Endbericht

Wege zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs im Landkreis Meißen

im Auftrag der Wirtschaftsförderung Region Meißen GmbH
Berlin/Wiesbaden, 7.12.2017

Die Erstellung der vorliegenden Studie wurde mit Mitteln aus der sächsischen Fachkräfterichtlinie im Rahmen der Fachkräfteallianz Sachsen gefördert.

Regionomica

Arbeitsfelder

Wirtschaftsförderung und Standortentwicklung für Städte, Regionen und andere öffentliche Einrichtungen sowie Investitionsförderung und Projektbegleitung für private Unternehmen und Projektentwickler sind die Themen, auf die sich Regionomica spezialisiert hat. Dabei ist Regionomica international ausgerichtet und stellt so für alle Kunden sicher, dass unterschiedliche Projekterfahrungen aus dem In- und Ausland in die Arbeit einfließen.

Angewandte Wirtschaftsförderung

- Akquisitionsmaßnahmen für Neuansiedlungen
- Instrumente zur Bestandspflege und Existenzgründungsförderung
- Standortwerbung und Marketing
- Markt- und Potenzialanalysen

Regional- und Standortentwicklung

- Regionale, kommunale und grenzüberschreitende Entwicklungskonzepte
- Steuerung von EU-Programmen und Projekten (RITTS, RIS, Interreg)
- Standortbewertung und Nutzungskonzepte

Evaluation und Training

- Programm- und Projektevaluationen
- Ermittlung regionalwirtschaftlicher Effekte
- Trainingsprogramme für Wirtschaftsförderer

Kontakt:

Regionomica GmbH
Friedrichstr. 95
D-10117 Berlin
Telefon 030 / 20 96 39 59
Fax 030 / 20 96 39 50
E-Mail info@regionomica.de
Internet www.regionomica.de

Bearbeitung:

Dr. Michael Göbel
Carsten Grashoff

Prof. Dr. Rainer Winkel
(Unterauftragnehmer)

Inhalt

1 Einleitung ... 3

1.1 Ausgangslage und Hintergrund ... 3

1.2 Ziele und Methodik ... 4

2 Übergeordnete Trends und Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung ... 7

3 Strukturpolitische Ausgangslage im Landkreis Meißen ... 13

3.1 Demografische Entwicklung ... 14

3.1.1 Vorbemerkung zur Methodik ... 14

3.1.2 Demografische Entwicklung im Landkreis Meißen ... 15

3.1.3 Demografische Entwicklung in den Teilräumen des Landkreises ... 17

3.1.4 Wanderungen ... 19

3.1.5 Demografische Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ... 21

3.2 Wirtschaftsstruktur ... 28

3.2.1 Beschäftigungsentwicklung ... 28

3.2.2 Branchenstruktur ... 32

3.2.3 Unternehmensbesatz ... 37

3.3 Arbeitsmarkt ... 37

3.3.1 Arbeitslosigkeit ... 37

3.3.2 Pendlerverflechtungen und -potenzial ... 40

3.3.3 Ausbildungssituation ... 43

3.4 Infrastruktur und Daseinsvorsorge ... 44

3.4.1 Breitbandversorgung im Landkreis Meißen ... 44

3.4.2 Gewerbeflächensituation ... 47

3.5 Zwischenfazit und Schlussfolgerungen für Fachkräftesicherung ... 50

4 Fachkräftesituation und -bedarf im Landkreis Meißen ... 51

4.1 Einschätzung der Unternehmen ... 51

4.2 Einschätzung von Multiplikatoren ... 57

4.3 Künftiger Fachkräftebedarf und -nachfrage ... 59

4.3.1 Abschätzung der künftigen Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Meißen ... 59

4.4 Fachkräftesituation und Personalbedarf in ausgewählten Bereichen ... 65

4.4.1 Gesundheitswesen ... 65

4.4.2 Pflegebereich ... 66

4.4.3 Metall- und Elektroindustrie ... 68

4.4.4 Handel und Dienstleistungen 69

5 Konzept und Empfehlungen 72

5.1 Attraktivität der Region für Zielgruppen sichtbar machen 74

5.2 Branchenspezifische Sensibilisierung und Unternehmenslösungen 74

5.3 Zielgruppenspezifische Arbeitsmarktpotenziale erschließen 75

5.4 Ideen und Maßnahmen für das Zukunftsforum und andere Akteure 76

6 Anhang 79

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Hintergrund

In vielen Regionen Deutschlands ist die Arbeitsmarktsituation durch vielfältige Veränderungsprozesse gekennzeichnet, von denen der demografische Wandel und die Digitalisierung vieler Lebensbereiche die prägendsten sind. Der damit einhergehende **Wandel des Arbeitskräfteangebots** (tendenziell älter werdende Belegschaften und eine niedrigere Zahl an Nachwuchskräften) sowie **Veränderungen der Arbeitskräftenachfrage** (höhere Qualifikationsanforderungen bei gleichzeitig vergleichsweise hoher Einstellungsbereitschaft der Wirtschaft) stellen Unternehmen und Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich insbesondere in den neuen Bundesländern in den vergangenen 15 Jahren grundlegend geändert. Die ausreichende Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften wird für die wirtschaftliche Entwicklung vieler Regionen eine der zentralen Herausforderungen.

Gleichzeitig ist die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in qualitativer und quantitativer Hinsicht ein wichtiger Faktor für Unternehmen bei Standortentscheidungen. Damit bestimmt das Fachkräfteangebot zunehmend über den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit einer Region. In Abhängigkeit von der Wirtschafts- und Branchenstruktur sowie den jeweiligen Wanderungsbewegungen stellt sich die Fachkräfteproblematik regional sehr unterschiedlich ausgeprägt dar. Dies nicht zuletzt auch dadurch, dass einzelne Branchen in unterschiedlichem Maße von Digitalisierungsprozessen betroffen sind und sich damit die Herausforderungen verschieden darstellen.

Zur Unterstützung der Unternehmen im Landkreis wurde im Jahr 2016 die „**Regionale Fachkräfteallianz im Landkreis Meißen**“ gebildet. Partner der Allianz sind u. a. Vertreter der Agentur für Arbeit Riesa, der Handwerkskammer Dresden, der Industrie- und Handelskammer Dresden, des Landkreises Meißen, der Kreishandwerkerschaft, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ziel des Netzwerkes ist es, Bedarfe der Unternehmen an Fachkräften zu quantifizieren und mit den relevanten Institutionen entsprechende Lösungsansätze zu erarbeiten.

Ein wesentliches Unterstützungsinstrument für Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bildet die Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) vom 12.04.2016. Dieses Programm ermöglicht der regionalen Fachkräfteallianz, Projekte zu unterstützen, die den Bedarfen der Unternehmen im Landkreis entsprechen und die regionalen Gegebenheiten am besten aufgreifen. Grundlage für die Auswahl von Projekten und Aktivitäten bildet ein **Handlungskonzept**, das im Juni 2016 von den Akteuren der regionalen Fachkräfteallianz erstellt wurde. Nicht zuletzt um dieses Handlungskonzept fortzuschreiben und die Handlungsbedarfe noch weiter zu schärfen, wurde im August 2017 die Erarbeitung der vorliegenden Studie „**Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs im Landkreis Meißen“** beauftragt. Der sehr knapp bemessene Zeitplan erforderte von allen Beteiligten eine konzentrierte Arbeit und ein abgestimmtes Vorgehen.

1.2 Ziele und Methodik

Ziel der Studie ist, die Fachkräftesituation im Landkreis Meißen darzustellen und die Bedarfe für verschiedene Zeithorizonte herauszuarbeiten. Dabei sollen die nahe Zukunft (Entwicklung bis etwa zum Jahr 2020), die mittlere Zukunft (bis etwa 2025) und längerfristige Tendenzen (bis etwa 2030) betrachtet werden. Anschließend werden Handlungsschwerpunkte für die Akteure der regionalen Fachkräfteallianz abgeleitet und diese für besonders erfolgversprechende Projektansätze operationalisiert. Die Maßnahmen werden konsequent an den konkreten Bedarfen der Unternehmen ausgerichtet, um sicherzustellen, dass diese in der Region angenommen und umgesetzt werden.

Nach Rücksprache mit dem Auftraggeber soll dabei auf die folgenden Branchen besonders eingegangen werden:

- Metall- und Elektroindustrie einschl. Stahlindustrie
- Gesundheit, Heime und Sozialwesen
- Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz.

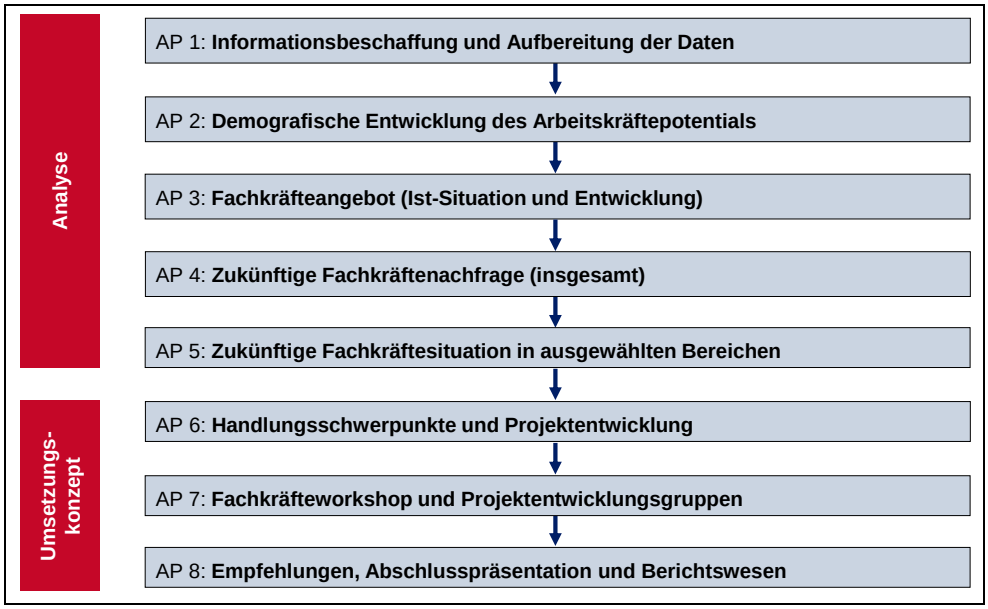
Die Studie soll insgesamt einen Beitrag dazu leisten, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Landkreis Meißen und damit auch des Standortes insgesamt zu sichern und möglichst weiter zu stärken.

Methodische Schwerpunkte der Untersuchung bilden folgende Arbeitsschritte:

- **Analyse von Daten und Statistiken**: Ausgewertet wurden vor allem Daten zum Arbeitsmarkt, zur Wirtschaftsstruktur sowie zur Bevölkerungsstruktur und -entwicklung. Anhand der vorliegenden aktuellen Regionalisierten Bevölkerungsprognose wurde die Entwicklung in den fünf Planungsregionen des Landkreises berechnet und unter dem Blickwinkel der Fachkräftesicherung ausgewertet.
- **Fachgespräche**: Um die Erfahrungen der regionalen Akteure aufzunehmen wurden ca. 15 Fachgespräche mit Vertretern der regionalen Fachkräfteallianz sowie weiteren Branchen- und Interessensvertretern geführt. Im Oktober 2017 wurde ein Workshop realisiert, auf dem die Zwischenergebnisse vorgestellt und diskutiert wurden. Anschließend fanden weitere Fachgespräche sowie ein Workshop mit Unternehmensvertretern statt, um die Analyseergebnisse zu überprüfen und die Projektideen zu konkretisieren.
- **Unternehmensbefragung**: Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die Fachkräftebedarfe der ansässigen Unternehmen. Deshalb wurde im September 2017 eine internetgestützte Unternehmensbefragung durchgeführt.

Das Arbeitsprogramm und die einzelnen Arbeitspakete sind in der folgenden Abbildung 1 in einer Übersicht dargestellt.

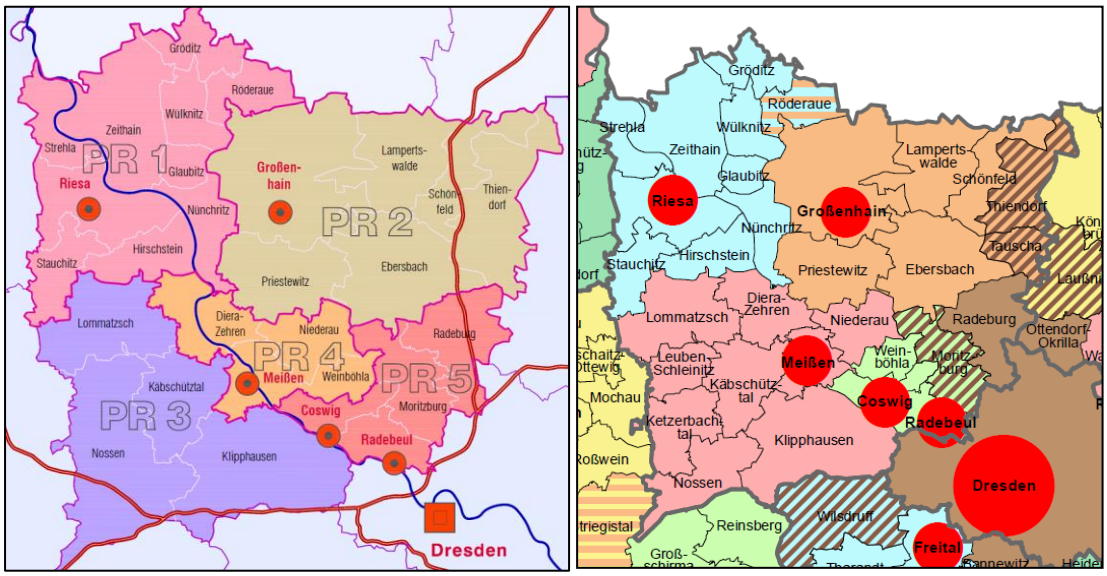
Abb. 1: **Arbeitsprogramm**



© Regionomica 2017

Wo immer möglich und sinnvoll wurde bei der Datenaufbereitung und Analyse eine regionale Differenzierung vorgenommen. Die vorliegende Studie orientiert sich dabei an den fünf Planungsregionen, die von der Kreisverwaltung regelmäßig für ihre Planungen verwendet werden. Daneben werden von der Landesplanung vier Mittelbereiche im Landkreis Meißen definiert, die nicht deckungsgleich sind. Einige Kommunen sind zudem mehreren Mittelbereichen oder dem Mittelbereich Dresden zugeordnet, so dass sich hierdurch statistische Unschärfen ergeben können (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: **Planungsregionen und Mittelbereiche im Landkreis Meißen**



eigene Darstellung Regionomica 2017 / Landesentwicklungsplan 2013, Karte 2 Mittelbereiche

Die Projektbearbeitung wurde begleitet durch regelmäßige Abstimmungen zwischen dem Auftragnehmer und der Wirtschaftsförderung Region Meißen GmbH (WRM). Darüber hinaus danken wir allen Gesprächspartnern und den Unternehmen für ihre Bereitschaft, Termine kurzfristig zu realisieren und sich an den Befragungen und der Projektentwicklung zu beteiligen.

Der vorliegende Endbericht ist wie folgt aufgebaut:

- Als thematische Einführung wird im folgenden Kapitel fokussiert auf wesentliche übergeordnete Trends und Rahmenbedingungen eingegangen, um die anschließenden Aussagen zum Landkreis Meißen einordnen zu können.
- Das dritte Kapitel enthält wesentliche Aussagen zur Demografie, Wirtschaftsstruktur und zum Arbeitsmarkt und basiert im Wesentlichen auf der Auswertung vorliegender Daten und Studien.
- Das vierte Kapitel beschreibt die Fachkräftesituation und den Fachkräftebedarf im Landkreis Meißen und beinhaltet vor allem auch die Einschätzung der Unternehmen (Befragungsergebnisse) sowie die Abschätzung der künftigen spezifischen Fachkräftenachfrage.
- Anschließend erfolgt im fünften Kapitel eine Ableitung der Handlungsschwerpunkte und Projektideen sowie eine abschließende Bewertung aus Gutachtersicht.

2 Übergeordnete Trends und Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung

Eine Betrachtung der regionalen Fachkräftesituation kann nicht losgelöst von übergeordneten Trends und Rahmenbedingungen erfolgen, da diese auch auf den Landkreis Meißen einwirken. Unabhängig von einzelnen Branchen, Regionen und Berufen sind gegenwärtig besonders relevant und z. T. eng mit einander verflochten:

- gesamtwirtschaftliche Entwicklungen und Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt
- demografischer Wandel
- Veränderungen von Arbeitsprozessen, -formen und -bedingungen
- Urbanisierung und Mobilität

Diese Bereiche werden nachfolgend in sehr komprimierter Form skizziert, um die anschließend analysierte Entwicklung im Landkreis Meißen einordnen zu können.

Gesamtwirtschaftliche Entwicklungen

In der Gesamtschau befindet sich die Wirtschaft in Deutschland in einer stabilen positiven Entwicklung. Das Bruttoinlandsprodukt weist seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ein kontinuierliches Wachstum auf, das im Jahr 2016 mit 1,9 % das höchste Wachstum seit 2011 verzeichnete.[1]

Dies wirkt sich auch positiv auf den Arbeitsmarkt aus. So ist die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland mit 43,5 Millionen Personen sowie die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 31,4 Millionen so hoch wie noch nie. In diesem Zusammenhang geht auch die Arbeitslosigkeit zurück und stabilisiert sich bei einer Quote um 6 %, was der niedrigste Stand seit 25 Jahren ist. Die Einstellungsbereitschaft der Betriebe befindet sich ebenfalls auf einem hohen Niveau.

In diesem Zusammenhang ist aber auch darauf hinzuweisen, dass das Beschäftigungswachstum z. T. bedingt wird durch eine wachsende Nachfrage nach relativ gering entlohnten Dienstleistungstätigkeiten (z. B. in der Logistik oder im Reinigungsgewerbe). Durch die Arbeitsmarktreformen in Deutschland erfolgte ein Ausbau der Beschäftigung ebenfalls überwiegend im Niedriglohnbereich. Die realen Nettolöhne und -gehälter von Arbeitnehmern weisen seit 2013 ein durchschnittliches jährliches Wachstum von eher moderaten 1,5 % auf.

Gegenwärtig ungewiss abzuschätzen sind die Folgen der Zuwanderung nach Deutschland auf den Arbeitsmarkt. Während die Zuwanderung aus anderen EU-Staaten überwiegend Fachkräfte und höher Qualifizierte betrifft und einen Beitrag zum Beschäfti-

[1] Vgl. wie auch für die nachfolgenden Daten in diesem Abschnitt: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Jahreswirtschaftsbericht 2017, Berlin 2017.

gungswachstum in Deutschland leistet, ist anzunehmen, dass sich die Zuwanderung aus Krisenregionen kurzfristig eher in einer höheren Arbeitslosigkeit und ggf. erst mittel- bis langfristig auch in höherer Erwerbstätigkeit auswirkt.

Demografischer Wandel[2]

Während sich in der Vergangenheit in Deutschland einige allgemein gültige demografische Trends zeigten (z. B. steigende Lebenserwartung, Rückgang der Geburtenrate, Alterung der Bevölkerung), stellt sich in der jüngsten Zeit die demografische Entwicklung differenzierter dar.

Insbesondere verläuft der demografische Wandel regional sehr unterschiedlich: Viele Großstädte und Ballungsräume weisen in jüngerer Vergangenheit wieder steigende Bevölkerungszahlen auf, während viele ländliche Regionen durch eine anhaltende Abwanderung geprägt sind und dadurch die Auswirkungen des demografischen Wandels dort signifikanter ausfallen. Wachsende und schrumpfende Regionen liegen oftmals recht nahe beieinander. Durch die Zuwanderung junger, gut ausgebildeter Bevölkerungsgruppen in Großstädte fallen die demografischen Strukturen und Entwicklungen zwischen städtischen und ländlichen Räumen aber weiter auseinander.

Ebenfalls zeigt sich in jüngerer Zeit zumindest eine Stabilisierung der Geburtenrate (d. h. Zahl der Kinder pro Frau); diese liegt mit dem erreichten Durchschnitt von 1,5 Kindern je Frau jedoch immer noch weit unter der Reproduktionsrate (d. h. Geburten gleichen die Sterbefälle aus), die bei mindestens 2,1 Kinder je Frau liegt. In Ostdeutschland wird das Geburtendefizit noch dadurch verstärkt, dass in den vergangenen 25 Jahren viele junge Frauen weggezogen sind und damit potenzielle junge Mütter fehlen.

Als wichtigste Implikationen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt sind zu nennen:

- Durch die Abnahme der Zahl potenzieller Erwerbspersonen werden sich aller Voraussicht nach die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen.
- Durch Bevölkerungsabnahme und Alterung droht vor allem in ländlichen Regionen eine Abwärtsspirale aus ausgedünnter Infrastrukturversorgung und nachlassender Anziehungskraft für potenzielle Fachkräfte.
- Die älteren Bevölkerungsgruppen bleiben länger aktiv und weisen eine höhere Beteiligung am Erwerbsleben auf, wodurch sich entsprechende Anforderungen für die Arbeitsplatzgestaltung und -organisation ergeben.
- Der zunehmende Anteil älterer Menschen führt zu einem größeren und geänderten Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen mit entsprechendem Anpassungsbedarf im Gesundheitswesen.

[2] Die Ausführungen in diesem Abschnitt basieren im Wesentlichen auf: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Sicherung des Fachkräfteangebotes im ländlichen Raum, MORO Heft 1, Berlin 2015.

Veränderungen von Arbeitsprozessen, -formen und -bedingungen[3]

Auch wenn die Arbeitsmarktentwicklung insgesamt sehr stabil verläuft (s. o.), sind zahlreiche Branchen einem tiefgreifenden Wandel unterworfen, u. a. bedingt durch die Digitalisierung und den gesellschaftlichem Wertewandel.

Insbesondere die Digitalisierung wirkt als strukturprägende Basisinnovation, die durch die intelligente Vernetzung und Kombination bereits bestehender Technologien alle Bereiche des Lebens, Arbeitens und Wirtschaftens beeinflusst. Dazu tragen u. a. die Verfügbarkeit mobiler Endgeräte, der zunehmende Breitbandausbau und die allgemeine Internetaffinität der Bevölkerung bei. Verstärkt wird dies durch das Zusammentreffen von Digitalisierung und industriellem Strukturwandel.

Gleichzeitig steigen mit der Digitalisierung die Anforderungen an den individuellen Wissenserwerb. Die veränderten Aufgaben und Tätigkeiten gehen oftmals mit Umbrüchen in der Arbeitsgestaltung und -organisation einher und erfordern neue Inhalte und Methoden. Dies erfordert von den Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität und Motivation und bedingt einen erheblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf.

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt gehen aber auch Herausforderungen einher. Neben technischen Fragen wie der Störanfälligkeit und Angreifbarkeit vernetzter Systeme sowie neuen Anforderungen an Datensicherheit, wird in diesem Zusammenhang die Substituierbarkeit menschlicher Arbeit diskutiert. Dabei ist das Ausmaß der Substituierbarkeit strittig; Studien schwanken zwischen 15 und 60 Prozent der Tätigkeiten, die einem hohen oder sehr hohen Substituierbarkeitspotenzial unterliegen. Unstrittig scheint, dass vor allem in der Industrieproduktion und auf der Ebene von Helfer-/Fachkraftberufen[4] ein überdurchschnittlicher Anteil an Tätigkeiten von Computern oder computergesteuerten Maschinen übernommen werden könnte. Berufe mit hohem Anteil an kreativen oder manuellen Tätigkeiten sind dagegen kaum betroffen (z. B. Lehrer, Kranken-/Altenpfleger, Schauspieler).

Parallel nehmen bei vielen Beschäftigten der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie das Bedürfnis, die Arbeitszeit besser an die eigene bzw. familiäre Lebenssituation anzupassen, zu (Work-Life-Balance). Allerdings gibt es hierbei keine homogenen Anforderungen und Erwartungen seitens der Beschäftigten, vielmehr unterliegen die Wertvorstellungen einem ständigen Wandel, der sich in differenzierten und individuellen Ansprüchen, Wahrnehmungen und Wünschen an den Arbeitsplatz und die Erwerbsbiografie zeigt. Betriebe müssen sich bei der Fachkräftesuche und -sicherung darauf einstellen und verschiedene individuelle und flexible Modelle anbieten, was eine große Herausforderung hinsichtlich Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung darstellt.

---

3 Die Ausführungen in diesem Abschnitt basieren im Wesentlichen auf: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Werkheft 01 - Digitalisierung der Arbeitswelt, Berlin 2016 und Werkheft 02 - Wie wir arbeiten (wollen), Berlin, 2016.

4 Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Digitalisierung der Arbeitswelt - Folgen für den Arbeitsmarkt in Sachsen. IAB-Regional 1/2017, Nürnberg, 2017.

Urbanisierung und Mobilität[5]

Während die Siedlungs- und Bevölkerungsentwicklung über viele Jahre durch Abwanderung aus den Städten (Suburbanisierung) geprägt war, hat sich diese Entwicklung in den letzten 10 – 15 Jahren umgekehrt. So verzeichnen seit 2005 zwei Drittel aller Großstädte in Deutschland ein Bevölkerungswachstum, zusammen über 1 Mio. neuer Einwohner, während gleichzeitig nur ein Viertel der Klein- und Mittelstädte Wachstum aufweisen,[6] und dies oftmals durch die Funktion als Hochschulstandort bedingt ist. Großstädte werden damit zu zentralen Orten des Wohnens, des Arbeitens, der Bildung, der Mobilität und der Versorgung, wovon in gewissem Maße auch die jeweiligen Großstadtregionen insgesamt profitieren.

Diese Entwicklung ist inzwischen für Europa und weite Teile der Welt charakteristisch. Deshalb wird sie über den hier betrachteten Zeitraum bis zum Jahr 2030 und noch darüber hinaus aller Wahrscheinlichkeit nach auch in Deutschland anhalten.

Getragen wird diese Entwicklung durch drei Komponenten:

1. Gewinne aus Binnenwanderungen, vor allem durch höher qualifizierte Menschen und dem Zuzug von Studierenden (Trend zu höheren Bildungsabschlüssen). Auch bleiben junge Erwachsene nach Abschluss von Ausbildung und Studium eher in der Großstadt, als in ihre Heimatregionen zurückzukehren, da sie hier leichter Arbeit finden und ihre bevorzugten Lebensstile realisieren können. Zudem ist eine überdurchschnittliche Zuwanderung von jungen Frauen zu verzeichnen, was zeitlich versetzt zu höheren Geburtenzahlen führt. Schließlich lässt sich auch das Fernpendeln (beruflich oder privat bedingt) zwischen Großstädten mit ICE-Anschluss leichter organisieren als aus Kleinstädten.

2. Positiver Außenwanderungssaldo, vor allem aus anderen EU-Staaten und in jüngster Zeit durch Flüchtlinge, die aufgrund der robusten Arbeitsmarktsituation, aber auch der sozio-kulturellen Vielfalt schwerpunktmäßig in Großstädte und deren Umland einwandern.

3. Veränderte Standortmuster der Wirtschaft im Zuge der Transformation von einer Industrie- zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft führen zu einer höheren wirtschaftlichen Dynamik in Großstädten. Relevante Standortfaktoren dabei sind u. a. Fühlungsvorteile, Infrastruktur, Arbeitskräfte und die Nähe zu Hochschulen. So ist die Zahl der Beschäftigten in wachsenden Großstädten in Deutschland um 1,4 Mio. seit 2005 gestiegen – jeder dritte neue Arbeitsplatz ist in einer Großstadt entstanden. Umweltgesetze und neue Technologien bewirken eine deutliche Reduzierung der Gewerbeimmissionen, so dass sich der Zwang zur traditionellen räumlichen Trennung von Wirtschaft und Wohnen reduziert.

---

5 Quelle für die Ausführungen in diesem Abschnitt: Bundesministerium für Umwelt, Bauen, Naturschutz und Reaktorsicherheit: Stadtentwicklungsbericht der Bundesregierung 2016, Berlin 2016.

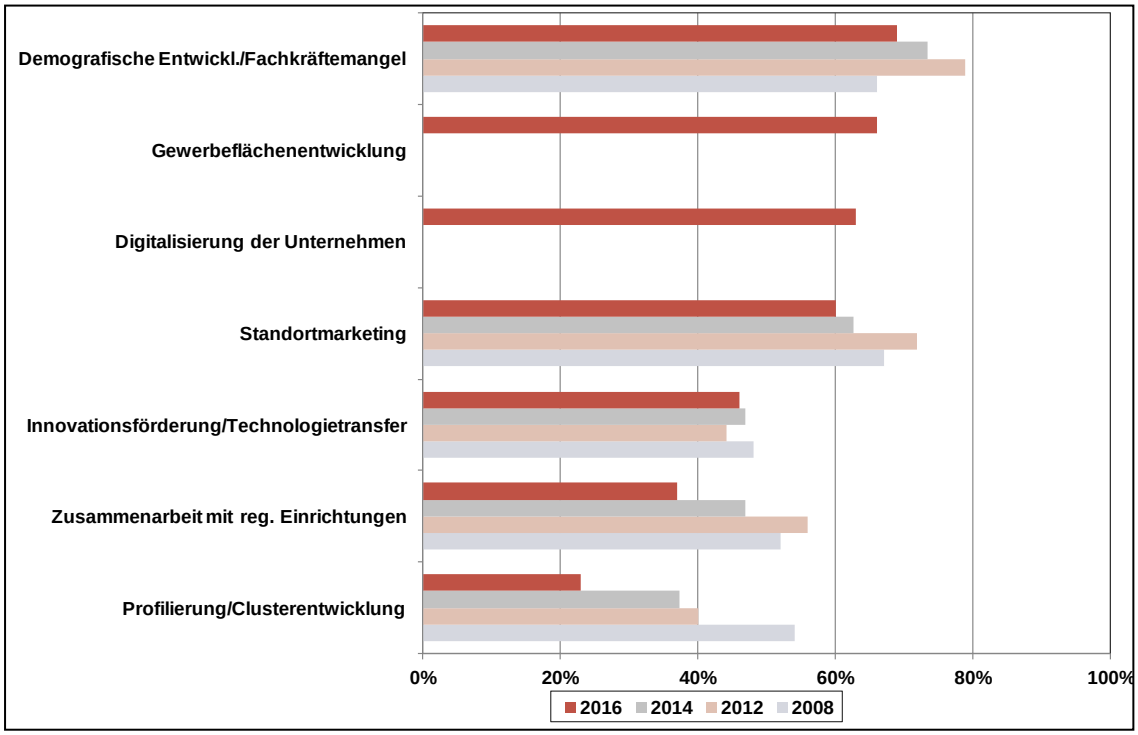
6 Großstädte: 100.000 Einwohner und mehr; Mittelstädte: 20.000 – 50.000 Einwohner; Kleinstadt: 5.000 – 20.000 Einwohner.

Im Ergebnis liegt der Altersdurchschnitt in Großstädten zwei bis drei Jahre niedriger als in anderen Städten. Die Großstadtbevölkerung hat sich seit 2005 von der durchschnittlich ältesten zur jüngsten Bevölkerung gewandelt. Weiterhin liegen der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der Anteil mit Hochschulabschluss signifikant über dem in Mittel-/Kleinstädten. Allerdings ist hier auch der Anteil Jugendlicher ohne Schulabschluss höher, was Herausforderungen für Integration und Qualifizierung mit sich bringt.

Gegenwärtig noch nicht absehbar ist, welche Effekte die in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Immobilienpreise und die zunehmende Wohnungsknappheit in Ballungsgebieten auf die künftige Verteilung bzw. Wanderungen von Beschäftigten und Unternehmen haben werden.

Diese komprimierten Ausführungen zeigen bereits, dass die Fachkräftesicherung ein sehr komplexes Thema ist, das sowohl für Unternehmen als auch für Städte und Regionen einen großen Handlungsbedarf mit sich bringt. Vor diesem Hintergrund nimmt diese Thematik auch einen zunehmend höheren Stellenwert für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik auf verschiedenen Ebenen ein. Da sich die Fachkräfteproblematik in der Regel auf kleinräumiger Ebene konkret manifestiert, kommt hierbei auch der **kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderung** künftig eine noch aktivere Rolle zu. Dies veranschaulichen die Ergebnisse regelmäßiger Erhebungen zur Bedeutung einzelner Arbeits- bzw. Handlungsfelder in der Wirtschaftsförderung.

Abb. 3: **Künftige Bedeutung verschiedener Handlungsfelder der Wirtschaftsförderung**



eigene Darstellung Regionomica. Datenquelle: ExperConsult: Wo steht die Wirtschaftsförderung – Befragungsergebnisse 2008, 2012, 2014, 2016

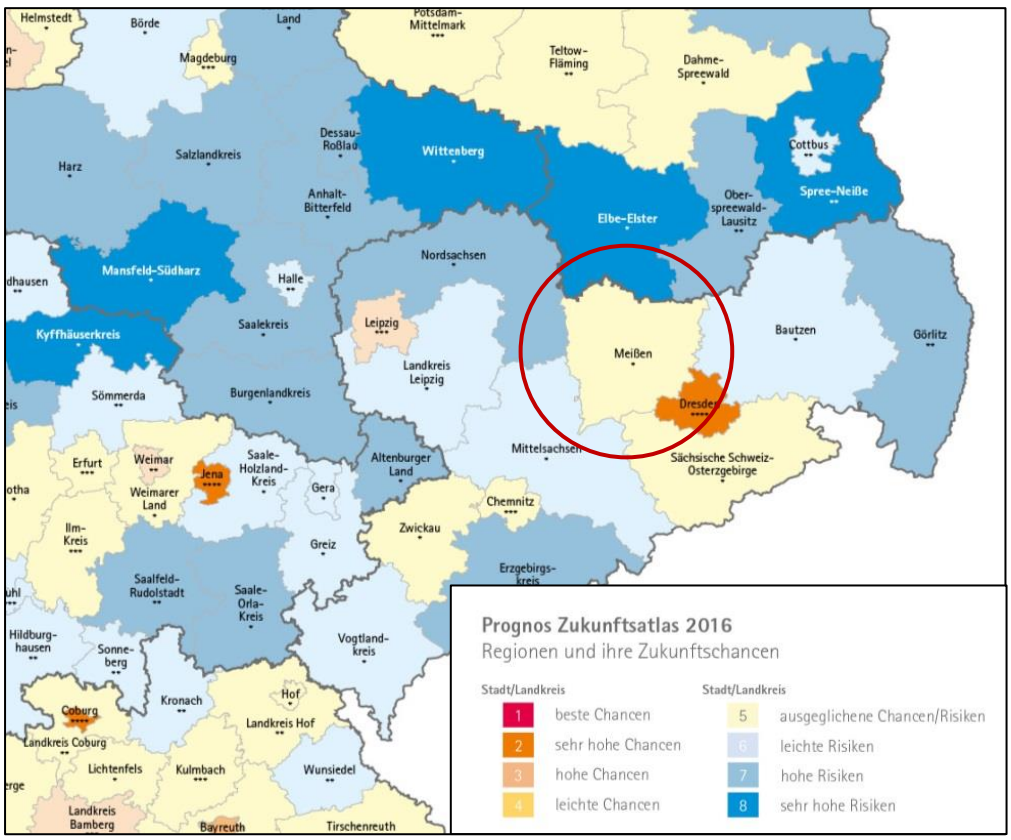
Demnach wird der Bereich Demografie/Fachkräfte seit mehreren Jahren am häufigsten genannt, wenn die künftige Bedeutung von Handlungsfeldern in der Wirtschaftsförderung abgefragt wird. Regelmäßig sehen hier deutlich mehr als 60 % der befragten Wirtschaftsförderer eine künftig wachsende Bedeutung. Damit rangiert dieser Bereich noch vor dem „klassischen“ Thema Gewerbeflächenentwicklung und dem neuen Handlungsfeld Digitalisierung. In der Bewertung der Wirtschaftsförderer nimmt dagegen das Thema Clusterentwicklung tendenziell ab.

3 Strukturpolitische Ausgangslage im Landkreis Meißen

Sämtliche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung müssen sich an den spezifischen sozio-ökonomischen Gegebenheiten einer Region orientieren, wenn sie die Unternehmen bedarfsgerecht unterstützen sollen. In diesem Kapitel wird daher die strukturpolitische Ausgangslage im Landkreis Meißen kompakt und mit Bezug auf die Fachkräftethematik analysiert. Relevant sind in diesem Zusammenhang vor allem aktuelle und künftige Entwicklungen im Bereich der Demografie, der Branchenstruktur und auf dem Arbeitsmarkt. Abgerundet werden diese statischen Ausführungen von einem Kapitel zur Daseinsvorsorge und Infrastruktur, die großen Einfluss auf Wanderungsbewegungen von Unternehmen und Arbeitskräften haben.

In einer übergeordneten Gesamtschau weist der Landkreis Meißen eine recht stabile, wenngleich nicht übermäßig dynamische Entwicklung auf. So wird der Landkreis beispielsweise im Prognos Zukunftsatlas 2016, in dem über 20 sozioökonomische Indikatoren aus den Bereichen Demografie, Wohlstand, Arbeitsmarkt und Innovation zusammengefasst werden, durch einen ausgeglichenen Chancen-/Risiken-Index charakterisiert (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: **Strukturpolitische Einordnung des Landkreises Meißen**



Quelle: Prognos Zukunftsatlas 2016; bearbeitet durch Regionomica

Damit steht der Landkreis besser da als die meisten umliegenden Landkreise, fällt aber hinter kreisfreie Städte wie Dresden, Leipzig oder Jena zurück (vgl. Abb. 4).

3.1 Demografische Entwicklung

3.1.1 Vorbemerkung zur Methodik

Der Betrachtung zur demografischen Entwicklung liegen die aktuellen Daten des Statistischen Landesamtes Sachsen zu Grunde (Datenstand: 31.12.2015, z. T. auch 31.12.2016). Da die Erhebungen und deren Auswertung sowie Zusammenstellung einige Zeit benötigen, beziehen sich derartige Ist-Angaben immer auf einen ein bis zwei Jahre zurückliegenden Zeitraum.

Die wesentlichen Faktoren für Bevölkerungsvorausberechnungen (Prognosen) sind die Fertilität, Mortalität und Wanderungen. Für die **Fertilität** liegen aufgrund jahrelanger Auswertungen genaue und sehr verlässliche Daten vor, wie viele Kinder im statistischen Durchschnitt in jedem Frauenjahrgang je Frau geboren werden. Für die **Mortalität** gibt es ebenfalls Erfahrungswerte hinsichtlich der Lebenserwartung für jeden Jahrgang getrennt nach Männern und Frauen. Diese Werte haben sich als sehr beständig und verlässlich erwiesen, wenn das Bezugsgebiet nicht zu klein gewählt wird. Die Werte liegen in Deutschland auf Landkreisebene, für Großstädte und größere Gebietseinheiten vor, nicht aber für kleinere Gemeinden. Zudem beinhalten örtliche, zufällige Abweichungen, wie z. B. die Existenz eines Lehrlingsheimes, von Altenheimen usw., Abweichungen und Verzerrungen, die sich darin nicht abbilden können. Deshalb sind Bevölkerungsprognosen umso unsicherer, je weiter die Gemeinde eine Mindestgröße von 50.000 Einwohnern unterschreitet. Dennoch sind die Prognosen auch für Mittelstädte mit 20.000 oder weniger Einwohnern wichtig und werden erstellt. Aber bei der Interpretation der Daten sollte diese Unsicherheit immer bedacht werden. Vermutlich ist das der Grund, warum das Statistische Landesamt für den Landkreis Meißen die Daten der Bevölkerungsprognosen für Coswig und für Großenhain stärker zusammenfasst als für die Kreisstädte Meißen, Radeburg und Riesa. Deshalb sind in der vorliegenden Fachkräftestudie die kleinräumigeren Bevölkerungsangaben über den Verschnitt vorliegender Daten und Ergänzungsrechnungen ermittelt worden, um so die benötigten Angaben wenigstens näherungsweise zu erhalten.

Der dritte Einflussfaktor sind **Wanderungen**. Dieser Faktor ist nicht verlässlich vorhersagbar. Binnenwanderungen innerhalb Deutschlands können aufgrund der Erfahrungen aus der Vergangenheit einigermaßen sicher vorhergeschätzt werden, wobei wirtschaftliche Umbrüche jedoch nicht kalkulierbare Verwerfungen bewirken können. Noch problematischer sind Außenwanderungen. Wann und mit welcher Intensität diese auftreten und sich verändern ist nicht vorhersehbar. Das hat sich 2015 und 2016 mit den vielen zugewanderten Migranten mehr als deutlich gezeigt. Auch der weitere Einfluss dieser Zuwanderungen auf die Bevölkerungsentwicklung ist unsicher. Es ist nicht bekannt, inwieweit diese in Deutschland bleiben und eine Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Außerdem gibt es keine Kenntnisse, wie die Kernfaktoren von Bevölke-

rungsprognosen, die Fertilität und die Mortalität, bei diesen Personen aussehen. Dazu müssten jahrelange Erhebungen erfolgen. Deshalb beinhalten die Zuwanderungen große Unsicherheiten für Bevölkerungsprognosen. Das Statistische Landesamt Sachsen geht davon aus, dass von 2014 bis 2030 etwa 130.000 bis 260.000 nach Sachsen kommen. Diese um 100 % voneinander abweichenden Annahmen liegen den Prognosen des Statistischen Landesamtes zugrunde, was auch die Unsicherheit derartiger Vorausschätzungen aufzeigt.

Für die nachstehenden Angaben zu den Einwohnerzahlen und der Einwohnerentwicklung ist daraus zu folgern, dass wegen der nur ungenau einschätzbaren Wanderungsbewegungen Unsicherheiten bestehen, die nicht ausräumbar sind. In Anbetracht dieser Umstände und der nach heutigem Erkenntnisstand wahrscheinlich anhaltenden Zuwanderungen ist jedoch davon auszugehen, dass die im Folgenden aufgezeigte ungünstige Variante des Statistischen Landesamtes kaum unterschritten wird. Umgekehrt sprechen die heutigen Erkenntnisse dafür, dass wahrscheinlich die angenommene höhere Zahl der Zuwanderungen nicht erreicht wird. Deshalb wird sich die Entwicklung zwischen den beiden aufgezeigten Varianten bewegen. Sollte es jedoch zu einer erneuten sehr hohen Zuwanderungswelle nach Deutschland kommen, erfährt der Landkreis möglicherweise stärkere Zuwanderungen, die sich im Bereich der oberen Variante oder ggf. noch darüber bewegen.

Die demografische Situation und voraussichtliche Entwicklung wird für den Landkreis Meißen anhand der Daten der 6. Regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030 aufgezeigt.[7] Zur Einschätzung in den Teilräumen erfolgt eine ergänzende Darstellung auf der Basis der genannten Prognose für die Mittelbereiche des Landkreises sowie für die Bevölkerungsvorausberechnung, die für die fünf großen Kreisstädte erstellt wurde, und eigener Berechnungen.

3.1.2 Demografische Entwicklung im Landkreis Meißen

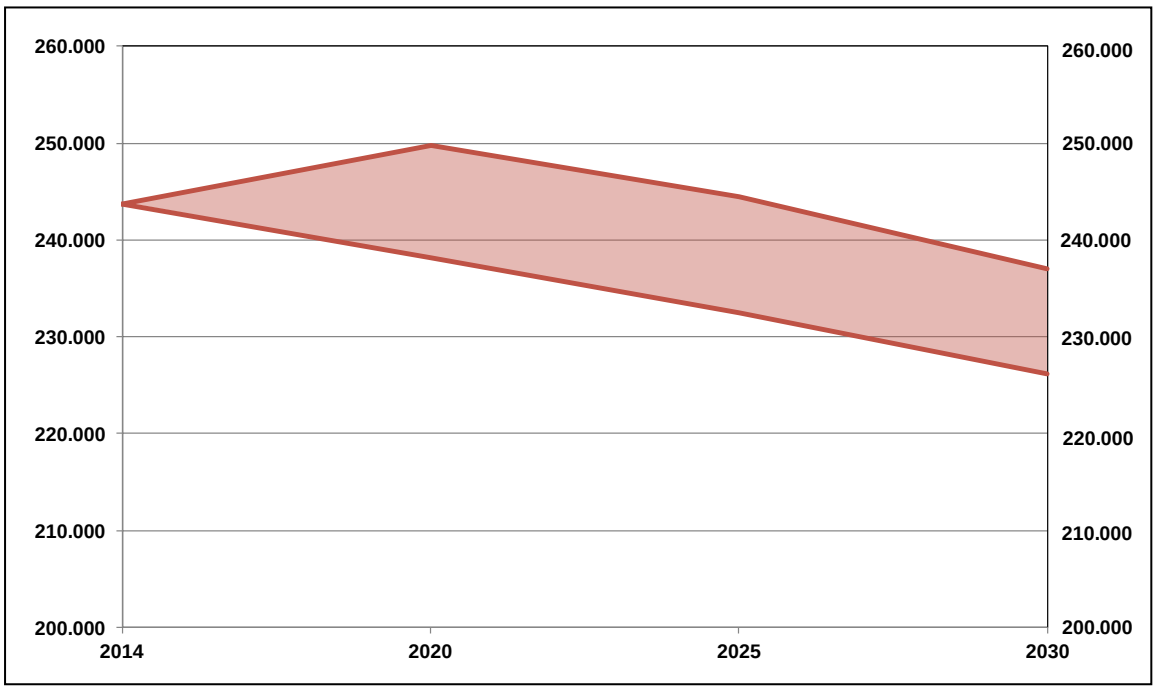
Das Statistische Landesamt geht für den Landkreis, wie für Sachsen insgesamt, von weiterhin steigenden Lebenserwartungen und bis 2018 von einem leichten Anstieg der Geburten aus.[8] Danach wird ein Absinken der Geburten auf den statistischen Durchschnittswert von 1,6 Kindern je Frau erwartet, der etwas über dem Bundesdurchschnitt liegen würde. Durch den wahrscheinlich positiven Wanderungssaldo, welcher für den Freistaat Sachsen von 2015 bis 2030 mit 130.000 bis 260.000 Personen angenommen wird, hat auch für den Landkreis Meißen ausgleichende Wirkungen. Wegen der erhöhten Geburten und der Zuwanderungen erwartet das Statistische Landesamt eine positive Entwicklung mit einem leichten Bevölkerungsanstieg von **243.745 Einwohnern im Jahre 2014 auf 249.800 Personen im Jahre 2020.** Bei **ungünstigem**

7 Statistische Landesamt Freistaat Sachsen: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015-2030, Kamenz 2016.

8 Die folgenden Ausführungen gehen entsprechend der Angaben des Statistischen Landesamtes vom Ausgangsjahr 2014 aus und beziehen sich, wie die vorliegende Studie, auf die Zeiträume 2020, 2025 und 2030.

Verlauf könnte jedoch bereits ein Einwohnerrückgang zum Absinken auf **238.200 Personen** führen. Da wegen der geringen Kinderzahl der letzten Jahrzehnte es zukünftig an potenziellen Müttern fehlt, muss danach mit einem Bevölkerungsrückgang gerechnet werden. Bis **2025** wird sich die Bevölkerung, je nach Entwicklung, auf **244.500 bis 232.500** und bis **2030** auf **237.300 bis 226.200** verringern.[9] Den Wanderungen kommt dabei als wesentliche Variable eine große Bedeutung für die zukünftige Bevölkerungsentwicklung zu.

Abb. 5: **Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Meißen bis 2030**



eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015-2030, Kamenz 2016

Diese Entwicklung wird begleitet vom zunehmenden Altern der Bevölkerung. In Sachsen wird voraussichtlich das durchschnittliche Alter der Einwohner von 46,7 Jahren im Jahr 2014 auf 48,1 Jahre im Jahr 2030 ansteigen. Damit wird der Anteil der über 65-jährigen bis 2030 auf 31 % steigen und der Anteil der Personen im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre) auf 52 % zurückgehen. Im Landkreis Meißen erreichten die Personen mit 65 und mehr Lebensjahren 2014 einen Anteil von 25,75 % der Bevölkerung. Dieser Anteil wird bis 2020 auf ca. 27 % bis 28 %, bis 2025 auf ca. 29 % bis 30 % und bis 2030 auf 32 % bis 33 % steigen.[10]

[9] Zu Detaildaten einzelner Altersgruppen siehe Anhang 1-1.

[10] Zu Detaildaten siehe Anhang 1-2.

3.1.3 Demografische Entwicklung in den Teilräumen des Landkreises

In den Teilräumen des Landkreises wird die Entwicklung differenziert verlaufen: Zum einen, weil der altersstrukturelle Aufbau[11] etwas unterschiedlich ist und damit auch die Anzahl potenzieller Mütter und Geburten anders liegt, und zum anderen, weil die Wanderungssalden ebenfalls Unterschiede aufweisen. Dabei dürften auch von der unterschiedlichen Entfernung zum Verdichtungsraum Dresden Einflüsse ausgehen.

Für die Aussagen zu den Teilräumen wird im Folgenden auf die bereits vorliegenden räumlichen Gliederungen Bezug genommen. Das sind die vom Landkreis gebildeten fünf Planungsregionen sowie die von der Landesplanung ausgewiesenen vier Mittelbereiche (vgl. auch Abb. 2). Da sich die Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Landesamtes auf die räumliche Abgrenzung dieser Mittelbereiche bezieht (was auch für weitere Planungen gilt[12]), kommt diesem Raumbezug wegen des Datenzugangs ebenfalls wichtige Bedeutung zu:

- Mittelbereich Riesa entspricht der räumlichen Abgrenzung von Planungsregion 1.
- Mittelbereich Großenhain entspricht der räumlichen Abgrenzung der Planungsregion 2.
- Mittelbereich Meißen entspricht der räumlichen Abgrenzung der Planungsregionen 3 und 4, jedoch ohne Gemeinde Weinböhla.
- Mittelbereich Coswig-Radebeul entspricht der räumlichen Abgrenzung der Planungsregion 5, jedoch zuzüglich Gemeinde Weinböhla. Dabei gibt es räumliche Überschneidungen mit dem Mittelbereich Kamenz.[13]

Die Planungsregionen sind vor allem hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung bedeutsam, da sich die Aktivitäten des Landkreises sowie die Wirtschaftsdaten des Kreises vorrangig darauf beziehen. Den Mittelbereichen kommt wiederum Bedeutung zu, da sich darauf die übergeordneten Planungen, wie z. B. die Landesplanung, aber auch spezielle Fachplanungen, wie die Bedarfsberechnungen der Kassenärztlichen Vereinigung zur Sicherung der Gesundheitsversorgung, darauf beziehen. Ebenfalls sind die Datenerhebungen und Prognosen des Statistischen Landesamtes auf die Mittelbereiche bezogen. Deshalb werden im Folgenden beide Raumbezüge betrachtet, wobei genauere Aussagen immer in Hinblick auf den jeweils behandelten Sachbezug vorgenommen werden. Deshalb stehen die Aussagen z. T. für Planungsregion oder für Mittelbereich oder – falls es sachdienlich ist – für beide Raumbezüge[14].

11 Zu Detaildaten der Altersstruktur in den Teilräumen vgl. Anhang 1-2.

12 Z. B. Bedarfsberechnungen der KV Kassenärztlichen Vereinigung Sachsen.

13 Vgl. Staatsministerium des Innern: Landesentwicklungsplan 2013, Karte 2 Mittelbereiche.

14 Die genauen Datenaussagen des Statistischen Landesamtes zu den vier Mittelbereichen des Landkreises weisen in der Addition gewisse Unterschiede zu den Gesamtaussagen des Statistischen Landesamtes für den Landkreis Meißen auf, was auf Rundungen der Daten und auf die Überschneidung zum Mittelbereich Kamenz zurückzuführen ist.

Die Bevölkerungsprognosen weisen deutliche Unterschiede zwischen den Teilräumen auf.[15] Am ungünstigsten sind diese für die nördlichen Teilräume, d. h. für den **Mittelbereich Riesa** bzw. die Planungsregion 1 und den **Mittelbereich Großenhain** bzw. Planungsregion 2. Beiden Räumen steht über den betrachteten Zeitraum ein Einwohnerrückgang bevor, der für den Bereich Riesa am stärksten erwartet wird. Die beiden großen Kreisstädte sind davon ebenfalls betroffen und müssen mit einem etwas höheren Einwohnerverlust als ihre Mittelbereiche rechnen.

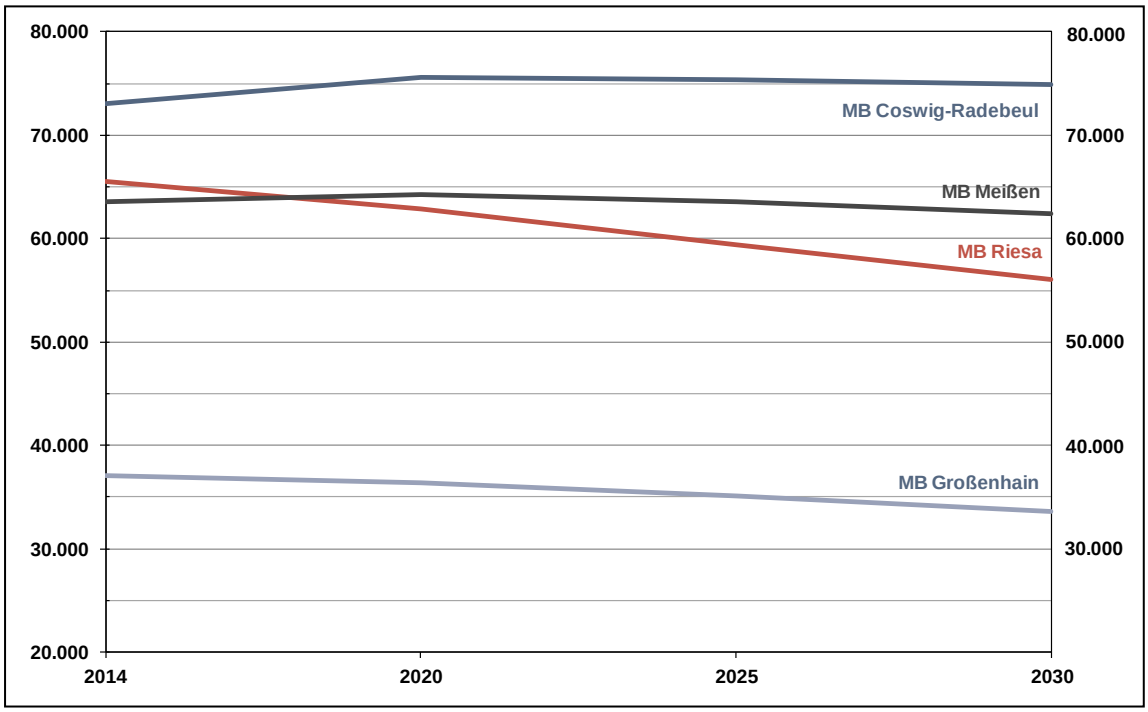
Im **Mittelbereich Meißen** (Planungsregion 3 und 4) könnte bei einem günstigen Verlauf die Einwohnerzahl zunächst leichte Zugänge und später ein Abschmelzen auf den heutigen Bestand erfahren. Bei einer ungünstigen Entwicklung muss bereits ab nächster Zukunft mit einem anhaltenden Rückgang gerechnet werden, der aber wesentlich geringer als in den nördlichen Bereichen ausfällt. In der großen Kreisstadt Meißen kann hingegen bei einem günstigen Verlauf über den gesamten Zeitraum mit einem leichten Bevölkerungszuwachs gerechnet werden. Bei einem ungünstigen Verlauf ist ein leichter Rückgang zu erwarten, wobei die Einwohnerzahl auch 2030 voraussichtlich nur unwesentlich unter der heutigen liegt.

Im **Mittelbereich Coswig-Radebeul** wird je nach Verlauf bis 2030 die heutige Einwohnerzahl nicht zurückgehen, aber ggf. sogar kontinuierlich und merklich zunehmen. In der Stadt Coswig könnte es jedoch bei einem ungünstigen Verlauf ab 2020 zu einem leichten Einwohnerrückgang kommen. Für Radebeul erwartet das Statistische Landesamt eine positive Einwohnerentwicklung. Sie wird sich im zeitlichen Verlauf etwas abschwächen, aber selbst bei einem ungünstigen Verlauf noch bis 2030 eine Einwohnerzunahme beinhalten.

Diese Entwicklung dürfte maßgeblich von den Wanderungen bestimmt sein, denn die Geburtenzahlen reichen trotz des leichten Anstiegs nicht zum Ausgleich der Sterbefälle. Für diese Einschätzung spricht auch, dass der südliche Mittelbereich Coswig-Radebeul so günstig abschneidet, denn er liegt nahe zu Dresden und ist kaum von ländlichen Strukturen, sondern als Verdichtungsraum geprägt. Der Mittelbereich Meißen schneidet bezüglich der Kreisstadt Meißen verhältnismäßig günstig ab. Der für den Mittelbereich bei ungünstigem Verlauf erwartete Einwohnerrückgang dürfte vor allem auf die vielen ländlichen Gemeinden zurückzuführen sein, die ebenfalls zu diesem Bereich gehören.

[15] Zu Detaildaten zur Bevölkerungsprognose in den Teilräumen vgl. Anhang 1-3.

Abb. 6: **Bevölkerungsprognose (prognostizierte Spanne) bis zum Jahr 2030 in den Mittelbereichen**



eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030, Kamenz 2015, Mittelbereich Riesa, S. 8, Mittelbereich Großenhain, S. 8, Mittelbereich Meißen, S. 8, Mittelbereich Coswig-Radebeul , S. 8

Für den gesamten Landkreis wie auch für seine Teilgebiete, die Mittelbereiche und Planungsregionen, steht der Bevölkerung eine **deutlich ansteigende Alterung** bevor. Sie ist wiederum für den nördlichen Mittelbereich Riesa am stärksten ausgeprägt. Der Mittelbereich Riesa wies bereits 2014 mit 49,6 Jahren und die Stadt Riesa mit 51 Jahren die höchste Alterung auf. Bis 2030 wird die Bevölkerung im Mittelbereich Riesa voraussichtlich ein Durchschnittsalter von 51,8 Jahren und im Mittelbereich Großenhain von 49,8 Jahren erreichen. Damit liegt sie über dem voraussichtlichen Durchschnittsalter von 49,4 Jahren im Landkreis und merklich über 48,4 Jahren der Bevölkerung im Mittelbereich Meißen sowie über dem Durchschnittsalter von 48,3 Jahren im Mittelbereich Coswig-Radebeul.[16]

3.1.4 Wanderungen

Die Wanderungen[17] weisen seit 2011 für den Freistaat Sachsen einen günstigen Verlauf auf. Die Fortzüge in die alten Bundesländer lagen 2014 auf dem niedrigsten Stand seit 1991. Gleichzeitig stiegen die Zuwanderungen, und Sachsen wies 2012 erstmals einen Wanderungsgewinn gegenüber den alten Bundesländern auf. Von 2011 bis 2015

16 Vgl. Detaildaten in Anhang 1-2.

17 Die Ausführungen basieren auf den Angaben in Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, 2. Sächsische Wanderungsanalyse, Ergebnisse, Kamenz 2017.

sind 442.000 Personen, davon 251.000 Deutsche und 191.000 Nichtdeutsche, nach Sachsen zugewandert. 43 % der nach Sachsen Zugezogenen sind 20 bis 29 Jahre alt und etwa ein Viertel 30 bis 39 Jahre alt. Die meisten Zuwanderungen kamen aus den Nachbarländern Bayern mit 15,1 %, Sachsen-Anhalt mit 14,3 % und Thüringen mit 13,1 %. Die Zuwanderungen aus den neuen Bundesländern machen insgesamt einen hohen Anteil aus. Die Zugewanderten sind vornehmlich Bildungsimmigranten, Arbeitsimmigranten und Familienimmigranten, wobei es sich bei den Letztgenannten zu über ein Viertel um Ruheständler handelt.

Tab. 1: **Struktur der Hauptzuwanderungsgruppen in Sachsen**

Herkunft	Zuwanderungsmotivation		
	Arbeit	**Bildung**	**Familie**
Deutschland	88,5 %	86,9 %	73,9 %
andere EU-Staaten	7,1 %	3,6 %	7,3 %
übriges Ausland	4,4 %	9,5 %	18,8 %

Quelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen: 2. Sächsische Wanderungsanalyse, Ergebnisbericht, Kamenz 2017.

Die Wanderungen verteilen sich höchst unterschiedlich auf die Sächsischen Gemeinden. Vom Wanderungsgewinn in Sachsen, der zwischen 2011 und 2015 23.500 Personen ausmachte, haben jedoch nur 87 Gemeinden profitiert. Neun Gemeinden konnten dadurch ihre Einwohnerzahlen halten und 78 Gemeinden (18,3 % aller Gemeinden) weisen in diesem Zeitabschnitt Wanderungsgewinne auf, aber 348 Gemeinden Wanderungsverluste.

Ein Vergleich der Salden aus Zu- und Fortzügen in den bzw. aus dem Landkreis belegt, dass der Landkreis Meißen zu den Wanderungsgewinnern zählt. Im Jahr 2011 wiesen lediglich sieben Gemeinden des Landkreises positive Wanderungssalden auf[18], 2014 waren es bereits 14.[19] Die Wanderungen verteilen sich jedoch ähnlich ungleich auf die Planungsregionen des Landkreises wie die Bevölkerungsentwicklung.[20]

- Die **Planungsregion 1** erfährt nur minimale Zuwanderungen. Sie ist aber von deutlichen Abwanderungen betroffen, was sowohl für Abwanderungen in die alten Bundesländer als auch in die neuen Bundesländern gilt, wahrscheinlich auch in das angrenzende Brandenburg. Die Region weist aber mit Wülknitz eine Gemeinde auf, die sowohl zu den alten als auch zu den neuen Bundesländern leichte Wanderungsgewinne erfährt.

18 Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, Statistische Berichte. Sächsische Gemeindestatistik, Ausgewählte Strukturdaten 2011, Kamenz 2013.

19 Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, Statistische Berichte. Sächsische Gemeindestatistik, Ausgewählte Strukturdaten 2015, Z II 1-j/15, Kamenz 2016.

20 Zu Detaildaten der Zu- und Abwanderungen vgl. Anhang 1-4.

- In der **Planungsregion 2** weisen vier Gemeinden positive Wanderungssalden, aber zugleich auch negative Wanderungssalden entweder in die alten oder in die neuen Bundesländer auf. Die große Kreisstadt Großenhain und die Gemeinde Priestewitz sind jedoch ausschließlich von negativen Wanderungssalden betroffen. Da Großenhain etwa die Hälfte der Einwohner der Planungsregion 2 stellt, wirken sich die Wanderungsverluste entsprechend aus.
- Die **Planungsregion 3** erfährt ausschließlich negative Wanderungssalden, jedoch in niedriger Ausprägung. Diese leichten Verluste entstehen durch etwa gleich große Abwanderungen in die neuen als auch in die alten Bundesländer.
- Die **Planungsregion 4** weist eine positive Entwicklung auf. Mit Ausnahme des geringen negativen Wanderungssaldos von Diera-Zehren erreichen alle Gemeinden einen positiven Wanderungssaldo.
- In der **Planungsregion 5** weist Radebeul einen positiven Wanderungssaldo gegenüber den alten und den neuen Bundesländern auf. Das gilt für Radeburg nur gegenüber den neuen Bundesländern. In Coswig und Moritzburg bestehen gegenüber den alten Bundesländern negative Wanderungssalden.

Insgesamt ist daraus zu schließen, dass die Wanderungssalden für die nördlich gelegenen Planungsregionen, insbesondere für die Region 1, am ungünstigsten ausfallen. Dort besteht neben der immer noch merklichen Abwanderung in die alten Bundesländer auch eine deutliche Abwanderung in die neuen Bundesländer. Die Planungsregion 3, die etwa in der Mitte liegt, erfährt durch die Wanderungen keine wesentlichen Verluste. Sie kann wahrscheinlich durch die Ausstrahlung der nahen Stadt Meißen wie auch durch den Verdichtungsraum Dresden profitieren. Die Planungsräume 4 und 5 weisen mit der guten Entwicklung ihrer Kreisstädte und deren Angebote eine positive Entwicklung auf. Außerdem wirkt sich die Nähe zum Verdichtungsraum Dresden vorteilhaft aus. Dadurch profitieren diese Planungsräume auch vom großen Angebot an Bildungseinrichtungen und Arbeitsplätzen in Dresden, da das Arbeitsplatzangebot und das Bildungsangebot zu den vier wichtigsten Gründen für Umzugsbereitschaft zählen. Diese günstigen Voraussetzungen dürften sich auch auf die zukünftige Entwicklung vorteilhaft auswirken. Bezüglich der bislang eher ungünstigen Entwicklung in den beiden nördlichen Planungsregionen des Kreises sprechen die von 2011 bis 2014 gebesserten Salden dafür, dass zukünftig ein etwas günstigerer Verlauf zu erwarten ist.

3.1.5 Demografische Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die demografischen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich zum einen aus den zahlenmäßigen Veränderungen der Bevölkerung und zum anderen aus der Alterung.

Die zahlenmäßigen Veränderungen der Einwohnerzahl haben entsprechende Rückwirkungen auf das ansässige **Arbeitskräftepotenzial**. Die Einwohnerzahl wird im Mittelbereich Riesa bis 2025 voraussichtlich einen Rückgang um 4.400 bis 7.700 und

bis 2030 um bis zu 11.000 Personen erfahren (s. o. und Anhang 1-3). Die Stadt Riesa könnte bis 2030 einen Einwohnerrückgang von bis zu 4.200 Personen erleben. Auch dem Mittelbereich Großenhain und der Stadt Großenhain stehen deutliche Einwohnerrückgänge bevor. Im Mittelbereich Meißen, noch mehr in der Stadt Meißen, ist der Einwohnerrückgang weitaus geringer und könnte zudem erst nach 2025 einsetzen. Im Mittelbereich Coswig-Radebeul ist hingegen von einer mehr oder weniger ausgeprägten Einwohnerzunahme auszugehen (s. o. und Anhang 1-3).

Die zahlenmäßigen Einwohnerveränderungen werden von einer deutlichen **Alterung** der Bevölkerung überlagert (s. o. und Anhang 1-2). Deshalb wirkt sich die Alterung der Einwohner auch auf das Arbeitskräftepotenzial aus. Mit dem steigenden Anteil an Rentnern bzw. an nicht erwerbstätigen Personen in der Bevölkerung reduziert sich das Arbeitskräftepotenzial. Somit gehen die Arbeitskräfte im Landkreis zurück. Außerdem wird sich der Anteil älterer Arbeitnehmer erhöhen. Diese werden allerdings uneingeschränkt für den Arbeitsmarkt benötigt, da sonst die Verluste noch deutlich höher wären.

Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials nach Altersgruppen

In den einzelnen relevanten Altersgruppen stellt sich die künftige Entwicklung wie folgt dar:

- Die Altersgruppe von **15 bis 20 Jahren**, die wesentlich für die Lehrlingsausbildung in den Betrieben ist, wird in dem betrachteten Zeitraum wachsen, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend. Sie umfasste im Jahr 2000 noch 19.817 Personen und ging bis zum Jahr 2014 auf etwa 8.500 Personen zurück. Bis zum Jahr 2020 wird allerdings ein Anstieg[21] auf ca. 10.500 Personen, bis zum Jahr 2025 auf 10.700 und bis zum Jahr 2030 auf etwa 11.100 Personen erwartet. Die Ursache für den Anstieg sind die niedrigen Geburtenzahlen vor 2014 und die danach einsetzende höhere Geburtenrate. Für das künftige Potenzial an Auszubildenden ist jedoch die voraussichtlich weiter ansteigende Bildungsbeteiligung zu berücksichtigen. Deshalb werden der Anteil längerer Schulbesuche und der Anteil der Personen, die ein Studium aufnehmen, steigen, so dass nur ein Teil dieser Jahrgänge eine betriebliche Ausbildung aufnimmt.
- Die Altersgruppe von **20 bis 65** Jahren stellt das Hauptpotenzial für den Arbeitsmarkt. Die Zahl dieser Personen wird über den gesamten betrachteten Zeitraum zurückgehen. Der Rückgang wird nach 2025 stärker ausfallen. Bis 2030 geht die Zahl voraussichtlich auf 116.300 (119.700 bis 112.800) zurück.
- Die Altersgruppe von **20 bis 25 Jahren** wird zunächst zunehmen und nach 2020 nur langsam zurückgehen, so dass sie 2030 noch deutlich mehr Personen als im Ausgangsjahr umfasst.

[21] Diese Zahlenangaben sind die gemittelten Daten aus der Prognosevariante I und der Variante II.

- Die Altersgruppe von **25 bis 50 Jahren** erfährt über den gesamten Zeitraum einen Rückgang, der sich im zeitlichen Verlauf bis 2025 etwas abschwächt, aber danach wieder leicht ansteigt. Die jüngeren Jahrgänge der 25- bis 45-jährigen können ggf. bis 2020 sogar leichter ansteigen. Danach sind sie ebenfalls vom Rückgang betroffen.
- Der Altersgruppe von **50 bis 65 Jahren** steht bis 2020 nur ein leichter Rückgang bevor, dem anschließend ebenfalls ein deutlicher Rückgang bis 2030 folgt.

Die Anteile der Altersgruppen der Bevölkerung belegen, dass den Planungsregionen mit hohem Bevölkerungsrückgang zugleich der höchste Anstieg bei der Alterung der Bevölkerung bevorsteht. Das spricht dafür, dass die günstigere Variante mit geringerem Bevölkerungsrückgang vor allem auf Wanderungsgewinne zurückzuführen ist, da Zuwanderungen vorrangig durch jüngere Jahrgänge erfolgen. Damit wird deutlich, dass Wanderungsgewinne nicht nur für eine Abschwächung des Bevölkerungsrückgangs wichtig sind, sondern vor allem auch für das Arbeitskräftepotenzial und zugleich für dessen Altersstruktur.

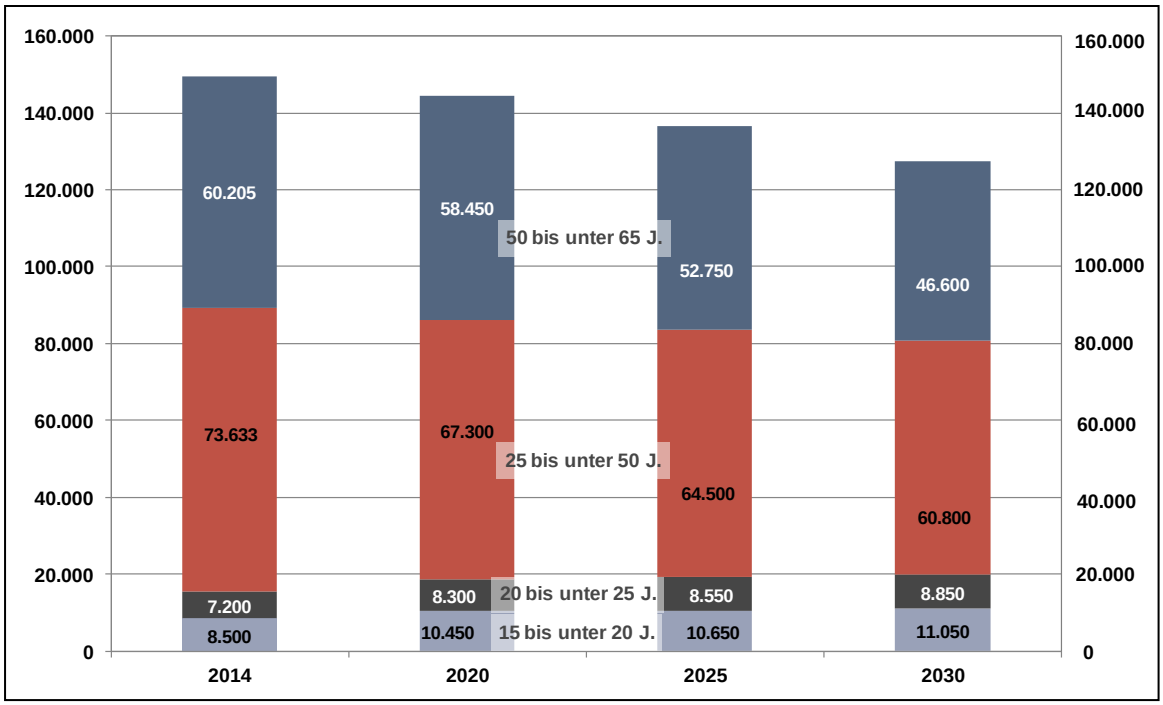
Nach der derzeitigen Gesetzeslage wird die Lebensarbeitszeit bis 2030 sukzessiv auf 67 Jahre angehoben. Da die Bevölkerungsdaten nur in Fünfjahresintervallen verfügbar sind, wird hier die **Altersgruppe von 65 bis 70 Jahren** betrachtet. Von der Personenzahl her steht dieser Altersgruppe ein hoher Zuwachs bevor. Diese Altersgruppe ist aber nur dann für den Arbeitsmarkt relevant, wenn sie körperlich fit ist und den beruflichen Anforderungen entsprechen kann. In dieser Hinsicht kommen einem entsprechenden Fortbildungsangebot und gesundheitliche Präventivmaßnahmen große Bedeutung zu, ebenso wie Arbeitsmodellen, die sowohl den branchenspezifischen Anforderungen als auch der nachlassenden körperlichen Leistungskraft älterer Arbeitnehmer entsprechen, wie z. B. Teilzeitmodelle, Halbtagsarbeit usw.

Tab. 2: **Prognostiziert Entwicklung einzelner Altersgruppen und Anteil an Arbeitskräften**

Altersgruppe	2014	2020	2025	2030
15 – 20 Jahre	8.500	10.500	10.700	11.100
20 – 25 Jahre	7.200	8.300	8.600	8.900
	5,1 %	6,2%	6,8 %	7,7 %
25 – 50 Jahre	73.700	67.300	64.500	60.800
	52,2 %	50,2%	51,3%	52,3%
50 – 65 Jahre	60.200	58.500	52.700	46.600
	42,7´%	43,6%	41,9%	40%
20 – 65 Jahre	141.100 100%	134.100 100%	125.800 100%	116.300 100%
65 – 70 Jahre	12.000	18.300	18.400	20.0 00

Die Werte für die Altersgruppen wurden aus dem Mittelwert der Prognosevariante I und II gebildet. Quelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Ausgewählte Ergebnisse für den Landkreis Meißen, Kamenz 2015.

Abb. 7: **Prognostizierte Entwicklung relevanter Altersgruppen bis 2030**



Quelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Ausgewählte Ergebnisse, jeweils für die Mittelbereiche Riesa, Großenhain, Meißen und Radebeul-Coswig, sowie für die Kreisstädte Riesa, Großenhain, Meißen, Radebeul und Coswig, Kamenz 2015. Ergänzt durch eine Sonderauswertung des Statistischen Landesamtes für die Gemeinden Diera-Zehren, Niederau und Weinböhla vom August 2017.

Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials in den Planungsregionen

Die unterschiedliche Alterung in den Mittelbereichen bzw. Planungsregionen wirkt sich auch auf das Arbeitskräftepotenzial in den Teilräumen aus. Für sämtliche Mittelbereiche bzw. Planungsregionen gilt die Feststellung, dass das **Arbeitskräftepotenzial zurückgehen** wird. Davon ist trotz seiner positiven Einwohnerentwicklung auch der Mittelbereich Coswig-Radebeul betroffen.

In der **Planungsregion 1** (entspricht Mittelbereich Riesa) steht für die jüngeren Jahrgänge bis unter 25 Jahren ein Zuwachs bevor. Für die Jahrgänge über 25 Jahren muss jedoch mit einem anhaltenden hohen Rückgang gerechnet werden, so dass dieser Region die höchsten Verluste bei dem ansässigen Arbeitskräftepotenzial bevorstehen könnte. Von der Siedlungsstruktur her handelt es sich um einen ausgeprägten ländlichen Raum, der durch die große Kreisstadt Riesa, drei Kleinstädte und sieben Gemeinden (sechs davon unter 5.000 Einwohnern) geprägt ist. Von daher verfügt lediglich Riesa über ein größeres ansässiges Arbeitskräftepotenzial. Für die Planungsregion wird bis 2030 ein Rückgang bis zu 30 % erwartet, was in etwa auch für die große Kreisstadt Riesa und die Gemeinden des Mittelbereiches gilt. Die Verluste betreffen vor allem die Altersgruppe 45 bis 55 Jahre, sind aber auch in den Altersgruppen 25 bis 45 Jahren und 55 bis 65 Jahre zu erwarten.

Für die **Planungsregion 2** (entspricht Mittelbereich Großenhain) wird ebenfalls ein Zuwachs der jüngeren Jahrgänge bis 25 Jahren erwartet, aber gleichfalls ein Rückgang der Altersgruppen ab 25 Jahren, der zunächst nicht so stark ausgeprägt ist wie in der Planungsregion 1, aber ab 2025 ebenfalls ein signifikantes Maß erreicht. Die Siedlungsstruktur ist dort stark ländlich geprägt. Außer der großen Kreisstadt Großenhain handelt es sich um fünf Gemeinden (davon eine mit ca. 4.500 Einwohnern, die übrigen mit 3.750 bis 1.890 Einwohnern), so dass dort außerhalb der Kreisstadt in den Gemeinden keine größeren Arbeitskräftepotenziale ansässig sind. Der bevorstehende Rückgang wird voraussichtlich vor allem die Altersgruppe 20 – 65 Jahre betreffen und bis 2030 zum Wegfall von ca. 27 % der potenziellen Arbeitskräfte führen. Die Gruppen 20 bis 40 Jahre und 40 bis 65 Jahre sind ebenfalls deutlich betroffen.

Die ebenfalls stark ländlich geprägte **Planungsregion 3** (Teile des Mittelbereichs Meißen) wird durch zwei Kleinstädte und zwei Gemeinden gebildet. Sie weist mit 202 Ortsteilen die kleinteiligste Siedlungsstruktur auf. Da selbst die größte Gemeinde, die Stadt Nossen, bei 10.800 Einwohnern 56 Ortsteile aufweist, ist davon auszugehen, dass keine der Siedlungen über ein größeres ansässiges Arbeitskräftepotenzial verfügt. Die Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Landesamtes sprechen dafür, dass nach 2025 der Rückgang potenzieller Arbeitskräfte in dieser Planungsregion deutlich zunimmt und bis 2030 nicht mehr wesentlich unter dem hohen Rückgang in Planungsregion 2 liegt.

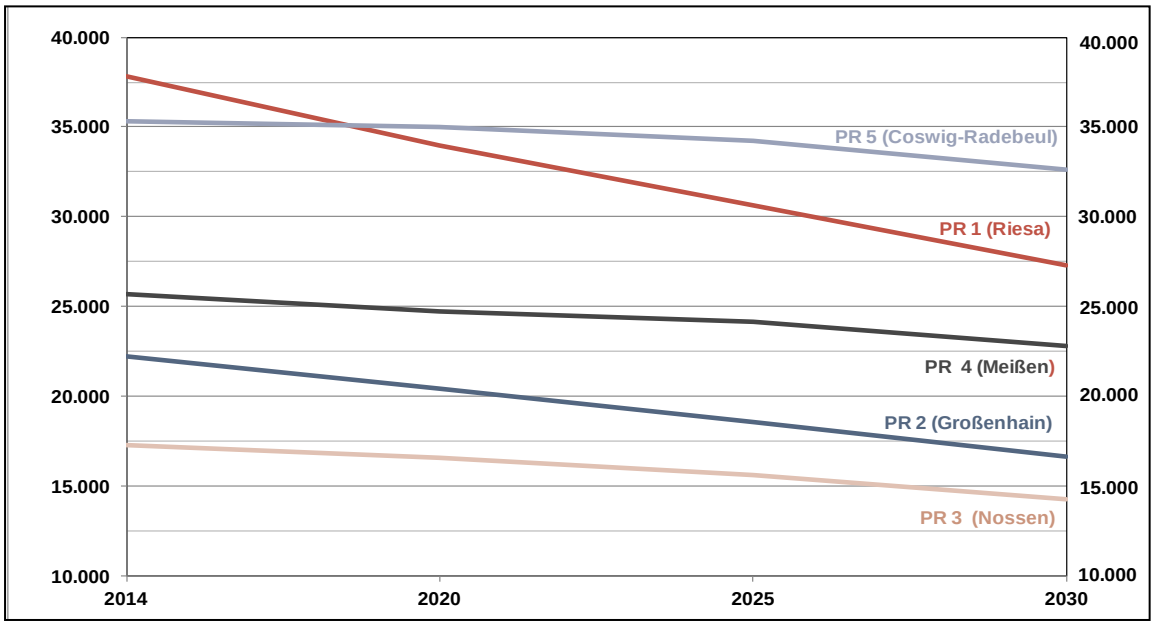
Die **Planungsregion 4** (Teile des Mittelbereichs Meißen), die neben der Kreisstadt Meißen nur zwei kleinere Gemeinden mit ca. 3.550 und 4.500 Einwohnern sowie die große Gemeinde Weinböhla mit über 10.000 Einwohnern aufweist, wird maßgeblich von der Stadt Meißen geprägt. Dabei weisen die beiden kleinen Gemeinden eindeutig

ländliche Strukturen auf, während Weinböhla schon eher verdichtungsraumtypischen städtischen Charakter hat. In Meißen wohnen mehr als drei Viertel der potenziellen Arbeitskräfte dieser Region. Für die Altersjahrgänge unter 25 Jahren wird für den gesamten Betrachtungszeitraum bis 2030 ein hoher Anstieg erwartet. Für die Altersjahrgänge 20 bis 65 Jahre ist bis 2025 ein Rückgang der potenziellen Arbeitskräfte von 3,5 % bis 10 % zu erwarten, der bis 2030 auf 9,5 % bis 15,5 % ansteigen könnte.

Die **Planungsregion 5** (fast identisch mit dem Mittelbereich Coswig-Radebeul) weist die günstigste Ausprägung auf. Diese Region wird eindeutig von der Nähe zum Verdichtungsraum Dresden geprägt. Sie weist mit ihren drei Städten und nur einer größeren Gemeinde sowie wenigen Ortsteilen fast durchweg städtischen Charakter auf. Deshalb sind in dieser Planungsregion nahezu in jedem Ortsteil nennenswert Potenziale an Arbeitskräften wohnhaft. Dieser Region steht über den gesamten Zeitraum bis 2030 ein hoher Zuwachs der jüngeren Bevölkerung von 15 bis 25 Jahren bevor. Der Rückgang der mittleren und älteren Arbeitskräfte setzt ggf. erst nach 2020 ein und könnte nur eine verhältnismäßig niedrige Größenordnung ausmachen. Das gesamte Arbeitskräftepotenzial, d. h. die Jahrgänge 20 bis 65 Jahre, könnten ggf. bis 2020 noch zunehmen und bis 2025 bei einem guten Verlauf nahezu keinen Rückgang erfahren. Erst nach 2025 muss dann auch in dieser Planungsregion mit einem Rückgang von 5,4 % bis 9,6 % gerechnet werden. Dabei stehen den Städten Coswig und Radeburg sowie der Gemeinden dieser Planungsregion etwas stärkere Verluste an Arbeitskräften bevor, wogegen die Kreisstadt Radebeul ggf. bis 2025 keine Verluste erfährt.

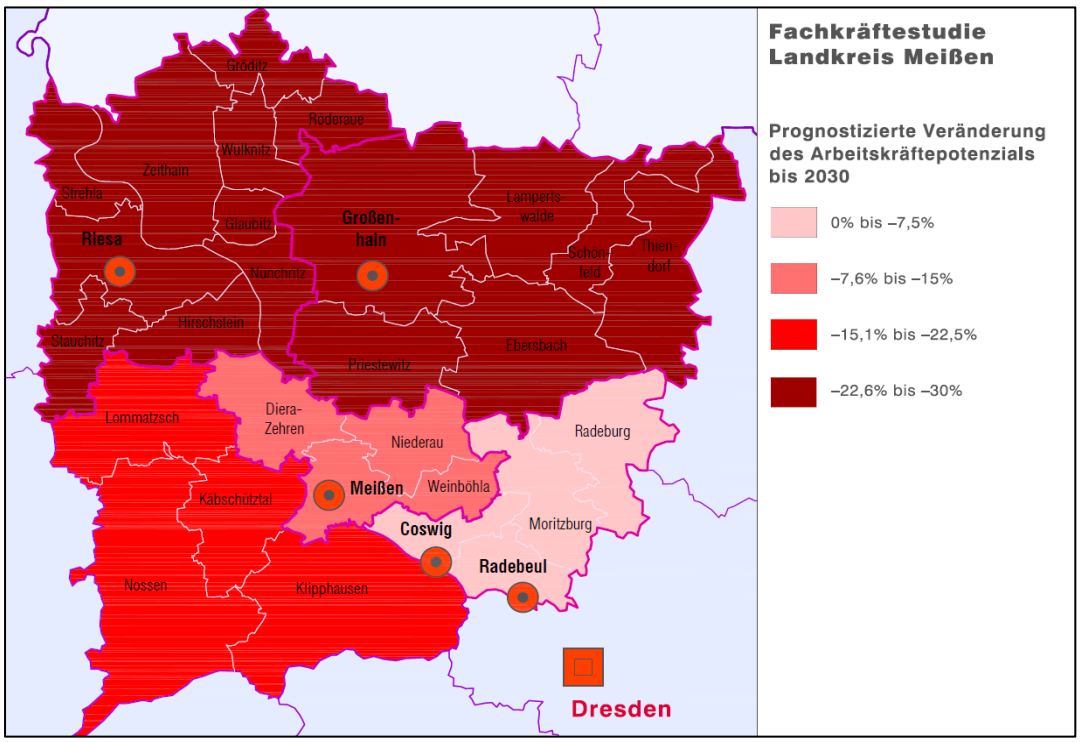
Die oben beschriebenen prognostizierten Entwicklungen in den Planungsregionen sind im nachfolgenden Diagramm und Abbildung noch einmal zusammengefasst dargestellt.

Abb. 8: **Prognostizierte Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials (20 bis 65 Jahre) bis zum Jahr 2030 in den Planungsregionen**



eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Ausgewählte Ergebnisse, jeweils für die Mittelbereiche Riesa, Großenhain, Meißen und Radebeul-Coswig, Kamenz 2015. Ergänzt durch eine Sonderauswertung des Statistischen Landesamtes für die Gemeinden Diera-Zehren, Niederau und Weinböhla vom August 2017.

Abb. 9: **Prognostizierte Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials (20 bis 65 Jahre) bis zum Jahr 2030 in den Planungsregionen**



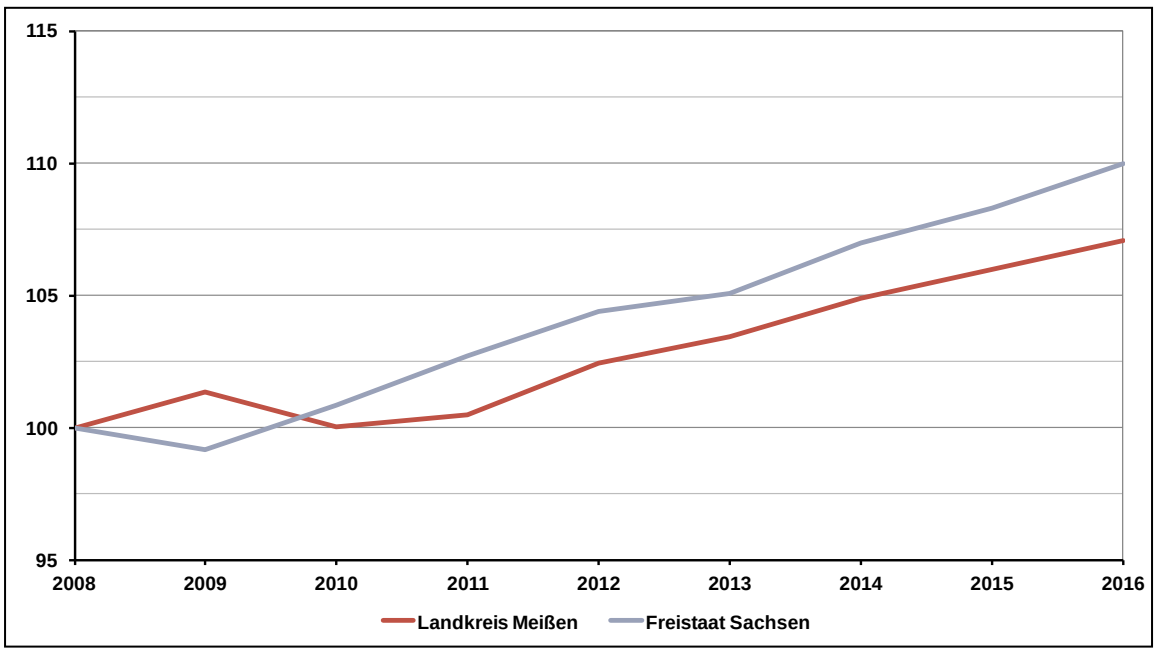
eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Ausgewählte Ergebnisse, jeweils für die Mittelbereiche Riesa, Großenhain, Meißen und Radebeul-Coswig

3.2 Wirtschaftsstruktur

3.2.1 Beschäftigungsentwicklung

In den vergangenen acht Jahren hat die Beschäftigung am Arbeitsort im Landkreis Meißen von knapp 81.700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf ca. 87.500 zugenommen. Dies entspricht einem Zuwachs um rund 7 % (vgl. Abb. 10). Dabei ist seit dem Jahr 2010 eine kontinuierliche Zunahme in jedem Jahr zu verzeichnen. Die Entwicklung im Landkreis Meißen bewegt sich weitgehend parallel zum Freistaat Sachsen, der im gleichen Zeitraum einen Zuwachs von knapp 10 % Beschäftigten verzeichnen kann.

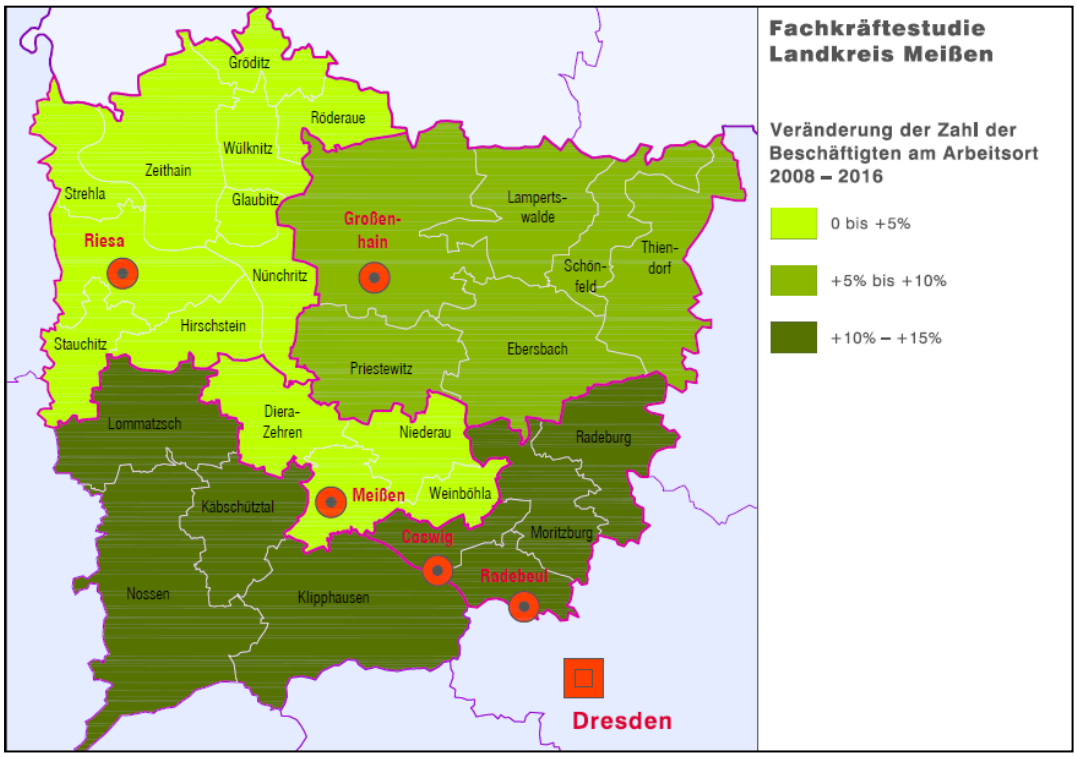
Abb. 10: **Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2008 – 2016 (Index 2008 = 100)**



eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik, Nürnberg, 2017

Die Entwicklung der Beschäftigungszahlen stellt sich in den einzelnen Planungsregionen des Landkreises Meißen differenziert dar und weist ein signifikantes Süd-Nord-Gefälle auf (vgl. Abb. 11).

Abb. 11: **Entwicklung der Beschäftigung in den Planungsregionen**

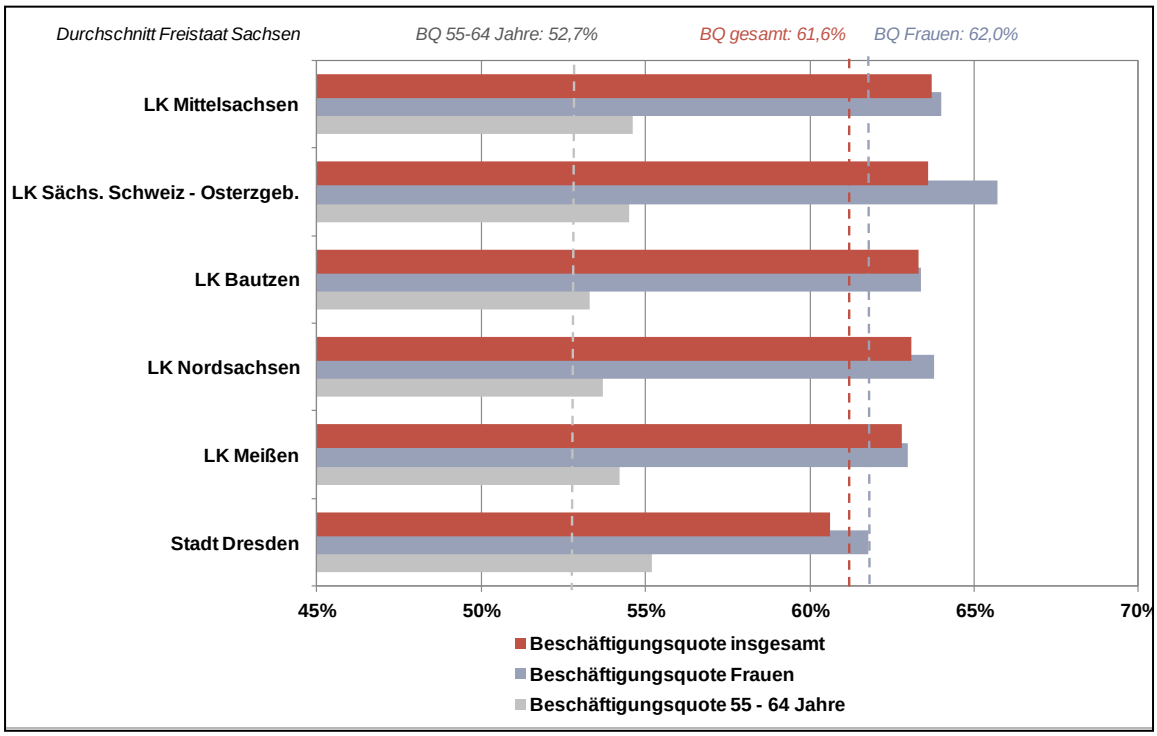


eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt kommunal (Jahreszahlen), Nürnberg 2017

Beschäftigungsquoten

Die Beschäftigungsquote definiert den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung, jeweils in der Altersgruppe von 15 bis 65 Jahren. Je niedriger die Beschäftigungsquote, umso größer ist der Anteil nicht beschäftigter Personen und damit möglicherweise das Potenzial, zusätzliche Beschäftigte zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für Frauen und ältere Arbeitnehmer. Die relevanten Quoten für den Landkreis Meißen sowie die angrenzenden sächsischen Landkreise ist im folgenden Diagramm dargestellt.

Abb. 12: **Beschäftigungsquoten (Stichtag 31.12.2016)**



eigene Darstellung Regionomica. Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsquoten, Nürnberg 2017

Insgesamt liegt der Landkreis Meißen bei allen drei betrachteten Quoten über dem sächsischen Durchschnitt.

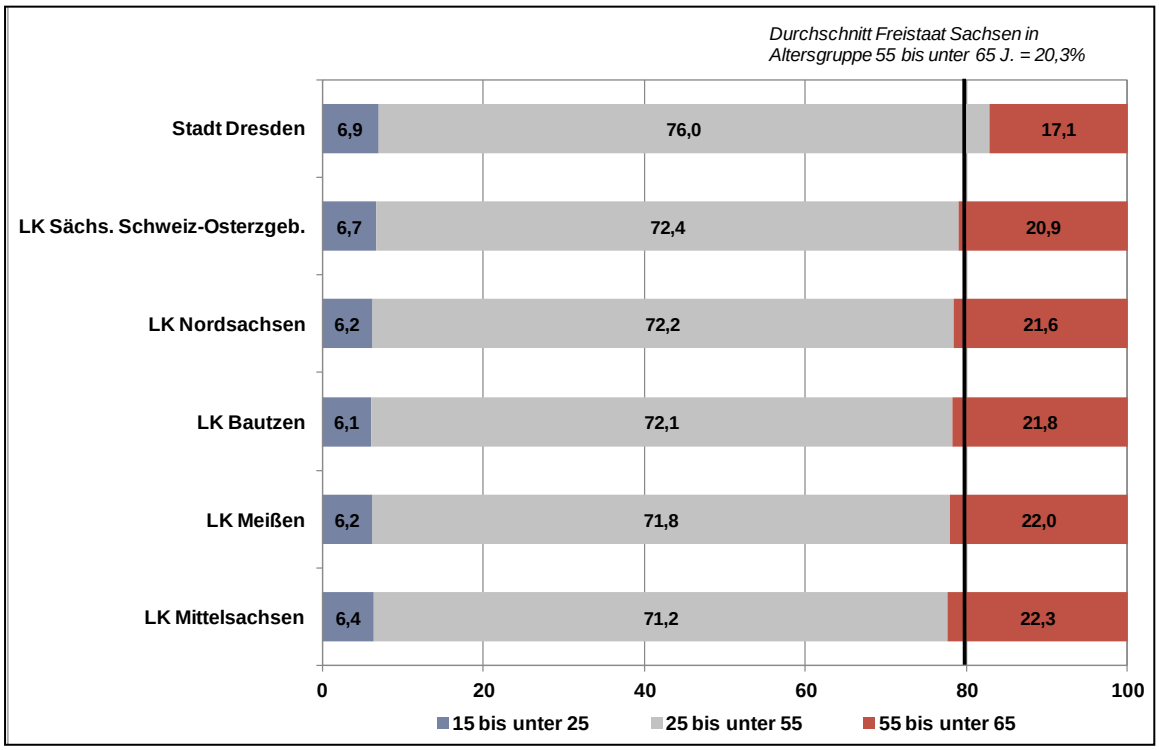
Gleichwohl liegt der Landkreis Meißen mit einer Beschäftigtenquote der Frauen von 63 % rund 2,5 Prozentpunkte hinter dem regionalen Spitzenreiter (Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge). Damit besteht noch ein gewisses Aufhol- und Erschließungspotenzial, wenn es gelingt bisher nicht berufstätige Frauen in die Erwerbstätigkeit zu bringen.

Mit einer Beschäftigungsquote in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre von 54,2 % bewegt sich der Landkreis Meißen nur einen Prozentpunkt unter dem regionalen Spitzenreiter (Stadt Dresden mit 55,2 %), aber deutlich über dem sächsischen Durchschnitt von 52,7 %. Das Potenzial dieser Gruppe wird daher in der Region schon gut genutzt.

Altersstruktur der Beschäftigten

In Hinblick auf die künftige Nachfrage nach Fachkräften, die sich durch den Ersatzbedarf der Unternehmen ergibt, ist die Altersstruktur der Beschäftigten ein wichtiger Indikator für den Handlungsbedarf. Relevant ist hier vor allem der Anteil Beschäftigter über 55 Jahre, da diese in absehbarer Zeit in Ruhestand gehen werden.

Abb. 13: **Altersstruktur der Beschäftigten (in Prozent, Stichtag 31.12.2016)**



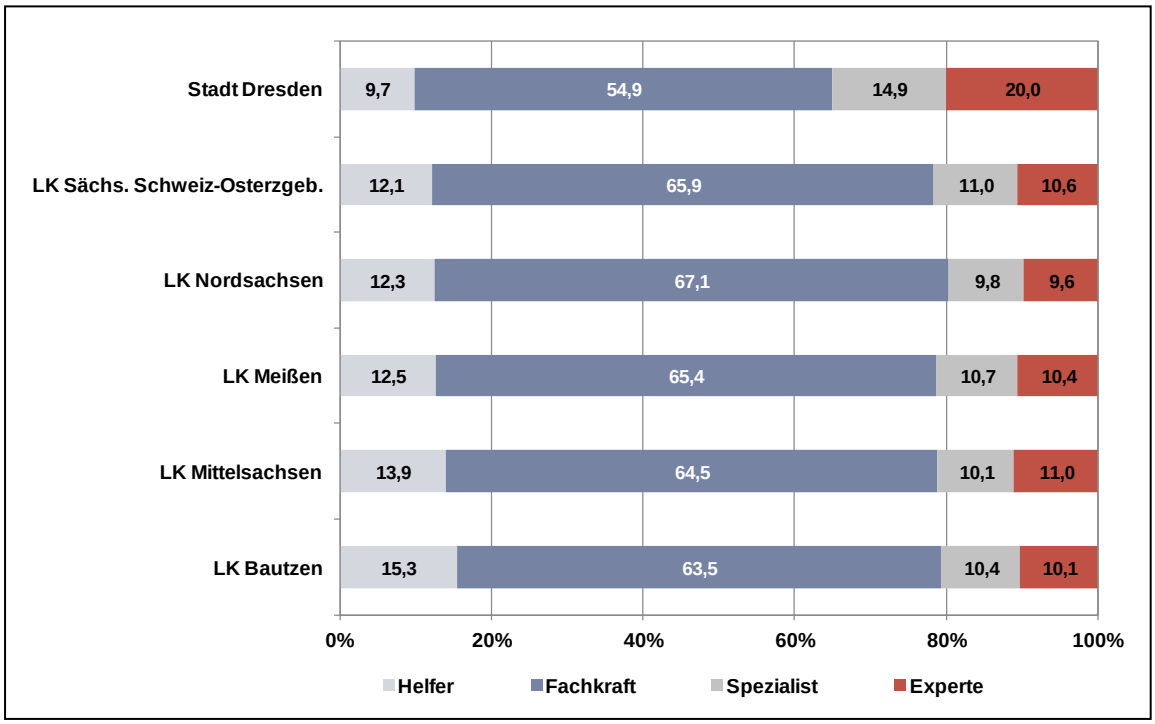
eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitsmarktreport Kreise, Nürnberg, Juni 2017

Wie die obige Abbildung zeigt, gehört der Landkreis Meißen zusammen mit dem Landkreis Mittelsachsen zu den Landkreisen, die den höchsten Anteil älterer Beschäftigte aufweisen. Deren Anteil liegt im Landkreis Meißen fast 2 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt und fast 5 Prozentpunkte über dem der angrenzenden Stadt Dresden. Dementsprechend wird hier auch in absehbarer Zeit der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs höher sein, allein um die Beschäftigten zu ersetzen, die altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Im Landkreis Meißen muss – bei mindestens gleichbleibender Beschäftigung – in den nächsten 10 Jahren mehr als **jede fünfte Stelle** neu besetzt werden.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Wie im Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen eingangs erläutert wurde, ist die Arbeitswelt stark durch die Digitalisierung und den Wandel zu einer Wissens- und Technologiegesellschaft geprägt, womit steigende Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten verbunden sind. Durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung (Stichwort Industrie 4.0/Wirtschaft 4.0) ist ferner davon auszugehen, dass vor allem Tätigkeiten bzw. Arbeitsstellen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen ersetzt werden könnten. Die Verteilung der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Anforderungsniveaus (siehe nachfolgende Abbildung) kann daher ein Indiz sein, in welchem Ausmaß der regionale Arbeitsmarkt von diesen Entwicklungen tangiert sein kann.

Abb. 14: **Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (in Prozent, Stichtag 31.12.2016)**



Quelle: eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik - Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg 2017

Es zeigt sich zunächst das bekannte Muster, dass das Qualifikations- bzw. Anforderungsniveau in Großstädten (hier Dresden) deutlich höher liegt als in eher ländlich strukturierten Landkreisen. Der Landkreis Meißen bewegt sich insgesamt im Mittelfeld der umliegenden Landkreise. Im Vergleich zum sächsischen Durchschnitt sind sowohl das untere Ende des Spektrums (Helfer mit 12,5 % ggü. 13,5 %) als auch das obere Ende (Spezialist/Experte mit 21,1 % ggü. 25,4 %) unterdurchschnittlich ausgeprägt, während der mittlere Bereich (Fachkräfte) rund 5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegt.

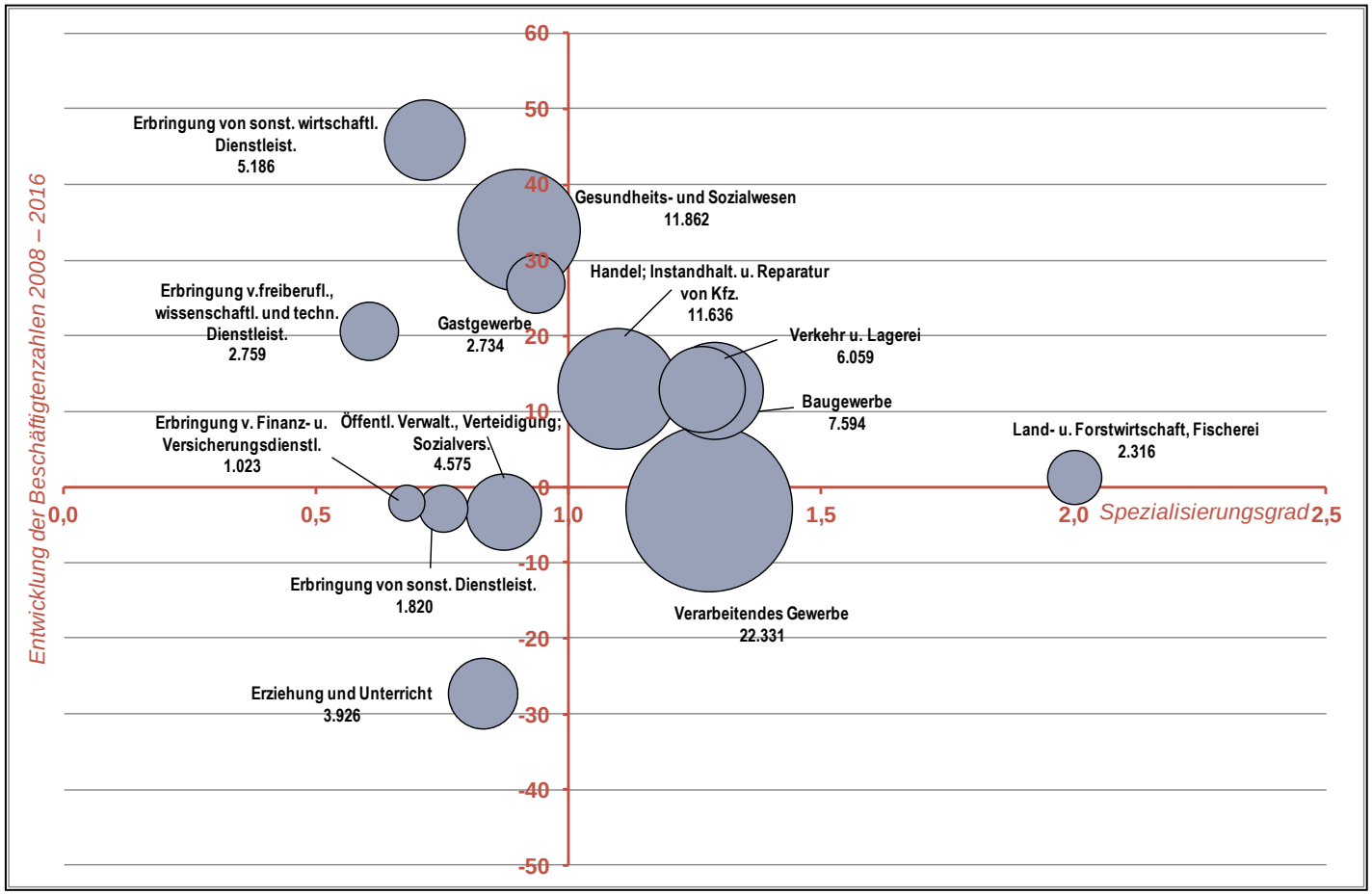
3.2.2 Branchenstruktur

Während die oben dargestellte Entwicklung der Beschäftigung die generelle wirtschaftliche Tendenz beschreibt, ist für eine gezielte Fachkräftepolitik die Branchenstruktur von besonderer Bedeutung, da hierdurch die spezifische Arbeitskräftenachfrage bestimmt wird. Zur anschaulichen Darstellung der Branchenstruktur im Landkreis Meißen werden im Folgenden sog. Spezialisierungsmatrizen abgebildet. Dabei werden folgende Sachverhalte dargestellt:

- absolute Bedeutung eines Wirtschaftszweigs, d. h. Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigen 2016 (dargestellt durch die Größe der Kreise)

- regionale Spezialisierung auf bestimmte Wirtschaftszweige, d. h. Beschäftigungsanteile einzelner Wirtschaftszweige an der Gesamtbeschäftigung im Verhältnis zum Landesdurchschnitt (x-Achse)
- Dynamik eines Wirtschaftszweigs, d. h. Veränderung der Beschäftigtenzahlen zwischen 2008 und 2016 (y-Achse)

Abb. 15: **Branchenstruktur im Landkreis Meißen (Wirtschaftsabschnitte)**



eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik für die Stichtage 30.06.2008 und 30.06.2016, Nürnberg 2017

Lesehilfe: Der Wirtschaftsabschnitt Land- u. Forstwirtschaft/Fischerei verzeichnet im Landkreis Meißen im Jahr 2016 2.316 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Gegenüber 2008 ist die Beschäftigung in diesem Wirtschaftsabschnitt marginal um 1,3 % gestiegen. Der Anteil der Beschäftigten in diesem Wirtschaftsabschnitt liegt im Landkreis Meißen doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt (2,7 % ggü. 1,3 %, Spezialisierungsgrad: 2,08).

Die bedeutendsten Wirtschaftszweige im Landkreis Meißen mit jeweils über 10.000 Beschäftigten sind das **Verarbeitende Gewerbe**, das **Gesundheits- und Sozialwesen** sowie der **Handel und die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen**. In diesen Bereichen sind zusammengenommen etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten tätig. Erst mit gewissem Abstand folgen das Baugewerbe und Verkehr/Lagerei (rd. 7.600 bzw. 6.100 Beschäftigte).

Im Vergleich zum Freistaat Sachsen ist das Verarbeitende Gewerbe zwar überdurchschnittlich ausgeprägt, muss aber leichte Beschäftigungsrückgänge (–3 %) verkraften. Mit einem Zuwachs von fast 34 % entwickelt sich dagegen das Gesundheits- und Sozialwesen sehr dynamisch.

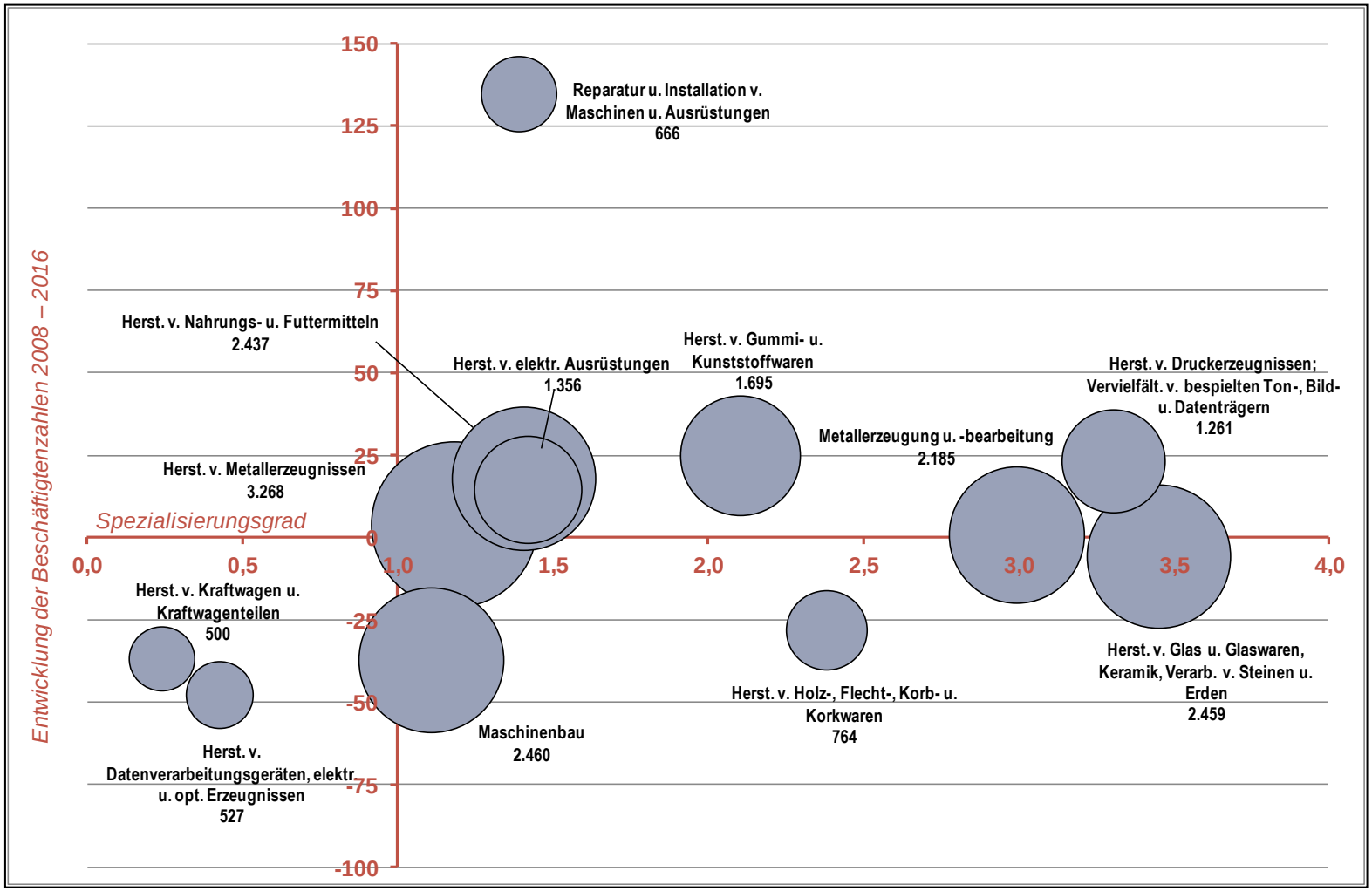
Die höchsten Beschäftigungszuwächse sind mit rund 45 % im Bereich der **sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen** zu verzeichnen.[22] Im Vergleich zum Landesdurchschnitt ist dieser Bereich bislang unterdurchschnittlich ausgeprägt (Anteil von 5,9 % ggü. 8,3 %), so dass hier für die Zukunft ein gewisses weiteres Wachstums- und Aufholpotenzial vermutet werden kann. Überdurchschnittlich hohe Zuwächse kann zudem das **Gastgewerbe** verzeichnen (26,9 %), das aber mit nur gut 2.700 Beschäftigten eine eher nachgeordnete Bedeutung aufweist.

Eine Detailbetrachtung des Verarbeitenden Gewerbes (vgl. Abbildung auf der nächsten Seite) zeigt die hohe Bedeutung des Clusters **Metall/Maschinenbau**,[23] das zusammen fast 8.000 Beschäftige umfasst. Dieser Bereich ist in der Region überdurchschnittlich stark vertreten, weist aber nur eine geringe Dynamik bei der Beschäftigungsentwicklung auf. Mit fast 2.500 Beschäftigten weist zudem der traditionelle Wirtschaftszweig **Herstellung von Glas, Glaswaren und Keramik** eine hohe Bedeutung für den Landkreis auf. Allerdings ist auch hier ein Beschäftigungsrückgang von gut 5 % zu verzeichnen.

22 Hierunter fallen u. a. Call-Center, Gebäudebetreuung, Wach- und Sicherheitsdienste, Reisebüros und Überlassung von Arbeitskräften.

23 Herstellung v. Metallerzeugnissen, Metallerzeugung und -bearbeitung, Maschinenbau.

Abb. 16: **Branchenstruktur im Verarbeitenden Gewerbe (Wirtschaftsabteilungen)**



eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik zu den Stichtagen 30.06.2008 und 30.06.2016, Nürnberg 2017

3.2.3 Unternehmensbesatz

Zum Stichtag 31.12.2014 sind gemäß Unternehmensregister der Statistischen Ämter im Landkreis Meißen **11.568 Betriebe** registriert. Gegenüber 2006 ist dies eine Zunahme von 2,6 %. Im gleichen Zeitraum hat die Zahl der Betriebe im Freistaat Sachsen um 2,5 % zugenommen.[24]

Die Größenstruktur der Betriebe im Landkreis Meißen entspricht im Wesentlichen dem Landesdurchschnitt und ist stark durch Kleinst- und Kleinbetriebe geprägt.

Tab. 3: **Größenstruktur der Unternehmen (Stand 31.12.2014)**

	gesamt	unter 10 Besch.		10- 49 Besch.		50-249 Besch.		über 250 Besch.	
		absolut	Anteil	absolut	Anteil	absolut	Anteil	absolut	Anteil
Landkreis Meißen	11.568	10.152	87,8%	1.117	9,7%	275	2,4%	24	0,2%
Freistaat Sachsen	188.570	165.713	87,9%	18.000	9,5%	4.251	2,3%	606	0,3%

Quelle: Statistisches Ämter des Bundes und der Länder, Auszug aus dem Unternehmensregister-System, Abruf unter www.regionalstatistik.de am 29.09.2017

In Hinblick auf die Fachkräftesicherung stellt sich vor allem das Problem, dass diese Betriebe oftmals nicht über die notwendigen Kapazitäten und Ressourcen verfügen, um eine adäquate Personalarbeit zu betreiben, z. B. in Form eines betrieblichen Personalentwicklungskonzepts. Gerade in kleinen, inhabergeführten Betrieben werden diese Aufgaben oft „nebenbei“ erledigt.

3.3 Arbeitsmarkt

3.3.1 Arbeitslosigkeit

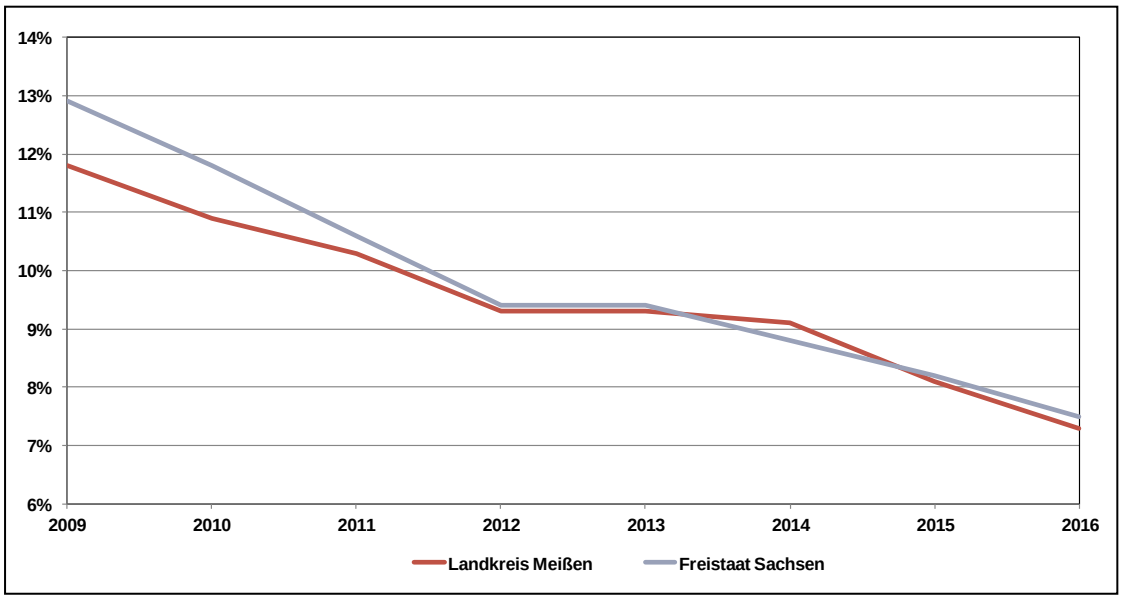
Die Arbeitslosenquote zeigt den Anteil der Arbeitslosen am Gesamtbestand der Erwerbspersonen. Die Arbeitslosenquote ist damit ein Indikator für das Arbeitskräftepotenzial, das (theoretisch) dem Arbeitsmarkt zeitnah zur Verfügung steht.

Analog zur steigenden Beschäftigung ist die Arbeitslosigkeit im Landkreis Meißen in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren im Landkreis Meißen etwas mehr als 9.200 Personen als arbeitslos gemeldet. Dies sind rund 5.000 Personen weniger als noch im Jahr 2010, was einem Rückgang von 35 % entspricht.

[24] Vgl. Statistisches Ämter des Bundes und der Länder, Auszug aus dem Unternehmensregister-System, Abruf unter www.regionalstatistik.de am 29.09.2017. Als Betrieb wird hier eine Unternehmenseinheit gezählt, wenn sie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aufweist oder die einzige Niederlassung ist, die einen steuerbaren Umsatz von mehr als 17.500 Euro aufweist. Durch diese methodische Abgrenzung können sich Abweichungen zu anderen Zählungen des Unternehmensbesatzes, z. B. der IHK, ergeben.

Mit einer Quote von 7,3 % im Jahresdurchschnitt 2016 bewegt sich die Arbeitslosigkeit im Landkreis Meißen im Durchschnitt des Freistaates Sachsen. Auch hier hat es in den vergangenen Jahren einen deutlichen Rückgang um knapp 5 Prozentpunkte gegeben.[25]

Abb. 17: **Entwicklung der Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt)**



eigene Darstellung Regionomica. Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Regionaldatenbank Deutschland, Abruf am 21.08.2017

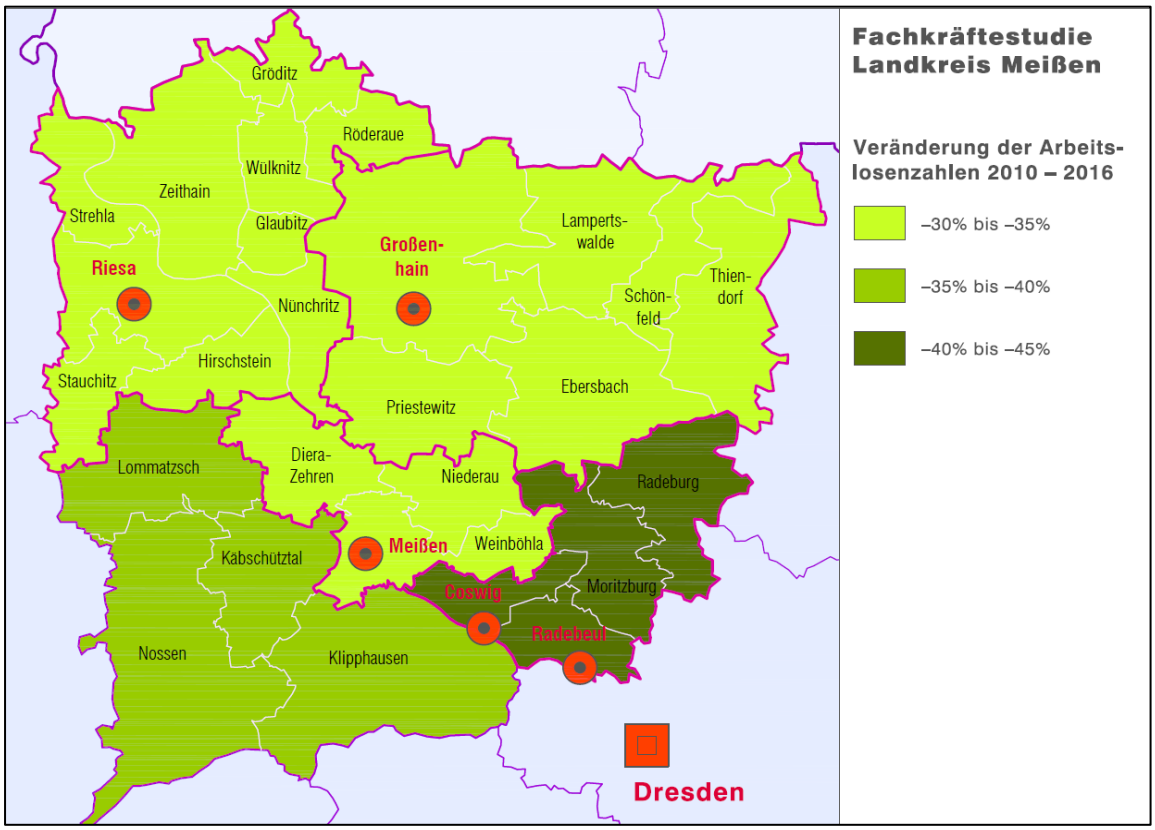
Die niedrigste Arbeitslosenquote in der Region weist der Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge mit 6,5 %, die höchste der Landkreis Nordsachsen mit 8,5 % auf. Mit der im regionalen Vergleich niedrigen und kontinuierlich zurückgehenden Arbeitslosigkeit dürfte somit auch das Potenzial an ungenutzten Arbeitskräften vergleichsweise niedrig ausfallen und in einzelnen Bereichen annähernd ausgeschöpft sein.

Auch im Jahr 2017 ist die Arbeitslosenquote weiter gesunken und liegt aktuell (August 2017) bei 6,2 %.

Der oben beschriebene Rückgang der Arbeitslosigkeit spiegelt sich in allen Teilräumen des Landkreises mit nur geringen Unterschieden wider. Dabei weisen die südlichen Planungsregionen tendenziell eine etwas positivere Entwicklung auf als die zentralen und nördlichen (vgl. Abb. 18). So ist die Zahl der Arbeitslosen in der Planungsregion 5 von knapp 3.200 auf knapp 1.900 zurückgegangen (-40,4 %). In der nördlichen Planungsregion 1 fällt der Rückgang der Zahl der Arbeitslosen mit fast 1.600 zwar absolut am höchsten aus; aufgrund der hohen Ausgangszahl von rund 4.800 Arbeitslosen in diesem Teilraum liegt der Rückgang aber bei unterdurchschnittlichen 33 %.

25 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Zahlen, Daten, Fakten– Strukturdaten und -indikatoren Agentur für Arbeit Riesa, Nürnberg 2017. Der Agenturbezirk Riesa entspricht dem Landkreis Meißen.

Abb. 18: **Veränderung der Arbeitslosenzahlen in den Planungsregionen**



eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt kommunal – Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik, Berichtsjahre 2010 und 2016

Zur Beurteilung der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt und dem evtl. Mobilisierungspotenzial sind die Zahl und der Anteil an Langzeitarbeitslosen eine wichtige Größe. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tab. 4: **Langzeitarbeitslose im Landkreis Meißen (jeweils im Jahresdurchschnitt)**

	Landkreis Meißen	Freistaat Sachsen
Arbeitslose insgesamt		
2010	14.253	253.135
2016	9.214	157.862
Veränderung 2010 – 2016	–35,9 %	–37,6 %
darunter Langzeitarbeitslose		
2010 absolut	3.362	77.950
2010 Anteil	23,6 %	30,8 %
2016 absolut	3.493	62.363
2016 Anteil	37,9 %	39,5 %
Veränderung 2010 – 2016	+3,9 %	–20,0 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Überblick Frauen und Männer, Nürnberg 2011 und 2017. Zahlen für SGB II + SGB III

Entgegen dem allgemeinen Trend auf dem Arbeitsmarkt ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen im Landkreis Meißen leicht gestiegen und liegt im Jahresdurchschnitt 2016 bei knapp 3.500. Damit sind mehr als ein Drittel aller arbeitslos gemeldeten Personen seit über einem Jahr ohne Beschäftigung. Angesichts der konstant hohen Zahl ist davon auszugehen – was in Expertengesprächen bestätigt wurde – dass es sich hierbei um Personen handelt, die nur sehr schwer in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind und damit auch nicht unmittelbar als Fachkräftereserve angesehen werden können.

3.3.2 Pendlerverflechtungen und -potenzial

Bei einer gesamthaften Betrachtung ist der Landkreis Meißen als Auspendlerregion zu bezeichnen. Insgesamt weist der Landkreis einen negativen Pendlersaldo auf, d. h. mehr Beschäftigte aus dem Landkreis pendeln zum Arbeiten in andere Regionen (knapp 35.000) als in den Landkreis einpendeln (knapp 28.000). Die intensivsten Verflechtungen bestehen dabei mit der angrenzenden Landeshauptstadt Dresden (knapp 19.500 Auspendler ggü. knapp 10.900 Einpendler). Hierin spiegelt sich auch die Suburbanisierung wider, die dazu führt, dass Arbeitskräfte aus der Stadt (hier Dresden) ins Umland ziehen, aber weiterhin zu ihren Arbeitsorten in der Stadt pendeln.

Die Auspendlerquote, d. h. der Anteil Beschäftigter, die im Landkreis wohnen, aber außerhalb arbeiten, liegt bei 37,0 %, während die Einpendlerquote, d. h. der Anteil Beschäftigter, die im Landkreis arbeiten, aber außerhalb wohnen, bei 31,9 % liegt. Die Auspendlerquote des Landkreises Meißen bewegt sich im regionalen Durchschnitt der Landkreise (Bautzen: 30,0 %, Mittelsachsen: 31,9 %, Sächsische Schweiz-Osterzgebirge 42,5 %). Es erscheint daher nicht unrealistisch, aus der großen Gruppe der Auspendler Fachkräfte für den Landkreis Meißen zu gewinnen, wenn es gelingt, diesen adäquate Arbeitsplätze in Wohnortnähe anzubieten.

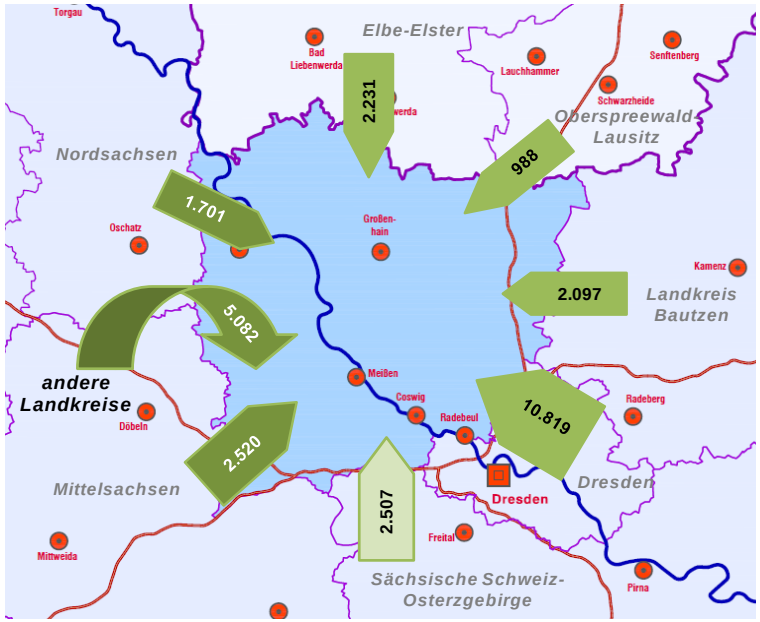
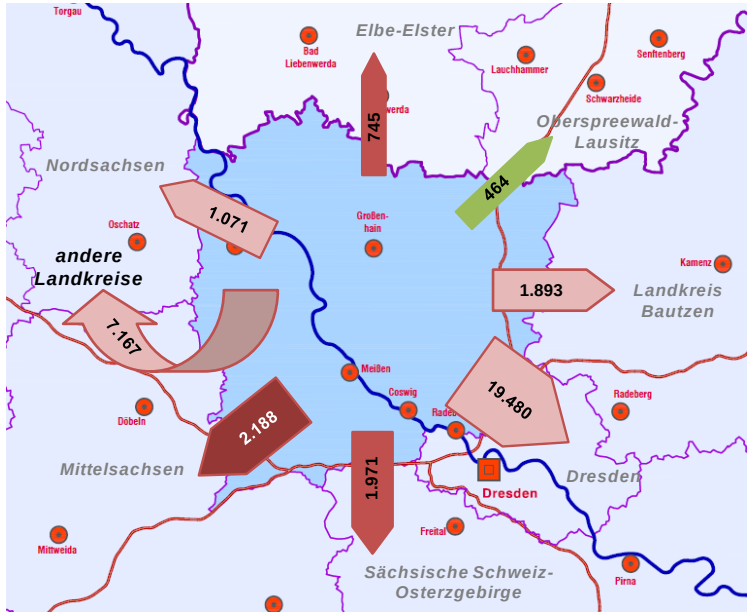
Tab. 5: **Pendlerverflechtungen**

	Einpendler			Auspendler		
von/nach	**2013**	**2016**	**Veränd.**	**2013**	**2016**	**Veränd.**
Sachsen	**19.854**	**21.677**	**9,2 %**	**27.426**	**28.769**	**4,9 %**
LK Bautzen	1.920	2.097	9,2 %	1.816	1.893	4,2 %
Stadt Dresden	10.014	10.891	8,8 %	18.740	19.480	3,9 %
LK Mittelsachsen	2.252	2.520	11,9 %	1.880	2.188	16,4 %
LK Nordsachsen	1.541	1.701	10,4 %	1.069	1.071	0,2 %
LK Sächs. Schweiz - Osterzgeb.	2.405	2.507	4,2 %	1.844	1.971	6,9 %
übriges Sachsen	1.722	1.961	13,9 %	2.077	2.166	4,3 %
Brandenburg	**3.408**	**3.654**	**7,2 %**	**1.607**	**1.692**	**5,3 %**
LK Elbe-Elster	2.083	2.231	7,1 %	701	745	6,3 %
LK Oberspreewald-Lausitz	930	988	6,2 %	501	464	-7,4 %
übriges Brandenburg	395	435	10,1 %	405	483	19,3 %
übriges Deutschland	**1.849**	**2.252**	**21,8 %**	**4.531**	**4.518**	**-0,3 %**
Bayern	135	231	71,1 %	1.091	970	-11,1 %
Sachsen-Anhalt	410	451	10,0 %	436	427	-2,1 %
Thüringen	268	320	19,4 %	308	351	14,0 %
übrige Bundesländer	1.036	1.250	20,7 %	2.696	2.770	2,7
Ausland	**110**	**362**	**229,1 %**	**0**	**0**	
Summe	**25.221**	**27.945**	**10,8 %**	**33.564**	**34.979**	**4,2 %**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

In den vergangenen Jahren hat sowohl die Zahl der Einpendler als auch der Auspendler zugenommen. Dabei ist die Zahl der Einpendler mit +10,8 % stärker gestiegen als die Zahl der Auspendler mit nur +4,2 %. Überdurchschnittliche stark gestiegen ist die Zahl der Einpendler aus dem Landkreis Mittelsachsen sowie aus den nicht unmittelbar angrenzenden sächsischen Landkreisen und darüber hinaus. Dies kann als Indiz gewertet werden, dass die Unternehmen im Landkreis Meißen zunehmend Arbeitsplätze schaffen, die auch für Beschäftigte aus einem größeren Einzugsbereich attraktiv sind, und es gelingt, Arbeitskräfte außerhalb des Kreises zu gewinnen.

Abb. 19: **Pendlerverflechtungen Landkreis Meißen 2016**

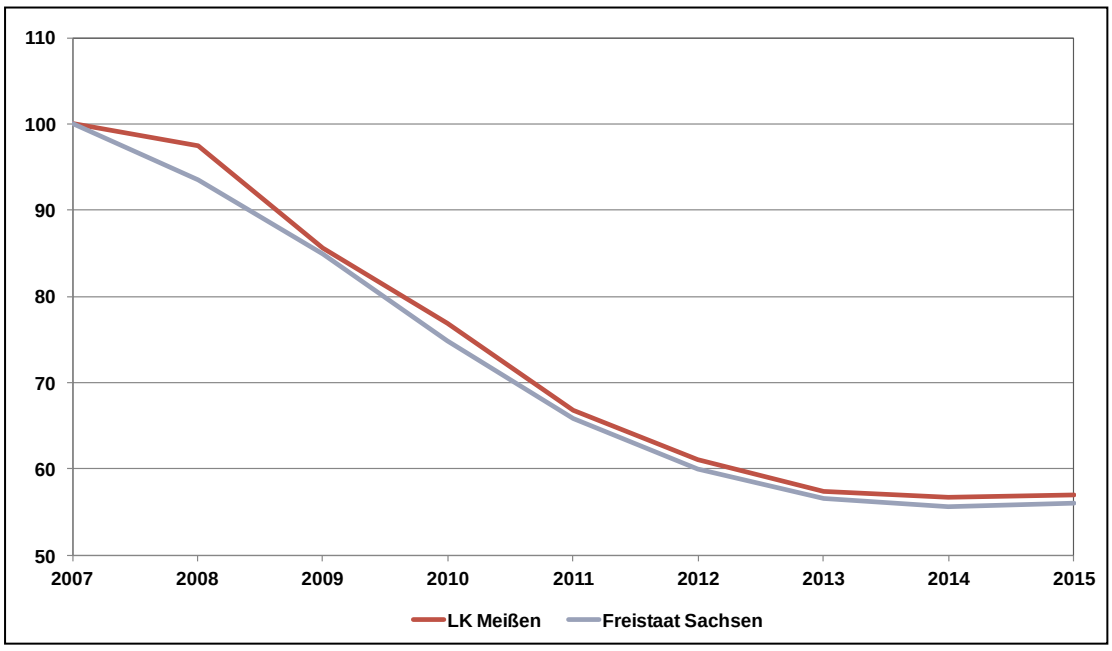
Einpendler	Auspendler
	
Veränderung gegenüber 2010: 0 bis +4,9 % +5,0 bis +9,9% mehr als +10 %	Veränderung gegenüber 2010: –10,0 bis –5 % –4,9 % bis 0% 0 bis+4,9 % +5,0 % bis 9,9 % mehr als +10 %

eigene Darstellung Regionomica; Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Pendlerverflechtungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Kreisen, Stichtage 30. Juni 2016 und 30. Juni 2010. Nürnberg, 2017

3.3.3 Ausbildungssituation

Zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs rückt – zumindest für den nicht-akademischen Bereich – die betriebliche Ausbildung im dualen System zunehmend in den Fokus. Vor dem Hintergrund der eingangs beschriebenen demografischen Situation mit einer in der Vergangenheit rückläufigen Zahl Jugendlicher stellt dies allerdings für die Unternehmen eine große Herausforderung dar. So ist im Landkreis Meißen die Zahl der Auszubildenden zwischen 2007 und 2015 von gut 4.900 um mehr als 40 % auf etwas mehr als 2.800 zurückgegangen. Erst ab 2013 ist eine Stabilisierung der Zahlen auf niedrigem Niveau zu beobachten. Dies korreliert mit der oben dargestellten Stabilisierung der Altersgruppe von 15 bis 20 Jahren im Landkreis (vgl. Abb. 7). Demnach wird diese Altersgruppe, aus der sich die Auszubildenden rekrutieren, bis zum Jahr 2025, in der positiven Prognosevariante auch bis zum Jahr 2030, zunehmen. Dieser Anstieg wird in naher Zukunft noch auf alle Mittelbereiche zutreffen. In den Mittelbereichen Meißen und Coswig-Radeburg ist ein deutlicher Anstieg zu erwarten, der sich ggf. bis zum Jahr 2030 fortsetzen kann.

Abb. 20: **Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am Ausbildungsort 2007 – 2015 (Index 2007 = 100)**



eigene Darstellung Regionomica. Datenquelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Berufsbildungsstatistik, Dresden 2017.

Entscheidend für die weitere Entwicklung der Ausbildungssituation im Landkreis ist das Ausbildungsengagement der privaten und öffentlichen Betriebe. Die sog. Ausbildungsquote beschreibt den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und bildet den Maßstab, um Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Ausbildung zu beschreiben. Diese Quote liegt im Landkreis Meißen bei 3,8 % und damit knapp über dem Durchschnitt des Freistaates Sachsen von 3,7 %.

Problematisch ist in diesem Zusammenhang, dass rund ein Viertel aller Auszubildenden die Ausbildung nicht beendet. Die Abbrecherquote liegt im Landkreis Meißen bei 24,6 %; zum Vergleich Freistaat Sachsen 26,2 %.

3.4 Infrastruktur und Daseinsvorsorge

Infrastruktur und Daseinsvorsorge einerseits sowie Fachkräftesicherung und -gewinnung andererseits stehen in enger Wechselwirkung. Zum einen entscheidet der Ausbauzustand über Ansiedlungen von Unternehmen und damit auch die künftige Nachfrage nach Fachkräften; umgekehrt entstehen mit dem wirtschaftlichen und unternehmerischen Strukturwandel im Zuge der Digitalisierung veränderte Anforderungen an die Infrastruktur. Dieses komplexe Thema kann im Rahmen dieser Studie nur beispielhaft anhand der Breitbandversorgung und Gewerbeflächensituation angerissen werden.

3.4.1 Breitbandversorgung im Landkreis Meißen

Die Breitbandversorgung gilt als Schlüsselinfrastruktur für den Zugang zum umfassenden Einsatz der Digitalisierung, wie sie insbesondere ein Merkmal von Industrie 4.0, aber auch in der zukünftigen Gesundheitsversorgung und Pflege ist. In Deutschland verfügen heute 84,4 % der Haushalte über eine Breitbandversorgung mit >30 Mbit/s und 76,9 % über >50 Mbit/s. Der Anschlussgrad in Sachsen liegt mit 69,7 % bei >30 Mbit/s und mit 60,9 % bei >50 Mbit/s unter dem deutschen Durchschnitt. In jüngster Zeit wurden jedoch in Sachsen Schritte zur deutlichen und zukunftsorientierten Verbesserung der Breitbandversorgung eingeleitet. Sachsen verfolgt das Ziel, bis 2025 flächendeckend eine bedarfs-, leistungs- und zukunftsorientierte Breitbandversorgung der nächsten Generation, so genannte NGA-Netze (Next Generation Access Network) mit mindestens 100 Mbit/s zu schaffen. Gemäß der EU Definition sind für mindestens 75% der im Erschließungsgebiet befindlichen Teilnehmeranschlüsse Übertragungen von 50Mbit/s und für 95% mindestens 30 Mbit/s zu schaffen. Sachsen setzte sich als Zwischenziel, dass die Gemeinden bis Ende 2018 möglichst mit mindestens 50 Mbit/s ausgestattet sein. Zur Finanzierung können EU-Mittel insbesondere ERFE- und Leader-Mittel sowie Fördermittel des Freistaates Sachsen genutzt werden, die in ländlichen Räumen zudem durch die Förderung des Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft unterstützt werden (Förderrichtlinie Ländliche Entwicklung, RL LE).

Von den Haushalten im Landkreis Meißen verfügten zum Datenstand Sommer 2017 nur 61,4 % über einen Anschluss mit >30 Mbit/s und lediglich 57,9 % über >50

Mbit/s.[26] Dabei ist die Ausstattung in den Planungsregionen des Landkreises und deren Gemeinden z. T. höchst unterschiedlich.[27] Seit 2016 wurden jedoch neun Gemeinden in Förderprogramme zum Breitbandausbau aufgenommen. Für weitere sieben Gemeinden wurde im Januar 2017 der Antrag zur Aufnahme in das Bundesprogramm zur Förderung der Breitbandversorgung gestellt. In Anbetracht der kurzen Zeitspanne seit der Antragsstellung steht die Bewilligung dieser Anträge noch aus. Am 11.10.2017 fand eine Bürgermeisterkonferenz zum Thema Breitband mit dem Landkreis und der BKZ statt. Als Ergebnis erachten die Kommunen und der Landrat es als unerlässlich beim zukünftigen Breitbandausbau intensiv zusammenzuarbeiten. Dafür soll die Einrichtung eines Breitbandkoordinators auf Landkreiseben geschaffen werden.

Im Einzelnen stellt sich die Versorgungssituation in den Planungsregionen wie folgt dar:

- **Planungsregion 1:** Diese Planungsregion weist deutliche Defizite in der Breitbandversorgung auf, was vor allem für die ländlichen Gemeinden gilt. Lediglich die Stadt Riesa verfügt über einen akzeptablen Breitbandanschluss, was mit Einschränkungen auch für die Gemeinden Gröditz und Hirschstein gilt. Von den anderen Gemeinden liegt der Anschlussgrad in Nünchritz und Röderaue nur bei 42,5 bis 44,9 %. Die restlichen fünf Gemeinden weisen bei >30 Mbit/s in der Stadt Strehla nur 15,45 % der Haushalte, ansonsten nur 10 % bis 1,1 % der Haushalte auf. In diesen fünf Gemeinden liegt der Anschlussgrad von >50 Mbit/s zwischen 5,4 % und 1,1 % der Haushalte. Für den weiteren Ausbau wurde für Riesa 2017 die Förderung durch das Bundesprogramm bewilligt. Für die Gemeinden Hirschstein und Strehla wurde der Antrag zur Aufnahme in die Förderung Ende September 2017 gestellt. Inzwischen gibt es erhebliche Aktivitäten, die Defizite zügig abzubauen. In Riesa wurden 2017 Fördermittel beantragt, mit denen 335 km Breitbandkabel installiert werden. Bis 2018 ist vorgesehen, dass dann 2.629 Haushalte und 181 Gewerbebetriebe über einen leistungsfähigen Anschluss verfügen. Außerdem gibt es feste Zusagen der Telekom, in den anderen Gebieten innerhalb der nächsten drei Jahre die Breitbandversorgung auf ein deutlich besseres Niveau zu bringen.
- **Planungsregion 2:** Diese Planungsregion weist ebenfalls hohe Defizite auf. Das gilt selbst für die Kreisstadt Großenhain, in der nur etwa 50 % der Haushalte über einen Breitbandanschluss verfügen, wo die jüngsten Aktivitäten aber bereits Verbesserungen eingeleitet haben (insbesondere GI-Gebiet Flugplatz Großenhain). Der Breitbandausbau soll in 17 der 19 Ortsteile bis Mitte 2018 abgeschlossen sein. In den anderen fünf Gemeinden liegt der Anschlussgrad >30 Mbit/s unter 22 %, überwiegend nur bei 7 % und darunter, für >50 % bei ca.

[26] Diese und die folgenden Angaben wurden von der Servicestelle des TÜV Rheinland für Netz- und Breitband, die im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur tätig ist, am 10.9.2017 zur Verfügung gestellt. Die Daten geben den Erhebungsstand Mitte 2017 wider.

[27] Zu Detaildaten zur Breitbandversorgung vgl. Anhang 2-1.

5,3 % und darunter. Für sämtliche Gemeinden dieser Planungsregion wurden jedoch inzwischen Anträge zur Aufnahme in die Förderung gestellt. Vier Gemeinden erhielten bereits die Bewilligung. In Thiendorf erfolgte 2016 die Bewilligung des Förderantrages, in Großenhain, Lampertswalde und Schönfeld 2017. Die Gemeinden Ebersdorf und Priesterwitz reichten ihre Förderanträge im September 2017 ein.

- **Planungsregion 3:** Diese ländlich geprägte Region weist ebenfalls einen viel zu geringen Anschlussgrad auf. Selbst in der größten Stadt der Planungsregion Nossen verfügen nur 8,2 % der Haushalte über einen Anschluss von >30 Mbit/s und nur 5 % über >50 Mbit/s. Der Breitbandausbau in der Gemeinde Klipphausen wird seit Ende 2016 gefördert. Käbschütztal stellte im September 2017 den Antrag zur Aufnahme in das Bundesförderprogramm, für den die Bewilligung noch aussteht.
- **Planungsregion 4:** Die hoch verdichteten einwohnerstarken Kommunen Meißen und Weinböhla haben eine leistungsstarke Breitbandversorgung. In den ländlichen Gemeinden Diera-Zehren und Niederau ist diese deutlich geringer, aber wesentlich höher als in den beiden nördlichen Planungsregionen und damit noch akzeptabel. Die Gemeinden Diera-Zehren und Niederau haben im September 2017 den Antrag zur Aufnahme in das Bundesförderprogramm gestellt. Außerdem wurde für die Kreisstadt Meißen zum weiteren Ausbau die Aufnahme in das Bundesförderprogramm bewilligt.
- **Planungsregion 5:** Die Region verfügt über eine sehr gute Breitbandausstattung, die bis auf Radeburg überwiegend deutlich über dem sächsischen Durchschnitt liegt. Für die Stadt Radeburg wurde im Juni 2016 die Förderung nach der Richtlinie DiOS.A (alt) und für die Gemeinde Moritzburg nach der Richtlinie GAK/LE 2014 bewilligt. Gleichfalls wurde auch ein Förderantrag von Coswig gestellt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Breitbandanschluss in den verdichteten Gebieten im Süden des Landkreises sowie in den Städten bereits hoch und akzeptabel ist. In den ländlichen Gebieten bestehen überwiegend große Defizite. Das galt zum Datenstand Anfang 2017 auch für die dort gelegenen Städte wie insbesondere für Nossen und Großenhain. Die jüngsten Aktivitäten zum Breitbandausbau sprechen jedoch für deutliche, zeitnahe Verbesserungen. In Riesa laufen umfassend Ausbaumaßnahmen. Für Großenhain und andere Gemeinden dieser Planungsregion sprechen der Ausbau durch die bewilligten Förderanträge sowie die noch offenen Förderanträge für deutliche Verbesserungen in der Breitbandausstattung. Gleichfalls ist davon auszugehen, dass der Breitbandanschluss in den Planungsregionen 4 und 5 deutliche Verbesserungen erfährt. Ähnlich sind die Versorgungslage und deren Entwicklung in der Planungsregion 3 einzuschätzen, wobei vor allem der geringe Anschlussgrad in der größten Stadt dieser Region, in Nossen, Nachteile für die Entwicklung beinhalten kann. Letztlich sprechen aber die Zielsetzungen des Freistaates für eine leistungsstarke flächendeckende Versorgung für eine deutliche und zeitnahe Verbesserung. Die Umsetzung in den Gemeinden des

Landkreises Meißen wird zudem zukünftig noch durch die vereinbarte intensive Zusammenarbeit von Kreis und Gemeinden sowie durch die dafür zu schaffende Stelle eine Koordinators zusätzlichen Anschub erfahren. Von daher ist davon auszugehen, dass die Versorgungssituation bis 2020 wesentlich verbessert wird und dass bis Mitte des nächsten Jahrzehnts auch eine flächendeckende Hochleistungsversorgung gegeben ist, die dann auch eine leistungsstarke Versorgung der nördlich gelegenen Gebiete umfasst.

3.4.2 Gewerbeflächensituation

Ein angemessenes Gewerbeflächenangebot ist für die Bestandssicherung ansässiger Unternehmen (Erweiterungspotenzial), die Gründung von Unternehmen und die Ansiedlung von Unternehmen von zentraler Bedeutung. Das Gewerbeflächenangebot als Basisinfrastruktur entscheidet somit auch darüber, wie sich die Beschäftigung im Landkreis künftig entwickeln kann. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur etwa 25 bis 30 % aller Beschäftigten tatsächlich in ausgewiesenen Gewerbegebieten arbeiten,[28] während die Mehrheit in Misch- oder Kerngebieten arbeitet.

Zum Untersuchungszeitraum im Oktober 2017 verfügt der Landkreis Meißen über 44 Gewerbe- und Industrieflächen, die voll oder teilweise erschlossen sind und damit für eine zeitnahe Ansiedlung von Unternehmen zur Verfügung stehen.[29] Diese Standorte und das Flächenpotenzial sind allerdings ungleichmäßig verteilt, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tab. 6: **Gewerbestandorte im Landkreis Meißen**

Planungsregion	Anzahl Standorte	Gesamtgröße	davon verfügbar
PR 1 (Riesa)	14	360,3 ha	149,3 ha / 41,4 %
PR 2 (Großenhain)	7	277,5 ha	115,9 ha / 41,8 %
PR 3 (Nossen)	9	213,4 ha	34,3 ha / 16,1 %
PR 4 (Meißen)	4	91,5 ha	2,9 ha / 3,2 %
PR 5 (Radebeul-Coswig)	10	299,8 ha	39,1 ha / 13,0 %
Summe Landkreis	**44**	**1.242,5 ha**	**341,5 ha / 27,5 %**

Quelle: Wirtschaftsförderung Region Meißen GmbH: http://www.wirtschaftsregion-meissen.de/recherche/flaechen-und-objektfinder/gewerbeflaechen.html
Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH: http://www.firmen.saxony.de/KWISweb-Sites/SitesSearch.aspx beide eingesehen am 11.10.2017

Insgesamt sind rund 340 Hektar Gewerbefläche kurzfristig verfügbar, wovon sich knapp die Hälfte in der Planungsregion 1 befindet, hier vor allem an den Standorten

[28] Im Wesentlichen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Verkehr/Lagerei und Großhandel.

[29] Im Anhang findet sich eine Übersicht, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

Riesa und Zeithain. Dagegen fällt die Flächenreserve in den stärker wachsenden Planungsregionen im Süden des Landkreises deutlich niedriger aus. Insbesondere in der Planungsregion Meißen sind nach den vorliegenden Informationen der Wirtschaftsförderung fast alle Flächen verkauft oder reserviert.

Hinsichtlich der tatsächlichen Verfügbarkeit ergibt sich folgende Struktur:[30]

- 7 kleinere Flächen unter 1 ha
- 15 Standorte zwischen 1 und 5 ha
- 11 Standorte zwischen 5 und 10 ha
- 6 Standorte über 10 ha

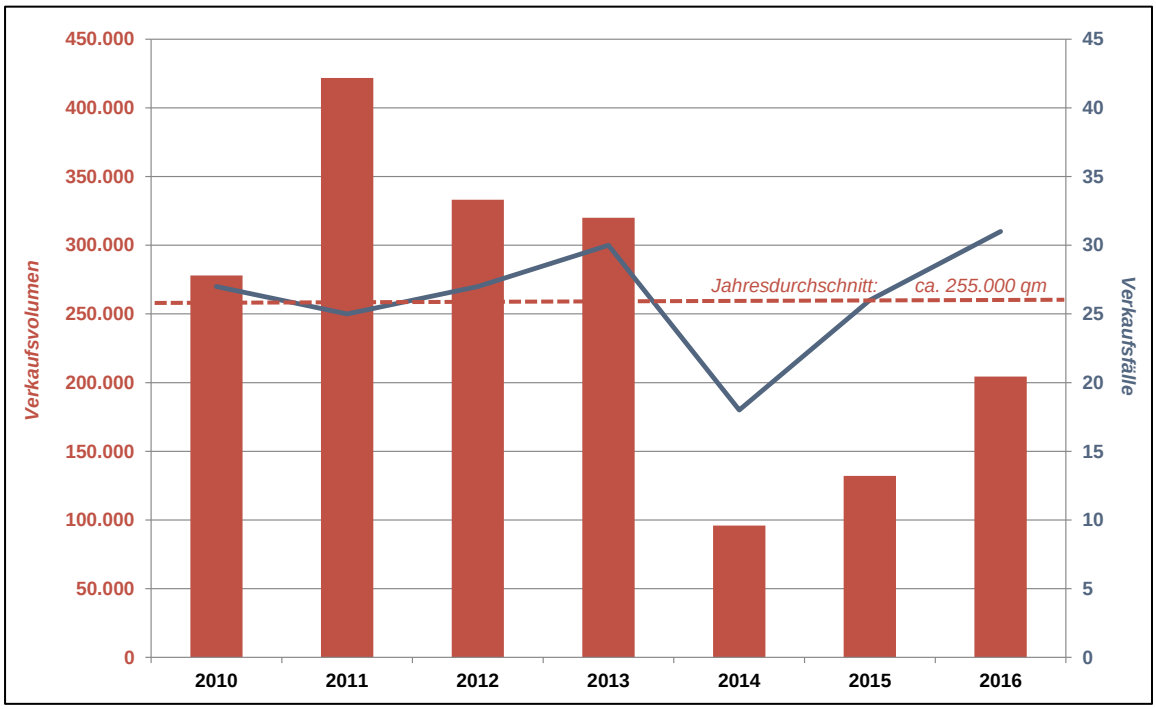
Von den genannten Flächen heben sich die beiden Standorte in Großenhain (Flugplatz Großenhain mit ca. 146 ha) und in Zeithain (Industriepark Zeithain mit 48,4 ha) mit zusammen knapp 200 ha deutlich ab. Der erstgenannte Standort wird nach Aussagen der lokalen Wirtschaftsförderung über den Freistaat Sachsen vermarktet und ist nur für großflächige Anfragen relevant. Der Industriepark in Zeithain als zweiter größerer Standort weist eher suboptimale Standortbedingungen auf und ist vor allem schlecht erreichbar.

Aus der Gegenüberstellung des Angebotes mit der tatsächlichen Nachfrage nach Gewerbeflächen lassen sich Schlussfolgerungen über die quantitative Angemessenheit des Flächenangebotes ableiten.[31]

30 Bei fünf Standorten liegt keine Angabe zu den verfügbaren Flächen vor.

31 Für eine umfassende Bewertung des Gewerbeflächenangebotes sind darüber hinaus auch qualitative Aspekte wichtig, z. B. Standort des Gebietes, Erschließung, Flächenzuschnitte, Unternehmensbesatz, Standortprofilierung etc. Diese können aber nicht im Rahmen der vorliegenden Fachkräftestudie untersucht werden, sondern müssen in einem eigenständigen Gewerbeflächenentwicklungskonzept näher analysiert werden.

Abb. 21: **Verkäufe von Gewerbeflächen pro Jahr**



eigene Darstellung; Datenquelle: Gutachterausschuss des Landkreises Meißen, Verkaufsfälle und Flächenumsatz für unbebautes/baureifes Gewerbebauland im Landkreis Meißen

In den letzten Jahren schwankte das Verkaufsvolumen an Gewerbeflächen zwischen knapp 10 ha im Jahr 2014 und gut 40 ha im Jahr 2011. Zu beachten ist allerdings, dass das vom Gutachterausschuss erfasste Verkaufsvolumen nicht 1:1 der Nachfrage nach Gewerbeflächen durch Unternehmen entspricht, da hier erfahrungsgemäß Doppelverkäufe enthalten sind.[32] Unter Berücksichtigung eines Korrekturfaktors von 15 % ergibt sich eine durchschnittliche Gewerbeflächennachfrage von etwa 22 ha pro Jahr. Nimmt man einen gleichbleibenden Verbrauch an, ist in den kommenden zehn Jahren mit einem Bedarf von rund 220 ha Gewerbefläche zu rechnen. Rein rechnerisch kann diese Nachfrage mit den bereits heute vorhandenen Flächenpotenzialen (s. o., rund 340 ha) bedient werden.

Allerdings liegen die Daten zu den Verkaufsfällen nicht regional differenziert vor. Es ist durchaus denkbar, dass ein überdurchschnittlicher Anteil der Nachfrage auf die wirtschaftsstarken Planungsräume im Süden entfallen, in denen das Flächenpotenzial deutlich niedriger ist. Zieht man von den verfügbaren Potenzialen noch die beiden Großstandorte in Großenhain und Zeithain ab, die entweder nur eingeschränkt vermarktbar bzw. nur im Rahmen von Großinvestitionen vergeben werden, ändert sich die Relation von verfügbarer Fläche zur Nachfrage deutlich.

Berücksichtigt man zudem, dass für eine nachfrageorientierte Gewerbeplanung ein Mehrfaches der jährlichen Nachfrage vorgehalten werden sollte, um den Unternehmen

[32] Zum Beispiel wenn eine Kommune einen Gewerbeflächen an einen Projektentwickler verkauft und dieser nach einer gewissen Zeit das Grundstück an ein Unternehmen verkauft.

Standorte in unterschiedlichen Qualitäten anbieten zu können, können sich in Teilräumen des Landkreises mittelfristig durchaus Engpässe ergeben. Dies ist aber im Rahmen einer fachspezifischen Studie zu untersuchen, in der ggf. auch neue Standorte identifiziert werden.

3.5 Zwischenfazit und Schlussfolgerungen für Fachkräftesicherung

Als Zwischenfazit aus den bisherigen Analyseschritten lässt sich Folgendes festhalten:

- leichter Rückgang der Bevölkerung bis 2030 im Landkreis insgesamt mit differenzierter Entwicklung in den Teilräumen und eine deutlich ansteigende Alterung;
- dementsprechend geht auch das Arbeitskräftepotenzial mittelfristig in allen Teilräumen zurück, Norden des Landkreises aber besonders betroffen;
- positiv: Die Altersgruppe von 15 bis 20 Jahren, die wesentlich für die Lehrlingsausbildung in den Betrieben ist, wird in dem betrachteten Zeitraum wachsen, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend.
- Die Arbeitslosigkeit im Landkreis Meißen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken und liegt mit 7,3 % im Jahresdurchschnitt 2016 im Durchschnitt des Freistaates.
- Beschäftigungsquoten (insgesamt, Frauen und ältere Beschäftigte) im Landkreis Meißen liegen über dem Sächsischen Durchschnitt, aber unter den regionalen Spitzenwerten (Mobilisierungspotenzial)
- Altersstruktur der Beschäftigten ist eher ungünstig im Vergleich zu den angrenzenden Kreisen (Motivationspotenzial, „Wissen halten“);
- Landkreis Meißen nach wie vor Auspendlerregion (u. U. Potenzial, Arbeitskräfte im Landkreis zu halten);
- Wirtschaftszweige mit den absolut größten Beschäftigtenzahlen und damit auch mutmaßlich mit hohem Fachkräftebedarf, vor allem Ersatzbedarf, d. h. Neueinstellung aufgrund von Verrentung: Verarbeitendes Gewerbe (v. a. Metall/ Maschinenbau), Gesundheits- und Sozialwesen, Handel/Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen, Baugewerbe, Verkehr und Lagerei;
- Wirtschaftszweige mit aktuell hohen Beschäftigungszuwächsen und damit zumindest kurzfristig anzunehmendem Erweiterungsbedarf, d. h. Neueinstellungen: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Gastgewerbe.

4 Fachkräftesituation und -bedarf im Landkreis Meißen

4.1 Einschätzung der Unternehmen

Vorbemerkung zur Methodik

Zur Erfassung der Einschätzung der Unternehmen im Landkreis Meißen wurde im September 2017 eine breit angelegte Unternehmensbefragung durchgeführt. Hierzu wurden Anfang September 1.138 Unternehmen per E-Mail angeschrieben und zur Teilnahme an einer internetgestützten Befragung eingeladen.[33] Eine branchenseitige Selektion erfolgte dabei nicht, um ein möglichst vollständiges Bild gewinnen zu können.

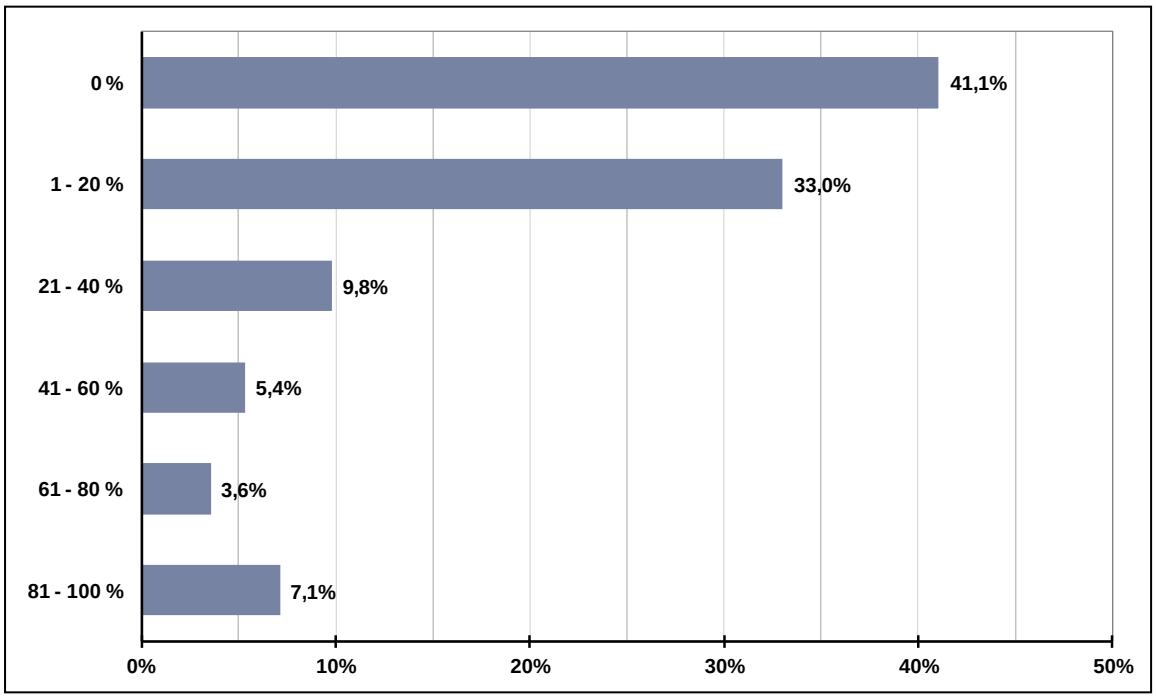
An der Befragung haben sich insgesamt 151 Unternehmen beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 13,3 %, was für vergleichbare Befragungen eine gute Resonanz darstellt. Hinsichtlich der Branchen-, Größen- und Standortverteilung weist die Stichprobe ein breites Spektrum auf, so dass die erzielten Ergebnisse als valide angesehen werden können. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Befragung erläutert. Detailergebnisse und Häufigkeitstabellen zu allen Fragen sind in Anhang 4 dokumentiert.

Gegenwärtige Personalsituation in den Unternehmen

Im Zusammenhang mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden neue bzw. alternative Arbeitszeitmodelle diskutiert, die häufig mit einer Teilzeitbeschäftigung verbunden sind. Die heutige Nutzung von Teilzeitmodellen in den Unternehmen im Landkreis Meißen stellt sich wie folgt dar:

[33] Der Fragebogen ist in Anhang 3 dokumentiert.

Abb. 22: **Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den befragten Unternehmen (n = 112)**



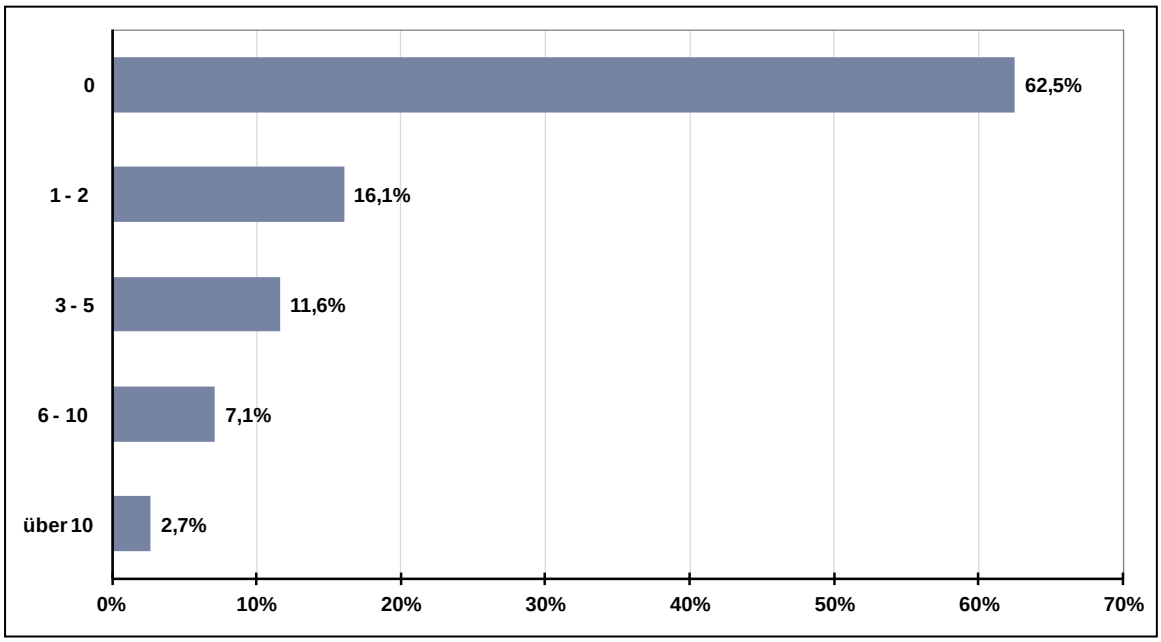
eigene Darstellung Regionomica. Datenquelle: Unternehmensbefragung im Landkreis Meißen September 2017, Frage 3

In knapp 60 % der befragten Unternehmen werden Teilzeitmodelle für Mitarbeiter angeboten, wobei dies schwerpunktmäßig nur auf einen kleinen Teil der Belegschaft, d. h. weniger als 20 %, zutrifft. In etwas mehr als 40 % der befragten Unternehmen arbeiten gar keine Beschäftigten in Teilzeit, wobei nicht abgefragt wurde, ob dies seitens des Unternehmens nicht angeboten werden kann bzw. möchte oder ob es von den Mitarbeitern nicht in Anspruch genommen wird. Im Durchschnitt sind 18,5 % der Beschäftigten in den befragten Unternehmen in Teilzeit beschäftigt, was deutlich unter dem Durchschnitt im Freistaat Sachsen von 29,3 % liegt.[34]

Als wichtiges Potenzial für die mittelfristige Fachkräftesicherung rückt die betriebliche Ausbildung immer mehr in den Fokus. Die gegenwärtige Situation hierzu ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

[34] Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitsmarktreport Freistaat Sachsen September 2017.

Abb. 23: **Zahl der Auszubildenden im Unternehmen (n = 112)**



eigene Darstellung Regionomica. Datenquelle: Unternehmensbefragung im Landkreis Meißen September 2017, Frage 3

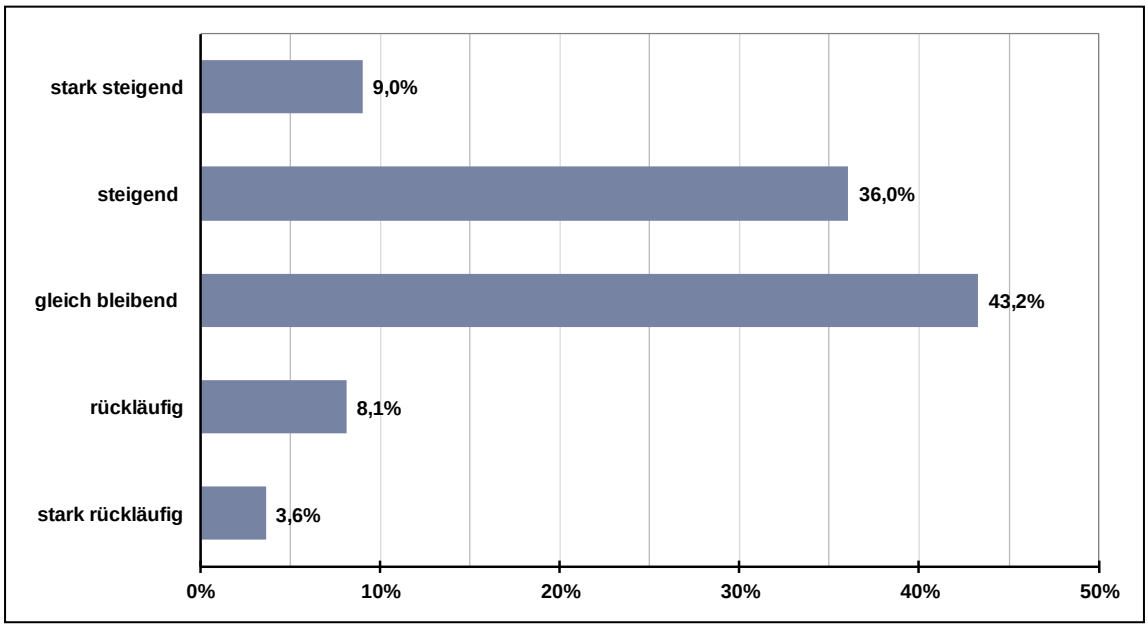
In knapp 40 % der befragten Unternehmen im Landkreis Meißen ist gegenwärtig mindestens ein Auszubildender beschäftigt. Damit liegt die Ausbildungsbetriebsquote, d. h. der Anteil ausbildenden Unternehmen, deutlich über dem sächsischen Durchschnitt, der bei 26 % liegt.[35]

Hinsichtlich der **Altersstruktur**, insbesondere des Anteils älterer Beschäftigte, bestätigt die Befragung im Wesentlichen die statistischen Daten (vgl. Abb. 13). Im Durchschnitt der befragten Unternehmen sind knapp 25 % der Beschäftigten zwischen 50 und 60 Jahre alt; knapp 10 % sind über 60 Jahre alt. In fast ¾ aller befragten Betriebe ist zumindest ein gewisser Prozentsatz der Belegschaft über 60 Jahre alt, so dass sich hier schon in naher Zukunft die Herausforderung ergibt, neue Mitarbeiter allein als Ersatz einzustellen.

Verschärft wird die Situation durch die stabile wirtschaftliche Situation vieler Unternehmen im Landkreis Meißen, die auf eine künftig verstärkte Nachfrage nach Fachkräften hindeuten, wie folgende Ergebnisse zeigen:

35 Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr: IAB-Betriebspanel 2017, Dresden 2017.

Abb. 24: **Einschätzung der künftigen Beschäftigungsentwicklung (n = 111)**



eigene Darstellung Regionomica. Datenquelle: Unternehmensbefragung Landkreis Meißen September 2017, Frage 7

So erwarten 45 % der befragten Unternehmen in den nächsten drei Jahren eine steigende oder sogar stark steigende (d. h. um mehr als 10 %) Beschäftigung, womit entsprechende Erweiterungseinstellungen verbunden sind. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Anteil Unternehmen, die eine rückläufige Beschäftigung erwarten (knapp 12 %).

Etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen im Landkreis Meißen berichten von **Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern** und der Besetzung offener Stellen. Die größten Schwierigkeiten ergeben sich dabei im Bereich der Facharbeiter und Sachbearbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung (71,2 % der Nennungen) und Facharbeiter/Sachbearbeiter mit weitergehender Qualifizierung und Erfahrung, z. B. Meister oder Techniker (39,7 %). Von nachgeordneter Bedeutung sind sowohl Fachkräfte am oberen Ende des Spektrums (Hochschulabsolventen: 17,8 %) als auch am unteren Ende (an-/ungelernte Hilfskräfte: 15,1 %).

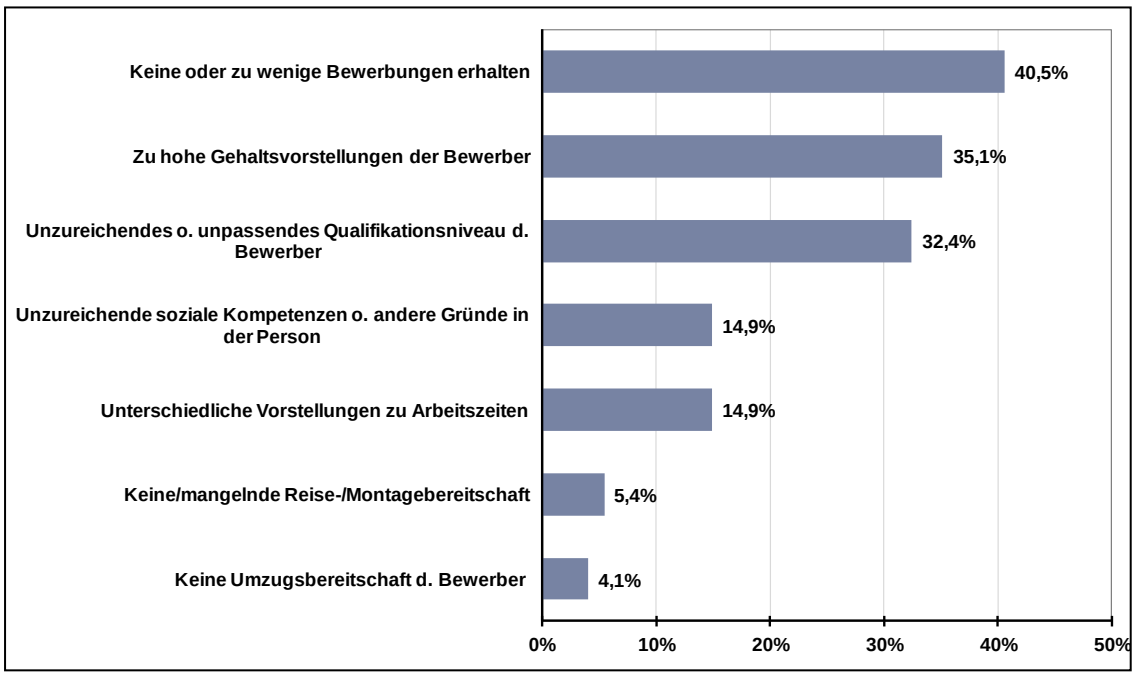
Diese Verteilung wird mit nur geringen Abweichungen auch bei der Frage nach dem künftigen Bedarf genannt. Demnach ist auch bei der künftigen Fachkräftesicherung der Fokus vor allem auf den Bereich der Facharbeiter und Sachbearbeiter zu legen, während un-/angelernte Hilfskräfte auch künftig nur eine nachgeordnete Bedeutung bei Einstellungen haben werden. Eine leichte Zunahme von 5 Prozentpunkten ist bei Hochschulabsolventen zu erwarten.

Diese Ergebnisse korrelieren mit den Antworten auf die Frage, für welche spezifischen Berufe sich die Stellenbesetzung am schwierigsten darstellt. Aus dem breiten Spektrum an Antworten lässt sich ein deutlicher Schwerpunkt im handwerklich-gewerblichen Bereich erkennen, wie z. B. Mechaniker, Mechatroniker, Monteure und Installateure, die zusammengenommen von rund einem Drittel der Unternehmen benannt wurden.

Eine vergleichsweise hohe Zahl Nennungen entfiel zudem auf den Bereich der (Alten-) Pflegekräfte.

Als Gründe für die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung kommen diverse Aspekte in Frage, die von den Unternehmen aber sehr unterschiedlich gewichtet werden, wie die folgende Abbildung zeigt.

Abb. 25: **Gründe für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung (n = 74; Mehrfachnennungen möglich)**



eigene Darstellung Regionomica, Datenquelle: Unternehmensbefragung im Landkreis Meißen September 2017, Frage 6

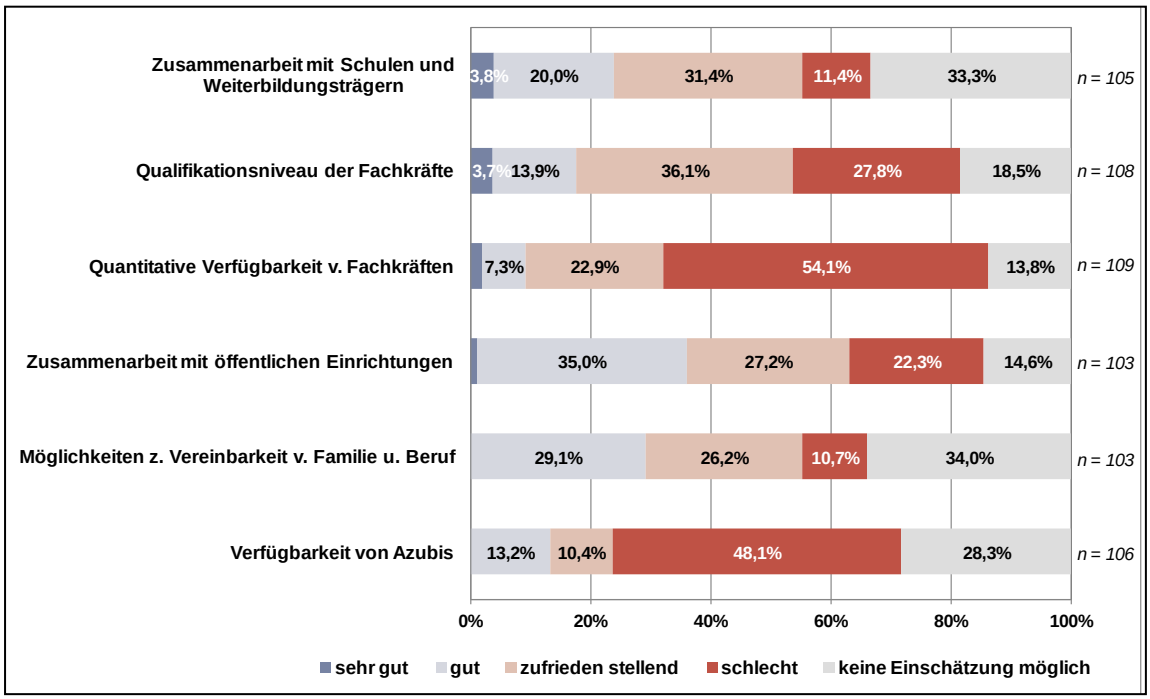
Die Antworten deuten darauf hin, dass es sich in erster Linie um ein quantitatives (d. h. keine oder zu wenige Bewerbungen erhalten: 40,5 % der Nennungen) und ein qualitatives (d. h. unzureichendes Qualifikationsniveau oder unzureichende soziale Kompetenzen: zusammen 47,3 % der Nennungen) Problem handelt.

Mit etwas mehr als einem Drittel der Nennungen spielen daneben auch finanzielle Aspekte eine wichtige Rolle. Hierauf haben in den vergangenen Jahren schon viele Unternehmen reagiert und die Löhne erhöht. So liegt die Bruttolohn- und -gehaltssumme im Verarbeitenden Gewerbe im Landkreis mit 35.140 Euro je Beschäftigtem im Jahr 2016 um 21 % höher als im Jahr 2009 und leicht über dem Durchschnitt Sachsens von 34.841 Euro.[36]

36 Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen: Jahresbericht Verarbeitendes Gewerbe, abgerufen aus der Genesis-Online Datenbank am 05.12.2017.

Dieser Befund wird bestätigt durch die Bewertung verschiedener Aspekte zur Fachkräftesituation durch die Unternehmen, die in der folgenden Abbildung dargestellt ist.

Abb. 26: **Bewertung von Aspekten zur Fachkräftesituation**

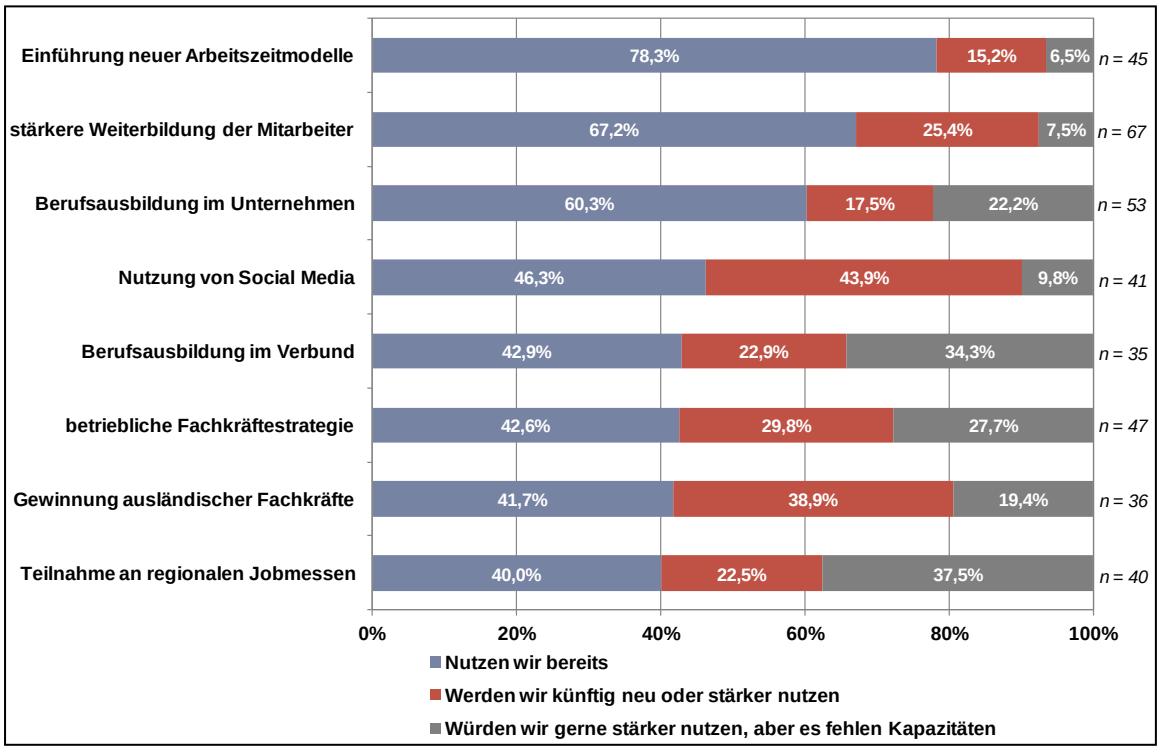


eigene Darstellung Regionomica, Datenquelle: Unternehmensbefragung im Landkreis Meißen September 2017, Frage 8

Auch hier werden die quantitative Verfügbarkeit von Fachkräften und die Verfügbarkeit von Auszubildenden von 54 % bzw. 48 % der befragten Unternehmen als schlecht bewertet. Mit Abstand (28 %) folgt das Qualifikationsniveau der Fachkräfte. Vergleichsweise gut werden hingegen die Zusammenarbeit mit öffentlichen Einrichtungen sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet.

In Hinblick auf konkrete Unterstützungsmaßnahmen durch die Fachkräfteallianz gibt die Nutzung verschiedener Ansätze durch die Unternehmen wichtige Hinweise auf den tatsächlichen Bedarf. Dies ist im nachfolgenden Diagramm dargestellt.

Abb. 27: **Aktuelle und künftige Nutzung von Maßnahmen und Initiativen zur Fachkräftesicherung**



eigene Darstellung Regionomica. Datenquelle: Unternehmensbefragung im Landkreis Meißen September 2017, Frage 9

Demnach sind neue Arbeitszeitmodelle, eine stärkere Weiterbildung und die Berufsausbildung im Unternehmen Maßnahmen, die bereits von vielen Unternehmen (jeweils mehr als 60 %) genutzt werden. Einen künftig noch höheren Stellenwert werden die Nutzung von Social Media (44 %) und die Gewinnung ausländischer Fachkräfte (39 %) einnehmen.

Eine potenziell stärkere Nutzung deutet sich bei den Maßnahmen regionale Jobmessen, Berufsausbildung im Verbund und betriebliche Fachkräftestrategie an. Allerdings gibt hier ein signifikanter Anteil der befragten Unternehmen an, dass dafür Kapazitäten und Ressourcen fehlen. Dies könnte damit ein Ansatzpunkt für Unterstützungsmaßnahmen durch die Fachkräfteallianz sein.

4.2 Einschätzung von Multiplikatoren

Ergänzend zur Datenanalyse und -aufbereitung wurden 14 Fachgespräche mit ausgewählten Unternehmen und vor allem den Mitgliedern der Fachkräfteallianz geführt (vgl. Anhang 3). Darüber hinaus wurden zwei Workshops realisiert, in denen die Zwischenergebnisse vorgestellt und diskutiert wurden.

Folgende Fragestellungen standen im Mittelpunkt der Gespräche:

- Wie beurteilen die Gesprächspartner allgemein die Arbeitsmarkt- und Fachkräftesituation im Landkreis?
- Welche Wirtschaftsbereiche sind aktuell und perspektivisch besonders mit Problemen bei der Fachkräftesicherung konfrontiert?
- Welche Aktivitäten haben sich bewährt? Wo ergeben sich bisher ungenutzte Potenziale und wo sollten Maßnahmen und Projekte ansetzen?

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Gespräche stichpunktartig wiedergegeben.

- Von den meisten Gesprächspartnern wurde zu Beginn der Gespräche auf die insgesamt sehr gute Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre hingewiesen („Landkreis steht sehr gut da.“). In diesem Zusammenhang wurde auch die – gegenüber dem Stand vor einigen Jahren – deutlich gesunkene und jetzt geringe Arbeitslosigkeit genannt. Die Entwicklung hat zur Folge, dass die Arbeitskräftepotenziale weiter sinken und die Probleme der Fachkräftesicherung zunehmen. Herausgehoben wurde auch die immer größere Bedeutung der Personalbindung und dass diese Aufgaben für die Unternehmen und insbesondere für die Personalentwicklung mittlerweile genauso große Bedeutung hat.
- Im Workshop mit den Unternehmen wurden die Probleme noch deutlicher artikuliert und auf die Bedeutung des Zuzugs von Personen und Arbeitskräften verwiesen („Ohne Zuwanderung geht es nicht.“). Dies erfordert vor allem die Verbesserung der Erreichbarkeit aller Teilregionen einschl. des Ausbaus des ÖPNVs, die grundsätzliche Verbesserung der Lebensbedingungen, hier insbesondere für Jugendliche und junge Familien, sowie ein intensiveres Marketing für die Region. Hier waren sich alle Akteure einig, dass diese Themen übergreifend zu lösen und im zeitgleich anlaufenden „Zukunftsforum“ zu besprechen sind.
- Die in den Gesprächen genannten Branchen bzw. Berufe mit aktuellen und perspektivischen Problemen bei der Fachkräftesicherung sind
  - Metall/Maschinenbau (u. a. CNC-Fräser/Zerspaner, Schweißer)
  - Pflege- und Dienstleistungsbereich (HOGA, Gebäudereiniger, Altenpfleger)
  - Logistik/Speditionen (Fahrer)
  - Lebensmittelbereich (u. a. Bäcker, Fleischer)
  - Bau (konjunkturbedingt)
  - Verfahrensmechaniker Glas
  - Kfz-Mechatroniker
- In den letztgenannten Bereichen sind – nach Aussagen einiger Gesprächspartner – die Probleme zwar noch nicht sehr akut, die Entwicklung beginnt aber auch hier „zu bröckeln“.

- Hinsichtlich der Maßnahmen, die sich bewährt haben, wurde von vielen Gesprächspartnern auf die insgesamt große Anzahl und die vielfältigen Projekte und Ansätze hingewiesen („Wird schon sehr viel und überall gemacht."). Deutlich wurde dabei auch, dass viele Probleme nicht von der Fachkräfteallianz adressiert werden. Hier wurde beispielsweise die Berufsorientierung genannt. Von einige Akteuren wurde in diesem Zusammenhang betont, dass es hier unter Umständen Optimierungspotenzial gibt („Die Abstimmung zwischen den Akteuren sollte vielleicht optimiert werden.", „Weniger ist mehr.", „Die Berufsorientierung muss noch interessanter gemacht werden."). Ebenso wurde das verstärkte Anbieten und Bewerben von Praktikumsbörsen/Ferienjobs und/oder Verbundpraktika erwähnt („Wie kann man als junger Mensch praxisbezogen verschiedene Arbeitsbereiche kennenlernen oder durchlaufen.").
- Als konkrete Projektansätze wurden von mehreren Gesprächspartnern die verstärkte Information, Sensibilisierung und Motivation der Unternehmen angesprochen. Hier könnten branchenbezogene Informationsveranstaltungen für die Unternehmen beispielsweise gute Lösungsansätze vermitteln und zur Umsetzung anregen. Themen könnten unter anderem die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die längerfristige Bindung älterer Beschäftigter, neue Lösungen bei der Kinderbetreuung, das Gesundheitsmanagement bzw. -vorsorge sein.
- In einigen Gesprächen wurde auch auf die gegenseitige Nutzung der Potenziale in einer größeren Region und ganz speziell auf eine engere Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt abgestellt. Angeregt wurde grundsätzlich auch, dass im Rahmen der Fachkräfteallianz „Projektideen einfach mal ausprobiert und getestet werden" sollten. So könnte man vielleicht neue und innovative Ideen besser erkennen. Auch der verstärkte Austausch („Austauschplattform") und das Miteinander der Träger und der Unternehmen bzw. Verbände („Wirtschaft trifft Wohlfahrt") könnte die Effekte und die Effizienz eventuell noch weiter erhöhen.
- Von einem Gesprächspartner wurden die besondere Rolle des „Gesundheits- und Sozialwesens" und der Arbeitsmarktbedeutung (nicht nur der Kliniken, sondern auch des Wohlfahrtsbereiches) für den Landkreis angesprochen. In diesem Zusammenhang wurde von dem Gesprächspartner die Bildung einer „Sozialallianz" angeregt.

4.3 Künftiger Fachkräftebedarf und -nachfrage

4.3.1 Abschätzung der künftigen Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Meißen

Wie bereits in Kapitel 2 kurz angerissen, wurden in jüngerer Zeit diverse Untersuchungen durchgeführt, wie sich die Digitalisierung auf die künftige Beschäftigung auswirkt. Da diese oftmals Auswirkungen auf unterschiedlichen Ebenen untersuchen

(manchmal Substituierbarkeitspotenzial einzelner Tätigkeiten, manchmal Gefährdungspotenzial einzelner Berufsgruppen, manchmal Auswirkungen auf Wirtschaftssektoren) ergibt sich hier kein eindeutiges Bild. Weiterhin unterliegen die verschiedenen Prognosen unterschiedlichen Annahmen über Art und Ausmaß der künftigen technologischen Entwicklung, die sich kaum vorhersagen lässt. Die Unsicherheit wird noch gesteigert, da sich gegenwärtig mit der Digitalisierung und dem Wandel zu einer Wissensgesellschaft zwei „Mega-Trends" überlagern.

Neben der großen Prognoseunsicherheit lässt sich mit einiger Sicherheit lediglich konstatieren, dass sich die Dynamik am Arbeitsmarkt erhöhen wird. Dies wird sich mutmaßlich darin ausdrücken, dass einzelne Berufsgruppen bzw. Branchen stärker durch Beschäftigungsabbau bzw. Substitution betroffen sein werden (v. a. Routinetätigkeiten im kaufmännischen oder fertigungstechnischen Bereich), während in anderen Berufsgruppen bzw. Branchen ein höherer Bedarf eintreten wird (v. a. im IT- und naturwissenschaftlichen Bereich). In der Summe kann dieser positive Nachfrageeffekt durch technologische Innovationen und Produktivitätssteigerungen den negativen Substitutionseffekt durch Automatisierung unter gewissen Umständen ausgleichen.

Diese schon auf gesamtwirtschaftlicher Ebene komplexe Prognose wird bei einem Herunterbrechen auf einzelne Landkreise wie hier den Landkreis Meißen noch schwieriger und mit größeren Unsicherheiten behaftet, da die jeweilige spezifische wirtschaftliche und demografische Situation mit berücksichtigt werden muss.

Die im Folgenden vorgenommene Abschätzung der künftigen Entwicklung im Landkreis Meißen stützt sich im Wesentlichen auf die Prognose „Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter"[37]. Diese Grundlage wurde gewählt, da die künftigen Beschäftigungseffekte hier auf Ebene der Wirtschaftszweige vorgenommen wurde und damit ein guter Vergleich bzw. Fortschreibung der in Kap. 3.2.2 erläuterten Beschäftigungszahlen möglich wird.

Zur besseren Übersichtlichkeit werden dabei die Wirtschaftszweige betrachtet, die im Landkreis Meißen mehr als 2.000 Beschäftigte aufweisen. Dies sind 15 Branchen, die zusammen fast 82 % der Gesamtbeschäftigung umfassen. Die wesentlichen quantitativen Entwicklungen können damit abgebildet werden.

Die o. g. Studie betrachtet zwei Szenarien:

- Basis-Szenario: Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen auf der Angebots- und Nachfrageseite auf dem Arbeitsmarkt, u. a. starke Zuwanderung seit 2013 mit entsprechenden Integrationsanstrengungen; stetige Digitalisierung ohne expliziten Handlungsschwerpunkt bei der Entwicklung von digitalen Techniken, sondern eher Anwendungsorientierung; Fortsetzung des Strukturwandels zu wissensintensiven, kulturellen und sozialen Diensten.

37 Economix Research & Consulting: Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter - Prognose 2016. München, 2016 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

- Szenario beschleunigte Digitalisierung: wirtschaftspolitische Schwerpunktsetzung auf die intensive Nutzung digitaler Technik, dabei auch verstärkt Entwicklung von digitalen Lösungen und Anspruch auf technologische Führungsposition im Bereich Industrie 4.0, um Wachstums- und Produktivitätspotenziale der digitalen Technik stärker zu erschließen.

Die Beschäftigtenentwicklung bis zum Jahr 2030 in den für den Landkreis Meißen relevanten Wirtschaftszweigen stellt sich bundesweit in diesen beiden Szenarien wie folgt dar:

Tab. 7: **Bundesweite Entwicklungsprognose bis zum Jahr 2030**

Branche	**Basis-Szenario**	**Szenario Beschleunigte Digitalisierung**
Gesamtwirtschaft	**– 0,3 %**	**+ 3,9 %**
Gesundheits- und Sozialwesen	+ 11,0 %	+ 9,7 %
Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz.	+ 0,6 %	– 3,0 %
Baugewerbe	– 0,5 %	– 2,1 %
Verkehr u. Lagerei	+ 1,8 %	+ 2,8 %
Erbringung v. sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	+12,5 %	+ 11,7 %
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	– 13,3 %	– 15,3 %
Erziehung u. Unterricht	+ 4,8 %	+ 5,5 %
Herst. v. Metallerzeugnissen	– 14,9 %	– 19,0 %
Erbring. v. freiberufl., wissenschaft., u. techn. DL	+ 33,2 %	+ 49,1 %
Gastgewerbe	– 16,0 %	– 16,9 %
Maschinenbau	– 23,2 %	– 10,9 %
Herst. v. Glas, Glaswaren, Keramik; Verarb. v. Steinen u. Erden	– 6,5 %	– 13,8 %
Herst. v. Nahrungs- u. Futtermitteln	– 9,3 %	– 12,7 %
Land- u. Forstwirtschaft	– 29,4 %	– 32,2 %
Metallerzeugung u. -bearbeitung	– 14,9 %	– 19,0 %

Quelle: Economix Research & Consulting: Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter - Prognose 2016. München, 2016

Bei der Übertragung auf den Landkreis Meißen wird wegen der oben erläuterten Prognoseunsicherheiten auf eine Differenzierung nach den beiden Szenarien verzichtet; vielmehr fließen hier die gutachterlichen Einschätzungen zur spezifischen wirtschaftlichen und demografischen Ausgangslage ein.

Demnach wird für den Landkreis Meißen bis zum Jahr 2030 folgende Entwicklung angenommen:

Tab. 8: **Entwicklung der Beschäftigung (Schätzung) im Landkreis Meißen bis zum Jahr 2030**

Branche	**Ausgangswert 2016**	**prognostizierte Veränderung 2030 ggü. 2016**	
		prozentual	**absolut**
Gesamtwirtschaft	**87.477**	**+ 1,5 %**	**+ 1.312**
Gesundheits- und Sozialwesen	11.862	+ 12,0 %	+1.423
Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz.	11.636	– 2,0 %	– 233
Baugewerbe	7.594	0,0 %	0
Verkehr u. Lagerei	6.059	+ 5,0 %	+ 303
Erbringung v. sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	5.186	+ 18,0 %	+933
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4.575	– 15,0 %	– 686
Erziehung u. Unterricht	3.926	– 5,0 %	– 196
Herst. v. Metallerzeugnissen	3.268	– 7,0 %	– 229
Erbring. v. freiberufl., wissenschaft., u. techn. DL	2.759	+ 20,0 %	+ 552
Gastgewerbe	2.734	– 7,0 %	– 191
Maschinenbau	2.460	– 13,0 %	– 320
Herst. v. Glas, Glaswaren, Keramik; Verarb. v. Steinen u. Erden	2.459	– 4,0 %	– 98
Herst. v. Nahrungs- u. Futtermitteln	2.437	– 5,0 %	– 122
Land- u. Forstwirtschaft	2.316	– 20,0 %	– 463
Metallerzeugung u. -bearbeitung	2.185	0,0 %	0

Auch wenn sich die Beschäftigungsentwicklung nicht in der oben dargestellten Detailliertheit prognostizieren lässt, zeichnen sich einige Trends an:

- Die vergleichsweise dynamische Beschäftigungsentwicklung im Landkreis Meißen wird sich mutmaßlich in den nächsten Jahren fortsetzen, darauf deuten auch die weiter oben erläuterten Erwartungen der Unternehmen zur Beschäftigungsentwicklung hin. Mittelfristig wird sich das Wachstum aber nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklungen etwas abschwächen.

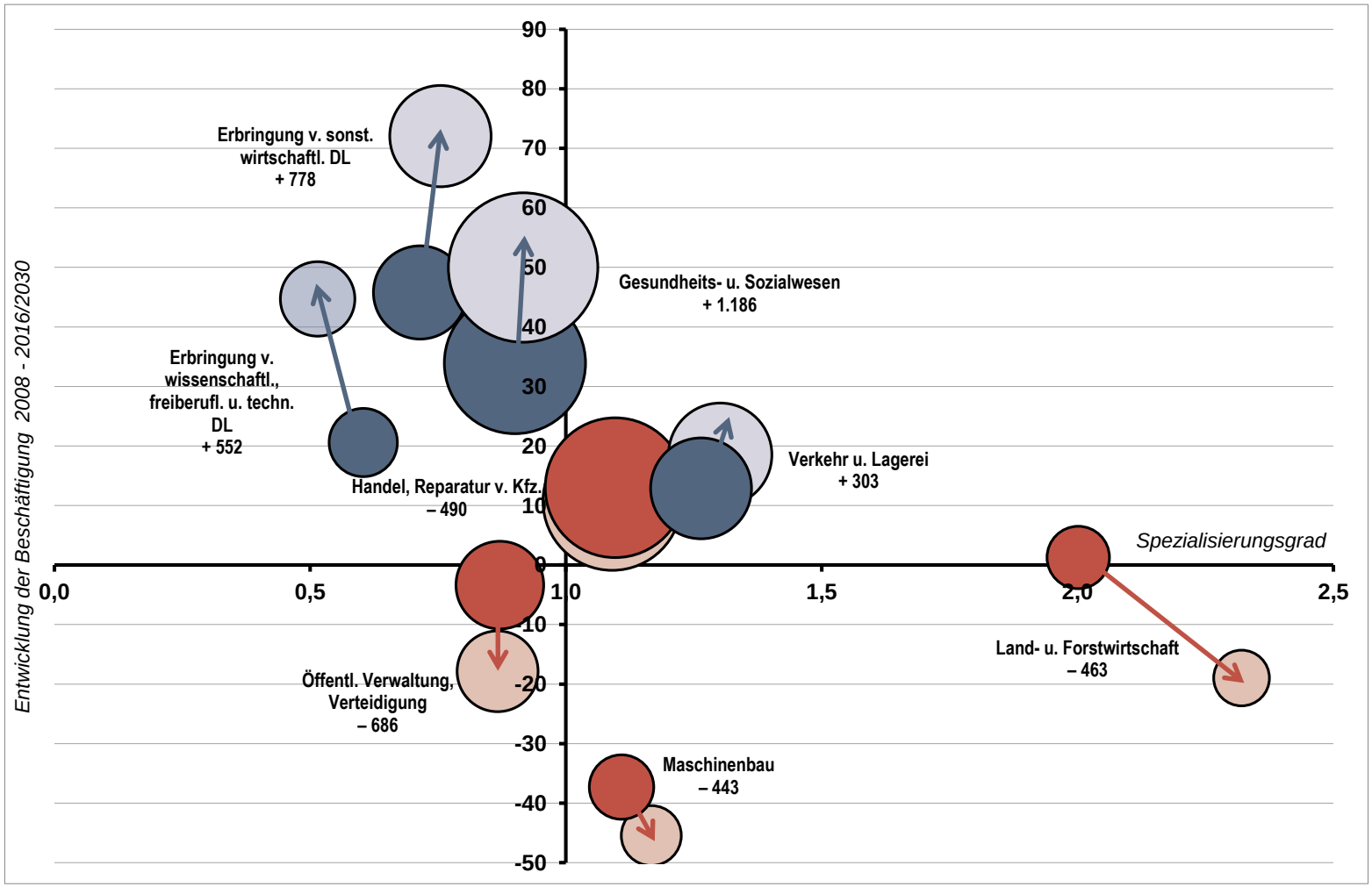
- Die Wirtschaftszweige mit dem höchsten absoluten Zuwachs an Beschäftigten in den nächsten 13 Jahren und damit auch mit dem höchsten Fachkräftebedarf sind das Gesundheits- und Sozialwesen, die Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen, die Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen sowie Verkehr und Lagerei.
- Eine Abnahme der Beschäftigung zeichnet sich mittel- bis langfristig vor allem in den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen, Land- und Forstwirtschaft, Maschinenbau sowie Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen ab.

Unter der Annahme, dass die oben beschriebenen Entwicklungen im Landkreis eintreffen, kann man grob sagen, dass

- insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, im Dienstleistungsbereich sowie in der Logistik Beschäftigte nachgefragt und
- in der öffentlichen Verwaltung, in der Land- und Forstwirtschaft, im Maschinenbau sowie im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen Beschäftigte freigesetzt werden.

Diese Entwicklungen sind zusammenfassend in der Fortschreibung der Spezialisierungsmatrix auf der folgenden Seite dargestellt.

Abb. 28: **Prognostizierte Entwicklung der Branchenstruktur**



eigene Darstellung Regionomica

4.4 Fachkräftesituation und Personalbedarf in ausgewählten Bereichen

4.4.1 Gesundheitswesen

Die Gesundheitsversorgung wird getragen von der ambulanten Versorgung – differenziert in Grundversorgung durch Hausärzte und spezialisierte Versorgung durch Fachärzte – sowie der stationären Versorgung.

Die Gesundheitsversorgung des Landkreises Meißen kann heute als weitgehend gesichert und gut bezeichnet werden.[38] Das gilt vor allem für die stationäre Versorgung mit den Krankenhäusern im Landkreis sowie des großen und breiten stationären Angebots der Kliniken in Dresden und im Verdichtungsraum. Das Gleiche gilt für die ambulante Facharztversorgung, zumindest wenn die Praxen im Dresdener Verdichtungsraum einbezogen werden. Die Grundversorgung durch Hausärzte ist heute weitgehend gegeben, wenngleich leichte Defizite im Mittelbereich Meißen sowie in einigen Gemeinden bestehen[39]. Die prognostischen Berechnungen der Kassenärztlichen Vereinigung (KVS) Sachsen zeigen aber hinsichtlich des Sollbesatzes bereits absehbare Defizite auf:

- Mittelbereich Meißen: prognostischer Versorgungsgrad 80,4 %
- Mittelbereich Coswig-Radebeul: prognostischer Versorgungsgrad 94,9 %
- Mittelbereich Großenhain: prognostischer Versorgungsgrad 72,8 %
- Mittelbereich Riesa: prognostischer Versorgungsgrad 87,5 %

Zudem weist der hausärztliche Planungsbereich Riesa mit den Bezugsräumen Riesa und Nünchritz zwar eine merkliche bis deutliche Überversorgung auf, wohingegen die Bezugsräume Gröditz und Zeithain mit 59,4 % bzw. 59,8 % absehbare Versorgungsdefizite aufweisen. In den Planungsbereichen Meißen, Radebeul, Großenhain und Riesa ist jeweils die Aufgabe einer Praxis geplant. Die KV Sachsen hat auf bestehende oder absehbare Defizite bereits reagiert und Fördermaßnahmen des Landesausschusses der Ärzte und Krankenkassen zur Neugründung oder Praxisübernahme in Nossen, Meißen, Zeithain, Gröditz sowie Großenhain ausgerichtet. Dennoch zeichnet sich aufgrund der Altersstruktur der Hausärzte mittel- bis längerfristig ein größerer Handlungsbedarf ab.

38 Die nachstehenden Ausführungen stützen sich auf Daten, die die Kassenärztliche Vereinigung Sachsen im September 2017 für die Projektbearbeitung zur Verfügung stellte.

39 Daten der KV Sachsen, September 2017.

Tab. 9: **Altersstruktur der Hausärzte im Landkreis Meißen**

Mittelbereich	Anzahl tätiger Ärzte	Durchschnitts-alter	=>60 Jahre
Meißen	44	53,9	23
Coswig-Radebeul	59	51,1	17
Großenhain	20	54,9	8
Riesa	45	53,6	14
Landkreis Meißen	**168**	**53,0**	**62** ***(=36,9%)***

Quelle: Daten, die die Kassenärztliche Vereinigung Sachsen im September 2017 für die Projekt-bearbeitung zur Verfügung stellte

Diese Entwicklung entspricht der deutschlandweiten Entwicklung, da zwischen 2015 bis 2023 etwa 40 % oder mehr Hausärzte altersbedingt in den Ruhestand treten. In Anbetracht der Studentenzahlen der Allgemeinmedizin kann nicht mal jeder zweite Ruhestandseintritt nachbesetzt werden. Die Problematik wird noch weiter verschärft, denn angesichts der steigenden Alterung der Bevölkerung wird die Anzahl der multimorbid erkrankten Patienten deutlich steigen. Deshalb bekommen Allgemeinmediziner auch eine wachsende Bedeutung zur Abstimmung der Behandlungspläne, wenn mehrere Fachärzte beteiligt sind.

Für weiteren Handlungsbedarf spricht die Sicherung des nichtärztlichen Praxispersonals. Die nichtärztliche Personalausstattung der Praxen wirft bereits heute große Probleme auf.

4.4.2 Pflegebereich

In Sachen werden von allen Pflegefällen fast 68,9 % zu Hause und 31,2 % stationär versorgt. Damit liegt der Schwerpunkt der Pflegeversorgung im ambulanten Bereich, wobei fast 40 % durch Angehörige bzw. Privatpersonen, 12,2 % durch ambulante Pflegedienste zusammen mit Angehörigen und 16,8 % ausschließlich von Pflegediensten ihre Versorgungsleistung erhalten. Die stationären Einrichtungen haben aber ebenfalls eine hohe Auslastung.

Im Landkreis Meißen gibt es 9.275 Pflegebedürftige, wovon 3.884 nur über eine eingeschränkte Alltagskompetenz verfügen. Davon werden 2.482 Fälle ambulant durch Pflegedienste mit dem Einsatz von 1.213 Pflegekräften versorgt.[40] Weitere 2.881 Fälle werden vollstationär durch 1.983 Pflegekräfte versorgt. Bis 2030 gehen die statistischen Berechnungen des Landkreises von einem Anstieg des Versorgungsbedarfs auf 12.229 Fällen aus. Wegen der Einführung der neuen und zugleich erweiterten

[40] Angaben des Sozialamtes des Landkreises, September 2017.

Pflegestufen[41] sowie wegen des weiter steigenden Durchschnittsalters der Bevölkerung und der damit verbundenen Zunahme des Pflegebedarfs geht das Statistische Landesamt bis 2030 auf einen Anstieg des Bedarfs an Pflegekräften um 40 % bis 50 % aus.[42] Da die Vorausschätzung des Statistischen Landesamtes für den Bedarfsanstieg auf der Datenbasis von 2012 basiert, hat sich bis 2016/17 bereits ein Teil dieses Anstiegs vollzogen. Dem entsprechend wurde die Vorausschätzung korrigiert, so dass von 2017 bis 2030 ein Bedarfsanstieg von 31 % in der ambulanten und 39 % in der stationären Pflege zu erwarten ist.

Zugleich wird in diesem Zeitraum ein Teil des Personals in den Ruhestand treten, welches ebenfalls durch Nachbesetzungen zu ersetzen ist. Von dem 2012 erfassten Pflegepersonal ist bis 2016 fast ein Viertel altersbedingt in Ruhestand gegangen. Bis 2022 werden aus der Altersgruppe 55 und älter die restlichen Pflegekräfte ausscheiden. Das sind 254 Kräfte in der ambulanten und 343 Kräfte in der stationären Pflege. Von den Pflegekräften, die 2012 ein Alter von 45 bis 55 Jahre hatten, werden bis 2030 vom ambulant tätigen Personal 274 und vom stationär eingesetzten Personal 478 ausscheiden. Daraus ergibt sich bis 2030 ein Bedarf von insgesamt etwa 2.500 neu einzustellenden Pflegekräften.

Tab. 10: **Anstieg des Personalbedarf in der Pflege bis zum Jahr 2030**

Ursache des Personalbedarfs	**ambulant**	**stationär**
Leistungserhöhung	380	770
Nachbesetzung	530	820
Gesamtbedarf	**910**	**1.590**

Quelle: Eigene Berechnungen anhand der 2017 vom Landkreis übermittelten Pflegedaten sowie der Angaben zur Bedarfsentwicklung und zur Altersstruktur in: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen: Statistisch betrachtet - Pflege in Sachsen, Ausgabe 2015, Kamenz Nov. 2015, S.24, S. 26.

Zur Präzisierung der Ausführungen wurde anhand der Daten des Statistischen Landesamtes die Pflegequote in den einzelnen Altersgruppen der sächsischen Bevölkerung ermittelt. Die Pflegequote wurde dann wiederum auf die Bevölkerung des Landkreises Meißen übertragen. Die Ergebnisse sind für 2014 nahezu mit den Landkreisdaten identisch, weichen aber bis 2030 um etwa 6 % ab. Außerdem ergaben sich merkliche Abweichungen in der Struktur (Pflegegeld, ambulant, stationär) des Pflegebedarfs. Trotz dieser Abweichungen ergaben diese Berechnungen ein wesentliches Ergebnis. Der bevorstehende personelle Bedarfsanstieg vollzieht sich von 2016 bis 2030 nicht gradlinig ansteigend, sondern bereits weitgehend bis 2025, um dann in etwa auf dem erreichten hohen Niveau zu verharren. Der Handlungsbedarf zur Siche-

41 2016 wurden die bisher geltenden Pflegestufen 0, 1, 2 und 3 um eine Stufe in 1, 2, 3, 4 und 5 erweitert, womit eine zutreffende Einordnung von Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz, z. B. Demenzkranke, eher möglich ist.

42 Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen: Statistisch betrachtet Pflege in Sachsen – Ausgabe 2015, Kamenz Nov. 2015.

rung der Versorgung mit den erforderlichen Arbeitskräften ist also wesentlich näher als bis zum fernen Jahr 2030.

4.4.3 Metall- und Elektroindustrie

Mit rund 6.800 Beschäftigten im Jahr 2016 stellt die Metall- und Elektroindustrie[43] den wichtigsten Teilbereich des Verarbeitenden Gewerbes im Landkreis Meißen dar. Allerdings weist dieser Bereich in den vergangenen Jahren eine vergleichsweise geringe Beschäftigungsdynamik auf. So ist die Zahl der Beschäftigten seit 2008 um knapp 5 % gewachsen, was gegenüber dem Durchschnitt aller Branchen und der Metall- und Elektroindustrie im Freistaat Sachsen eine unterdurchschnittliche Entwicklung darstellt.

Im Zuge des technologischen Wandels und der Digitalisierung wird allgemein davon ausgegangen, dass Branchen mit einem hohen Anteil an Fertigungsberufen, wie er in der Metall- und Elektroindustrie vorzufinden ist, künftig negative Beschäftigungseffekte aufweisen werden. Je nach Szenario wird für den Metallbereich im Bundesdurchschnitt ein Rückgang von 15 – 20 % prognostiziert. Dies wird vor allem mit dem globalen Strukturwandel begründet, bei dem vor allem asiatische Länder verstärkt Teile der Industrieproduktion an sich ziehen werden.[44] Durch den Trend zu Industrie 4.0 besteht zudem bei vielen Tätigkeiten in diesem Bereich ein hohes Potenzial bzw. Risiko, menschliche Arbeit durch (computergesteuerte) Maschinen zu ersetzen.[45]

Für den Landkreis Meißen wird aus Gutachtersicht die Entwicklung leicht positiver als im Bundesdurchschnitt eingeschätzt. So könnte die Beschäftigung im Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung in den nächsten 10 – 15 Jahren konstant bleiben, da die im Landkreis Meißen ansässigen Unternehmen eine hohe Reputation besitzen und in gefestigte Wertschöpfungsketten eingebunden sind. Dies ist zwar keine Gewähr für die zukünftige Geschäfts- und Beschäftigtenentwicklung, erleichtert aber die auch in dieser Branche notwendigen Veränderungen und weiteren Automatisierungsnotwendigkeiten.

Im Bereich der Herstellung von Metallerzeugnissen wird ein Rückgang der Beschäftigten um etwa 7 % geschätzt. Insgesamt ist davon auszugehen, dass im Bereich Metall und Elektro bis 2030 etwa 230 Stellen wegfallen könnten. Hieraus kann allerdings nicht geschlossen werden, dass sich in diesem Bereich nicht auch ein Fachkräfteengpass ergeben kann, wenn die Zahl der altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiter noch höher liegt und es nicht gelingt, ausreichend viele Nachwuchskräfte zu gewinnen. Vor dem Hintergrund der Verschiebung der Qualifikationsniveaus in der Branche weg von reinen Fertigungstätigkeiten hin zu komplexeren Steuerungs- und Konstruktions-

43 Metallerzeugung und -bearbeitung (WZ 24), Herstellung von Metallerzeugnissen (25), Herstellung von elektrischen Ausrüstungen (WZ 25).

44 Vgl. Economix Research & Consulting: Arbeitsmarkt 2030, Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter, München 2016.

45 Vgl. IAB-Regional: Digitalisierung der Arbeitswelt - Folgen für den Arbeitsmarkt in Sachsen, Dresden 2017.

tätigkeiten, besteht vor allem in den sog. MINT-Berufen künftig ein hoher Bedarf.[46] Dies wurde von einem Unternehmen der Branche in einem Fachgespräch ausdrücklich bestätigt. Dort laufen beispielsweise die Planungen zur Industrie 4.0 und der weiteren Automatisierung aktuell an und werden in den kommenden fünf Jahren umgesetzt. Neben dem verstärkten Robotereinsatz ist auch die Entwicklung eigener neuer Produkte im Industrie 4.0-Bereich geplant, so dass sich die Struktur der Arbeitsplätze verändern wird.

4.4.4 Handel und Dienstleistungen

Die Wirtschaftsbereiche „Handel, Instandhaltung, Reparaturen von Kfz“ mit 11.636 Beschäftigten sowie „Erbringung sonstiger Wirtschaftlicher Dienstleistungen“ mit 5.186 Beschäftigten stellen einen hohen Anteil der Beschäftigten und damit der Arbeitsplätze im Landkreis Meißen. Davon kommen vor allem dem Einzelhandel und den Dienstleistungen aufgrund ihrer Beschäftigtenzahlen große Bedeutung zu. Beide Wirtschaftsbereiche stehen vor erheblichen Veränderungen.

Im Einzelhandel waren 2015 in der Bundesrepublik Deutschland 349.952 Unternehmen tätig. Die beschäftigten Arbeitskräfte haben von 2013 bis 2016 eine Zunahme von fast 6 % erfahren, wobei von 2015 bis 2016 die Steigerung 2,4 % betrug. 2016 waren dort 2.385.200 Personen tätig. Die Wirtschaftsdaten weisen für 2016 nominal einen Umsatzzuwachs von 1 %. Die Realwerte belegen jedoch einen stagnierenden bis rückläufigen Umsatz (ca. –1%/Jahr). Gleichzeitig findet eine fortschreitende Konzentration auf Kosten der kleinen Einzelhandelsgeschäfte statt, und der Online-Handel nimmt immer größere Anteile ein.[47]

Der Freistaat Sachsen weist gegenüber dem Bundesdurchschnitt von 1,523 qm/Ew. Verkaufsfläche eine höhere Ausstattung je Einwohner auf,[48] wobei von 2010 bis 2015 ein Rückgang zu verzeichnen war. Der Rückgang betraf vor allem kleinere Geschäfte mit 700 qm oder weniger Verkaufsfläche. Ländliche Räume waren und sind besonders betroffen. Nach heutigen Erkenntnissen benötigt eine Einzelhandelseinrichtung mindestens eine Bevölkerung von 5.000 Personen in ihrem Einzugsbereich. Ländliche Regionen weisen diese Bevölkerung umso weniger auf, je dünner die Besiedlungsdichte ist. In der Region Dresden ist es beispielsweise zur Schließung von 511 Geschäften mit bis 700 qm Verkaufsfläche gekommen. Für Einzelhandelsobjekte mit 100 qm oder weniger Verkaufsfläche wird der Rückgang sogar mit 537 Objekte angegeben, während aber gleichzeitig 62 Supermärkte neu eröffneten.

Auch der Landkreis Meißen ist von dieser Entwicklung betroffen. Hier ist die Verkaufsfläche im Einzelhandel von 2010 bis 2015 um 5,3 % geschrumpft. Für die Zukunft sieht

46 Vgl. https://www.gesamtmetall.de/themen/bildung, abgerufen am 06.12.2017.

47 Vgl. Statista Digital Market Outlook, Dezember 2016.

48 Quelle für die Daten in diesem Abschnitt: www.landesentwicklung.sachsen.de.

es bislang danach aus, dass diese Entwicklung keine größeren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bzw. den Beschäftigtenbesatz hat. Deshalb schätzen die Gutachter den Arbeitskräftebedarf für den Landkreis Meißen bis zum Jahr 2030 als etwa gleichbleibend ein. Zudem hat sich gezeigt, dass der Online-Handel in der Versorgung mit Frischlebensmittel bis jetzt wenig Anklang erfährt und dass viele Menschen ein persönliches Einkaufsgespräch und den Einkauf als Erlebnis nicht missen möchten.

Längerfristig könnten sich aber dennoch deutliche Veränderungen einstellen, die vor allem von der Digitalisierung im Handel, dem wachsenden Online-Anteil und einer Verknüpfung mit Dienstleistungen ausgehen könnten. Durch Digitalisierung wird die Logistik umfassend und personaleinsparend verbessert. Die Handelskette Rewe führt z. B. an, dass bisher in den Logistik-Standorten Mitarbeiter 12 bis 15 Kilometer pro Tag zurücklegen müssen. In den neuen Einrichtungen werden zukünftig automatisierte Shuttles die Waren zum Mitarbeiter bringen. Umfassende Veränderungen werden im Kassenbereich erwartet, die sich als Selbst-Scan-Kassen an manchen Standorten bereits in der Einführung befinden. Selbstfahrende Einkaufswagen folgen den Kunden und navigieren ihn zu den Verkaufsartikeln, die er aufsuchen möchte. Umkleidekabinen beraten automatisiert, aber dennoch individuell den Kunden entsprechend seiner Bedürfnisse. In Anbetracht dieser Entwicklung gibt es auch pessimistische Einschätzungen zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf.

Bedarfsveränderungen, von denen gleichfalls deutliche Rückwirkungen auf den Einzelhandel ausgehen könnten, deuten sich im Dienstleistungsbereich an. Demnach könnte es dazu kommen, dass viele physische Produkte nicht mehr erworben werden, sondern als Bestandteil von Gesamt-Systemen, die Dienstleister anbieten, angemietet werden.

Die Entwicklung ist kaum sicher vorherschätzbar. Es wird zur fortschreitenden Digitalisierung kommen, aber der Einzelhandel hat durchaus Chancen, dem entgegen zu wirken, indem er Nischen besetzt, personenbezogene Profile entwickelt und vor allem Einkauf als Erlebnis ausrichtet und ebenfalls und intensiver die Online-Möglichkeiten nutzt. Die Chancen, die ein Erlebniseinkauf bietet, haben die großen Handelsketten längst erkannt, die seit einiger Zeit in ihren Einkaufsstellen zugleich Gastronomie integrieren, wobei weitere Bereiche vorstellbar sind. Der Personalbedarf muss nicht derartig sinken, wie manche Experten vorhersagen, aber die geforderten Qualifikationen werden sich ändern. Qualifizierte Kenntnisse der Informations- und Kommunikationstechniken werden unverzichtbar, zumal für den Einzelhandel eine Beteiligung an Online-Portalen unverzichtbar wird. Der Bedarf an einfachen Diensten wird soweit zurückgehen, wie er durch Automatisierung kostengünstiger ersetzbar ist. Zugleich wird zukünftig das personenbezogenen Kontaktvermögen und die persönliche Kommunikationsfähigkeit der Mitarbeiter an Bedeutung gewinnen.

Schwierig sieht es für kleine Einzelhändler aus. Auf sich allein gestellt werden sie kaum die Möglichkeiten des Online-Vertriebs und einer eigenen online-gestützten Warenbestellung nutzen. Diese Nachteile könnten jedoch Zusammenschlüsse zu Handelskooperationen mindern oder sogar ausgleichen. Die bevorstehenden Verände-

rungen und die Entwicklung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs werden davon abhängen, wie weit die Digitalisierung und Automatisierung im Handel im Landkreis Meißen zum Einsatz kommt und wie weit sich die Betriebsstätten auf diese Entwicklung einstellen und konsequent vorhandene Chancen nutzen.

Der **Dienstleistungssektor** wird als der Wirtschaftsbereich mit den größten Wachstums- und Zukunftschancen in Deutschland eingeschätzt. Dabei gehen von der Dienstleistung 4.0 die wesentlichen und maßgeblichen Einflüsse aus: „Der Dienstleistungssektor ist der einzige der drei Wirtschaftssektoren, der in den kommenden Jahren deutlich wachsen wird. Schon in 2030 werden mehr Menschen in der Dienstleistungsbranche beschäftigt sein, als Menschen in der Produktion von physischen Produkten. In naher Zukunft werden Dienstleistungen 4.0 die deutsche Wirtschaft prägen. Die Kunden werden kein Interesse mehr daran haben Produkte zu erwerben, sondern Interesse an der Nutzung der Produkte bekunden. Der traditionelle Vertrieb von Produkten wird deshalb nach und nach in den Hintergrund geraten und von produktbezogenen Dienstleistungen verdrängt werden. In Zukunft wird es nicht mehr ausreichen, Service ausschließlich vor Ort anzubieten. Die Verknüpfung von physischen Dienstleistern zum digitalen Angebot zu „Smart Service“ wird unabdingbar sein, um den Ansprüchen der Kunden gerecht zu werden.“[49]

Ob diese Einschätzungen zum „Smart Service“ letztlich voll eintreffen, bleibt unsicher, wie die verhaltene Annahme von Carsharing zeigt. Aber zur stark anwachsenden Bedeutung des Dienstleistungssektors wird es kommen und auch der Servicebedarf könnte schon in die angeführte Richtung gehen. Die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt werden sehr unterschiedlich sein. In Arbeitsbereichen, deren Aufgaben weitgehend digital erledigt werden können, wird es zur Freisetzung etlicher Beschäftigter kommen, wie die Entwicklung im Bankbereich zeigt. Umgekehrt erfordern neue Entwicklungen, wie eben „Smart Services“, ein erhebliches Potenzial an Arbeitskräften. Der Bedarf an Arbeitskräften wird im Dienstleistungssektor wachsen. Deshalb gehen die Gutachter im Rahmen der vorliegenden Studie von einem Bedarfszuwachs von 15 % der Arbeitskräfte bis 2030 im Landkreis Meißen aus (vgl. Kap. 4.3). Die zukünftige Entwicklung wird aber gleichzeitig mit Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräfte verbunden sein. Darauf gilt es sich einzustellen, durch entsprechende Berufsausbildung für junge Menschen, sowie auch durch Um- und Nachschulungen von freigesetzten Arbeitskräften, wie z. B. Arbeitsnehmer, die aus dem Bankgewerbe kommen. Die Anforderungen und Chancen im Landkreis Meißen hängen davon ab, wie weit diese Entwicklung dort voranschreitet und wie gut sich die Ausbildung sowie Um- und Nachschulung darauf einstellt.

[49] Vgl. blog.flexperto.com/de/blog/ist-4-0-die-zukunft-der-dienstleistungsbranche.

5 Konzept und Empfehlungen

Auf der Basis der vorangegangenen Analysen und dem Abgleich mit dem vorliegenden Handlungskonzept der Fachkräfteallianz lassen sich aus Gutachtersicht die folgenden Schlussfolgerungen ziehen:

- Der demografische Wandel wird mittelfristig zu einem deutlichen Fachkräftemangel im Landkreis Meißen und zu Defiziten in vielen Berufen führen. Insbesondere die Nachfrage nach Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung im gewerblichen/handwerklichen und im sozialen/gesundheitlichen Bereich wird aus heutiger Sicht bei unveränderten Rahmenbedingungen nicht gedeckt werden können.
- Gleichzeitig werden sich in vielen Bereichen die Arbeitsschritte und Prozesse vor allem durch die Digitalisierung und damit auch die Qualifikationsanforderungen umfassend verändern. Das führt zum einen zu einem hohen Fortbildungsbedarf, aber zum anderen auch zur Freisetzung von Arbeitskräften, die in ihren angestammten Berufen nicht mehr benötigt werden und jetzt für andere Bereiche zur Verfügung stehen.
- Die endogenen Arbeitskräftepotenziale sind – auch im Vergleich zum Landesdurchschnitt – bereits sehr gut erschlossen. Deshalb ist jetzt ein breiter Mix an Einzelmaßnahmen notwendig, die jeweils spezielle Zielgruppen erreichen. In der Gesamtheit der Maßnahmen werden dann auch nennenswerte Potenziale erschlossen, um die quantitativen Bedarfen besser abdecken zu können.
- Jetzt kommt es beispielsweise auch darauf an, die bereits hohen Beschäftigungsquoten in den einzelnen Zielgruppe (insgesamt, Frauen, ältere Beschäftigte) noch weiter zu erhöhen. Insbesondere durch das Halten älterer Beschäftigter und die Nutzung des Wissens und der Erfahrungen können nachhaltige Effekte für die Unternehmen erzielt werden. Auch durch die Verringerung der Auspendlerzahlen und die Bewerbung des Landkreises als attraktivem Arbeits- und Wohnstandort könnten weitere Potenziale erschlossen werden.
- Die Fachkräfteallianz sollte die zur Verfügung stehenden Mittel aus Gutachtersicht deshalb noch stärker auf spezielle Ziele bündeln. In Abstimmung mit den anderen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik sollten wenige Maßnahmen initiiert und unterstützt werden. Die Zahl der Handlungsfelder sollte auf drei reduziert werden.

Auf dieser Basis wird aus Gutachtersicht das folgende Ziel für die Fachkräfteallianz Meißen vorgeschlagen:

Fachkräfteallianz:
Abdeckung spezifischer Bedarfe und zielgruppenspezifische Lösungen

Unter diesem Ziel sollten aus Gutachtersicht drei Handlungsfelder (HF) konzentriert werden:

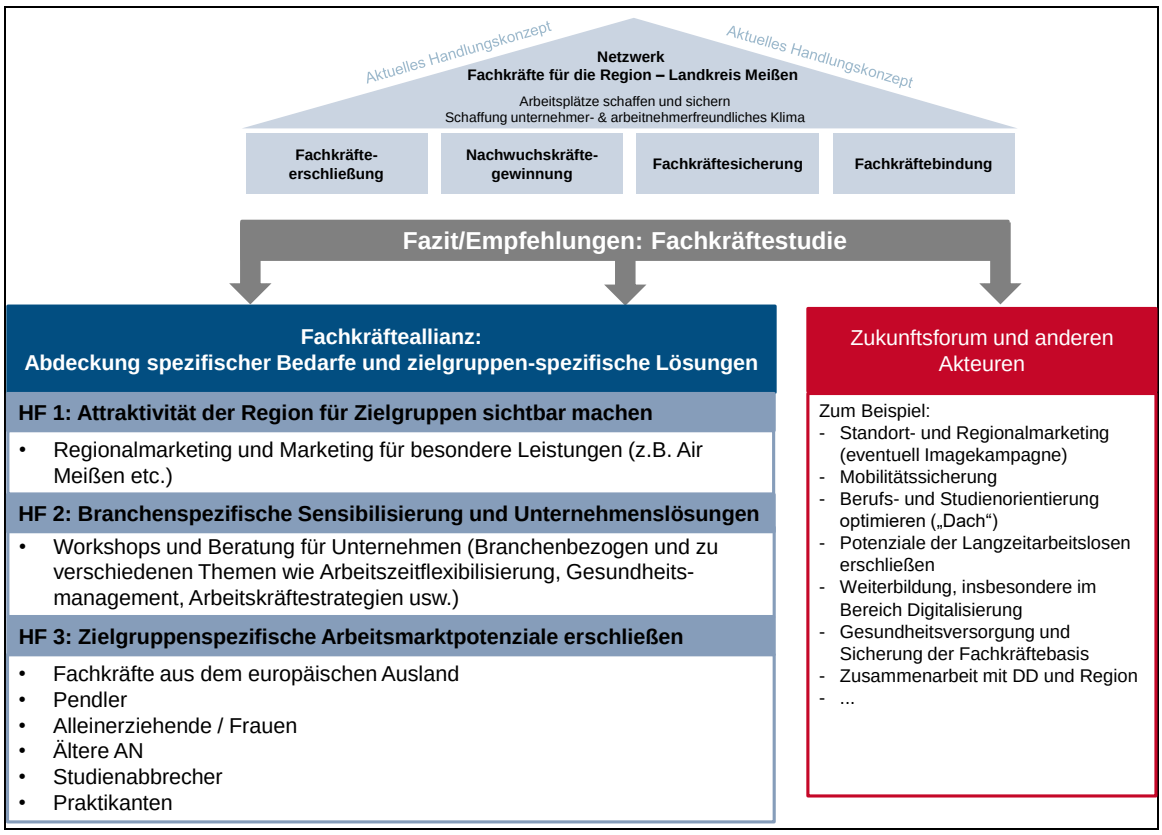
- Attraktivität der Region für Zielgruppen sichtbar machen (HF 1)
- Branchenspezifische Sensibilisierung und Unternehmenslösungen (HF 2)
- Zielgruppenspezifische Arbeitsmarktpotenziale erschließen (HF 3)

Unter Berücksichtigung der vorhandenen Kapazitäten der Fachkräfteallianz und der Ausrichtung der Fachkräfterichtlinie wird bei einer Fokussierung auf diese drei Handlungsfelder den spezifischen demografischen, strukturellen und wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen im Landkreis Meißen bestmöglich entsprochen.

Im Rahmen der Projektrealisierung ergaben sich gleichzeitig vielfältige Projektansätze und Ideen, die die Entwicklung des Landkreises maßgeblich beeinflussen, aber nicht durch die Fachkräfteallianz umgesetzt werden können. Diese Projektansätze sind beispielsweise an das zeitgleich laufende Projekt „Zukunftsforum Landkreis Meißen“ oder an andere Akteure adressiert. Sie werden hier ebenfalls mit angeführt und ergänzend im Anhang erläutert (vgl. Anhang 5).

Die nachfolgende Abbildung stellt die Bezüge zum aktuellen Handlungskonzept der Fachkräfteallianz und die vorgeschlagenen Handlungsfelder noch einmal im Überblick dar.

Abb. 29: **Ziel und Handlungsfelder für die Fachkräfteallianz (Vorschlag)**



Nachfolgend werden die drei Handlungsfelder kurz erläutert. Projektbeispiele und -ideen sollen die Handlungsfelder untersetzen bzw. veranschaulichen.

5.1 Attraktivität der Region für Zielgruppen sichtbar machen

Im ersten Handlungsfeld werden Maßnahmen konzentriert, die den Landkreis als attraktiven Arbeitsstandort bewerben und gezielt Arbeitnehmer, Arbeitssuchende bzw. potenzielle Arbeitskräfte ansprechen. Maßnahmen in diesem Handlungsfeld stehen in einem engen Zusammenhang mit Maßnahmen des allgemeinen Standort- und Regionalmarketings für den Landkreis (vgl. Kap. 5.4). Das allgemeine Standortmarketing ist allerdings breiter und nicht nur auf die Arbeitskräfte ausgerichtet.

Es sollten Marketingmaßnahmen unterstützt werden, die originell und innovativ auf die Nachfrage nach bestimmten Arbeitskräften und das Angebot im Landkreis Meißen hinweisen. So könnte beispielsweise auch das bestehende Karriereportal mit herausgehobenen Maßnahmen beworben werden, um die Bekanntheit und Wirksamkeit zu erhöhen (z. B. Werbung im ÖPNV, Bannerwerbung an Tankstellen).

5.2 Branchenspezifische Sensibilisierung und Unternehmenslösungen

In Workshops und vergleichbaren Formaten sollten den Unternehmen in der Region Informationen und Lösungsmöglichkeiten für Fragen u. a. der Arbeitszeitflexibilisierung, der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und des Gesundheitsmanagements und/oder der Erarbeitung von betrieblichen Arbeitskräftestrategien/ Personalentwicklungskonzepten vermittelt werden. Die Workshops und/oder Beratungsleistungen sollten für kleine Gruppen und bei Bedarf an verschiedenen Standorten im Landkreis angeboten werden. Dadurch können die Unternehmen besser sensibilisiert werden und erhalten unmittelbar nutzbare Umsetzungshinweise.

Die Angebote sollten ebenfalls branchenbezogen offeriert werden, um den Austausch der Unternehmen und die Netzwerkbildung anzuregen und die Unternehmen konkret ansprechen zu können. Von daher sollten zuerst Wirtschaftszweige mit hohem Fachkräfte- und Ersatzbedarf (beispielsweise Verarbeitendes Gewerbe und hier Metall/ Maschinenbau, Gesundheits- und Sozialwesen, Logistik) ausgewählt werden. Die Durchführung der Workshops und Beratungsangebote sollten ausgeschrieben und durch Branchen- und Fachexperten erbracht werden. Im Vorfeld sollten Details der Umsetzung mit den Akteuren der Fachkräfteallianz und insbesondere mit der Bundesagentur für Arbeit besprochen werden, da diese umfassende Vorerfahrungen aus der Arbeitgeberberatung (Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit sowie der betrieblichen Aus- und Weiterbildung) haben und die Bedarfe der Unternehmen konkretisieren können.

5.3 Zielgruppenspezifische Arbeitsmarktpotenziale erschließen

Das dritte Handlungsfeld bündelt Maßnahmen der Fachkräftemobilisierung und -akquisition für spezielle Zielgruppen:

- Fachkräfte aus dem europäischen Ausland
- Pendler
- Alleinerziehende / Frauen / ältere Arbeitskräfte
- Studienabbrecher
- Praktikanten.

Die Fachkräfteallianz könnte jährlich ein oder zwei Zielgruppen auswählen und entsprechende Projekte mit den jeweiligen Zielgruppenausrichtungen anschieben. Eine solche Auswahl erleichtert unter Umständen die Ansprache möglicher Träger, erhöht die Wettbewerbssituation und begrenzt die Beliebigkeit der Projekte.

Aus Gutachtersicht sollte – trotz teilweiser negativer Erfahrungen im Landkreis – doch noch einmal der Versuch der Anwerbung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland unternommen werden. Besonders wichtig für den Verbleib der Fachkräfte in der Region erscheint hier die Auswahl der Zielgruppen und -regionen.

Auch das Potenzial der älteren Arbeitskräfte ist in Anbetracht des hohen und zukünftig weiter steigenden Anteils dieser Zielgruppe immer wichtiger. Dafür bedarf es einerseits der fachlichen Fortbildung und andererseits einer körperlich guten Verfassung. Hier könnten Projekte und Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge und der gezielten Fortbildung/Schulung älterer Arbeitnehmer ansetzen und auf den guten Erfahrungen bereits realisierter Projekte in der Vergangenheit aufbauen.

Auch die Zielgruppe der Studienabbrecher erscheint aus Sicht der Unternehmen und Branchen im Landkreis Meißen und der Nähe zu den Hoch- und Fachschulen in den angrenzenden Regionen sehr interessant. Dabei ist natürlich zu beachten, dass auch andere Regionen diese Zielgruppe umwerben und eine Eingrenzung und Ansprache sehr schwierig ist und Sensibilität erfordert. Ein mögliches Projekt für diese Zielgruppe soll beispielhaft erläutert werden und könnte wie folgt gegliedert sein:

- Bildung einer Arbeitsgruppe durch interessierte Unternehmen aus einer Branche bzw. verwandten Branchen unter Federführung eines Projektträgers,
- Eingrenzung der Berufsprofile, die für Studienabbrecher relevant sein könnten und der relevanten Studienrichtungen in der Region,
- Erarbeitung eines für Studienabbrecher attraktiven und flexiblen Ausbildungs- bzw. Übernahmekonzeptes für
  - Studienabbrecher, die auf eine Lehre als dauerhafte Berufsperspektive ausgerichtet sind,

- Studienabbrecher gleicher Art, die jedoch ggf. an einer späteren Fortsetzung des Studiums interessiert sind,
- duale Ausbildungsangebote (Lehre und Studium),[50]

- Kontaktaufnahme beispielsweise mit Rektoraten und dann den Fakultäten der TU Dresden, der FH Dresden oder der Bergakademie Freiberg und anschließende Konzeptentwicklung zur Ansprache der Studienabbrecher und Umsetzung der drei Konzeptrichtungen,
- Durchführung von Informationsveranstaltungen an den Hochschulstandorten, „Schnupperbesuchen“ in den Unternehmen und begleitender Öffentlichkeitsarbeit

Gleichzeitig sollte bei einer eventuellen Umsetzung frühzeitig der Kontakt zu den relevanten Ministerien gesucht werden, um eine Unterstützung des Projektes durch den Freistaat Sachsen zu erreichen. Da es sich bei der hohen Anzahl der Studienabbrecher um ein Problem grundsätzlicher Bedeutung mit hoher „Ressourcenvergeudung“ handelt, sollte versucht werden, das Projekt in den Status eines „Modellvorhabens Sachsen“ zu bringen. Damit wären mehrfache Vorteile verbunden

- Unterstützung durch den Freistaat Sachsen
- höhere Mitwirkungsbereitschaft der Universitäten/Fachhochschulen
- Imagegewinn und positive Außenwirkung für den Landkreis Meißen
- Höhere Außenwirkung und Aufmerksamkeit bei den Ausbildungsinteressenten
- Landesunterstützung bei der Entwicklung und Implikation eines dualen Ausbildungsangebots.

5.4 Ideen und Maßnahmen für das Zukunftsforum und andere Akteure

Die nachfolgenden Maßnahmenbereiche und Projektvorschläge waren nicht unmittelbarer Bestandteil des Untersuchungsauftrages, wurden aber in den Gesprächen wiederholt als Ansatzpunkte genannt. Sie werden deshalb an dieser Stelle beispielhaft mit aufgeführt. Bei den meisten Vorschlägen wurde explizit das Zukunftsforum genannt, in dem diese Aspekte weitergehend besprochen und gelöst werden sollten.

Standort- und Regionalmarketing (eventuell Imagekampagne)

In den Fachgesprächen und insbesondere von den Unternehmen wurde nachdrücklich darauf hingewiesen, dass das Marketing für die Region ausgeweitet werden sollte. Es gilt den Landkreis als einen attraktiven Wohn- und Arbeitsraum darzustellen und eine positive Ausstrahlung zu schaffen. Es richtet sich an vielfältige Zielgruppen (Unter-

[50] Durch die breite Öffnung, die einen späteren wissenschaftlich orientierten Berufsweg nicht ausschließt, wird Flexibilität geschaffen und eher die Bereitschaft zur Unterstützung und Mitwirkung der Universität bzw. der Fachhochschule erreicht.

nehmen, Investoren, Touristen, verschiedene Bevölkerungsgruppen usw.). Dazu sollten die Vorteile der Region und des Landkreises hervorgehoben werden (z. B. Fort- und Ausbildungsangebote im Verdichtungsraum Dresden, Wohn- und Immobilienpreise, Kultur- und Freizeitangebot, Gesundheitsversorgung, Kinderbetreuungsangebote im Verdichtungsraum[51]). Grundsätzlich bedarf es nach Ansicht der Gesprächspartner auch des weiteren Abbaus der Defizite in der verkehrlichen Infrastruktur (vgl. ÖPNV und Mobilitätssicherung) und insbesondere für Jugendliche im Freizeitangebot in der Breitbandausstattung, um die Abwanderungsbereitschaft abzusenken.

Den Gutachtern ist durchaus bewusst, dass Standort- und Regionalmarketing nicht zu den kommunalen Pflichtaufgaben gehört. Es wird aber von einem Großteil der Kommunen, Landkreise und Bundesländer und teilweise mit einem hohen Aufwand betrieben. Hintergrund ist die zunehmende Mobilität von Unternehmen, Kapital und Arbeitskräften, so dass sich der Wettbewerb zwischen Städten und Regionen immer weiter verschärft. Dabei geht es sowohl um die Verbesserung der Standortattraktivität und der entsprechenden Infrastruktur, als auch der Kommunikation dieser Standortbedingungen gegenüber relevanten Zielgruppen. Standortmarketing darf somit nicht auf reine Werbung reduziert werden, sondern muss als umfassendes Kooperations- und Kommunikationsinstrument der Entwicklung des Landkreises verstanden werden. Standortmarketing erfordert von den Verantwortlichen ein Denken, das von den Bedürfnissen der potenziellen Zielgruppen geleitet wird und das gleichzeitig die regionalen Ausgangsbedingungen realistisch reflektiert. Nur eine gute Erreichbarkeit zu behaupten und in Hochglanzbroschüren zu postulieren macht keinen Sinn. Standortmarketing ist darüber hinaus langfristig angelegt und erfordert den Einsatz von Personal und entsprechende Budgets.

ÖPNV und Mobilitätssicherung

Auch der ÖPNV und die damit verbundene Mobilitätssicherung wurden als eines der wichtigsten Aufgaben der Daseinsvorsorge genannt. Gut ausgebaute und attraktive ÖPNV-Angebote ermöglichen und erleichtern den Unternehmen das Anwerben von Mitarbeitern und machen diese im Umkehrschluss für die Beschäftigten und potenzielle Arbeitnehmer interessant.

Berufs- und Studienorientierung optimieren

In den Fachgesprächen wurde wiederholt auf ein gewisses Optimierungspotenzial bei der Berufs- und Studienorientierung hingewiesen. Die hohe Anzahl an Veranstaltungen und Formaten macht es für die Jugendlichen, die Eltern und auch die Unternehmen nicht immer leicht, die richtigen Maßnahmen auszuwählen. Von daher besteht hier durchaus Abstimmungs- und Optimierungsbedarf, um das Angebot übersichtlicher, effektiver und auch interessanter zu machen.

51 In diesem Zusammenhang wurde von den Gesprächspartnern auch ein Austausch der Bürgermeister zum Thema der Kita-Betreuung, der Öffnungszeiten und der Kosten angeregt („Bürgermeisterrunde“).

Gesundheitsversorgung und Sicherung der Fachkräftebasis

Die weiter vorn aufgezeigten und absehbaren Defizite in der Hausarztversorgung und die Sicherung des Fachkräftebedarfs im Gesundheits- und Sozialwesen sind übergreifender Natur und für den Landkreis Meißen von hoher Bedeutung. Eine konzertierte Aktion aller beteiligten Akteure, zum Beispiel im Zukunftsforum Landkreis Meißen, ist deshalb unbedingt notwendig. Erste Ideen zur Sicherung der Hausarztversorgung oder der Sicherung der Nachfrage nach Pflegekräften werden im Anhang 5 kurz erläutert.

6 Anhang

Anhang 1: Daten zur demografischen Entwicklung

Anhang 1-1: Bevölkerung im Landkreis Meißen 2014 und Entwicklung bis 2030

Bevölkerung	2014		2020				2025				2030			
			Variante 1		Variante 2		Variante 1		Variante 2		Variante 1		Variante 2	
	Person.	Ant.	Person.	Ant.	Person.	Ant.	Person.	Ant.	Person.	Ant.	Person.	Ant.	Person.	Ant.
15 - 20 J.	8.533		10.700		10.200		10.800		10.500		11.300		10.800	
15 - 25 J	15.755		19.800		17.700		19.600		18.800		20.300		19.500	
20 - 25 J	7.222	5,1%	9.100	6,6%	7.500	5,8%	8.800	6,8%	8.300	6,8%	9.000	7,5%	8.700	7,7%
25 - 50 J	73.633	52,2%	70.600	51,0%	64.000	49,4%	67.800	52,2%	61.200	50,3%	63.400	53,0%	58.200	51,6%
50 - 65 J	60.205	42,7%	58.800	42,4%	58.100	44,8%	53.300	41,0%	52.200	42,9%	47.300	39,5%	45.900	40,7%
20 - 65 J	141.060	100%	138.500	100 %	129.6 00	100 %	130.000	100 %	121.700	100 %	119.700	100 %	112.800	100 %
65 J u. mehr	62.778	25.76	67.600	27,04	67.200	28,20	70.800	28,95	70.300	30,23	75.200	31,70	74.700	33,03
insgesamt	243.745	100	249.800	100	238.200	100	244.500	100	232.500	100	237.300	100	226.200	100
unter 5 J	10.331	4,24	10.700	4,28	9.600	4,03	10.000	4,09	8.800	3,78	8.900	3,75	8.200	3,62
5-10 J	10.509	4,31	11.300	4,52	10.800	4,54	11.300	4,62	10.200	4,39	10.500	4,43	9.400	4,15
10-15 J	10.534	4,32	11.200	4,48	10.800	4,54	11.600	4,74	11.000	4,73	11.600	4,89	10.500	4,64
15-20 J	8.533	3,50	10.700	4,28	10.200	4,28	10.800	4,42	10.500	4,52	11.300	4,76	10.800	4,77
20-25 J	7.222	2,96	9.100	3,64	7.500	2,15	8.800	3,60	8.300	3,57	9.000	3,79	8.700	3,84
25-30 J	12.598	5,17	9.600	3,84	7.200	3,03	9.300	3,80	7.800	3,35	8.700	3,67	8.400	3,71
30-35 J	13.884	5,70	14.900	5,97	13.200	5,54	10.800	4,42	8.800	3,78	10.200	4,30	9.100	4,02
35-40 J	13.767	5,65	15.900	6,36	14.700	6,17	15.900	6,50	14.500	6,24	11.900	5,02	10.100	4,46
40-45 J	14.692	6,03	15.500	6,21	14.800	6,22	16.200	6,62	15.200	6,54	16.300	6,87	15.100	6,67
45-50 J	18.692	7,67	14.700	5,87	14.100	5,92	15.600	6,38	14.900	6,41	16.300	6,87	15.500	6,85
50-55 J	21.886	8,98	18.100	7,25	17.700	7,44	14.600	5,97	14.000	6,02	15.500	6,53	14.900	6,59
55-60 J	19.419	7,97	21.500	8,60	21.300	8,95	17.800	7,28	17.500	7,53	14.400	6,07	13.900	6,14
60-65 J	18.900	7,75	19.200	7,67	19.100	8,02	20.900	8,55	20.700	8,90	17.400	7,33	17.100	7,56
65-70 J	12.043	4,94	18.300	7,33	18.200	7,64	18.400	7,53	18.300	7,87	20.100	8,47	19.900	8,80
70-75 J	17.506	7,18	12.400	4,96	12.300	5,17	17.200	7,04	17.100	7,36	17.300	7,29	17.200	7,60
75-80 J	15.657	6,42	13.700	5,46	13.600	5,79	11.100	4,54	11.000	4,73	15.300	6,45	15.300	6,76
80-85 J	9.253	3,80	13.000	5,20	12.900	5,42	11.000	4,50	10.900	4,69	9.100	3,84	9.100	4,02

85 u. mehr J	8.319	3,41		10.200	4,08	10.100	4,24		13.200	5,40	13.000	5,59		13.400	5,65	13.200	5,83
Insgesamt	**243.745**	**100**		**249.800**	**100**	**238.200**	**100**		**244.500**	**100**	**232.500**	**100**		**237.300**	**100**	**226.200**	**100**

Quelle: Statistische Landesamt Freistaat Sachsen: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015-2030, Kamenz 2016, Angaben Bevölkerungsanteile zu 2020 -2050 eigene Berechnungen auf der Grundlage der Daten des Statistischen Landesamtes. Die Basisdaten, jeweils erste Spalte der Variante sind der angeführten Quelle, S. 13 entnommen. Die dort angeführte Addition der Zahlen ist im Detail unstimmig, was mutmaßlich auf Rundungen zurückzuführen.

Anhang 1-2: Altersstruktur im Landkreis Meißen und den Mittelbereichen

Jugendquotient

(Verhältnis Anteil Personen unter 20, zu 100 Personen im erwerbsfähigem Alter)

Jahr	LK Meißen	MB Riesa	MB Großenhain	MB Meißen	MB Coswig-Radebeul
2014	28,3	24,3	28,5	28,4	31,7
2020	31,7 bis 31,9	27,7 bis 27,5	31,7 bis 31,8	32,1 bis 32,2	34,5 bis 35,1
2025	33,6 bis 33,2	29,3 bis 28,6	33,4 bis 32,9	34,3 bis 34,0	36,1 bis 36,0
2030	35,3 bis 34,5	30,9 bis 29,8	34,9 bis 34,0	36,0 bis 35,3	37,7 bis 37,0

Altenquotient

(Verhältnis Anzahl Personen mit 65 u. mehr Jahren zu 100 Personen im erwerbsfähigem Alter)

Jahr	LK Meißen	MB Riesa	MB Großenhain	MB Meißen	MB Coswig-Radebeul
2014	44,5	49,3	38,2	42,6	46,0
2020	48,9 bis 51,8	55,7 bis 59,3	45,1 bis 47,7	45,1 bis 47,9	49,0 bis 51,9
2025	54,4 bis 57,8	63,2 bis 67,6	54,4 bis 57,8	50,0 bis 53,4	52,1 bis 54,7
2030	62,8 bis 66,3	72,5 bis 77,4	65,7 bis 69,7	59,0 bis 62,6	58,2 bis 60,6

Gesamtquotient *(Verhältnis Personen im nicht erwerbsfähigem Alter zu 100 Personen im erwerbsfähigem Alter)*					
Jahr	**LK Meißen**	**MB Riesa**	**MB Großenhain**	**MB Meißen**	**MB Coswig-Radebeul**
2014	72,8	73,5	66,7	71,0	77,7
2020	80,6 bis 83,8	83,4 bis 86,8	76,8 bis 79,6	77,2 bis 80,1	83,5 bis 87,0
2025	88,0 bis 91,0	92,5 bis 96,2	87,8 bis 90,7	84,4 bis 87,3	88,2 bis 90,7
2030	98,0 bis 100,7	100,3 bis 107,2	100,6 bis 103,7	95,0 bis 97,9	95,9 bis 97,6

Durchschnittsalter in Jahren				
	2014	2020	2025	2030
Mittelbereich Riesa, Planungsraum 1				
Kreisstadt Riesa	51	51,6	52,1	52,5
Mittelbereich	49,6	49,8	51,2	51,8
Mittelbereich Großenhain, Planungsraum 2				
Stadt Großenhain	47,6	48,2	49	49,8
Mittelbereich	46,6	47,9	48,8	49,8
Mittelbereich Meißen, Planungsraum 3 und 4				
Stadt Meißen	47,9	47,7	48,1	48,7
Mittelbereich	47,1	47,3	47,8	48,4
Mittelbereich Coswig / Radebeul, Planungsraum 5				
Stadt Radebeul	46,3	46,5	47,2	47,8
Stadt Coswig	49,2	49,2	49,1	49
Mittelbereich	47,1	47,3	47,8	48,3

Quelle: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030, Kamenz 2015, Landkreis Meißen, S. 8, Mittelbereich Riesa, S. 8, Mittelbereich Großenhain, S. 8, Mittelbereich Meißen, S. 8, Mittelbereich Coswig-Radebeul , S. 8 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030, Kamenz 2015, Stadt Meißen, S. 8, Stadt Riesa, S. 8, Stadt Großenhain, S. 8, Stadt Coswig, S. 8, Stadt Radebeul , S. 8

Anhang 1-3: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Teilräumen des Landkreises Meißen

Gebiet	2014	2020		2025		2030	
		V 1	V 2	V 1	V 2	V 1	V 2
Mittelbereich Riesa	65.500 *100%*	64.500 *-1,6%*	61.300 *-6,4%*	61.100 *-6,7%*	57.800 *-11,8%*	57.500 *-12,2%*	54.500 *-16,8%*
Stadt Riesa	31.000 *100%*	30.400 *-2,1%*	28.900 *-6,7%*	28.600 *-7,7%*	27.200 *-12,4%*	26.800 *-13,6%*	25.200 *-17,9%*
Mittelbereich Großenhain	37.100 *100%*	37.300 *+0,7%*	35.500 *-4,3%*	36.000 *-2,8%*	34.100 *-8,0%*	34.500 *-6,9%*	32.700 *-11,8%*
Stadt Großenhain	18.300 *100%*	18.300 *+/-0,0%*	17.500 *-4,8%*	17.700 *-3,7%*	16.800 *-8,6%*	16.900 *-7,8%*	16.100 *-12,5%*
Mittelbereich Meißen	63.600 *100%*	65.900 *+3,6%*	62.700 *-1,4%*	65.300 *+2,6%*	61.800 *-2,8%*	64.000 +0,7%	60.800 *-4,4%*
Stadt Meißen	27.300 100%	28.700 +5,1%	27.300 -0,1%	28.800 +5,4%	27.200 -0,2%	28.500 +4,7%	27.100 -0,6%
Mittelbereich Coswig-Radebeul	73.000 *100%*	77.100 *+5,7%*	74.000 *+1,4%*	76.900 *+5,4%*	73.900 *+1,2%*	76.600 +4,1%	73.200 +0,4%
Coswig	20.600 100%	21.600 +4,8%	20.700 +0,4%	21.500 +4,2%	20.500 -0,4%	21.100 +2,3%	20.200 -2,0%
Radebeul	33.900 100%	36.100 +6,5%	34.700 +2,5%	36.000 +6,4%	34.900 +3,0%	35.800 +5,8%	34.800 +2,7%

Quelle: 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030, Kamenz 2015, Landkreis Meißen, S. 8, Mittelbereich Riesa, S. 8, Mittelbereich Großenhain, S. 8, Mittelbereich Meißen, S. 8, Mittelbereich Coswig-Radebeul , S. 8 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030, Kamenz 2015, Stadt Meißen, S. 8, Stadt Riesa, S. 8, Stadt Großenhain, S. 8, Stadt Coswig, S. 8, Stadt Radebeul , S. 8.

Anhang 1-4: Zu- und Abwanderungen in den Kommunen des Landkreises Meißen

Schl. Nr.		Zuzüge 2014	Fortzüge 2014	Saldo	Anteil je 1000 Einwohner
Planungsregion 1					
14 6 27 230	Riesa, Stadt	1.104	1.258	-154	-4,9
14 6 27 040	Glaubitz	269	235	+34	+16,3
14 6 27 050	Gröditz Stadt	365	371	-6	-0,8
14 6 27 070	Hirschstein	83	97	-14	-6,7
14 6 27 190	Nünchritz	200	260	-60	-
14 6 27 240	Röderaue	95	103	-8	-2,8
14 6 27 260	Stauchitz	129	118	+11	+3,5
14 6 27 270	Strehla, Stadt	50	163	-13	-3,4
14 6 27 340	Wülknitz	104	125	-21	-12,1
14 6 27 360	Zeithain	354	291	+63	+10,9
Planungsregion 2					
14 6 27 060	Großenhain St.	716	688	+28	+1,5
14 6 27 030	Ebersbach	151	159	-8	-1,8
14 6 27 110	Lampertswalde	86	99	-13	-4,9
14 6 27 200	Priestewitz	104	144	-40	-12,4
14 6 27 250	Schönfeld	70	64	+6	+3,2
14 6 27 290	Thiendorf	166	133	+33	+14,6

Planungsregion 3					
14 6 27 180	Nossen, Stadt	442	388	+54	+5,0
14 6 27 130	Lommatzsch St.	217	194	+23	+4,5
14 6 27 090	Käbschütztal	134	143	-9	-3,2
14 6 27 100	Klipphausen	325	312	+13	+2,1
Planungsregion 4					
14 6 27 140	Meißen, Stadt	1.651	1.363	+288	+10,6
14 6 27 020	Diera-Zahren	145	184	-39	-11,6
14 6 27 170	Niederau	189	184	+5	+1,3
14 6 27 310	Weinböhla	556	459	+97	+9,6
Planungsregion 5					
14 6 27 210	Radebeul, Stadt	2.048	1.562	+486	+14,4
14 6 27 010	Coswig	252	345	-93	-11,3
14 6 27 220	Radeburg, Stadt	289	238	-51	+6,9
14 6 27 150	Moritzburg	429	423	+6	+0,7

Quelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen, Statistische Berichte. Sächsische Gemeindestatistik, Ausgewählte Strukturdaten 2015, Z II 1-j/15, Kamenz 2016.

Anhang 1-5: Prognostizierte Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials in den Teilräumen

Planungsregion	Altersgruppe											
	15 - 20 Jahre		15 - 25 Jahre		25 – 50 Jahre		50 – 65 Jahre		20 – 65 Jahre		65 – 70 Jahre	
	V 1	V 2	V 1	V 2	V 1	V 2	V 1	V 2	V 1	V 2	V 1	V 2
2014												
Landk. Meißen	8.500		15.800		73.700		60.200		**141.100**		12.000	
Planungsregion 1	2.100		3.900		19.000		17.000		**37.800**		3.500	
Planungsregion 2	1.300		2.400		11.500		9.800		**22.200**		1.700	
Planungsregion 3	1.100		2.000		9.100		7.400		**17.300**		1.200	
Planungsregion 4	1.500		3.100		13.800		10.400		**25.700**		2.200	
Planungsregion 5	2.400		4.100		19.100		14.500		**35.300**		3.200	
2020												
Landk. Meißen	10.700	10.200	19.700	17.800	70.600	64.000	58.800	58.100	**138.400**	**129.700**	18.300	18.200
Planungsregion 1	2.500	2.400	4.800	4.200	17.100	15.400	15.900	15.700	**35.200**	**32.800**	5.200	5.000
Planungsregion 2	1.700	1.600	3.000	2.700	10.500	9.500	9.200	9.100	**21.100**	**19.800**	2.800	2.800
Planungsregion 3	1.300	1.200	2.300	2.100	8.700	7.800	7.400	7.300	**17.100**	**16.100**	2.200	2.200
Planungsregion 4	2.000	1.900	3.900	3.500	13.500	12.300	10.600	10.500	**26.100**	**24.300**	3.200	3.200
Planungsregion 5	3.000	3.000	5.400	5.000	19.300	17.600	14.500	14.300	**36.000**	**34.000**	4.600	4.600
2025												
Landk. Meißen	10.800	10.500	19.700	18.800	67.800	61.200	53.300	52.200	**130.000**	**121.700**	18.400	18.300
Planungsregion 1	2.400	2.200	4.500	4.200	16.000	14.100	13.600	13.400	**31.800**	**29.500**	5.200	5.200
Planungsregion 2	1.600	1.600	3.000	2.800	9.900	8.700	8.000	7.800	**19.200**	**17.900**	3.100	3.000
Planungsregion 3	1.400	1.300	2.300	2.200	8.400	7.600	6.800	6.700	**16.100**	**15.100**	2.200	2.100
Planungsregion 4	2.100	2.100	4.000	3.900	13.300	11.900	9.800	9.600	**25.000**	**23.300**	3.400	3.400
Planungsregion 5	3.100	3.000	5.400	5.200	18.700	17.500	14.000	13.700	**35.200**	**33.300**	4.200	4.200

2030															
Landk. Meißen	11.300	10.800		20.200	19.500		63.400	58.200		47.300	45.900		**119.800**	**112.700**		20.100	19.900
Planungsregion 1	2.400	2.200		4.200	4.100		14.700	13.200		11.600	11.100		**28.300**	**26.300**		5.200	5.200
Planungsregion 2	1.700	1.600		3.000	2.900		8.900	8.000		6.900	6.800		**17.200**	**16.100**		3.100	3.100
Planungsregion 3	1.500	1.300		2.400	2.100		7.600	7.100		6.100	5.900		**14.700**	**13.800**		2.600	2.600
Planungsregion 4	2.200	2.200		4.300	4.300		12.600	11.500		8.900	8.600		**23.500**	**22.100**		3.800	3.700
Planungsregion 5	3.300	3.200		5.700	5.600		18.000	16.900		13.000	12.600		**33.400**	**31.900**		5.100	5.000

Quellen: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen *Datenblätter. 6. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für den Freistaat Sachsen 2015 bis 2030, Kamenz 2015: Ausgewählte Ergebnisse für den Landkreis Meißen, Code 14.627, S. 9 u. 13; Mittelbereich Großenhain, Code 16; Mittelbereich Meißen, Code 24, Mittelbereich Radebeul-Coswig, Code 32; Mittelbereich Riesa, Code 34; Coswig Stadt, Code 14627010; Großenhain Stadt, Code 14627060; Meißen Stadt, Code 14627140; Radebeul Stadt, Code 14627210; Riesa Stadt, Code 14627230; Sonderauswertung des Statistischen Landesamtes die in den Planungsregionen des Landkreises anders al in den Mittelbereichen zugeordnet wurden; Eigene Berechnungen auf diese Grundlagen.*

Anhang 2: Detaildaten Infrastruktur und Daseinsvorsorge

Anhang 2-1: Breitbandversorgung

Gemeinde	Breitbandversorgung in % der Haushalte	
	>30 Mbit/s	>50 Mbit/s
Planungsregion 1		
Riesa	80,4	79,7
Glaubitz	11,6	5,4
Gröditz	72,3	72,1
Hirschstein	74,8	67
Nünchritz	45	42,5
Röderaue	44,9	44,9
Stauchitz	10	3
Strehla	15,4	2,5
Wülknitz	1,1	1,1
Zeithain	7	3,4
Planungsregion 4		
Meißen	86,1	85,7
Diera-Zehren	39,8	39,1
Niederau	57,3	42
Weinböhla	94,8	74,6

Gemeinde	Breitbandversorgung in % der Haushalte	
	>30 Mbit/s	>50 Mbit/s
Planungsregion 2		
Großenhain	51	50,2
Ebersbach	4,6	4,2
Lampertswalde	2,7	2,5
Priesewitz	7,2	4
Schönfeld	21,7	3,6
Thiendorf	5,3	5,3
Planungsregion 5		
Radebeul	96,2	93,4
Coswig	87,1	85,8
Moritzburg	71,9	60,1
Radeburg	53,1	52,4

Gemeinde	Breitbandversorgung in % der Haushalte	
	>30 Mbit/s	>50 Mbit/s
Planungsregion 3		
Nossen	8,2	5
Lommatzsch	20,7	8,3
Käbschütztal	11,5	5,9
Klipphausen	6,1	4,7

Die %-Angaben der Breitbandversorgung der Haushalte schließen sämtliche angewandten Technologien ein.

Quelle: Die folgenden Angaben wurden von der Servicestelle des TÜV Rheinlands für Netz- und Breitband, die im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastrukturtätig ist am 10.9.2017 zur Verfügung gestellt. Die Daten geben den Erhebungsstand Mitte 2017 wider.

Anhang 2-2: Gewerbegebiete im Landkreis Meißen

Stadt	Name Gebiet	Gesamtgröße	davon verfügbar	Profil/Bemerkung	Eigentümer
Coswig	Industrie- und Gewerbegebiet Coswig-Kötitz	35,0 ha	7,4 ha	GI	privat
Coswig	Gewerbegebiet Industriestraße	77,3 ha	5,0 ha	unklar wegen Staatsstraßenführung	privat
Coswig	Gewerbegebiet EWS Neusörnewitz	31,0 ha	7,0 ha	Unternehmen mit größerem Flächenbedarf, kleine und mittelständische Unternehmen des produzierenden Gewerbes und des Handwerkes, Dienstleistungsunternehmen, traditionelle Industriebetriebe	Kommune
Coswig	Gewerbegebiet Südstraße	6,9 ha	0 ha		Kommune
Ebersbach	Gewerbegebiet Naunhof	10,3 ha	2,9 ha	Reservierung liegt vor	privat
Glaubitz	Industrie- und Gewerbegebiet Glaubitz	50,3 ha	20,0 ha		Kommune
Gröditz	Industriegebiet West	13,5 ha	3,5 ha	Umwelttechnologie, förderfähiges produzierendes Gewerbe	Kommune
Großenhain	Gewerbegebiet Zschieschen	25,2 ha	3,4 ha	Kleine und mittelständische Unternehmen des produzierenden Gewerbes, des Handwerkes und Dienstleistungsunternehmen	Kommune
Großenhain	Flugplatz Großenhain	146 ha	100 ha	Industriebetriebe, Dienstleistungsunternehmen, großflächiges Gewerbe; in Entwicklung; verfügbare Flächen geschätzt	Freistaat
Klipphausen	GWP Klipphausen	85,0 ha	4,9 ha	produzierendes Gewerbe, Dienstleistungsgewerbe, Logistik, Med. Labor und Technik, Hightech Firmen;	Kommune, privat

Klipphausen	Gewerbegebiet Röhrsdorf	13,0 ha	0,7 ha	Metallbau, Glastechnik, Logistik, Handel, Dienstleistung, Lebensmittelbranche, Handwerk	Kommune
Klipphausen	GI-Fläche 6000	0,4 ha	0,6 ha		privat (Flächenangabe auf Website nicht schlüssig)
Lampertswalde	GI/GE Lampertswalde	43,2 ha		GI	privat
Lommatzsch	Messa 1A - 1B	18,0 ha	2,1 ha		Kommune
Meißen	Gewerbe- u. Industriegebiet Meißen-Ost	46,9 ha	1 ha	produzierendes Gewerbe, Keramikindustrie, technische Keramik, Kunststoffverarbeitung, Medizintechnik, Formenbauer, Prototypen-zentrum, Handwerk und Dienstleistung Reservierung liegt vor, verfügbare Restflächen geschätzt	Kommune
Meißen	Gewerbegebiet Meißen-Nord	32,0 ha	1,7 ha	Produzierendes Gewerbe, Pharma, Medizintechnik, Keramik, Maschinenbau, Anlagenbau und andere	privat
Moritzburg	Gewerbepark Friedewald	4,1 ha	0,2 ha	produzierendes und dienstleistendes Gewerbe	privat
Niederau	Ockrilla	8,0 ha	0,2 ha		Kommune/privat
Niederau	Gewerbepark Gröbern	4,6 ha	k.A.		Kommune/privat
Nossen	Deutschenbora	15,2 ha	5,4 ha		ungeklärt
Nossen	Gewerbegebiet Heynitz-Lehden	31,6 ha	5 ha	Produzierendes Gewerbe, Logistikzentrum, Spedition, Handwerk belegt, aber 5 ha in der Entwicklung	Kommune
Nossen	Gewerbegebiet Rhäsa	20,0 ha	2,0 ha		privat
Nossen	Augustusberg III	20,5 ha	13,6 ha	produzierendes Gewerbe / Dienstleistungen	Kommune

Nossen	Industriepark Mittelsachsen	9,7 ha		GI	privat
Priestewitz	Staudaer Straße	7,6 ha	2,2 ha	GE	Kommune
Radebeul	Gewerbegebiet Radebeul-Ost	45,0 ha	6,0 ha		privat
Radebeul	Naundorf	37,0 ha	4,0 ha		Kommune, privat
Radebeul	Innovationspark Elbflorenz	8,0 ha	3,2 ha	Strategie des Eigentümers unklar	privat
Radebeul	Wissenschafts- und Technologiezentrum	1,5 ha	1,5 ha	SO	Kommune
Radeburg	Radeburg-Süd	54,0 ha	4,8 ha	GI/GE	privat
Riesa	Sondergebiet Hafen	23,5 ha	0,3 ha	GE/SO	privat (Hafengesellschaft)
Riesa	Gewerbegebiet Strehlaer Straße	11,7 ha	1,3 ha		Kommune
Riesa	Gewerbegebiet Rostocker Straße	10,3 ha	9,3 ha	Gewerbebetriebe; Geschäfts-, Büro- und Verwaltungsgebäude, Autohäuser; Kraftfahrzeug Servicecenter	Kommune
Riesa	Gewerbegebiet Klötzerstraße	5,2 ha	5,2 ha	Kleinunternehmen in unmittelbarer Nähe zu innerstädtischen Kundenströmen	Kommune
Riesa	Industrie- und Gewerbegebiet RIO - Seerhausen	32,0 ha	32,0 ha	Vorranggebiet für Großansiedlung Industrie und Gewerbe	Kommune, privat
Schönfeld	Logistik-Zentrum	6,0 ha	6,0 ha	Potenzialfläche, Baurecht schaffen und Erschließung herstellen	privat
Stauchitz	IVS Seerhausen	0,9 ha	0,9 ha	GE, teilweise vermietet	privat
Thiendorf	Industrie- und Gewerbegebiet Thiendorf	39,2 ha	4,3 ha	gewerbliche, produzierende Unternehmen	Kommune

Zeithain	Sanierungsgebiet Region Zeithain/Glaubitz	55,7 ha	18,9 ha	aller Art von Gewerbe auch Kleingewerbe	privat
Zeithain	Baustoffindustriepark Zeithain	21,6 ha	7,4 ha	Kiesverarbeitende Industrie, Baustoffindustrie	privat
Zeithain	Gewerbegebiet an der B 169	1,4 ha			privat, z. T. nicht bekannt
Zeithain	Gewerbegebiet ZN 2	7,4 ha	2,1 ha	produzierendes Gewerbe	Kommune/privat
Zeithain	GI Röhrenwerk Süd 1	2,8 ha		produzierendes Gewerbe, Industrie, Metallverarbeitung	Kommune/privat
Zeithain	Industriepark	124,0 ha	48,4 ha	produzierende Unternehmen, Hochtechnologie	Kommune/privat
Summe		**1.242,5 ha**	**341,5 ha**		

Quelle:
Wirtschaftsförderung Region Meißen GmbH: http://www.wirtschaftsregion-meissen.de/recherche/flaechen-und-objektfinder/gewerbeflaechen.html
Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH: http://www.firmen.saxony.de/KWISweb-Sites/SitesSearch.aspx
eingesehen am 11.10.2017

Anhang 3-1: Übersicht Gesprächspartner

Art	Gesprächspartner (Einrichtung)	Termin
Fachgespräch	Herr Wilhelm, ESAM GmbH	29.08.2017
Fachgespräch	Herr Münch, Jobcenter Landkreis Meißen	29.08.2017
Telefoninterview	Herr Nasr, Wirtschaftsförderung Coswig	12.09.2017
Telefoninterview	Herr Weber, Senioren-Park Meißen der carpe diem Gesellschaft für den Betrieb von Sozialeinrichtungen mbH	13.09.2017
Telefoninterview	Frau Salewski, Handwerkskammer Dresden	19.09.2017
Fachgespräch	Frau Hofmann, IHK Riesa	25.09.2017
Fachgespräch	Herr Jakob, Kreishandwerkerschaft	25.09.2017
Fachgespräch	Frau Berkmann, Koordinierungsstelle Berufs- und Studienorientierung	4.10.2017
Telefoninterview	Herr Schicke, Berufsförderungswerk Bau Sachsen e.V., Leiter ÜAZ Überbetriebliches Ausbildungszentrum	6.11.2017
Fachgespräch	Frau Schlüter, Agentur für Arbeit Meißen	6.11.2017
Fachgespräch	Frau Richter, Herr Quenstedt, Wirtschaftsförderung Stadt Großenhain	6.11.2017
Fachgespräch	Herr Bergmann, Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen e. V.	6.11.2017
Fachgespräch	Herr Tollenaar, Herr Wätzig (Rime GmbH, Tollenaar Industries)	16.11.2017
Telefoninterview	Herr Fuchs, Der Paritätische Sachse	23.11.2017
Workshop	Herr Brade, Herr Dienel, Frau Hofmann, Herr Jacob, Frau Kasten, Herr Münch, Herr Nasr Frau Richter, , Herr Reinsch, Frau Schlüter, Frau Stenzel, Frau Vetterlein, Frau Wolf, Herr Zichner	24.10.2017
Workshop	Herr Schäfer, Herr Holzmüller (ESF Elbe-Stahlwerke Feralpi GmbH), Frau Heinz (ZSR GmbH Radeburg), Herr Brade (Bäcker Brade), Frau Wagner (Lidl Vertriebs-GmbH & Co. KG), Frau Weser (FormFactor GmbH), Herr Dr. Pfeiffer (Landratsamt Meißen)	27.11.2017

Anhang 3-2: Gesprächsleitfaden Fachgespräche

Leitfaden für die Expertengespräche im Rahmen der „Fachkräftestudie für den Landkreis Meißen“

---

1) **Wenn Sie an den Arbeitsmarkt im Landkreis Meißen denken: Was fällt Ihnen zuerst ein? Was verbinden Sie mit dem Landkreis im Hinblick auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitslosigkeit und Fachkräftesicherung?**

2) **Welche Wirtschaftsbereiche/-zweige sind aktuell und perspektivisch von Problemen der Fachkräftesicherung aus Ihrer Sicht besonders betroffen?**

3) **Wo ergeben sich für Sie bisher ungenutzte Potenziale in der Fachkräftesicherung? Wo sollten Strategien und Maßnahmen ansetzen?**

4) **Welche Aktivitäten und Projekte haben sich bisher bewährt und welche wären aus Ihrer Sicht diesbezüglich besonders erfolgversprechend und werden bisher noch nicht vom Jobcenter/ Arbeitsagentur/Kammern usw. umgesetzt?** (Berufsorientierung, Werbung duale Ausbildung, Aktivierung stille Reserve usw.)

5) **Welche Träger kämen für die Umsetzung in Frage? Welche Partner könnte/ müsste man darüber hinaus einbinden?**

6) **Wie könnten Sie sich selbst in die Umsetzung der Projektideen einbringen?**

Erfahrungsgemäß dauern die Gespräche circa eine Stunde. Wir hoffen, dass das Gespräch auch für Sie interessant ist und bedanken uns bereits vorab für Ihre Mitarbeit.

Anhang 4-1: Fragebogen für die Onlinebefragung

1. Bitte geben Sie die Branche an, in der Ihr Unternehmen tätig ist (Bitte nur eine Antwort, z. B. „Metallbau“, „Einzelhandel“, „Altenpflege“; bei mehreren Geschäftsfeldern bitte das mit dem größten Umsatzanteil angeben)

……

2. In welcher Stadt bzw. in welcher Gemeinde im Landkreis Meißen ist Ihr Unternehmen ansässig? (Bei mehreren Standorten bitte den Hauptsitz bzw. Hauptstandort angeben)

……

3.a) Wie viele Mitarbeiter sind gegenwärtig in Ihrem Unternehmen beschäftigt? Bitte geben Sie die Zahl der fest angestellten Mitarbeiter Ihres Unternehmens im Landkreis Meißen einschl. Geschäftsführung an.

……

b) Wie viele Mitarbeiter davon arbeiten in Teilzeit in Ihrem Unternehmen? Bitte geben Sie die Zahl an.

……

c) Wie viele Auszubildende bilden Sie in Ihrem Unternehmen im Landkreis Meißen aus? Bitte geben Sie die Zahl der Auszubildenden an.

……

4. Wie hoch ist in etwa der Anteil der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen in den folgenden Altersgruppen? (Bitte geben Sie den Anteil in Prozent an)

Mitarbeiter zwischen 50 und 60 Jahre: …… %

Mitarbeiter über 60 Jahre: …… %

5. Beschäftigt Ihr Unternehmen im Landkreis Meißen Arbeits- bzw. Aushilfskräfte von Zeitarbeitsfirmen oder Personalvermittlungen?

☐ ja

☐ nein

wenn ja: Wie viele Arbeits- bzw. Aushilfskräfte arbeiten durchschnittlich in Ihrem Unternehmen im Landkreis Meißen? ……

6 a). Hat oder hatte Ihr Unternehmen gegenwärtig oder in den letzen Jahren Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden und offene Stellen im Unternehmen zu besetzen?

☐ ja

☐ nein

Falls ja: Was waren aus Ihrer Sicht hierfür die wichtigsten Gründe? Bitte geben Sie die beiden wichtigsten Gründe an.

☐ unzureichendes oder unpassendes Qualifikationsniveau der Bewerber

☐ unzureichende soziale Kompetenzen oder andere Gründe in der Person der Bewerber

☐ zu hohe Gehaltsvorstellungen der Bewerber

☐ keine Umzugsbereitschaft der Bewerber

☐ unterschiedliche Vorstellungen zu Arbeitszeiten, z. B. hinsichtlich Teilzeit, flexiblen Arbeitszeiten

☐ keine Bewerbungen erhalten

☐ sonstige Gründe, bitte benennen: ……..

6 b) Für welche Bereiche bzw. Qualifikationsstufen konnten Sie keine geeigneten Mitarbeiter finden?

☐ An-/ungelernte Hilfskräfte

☐ Auszubildende

☐ Facharbeiter/Sachbearbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung

☐ Facharbeiter/Sachbearbeiter mit weitergehender Qualifizierung und Erfahrung, z. B. Techniker/Meister

☐ Fachhochschul-/Hochschulabsolventen

☐ Führungskräfte

6 c) Für welche Berufe bzw. welche Berufsgruppen stellt sich die Stellenbesetzung am schwierigsten dar? Bitte geben Sie bis zu 3 Berufe/Berufsgruppen an.

1. ……

2. ……

3. ……

7 a) Wie schätzen Sie die Beschäftigungsentwicklung in Ihrem Unternehmen im Landkreis Meißen für die nächsten drei Jahre ein?

☐ stark steigend (mehr als etwa 10 % Wachstum)

☐ steigend (bis etwa 10 % Wachstum)

☐ gleich bleibend

☐ rückläufig (bis etwa 10 % Abnahme)

☐ stark rückläufig (mehr etwa 10 % Abnahme)

b) falls stark steigend oder steigende Beschäftigung erwartet wird: Für welche Bereiche bzw. Qualifikationsstufen suchen Sie neue Mitarbeiter?

☐ An-/ungelernte Hilfskräfte

☐ Auszubildende

☐ Facharbeiter/Sachbearbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung

☐ Facharbeiter/Sachbearbeiter mit weitergehender Qualifizierung und Erfahrung, z. B. Techniker/Meister

☐ Fachhochschul-/Hochschulabsolventen

☐ Führungskräfte

8. Wie bewerten Sie in Hinblick auf die Fachkräftesituation im Landkreis Meißen die folgenden Aspekte auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 4 (schlecht)? Welche spezifischen Erwartungen haben Sie zu diesen Aspekten?

a) Quantitative Verfügbarkeit von Fachkräften

☐ 1 - sehr gut

☐ 2 - gut

☐ 3 - zufrieden stellend

☐ 4 - schlecht

☐ keine Einschätzung möglich oder nicht relevant

Erwartungen: ……..

b) Qualifikationsniveau der Fachkräfte im Landkreis Meißen

☐ 1 - sehr gut

☐ 2- gut

☐ 3 - zufrieden stellend

☐ 4 - schlecht

☐ keine Einschätzung möglich oder nicht relevant

Erwartungen: ……..

c) Verfügbarkeit von Auszubildenden

☐ 1 - sehr gut

☐ 2 - gut

☐ 3 - zufrieden stellend

☐ 4 - schlecht

☐ keine Einschätzung möglich oder nicht relevant

Erwartungen: …….

d) Zusammenarbeit mit Schulen und Aus-/Weiterbildungseinrichtungen im Landkreis Meißen

☐ 1 - sehr gut

☐ 2 - gut

☐ 3 - zufrieden stellend

☐ 4 - schlecht

☐ keine Einschätzung möglich oder nicht relevant

Erwartungen: …….

e) Zusammenarbeit in Bezug auf Fachkräfte mit öffentlichen Institutionen und Einrichtungen, z. B. Arbeitsagentur, Jobcenter, Kammern, Wirtschaftsförderung

☐ 1 - sehr gut

☐ 2 - gut

☐ 3 - zufrieden stellend

☐ 4 - schlecht

☐ keine Einschätzung möglich oder nicht relevant

Erwartungen: …….

f) Möglichkeiten und Angebote im Landkreis Meißen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf z. B. Kinderbetreuung, Ganztagsschulen etc.

☐ 1 - sehr gut

☐ 2 - gut

☐ 3 - zufrieden stellend

☐ 4 - schlecht

☐ keine Einschätzung möglich oder nicht relevant

Erwartungen: …….

9. Welche Maßnahmen und Initiativen unternehmen Sie im Unternehmen aktuell, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu sichern? Welche Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung werden für Ihr Unternehmen künftig einen

größeren Stellenwert einnehmen und stärker genutzt werden? Welche Maßnahmen würden Sie gerne stärker nutzen, wenn entsprechende Kapazitäten, Ressourcen oder Unterstützungsangebote zur Verfügung stünden?

	Nutzen wir bereits	werden wir künftig neu oder stärker nutzen	würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten
betriebliche Fachkräftestrategie bzw. betriebliches Personalentwicklungskonzept	☐	☐	☐
Berufsausbildung im Unternehmen	☐	☐	☐
Berufsausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen und Bildungsträgern	☐	☐	☐
Teilnahme an regionalen Jobmessen	☐	☐	☐
Einführung neuer Arbeitszeitmodelle/ flexible Arbeitszeiten	☐	☐	☐
stärkere Weiterbildung der Mitarbeiter	☐	☐	☐
Gewinnung ausländischer Fachkräfte	☐	☐	☐
Nutzung von Social Media-Kanälen zur Gewinnung neuer Mitarbeitern	☐	☐	☐
Sonstiges, bitte angeben: …….	☐	☐	☐

10. Wie können aus Ihrer Sicht die Unternehmen im Landkreis Meißen noch besser und zielgerichteter bei der Fachkräftegewinnung unterstützt werden? Welche Leistungen wünschen Sie sich im Bereich der Fachkräftesicherung von der Wirtschaftsförderung?

……

……

Weitergehende Auskünfte und Beratungsbedarf

Im Rahmen der Studie sollen neben der Online-Befragung auch einzelne telefonische Gespräche mit Unternehmen durchgeführt werden, um die Ergebnisse zu vertiefen. Wir würden uns daher freuen, wenn Sie für weitere Auskünfte zur Verfügung stehen. Selbstverständlich werden auch die Informationen aus diesen Gesprächen absolut vertraulich behandelt.

☐ Ja, wir stehen für ein weiteres Gespräch zur Verfügung.

Firma: ……

Ansprechpartner: ……

Telefonnummer: ……

Kontakt zur Wirtschaftsförderung

Die Wirtschaftsförderung Region Meißen WRM hilft Ihnen gerne auch bei anderen Fragestellungen der Wirtschaftsförderung weiter. Wenn Sie ein Anliegen haben oder eine Beratung wünschen, teilen Sie uns bitte Ihren Kontaktwunsch mit. Wir werden uns nach Abschluss der Befragung mit Ihnen in Verbindung setzen. Wenn Sie die Anonymität Ihrer Antworten bewahren möchten, können Sie uns Ihren Kontaktwunsch auch per E-Mail unter post@wrm-gmbh.de mitteilen.

☐ Ja, ich wünsche eine Kontaktaufnahme durch die Wirtschaftsförderung Region Meißen

Firma: ……

Ansprechpartner: ……

Telefonnummer: ……

Thema (z. B. Unternehmensnachfolge, Innovationsförderung, Finanzierung, Erweiterung/Verlagerung): ……

Anhang 4-2: Detailergebnisse der Unternehmensbefragung

Frage 1: Bitte geben Sie die Branche an, in der Ihr Unternehmen tätig ist.

Branche		
	n = 118	
	Anzahl	Anteil
Baugewerbe, gewerbliches Handwerk	36	30,5%
Verarbeitendes Gewerbe	34	28,8%
sonstige Dienstleistungen	19	16,1%
Groß-/Einzelhandel, Ladenhandwerk	15	12,7%
Gesundheitswesen, Altenpflege	9	7,6%
Land-, Forstwirtschaft	3	2,5%
Transport, Logistik	2	1,7%

Frage 2: In welcher Stadt bzw. in welcher Gemeinde im Landkreis Meißen ist Ihr Unternehmen ansässig?

Unternehmenssitz		
	n = 112	
	Anzahl	Anteil
Meißen	23	20,5%
Coswig	15	13,4%
Riesa	11	9,8%
Klipphausen	10	8,9%
Gröditz	7	6,3%
Großenhain	7	6,3%
Radebeul	7	6,3%
Nossen	5	4,5%
Radeburg	5	4,5%
Strehla	3	2,7%
Wülknitz	3	2,7%
Zeithain	3	2,7%
Moritzburg	3	2,7%
übrige Kommunen	10	8,9%

Frage 3a: Wie viele Mitarbeiter sind gegenwärtig in Ihrem Unternehmen beschäftigt? (fest angestellte Mitarbeiter einschl. Geschäftsführung)

Anzahl Mitarbeiter		
	n = 114	
	Anzahl	Anteil
1 - 5	22	19,3%
6 - 10	21	18,4%
11 - 20	30	26,3%
21 - 50	21	18,4%
50 - 100	11	9,6%
über 100	9	7,9%

Frage 3b: Wie viele Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit in Ihrem Unternehmen?

Anzahl Teilzeit		
	n = 112	
	Anzahl	Prozent
0 %	46	41,1%
1 - 20 %	37	33,0%
21 - 40 %	11	9,8%
41 - 60 %	6	5,4%
61 - 80 %	4	3,6%
81 - 100 %	8	7,1%

Frage 3c: Wie viele Auszubildenden bilden Sie in Ihrem Unternehmen im Landkreis Meißen aus?

Anzahl Azubis		
	n = 112	
	Anzahl	Anteil
0	69	61,6%
1 - 2	18	16,1%
3 - 5	13	11,6%
6 - 10	9	8,0%
über 10	3	2,7%

Frage 4: Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen in den Altersgruppen zwischen 50 und 60 Jahren bzw. über 60 Jahren?

Anteil Mitarbeiter 50 - 60 Jahre		
	n = 111	
	Anzahl	Anteil
0% - 20%	44	39,6%
21% - 40%	39	35,1%
41% - 60%	18	16,2%
61% - 80%	8	7,2%
81% - 100%	2	1,8%

Anteil Mitarbeiter über 60 Jahre		
	n = 105	
	Anzahl	Anteil
0% - 20%	95	90,5%
21% - 40%	4	3,8%
41% - 60%	4	3,8%
61% - 80%	2	1,9%
81% - 100%	0	0,0%

Frage 5: Beschäftigt Ihr Unternehmen im Landkreis Arbeits- bzw. Aushilfskräfte von Zeitarbeitsfirmen oder Personalvermittlungen? Wenn ja, wie viele Arbeits- bzw. Aushilfskräfte arbeiten durchschnittliche in Ihrem Unternehmen?

Beschäftigung von Zeitarbeitskräften		
	n = 115	
	Anzahl	Anteil
ja	24	20,9%
nein	91	79,1%

Anzahl der Aushilfskräften		
	n = 23	
	Anzahl	Prozent
1 - 2	15	65,2%
3 - 5	6	26,1%
über 5	2	8,7%

Frage 6: Hat oder hatte Ihr Unternehmen gegenwärtig oder in den letzten Jahren Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden?

Schwierigkeiten bei Suche nach geeigneten Mitarbeitern		
	n = 113	
	Anzahl	Prozent
ja	74	65,5%
nein	39	34,5%

Wenn ja: Was waren aus Ihrer Sicht hierfür die wichtigsten Gründe? (Mehrfachnennungen möglich)

Gründe für Schwierigkeiten bei Mitarbeitersuche		
	n = 74	
	Anzahl	Prozent
Keine oder zu wenige Bewerbungen erhalten	30	40,5%
Zu hohe Gehaltsvorstellungen der Bewerber	26	35,1%
Unzureichendes o. unpassendes Qualifikationsniveau d. Bewerber	24	32,4%
Unzureichende soziale Kompetenzen o. andere Gründe in der Person	11	14,9%
Unterschiedliche Vorstellungen zu Arbeitszeiten	11	14,9%
Keine/mangelnde Reise-/Montagebereitschaft	4	5,4%
Keine Umzugsbereitschaft d. Bewerber	3	4,1%

Frage 6b: Für welche Bereiche bzw. Qualifikationsstufen konnten Sie keine geeigneten Mitarbeiter finden? (Mehrfachnennungen möglich)

Gesuchte Qualifikationsstufen		
	n = 73	
	Anzahl	Anteil
Facharbeiter/Sachbearbeiter m. abgeschl. Berufsausbildung	52	70,3%
Facharbeiter/Sachbearbeiter m. weitergehender Qualifizierung	29	39,2%
Auszubildende	26	35,1%
Fachhochschul-/Hochschulabsolventen	13	17,6%
Führungskräfte	12	16,2%
An-/ungelernte Hilfskräfte	11	14,9%

Frage 6c: Für welche Berufe bzw. welche Berufsgruppen stellt sich die Stellenbesetzung am schwierigsten dar? (Mehrfachnennungen möglich)

Gesuchte Berufe		
	n = 72	
	Anzahl	Anteil
Mechaniker	12	16,7%
Installateure/Monteure	8	11,1%
Altenpfleger/Pflegehilfe	7	9,7%
Tief-/Straßenbauer	7	9,7%
Schweißer	7	9,7%
Elektroniker	6	8,3%
Programmierer	5	6,9%
Bäcker	5	6,9%
Ingenieur	5	6,9%
Mechatroniker	4	5,6%
Apotheker	4	5,6%
Kraftfahrer	3	4,2%
Maschinenführer	3	4,2%
Sonstige Berufe	57	79,2%

Frage 7a: Wie schätzen Sie die Beschäftigungsentwicklung in Ihrem Unternehmen im Landkreis Meißen für die nächsten drei Jahre ein?

Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung		
	n = 111	
	Anzahl	Prozent
stark rückläufig	4	3,6%
rückläufig	9	8,1%
gleich bleibend	48	43,2%
steigend	40	36,0%
stark steigend	10	9,0%

Frage 7b: Für welche Bereiche bzw. Qualifikationsstufen suchen Sie neue Mitarbeiter? (Mehrfachnennungen möglich)

Gesuchte Qualifikationsniveaus		
	n = 50	
	Anzahl	Anteil
Facharbeiter/Sachbearbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung	31	62,0%
Facharbeiter/Sachbearbeiter mit weitergehender Qualifizierung	22	44,0%
Auszubildende	19	38,0%
Fachhochschul-/Hochschulabsolventen	11	22,0%
Führungskräfte	9	18,0%
An-/ungelernte Hilfskräfte	8	16,0%

Frage 8: Wie bewerten Sie in Hinblick auf die Fachkräftesituation im Landkreis Meißen die folgenden Aspekte auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 4 (= schlecht)?

Quantitative Verfügbarkeit von Fachkräften		
	n = 109	
	Anzahl	Anteil
sehr gut	2	1,8%
gut	8	7,3%
zufrieden stellend	25	22,9%
schlecht	59	54,1%
keine Einschätzung möglich	15	13,8%

Qualifikationsniveau der Beschäftigten		
	n = 108	
	Anzahl	Anteil
sehr gut	4	3,7%
gut	15	13,9%
zufrieden stellend	39	36,1%
schlecht	30	27,8%
Keine Einschätzung möglich	20	18,5%

Verfügbarkeit von Auszubildenden		
	n = 106	
	Anzahl	Prozent
sehr gut	0	0,0%
gut	14	13,2%
zufrieden stellend	11	10,4%
schlecht	51	48,1%
Keine Einschätzung möglich (	30	28,3%

Zusammenarb. m. Schulen u. Ausbild.einricht.		
	n = 105	
	Anzahl	Anteil
sehr gut	4	3,8%
gut	21	20,0%
zufrieden stellend	33	31,4%
schlecht	12	11,4%
Keine Einschätzung möglich	35	33,3%

Zusammenarbeit mit öffentl. Einrichtungen	n = 103	
	Anzahl	Anteil
sehr gut	1	1,0%
gut	36	35,0%
zufrieden stellend	28	27,2%
schlecht	23	22,3%
Keine Einschätzung möglich	15	14,6%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf	n = 103	
	Anzahl	Anteil
sehr gut	0	0,0%
gut	30	29,1%
zufrieden stellend	27	26,2%
schlecht	11	10,7%
Keine Einschätzung möglich	35	34,0%

Frage 9: Welche Maßnahmen und Initiativen unternehmen Sie im Unternehmen aktuell, um Fachkräfte zu sichern bzw. zu gewinnen?
Welche Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung werden für Ihr Unternehmen künftig einen größeren Stellenwert einnehmen?
Welche Maßnahmen würden Sie gerne stärker nutzen, wenn entsprechende Kapazitäten, Ressourcen oder Unterstützungsangebote zur Verfügung stünden?

betriebliche Fachkräftestrategie	n = 47	
	Anzahl	Prozent
Nutzen wir bereits	20	42,6%
Werden wir künftig neu oder stärker nutzen	14	29,8%
Würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten	13	27,7%

Berufsausbildung im Unternehmen	n = 63	
	Anzahl	Prozent
Nutzen wir bereits	38	60,3%
Werden wir künftig neu oder stärker nutzen	11	17,5%
Würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten	14	22,2%

Berufsausbildung im Verbund	n = 35	
	Anzahl	Prozent
Nutzen wir bereits	15	42,9%
Werden wir künftig neu oder stärker nutzen	8	22,9%
Würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten	12	34,3%

Teilnahme an regionalen Jobmessen	n = 40	
	Anzahl	Prozent
Nutzen wir bereits	16	40,0%
Werden wir künftig neu oder stärker nutzen	9	22,5%
Würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten	15	37,5%

Einführung neuer Arbeitszeitmodelle		
	n = 46	
	Anzahl	Prozent
Nutzen wir bereits	36	78,3%
Werden wir künftig neu oder stärker nutzen	7	15,2%
Würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten	3	6,5%

Weiterbildung von Mitarbeitern		
	n = 67	
	Anzahl	Anteil
Nutzen wir bereits	45	67,2%
Werden wir künftig neu oder stärker nutzen	17	25,4%
Würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten	5	7,5%

Gewinnung ausländischer Fachkräfte		
	n = 36	
	Anzahl	Anteil
Nutzen wir bereits	15	41,7%
Werden wir künftig neu oder stärker nutzen	14	38,9%
Würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten	7	19,4%

Nutzung von Social Media		
	n = 41	
	Anzahl	Anteil
Nutzen wir bereits	19	46,3%
Werden wir künftig neu oder stärker nutzen	18	43,9%
Würden wir gerne stärker nutzen, aber es fehlen Kapazitäten	4	9,8%

Anhang 5: Ergänzende Projektvorschläge

Anhang 5-1: Vertiefung Mobilitätssicherung

In ländlichen dünn besiedelten Gebieten mit kleinteiliger Siedlungsstruktur werden erfahrungsgemäß ein Viertel oder mehr der Ortschaften nicht mehr vom ÖPNV angefahren, was auch für Schulbusse gilt. Das gilt nachweislich beispielsweise auch für die Lommatzscher Pflege, deren Gemeinden mehrheitlich im Landkreis Meißen liegen. Zudem sind die wirtschaftlichen Entwicklungschancen in den kleinen Gemeinden allein schon aufgrund der unterdurchschnittlichen oder schlechten Breitbandausstattung (u. a. greift die LEADER-Förderung erst ab Gemeinden mit 5.000 Einwohnern) schwierig. Deshalb ist es wichtig, dass dort wohnhafte Arbeitskräfte die Arbeitsstätten im Landkreis erreichen, die aber weitgehend in den Städten oder stark verdichteten Räumen liegen. Umgekehrt ist es wichtig, dass die Arbeitsstätten in diesen kleinen Gemeinden für Arbeitskräfte von außen erreichbar sind, damit der Arbeitskräftebedarf gesichert ist. Deshalb kann die fehlende oder schlechte ÖPNV-Anbindung erhebliche Nachteile für die Wirtschaftsentwicklung und für den Arbeitsmarkt dieser Gemeinden beinhalten.

Gleichwohl ist eine Verbesserung des ÖPNV-Angebots kaum finanzierbar, da dort schon heute die Aufwendungen je Einwohner etwa das drei- bis vierfache vergleichbarer Aufwendungen in der Landeshauptstadt Dresden betragen. Deshalb bedarf es vor allem der Selbsthilfe durch bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamtsdienste. Als Möglichkeiten wären zu prüfen:

- *Ausweitung Bürgerbus: In der Stadt Lommatzsch und einer ihrer Nachbargemeinden wurde 2008 als Folge eines MORO-Vorhabens ein Bürgerbus realisiert (der erste in Sachsen), der sich bis heute bewährt. Hier wäre zu prüfen, wie weit ein spezielles Bürgerbusangebot, dass speziell auf Berufspendler ausgerichtet ist, hilfreich wäre. In Anbetracht der positiven Erfahrungen mit dem existenten Bürgerbus wären für ein derartiges Vorhaben günstige Voraussetzungen gegeben.*
- *Internetgestützte Mitfahrerplattform: Unter Berücksichtigung rechtlicher Voraussetzungen könnte eine Mitfahrplattform installiert werden, mit denen Fahrwünsche und private Fahrten verknüpft werden können. Es empfiehlt sich dabei den Träger des ÖPNV-Angebotes des Landkreises einzubinden und zugleich dieses Angebot weitgehend mit dem existenten ÖPNV-Angebot abzustimmen und zu verzahnen. Das hat sich auch bei Einführungen des Bürgerbusses in der Lommatzscher Pflege als wesentlich für den Erfolg herausgestellt.*

  Für die Organisation sollte zunächst unter Führung des Kreises ein Verein gebildet werden, wobei die Gemeinden, die diese Anbindung vorrangig benötigen sowie auch die Wirtschaftsbetriebe, die daraus vorrangig Nutzen erfahren, einzubinden und zu beteiligen sind. Zugleich ist unerlässlich die Versicherungsfrage zu lösen, so dass die privaten Pkw-Fahrer, die sich daran beteiligen, keinen Risiken und zusätzlichen Kosten ausgesetzt sind. Der Kreis könnte nach der Anlaufzeit die Kompetenzen und Zuständigkeiten dann weitgehend auf den Verein übertragen.

Anhang 5-2: Gesundheitsversorgung und Sicherung der Fachkräftebasis

Personelle Sicherung der Hausarztversorgung

Die absehbaren Defizite in der Hausarztversorgung betreffen zwar bis 2023/24 nur etwa 62 Ärzte, aber das sind mehr als ein Drittel der Hausärzte und der Rückgang wird sich nach 2023 weiter fortsetzen. Dadurch kann auch die ärztliche Betreuung von stationären Pflegeeinrichtungen gefährdet werden, denn wenn diese Betreuung nicht nachgewiesen wird, verlieren die Einrichtungen ihre Zulassungen. In der stationären Pflege sind aber weit über 1.000 Arbeitskräfte beschäftigt, von denen ein Teil dann seinen Arbeitsplatz verlieren würde. Außerdem werden die Pflegefälle im zeitlichen Verlauf nicht weniger, sondern steigen noch an. Deshalb hat die Sicherung der Hausarztversorgung zugleich auch für die Sicherung der Pflege wesentliche Bedeutung.

Eine große Herausforderung liegt darin, dass die Studentenzahlen der Allgemeinmedizin bei weitem nicht ausreichen die altersbedingten Ruhestandseintritte der Hausärzte auszugleichen und der gesundheitliche Versorgungsbedarf aufgrund der steigenden Alterung der Bevölkerung zunimmt. Von daher bedarf es zukünftig Konzepte, mit denen die Attraktivität des Landkreises Meißen für die Zuwanderung und Niederlassung von Hausärzten erhöht werden kann und mit denen sich die hohe Leistungskraft der verbliebenen Hausärzte durch Entlastung in geeigneten Bereichen noch weiter steigern lässt. Zur Attraktivitätserhöhung können die Gemeinden vieles tun, zur Steigerung der Leistungskraft bedarf es vor allem fortschrittlicher Praxiskonzepte, Delegation in machbaren Bereichen und ebenfalls Nutzung der Möglichkeiten, die IuK-Techniken bieten. In den hausärztlichen Planungsbereichen Meißen, Riesa, Radebeul und Großenhain sind sogenannte NäPas (nicht ärztliche Praxis Assistentin/ten) bereits im Einsatz bzw. befinden sich in einer entsprechenden Ausbildung dazu. Die KVS Sachsen ist gegenüber neuen konzeptionellen Lösungen offen, wenn sie für Verbesserungen sprechen und gemeinsam mit den niedergelassenen Ärzten entwickelt werden. Deshalb gilt es die KVS in die Konzeptüberlegungen einzubinden.

Durch Videokonferenzen und Telemonitoring kann zum Fachaustausch und für Bedarfsfälle spezifisches Fachwissen in ländliche Räume transferiert werden, z B. bei der Behandlung akuter Notfälle wie Herzinfarkte oder Schlaganfälle. Damit ließen sich zugleich Attraktivitätsdefiziten ländlicher Räume für die Niederlassung junger Ärzte entgegenwirken. Dafür bedarf es zum einen der Voraussetzungen an Kommunikationsinfrastruktur aber zugleich auch der Ausbildung von digitalisierten Netzwerken unter Medizinern. Der Freistaat Sachsen unterstützt mit Fördermitteln die Ausbildung derartiger Netzwerke. Deshalb ist zu überlegen, ob gemeinsam mit niedergelassenen Ärzten des Landkreises und der KVS unter Einbindung des Ministeriums derartige Netzwerke zu entwickeln wären.

Zugangsöffnung für die Pflegefachkraft-Ausbildung

In der Pflege werden die heute bereits bestehenden Probleme Fachkräfte zu gewinnen in den nächsten Jahren erheblich zunehmen. Da diese Entwicklung deutschlandweit zutrifft, wird die Anwerbung von Fachkräften immer schwieriger. Das Interesse von Schulabsolventen ist in Anbetracht der Arbeitsanforderungen und des verhältnismäßig niedrigen Lohnes in diesem Berufsfeld sehr verhalten. Zugleich gibt es aber durchaus Interessenten, die jedoch aufgrund ihrer schulischen Qualifikation nicht für die Ausbildung zur Pflegefachkraft zugelassen werden, da dafür der Abschluss Mittlere Reife oder Hauptschulabschluss mit dem Notendurchschnitt 2,0 erforderlich ist.

Nun gibt es verschiedene Fächer, an denen die erforderlichen Abschlüsse von Schülern scheitern, die aber für die Arbeit als Pflegefachkraft nicht zwingend sind, so z. B. Physik, Algebra in der Mathematik

und Bereiche der Chemie. Hier wäre zu überlegen, dass die Berufsschulen im Landkreis in Austausch und enger Kooperation gemeinsam mit dem sächsischen Kultusministerium und den zuständigen Berufsverbänden, die für die Pflege zuständig sind, ein gezielt reduziertes Qualifikationsprofil entwickeln, welches den Anforderungen der Pflege entsprechen kann und mit dem dieser Personenkreis der Zugang zur Ausbildung als Pflegefachkraft ermöglicht wird.

Erhöhung der Leistungen in der Pflege durch Digitalisierung

Viele Aufgaben der Betreuung und Pflege können heute durch moderne Technik erleichtert, ggf. ersetzt werden. Z. B. ist eine automatisierte Versorgungskontrolle möglich, in der das digitale Programm des Kühlschranks erkennt, wenn bestimmte Grundnahrungsmittel zur Neigung gehen und dann automatisch, bzw. „selbständig" entsprechende Bestellungen an einen angeschlossenen Lebensmittelhändler aufgibt. Dafür bedarf es jedoch Fachkräfte, die den spezifischen Bedarf des einzelnen Pflegefalls feststellen und die erforderlichen Anlagen installieren oder installieren lassen und diese wiederum überwachen. Daraus könnte ein neues Ausbildungs- und Berufsprofil im Pflegebereich entstehen. Zudem gibt es dazu vielfache Möglichkeiten der Förderung. Die Fördermöglichkeiten sind jedoch den Betroffenen kaum bekannt, wie die sehr begrenzte Abrufung dieser Mittel belegt.

Ein grundsätzliches Defizit liegt jedoch darin, dass mit der Ausweitung der automatisierten Leistungen sich die zwischenmenschlichen Kontakte der Pflegefälle reduzieren. Wenn keine engen familiären oder nachbarschaftlichen örtlichen Kontakte gegeben sind, führt das zur Vereinsamung älterer Mitbürger. Die Vereinsamung der Alten ist bereits heute ein sehr großes Problem, das die Erkrankungswahrscheinlichkeit erhöht und ebenfalls mit eine der Ursachen für die sehr hohe Suizidquote ist. Deshalb wird seit einigen Jahren ein neues Berufsfeld diskutiert, das der Kümmerin/des Kümmeres. Das sind Personen, die gezielt ältere Mitbürger aufsuchen und sich über deren Belange informieren, um dann entsprechende Hilfs- und Unterstützungsmaßnahmen einzuleiten. Diese Aufgaben könnten ggf. auch für geeignete Personen relevant sein, die in ihren Angestammten Berufen infolge der Digitalisierung freigesetzt wurden.