Medieninformation

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz

Ihr Ansprechpartner
Jens Jungmann

Durchwahl
Telefon +49 351 564 80600
Telefax +49 351 564 80680

presse@smwa.sachsen.de*

12.08.2025

Sachsen stärkt Fachkräftesicherung: Abschlussbericht zur Umsetzung des Maßnahmenplans zur Gewinnung internationaler Fachkräfte

Minister Panter: »Internationale Fachkräfte sind eine wichtige Säule der langfristigen Fachkräftesicherung in Sachsen«

Sachsens Wirtschafts- und Arbeitsminister Dirk Panter hat dem Kabinett den Abschlussbericht zur Umsetzung des im Jahr 2022 beschlossenen Maßnahmenplans zur Gewinnung internationaler Fach- und Arbeitskräfte vorgestellt. Aufgrund des demografischen Wandels wird die Zahl der Personen im Erwerbsalter in Sachsen weiter deutlich zurückgehen, allein in den kommenden zehn Jahren bis 2035 um schätzungsweise mehr als 150.000 Menschen.

Der Maßnahmenplan verfolgt das Ziel, die Rahmenbedingungen für Arbeitgeber zu verbessern, damit internationale Fach- und Arbeitskräfte auch außerhalb der EU leichter gewonnen und in den sächsischen Arbeitsmarkt integriert werden können.

Staatminister Panter: »Internationale Fach- und Arbeitskräfte sind eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung, deren Bedeutung langfristig wächst. Obwohl aktuell die Zahl der Arbeitslosen steigt, hält der Fachkräftemangel trotz konjunktureller Schwäche an. Daher geht es einerseits darum, alle inländischen Potenziale zu heben, um mehr Menschen auf dem Arbeitsmarkt eine Chance zu geben. Andererseits brauchen wir ergänzend dazu Menschen aus dem Ausland. Wichtig ist mir, dass wir bei der Migration auf gesteuerte Prozesse setzen.«

Die Umsetzung von 31 Vorhaben des Maßnahmenplans erfolgte in enger ressortübergreifender Zusammenarbeit sowie in Kooperation mit wichtigen Partnern und erfahrenen Praktikern. Damit konnten bereits spürbare Verbesserungen für Unternehmen und internationale Fachkräfte erreicht werden:

Hausanschrift:
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden

www.smwa.sachsen.de

Zu erreichen ab Bahnhof Dresden-Neustadt mit den Straßenbahnlinien 3 und 9, ab Dresden-Hauptbahnhof mit den Linien 3, 7 und 8. Haltestelle Carolaplatz.

* Kein Zugang für verschlüsselte elektronische Dokumente. Zugang für qualifiziert elektronisch signierte Dokumente nur unter den auf www.lsf.sachsen.de/eSignatur.html vermerkten Voraussetzungen.

- Die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen wurden weiter ausgebaut und professioneller gestaltet. Dazu gehört unter anderem die Servicestelle »Internationale Fachkräfte für Sachsen« mit einem zentralen Informationsservice beim ZEFAS, die interessierten internationalen Fachkräften und Arbeitgebern eine erste Orientierung bietet.
- Außerdem wird die Arbeit der regionalen »Welcome Center« gefördert und Rekrutierungsaktivitäten der Unternehmen werden unterstützt. Dazu zählt die Listung von Personal- und Rekrutierungsdienstleistern beim ZEFAS, die nach den Prinzipien fairer Migration arbeiten, sowie der Aufbau eines Fachkräfte-Standortmarketings durch die Wirtschaftsförderung Sachsen (WFS).
- Erste Verfahren zur Berufsanerkennung wurden optimiert, um diese effizienter zu gestalten.
- Kleine und mittleren Unternehmen (KMU) erhalten für die Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften aus Drittstaaten im Rahmen der Beratungsrichtlinie einen Zuschuss.
- Die Zahl der ausländischen Studierenden konnte erhöht und Grundlagen für eine höhere Bleibequote geschaffen werden.

Trotz der Fortschritte gibt es weiterhin Handlungsbedarf. Besonders bei den Verfahren zur Berufsanerkennung, der nachhaltigen Weiterentwicklung von Beratungs- und Integrationsstrukturen sowie bei Verwaltungsprozessen und der Digitalisierung dieser Abläufe besteht noch Raum für Verbesserungen. Eine zentrale Frage ist, ob die komplexen aufenthaltsrechtlichen Verwaltungsverfahren für Drittstaatsangehörige außerhalb der EU im Rahmen des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gebündelt werden sollten. Diese Thematik soll im Rahmen der geplanten »Reformkommission zur Stärkung und Entlastung der Kommunen« geprüft werden. Darüber hinaus fehlt es vielen kleinen und mittleren Unternehmen an praktischen Erfahrungen und Netzwerken im Bereich der internationalen Fachkräftegewinnung. Die Offenheit der Unternehmen und ihrer Belegschaften für internationale Fach- und Arbeitskräfte ist ebenfalls eine wichtige Voraussetzung.

Viele der im Bericht aufgeführten Aktivitäten werden von den jeweils zuständigen Ressorts weiterverfolgt. Mit der Fachkräfteallianz Sachsen als strategischem Bündnis sowie dem Steuerungskreis Zuwanderung als fachlich-operatives Gremium hat der Freistaat Sachsen zwei wirksame und bewährte Instrumente, mit denen sich alle am Zuwanderungsprozess beteiligten Partner mit ihren Interessen und fachlichen Perspektiven aktiv einbringen können.

Hintergrund

Ohne ausländische Beschäftigte wäre das hohe Beschäftigungsniveau der vergangenen Jahre in Sachsen nicht möglich gewesen: ihr Anteil hat sich zwischen 2015 und 2024 von 2,4 Prozent auf 8,6 Prozent mehr als verdreifacht.

Die neuen Möglichkeiten des Erwerbsmigrationsrechtes verbessern die Rahmenbedingungen maßgeblich: Das 2020 in Kraft getretene »Fachkräfteeinwanderungsgesetz« (FEG) weitete die Zuwanderungsoptionen vor allem für beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten außerhalb der EU aus. Die Novellierung mit dem »Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung« (FEG 2.0) erweitert seit 2023 nochmals die Möglichkeiten, nach Deutschland einzureisen, um hier erwerbstätig zu sein oder eine Ausbildung bzw. ein Studium zu absolvieren.

Damit diese Regelungen Wirkung entfalten und von einer nachhaltigen beruflichen und sozialen Integration geprägt sind, bedarf es auch aufgrund der hohen Komplexität vielfältiger Begleitmaßnahmen bei Bund, Freistaat und Kommunen.

Die Fachkräftegewinnung ist eine originäre Aufgabe der Unternehmen. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen, welche einen Großteil der sächsischen Wirtschaft ausmachen, sind unübersichtliche rechtlichen Regelungen und Risiken herausfordernd. Darüber hinaus fehlt es vielen Unternehmen an praktischen Erfahrungen und Netzwerken im Bereich der internationalen Fachkräftegewinnung. Sprachliche Hürden sowie die berufliche und soziale Integration der ausländischen Beschäftigten stellen zusätzliche Herausforderungen dar.