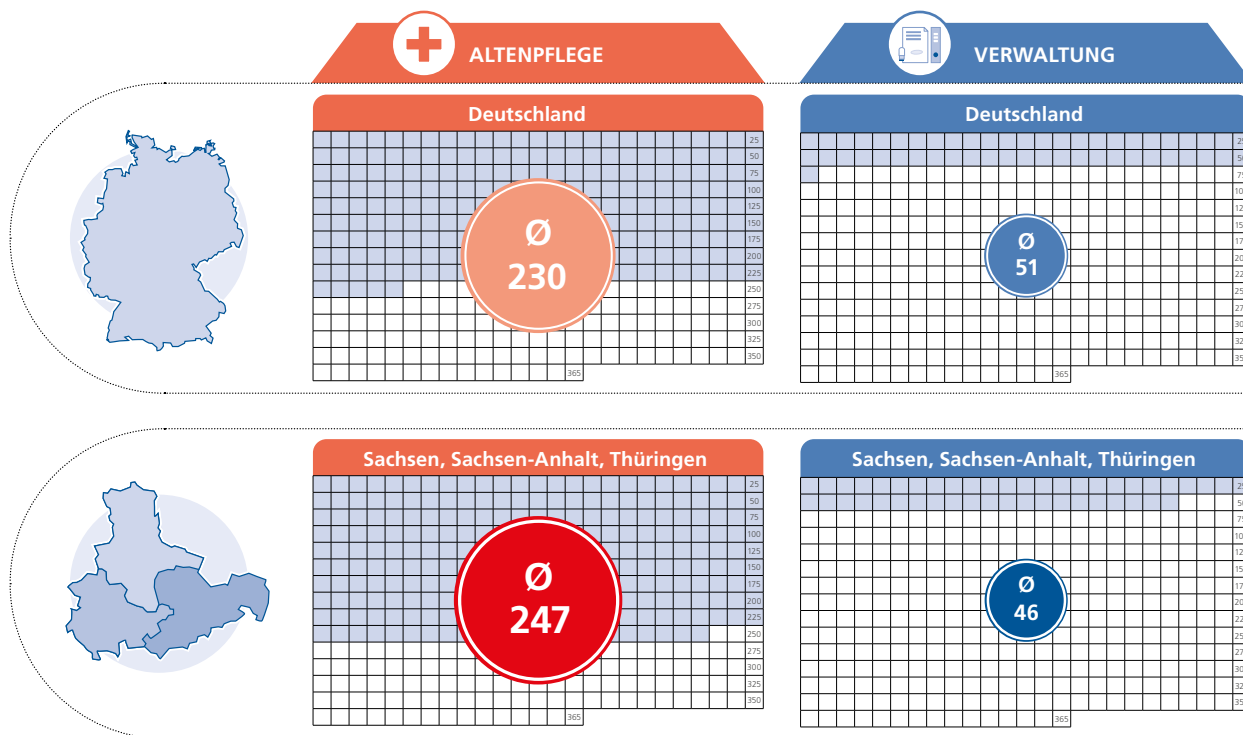
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

den (s. Anhang, Tab. 4). Aber selbst bei gesicherter Finanzierung eines derart verbesserten Personalschlüssels dürften sich kaum Mitarbeitende finden lassen. Denn die Zeit, die zur Wiederbesetzung frei gewordener Arbeitsplätze (»Vakanzenzeiten«) durchschnittlich benötigt wird, nimmt bundesweit stetig zu, wobei die Zeitspanne je nach Berufsgruppe und Bundesland allerdings sehr unterschiedlich ausfällt.

Offenbar ist für Menschen, die eine Arbeit oder Ausbildung suchen, eine Bürotätigkeit deutlich attraktiver als eine Tätigkeit in der Pflege. Zudem ist das Angebot an Pflegeplätzen nach wie vor ungenügend (s. Abb. 6), auch wenn hier deutliche regionale Unterschiede bestehen. Während im Saalekreis nur für jeden fünften Pflegebedürftigen ein Pflegeplatz vorgehalten wird, ist dies im Jiri-

Abbildung 5

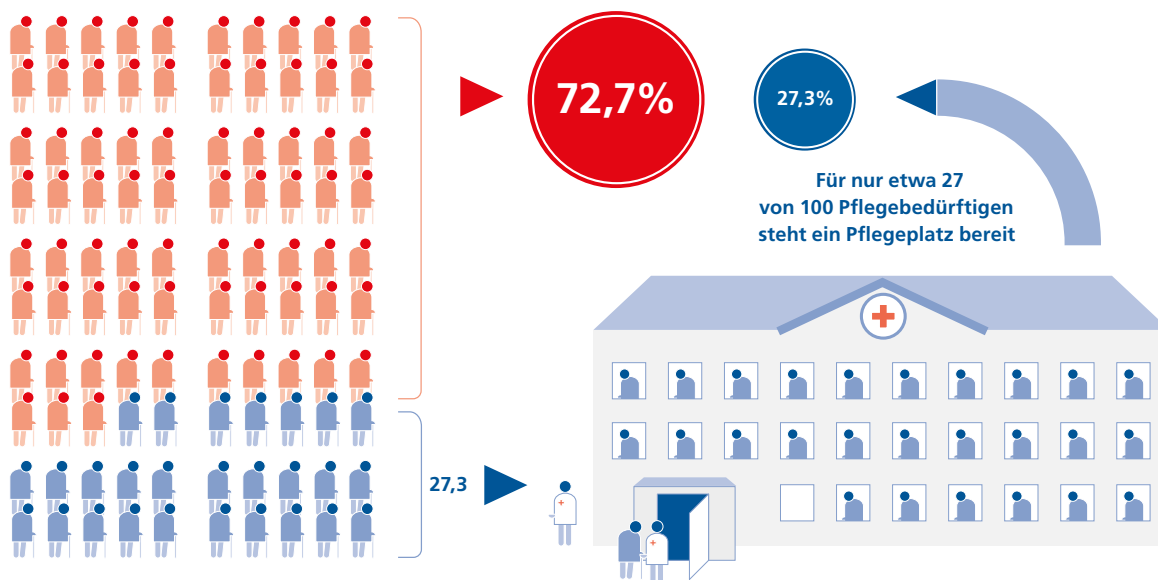
Durchschnittliche Vakanzenzeiten bei Stellen in Altenpflege und Verwaltung in Tagen (September 2023)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen, 11.10.2023

Abbildung 6

Zahl der Pflegeplätze je 100 Pflegebedürftige in Sachsen-Anhalt (2019)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

chower Land immerhin für gut ein Drittel der Pflegebedürftigen der Fall (s. Anhang, Tab. 6).

Würde man in den Pflegeeinrichtungen der ostdeutschen Bundesländer eine Personalausstattung entsprechend dem (unzulänglichen) bundesdeutschen Durchschnitt anstreben, wäre dafür ein erheblicher Personalzuwachs erforderlich, wie die Beispielrechnung auf Datenbasis des Jahres 2019 illustriert (s. Anhang, Tab. 7).

Offensichtlich konnte die personelle Ausstattung bislang nicht mit dem Zuwachs an Pflegeplätzen Schritt halten. Dies lässt zunehmende Probleme bei wohnortnaher Pflege und Gesundheitsversorgung erwarten, zumal die Anteile der über 65-Jährigen an der Bevölkerung vor allem außerhalb der großen Städte zunehmen (s. Anhang, Tab. 8).

Ohne ausreichende Zuwanderung ausländischer Fachkräfte ist mit einer weiteren Verschärfung der Situation zu rechnen, denn bei einer zunehmend älteren Bevölkerung in Ostdeutschland ist die regional unterschiedliche Verteilung von Pflegeangeboten – gerade angesichts differenzierter regionaler Bedarfe – kritisch. Zuwanderung ist die einzige kurz- und mittelfristig wirkende Steuerungsgröße zur Kompensation der demografischen Entwicklung. Zudem könnten fehlende Fachkräfte in strukturschwachen Regionen beispielsweise dazu führen, dass in andere – oftmals westdeutsche – Regionen verzogene Angehörige ihre betreuungsbedürftigen Eltern nachholen, wodurch weitere Bevölkerungsverluste begünstigt würden.

Gleichzeitig sind Regionen, insbesondere außerhalb von Halle (Saale) und Magdeburg, nicht ausreichend attraktiv für

Abbildung 7

Personalmangel in mitteldeutschen Pflegeeinrichtungen (2019)

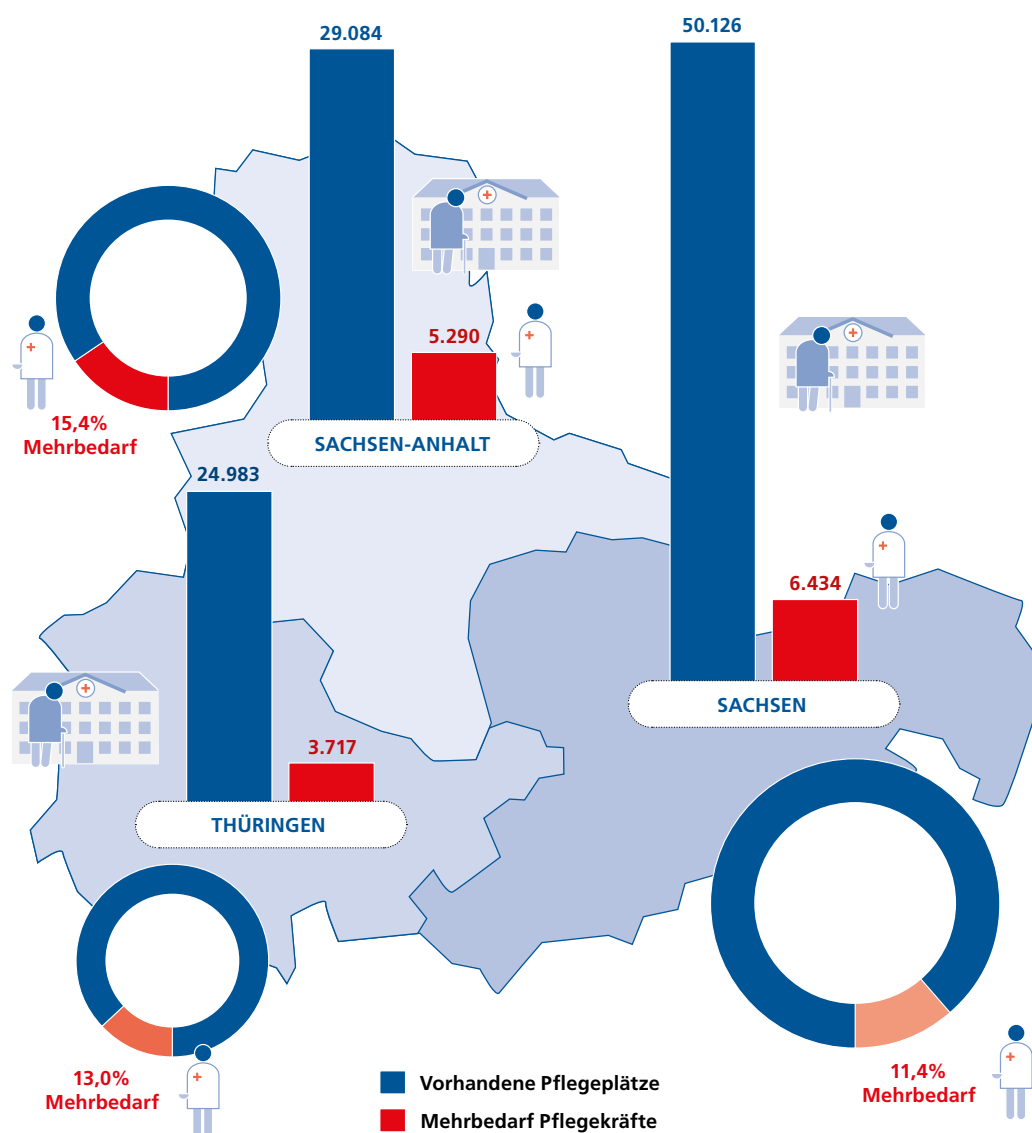


Abbildung 8

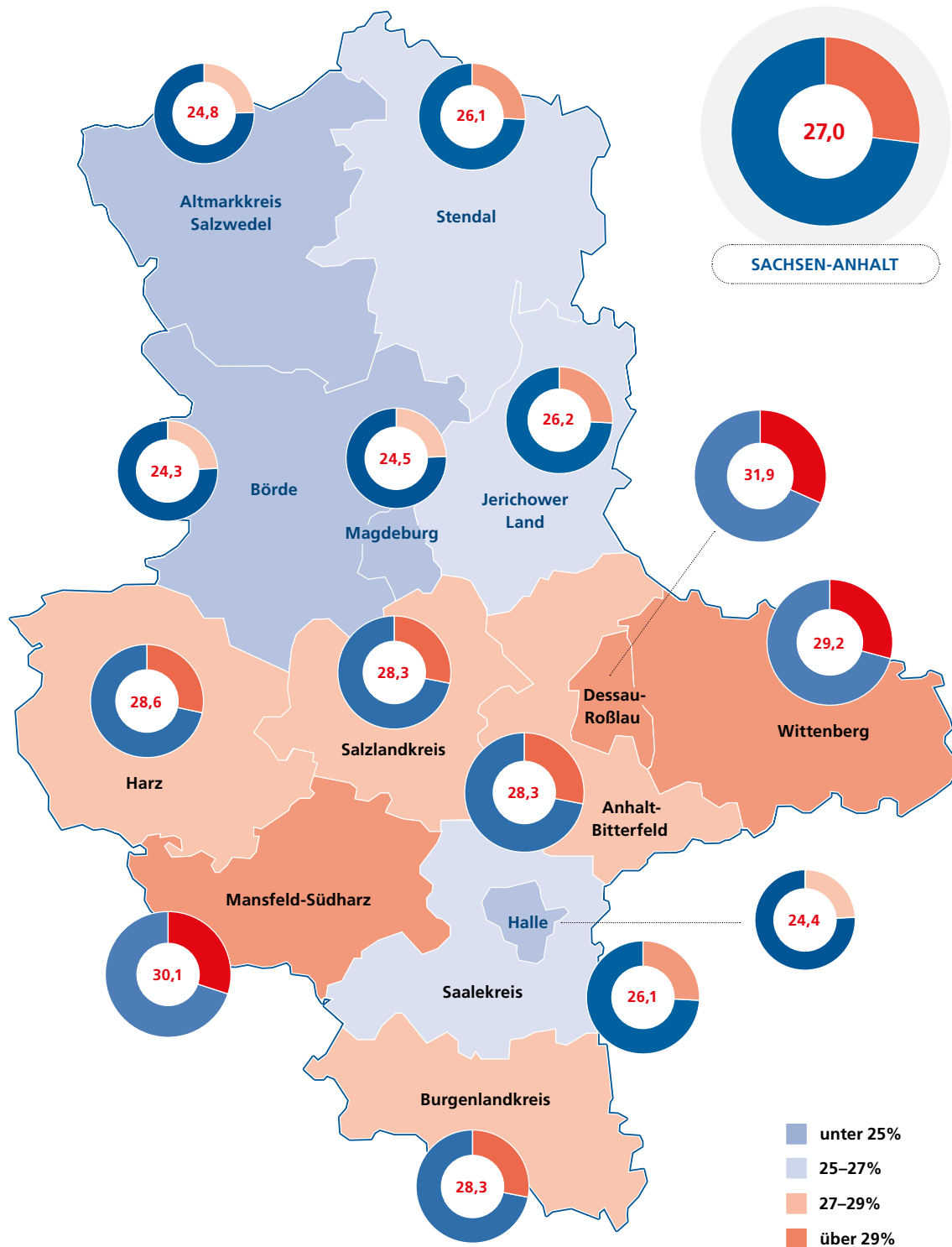
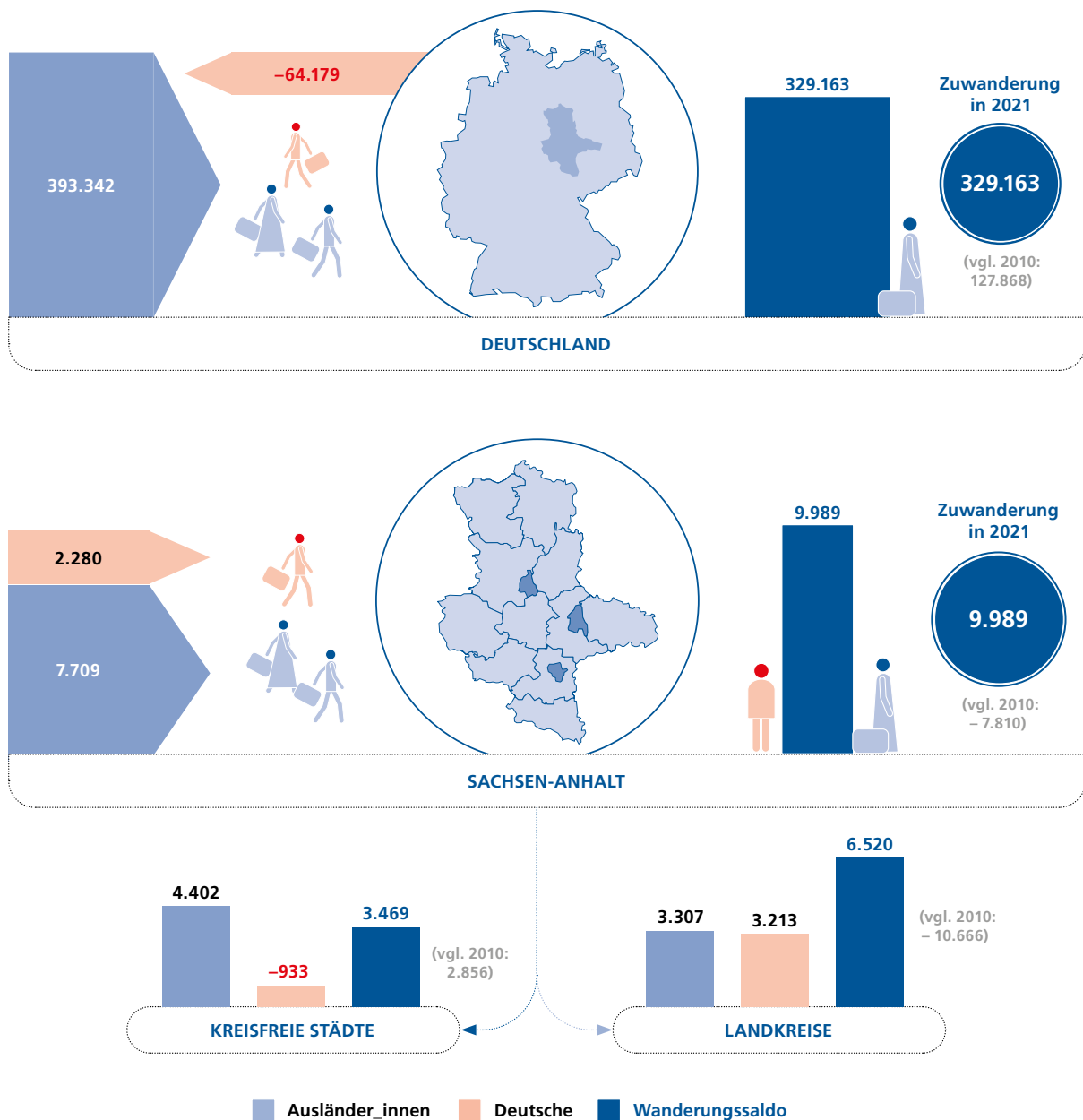
Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt nach Landkreisen


Abbildung 9

Wanderungssalden von Deutschen und Ausländer_innen in Sachsen-Anhalt (2021)

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Migrant_innen. Für die Herstellung einer angemessenen Versorgung wäre deren dauerhafter Zuzug jedoch notwendig. Immerhin wohnen acht von zehn Einwohner_innen Sachsens-Anhalts außerhalb der beiden Großstädte.

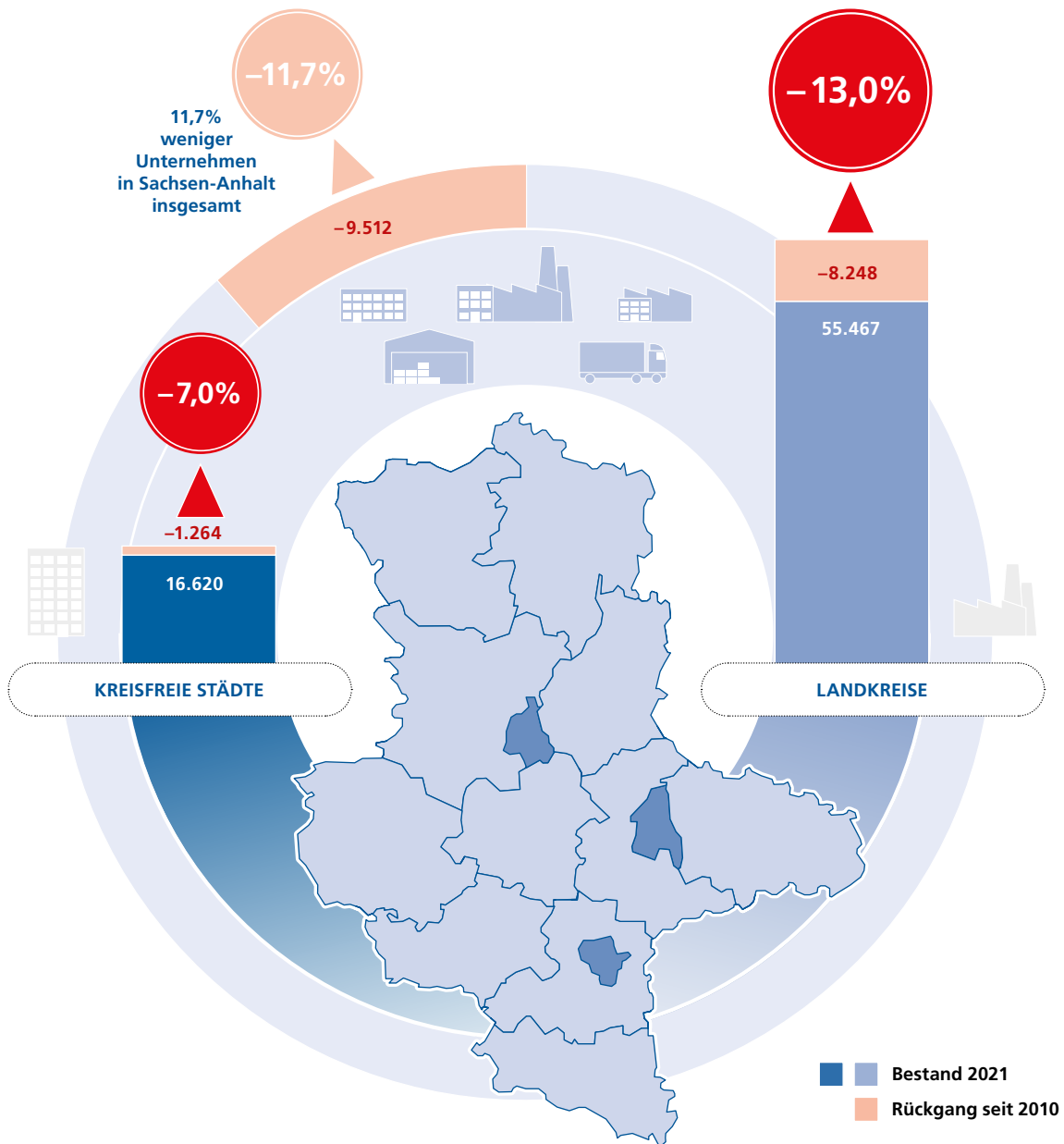
Der Wanderungssaldo in Deutschland und Sachsen-Anhalt verbesserte sich zwischen 2010 und 2021 allein aufgrund einer erhöhten Zuwanderung aus dem Ausland. Während sich im Jahr 2010 aber nur 38 Prozent aller ausländischen Zuwander_innen für Halle (Saale), Magdeburg oder Dessau-Roßlau als Wohnort entschieden, so waren es im Jahr 2021 bereits 57 Prozent, obwohl der Bevölkerungsanteil der drei Städte lediglich bei rund 25 Prozent der Landesbevölkerung liegt. Damit werden die großen Städte mit ihrer im Landesvergleich bereits überdurchschnittlichen Ausstattung

an Infrastruktur, Daseinsvorsorge, Freizeit- und Kulturangeboten sowie der Bemessung von Landeszuweisungen nach Bevölkerungszahl auch in Zukunft zu den Gewinnern der Zuwanderung zählen.

Erschwerend kommt für die Anwerbung dringend benötigter Fachkräfte hinzu, dass zahlreiche Pflegeeinrichtungen in Mitteldeutschland von KMU betrieben werden. Dadurch fehlen diesen, wie im Übrigen auch dem kleinteilig und kleinflächig organisierten Handwerk, ihrem Bedarf entsprechende unterstützende, übergeordnete Strukturen für die Anwerbung und Integration ausländischer Arbeitskräfte.

Die Folgen dieser fehlenden Unterstützungsstrukturen beeinträchtigen nicht nur die Daseinsvorsorge, sondern auch die

Abbildung 10
Entwicklung des Unternehmensbestands in Sachsen-Anhalt (2010–2021)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

wirtschaftliche Entwicklung dieser Regionen. So zeigt sich in Sachsen-Anhalt bereits ein Rückgang an Unternehmen. Während dieser in den Städten zwischen 2010 und 2021 bei sieben Prozent lag, war er in den ländlichen Regionen im selben Zeitraum nahezu doppelt so hoch (13 %). Es sind vor allem die Unternehmen in den ländlichen Regionen, die aufgeben.

Statistische Daten aus Sachsen-Anhalt scheinen widerzuspiegeln, was sich auch im bundesdeutschen Maßstab zeigt: Probleme bei der Stellenbesetzung sind zum Hemmnis für die wirtschaftliche Entwicklung geworden (IAB-Forum 2023b). Diese Hemmnisse betreffen vor allem die »für Ostdeutschland typischen kleinen und mittleren Unternehmen, [die] kaum eigenständige Suchaktivitäten im Ausland durchführen können« (Ragnitz 2019, 5).

Gründe für die Unternehmensaufgabe sind häufig der Mangel an Arbeitskräften, das Fehlen von Unternehmensnachfolger_innen oder Standortverlagerungen als Ergebnis nicht wettbewerbsfähiger Kosten im ländlichen Raum (z. B. erhöhter Mobilitätsaufwand oder steigende Infrastrukturkosten als Folge sinkender Bevölkerungszahlen). Der damit entstehende Teufelskreis aus dem Fehlen von Mitarbeiter_innen und Unternehmer_innen, sinkenden Kommunaleinnahmen, zunehmend schlechterer Daseinsvorsorge und Infrastruktur, sinkenden Geburtenraten und weiterem Fortzug, gewinnt so an Fahrt und führt zu einer Verstärkung der sozioökonomischen Abwärtsspirale.

4

ZIELSETZUNGEN UND ERGEBNISSE DES WORKSHOPS

Vor diesem Hintergrund befasste sich der Workshop der Friedrich-Ebert-Stiftung mit der übergeordneten Frage, wie sich diese Entwicklung aufhalten oder zumindest abschwächen lässt. Am Beispiel des Gesundheitswesens wurde der Frage nachgegangen, warum angesichts der hier skizzierten empirischen Befunde nicht mehr ausgebildete Fachkräfte nach Deutschland einwandern und sich in ländlichen Regionen niederlassen. Schließlich könnten sie davon ausgehen, dort Arbeit zu finden und eine deutlich höhere Entlohnung zu erhalten als in ihren Herkunftsländern. Erörtert wurde zudem, welche Maßnahmen geeignet sein könnten, um Arbeitskräfte für KMU in strukturschwachen Räumen zu gewinnen und langfristig dort zu halten. Untersuchungen (z.B. OECD 2013) zeigen nämlich, dass Eingewanderte nicht allzu lange in den peripheren Regionen Deutschlands bleiben, sondern häufig weiterziehen oder in ihre Heimat zurückkehren.

Kritisch wurde im Workshop hingegen angemerkt, dass bislang nicht untersucht wurde, welche Motive die Zuwandernden bewegen, sich für Deutschland zu entscheiden. Auch zu deren Erwartungen an ein Leben in Deutschland liegen nur wenige empirische Befunde vor. Eine der wenigen Ausnahmen stellt eine Befragung in der Region Lutherstadt Eisleben dar (Ketzmerick 2019), in der sich viele Migrant_innen durchaus vorstellen konnten, dauerhaft in einem ländlichen oder kleinstädtischen Umfeld zu leben, allerdings nur unter verbesserten Rahmenbedingungen. Vor diesem Hintergrund wurde die Frage aufgeworfen, was die Menschen »vor Ort« tun können, um Zugewanderten eine akzeptable Bleibeperspektive zu vermitteln.

Die überwiegend in der öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen tätigen Teilnehmenden des Workshops sind in ihren Arbeitsbereichen vor allem mit der Integration von Zugewanderten befasst. Auf Grundlage ihrer persönlichen Erfahrungen und ihrer profunden Kenntnisse der Schwierigkeiten, Zuwandernde für eine dauerhafte Niederlassung in Dörfern und Kleinstädten zu gewinnen, beschäftigten sie sich mit der Frage, wie die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften für KMU in metropolfernen Regionen neu gedacht und praktisch umgesetzt werden könnte.

Nach Einschätzung der Teilnehmenden ist die aktuelle Situation durch folgende Hindernisse bzw. Erschwernisse bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften gekennzeichnet:

- das Fehlen einer erforderlichen sozialen Infrastruktur;
- eine unzureichende »Willkommenskultur« bis hin zur Ablehnung von »Fremden« durch die ortsansässige Bevölkerung;
- hohe bürokratische Hürden bei den Anerkennungsverfahren;
- unzureichende Integrationsangebote (z.B. fehlende Sprachkurse vor Ort);
- keine adäquaten Netzwerke.

Diese zusammenfassende Benennung der Hindernisse wurde durch weitere Argumente konkretisiert:

- fehlende Ressourcen (Personal, Kapital, Netzwerke, Zeit) bei KMU;
- fehlende oder inadäquate Infrastrukturen und Unterstützungsstrukturen zur beruflichen und sozialen Integration ausländischer Fachkräfte (z.B. sprachunabhängige, innovative Konzepte für Onboarding, arbeitsplatz-/wohnnortnahe Qualifizierungsangebote, unzureichende Digitalisierung) außerhalb von Großstädten/Ballungsräumen;
- bürokratische / administrative / juristische Hürden (z.B. fehlende oder mangelhafte Englischkenntnisse in Verwaltungen, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Überlastung der Ausländerbehörden);
- kompliziertes Einwanderungsrecht und schwer nachvollziehbare Zuständigkeiten;
- umfassende und vielfältige Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen;
- geringe Einbeziehung von Erfahrungen der kommunalen Ebene sowie ihrer personellen und sachlichen Voraussetzungen für eine Neuausrichtung des Einwanderungsrechts;
- fehlender Bezug des Verwaltungshandelns und -denkens zu unternehmerischem Denken und Handeln sowie zu den Voraussetzungen, Interessen und Erwartungen von Zuwandernden;
- geringe Möglichkeiten von KMU, ihre Interessen auf Landes- und/oder Bundesebene zu vertreten;
- öffentliches Desinteresse und (teilweise) Ablehnung des Themas Einwanderung;
- kein positives und aktiv vermarktetes Image peripherer Regionen;
- unzureichende / fehlende gesellschaftliche Akzeptanz von Zuwandernden durch Ortsansässige (z.B. bei Wohnungssuche, Unterstützung, sozialer Integration).

Vor dem Hintergrund dieser Hindernisse bei der Gewinnung und nachhaltigen Bindung von Zuwandernden im ländlichen Raum formulierten die Teilnehmenden Anforderungen an eine Strategie zur Gewinnung und Bindung von ausländischen Fachkräften, die mehr Erfolg verspricht als bisherige Ansätze. Dazu nannten sie folgende Aspekte:

- Bereitstellung von deutlich besseren und unbefristeten Ressourcen, wie ehrenamtliche Sozialarbeiter_innen, Netzwerke, bessere Informationen, mobile weisungskompetente Praktiker_innen, Vernetzung der mit Integration befassten Personen und Institutionen, verbesserte Infrastruktur und Daseinsvorsorge, Freizeitangebote, Digitalisierung sowie transparentere Zusammenarbeit von Behörden auf verschiedenen Ebenen (z.B. Auswärtiges Amt, Ausländerbehörden);
- Vereinfachung des Einwanderungsrechts und damit verbundener administrativer Abläufe;
- Berücksichtigung der Interessen und Voraussetzungen von Zuwandernden sowie den Arbeitskräfte suchenden KMU;
- generelle Vereinfachung / Reduzierung von Verwaltungsabläufen, auch jenseits des Einwanderungsrechts;
- Abbau der regionalspezifisch teilweise starken Unterschiede bei den Unterstützungsstrukturen.

Da die genannten Aspekte auf verschiedenen Ebenen und zum Teil außerhalb des Handlungsradius der Teilnehmenden angesiedelt sind, ging es zum Ende des Workshops darum, welche neuen Erkenntnisse zur Frage der Gewinnung und langfristigen Bindung von ausländischen Fachkräften gewonnen werden konnten und welche Handlungsmöglichkeiten die Teilnehmenden nunmehr in ihrem persönlichen Handlungsfeld sehen.

Eine zentrale Bedeutung besaß für die meisten Teilnehmenden der Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie die damit verbundene Netzwerkarbeit. Auch der Aufbau von Unterstützungsstrukturen zur Integration von Zugewanderten wurde häufig genannt. Die Begründung lautete: »Um Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen, reicht es nicht, nur schöne Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Zugewanderten benötigen auch eine »Basis«, von der aus sie ihr Leben im neuen Land aufbauen können.« Dazu bedarf es etablierter Strukturen wie beispielsweise einer dauerhaft institutionalisierten Beratungsstelle, die Zuwandernde dabei unterstützt (Christe 2019).

Im Einzelnen wurden von den Teilnehmenden folgende konkrete Vorschläge gemacht, die vor Ort umgesetzt werden könnten:

- Veränderungen in der Verwaltung (z. B. Wandel der Ausländerbehörde hin zur Willkommensbehörde, Digitalisierung administrativer Prozesse);
- Schaffung einer Umgebung, die Zugewanderte willkommen heißt (z. B. durch Betreuungs-, Begleitungs- und Integrationsangebote, kommunale Netzwerke unterschiedlicher Akteure, die Akzeptanz von Englisch als Behördensprache, die Stärkung des Teamgefüges und die Förderung der Akzeptanz vor Ort);

- Überarbeitung ineffizienter und intransparenter Prozesse, wie zum Beispiel bessere und umfassendere Informationen zu Verfahren, Ansprechpartner_innen etc.;
- Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum in ländlichen Regionen

Da es ein wesentliches Ziel des Workshops war, über neue Ansätze zur Gewinnung und Bindung ausländischer Arbeitskräfte nachzudenken und daraus praktische Folgerungen abzuleiten, haben die Teilnehmenden auch Vorschläge erdacht, die zum Teil deutlich über ihre persönlichen Handlungsmöglichkeiten bzw. die von Akteur_innen auf der lokalen Ebene hinausgehen.

- Im Einzelnen wurden folgende Vorschläge gemacht:
- KMU bedürfen geänderter / angemessener Unterstützungsstrukturen, um Arbeitskräfte in potenziellen Quellregionen zu rekrutieren;
- Quellregionen müssten möglicherweise nach anderen als den bislang praktizierten Verfahren identifiziert werden;
- Gesetze der EU sind so anzupassen, dass größere Entscheidungsspielräume bestehen, insbesondere hinsichtlich der Gewinnung von Arbeitskräften für strukturschwache Regionen;
- deutsche Auslandsvertretungen sollten aktiv Informationen für potenzielle Arbeitskräfte bereitstellen, um sie für Deutschland zu interessieren, sowie administrative Prozesse kundenfreundlich und zügig gestalten;
- ausländische Abschlüsse anzuerkennen, muss im Verfahren vereinfacht, preisgünstiger und in der Bearbeitung beschleunigt werden;
- das Bewusstsein für die Bedeutung des Themas ist bei Kommunalpolitiker_innen zu stärken;
- der Gesundheitsversorgung der Zugewanderten muss eine höhere Aufmerksamkeit und Bedeutung beigemessen werden;
- die interkulturellen Kompetenzen auf der regionalen Ebene müssen gestärkt und positive kommunale Beispiele besser kommuniziert werden;
- unterstützende Strukturen zur Integration müssen etabliert bzw. ausgebaut und Sozialarbeiter_innen darin fest integriert werden;
- politische Meinungsbildner müssen für Fragen und Herausforderungen der Fachkräftegewinnung sensibilisiert werden.

5

FAZIT IM KONTEXT AKTUELLER FORSCHUNGSERGEBNISSE

Bereits die in den letzten Jahren von der Friedrich-Ebert-Stiftung vorgelegten Disparitätenberichte (2015 und 2019) haben gezeigt, »dass nicht alle Regionen in Deutschland von dem zurückliegenden Wachstumsjahrzehnt profitieren konnten und dass es politischen Gegensteuerns bedarf, um ein weiteres Auseinanderdriften der Regionen zu verhindern« (Gohla/Hennicke 2023, 4). Als wichtigste und bedrohlichste Ursache für dieses Auseinanderdriften wurde dabei die aktuelle demografische Entwicklung identifiziert, »die sich im sehr geringen Verhältnis junger zu alten Beschäftigten ausdrückt« (ebd., 19). Dem aktuellen sozioökonomischen Disparitätenbericht der FES zufolge hat sich diese Entwicklung weiter fortgesetzt (ebd.). Der Bericht kommt daher zu dem Schluss, dass es Aufgabe der Politik sei, »eine zunehmende sozioökonomische und politische Polarisierung zu verhindern, denn [...] gleichwertige Lebensverhältnisse sind die Basis für Vertrauen in unsere Demokratie und halten unser Land zusammen« (ebd., 4).

Als konkrete Maßnahmen zur Herstellung gleicher Lebensverhältnisse werden unter anderem vorgeschlagen: eine Stärkung der Kommunen, die Sicherung der Daseinsvorsorge und die Bekämpfung von Armut. Dem Ausbau der Infrastruktur wird dabei eine zentrale Bedeutung beigemessen, denn »Grundvoraussetzung für eine räumliche Angleichung der Lebensbedingungen ist eine gute Infrastruktur. Sie entscheidet darüber, ob Unternehmen und Fachkräfte auch in strukturschwache Regionen geholt beziehungsweise dort gehalten werden können. Dies gilt sowohl für wirtschaftsnahe Infrastrukturen (Gewerbeflächen, Transportsysteme, Energieversorgung etc.) als auch für die allgemeine Daseinsvorsorge (Bildung, Betreuung, öffentlicher Verkehr, Stadtentwicklung, Wohnungsversorgung etc.)« (ebd., 24f.).

Obwohl inzwischen viele Förderprogramme und staatliche Initiativen zur Herstellung gleicher Lebensverhältnisse bestehen, sind viele dieser Fachprogramme – so die aktuelle Studie – »raumblind« und berücksichtigen nicht die regional sehr unterschiedlichen Bedarfe. Zudem sind viele dieser Programme nicht auf Dauerhaftigkeit angelegt und erfordern – gerade von Kommunen in strukturschwachen Regionen – nur schwer aufzubringende Eigenmittel.

Angeichts knapper Ressourcen wäre eine Bündelung dieser Instrumente und eine stärkere regionale Wirksamkeit daher zwingend erforderlich. Ziel müsse es sein, »die Vielzahl der Fördertöpfe des Bundes und der Länder zu kon-

zentrieren und wesentlich stärker raumwirksam und entsprechend den regionalen Bedarfen effizienter einzusetzen« (ebd., 25).

Um dem demografischen Wandel und dem damit einhergehenden sozioökonomischen Abwärtstrend vieler (ländlicher) Regionen wirksam zu begegnen, ist der Studie zufolge »das zukünftige Fachkräftepotenzial [...] für die Entwicklungschancen von Regionen von entscheidender Bedeutung. Der demografisch bedingte Fachkräftemangel trifft grundsätzlich alle Regionen, aber vor allem weite Teile Ostdeutschlands sowie einige wenige westdeutsche Kreise. Auch der Anteil an Wissensberufen, die Attraktivität für ausländische Akademiker_innen und die Zuwanderung waren in den vergangenen Jahren in diesen Räumen eher gering« (ebd., 27).

Vor diesem Hintergrund ist es der Studie zufolge dringend geboten, neben vielen anderen Maßnahmen kurzfristig zusätzliche attraktive Anreize für die Zuwanderung von in- und ausländischen Fachkräften zu schaffen. Dabei sollte es den Regionen und Kommunen möglich sein, eigenständige Entwicklungspfade zu erarbeiten, die dann vom jeweiligen Bundesland bzw. dem Bund oder der EU unterstützt werden müssten. Zudem sollte eine breite Beteiligung möglichst vieler Akteure vor Ort angestrebt werden, denn »solche Prozesse können dazu führen, die eigenen Kompetenzen, die regionale Selbstbestimmung und Einflussmöglichkeiten zu stärken und damit »regionales Empowerment« zu fördern« (Gohla/Hennicke 2023, 27, zitiert nach Fröhlich et al. 2022).

Eine zentrale Voraussetzung, um ausländische Fachkräfte erfolgreich anwerben und längerfristig halten zu können, ist ein sehr viel genaueres Wissen etwa über Wanderungsmotive und Erwartungen (potenziell) Zuwandernder (OECD 2017, 108; Siegert 2023a, 2023b). Dies ist insbesondere auch deshalb erforderlich, weil inzwischen empirisch belegt ist, dass sich international mobile Fachkräfte nicht in erster Linie an dem im Zielland zu erwartenden Einkommen orientieren. Vielmehr spielen vor allem nicht-ökonomische Kriterien eine wesentliche Rolle für ihre Entscheidung (De Jong 2000; Sasaki 2012; Sievers et al. 2010). Dieser Aspekt wird im neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz aber ebenso wenig berücksichtigt (Siegert 2023b) wie die Erfahrungen von Praktiker_innen, die mit der Anwerbung von ausländischen Fachkräften befasst sind.

Die in diesem Beitrag vorgestellten Vorschläge der Teilnehmenden des FES-Workshops bieten vielfältige Anregungen, um Anwerbe- und Bindungsstrategien für ausländische Fachkräfte wirksam zu konzipieren und umzusetzen. Sie sollten in der weiteren Diskussion über den Abbau des Fachkräftemangels berücksichtigt werden.

REFERENZEN

Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen (2023): Kundenspezifische Auswertung, 11.10.2023.

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) (2019): *Maßnahmen der Bundesregierung zur Umsetzung der Ergebnisse der Kommission »Gleichwertige Lebensverhältnisse«*, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integration/gleichwertige-lebensverhaeltnisse/kom-gl-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (aufgerufen am 16.10.2023).

Christe, Gerhard (2019): Beratungsangebot zur Förderung der sozialen Integration, in: *Zeitschrift für die sozialrechtliche Praxis (ZFSH)*, Heft 6/2019, S. 308 ff.

De Jong, Gordon F. (2000): Expectations, Gender, and Norms in Migration Decision-Making, in: *Population Studies* 54, 307 ff, <https://doi.org/10.1080/713779089>.

Deutscher Bundestag (2022): *Einzelfragen zum Fachkräftemangel und zur Fachkräftesicherung in Deutschland*, WD 6 – 3000 – 093/22, <https://www.bundestag.de/resource/blob/928916/1529e698ecb-5b2a826f4992ae987451b/WD-6-093-22-pdf-data.pdf> (aufgerufen am 16.10.2023).

Fröhlich, Paulina / Mannewitz, Tom / Ranft, Florian (2022): *Die Übergangenen. Strukturschwach & erfahrungsstark. Zur Bedeutung regionaler Perspektiven für die Große Transformation*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/18522.pdf> (aufgerufen am 22.08.2023).

Fuchs, Johann / Kubis, Alexander / Schneid, Lutz (2018): *Die deutsche Wirtschaft braucht künftig mehr Fachkräfte aus Drittstaaten*, IAB-Forum, 17.5.2018, <https://www.iab-forum.de/die-deutsche-wirtschaft-braucht-kuenftig-mehr-fachkraefte-aus-drittstaaten/> (aufgerufen am 16.10.2023).

Gohla, Vera / Hennicke, Martin (2023): *Ungleiches Deutschland. Sozioökonomischer Disparitätenbericht 2023*, FES-Diskurs, Berlin, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20534-20230908.pdf>.

IAB-Forum (2023a): »Bei der Arbeitskräftesicherung gilt es, jeden Hebel zu nutzen« in: *IAB-Forum*, 24.11.2023, <https://www.iab-forum.de/bei-der-arbeitskraeftesicherung-gilt-es-jeden-hebel-zu-nutzen/> (aufgerufen am 11.12.2023).

IAB-Forum (2023b): »IAB-Monitor Arbeitskräftebedarf 3/2023: Die Vakanzrate ist insbesondere in Ostdeutschland gesunken«, in: *IAB-Forum*, 21.11.2023, <https://www.iab-forum.de/iab-monitor-arbeitskraeftebedarf-3-2023-die-vakanzrate-ist-insbesondere-in-ostdeutschland-gesunken/> (abgerufen am 11.12.2023).

Ketzmerick, Thomas (2019): »Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung zu regionalen Bleibe- und Abwanderungsfaktoren in Eisleben und Hettstedt«, in: Siegert, Andreas (Hrsg.): »anKommen – willKommen«. *Regionalkonzept zur Verbesserung der Daseinsvorsorge, Aktivierung Ortsansässiger und nachhaltigen Integration von Einwanderern*. Handbuch. Forschungsberichte aus dem zsh 19-01, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V., Halle (Saale), S. 102 ff, <https://www.ankommen-willkommen.de/wp-content/uploads/2015/04/Handbuch.pdf>

Liebig, Thomas / Ewald, Helen (2023): *Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: Eine durchwachsene Bilanz*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Mayer, Matthias M. / Liebig, Thomas (2019): *Wie attraktiv ist Deutschland für ausländische Fachkräfte?* Policy Brief Migration, Dezember 2019, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wie-attraktiv-ist-deutschland-fuer-auslaendische-fachkraefte> (aufgerufen am 16.10.2023).

Mergener, Alexandra (2021): »Fachkräfteengpässe und Arbeitsmigration nach Deutschland«, in: *Bundeszentrale für politische Bildung – Migration und Wirtschaft*, <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdoessiers/344353/fachkraefteengpaesse-und-arbeitsmigration-nach-deutschland/> (aufgerufen am 16.10.2023).

OECD (2013): *Zuwanderung Ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland*, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslaendischer-arbeitskraefte-deutschland-german-version_9789264191747-de.

OECD (2017): *International Migration. Outlook 2017*, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2017_migr_outlook-2017-en.

OECD (2022): *The Contribution of Migration to Regional Development*, Paris, <https://www.oecd.org/publications/the-contribution-of-migration-to-regional-development-57046df4-en.htm>.

Ragnitz, Joachim (2019): »Ostdeutschland im globalen Wettbewerb: Zuwanderung tut not«, in: *ifo Dresden berichtet* 3(26), S. 3–5, <https://www.ifo.de/publikationen/2019/aufsatz-zeitschrift/ostdeutschland-im-globalen-wettbewerb-zuwanderung-tut-not>.

Sasaki, Lindsey (2012): »Arubaito, or Short-Term Working Abroad in Japan: a case study of Brazilian university students of Japanese descent«, in: *Research in Comparative and International Education*, Bd. 7, Nr. 1, S. 115 ff, <https://doi.org/10.2304/rcie.2012.7.1.115>.

Siegert, Andreas (Hrsg.) (2019): *Demografischer Wandel und die Entwicklung ländlicher Räume. Eine Zusammenfassung und Erweiterung der Schriftenreihe »anKommen – willKommen«*, Forschungsberichte aus dem zsh 19-02, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V., Halle (Saale), https://www.ankommen-willkommen.de/wp-content/uploads/2019/10/zsh_download_FB2019_02_LaendlicheRaume.pdf.

Siegert, Andreas (2023a): *Migration Patterns of Russian Academics: On Global Labor Markets and Local Trust*, The Palgrave Handbook of Global Social Change, New York.

Siegert, Andreas (2023b): »Das weiterentwickelte Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Auf Sand gebaut – Ohne »Wumms« und Erfolgsaussicht«, in: *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (ZAR)*, Nr. 7/23, S. 246 ff.

Sievers, Isabel / Griesse, Hartmut / Schulte, Rainer (2010): *Bildungserfolgreiche Transmigranten. Eine Studie über deutsch-türkische Migrationsbiographien*, Frankfurt am Main.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2023): Kundenspezifische Auswertung vom März 2023.

Anhang

Tabelle 1a

Bundestagsmandate der ostdeutschen Bundesländer (1990 und 2021)

Bundestagswahl	1990		2021		Verluste 1990 zu 2021
	absolut	%	absolut	%	%
Bundestagsmandate insgesamt	662	100	736	100	
davon:					
Brandenburg	22	3,3	25	3,4	–
Mecklenburg-Vorpommern	16	2,4	16	2,2	–
Sachsen	40	6,0	38	5,2	–
Sachsen-Anhalt	26	3,9	18	2,4	–
Thüringen	23	3,5	19	2,6	–
Ostdeutsche Bundesländer insg.	127	19,2	116	15,8	8,7
Mitteldeutsche Bundesländer insg.	89	13,4	75	10,2	15,7

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 1b

Bundestagsmandate der ostdeutschen Bundesländer in den Wahlperioden 1990 bis 2021

Bundestagswahl	1990		1994		1998		2002		2005		2009		2013		2017		2021	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Mandate insg.	662	100	664	100	669	100	603	100	614	100	622	100	631	100	709	100	736	100
davon:																		
Brandenburg	22	3,3	23	3,5	23	3,4	16	2,7	16	2,6	21	3,4	20	3,2	25	3,5	25	3,4
Mecklenburg-Vorpommern	16	2,4	15	2,3	15	2,2	13	2,2	10	1,6	13	2,1	13	2,1	16	2,3	16	2,2
Sachsen	40	6,0	39	5,9	37	5,5	29	4,8	29	4,7	36	5,8	33	5,2	38	5,4	38	5,2
Sachsen-Anhalt	26	3,9	23	3,5	26	3,9	18	3,0	18	2,9	23	3,7	19	3,0	23	3,2	18	2,4
Thüringen	23	3,5	24	3,6	25	3,7	17	2,8	16	2,6	18	2,9	18	2,9	22	3,1	19	2,6
Ostdeutsche Länder	127	19,2	124	18,7	126	18,8	93	15,4	89	14,5	111	17,8	103	16,3	124	17,5	116	15,8
Mitteldeutschland	89	13,4	86	13,0	88	13,2	64	10,6	63	10,3	77	12,4	70	11,1	83	11,7	75	10,2

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 2

Jüngere Altersgruppen nach Landkreisen in Sachsen-Anhalt (in Prozent der Gesamtbevölkerung, 2021)

Alter	18 bis unter 20 Jahre	20 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 45 Jahre	18 bis unter 45 Jahre
Deutschland	1,9	5,4	5,9	6,7	6,4	6,2	32,4
Sachsen-Anhalt	1,6	4,3	3,7	5,9	6,2	6,0	27,7
Halle (Saale)	2,1	7,4	6,2	7,4	6,9	5,9	35,9
Magdeburg	1,8	6,7	6,4	7,6	6,8	5,8	35,1
Börde	1,5	3,3	2,9	5,8	6,7	6,6	26,7
Saalekreis	1,6	3,5	2,9	5,6	6,4	6,6	26,5
Salzwedel	1,6	3,5	3,1	5,5	6,2	6,1	25,9
Stendal	1,6	3,7	3,2	5,7	6,0	5,5	25,7
Burgenlandkreis	1,5	3,5	3,0	5,5	6,2	6,1	25,7
Harz	1,6	3,6	3,1	5,3	5,9	6,0	25,5
Jerichower Land	1,5	3,2	2,8	5,3	6,3	6,3	25,4
Salzlandkreis	1,5	3,6	3,2	5,4	5,9	5,8	25,4
Anhalt-Bitterfeld	1,5	3,5	2,8	5,4	6,0	6,0	25,2
Dessau-Roßlau	1,4	3,6	3,5	5,3	5,6	5,6	25,1
Wittenberg	1,4	3,3	2,8	5,2	5,9	5,7	24,2
Mansfeld-Südharz	1,5	3,3	2,7	4,9	5,7	5,8	23,9

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 3

Anteil von Frauen im Alter von 25–45 Jahren an der Gesamtbevölkerung nach Landkreisen in Sachsen-Anhalt (2022)

Alter	18 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 45 Jahre	18 bis unter 45 Jahre
Deutschland	12,5	18,9	31,4
Sachsen-Anhalt	9,1	17,0	26,1
Halle (Saale)	15,7	18,7	34,5
Magdeburg	13,8	18,5	32,3
Börde	7,2	18,3	25,5
Salzwedel	7,7	16,7	24,4
Saalekreis	7,4	17,7	25,2
Stendal	7,8	16,2	24,0
Dessau-Roßlau	8,3	15,7	24,0
Harz	7,6	16,2	23,7
Salzlandkreis	7,8	16,1	23,8
Anhalt-Bitterfeld	7,4	16,3	23,7
Burgenlandkreis	7,4	16,6	24,1
Jerichower Land	6,9	16,8	23,7
Wittenberg	7,0	15,7	22,6
Mansfeld-Südharz	6,9	15,1	22,1

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 4
Zahl der Pflegeplätze je Pflegekraft nach ausgewählten Bundesländern

	2019	2015	2005
Deutschland	1,22	1,27	1,39
Sachsen-Anhalt	1,49	1,56	1,67
Sachsen	1,40	1,44	1,65
Thüringen	1,43	1,45	1,61

Lesebeispiel: Eine Pflegekraft hatte im Jahr 2019 in Sachsen-Anhalt durchschnittlich 1,49 Pflegeplätze zu versorgen
Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 5
Vakanzenzeiten in ausgewählten Berufsgruppen und Bundesländern (September 2023)

	Vakanzenzeiten in Tagen	
	Altenpflege ¹	Verwaltung ²
Deutschland	230	51
Sachsen-Anhalt	253	40
Sachsen	246	59
Thüringen	244	38

1 = Berufsgruppe 821; 2 = Berufsgruppe 732
Als Vakanzenzeit bezeichnet die Bundesagentur für Arbeit die Zeit in Tagen, die benötigt werden, um eine offene Stelle zu besetzen.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen, 11.10.2023

Tabelle 6
Zahl der Pflegeplätze je 100 Pflegebedürftige nach Landkreisen in Sachsen-Anhalt (2019)

Gebiet/ Landkreis	Pflegeplätze in %
Saalekreis	19,2
Wittenberg, Landkreis	20,4
Halle (Saale)	24,6
Burgenlandkreis	24,6
Anhalt-Bitterfeld, Landkreis	24,6
Mansfeld-Südharz, Landkreis	25,0
Sachsen-Anhalt	27,3
Altmarkkreis Salzwedel	28,0
Stendal, Landkreis	28,3
Dessau-Roßlau	28,5
Börde, Landkreis	30,5
Harz, Landkreis	31,4
Magdeburg	32,6
Salzlandkreis	32,6
Jerichower Land, Landkreis	34,7

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 7

Personalbedarf für Pflegeeinrichtungen nach ausgewählten Bundesländern (2019)

	Verfügbare Pflegeplätze	Mehrbedarf an Personal
Sachsen-Anhalt	29.084	5.290
Sachsen	50.126	6.434
Thüringen	24.983	3.717

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 8

Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung in Sachsen-Anhalt (2019)

Landkreis	über 65-Jährige in %
Börde	24,3
Halle (Saale)	24,4
Magdeburg	24,5
Altmarkkreis Salzwedel	24,8
Saalekreis	26,1
Stendal	26,1
Jerichower Land	26,2
Sachsen-Anhalt	27,0
Anhalt-Bitterfeld	28,3
Salzlandkreis	28,3
Burgenlandkreis	28,3
Harz	28,6
Wittenberg	29,2
Mansfeld-Südharz	30,1
Dessau	31,9

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 9

Wanderungssalden von Deutschen und Ausländer_innen in Sachsen-Anhalt nach Landkreisen und Großstädten

	2021	2010
Deutschland		
insg.	329.163	127.868
Deutsche	– 64.179	– 26.087
Ausländer	393.342	153.955
Sachsen-Anhalt		
insg.	9.989	– 7.810
Deutsche	2.280	– 9.233
Ausländer	7.709	1.423
Kreisfreie Städte (Halle/Saale, Magdeburg, Dessau)		
insg.	3.469	2.856
Deutsche	– 933	2.312
Ausländer	4.402	544
Landkreise		
insg.	6.520	– 10.666
Deutsche	3.213	– 11.545
Ausländer	3.307	879

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

Tabelle 10

Entwicklung des Unternehmensbestands in Sachsen-Anhalt

	Bestand an Unternehmen					
	2021		2015		2010	
Kommunalstruktur	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Kreisfreie Städte Halle/Saale, Magdeburg, Dessau-Roßlau	16.620	23,1	17.407	22,3	17.884	21,9
Landkreise	55.467	76,9	60.578	77,7	63.715	78,1
Unternehmensbestand insgesamt	72.087	100	77.985	100	81.599	100

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2023

IMPRESSUM

© 2024

Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.

Godesberger Allee 149

53175 Bonn

Deutschland

E-Mail: info@fes.de

Herausgebende Abteilung:

Landesbüro Sachsen-Anhalt

Otto-von-Guericke-Str. 65

39104 Magdeburg

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion:

Marcel Rauer, Referent, FES-Landesbüro Sachsen-Anhalt

Bestellungen/Kontakt: info.magdeburg@fes.de

Lektorat: pertext, Berlin | www.pertext.de

Gestaltung/Layout/Infografiken: pertext, Berlin | www.pertext.de

Coverfoto: iStock.com/Peopleimages

Druck: Druckerei Brandt, Bonn

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e. V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

ISBN 978-3-98628-556-2

