



**FACHKRÄFTE**  
MONITORING

# Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft

## Monitoring 2015

Ergebnisse einer Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern

Herausgeber:



Industrie- und Handelskammer Dresden  
Geschäftsbereich Standortpolitik und  
Kommunikation  
Langer Weg 4  
01239 Dresden  
Tel.: 0351 2802-220

Handwerkskammer Dresden  
HA Wirtschaftsförderung und  
-beratung  
Am Lagerplatz 8  
01099 Dresden  
Tel.: 0351 4640-930

Industrie- und Handelskammer Chemnitz  
Geschäftsbereich Industrie/Außenwirtschaft  
Straße der Nationen 25  
09111 Chemnitz  
Tel.: 0371 6900-1210

Handwerkskammer Chemnitz  
HA Gewerbeförderung  
Limbacher Straße 195  
09116 Chemnitz  
Tel.: 0371 5364-215

Industrie- und Handelskammer zu Leipzig  
Geschäftsbereich Grundsatzfragen  
Goedelerring 5  
04109 Leipzig  
Tel.: 0341 1267-1322

Handwerkskammer zu Leipzig  
HA Wirtschaftsförderung  
Dresdner Straße 11/13  
04103 Leipzig  
Tel.: 0341 2188-310

Redaktionsschluss: Oktober 2015

Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe

## Inhaltsverzeichnis

<b>Ergebnisse im Überblick .....</b>	<b>3</b>
<b>Zielstellung der Befragung .....</b>	<b>6</b>
<b>Wirtschaftliches Umfeld und Wirtschaftsentwicklung in Sachsen .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Beteiligung und Struktur der befragten Unternehmen .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation .....</b>	<b>10</b>
2.1. Altersstruktur der Beschäftigten in Sachsen und in den befragten Unternehmen .....	10
2.2. Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Sachsen .....	12
2.3. Ausbildungssituation in Sachsen .....	13
2.4. Berufsausbildung in den befragten Unternehmen .....	14
2.5. Mitarbeiterbedarf und Qualifikationsanforderungen der befragten Unternehmen .....	16
2.6. Dauer der Vakanz zu besetzender Stellen in den befragten Unternehmen .....	19
2.7. Gründe für das Scheitern von Neueinstellungen in den befragten Unternehmen .....	20
2.8. Personalbedarf der befragten Unternehmen in den nächsten 12 Monaten .....	21
2.9. Beschäftigung und Einstellung von Menschen mit Behinderung in den befragten Unternehmen .....	22
2.10. Beschäftigung und Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern und Auszubildenden in den befragten Unternehmen .....	25
2.11. Arbeitsmarktzugang von qualifizierten Asylbewerbern .....	26
2.12. „Fachkräftemangel“ in den befragten Unternehmen .....	27
<b>3. Betriebliche Personalarbeit in den befragten Unternehmen .....</b>	<b>29</b>
3.1. Organisation der Personalarbeit .....	29
3.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung .....	30
3.3. Methoden der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung .....	31
<b>4. Betroffenheit und Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Neuregelungen auf die befragten Unternehmen .....</b>	<b>32</b>
4.1. „Rente mit 63“ .....	32
4.2. Gesetzlicher Mindestlohn .....	32
<b>Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>35</b>
<b>Anlagen .....</b>	<b>38</b>

## Methodische Anmerkungen:

- Alle ausgewiesenen Ergebnisse basieren auf den Antworten der am Fachkräftemonitoring 2015 beteiligten Firmen. Dabei wurden nicht alle Fragestellungen gleichermaßen beantwortet. Von daher ist die Grundgesamtheit nicht bei allen Fragekomplexen identisch. Je nach Fragestellung werden folgende Grundgesamtheiten (N) verwendet:  
N1 – Anzahl aller an der Umfrage beteiligte Unternehmen (1.440)  
N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (insbes. bei Mehrfachantworten)  
N3 – Anzahl aller Unternehmen eines Wirtschaftsbereiches bzw. einer Größenklasse, Anzahl der Nennungen bzw. Anzahl aller auf die Antwortoption antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile ergibt 100.)
- Prozentangaben wurden teilweise gerundet, wodurch es beim Aufsummieren z. T. zu Rundungsdifferenzen kommen kann.
- Bei einer Vielzahl von Fragestellungen waren Mehrfachantworten möglich, sodass eine Addition der ermittelten Anteile statistisch nicht möglich ist.
- Die Befragung zum Fachkräftemonitoring erfolgte in den Monaten April und Mai 2015.



## Ergebnisse im Überblick

### Fachkräftesituation

- Am Fachkräftemonitoring 2015 der sächsischen Industrie- und Handelskammern (IHKn) und Handwerkskammern (HWKn) beteiligten sich 1.440 Unternehmen (darunter 263 aus dem Handwerk) mit zusammen rund 57.000 Beschäftigten.
- Der Altersdurchschnitt in den Belegschaften hat sich gegenüber früheren Befragungen weiter erhöht. So ist etwa der Anteil der über 50-Jährigen innerhalb von zehn Jahren von 25 % im Jahr 2005 auf nunmehr 35 % gestiegen.
- 545 Unternehmen wiesen zum Zeitpunkt der Befragung 2.060 offene Stellen aus. Mit 36 offenen Stellen auf eintausend Beschäftigte wurde 2015 die höchste Quote aller bisherigen Befragungen erreicht.
- Die Qualifikationsanforderungen an die offenen Stellen haben sich ebenfalls verschoben. 51 % entfielen auf Facharbeiter und Gesellen (letzte Befragung 2012: 55 %). 22 % richteten sich an Un- und Angelernte (2012: 10 %). 18 % der Stellen entfielen auf Fach- und Hochschulabsolventen (2012: 26 %).

Die von den Unternehmen am häufigsten gesuchten Qualifikationen sind:

#### **Fachkräfte, Facharbeiter/Gesellen**

1. Berufskraftfahrer
2. Mechaniker
3. Elektriker/Elektroniker
4. Mechatroniker
5. Koch/Restaurantfachleute

#### **techn. Hochschulabsolventen**

1. Bauingenieur/Bauleiter
2. Informatiker/Programmierer
3. Elektrotechniker/Elektroniker

#### **Un-/Angelernte**

1. Fahrer/Beifahrer
  2. Helfer in Küche/Restaurant/Hotel
  3. Helfer in Lager/Logistik/Produktion
- 69 % der Unternehmen, die offene Stellen gemeldet haben, können diese innerhalb von 2 Monaten nicht besetzen. Beim Qualifikationsniveau Facharbeiter und Gesellen liegt der Anteil mit 73 % am höchsten. Fast ein Drittel der Firmen können offene Stellen selbst nach sechs Monaten nicht besetzen.
  - Größtes Problem bei der Einstellung neuer Mitarbeiter ist mit 43 % der Nennungen das Ausbleiben von Bewerbungen (2012: 33 %). Es folgen mit jeweils 39 % die mangelnde Motivation und Arbeitsbereitschaft der Bewerber sowie unterschiedliche Gehaltsvorstellungen. Deutlich häufiger als früher nennen Unternehmen zudem eine ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber als Einstellungshemmnis.
  - 523 Unternehmen gaben an, innerhalb der nächsten 12 Monate 2.206 Neueinstellungen vornehmen zu wollen. Davon sollen 45 % auf das Qualifikationsniveau Facharbeiter und Gesellen und 35 % auf Un- und Angelernte entfallen. Letzteres entspricht gegenüber 2012 einer Steigerung um 14 Prozentpunkte.

- Bis zum Zeitpunkt der Befragung kam es in fast einem Drittel der Unternehmen zu Stellenabbau durch die „Rente mit 63“. In der Industrie betrug der Anteil sogar 45 %. Bis zum Zeitpunkt der Befragung hatten in diesem Wirtschaftsbereich 434 Mitarbeiter ihre Firmen aufgrund dieser neuen gesetzlichen Regelung verlassen.
- Binnen Jahresfrist planen die Befragten, 2.206 neue Mitarbeiter einzustellen, 1.481 (67 %) davon aufgrund zusätzlichen Bedarfs und 590 (27 %) als Ersatz für altersbedingt ausscheidende Mitarbeiter. Rund die Hälfte dieser Stellen (305) entfallen wiederum auf Nachbesetzungen durch die „Rente mit 63“.
- 42 % der Befragten sind von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen. Im Handel beträgt der Anteil mehr als die Hälfte. Als Reaktionen wurden am häufigsten die Anpassung der Arbeitszeit (41 %) und die Optimierung von betrieblichen Abläufen (38 %) genannt.
- Erstmals wurden die Unternehmen gefragt, ob ihre individuelle Fachkräftesituation von einem „Fachkräftemangel“ geprägt wird, und wenn „ja“, woran sie dies festmachen. Auf die Frage antworteten 1.342 Unternehmen, von denen sich 235 (18 %) einem Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen gegenübersehen. Die Feststellung wird in den allermeisten Fällen (84 %) mit der Tatsache verknüpft, dass die Zahl der Bewerbungen rückläufig ist. Die mit 34 % gravierendste Folge für die Leistungserbringung ist die Ablehnung von Aufträgen mangels Personalkapazitäten.

### **Berufsausbildung**

- 512 Unternehmen gaben an, eigene Lehrlinge auszubilden. Der Anteil der Azubis an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt bei den Befragten rund 4 %.
- 231 Unternehmen gaben an, zum Befragungszeitpunkt insgesamt 424 offene Lehrstellen vorzuhalten. Dabei entfielen die meisten Stellen auf folgende Ausbildungsberufe:
  1. Mechaniker/-in in verschiedenen Fachrichtungen
  2. Elektroniker/-in
  3. Koch/Köchin
  4. Mechatroniker/-in
  5. Kaufmann/-frau für Büromanagement
  6. Industriekaufmann/-frau
- Bei der Beurteilung der Ausbildungsreife wurden vor allem die Kenntnisse des Berufsbildes deutlich schlechter eingeschätzt als bislang (minus 9 Prozentpunkte). Nach wie vor werden das soziale Verhalten der angehenden Azubis (50 % gut) sowie die Motivation (44 % gut) am positivsten bewertet. Die schulischen Leistungen der Bewerber wurden genau wie 2012 von lediglich 32 % der Unternehmen mit „gut“ eingeschätzt.

### **Betriebliche Personalarbeit**

- 76 % der Unternehmen gaben an, aktiv Personalarbeit zu betreiben, wenn auch auf ganz unterschiedliche Art und Weise. Das reicht von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen bis zur Arbeit mit Personalentwicklungskonzepten.
- Über letztere verfügen nach eigenen Angaben 26 % der Firmen (2012: 29 %). Generell korrespondiert der Einsatz von Personalentwicklungskonzepten mit der Betriebsgröße, wobei die Spanne von 15 % bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern bis zu 70 % bei Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern reicht.

- Als erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme wird erneut die Ausbildung eigener Lehrlinge gesehen. Eine hohe Bedeutung wird aber auch Empfehlungen und Referenzen beigemessen. Die geringsten Erfolgsaussichten werden bei der Inanspruchnahme von Personalberatungen und privaten Stellenvermittlern gesehen.
- Zur Mitarbeitergewinnung, Motivation und Bindung an die Firmen werden verschiedene Zusatzangebote und Leistungen bereitgehalten. Fast 60 % der Unternehmen bieten Altersvorsorgen bzw. Direktversicherungen an. Über die Hälfte gewährt Freistellungen für Qualifizierungen und übernimmt die Kosten. Deutlich gestiegen sind die Angebote für familienfreundliche Maßnahmen, von 23 % im Jahr 2012 auf jetzt 48 %.
- Die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer und Auszubildender ist weiter in den Fokus der Unternehmen gerückt. 15 % gaben an, bereits ausländische Mitarbeiter zu beschäftigen (2012: 12 %). 21 % planen die Einstellung (weiterer) ausländischer Mitarbeiter (2012: 11 %).
- Als besondere Hindernisse bei der Einstellung werden Sprachbarrieren (81 %) und Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau (45 %) gesehen. Der Anteil der Unternehmen, die bürokratische Hürden bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer beklagen, hat sich mit 28 % gegenüber 2012 fast verdoppelt.
- Auf die Frage, ob qualifizierte Asylbewerber die Möglichkeit erhalten sollten, sofort eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können, gaben 56 % der Firmen eine positive Antwort. 39 % der Unternehmen gaben an, sich dazu kein Urteil erlauben zu können.
- Mehr als ein Drittel (37 %) der Firmen gibt an, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. 11 % planen die erstmalige Einstellung bzw. wollen weitere Arbeitsplätze schaffen. Hindernisse bei der Einstellung sehen 71 % in den spezifischen Anforderungen an die Arbeitsplätze, 39 % in den geltenden rechtlichen Regelungen. Tendenziell stehen größere Unternehmen dem Thema offener gegenüber.

## Zielstellung der Befragung

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine der zentralen Herausforderungen für die sächsische Wirtschaft.

Der anhaltende wissenschaftlich-technische Fortschritt, der zunehmende internationale Wettbewerb, die demografischen Veränderungen und die Auswirkungen der Zu- und Abwanderung von Fachkräften erhöhen für Unternehmen die Anforderungen an ihre Personalarbeit. Gerade Klein- und Kleinstbetriebe, die einen Anteil von über 90 % an den sächsischen Unternehmen ausmachen, stellt dies vor große Herausforderungen. Die Einbindung in das operative Geschäft und nicht ausreichend zur Verfügung stehende Ressourcen erschweren es ihnen, sich den strategischen Fragen der Fachkräftesicherung im erforderlichen Maß zu widmen.

Die Zielstellung des 2001 erstmals durchgeführten Fachkräftemonitorings der sächsischen Wirtschaftskammern ist es daher auch in seiner siebenten Auflage 2015, durch eine repräsentative Umfrage in den Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen die aktuelle Fachkräftesituation in der sächsischen Wirtschaft zu erfassen und daraus Hinweise und Empfehlungen für Politik, Verwaltung und die Unternehmen selbst abzuleiten.

### Ziele des Fachkräftemonitorings auf einen Blick:

- Die regelmäßige Erhebung der Fachkräftesituation in den Mitgliedsunternehmen der drei sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern.
- Das Sichtbarmachen von Schwerpunkten und Spezifika der Fachkräftesituation in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen.
- Die Erarbeitung von Hinweisen und Empfehlungen für gezielte Maßnahmen an die verschiedenen Akteure bei der Fachkräftegewinnung und -bindung.
- Die Schaffung von Ausgangspunkten für die weiterführende, detaillierte Untersuchung von im Monitoring gefundenen betriebsgrößenbedingten, qualifikations- und/oder branchenspezifischen Problemen.
- Die Sensibilisierung von Unternehmen, Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit für die Fachkräftethematik und ein gemeinsames Agieren.
- Die Ermittlung der Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Gesetzgebungen.

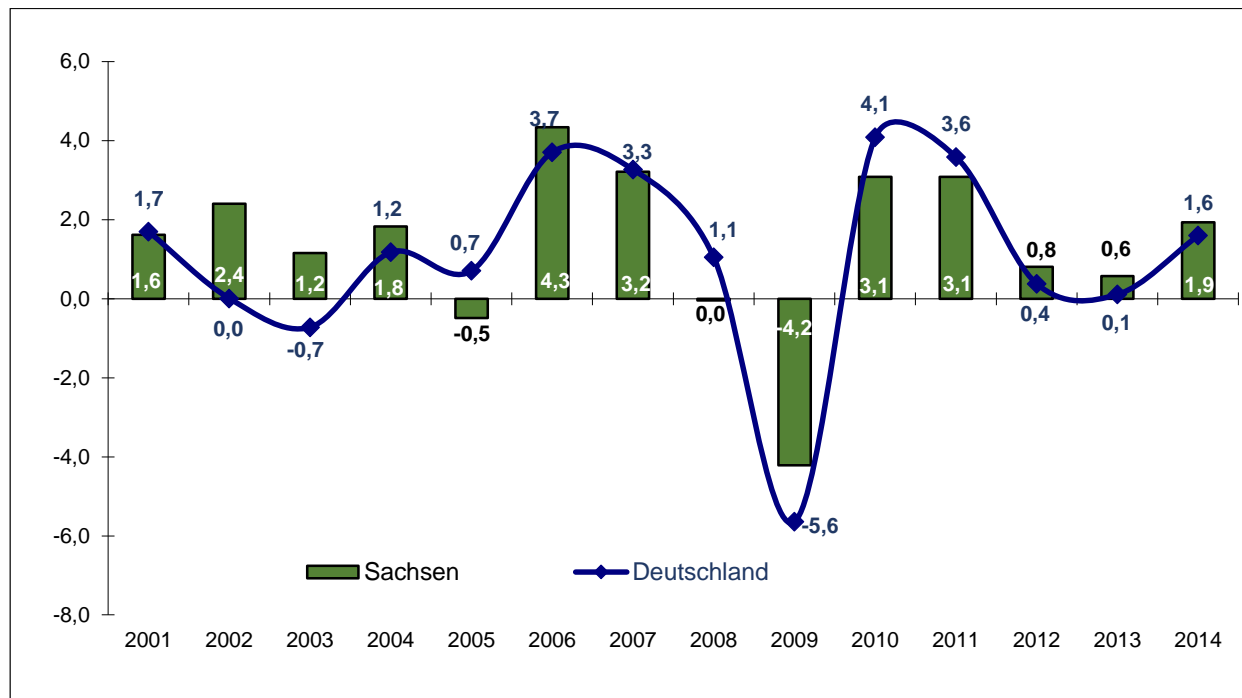


## Wirtschaftliches Umfeld und Wirtschaftsentwicklung in Sachsen

Die sächsische Wirtschaft hat sich im Jahr 2014 trotz konjunktureller Turbulenzen robust entwickelt. Dieser Trend setzte sich auch im Frühsommer 2015 fort. Getragen von einer guten Arbeitsmarktlage und gestiegenen Reallöhnen hat die Binnennachfrage deutlich zugelegt. Der anhaltend niedrige Ölpreis unterstützt diese positive Wirkung. Zusätzlichen Schub erhielt die Industriekonjunktur durch einen schwachen Euro. Darüber hinaus sorgten die anhaltend niedrigen Zinsen in den Unternehmen für eine Verstärkung der Investitionsaktivitäten und bescherten dem Baugewerbe eine anhaltend gute Auftragslage.

Beeinträchtigt wurde die gute Entwicklung u. a. durch die Russland-Ukraine-Krise, die sich deutlich im Außenhandelsumsatz niederschlug, die Schwierigkeiten in Griechenland mit Auswirkungen auf die Eurozone aber auch die Einführung des flächendeckenden Mindestlohns, die „Rente mit 63“ und weitere arbeitsmarktpolitische Eingriffe des Gesetzgebers.

Abb. 1 Wirtschaftliches Wachstum im Freistaat Sachsen und in Deutschland  
(Jährliche Zuwachsraten des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes)



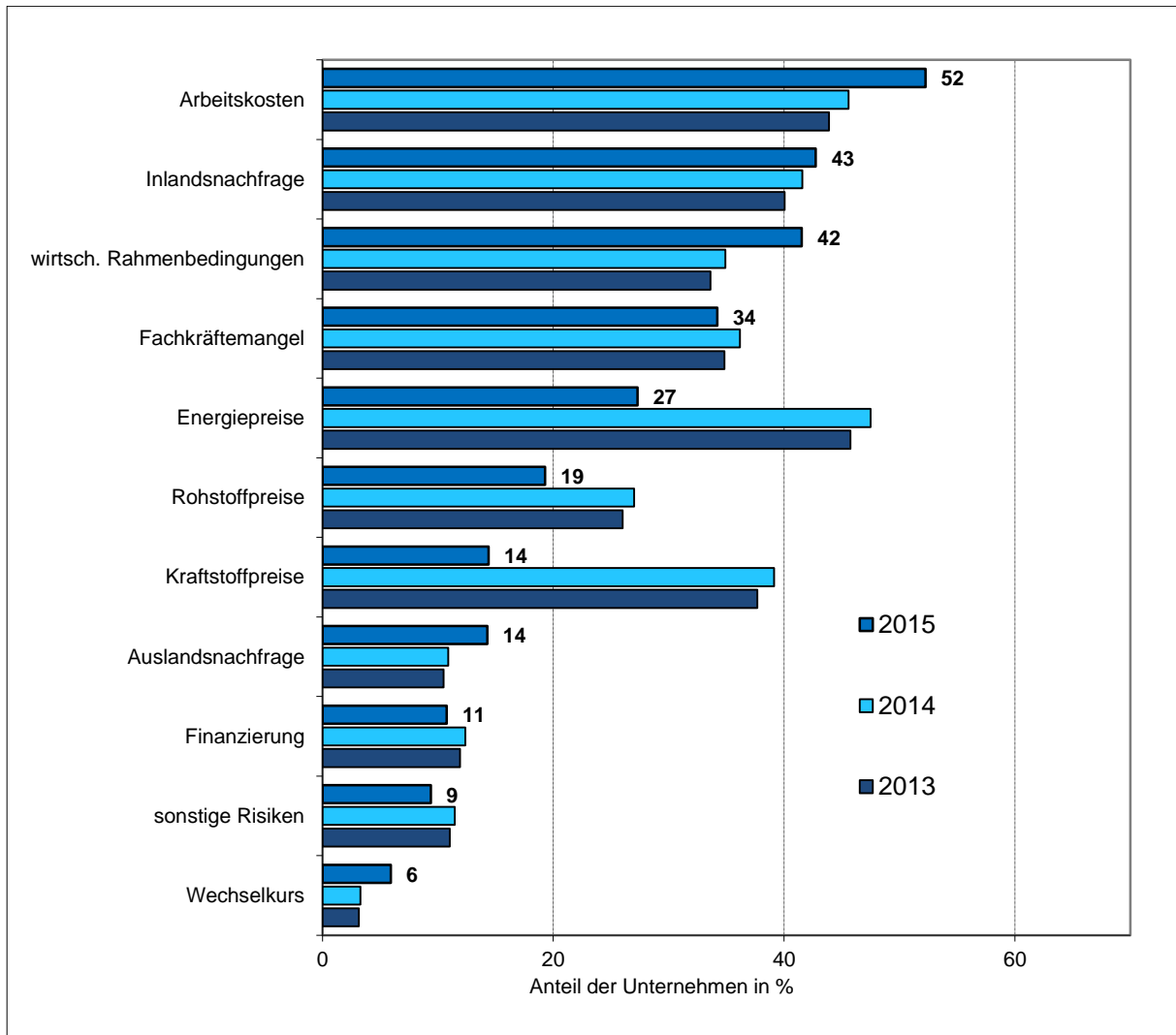
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder – Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder VGRdL, April 2015

Im Jahr 2015 wird bei einer weiterhin stabilen konjunkturellen Entwicklung mit einer moderaten Erhöhung der Beschäftigung in Sachsen gerechnet. So prognostiziert das ifo-Institut einen Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Sachsen von 0,5 % für 2015 und 0,4 % für 2016.<sup>1</sup>

Trotz der insgesamt verhalten optimistischen Erwartungen der Unternehmen für das Jahr 2015 werden Risikofaktoren benannt, die die Wachstums- und Beschäftigungsprognosen beeinflussen könnten.

<sup>1</sup> ifo Konjunkturprognosen 2015/2016, Juni 2015

Abb. 2 Größte Risikofaktoren für die gewerbliche Wirtschaft in Prozent  
(Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Konjunkturbericht der Landesarbeitsgemeinschaft der sächsischen IHKs zum Jahresbeginn 2015

Sahen die Unternehmen in den vergangenen Jahren die Energie-, Kraft- und Rohstoffpreise als den „Konjunkturkiller“ an, so dominieren nun mit Abstand die Arbeitskosten das Risikorado der sächsischen Wirtschaft. Weiter an Bedeutung für die Unternehmen haben auch die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen gewonnen.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns oder die Veränderungen bestehender Richtlinien, z. B. für die Zeitarbeit, verunsichern die Unternehmen und führen zudem häufig zur Erhöhung bürokratischer Aufwendungen. Drohenden Fachkräftemangel sieht jedes dritte Unternehmen als Risiko an.

## 1. Beteiligung und Struktur der befragten Unternehmen

Zum 31.12.2014 waren bei den sächsischen Industrie- und Handelskammern 258.028 Mitgliedsunternehmen registriert, bei den Sächsischen Handwerkskammern 59.255 Unternehmen.

Die Befragung zum Fachkräftemonitoring erfolgte in den Monaten April und Mai 2015. Insgesamt beteiligten sich 1.440 sächsische Unternehmen (darunter 263 aus dem Handwerk) mit zusammen rund 57.000 Beschäftigten.

Tab. 1: Beteiligung an der Befragung 2010/2012/2015 (vgl. Anlage 1)

Wirtschaftsbereiche	Anzahl der Unternehmen / Anteil nach Wirtschaftsbereichen je Befragungsjahr					
	2010	%	2012	%	2015	%
<b>Industrie</b>	455	32	512	32	383	27
<b>Bau</b>	63	4	80	5	77	5
<b>Handel</b>	211	15	155	10	128	9
<b>Dienstleistungen</b>	339	24	449	28	589	41
<b>Handwerk</b>	369	26	408	25	263	18
<b>Gesamt</b>	<b>1.437</b>	<b>100</b>	<b>1.604</b>	<b>100</b>	<b>1.440</b>	<b>100</b>

Mit rund 41 % lag die Beteiligung der Dienstleistungsunternehmen am höchsten. Bei den Beschäftigtengrößenklassen dominieren Unternehmen mit 20 und weniger Mitarbeitern (57 %), wobei dieser Anteil im Handwerk mit 71 % am größten ausfällt.

Tab. 2: Beteiligung nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen 2015 (vgl. Anlage 2)

Beschäftigten- größenklassen	Industrie		Bau		Handel		Dienstl.		Handwerk		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %
< 20 Besch.	134	35	45	58	89	69	365	62	187	71	<b>820</b>	<b>57</b>
20 - < 50 Besch.	120	31	15	19	28	22	135	23	44	17	<b>342</b>	<b>24</b>
50 - < 250 Besch.	116	30	16	21	10	8	73	12	12	4	<b>227</b>	<b>16</b>
>= 250 Besch.	13	3	1	1	1	1	16	3	1	1	<b>32</b>	<b>2</b>
ohne Angaben	0	0	0	0	0	0	0	0	19	7	<b>19</b>	<b>2</b>
<b>Gesamt</b>	<b>383</b>	<b>27*</b>	<b>77</b>	<b>5*</b>	<b>128</b>	<b>9*</b>	<b>589</b>	<b>41*</b>	<b>263</b>	<b>18*</b>	<b>1.440</b>	<b>100*</b>

N3 – Anzahl der Unternehmen je Wirtschaftsbereich

N1 – Anzahl aller an der Befragung teilgenommenen Unternehmen (1.440)

\* - bezogen auf N1

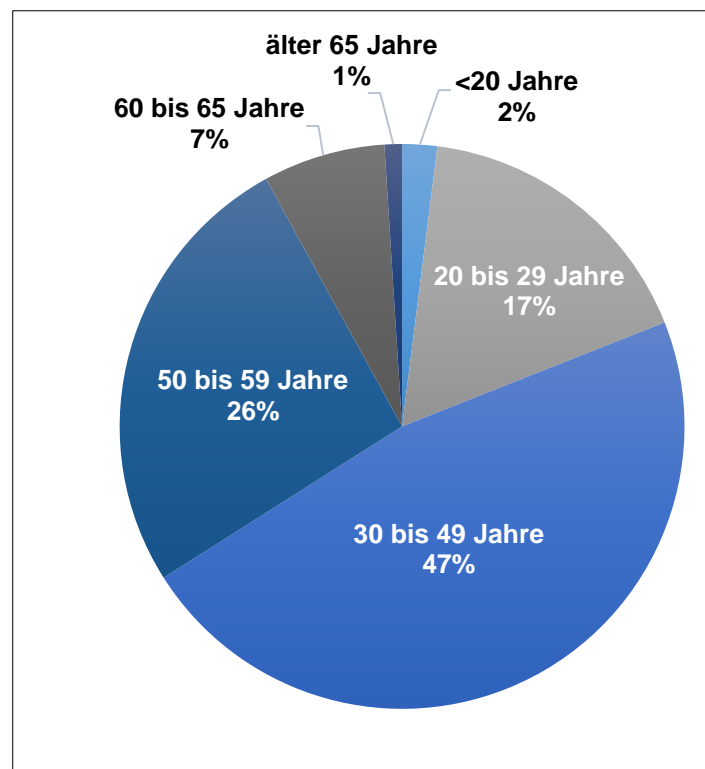
## 2. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation

### 2.1. Altersstruktur der Beschäftigten in Sachsen und in den befragten Unternehmen

Zum 31. Dezember 2014 gab es im Freistaat Sachsen 1,515 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Gegenüber dem Jahr 2012 nahm die Zahl um 2,4 % zu.

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote sank von 18,0 % im Jahr 2005 auf 8,8 % im Jahr 2014 mit weiter sinkender Tendenz.

Abb. 3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort im Freistaat Sachsen am 31. Dezember 2014



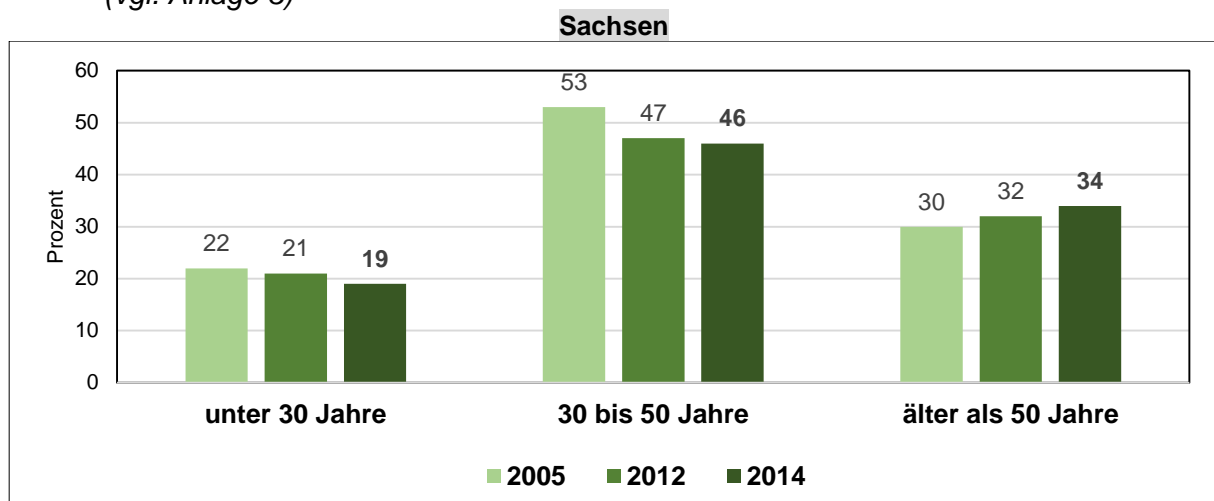
Quelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen

Gemäß der 5. regionalisierten Bevölkerungsprognose von 2011 wird sich die Altersstruktur der Bevölkerung bis 2025 deutlich verändern. Wird der Anteil der unter 20-Jährigen annähernd konstant bleiben, erhöht sich der Anteil der über 65-Jährigen von 25 % im Jahr 2012 auf fast ein Drittel im Jahr 2025. Schrumpfen wird der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre) von 60 % im Jahr 2012 auf 53 % zum Ende dieses Zeitraumes.

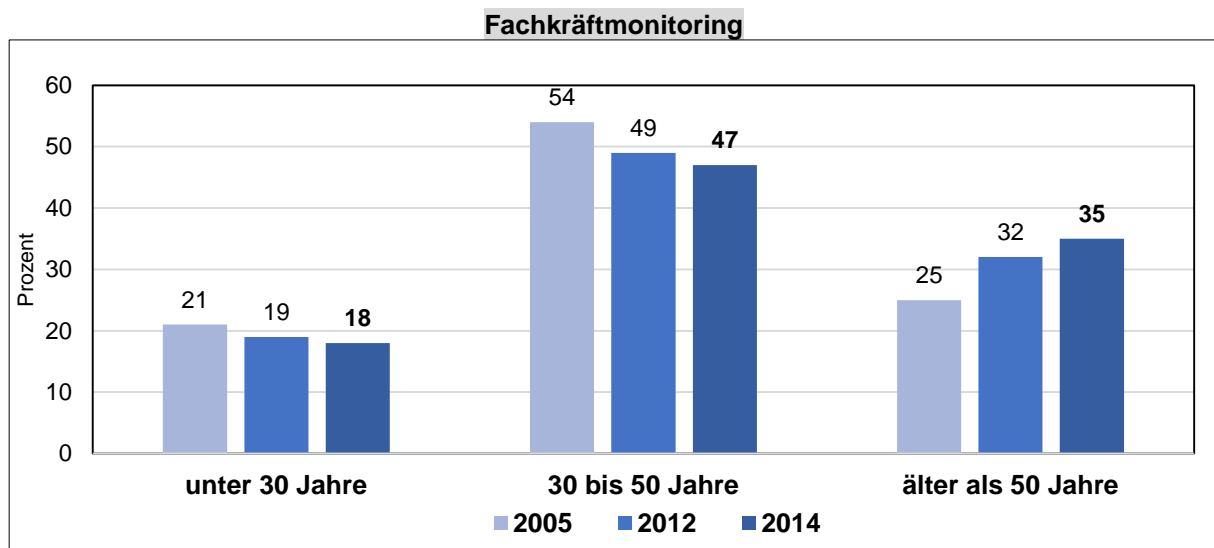
Diese Prognose bedeutet nicht nur, dass die Bevölkerungszahl im Freistaat insgesamt weiter schrumpfen wird, sie macht auch deutlich, dass sich das anteilige Verhältnis von Menschen im erwerbsfähigen Alter zu denen im nichterwerbsfähigen Alter weiter verschlechtert. Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses erhält somit für die Unternehmen ein höheres Gewicht. Innerhalb der Befragung wurde die Altersstruktur für insgesamt 52.776 Mitarbeiter angegeben, das entspricht ca. 93 % aller Beschäftigten. Zwischen der Altersstruktur aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Sachsen<sup>2</sup> und der in den befragten Unternehmen zeigen sich kaum Unterschiede.

<sup>2</sup> Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, SV-pflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort Sachsen am 31. Dezember 2014

Abb. 4: Altersstruktur der Belegschaft in den Unternehmen 2005/2012/2014 in Prozent (vgl. Anlage 3)



jeweils zum 31.12. / Quelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen



jeweils zum 31.12.

Korrespondierend mit der demografischen Entwicklung in Sachsen hat sich der Anteil der über 50-Jährigen binnen zehn Jahren von 25 % auf 35 % erhöht. Parallel ist der Anteil der Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren von 54 % auf 47 % gesunken. Der geringste Beschäftigtenanteil entfällt mit 18 % nach wie vor auf die unter 30-Jährigen.

Die „jüngsten“ Belegschaften sind im Handel zu finden (20 % unter 30 Jahre), die „ältesten“ im Baugewerbe (10 % älter als 60 Jahre).

Tab. 3: Altersstruktur der Belegschaft 2012 und 2015 bezogen auf Wirtschaftsbereiche in Prozent (vgl. Anlage 3)

Alter	Industrie		Bau		Handel		Dienstl.		Handwerk		Gesamt	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015
<30 Jahre	18	17	16	15	25	20	19	19	20	19	19	18
30 – 50 Jahre	50	45	49	45	46	52	49	48	52	47	49	47
51 – 60 Jahre	27	29	29	30	22	27	26	25	22	25	26	27
>60 Jahre	5	9	5	10	7	1	6	8	6	9	6	8

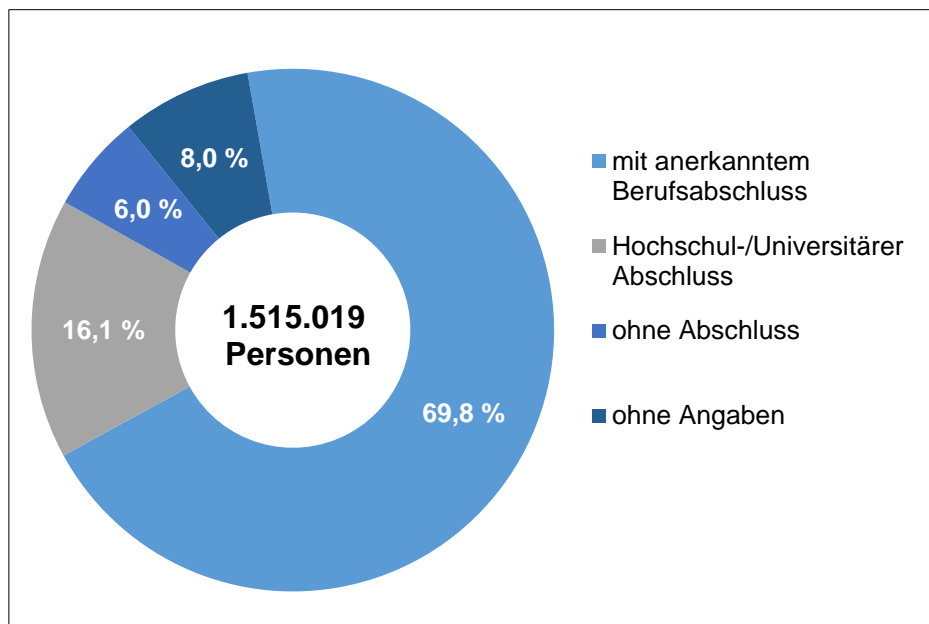
N=3 Anzahl der Mitarbeiter (Summe der Anteile = 100%)

## 2.2. Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Sachsen

Zum Stichtag 31. Dezember 2014 zeichnet sich nach Angaben des Statistischen Landesamtes Sachsen die Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch ein hohes Niveau aus.

Von den ca. 1,5 Millionen Beschäftigten ist von rund 90 % der jeweils höchste Ausbildungsabschluss bekannt. Demnach verfügen 70 % über einen Abschluss in einem anerkannten Beruf bzw. als Meister, Techniker oder einen gleichwertigen Abschluss. 16 % der Beschäftigten haben einen Hochschul- oder universitären Abschluss vorzuweisen. Nur 6 % verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Nur 6 % verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Abb. 5 Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.12.2014



Quelle: Statistisches Landesamt Freistaat Sachsen

### 2.3. Ausbildungssituation in Sachsen

Nachdem sich die Zahl der Schulabgänger in Sachsen in Folge des Geburtenknicks Anfang der 90er Jahre bis zum Jahr 2010 dramatisch reduziert hatte, steigt sie seit dem Jahr 2011 langsam aber sukzessive wieder an.

Der Anteil der Absolventen, die die Schule ohne einen Hauptschulabschluss beenden, hat sich in den vergangenen Jahren noch nicht in gewünschtem Maße verringert. So verließen auch 2014 noch rund 9 % der Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss.

Tab. 4: Absolventen/Abgänger an allgemeinbildenden Schulen

Merkmal	2000	2005	2012	2013	2014
<b>Absolventen/Abgänger insgesamt</b>	<b>60.288</b>	<b>52.618</b>	<b>22.679</b>	<b>25.106</b>	<b>26.887</b>
davon männlich	30.732	26.893	11.466	12.826	13.902
davon weiblich	29.556	25.725	11.213	12.280	12.985
ohne Hauptschulabschluss	7.329	4.830	2.288	2.599	2.348
mit Hauptschulabschluss	6.742	6.861	2.347	2.543	2.676
mit Realschulabschluss	30.737	27.366	11.585	12.885	13.954
mit allg. Hochschulreife	15.480	13.561	6.459	7.079	7.909

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

Nach wie vor besitzt die Lehrlingsausbildung bei sächsischen Unternehmen einen hohen Stellenwert. Im Juli 2014 standen 8.086 gemeldeten Bewerbern 8.412 freie Ausbildungsplätze gegenüber. Dieses Verhältnis hat sich 2015 in etwa bestätigt. Zum Beginn des aktuellen Ausbildungsjahres am 1. September 2015 stehen für 6.200 unversorgte Bewerber insgesamt noch rund 7.500 freie Lehrstellen zur Verfügung, vermeldete die Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit.

Wie Tab. 5 verdeutlicht, wurden in Sachsen 2014 rund 29 % der abgeschlossenen Ausbildungsverträge, gemessen an der Zahl der neu eingetragenen Ausbildungsverträge, vorzeitig gelöst. Dieser Anteil sinkt seit 2012 leicht.

Tab. 5: Neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Sachsen

Merkmal	2000	2005	2010	2012	2013	2014
<b>Auszubildende insgesamt</b>	<b>106.977</b>	<b>86.792</b>	<b>63.220</b>	<b>50.695</b>	<b>47.871</b>	<b>47.064</b>
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	35.401	30.062	21.247	18.516	17.846	18.227
vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	8.936	5.834	6.659	6.140	5.767	5.365
Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an der Gesamtzahl aller Verträge in %	8,4	6,7	10,5	12,2	12,0	11,4
Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen in %	25,2	19,4	31,3	33,2	32,3	29,4

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

## 2.4. Berufsausbildung in den befragten Unternehmen

512 der 1.440 befragten Unternehmen gaben an, insgesamt 2.284 Lehrlinge auszubilden, was einer Ausbildungsquote von rund 36 % und einem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 4 % entspricht.

Die Ausbildungsquoten unterliegen einer Schwankungsbreite und sind u. a. von der Branche und Unternehmensgröße abhängig.

Während in der Industrie fast jedes zweite Unternehmen ausbildet (48 %), waren es im Dienstleistungsgewerbe 28 %. Hinsichtlich der Anzahl der Lehrlinge, die in den ausbildenden Unternehmen beschäftigt sind, dominieren die Unternehmen, die einen bzw. zwei bis fünf Lehrlinge ausbilden. So bilden z. B. 50 % aller ausbildenden Unternehmen im Handel einen Lehrling aus, während im Handwerk 48 % der Betriebe zwei bis fünf Lehrlinge ausbilden.

Tab. 6: Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen 2015

Lehrlingsgrößenklassen	Industrie		Bau		Handel		Dienstl.		Handwerk		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
1	47	26	8	26	24	50	69	42	37	44	185	36
2 bis 5	90	50	15	48	16	34	56	34	42	48	219	43
6 bis 9	18	10	5	16	4	8	20	12	5	6	52	10
10 bis 19	20	11	3	10	3	6	11	6	1	1	38	7
>20	7	3	0	0	1	2	9	6	1	1	18	4
<b>Gesamt</b>	<b>182</b>	<b>48*</b>	<b>31</b>	<b>40*</b>	<b>48</b>	<b>37*</b>	<b>165</b>	<b>28*</b>	<b>86</b>	<b>33*</b>	<b>512</b>	<b>36*</b>

N3 – Anzahl der ausbildenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

N2 – Anzahl der ausbildenden Unternehmen insgesamt (512)

\* - bezogen auf N2

Nach Größenklassen betrachtet, fallen mit 76 % und 81 % die Anteile der Firmen, die selbst ausbilden, in den Beschäftigtengrößenklassen von 50 bis 249 bzw. mit 250 und mehr Mitarbeitern besonders hoch aus. Bei Firmen mit weniger als 20 Mitarbeitern bildet knapp jedes Fünfte (18 %) aus. Ausbildende Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten haben über alle Branchen hinweg mehrheitlich (69 %) einen Lehrling. Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bilden zu 76 % zehn und mehr Auszubildende aus.

Unabhängig davon fällt es Unternehmen aller Größenklassen und Branchen schwer, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Somit bleiben immer mehr Lehrstellen in Sachsen unbesetzt.

Tab. 7: Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen 2015

Lehrlingsgrößenklassen	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		≥250 Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
1	103	69	64	39	18	11	0	0	185	36
2 bis 5	43	29	89	54	84	49	3	12	219	43
6 bis 9	3	2	9	6	37	21	3	12	52	10
10 bis 19	0	0	3	1	26	15	9	34	38	7
>20	0	0	0	0	7	4	11	42	18	4
<b>Gesamt</b>	<b>149</b>	<b>18*</b>	<b>165</b>	<b>48*</b>	<b>172</b>	<b>76*</b>	<b>26</b>	<b>81*</b>	<b>512</b>	<b>36*</b>

N3 – Anzahl der Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse

N2 – Anzahl der ausbildenden Unternehmen insgesamt (512)

\* - bezogen auf N2

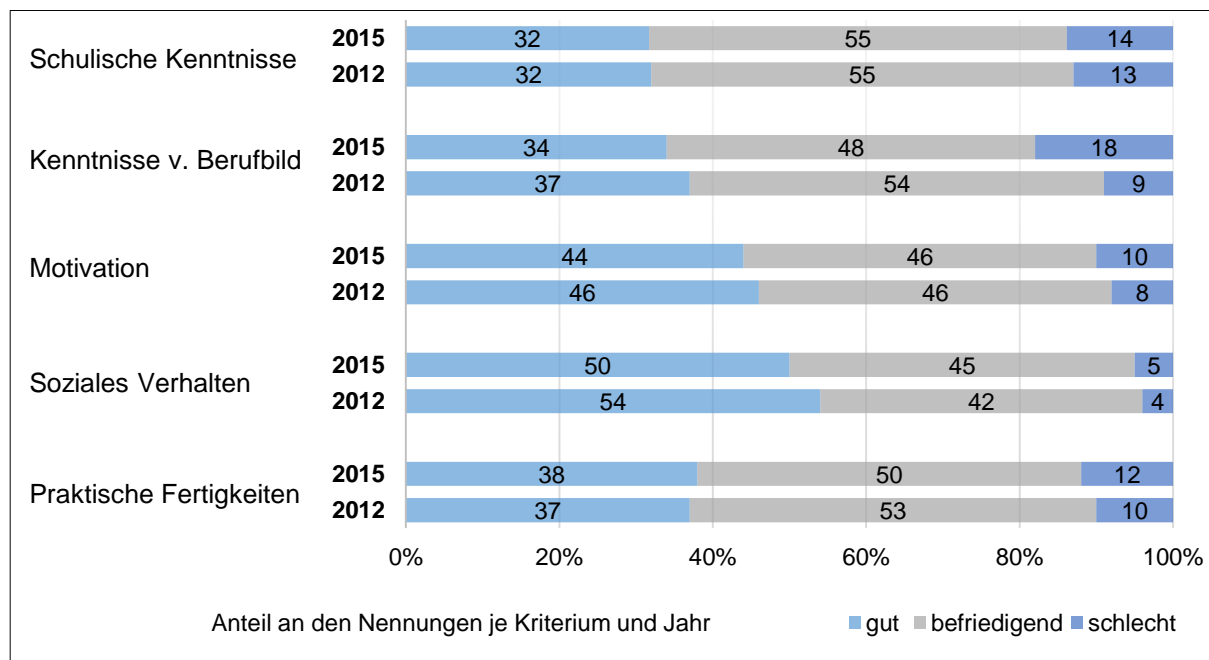


231 Unternehmen gaben an, zum Befragungszeitpunkt insgesamt 424 offene Lehrstellen vorzuhalten. Dabei entfielen die meisten Stellen auf folgende Berufe:

1. Mechaniker/-in in verschiedenen Fachrichtungen
2. Elektroniker/-in
3. Koch/Köchin
4. Mechatroniker/-in
5. Kaufmann/-frau für Büromanagement
6. Industriekaufmann/-frau

Nach wie vor spielt die Ausbildungsreife der Bewerber für das Zustandekommen eines Ausbildungsvertrages eine wesentliche Rolle. Am positivsten bewerten die Unternehmen das soziale Verhalten (50 % gut) und die Motivation (44 % gut) der angehenden Azubis. Schulische Kenntnisse (14 % schlecht) und die Vorstellungen vom Berufsbild (18 % schlecht) werden hingegen am kritischsten beurteilt.

Abb. 6: Beurteilung der Lehrlingsbewerber nach fünf Kriterien 2012 und 2015



Bei der Betrachtung aller Beurteilungskriterien über den gesamten Befragungszeitraum 2005 bis 2015 fällt auf, dass die Einschätzungen gewissen Schwankungen unterliegen. So beurteilen die Unternehmen in konjunkturell schlechteren Jahren wie 2005 und 2010 die Ausbildungsreife der potentiellen Azubis eher kritischer als in denen mit guter Konjunktur.

Tab. 8: Durchschnittliche Beurteilung der Lehrlingsbewerber von 2005-2015

Durchschnitt aller 5 Kriterien	gut	befriedigend	schlecht
2005	35 %	49 %	16 %
2007	42 %	45 %	13 %
2010	33 %	52 %	15 %
2012	41 %	50 %	9 %
<b>2015</b>	<b>39 %</b>	<b>49 %</b>	<b>12 %</b>

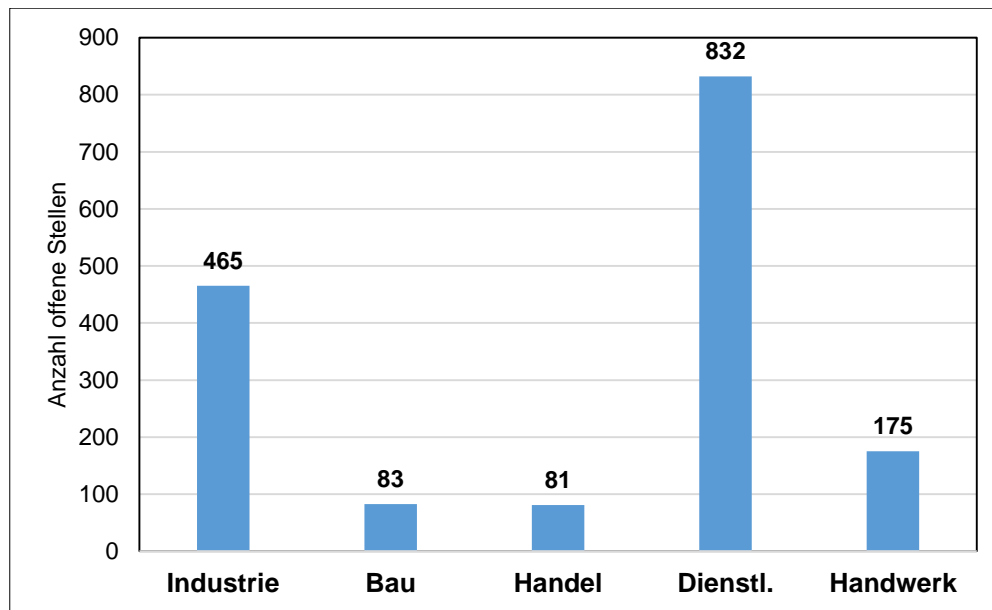
N3 – Anzahl der Gesamtnennungen pro Jahr

Die kritischsten Einschätzungen hinsichtlich der schulischen Leistungen und der Kenntnisse vom Berufsbild reflektieren die Unternehmen der Baubranche und des Handwerkes.

## 2.5. Mitarbeiterbedarf und Qualifikationsanforderungen der befragten Unternehmen

1.004 der befragten Firmen (70 %) gaben an, in den vergangenen 12 Monaten Einstellungen vorgenommen zu haben. 545 Unternehmen (38 %) meldeten wiederum 1.636 sofort zu besetzende Stellen und 424 offene Lehrstellen.

Abb. 7: Anzahl offener Stellen nach Wirtschaftsbereichen



N3 – Anzahl der offenen Stellen insgesamt (1.636)

Die meisten offenen Stellen entfielen mit 832 (51 %) auf den Bereich Dienstleistungen, gefolgt von 465 in der Industrie. Die wenigsten freien Stellen meldeten der Handel mit 81 und der Bau mit 83. Bei den Beschäftigungsgrößenklassen dominieren Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern. Auf sie entfielen 622 (38 %) der freien Stellen. Setzt man die Zahl der offenen Stellen ins Verhältnis zur Zahl der Mitarbeiter je Wirtschaftsbereich, wird deutlich, dass das Verhältnis mit 19 offenen auf 1.000 besetzte Stellen in der Industrie am günstigsten ausfällt und im Handwerk mit 44 offenen auf 1.000 besetzte Stellen am ungünstigsten.

Die konkret gesuchten Berufe ähneln denen der Umfrage von 2012, lediglich in der Rang- und Reihenfolge gibt es Verschiebungen. Neu ist hingegen die häufige Nennung von Un- und Angelernten:

### Fachkräfte, Facharbeiter/Gesellen

1. Berufskraftfahrer
2. Mechaniker
3. Elektriker/Elektroniker
4. Mechatroniker
5. Koch/Restaurantfachleute

### techn. Hochschulabsolventen

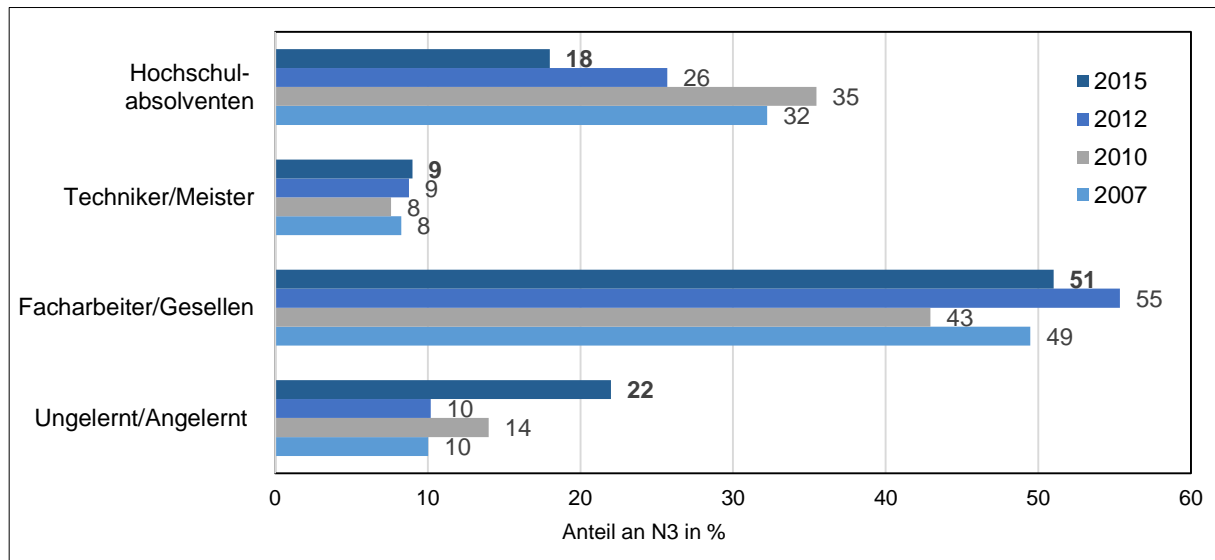
1. Bauingenieur/Bauleiter
2. Informatiker/Programmierer
3. Elektrotechniker/Elektroniker

### Un-/Angelernte

1. Fahrer/Beifahrer
2. Helfer in Küche/Restaurant/Hotel
3. Helfer in Lager/Logistik/Produktion

Bei den Qualifikationsanforderungen an die zu besetzenden Stellen dominieren wie schon in den Vorbefragungen Facharbeiter und Gesellen mit 51 %. Der um 12 Prozentpunkte gestiegene Anteil von Ungelernten/Angelernten auf 22 % wird durch das Dienstleistungsgewerbe geprägt, wobei mehr als ein Drittel der offerierten Stellen von Personaldienstleistern angeboten wird. Gegenläufig entwickelt sich hingegen die Nachfrage nach Hochschulabsolventen. Der auf sie entfallende Anteil der offenen Stellen hat sich seit 2010 von 35 % auf 18 % reduziert.

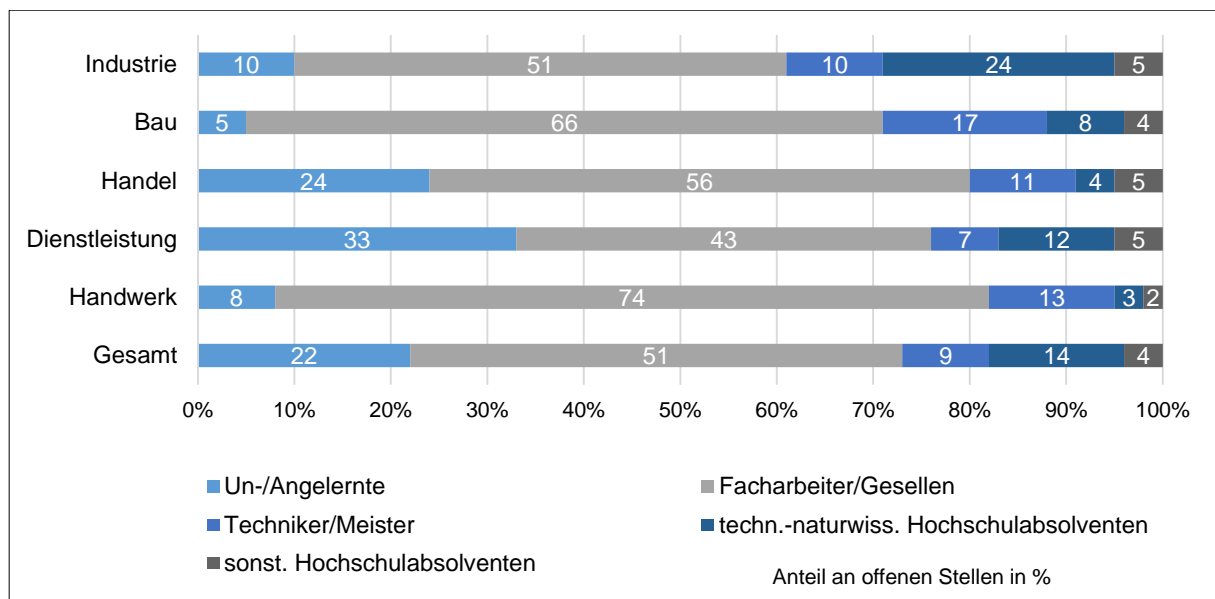
Abb. 8: Qualifikationsanforderungen an offene Stellen 2007 bis 2015



N3 – Anzahl der offenen Stellen insgesamt (1.636)

Die Qualifikationsanforderungen unterscheiden sich jedoch nach Wirtschaftsbereichen. So entfallen im Handwerk 74 % der offenen Stellen auf Facharbeiter und Gesellen. Auch im Baugewerbe stehen diese mit 66 % hoch im Kurs. Die meisten Akademiker (29 %) sucht hingegen die Industrie, die meisten Un- und Angelernten (33 %) die Dienstleistungsbranche. Letzteres belegen auch die zuvor benannten TOP-3-Gesuche für Un- und Angelernte. Alle drei Berufe entfallen auf den Dienstleistungssektor.

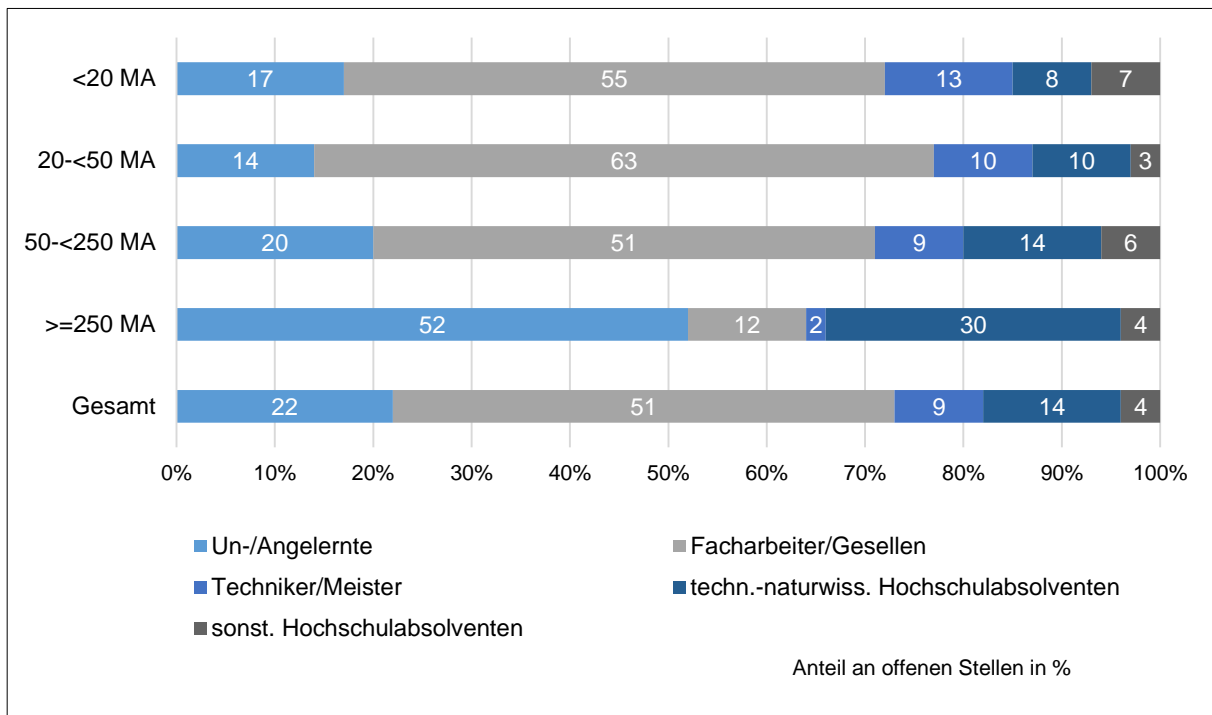
Abb. 9: Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Wirtschaftsbereichen 2015



N3 – Anzahl der offenen Stellen je Wirtschaftsbereich

Werden die Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Beschäftigtengrößenklassen untersucht, bestätigt sich das Ergebnis von 2012. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt sowohl die Nachfrage nach Akademikern als auch nach Un- und Angelernten.

Abb. 10: Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Beschäftigtengrößenklassen 2015

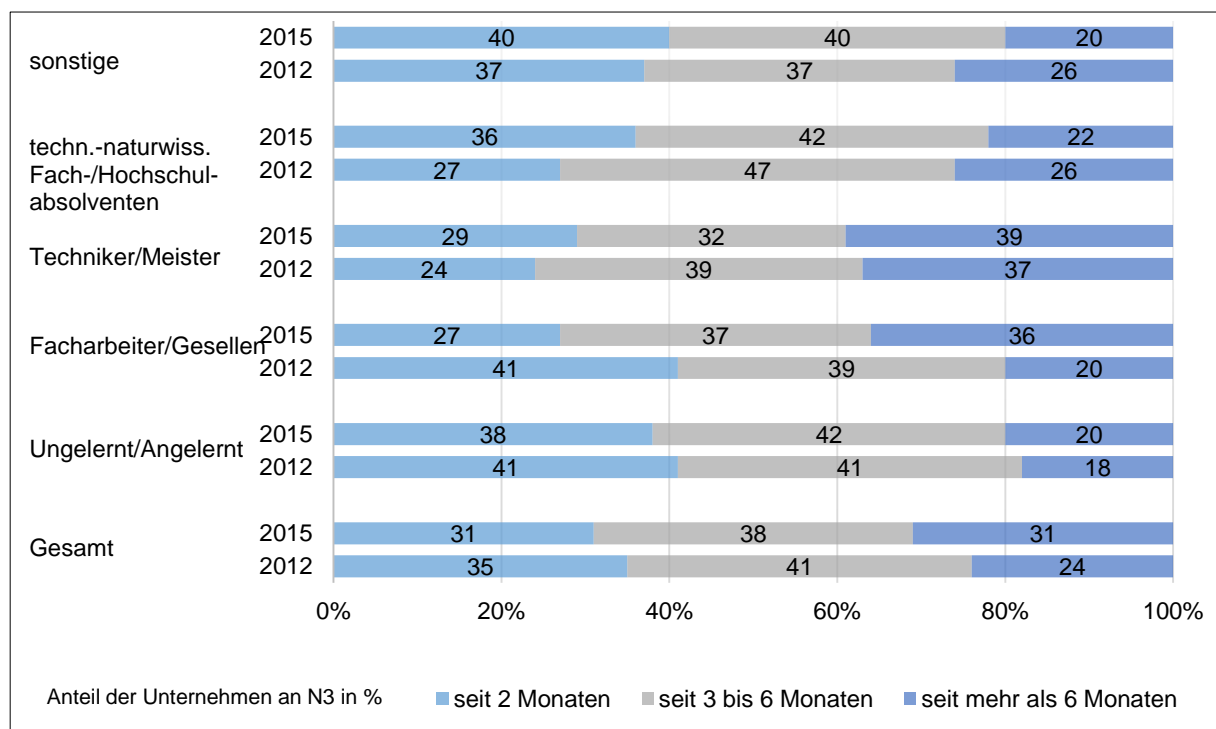


N3 – Anzahl der offenen Stellen je Beschäftigtengrößenklasse

## 2.6. Dauer der Vakanz zu besetzender Stellen in den befragten Unternehmen

Die Dauer der Vakanz zu besetzender Stellen hat sich gegenüber der Befragung von 2012 verändert. So ist über fast alle Qualifikationsbereiche hinweg der Anteil der Stellen, die zum Zeitpunkt der Befragung seit zwei Monaten und seit 3 bis 6 Monaten nicht besetzt werden konnten, leicht rückläufig. Der Anteil der Stellen, die seit mehr als einem halben Jahr offen sind, ist hingegen gestiegen. Größer fallen die Veränderungen innerhalb der einzelnen Qualifikationsbereiche aus. Der Anteil der Stellen für Facharbeiter und Gesellen, die seit zwei Monaten unbesetzt sind, ist zum Beispiel deutlich von 41 % auf 27 % gesunken. Demgegenüber steht im gleichen Qualifikationsbereich eine ebenso deutliche Zunahme der Stellen, die seit mehr als einem halben Jahr offen sind von 20 % auf 36 %.

Abb. 11: Dauer der Vakanz offener Stellen nach Qualifikationsanforderungen 2012 und 2015 (vgl. Anlage 7)



N3 – Anzahl der offenen Stellen je Qualifikationsniveau

## 2.7. Gründe für das Scheitern von Neueinstellungen in den befragten Unternehmen

Größtes Problem bei der Einstellung neuer Mitarbeiter ist mit 43 % der Nennungen das Ausbleiben von Bewerbungen. Dieser Wert ist gegenüber 2012 um 10 Prozentpunkte gestiegen. Es folgen mit jeweils 39 % die mangelnde Motivation und Arbeitsbereitschaft der Bewerber sowie unterschiedliche Gehaltsvorstellungen. Zugenommen hat auch die Feststellung der Unternehmen, wegen ungenügender zeitlicher Flexibilität der Bewerber keine Einstellungen tätigen zu können, was sich von Seiten der Fachkräfte u. a. mit deren Erfordernissen bzw. Vorstellungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie deckt.

Tab. 9: Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter 2007 bis 2015 (Mehrfachantworten möglich) – Anteil an N2\* (vgl. Anlage 8)

Gründe	2007	2010	2012	2015
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	28 %	25 %	33 %	<b>43 %</b>
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	28 %	35 %	41 %	<b>39 %</b>
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	33 %	27%	38 %	<b>39 %</b>
fehlende Berufserfahrung	47 %	41 %	31 %	<b>29 %</b>
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	/	15 %	28 %	<b>24 %</b>
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	/	/	17 %	<b>23 %</b>
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen	37 %	33 %	22 %	<b>22 %</b>
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	12 %	11 %	15 %	<b>16 %</b>
fehlender Berufsabschluss	14 %	13 %	11 %	<b>12 %</b>
Alter der Bewerber	9 %	9 %	8 %	/
Weitere				<b>7 %</b>

/ – keine vergleichbare Fragestellung

\*N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen

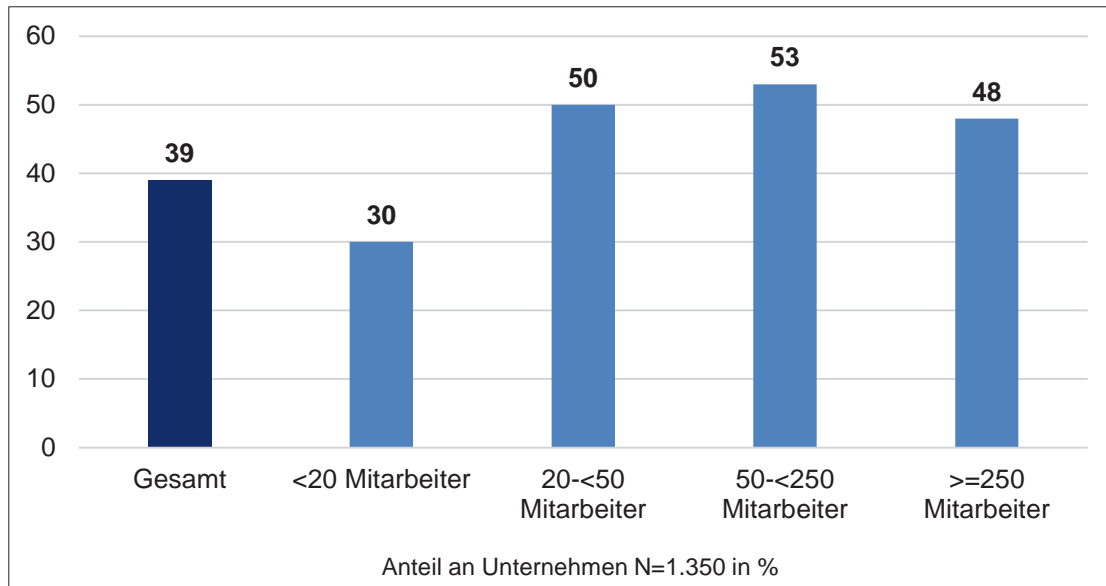
Das Hauptproblem der ausbleibenden Bewerbungen dominiert sowohl in allen Wirtschaftsbe-  
reichen als auch Beschäftigtengrößenklassen. Bei der Einigung über Lohn und Gehalt haben  
hingegen große Unternehmen weniger Probleme als kleine. Unternehmen mit mehr als 250  
Mitarbeitern legen wiederum größeren Wert auf die räumliche Mobilität ihrer Mitarbeiter.  
Dass diese bei Bewerbern unzureichend und ein Grund für das Nichtzustandekommen von  
Arbeitsverhältnissen ist, melden so auch 40 % der Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbei-  
tern.

Ausschließlich für diese Fragestellung wurde zudem geprüft, ob sich regionale Unterschiede  
zwischen den drei großen sächsischen Städten Dresden, Chemnitz und Leipzig sowie dem  
ländlichen Raum erkennen lassen. Signifikante Unterschiede zeichnen sich danach in zwei  
Rubriken ab: Zum einen scheint sich die Suche nach Auszubildenden in den genannten  
Städten deutlich einfacher zu gestalten als im Umland. So gaben in Dresden, Chemnitz und  
Leipzig deutlich weniger Unternehmen an, keine Bewerbungen auf ihre angebotenen Lehr-  
stellen zu erhalten als in der Region. Die zweite nennenswerte Abweichung vom Gesamtwert  
betrifft die Gehaltsvorstellungen. So melden aus den großen Städten mehr Unternehmen,  
dass Einstellungen an unterschiedlichen Lohn- und Gehaltsvorstellungen scheitern als aus  
dem Umland.

## 2.8. Personalbedarf der befragten Unternehmen in den nächsten 12 Monaten

Von den 1.440 befragten Unternehmen haben sich 1.350 dazu geäußert, ob sie für die nächsten 12 Monate Neueinstellungen planen. 523 davon (39 %) beabsichtigen insgesamt 2.206 neue Mitarbeiter binnen Jahresfrist einzustellen. Bei Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern beabsichtigt dies sogar mehr als jedes Zweite (53 %).

Abb. 12: Einstellung neuer Mitarbeiter in den nächsten 12 Monaten nach Beschäftigten-größenklassen (vgl. Anlage 10)



Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus sollen 45 % der Neueinstellungen auf Facharbeiter und Gesellen entfallen und immerhin noch 35 % auf Un- und Angelernte. Mit 1.256 (57 %) bzw. 552 geplanten Neueinstellungen (25 %) zeichnet sich der größte Bedarf in der Dienstleistungswirtschaft und in der Industrie ab.

Tab. 10: Anzahl und Anteile der Neueinstellungen in den nächsten 12 Monaten nach Qualifikationsniveau und Wirtschaftsbereichen 2015 (vgl. Anlage 11)

Qualifikationsniveau	Industrie		Bau		Handel		Dienstl.		Handwerk		Gesamt	
	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %
Un-/Angelernte	84	15	6	8	23	19	626	50	22	11	761	35
Facharbeiter/Gesellen	310	56	54	68	77	64	423	34	134	68	998	45
Techniker/Meister	52	9	9	11	12	10	35	3	33	17	141	6
techn.-naturwiss. HSA	83	15	9	11	5	3	122	10	5	3	224	10
sonstige HSA	23	5	1	2	5	4	50	4	3	1	82	4
<b>Gesamt</b>	<b>552</b>	<b>25*</b>	<b>79</b>	<b>4*</b>	<b>122</b>	<b>5*</b>	<b>1.256</b>	<b>57*</b>	<b>197</b>	<b>9*</b>	<b>2.206</b>	<b>100*</b>

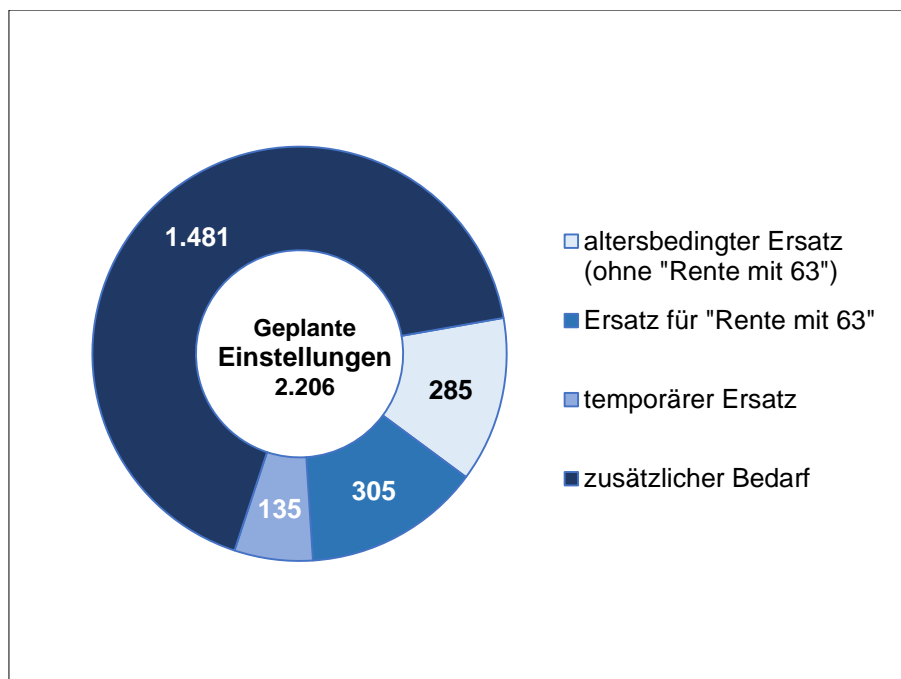
N3 – Anzahl der geplanten Einstellungen je Wirtschaftsbereich

N2 – Anzahl der geplanten Einstellungen insgesamt (2.206)

\* - bezogen auf N2

Als Gründe für die geplanten Neueinstellungen werden von rund der Hälfte der Befragten (52 %) zusätzlicher Bedarf angegeben, bei etwa vier von zehn (38 %) Ersatz für altersbedingt ausscheidende Mitarbeiter und bei jedem zehnten Ersatz für zeitweilig abwesende Mitarbeiter, etwa durch die Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit (siehe auch Kapitel 4.1. auf Seite 32).

Abb. 13: Verteilung der geplanten Einstellungen nach Gründen (vgl. Anlage 12)



## 2.9. Beschäftigung und Einstellung von Menschen mit Behinderung in den befragten Unternehmen

Das zentrale Ziel der UN-Behindertenrechtskonvention (UNBRK) ist es, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderung zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (Artikel 1 Satz 1 UN-Behindertenrechtskonvention) (5. Bericht der Lage der Menschen mit Behinderung in Sachsen SMSV).

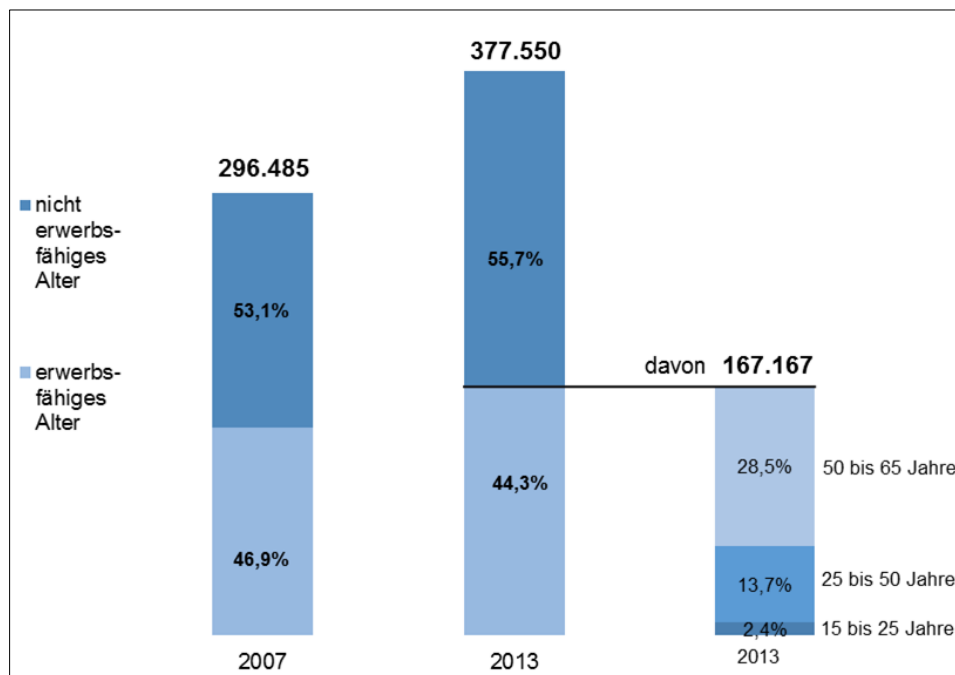
Spätestens mit der Ratifizierung dieser UN-Charta durch den Deutschen Bundestag und Bundesrat 2009 sind auch die Bundesländer und Kommunen angehalten, aktiv an der Umsetzung der UNBRK zu arbeiten.

Eine besondere Herausforderung stellt dabei das Handlungsfeld „Teilhabe am Arbeitsleben“ dar, dessen vorrangiges Ziel es ist, Menschen mit Behinderung soweit wie möglich in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Sachsen ist innerhalb der letzten Jahre angestiegen. 2013 waren rund 378.000 Einwohner in Sachsen (9 %) schwerbehindert. 54 % davon waren jedoch älter als 65 Jahre und damit nicht mehr relevant für den Arbeitsmarkt. Seit 2007 sinkt der Anteil der behinderten Personen im erwerbsfähigen Alter. Parallel steigt innerhalb dieser Gruppe der Anteil der über 50-Jährigen auf mittlerweile 28 %.



Abb. 14: Schwerbehinderte Menschen nach Anteilen und Altersstruktur in Sachsen<sup>3</sup>



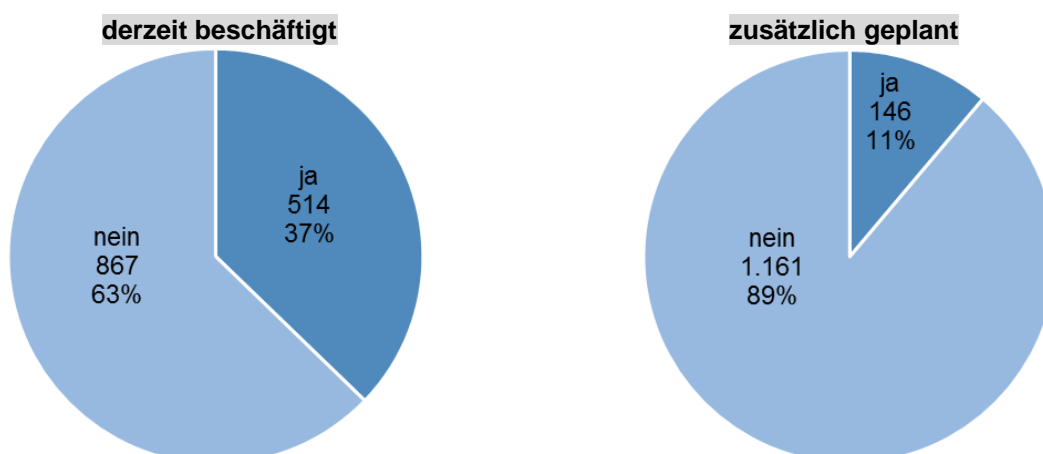
Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die 20 und mehr Mitarbeiter beschäftigen, haben mind. auf 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX).

Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen befragt, ob sie bereits Menschen mit Behinderung beschäftigen bzw. planen, (weitere) einzustellen.

514 Unternehmen (37 %) gaben an, bereits Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, 146 (11 %) planen die erstmalige oder weitere Einstellung. In der Industrie ist der Anteil der Firmen, die Behinderte beschäftigen, mit 55 % am höchsten, im Handwerk mit 23 % am geringsten. Der Beschäftigungsgrad steigt unabhängig der Branche mit der Betriebsgröße an. So beschäftigen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern in 97 % der Fälle Menschen mit Behinderung, bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern sind es hingegen 17 %.

Die Ergebnisse zu künftigen Einstellungen entsprechen diesen Aussagen.

Abb. 15: Anteil derzeitiger und geplanter Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (vgl. Anlagen 24 + 25)

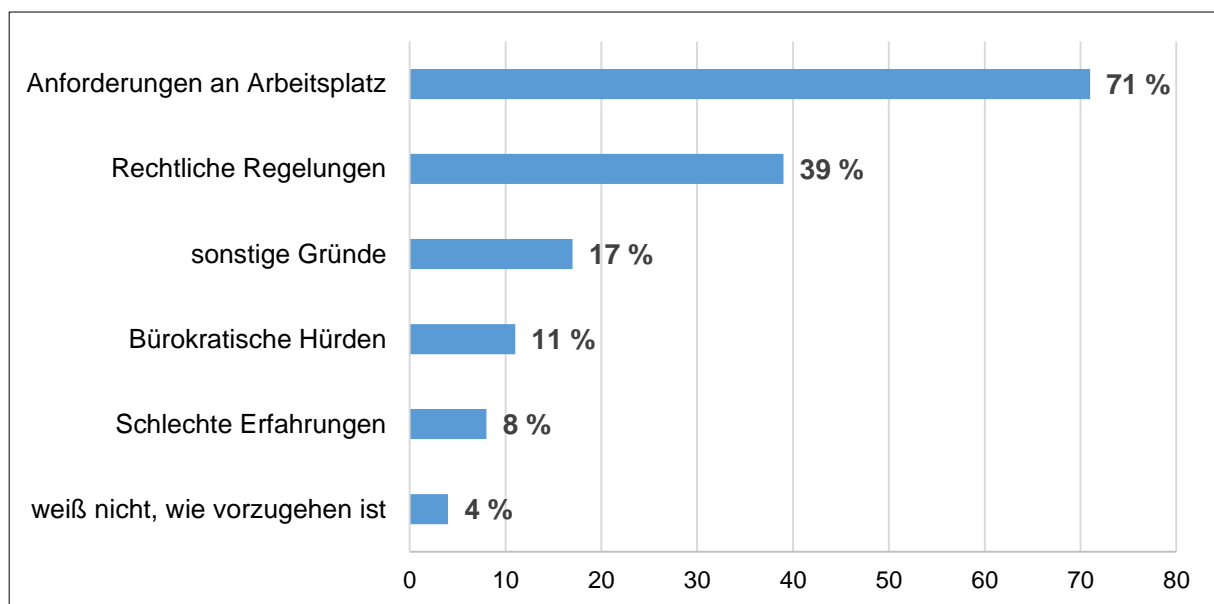


<sup>3</sup> Quelle: "Der Arbeitsmarkt in Sachsen-Situation von schwerbehinderten Menschen", RD Sachsen, Oktober 2014

Auf die Frage, was aus Sicht der Firmen die Einstellung von Menschen mit Behinderung erschwert, geben 71 % die spezifischen Anforderungen an den Arbeitsplatz an. 39 % sehen in den geltenden rechtlichen Regelungen ein Hindernis. Schlechte Erfahrungen oder Unkenntnis über die Vorgehensweise spielen hingegen mit 8 % bzw. 4 % der Nennungen so gut wie keine Rolle.

Betrachtet man sich die am häufigsten genannten Argumente genauer, wird - im Unterschied zu anderen Themenfeldern - erkennbar, dass es so gut wie keine Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößen gibt. Die Anforderungen an einen Behindertenarbeitsplatz werden von einem kleinen Handwerksunternehmen kaum anders eingeschätzt wie von einem großen Industrie- oder Handelsunternehmen.

Abb. 16: Kriterien, die die Einstellung von Menschen mit Behinderungen erschweren (Mehrfachantworten möglich) (vgl. Anlage 26)



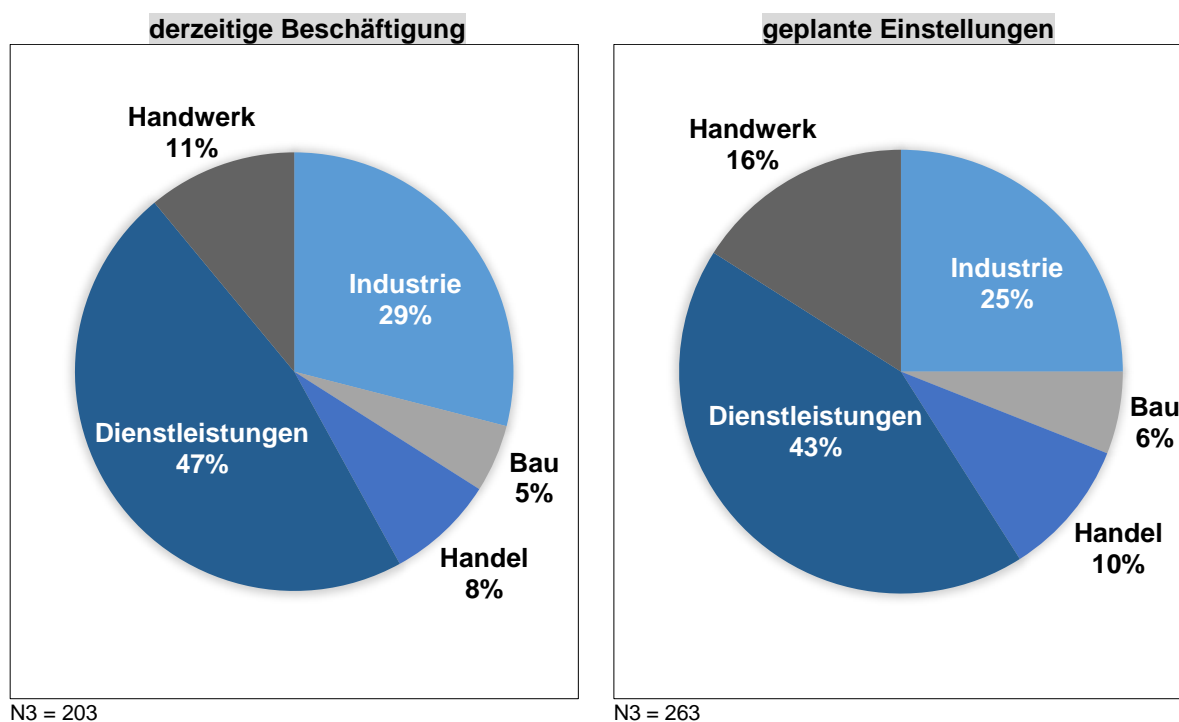
N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen 2015 (N=896)

## 2.10. Beschäftigung und Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern und Auszubildenden in den befragten Unternehmen

Die Beschäftigung und Einstellung ausländischer Arbeitnehmer und Auszubildender ist aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland, der schwierigen wirtschaftlichen Situation in vielen südeuropäischen Ländern sowie der anhaltenden Zuwanderung von Menschen aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland weiter in den Fokus der Unternehmen gerückt. So stieg der Anteil ausländischer Beschäftigter in Sachsen im Zeitraum 2012 bis 2014 von 1,6 % (23.547) auf 2,3 % (34.397).

203 Unternehmen (15 %) gaben an (2012: 12 %), bereits ausländische Mitarbeiter zu beschäftigen.

Abb. 17: Struktur der Unternehmen, die ausländische Arbeitnehmer beschäftigen bzw. Einstellungen planen, nach Wirtschaftsbereichen



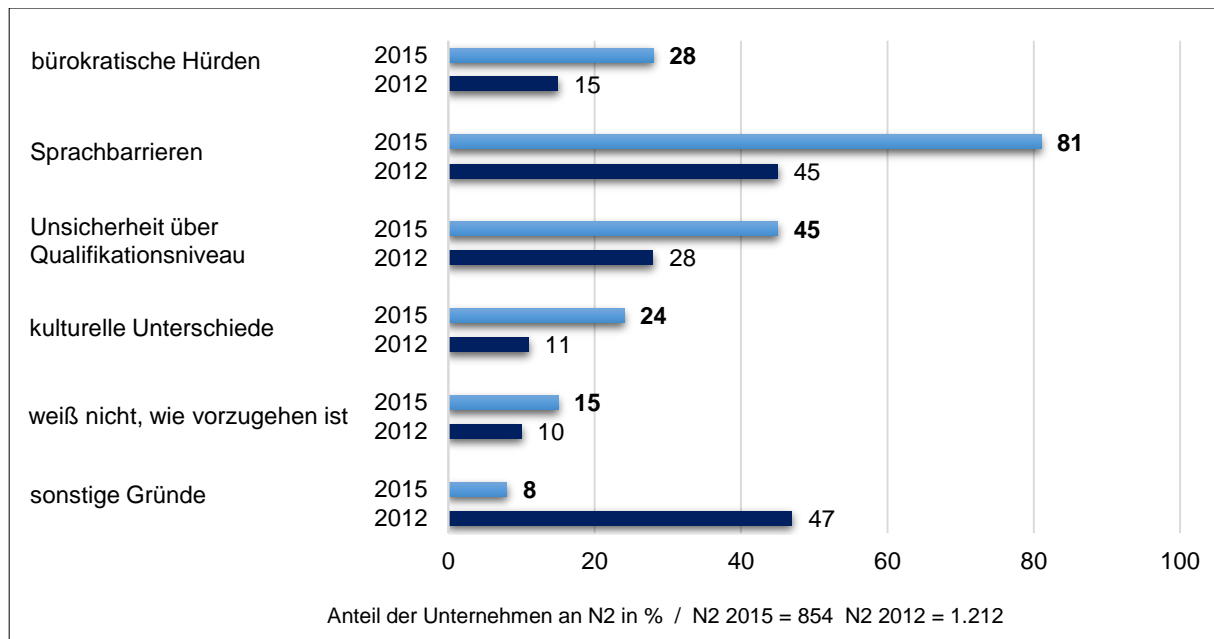
Deutlich gegenüber 2012 gestiegen ist demzufolge der Anteil an Betrieben, die planen (weitere) ausländische Arbeitnehmer bzw. Auszubildende einzustellen. Rund 21 % der Firmen, die auf diese Frage geantwortet haben, wollen (weiter) einstellen (2012: 11 %) – vgl. auch Anlagen 13 + 14.

Auch wenn die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer und Auszubildender von jeder fünften Firma erwogen wird, gibt es nach wie vor Gründe, die diese Einstellung ggf. erschweren. So nannten die Befragten zu 81 % Sprachbarrieren als größtes Hindernis, was eine sehr deutliche Steigerung zur Umfrage 2012 (45 %) bedeutet (vgl. Abb. 18).

Deutlich gestiegen ist auch der Anteil der Firmen (45 %), die Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau ausländischer Bewerber ins Spiel bringen (2012: 28 %). Mit 60 % sind diese Befürchtungen besonders im Baugewerbe ausgeprägt.

Signifikante Unterschiede zwischen kleinen, mittleren und große Unternehmen oder den verschiedenen Wirtschaftsbereichen sind bei der Einschätzung der Einstellungsrisiken kaum zu erkennen.

Abb. 18: Hindernisse bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer  
Anteil der Unternehmen in Prozent (Mehrfachantworten möglich) (vgl. Anlage 15)



## 2.11. Arbeitsmarktzugang von qualifizierten Asylbewerbern

Die Zahl der Asylbewerber ist in den Jahren 2014 und 2015 stark angestiegen. Nach einer Prognose vom August 2015 werden in Deutschland in diesem Jahr mindestens 800.000 Asylanträge erwartet. Bei einer Verteilungsquote von derzeit 5,1 % bedeutet das für den Freistaat Sachsen einen Zugang von mindestens 40.800 Asylbewerbern.<sup>4</sup>

Laut Asylverfahrensgesetz (AsylVfG) §§ 61 Abs. 1, 47 Abs. 1 ist es Asylbewerbern verboten, in den ersten drei Monaten des Aufenthaltes in Deutschland einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Erlaubt und auch jüngst gefördert können Asylbewerbern gemäß § 5 Asylbewerberleistungsgesetz durch Kommunen und Landkreise lediglich Arbeitsgelegenheiten mit einer Mehraufwandsentschädigung von 1,05 Euro (vergleichbar den bekannten 1-Euro-Jobs für Langzeitarbeitslose) bzw. Praktika angeboten werden.

Dementgegen steht die Vermutung, dass sich unter den Asylbewerbern Personen befinden, die ein hohes Qualifikationsniveau aufweisen und somit als mögliche Fachkräfte schon früher als nach drei Monaten für den sächsischen Arbeitsmarkt in Frage kommen könnten. Unbenommen davon ist auch die Frage nach einem praktikablen Verfahren zur Feststellung vorhandener Qualifikationen, respektive einer Berufsanerkennung sowie einer zeitnahen Vermittlung von Sprachkenntnissen.

Auf die Frage, ob qualifizierte Asylbewerber ohne Sperrfrist eine Arbeit aufnehmen sollten, haben 1.361 Unternehmen geantwortet. 56 % davon sprechen sich für die Möglichkeit der sofortigen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aus, 5 % entschieden sich dagegen. Rund 40 % der Antwortenden gaben an, sich zu dieser Problematik keine Beurteilung erlauben zu können.

<sup>4</sup> Quelle: Pressemitteilung des Sächsischen Staatsministeriums des Innern vom 28.08.2015

Das positive Votum zur sofortigen Arbeitsaufnahme zeigt sich in allen Wirtschaftsbereichen. Bei den Betriebsgrößen fällt die Zustimmung bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern etwas größer aus als in Unternehmen mit einer größeren Mitarbeiterzahl.

Tab. 11: Meinung der Unternehmen zu einer sofortigen Arbeitsaufnahme von qualifizierten Asylbewerbern (vgl. Anlage 16)

Wirtschaftsbereiche	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	54 %	54 %	57 %	59 %	55 %	<b>56 %</b>
nein	3 %	7 %	5 %	4 %	8 %	<b>5 %</b>
keine Beurteilung möglich	43 %	39 %	38 %	38 %	37 %	<b>39 %</b>

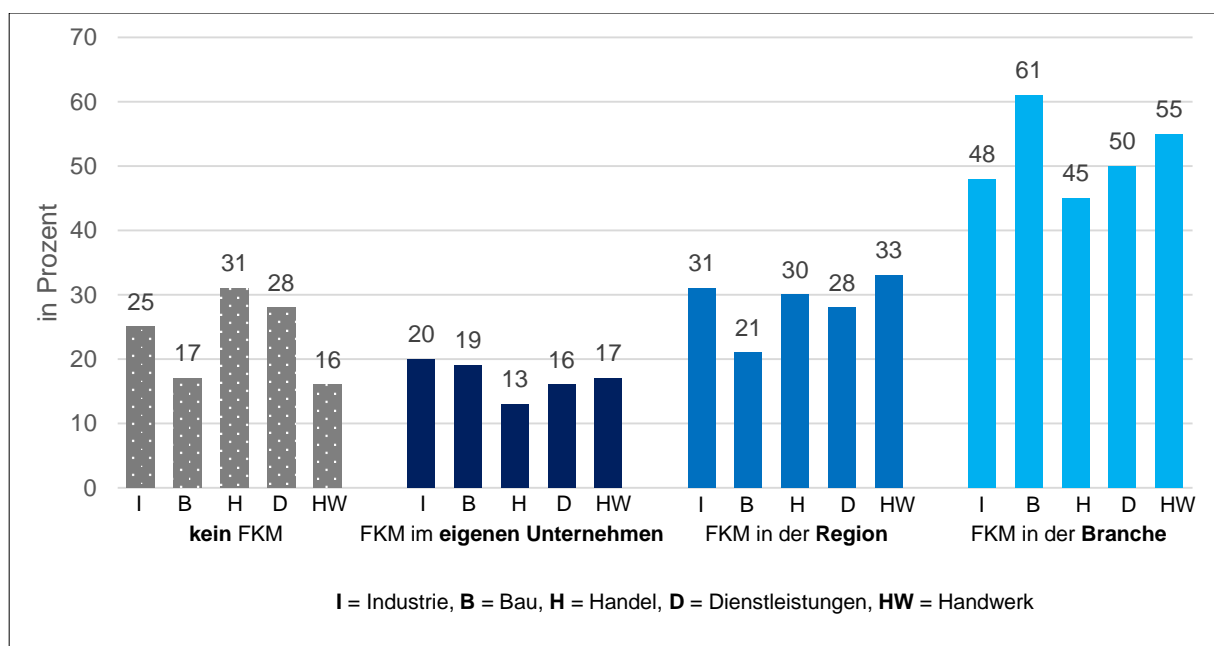
## 2.12. „Fachkräftemangel“ in den befragten Unternehmen

Erstmals wurden die Unternehmen gefragt, ob ihre individuelle Fachkräftesituation bzw. die ihrer Branche und Region von einem Fachkräftemangel geprägt wird und wenn „ja“, an welchen Kriterien sie dies festmachen. Ziel war es, die häufig undifferenziert formulierte Behauptung, die Wirtschaft sehe sich einem Fachkräftemangel gegenüber, zu hinterfragen.

Auf die Frage haben 1.342 Unternehmen geantwortet, von denen sich 235 (18 %) einem Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen gegenübersehen. 675 Unternehmen (50 %) sind der Ansicht, in ihrer Branche herrsche Fachkräftemangel. Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg wird deutlich, dass die Situation im eigenen Unternehmen erheblich moderater eingeschätzt wird als die Bewertung der Situation in der eigenen Region bzw. überregional in der gesamten Branche. So sind etwa 19 % der Bauunternehmen der Meinung, im eigenen Unternehmen mit Fachkräftemangel konfrontiert zu sein, für ihre Branche setzen sie diesen Wert hingegen mit 61 % mehr als dreimal so hoch an.

331 Unternehmen (25 %) sehen weder im eigenen Unternehmen, noch in der Branche oder Region einen Fachkräftemangel als gegeben.

Abb. 19: Einschätzung der Unternehmen zum Vorherrschen eines „Fachkräftemangels“ in Prozent (Mehrfachantworten möglich) (vgl. Anlage 21)



N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.342)

Gemessen an den Beschäftigtenklassen differiert die Einschätzung, es herrsche Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen, zwischen 22 % in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern und nur 9 % in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern.

Die Unternehmen, die für sich einen Fachkräftemangel konstatieren, gaben als Belege dafür Kriterien an, die zum einen das Personalmanagement betreffen, zum anderen die Leistungserbringung. Im Rahmen des Personalmanagements wird die Frage Fachkräftemangel „ja“ oder „nein“ in den allermeisten Fällen (84 %) an der Tatsache festgemacht, dass die Zahl der Bewerbungen rückläufig ist. Es folgen mit deutlichem Abstand erforderliche Überstunden der Stammbesetzung (48 %) und die Notwendigkeit, Mitarbeiter qualifizieren zu müssen (44 %).

Tab. 12: Kriterien für den Beleg von „Fachkräftemangel“ im Rahmen des Personalmanagements (Mehrfachantworten möglich)

Wirtschaftsbereiche	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt	%
Rückgang an Bewerbungen	62	12	12	77	35	198	84
Überstunden	38	6	4	47	17	112	48
Qualifizierung von Mitarbeitern	32	7	9	43	13	104	44
Einsatz von Zeitarbeitern	25	5	4	12	9	55	23
<b>Gesamt</b>	<b>74</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>90</b>	<b>41</b>	<b>235</b>	

N3 – Antworten der Unternehmen, die Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen feststellen (235)

Im Rahmen der Leistungserbringung gaben 34 % der Unternehmen an, mangels personeller Kapazitäten Aufträge ablehnen zu müssen. 29 % nennen Probleme mit der Termintreue als Folge und 28 % müssen zumindest temporär Aufträge an Dritte übertragen.

Tab. 13: Kriterien für den Beleg von „Fachkräftemangel“ im Rahmen der Leistungserbringung (Mehrfachantworten möglich)

Wirtschaftsbereiche	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt	%
Ablehnung von Aufträgen wg. fehlender Kapazitäten	23	4	1	35	17	80	34
Nichteinhaltung von Fertigstellungsterminen	34	1	1	21	10	67	29
Temporäre Auslagerung von Aufträgen	25	5	2	26	8	66	28
Einschränkung des Leistungsangebotes	18	3	2	29	12	64	27
Verstärkung von Automatisierung/Rationalisierung	30	2	0	12	4	48	20
mehr Nachbesserungen/Regressforderungen	16	1	3	10	10	40	17
Dauerhafte Auslagerung von Aufträgen/Outsourcing	10	0	0	9	1	20	9
<b>Gesamt</b>	<b>74</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>90</b>	<b>41</b>	<b>235</b>	

N3 – Antworten der Unternehmen, die Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen feststellen (235)

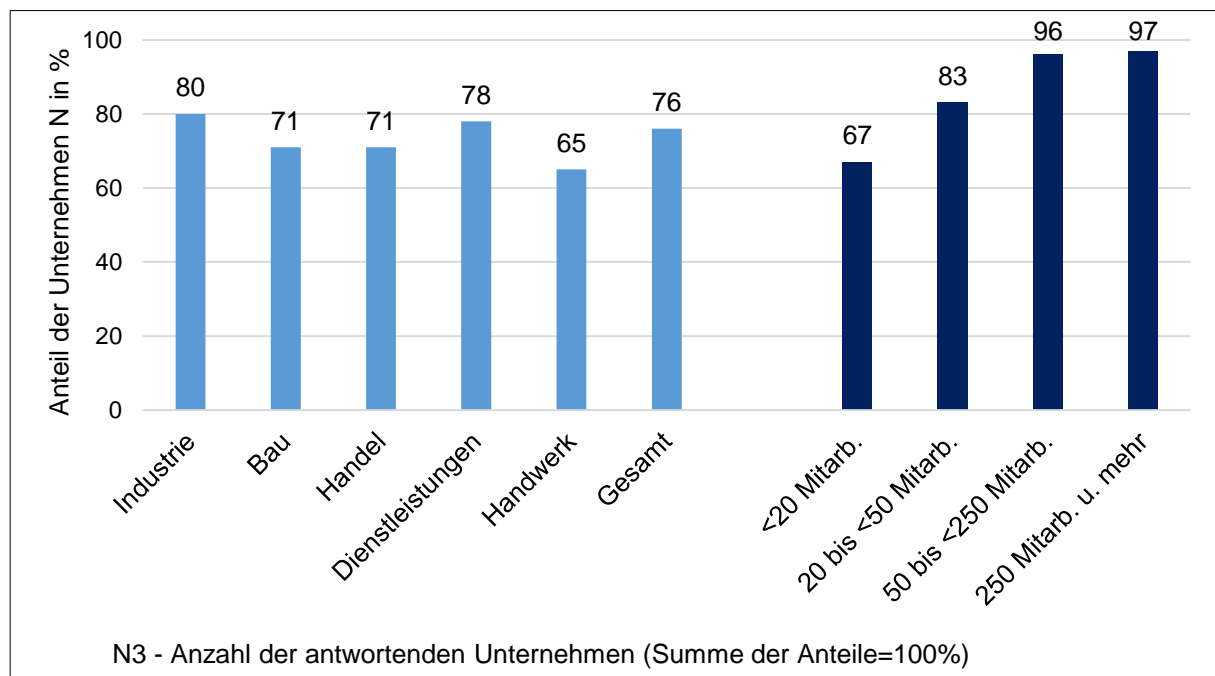
### 3. Betriebliche Personalarbeit in den befragten Unternehmen

#### 3.1. Organisation der Personalarbeit

Personalarbeit wird in den Unternehmen auf sehr unterschiedliche Art und Weise betrieben. Dies reicht von Mitarbeitergesprächen in vorrangig kleineren und hierarchisch flach strukturierten Firmen bis zur Arbeit mit Personalentwicklungskonzepten in den größeren Firmen.

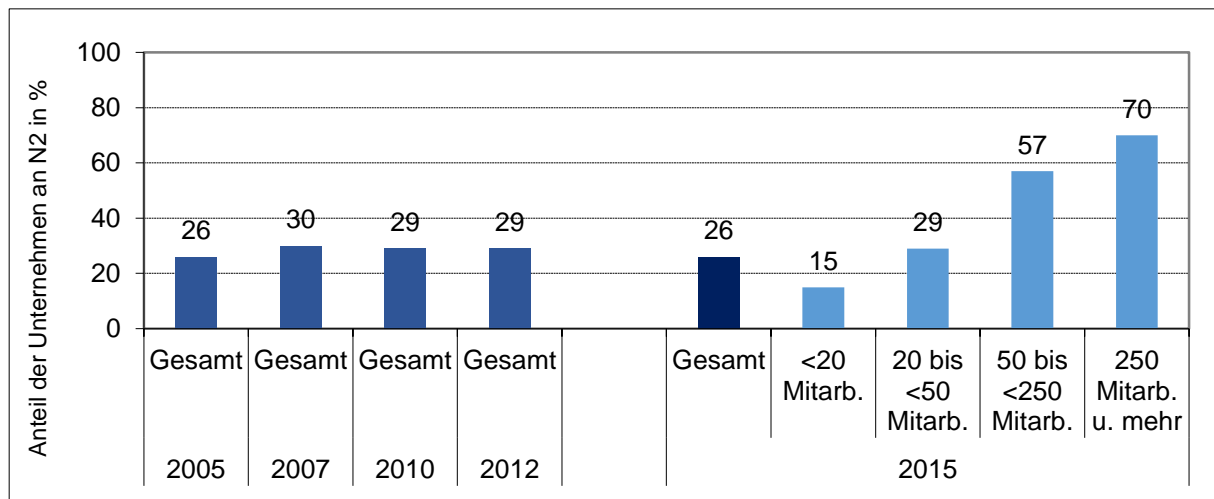
76 % der Unternehmen betreiben nach eigenen Angaben aktiv Personalarbeit. Nach Wirtschaftsbereichen schwankt der Anteil zwischen 65 % im Handwerk und 80 % in der Industrie. Deutlichere Unterschiede zeigen sich bei den Betriebsgrößen. In nahezu allen Unternehmen mit 50 und mehr Mitarbeitern gehört aktive Personalarbeit zum Unternehmensalltag - in Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern hingegen nur bei zwei Dritteln.

Abb. 20: Anteil der Unternehmen, die aktive Personalarbeit betreiben nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen 2015 in Prozent (vgl. Anlage 17)



Jede vierte Firma gab zudem an, über ein eigenes Personalentwicklungskonzept zu verfügen. Der Wert ist damit gegenüber 2012 leicht gesunken. Die Arbeit mit derartigen Konzepten ist in Industrieunternehmen noch am deutlichsten ausgeprägt (35 %) und im Bau (12 %) am geringsten. Hinsichtlich der Beschäftigtengrößenklassen ist zu erkennen, dass Personalentwicklungskonzepte mit steigender Mitarbeiterzahl häufiger zum Einsatz kommen.

Abb. 21: Anteil der Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept in Prozent (vgl. Anlage 18)



### 3.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung

Für die Personalbeschaffung nutzen die Unternehmen unterschiedliche Instrumente, mit denen sie mehr oder weniger erfolgreich sind.

Tab. 14: Instrumente der Personalbeschaffung und deren Erfolgsbeurteilung 2015 in Prozent (Mehrfachantworten möglich) (vgl. Anlage 19)

Personalbeschaffungsmaßnahmen	Anzahl der Unternehmen und Anteil an N = 1.201 in %							
	erfolgreich		eher erfolgreich		eher nicht erfolgreich		nicht erfolgreich	
Ausbildung von Lehrlingen	291	24	196	16	72	6	89	7
Empfehlung/Referenzen	264	22	238	20	54	5	44	4
Anbieten von Praktikumsplätzen	164	14	233	19	134	11	90	7
Vermittlung durch Agentur für Arbeit/Jobcenter	171	14	261	22	252	21	229	19
Stellenanzeige Internet/soziale Netzwerke	158	13	256	21	140	12	99	8
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen	128	11	158	13	98	8	148	12
Stellenanzeige regionale/überregionale Presse	106	9	186	15	201	17	154	13
Personalberatung/priv. Stellenvermittlung	60	5	86	7	127	11	151	13
Abwerbung aus anderen Unternehmen	47	4	96	8	93	8	103	9

Anzahl bezogen auf die pro Maßnahme antwortenden Unternehmen

Die Ausbildung von Lehrlingen rangiert mit 24 % nach wie vor auf Platz 1 der erfolgreichen Maßnahmen zur Personalbeschaffung. Fasst man die Aussagen „erfolgreich“ und „eher erfolgreich“ zusammen, so schätzen die Unternehmen die Einstellungen von Mitarbeitern mittels Empfehlungen und Referenzen mit 42 % als erfolgreichste Maßnahme ein.

Eine gespaltene Einschätzung geben die Unternehmen zur Vermittlung durch die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter ab. So beurteilen insgesamt 36 % diesen Weg als „erfolgreich“ bzw. „eher erfolgreich“, gleichzeitig schätzen ihn 40 % als „nicht“ bzw. „eher nicht erfolgreich“ ein. Stellenanzeigen in der regionalen und überregionalen Presse zeigen relativ wenig positive Wirkung. Als erfolgreichere Maßnahme werden dagegen Stellenanzeigen im Internet und sozialen Netzwerken eingeschätzt.

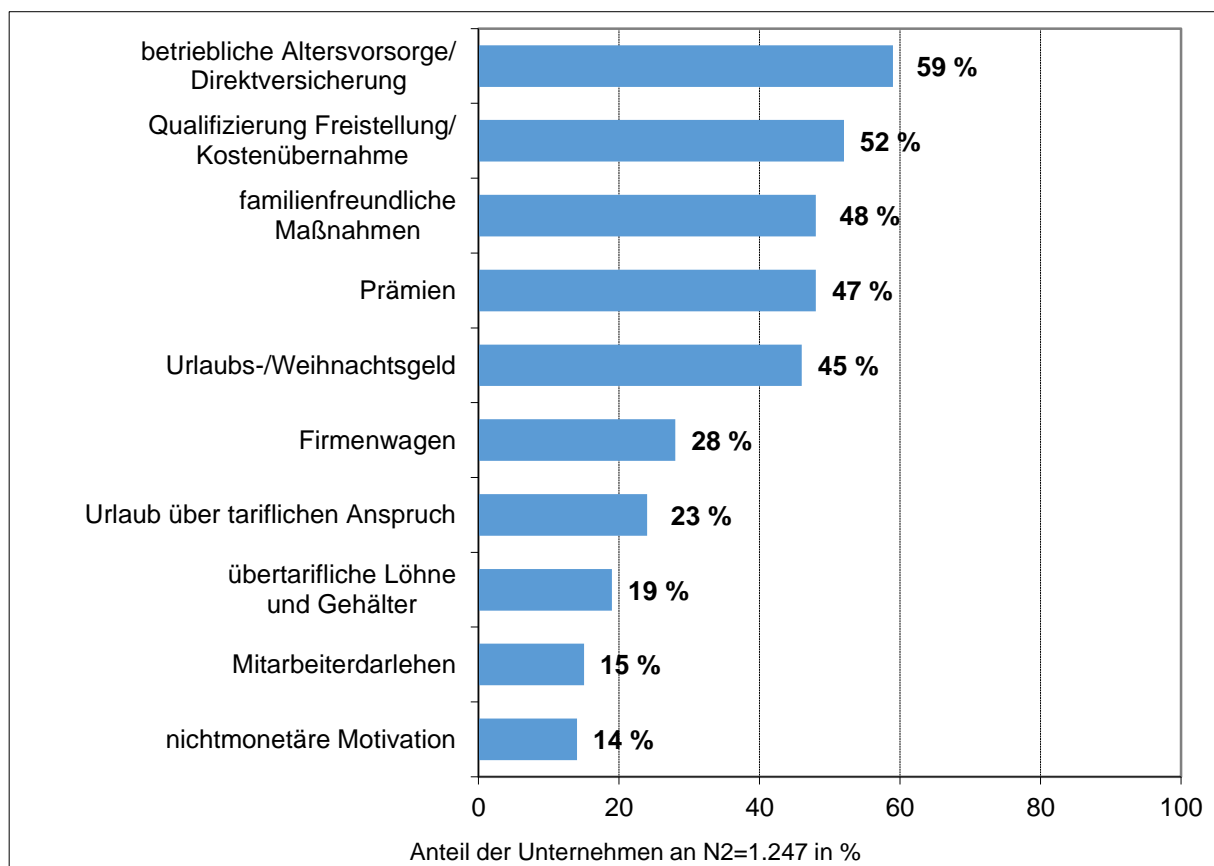


Neben den hier genannten Maßnahmen werden zudem Kontakte auf Messen, Aushänge in Universitäten und Tage der offenen Tür, Firmenkontaktmessen u. ä. von den Unternehmen zur Personalakquise genutzt. Weiter genannt wurden Initiativbewerbungen und persönliche Kontakte.

### 3.3. Methoden der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung

Neben den allgemeinen Arbeitsbedingungen stellt die Gewährung von Zusatzangeboten/Zusatzleistungen ein wichtiges Kriterium für die Gewinnung neuer Mitarbeiter aber auch der Mitarbeitermotivation und -bindung dar. 87 % der Unternehmen gaben an, unterschiedlichste Zusatzleistungen anzubieten.

Abb. 22: Gewährung von Zusatzleistungen durch die Unternehmen (Mehrfachantworten möglich) (vgl. Anlage 20)



N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen

Wie bereits im Jahr 2012 wird mit 59 % (2012: 60 %) am häufigsten eine betriebliche Altersvorsorge/Direktversicherung angeboten, gefolgt vom Angebot der Freistellung für Weiterbildung und einer entsprechenden Kostenübernahme mit 52 % (2012: 52 %).

Den deutlichsten Sprung nach oben in der Rangliste haben die familienfreundlichen Maßnahmen gemacht. Gegenüber 2012 erhöhte sich dieser Wert von 23 % auf 48 %. Zugelegt hat ebenfalls die Gewährung von Urlaub über Tarif von 16 % auf nunmehr 24 %.

Als sogenannte nichtmonetäre Motivatoren wurden u. a. ein gutes Arbeitsklima, die vorherrschende Unternehmenskultur, Mitarbeiterveranstaltungen, flexible Arbeitszeiten, Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge, Sportangebote, die Bereitstellung von Getränken und Obst oder kostenfreie Berufsbekleidung angegeben.

## 4. Betroffenheit und Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Neuregelungen auf die befragten Unternehmen

### 4.1. „Rente mit 63“

Fast ein Drittel der befragten Unternehmen (439) hat seit Einführung der „Rente mit 63“ Mitarbeiter aufgrund dieser neuen gesetzlichen Regelung verloren. Insgesamt hatten bis zum Befragungszeitraum 938 Personen auf diesem Wege ihre Arbeitgeber verlassen. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl der befragten Unternehmen sind das 1,7 %. Die meisten Abgänge nach Stellen verzeichneten die Industrieunternehmen. Hier verließen 434 Personen 174 Betriebe. Bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl je Wirtschaftsbereich, ist der Anteil im Handwerk und im Bau mit 2,6 % bzw. 2,5 % am höchsten.

Tab. 15: Auswirkungen der „Rente mit 63“ auf Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereiche	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Zahl der Unternehmen die Beschäftigte wg. „R 63“ verloren haben	174	32	37	132	65	<b>439</b>
Zahl der Beschäftigten, die Unternehmen wg. „R 63“ verlassen haben	434	65	52	282	105	<b>938</b>
Geplante Neueinstellungen wg. Ersatz für „R 63“	157	11	16	75	46	<b>305</b>

N3 – Anzahl nach Betroffenheit

Tab. 16: Anteil der Abgänge durch die „Rente mit 63“ bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl der Wirtschaftsbereiche

Wirtschaftsbereich	Zahl der Mitarbeiter	Abgänge "Rente mit 63"	Anteil an N2
Industrie	24.171	434	1,8%
Bau	2.556	65	2,5%
Handel	3.104	52	1,7%
Dienstl.	23.037	282	1,2%
Handwerk	3.963	105	2,6%
<b>Gesamt</b>	<b>56.831</b>	<b>938</b>	<b>1,7%</b>

N2 – Gesamtmitarbeiterzahl je Wirtschaftsbereich

### 4.2. Gesetzlicher Mindestlohn

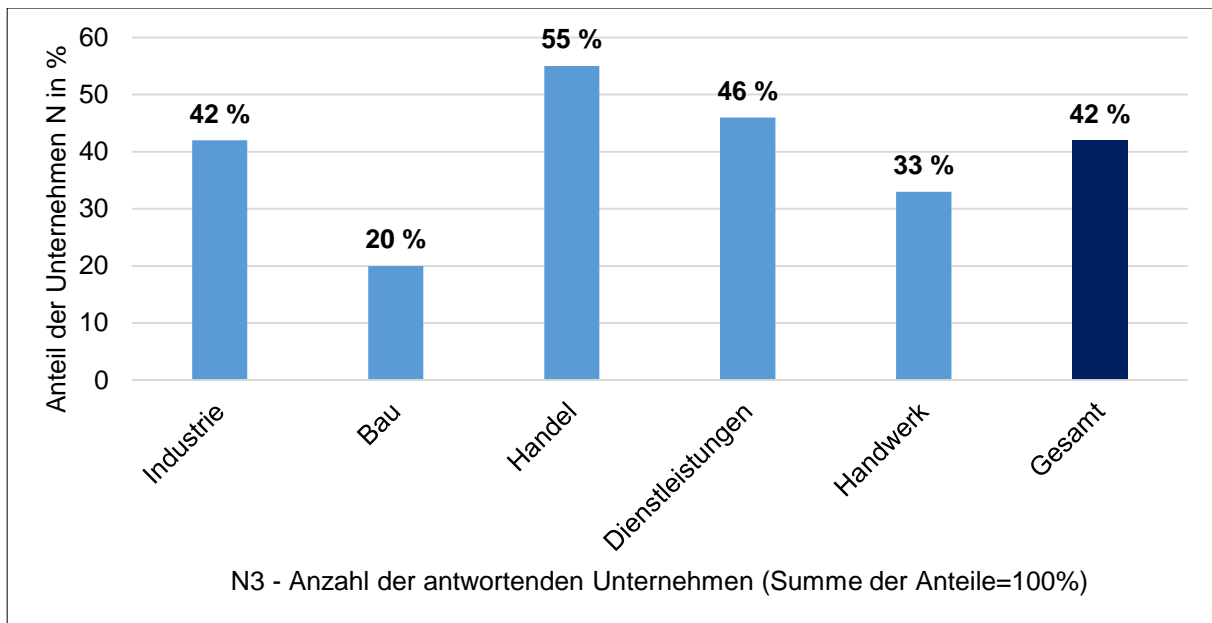
Zum 01.01.2015 wurde der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro mit wenigen Ausnahmen für die Wirtschaft in Deutschland bindend.

Von den befragten Unternehmen gaben 588 (42 %) an, von der Einführung des Mindestlohns betroffen zu sein, wobei sich die Betroffenheit in den einzelnen Wirtschaftsbereichen differenziert darstellt. Sie reicht von 20 % im Baugewerbe bis zu 55 % im Handel.

In Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern fiel die Betroffenheit nur geringfügig höher aus als in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern.

In Summe meldeten die befragten Unternehmen 6.292 Stellen, bei denen der Stundenlohn vor Einführung der gesetzlichen Untergrenze unter 8,50 Euro lag. Das entspricht 11 % aller Stellen, die an der Umfrage beteiligten Unternehmen.

Abb. 23: Betroffenheit der Unternehmen von der Einführung des Mindestlohns nach Wirtschaftsbereichen (vgl. Anlage 22)



Tab. 17: Betroffenheit der Unternehmen von der Einführung des Mindestlohns nach Stellen

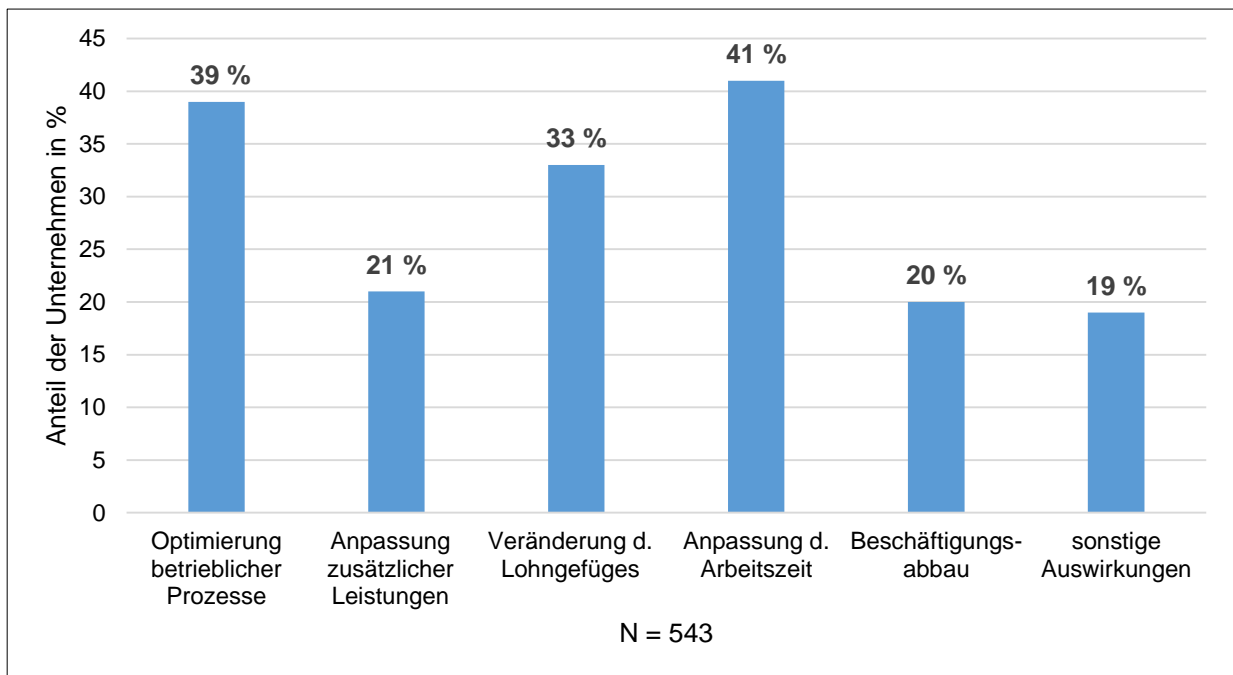
Wirtschaftsbereich	Zahl der Mitarbeiter	vom Mindestlohn betroffene Stellen	Anteil an N2
Industrie	24.171	1.725	7,1%
Bau	2.556	70	2,7%
Handel	3.104	345	11,1%
Dienstl.	23.037	3.740	16,2%
Handwerk	3.963	412	10,4%
<b>Gesamt</b>	<b>56.831</b>	<b>6.292</b>	<b>11,1%</b>

N2 – Gesamtmitarbeiterzahl je Wirtschaftsbereich

Am häufigsten reagieren die betroffenen Unternehmen mit der Anpassung der Arbeitszeiten (41 %), gefolgt von der Optimierung betrieblicher Prozesse (39 %). Letztere Maßnahme dominiert mit 46 % im Handwerk. Die Veränderung des Lohngefüges spielt in Industrieunternehmen (38 %) und im Handel (39 %) eine wichtige Rolle. Sollte Personalabbau erforderlich geworden sein, so ist dieser zuerst in der Industrie und bei den Dienstleistern in jeweils 22 % der Fälle erfolgt.

Bei den befragten Unternehmen sind nach eigenen Aussagen durch den Mindestlohn 297 Stellen weggefallen, davon die Hälfte Vollzeitstellen.

Abb. 24: Auswirkungen der Einführung des Mindestlohns auf die Unternehmen (Mehrfachantworten möglich) (vgl. Anlage 23)



### Ausbildung

- Die Quote der Schulabgänger ohne Abschluss von derzeit 9 % ist weiter zu reduzieren. Das Ziel, im Jahr 2020 eine Quote von weniger als 5 % zu erreichen, muss weiter als Maßstab gelten.
- Ein erfolgreicher Abschluss an einer sächsischen allgemeinbildenden Schule muss allerdings auch die erforderliche Ausbildungsreife sicherstellen, um noch bestehende Hürden für das Zustandekommen von Ausbildungsverhältnissen weiter abzusenken.
- Die nach wie vor zu hohe Zahl von gelösten Lehrverträgen im ersten Lehrjahr (29 %) begründet sich zu großen Teilen auf mangelnden oder falschen Vorstellungen vom Berufsbild. Diesem Manko ist mit systematischer und praxisorientierter Berufsorientierung zu begegnen.

### Fachkräftegewinnung und -sicherung

- Das durchschnittliche Alter der Erwerbspersonen in Sachsen steigt weiter an. Es ist daher unumgänglich, die Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse Älterer anzupassen. Gleichzeitig gilt es, die Potenziale der Jüngeren bestmöglich zu nutzen, etwa durch bedarfsgerechte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. eine generell höhere Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeiten und -orten.
- Facharbeiter und Gesellen sind die mit Abstand am meisten gesuchten Fachkräfte (51 %). Für diese Qualifikationen steigt zudem die Dauer der Vakanz von Stellen. Demgegenüber sinkt die Nachfrage nach Akademikern seit 2010 kontinuierlich auf jetzt 18 %. Parallel gehen auch die Vakanzzeiten leicht zurück. Es bedarf daher einer weiteren Stärkung der Berufsausbildung und einer verstärkten Aufklärung hinsichtlich der Diskrepanz zwischen dem anhaltenden Wunsch nach akademischen Abschlüssen und dem in der Arbeitswelt nicht adäquat vorhandenen Bedarf. Damit einher geht die Zielstellung einer deutlichen Reduzierung von Studienabbrüchen, insbesondere mangels Leistung.
- Unterschiedliche Gehaltsvorstellungen von Bewerbern und potenziellen Arbeitgebern stellen eine unvermindert hohe Hürde bei der Besetzung offener Stellen dar. Die anhaltende Abwanderung sowohl von Berufseinsteigern als auch von gestandenen Fachkräften in westliche Bundesländer dürfte zu nicht geringen Teilen darin begründet sein und muss von den Unternehmen deutlich kritischer reflektiert werden als bisher.
- Politik und Wirtschaft müssen gemeinsam verstärkte Anstrengungen unternehmen, Sachsen überregional als attraktiven Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort zu bewerben, um vermehrt Fachkräfte zu gewinnen. Dazu bedarf es eines koordinierten Vorgehens aller relevanten Partner, etwa durch die Fachkräfteallianz Sachsen, deren „Wiederbelebung“ ausdrücklich begrüßt wird.

## Personalarbeit

- Unternehmen müssen aktive Personalarbeit stärker als strategische Aufgabe wahrnehmen. Die Zeiten, in denen Arbeitsstellen nahezu aller Qualifikationen vergleichsweise unkompliziert besetzt werden konnten, sind längst vorbei. Mittlerweile melden 43 % der Unternehmen ausbleibende Bewerbungen. In Anbetracht des sich mehr und mehr durchsetzenden Suchverhaltens vor allem jüngerer und hochqualifizierter Fachkräfte im Onlinebereich (Jobportale, Firmenhomepages, Netzwerke, etc.) sind diese Akquise-Wege stärker zu nutzen. Gerade für kleinere und außerhalb der Ballungszentren beheimatete Unternehmen kann es zudem sinnvoll sein, in regionalen oder branchenspezifischen Arbeitgeberzusammenschlüssen und Empfehlungsnetzwerken mitzuwirken.
- Generell sind Fragen der Arbeitgeberbekanntheit und -attraktivität deutlich stärker in den Fokus zu nehmen. Kommuniziere ich ein klares Profil von mir als Arbeitgeber? Präsentiere ich mich dort, wo mich meine angestrebte Zielgruppe suchen würde? Wodurch hebt sich mein Unternehmen von anderen ab? Welche Aspekte machen es erstrebenswert, gerade in meinem Unternehmen anzufangen? Wie lassen sich vermeintliche Nachteile, wie ein abgelegener Standort oder weniger abwechslungsreiche Tätigkeiten, durch andere Dinge aufwiegen?

## Ausländische Arbeitnehmer/Asylbewerber als Fachkräfte

- Um als attraktiver und lebenswerter Wirtschaftsstandort von ausländischen Arbeitskräften wahrgenommen zu werden, ist eine echte Willkommenskultur, die über formale Erleichterungen im Zuwanderungsrecht hinausgeht, unerlässlich. Qualifizierten Menschen aus aller Welt lediglich zu signalisieren, dass sie aufgrund der demografischen Entwicklung für den deutschen Arbeitsmarkt „nützlich“ sind, wird auf Dauer nicht ausreichen.
- Die Bereitschaft und das Interesse der Wirtschaft, ausländische Arbeitnehmer einzustellen, steigt. Um über diesen Weg einen signifikanten Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu leisten, bedarf es jedoch einer weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen. Mit 81 % kristallisieren sich fehlende oder ungenügende Kenntnisse der deutschen Sprache als Hauptproblem heraus. Es folgen mit 45 % Unsicherheiten über vorhandene Qualifikationen. Da beide Punkte gegenüber 2012 deutlich angestiegen sind, bedarf es dringend einer verbesserten allgemeinen und berufsbezogenen Sprachförderung ausländischer Fachkräfte sowie einer Optimierung des Prozesses von Qualifikationsfeststellung und -anerkennung, respektive ggf. erforderlicher Nachqualifizierung.
- 56 % der Unternehmen votieren für die Möglichkeit der Arbeitsaufnahme von qualifizierten Asylbewerbern ohne Sperrfrist. Da Asylbewerber – anders als Fachkräfte, die ein reguläres Anerkennungsverfahren ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen durchlaufen – i. d. R. keine Unterlagen vorweisen können, die ihre Fähigkeiten belegen, gilt es, mittels Einstiegsqualifikationen, Praktika u. ä. Möglichkeiten zu schaffen, die in den Selbstauskünften dargelegten Punkte zu überprüfen. Noch vorgeschaltet, ggf. parallel, besitzt auch hier die Vermittlung der deutschen Sprache Priorität.
- Von Seiten des Gesetzgebers ist zudem sicherzustellen, dass eine begonnene betriebliche Ausbildung bis zum Ende durchgeführt werden kann. Konsequenterweise sollte Asylbewerbern ein dauerhaftes Bleiberecht gewährt werden, wenn diese in Deutschland eine Ausbildung erfolgreich absolviert haben und einen Arbeitsplatz vorweisen können.

- Der Freistaat Sachsen muss seine Beliebtheit bei ausländischen Studenten besser nutzen. Zu viele brechen das Studium ab oder kehren nach erfolgreichem Abschluss in ihre Heimatländer zurück. So gehen sie dem hiesigen Arbeitsmarkt als potenzielle Fachkräfte verloren. Insbesondere die Verbleibquote gilt es durch das frühzeitige Aufzeigen konkreter Perspektiven am sächsischen Arbeitsmarkt zu steigern.

### **Beschäftigung Behinderter**

- 71 % der Unternehmen betrachten die spezifischen Anforderungen an den Arbeitsplatz als Hindernis für die Einstellung von Behinderten, 39 % scheuen die geltenden rechtlichen Regelungen. Wirtschaft, Regierung, Arbeitsverwaltung und Vertretern von Kommunen, Wohlfahrt und Sozialpartnern muss es gemeinsam gelingen, die bestehenden Regelungen transparenter und effektiver zu machen, damit Unternehmen behinderte Menschen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen besser integrieren können. Unter Nutzung bereits vorhandener Strukturen wie der sächsischen Allianz für Arbeit + Behinderung muss es gelingen, individuelle Konzepte zu entwickeln, die die berechtigten Interessen von Behinderten und Arbeitgebern zusammenführen.

### **Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen**

- Selten hat der Gesetzgeber in einem vergleichbar kurzen Zeitrahmen so massiv in unternehmerische Belange eingegriffen: EEG-Umlage, Rente mit 63, Mindestlohn, Frauenquote, Mütterrente, Einschränkungen in der Leiharbeit und bald evtl. auch bei Werksverträgen und der Unternehmensnachfolge durch die Erbschaftssteuer. In der Summe führt dies zu enormen Belastungen für die Unternehmen. Nicht nur in Anbetracht der aktuellen weltwirtschaftlichen Lage sollte jedes dieser Instrumente einer von Beginn an kontinuierlichen und kritischen Würdigung unterzogen werden. Von weiteren einschneidenden Veränderungen ist zur Wiedererlangung von Planungssicherheit für die Unternehmen mittelfristig abzusehen.

## Anlagen

### Anlage 1

Beteiligte Unternehmen sowie Anzahl der Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen 2010, 2012 und 2015

Wirtschaftsbereich	Anzahl der Unternehmen			Anzahl der Mitarbeiter		
	2010	2012	2015	2010	2012	2015
Industrie	455	512	383	40.115	52.505	24.171
Bau	63	80	77	2.429	4.126	2.556
Handel	211	155	128	5.627	6.682	3.104
Dienstleistungen	339	449	589	18.631	24.337	23.037
Handwerk	369	408	263	3.626	3.945	3.963
Gesamtzahl Unternehmen N1 und Anzahl der Mitarbeiter N3	1.437	1.604	1.440	70.428	91.595	56.831

Wirtschaftsbereich	Anteil bezogen auf N1 in %			Anteil bezogen auf N3 in %		
	2010	2012	2015	2010	2012	2015
Industrie	32	32	27	57	57	43
Bau	4	5	5	3	5	4
Handel	15	10	9	8	7	5
Dienstleistungen	24	28	41	27	27	41
Handwerk	26	25	18	5	4	7
Summe	100	100	100	100	100	100

N1 – Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen  
 N3 – Anzahl der Mitarbeiter



## Anlage 2

### Beteiligte Unternehmen sowie Anzahl der Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen 2015

#### a. Anzahl der beteiligten Unternehmen

Beschäftigten- größenklasse	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<20 Mitarbeiter	134	45	89	365	187	820
20 bis <50 Mitarbeiter	120	15	28	135	44	342
50 bis <250 Mitarbeiter	116	16	10	73	12	227
250 Mitarbeiter und mehr	13	1	1	16	1	32
ohne Angaben	0	0	0	0	19	19
Gesamtzahl Unternehmen N1	383	77	128	589	263	1.440

Beschäftigten- größenklasse	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3/N1 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<20 Mitarbeiter	35	58	70	62	71	57
20 bis <50 Mitarbeiter	32	20	22	23	17	24
50 bis <250 Mitarbeiter	30	21	8	12	5	16
250 Mitarbeiter und mehr	3	1	1	3	0	2
ohne Angaben	0	0	0	0	7	1
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der Unternehmen

N1 - Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen

#### b. Anzahl nach Beschäftigtengrößenklassen

Beschäftigten- größenklasse	Anzahl der Mitarbeiter					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<20 Mitarbeiter	1.349	437	898	3.184	1.204	7.072
20 bis <50 Mitarbeiter	3.743	468	838	4.060	1.351	10.460
50 bis <250 Mitarbeiter	12.812	1.301	1.079	7.687	756	23.635
250 Mitarbeiter und mehr	6.267	350	289	8.106	652	15.664
Gesamtzahl Mitarbeiter N3	24.171	2.556	3.104	23.037	3.963	56.831

Beschäftigten- größenklasse	Anteil der Mitarbeiter bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<20 Mitarbeiter	6	17	29	14	30	12
20 bis <50 Mitarbeiter	15	18	27	18	34	18
50 bis <250 Mitarbeiter	53	51	35	33	19	42
250 Mitarbeiter und mehr	26	14	9	35	17	28
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der Mitarbeiter

### Anlage 3

#### Altersstruktur der Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen 2015

Altersklasse	Anzahl der Mitarbeiter					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<30 Jahre	3.782	380	532	4.059	753	9.506
30 bis <50 Jahre	9.979	1.138	1.343	10.244	1.869	24.573
50 bis <60 Jahre	6.563	773	689	5.282	1.006	14.313
60 Jahre und älter	2.088	242	22	1.680	352	4.384
Gesamtzahl Mitarbeiter N3	22.412	2.533	2.586	21.265	3.980	52.776

Altersklasse	Anteil der Mitarbeiter bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<30 Jahre	17	15	20	19	19	18
30 bis <50 Jahre	45	45	52	48	47	47
50 bis <60 Jahre	29	30	27	25	25	27
60 Jahre und älter	9	10	1	8	9	8
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der Mitarbeiter

## Anlage 4

### Unternehmen mit Einstellungen in den letzten 12 Monaten und sofort zu besetzenden Stellen 2015

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Einstellungen i. letzten 12 Monaten	305	58	89	415	137	1.004
Sofort zu besetzende Stellen	159	33	42	213	98	545
Gesamt N1	383	77	128	589	263	1.440

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N1 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Einstellungen i. letzten 12 Monaten	80	75	70	71	52	70
Sofort zu besetzende Stellen	42	43	33	36	37	38

N1 - Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Einstellungen i. letzten 12 Monaten	457	297	218	32	0	1.004
Sofort zu besetzende Stellen	224	157	142	21	1	545
Gesamt N1	820	342	227	32	19	1.440

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N1 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Einstellungen i. letzten 12 Monaten	56	87	96	100	0	70
Sofort zu besetzende Stellen	27	46	63	66	5	38

N1 - Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen

## Anlage 5

### Unternehmen mit sofort zu besetzenden Stellen 2015 nach Qualifikationsniveau

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Lehrstellen	85	17	13	59	57	231
Ungelernt/Angelernt	21	3	12	51	8	95
Facharbeiter/Gesellen	104	23	26	128	75	356
Techniker/Meister	37	11	8	29	21	106
technisch-naturwissenschaftl. Hochschulabsolventen	40	5	2	49	5	101
sonstige Hochschulabsolventen	17	1	4	29	2	53
Anzahl Unternehmen N2	159	33	42	213	98	545

Qualifikationsniveau	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Lehrstellen	54	52	31	28	58	42
Ungelernt/Angelernt	13	9	29	24	8	17
Facharbeiter/Gesellen	65	70	62	60	77	65
Techniker/Meister	23	33	19	14	21	19
technisch-naturwissenschaftl. Hochschulabsolventen	25	15	5	23	5	19
sonstige Hochschulabsolventen	11	3	10	14	2	10

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen mit offenen Stellen je Wirtschaftsbereich

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtenrößenklassen

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Lehrstellen	77	68	78	7	1	231
Ungelernt/Angelernt	36	24	30	5	0	95
Facharbeiter/Gesellen	145	107	94	9	1	356
Techniker/Meister	41	32	30	3	0	106
technisch-naturwissenschaftl. Hochschulabsolventen	27	27	39	8	0	101
sonstige Hochschulabsolventen	17	8	27	4	0	53
Anzahl Unternehmen N2	224	157	142	21	1	545

Qualifikationsniveau	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Lehrstellen	34	43	55	33	100	42
Ungelernt/Angelernt	16	15	21	24	0	17
Facharbeiter/Gesellen	65	68	66	43	100	65
Techniker/Meister	18	20	21	14	0	19
technisch-naturwissenschaftl. Hochschulabsolventen	12	17	28	38	0	19
sonstige Hochschulabsolventen	8	5	19	19	0	10

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen mit offenen Stellen je Beschäftigtenrößenklasse

## Anlage 6

### Qualifikationsanforderungen an sofort zu besetzende offene Stellen 2015

#### a. Anzahl der offenen Stellen nach Wirtschaftsbereichen

Qualifikationsniveau	Anzahl der offenen Stellen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Lehrstellen	145	37	20	133	89	424
Ungelernt/Angelernt	46	5	20	273	14	358
Facharbeiter/Gesellen	237	55	45	359	130	826
Techniker/Meister	48	14	9	58	23	152
technisch-naturwiss. HSA	109	6	3	97	6	221
sonstige Hochschulabsolventen	25	3	4	45	2	79
Anzahl offen Stellen N3	610	120	101	965	264	2.060

Qualifikationsniveau	Anteil der offenen Stellen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Lehrstellen	24	31	20	14	34	21
Ungelernt/Angelernt	8	4	20	28	5	17
Facharbeiter/Gesellen	39	46	45	37	49	40
Techniker/Meister	8	12	9	6	9	7
technisch-naturwiss. HSA	18	5	3	10	2	11
sonstige Hochschulabsolventen	4	3	4	5	1	4
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der offenen Stellen

#### b. Anzahl der offenen Stellen nach Beschäftigtengrößenklassen

Qualifikationsniveau	Anzahl der offenen Stellen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Lehrstellen	101	117	172	33	1	424
Ungelernt/Angelernt	67	60	126	105	0	358
Facharbeiter/Gesellen	215	265	320	25	1	826
Techniker/Meister	48	44	56	4	0	152
technisch-naturwiss. HSA	32	44	84	61	0	221
sonstige Hochschulabsolventen	26	10	36	7	0	79
Anzahl offen Stellen N3	489	540	794	235	2	2.060

Qualifikationsniveau	Anteil der offenen Stellen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Lehrstellen	21	22	22	14	50	21
Ungelernt/Angelernt	14	11	16	45	0	17
Facharbeiter/Gesellen	44	49	40	11	50	40
Techniker/Meister	10	8	7	2	0	7
technisch-naturwiss. HSA	7	8	11	26	0	11
sonstige Hochschulabsolventen	5	2	5	3	0	4
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der offenen Stellen

## Anlage 7

### Zeitdauer der Besetzung offener Stellen nach Qualifikationsniveau 2015

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen			
	seit 2 Monaten	seit 3 bis 6 Monaten	seit mehr als 6 Monaten	Gesamt N3
Lehrlinge	4	29	103	136
Ungelernt/Angelernt	25	27	13	65
Facharbeiter/Gesellen	73	99	98	270
Techniker/Meister	22	25	30	77
technisch-naturwiss. HSA	29	34	18	81
sonstige Hochschulabsolventen	14	14	7	35
Summe der Unternehmen N3	167	228	269	664

Qualifikationsniveau	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %			
	seit 2 Monaten	seit 3 bis 6 Monaten	seit mehr als 6 Monaten	Summe
Lehrlinge	3	21	76	100
Ungelernt/Angelernt	38	42	20	100
Facharbeiter/Gesellen	27	37	36	100
Techniker/Meister	29	33	39	100
technisch-naturwiss. HSA	36	42	22	100
sonstige Hochschulabsolventen	40	40	20	100
Durchschnitt aller Unternehmen	25	34	41	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

## Anlage 8

### Gründe für das Scheitern von Personaleinstellungen 2015

(Mehrfachantworten möglich)

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Gründe	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	110	26	32	180	82	430
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	80	15	15	69	59	238
fehlende Berufserfahrung	84	17	23	123	44	291
fehlender Berufsabschluss	32	9	5	50	23	119
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikation	75	12	22	90	20	219
mangelnde Motivation/ Arbeitsbereitschaft	94	25	30	172	69	390
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	53	8	22	117	30	230
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	42	15	8	61	34	160
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	125	18	38	159	46	386
Weitere Gründe	18	7	8	26	15	74
Anzahl Unternehmen N2	287	56	84	408	159	994

Gründe	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	38	46	38	44	52	43
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	28	27	18	17	37	24
fehlende Berufserfahrung	29	30	27	30	28	29
fehlender Berufsabschluss	11	16	6	12	15	12
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikation	26	21	26	22	13	22
mangelnde Motivation/ Arbeitsbereitschaft	33	45	36	42	43	39
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	19	14	26	29	19	23
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	15	27	10	15	21	16
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	44	32	45	39	29	39
Weitere Gründe	6	13	10	6	9	7

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

b. Anzahl nach Beschäftigtengrößenklassen

Gründe	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	208	118	93	11	0	430
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	92	73	68	5	0	238
fehlende Berufserfahrung	147	73	63	8	0	291
fehlender Berufsabschluss	55	34	27	2	1	119
fehlende Zusatz-/ Spezialqualifikation	109	55	48	7	0	219
mangelnde Motivation/ Arbeitsbereitschaft	211	106	65	7	1	390
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	101	69	54	6	0	230
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	62	43	44	10	1	160
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	180	111	88	7	0	386
Weitere Gründe	43	20	9	0	2	74
Anzahl Unternehmen N2	502	266	198	25	3	994

Gründe	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	41	44	47	44	-	43
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	18	27	34	20	-	24
fehlende Berufserfahrung	29	27	32	32	-	29
fehlender Berufsabschluss	11	13	14	8	33	12
fehlende Zusatz-/ Spezialqualifikation	22	21	24	28	-	22
mangelnde Motivation/ Arbeitsbereitschaft	42	40	33	28	33	39
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	20	26	27	24	-	23
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	12	16	22	40	33	16
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	36	42	44	28	-	39
Weitere Gründe	9	8	5	0	67	7

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse



## Anlage 9

### Geplante Neueinstellungen in den nächsten 12 Monaten nach Wirtschaftsbereichen 2015

#### a. Allgemeine Aussagen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	155	26	41	226	75	523
nein	206	46	80	334	161	827
Anzahl Unternehmen N3	361	72	121	560	236	1.350

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	43	36	34	40	32	39
nein	57	64	66	60	68	61
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. mit Aussagen zum Qualifikationsniveau (Mehrfachantworten möglich)

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	37	5	13	92	16	163
Facharbeiter/Gesellen	142	31	36	165	87	461
Techniker/Meister	34	7	10	18	25	94
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	37	7	3	66	5	118
sonstige Hochschul- absolventen	15	1	4	30	4	54
Anzahl Unternehmen N2	155	27	41	220	79	522

Qualifikationsniveau	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	24	19	32	42	20	31
Facharbeiter/Gesellen	92	115	88	75	110	88
Techniker/Meister	22	26	24	8	32	18
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	24	26	7	30	6	23
sonstige Hochschul- absolventen	10	4	10	14	5	10

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

## Anlage 10

### Geplante Neueinstellungen in den nächsten 12 Monaten nach Beschäftigtengrößenklassen 2015

#### a. Allgemeine Aussagen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	236	159	112	15	1	523
nein	543	161	101	16	6	827
Anzahl Unternehmen N3	779	320	213	31	7	1.350

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	30	50	53	48	14	39
nein	70	50	47	52	86	61
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. mit Aussagen zum Qualifikationsniveau (Mehrfachantworten möglich)

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	60	55	36	12	0	163
Facharbeiter/Gesellen	182	144	122	12	1	461
Techniker/Meister	39	29	24	2	0	94
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	33	39	42	4	0	118
sonstige Hochschulabsolventen	20	15	16	3	0	54
Anzahl Unternehmen N2	232	163	113	13	1	522

Qualifikationsniveau	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	26	34	32	92	-	31
Facharbeiter/Gesellen	78	88	108	92	100	88
Techniker Meister	17	18	21	15	-	18
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	14	24	37	31	-	23
sonstige Hochschulabsolventen	9	9	14	23	-	10

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse

## Anlage 11

### Geplante Neueinstellungen in den nächsten 12 Monaten nach Qualifikationsniveau 2015 (Mehrfachantworten möglich)

#### a. nach Wirtschaftsbereichen

Qualifikationsniveau	Anzahl der geplanten Einstellungen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	84	6	23	626	22	761
Facharbeiter/Gesellen	310	54	77	423	134	998
Techniker/Meister	52	9	12	35	33	141
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	83	9	5	122	5	224
sonstige Hochschul- absolventen	23	1	5	50	3	82
Gesamtzahl Einstellungen N3	552	79	122	1.256	197	2.206

Qualifikationsniveau	Anteil der geplanten Einstellungen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	15	8	19	50	11	35
Facharbeiter/Gesellen	56	68	64	34	68	45
Techniker/Meister	9	11	10	3	17	6
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	15	11	3	10	3	10
sonstige Hochschul- absolventen	5	2	4	3	1	4
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der geplanten Neueinstellungen

#### b. nach Beschäftigtengrößeklassen

Qualifikationsniveau	Anzahl der geplanten Einstellungen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	94	149	130	388	0	761
Facharbeiter/Gesellen	316	286	363	32	1	998
Techniker/Meister	54	37	47	3	0	141
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	41	59	89	33	2	222
sonstige Hochschul- absolventen	32	15	32	3	0	82
Gesamtzahl Einstellungen N3	537	546	661	459	3	2.206

Qualifikationsniveau	Anteil der geplanten Einstellungen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	18	27	20	85	-	35
Facharbeiter/Gesellen	59	52	55	7	33	45
Techniker/Meister	10	7	7	1	-	6
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	8	11	13	7	66	10
sonstige Hochschul- absolventen	6	3	5	1	-	4
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der geplanten Neueinstellungen

## Anlage 12

### Gründe für geplante Neueinstellungen in den nächsten 12 Monaten

(Mehrfachantworten möglich)

#### a. nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ersatz v. altersbedingt ausscheidenden MA	120	27	26	107	55	335
dar. „Rente mit 63“	77	6	12	50	36	181
zeitweiser Ersatz von MA	26	2	8	45	12	93
zusätzl. Bedarf	119	22	32	219	70	462
Gesamtzahl Unternehmen N2	161	27	42	225	79	534

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %				
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk
Ersatz v. altersbedingt ausscheidenden MA	75	100	62	48	70
dar. „Rente mit 63“	48	22	29	22	46
zeitweiser Ersatz von MA	16	7	19	20	15
zusätzl. Bedarf	74	81	76	97	89

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

#### b. nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ersatz v. altersbedingt ausscheidenden MA	114	110	97	14	0	335
dar. „Rente mit 63“	51	66	56	8	0	181
zeitweiser Ersatz von MA	28	31	28	6	0	93
zusätzl. Bedarf	192	141	115	13	1	462
Gesamtzahl Unternehmen N2	237	166	116	14	1	534

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %				
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben
Ersatz v. altersbedingt ausscheidenden MA	48	66	84	100	-
dar. „Rente mit 63“	22	40	48	57	-
zeitweiser Ersatz von MA	12	19	24	43	-
zusätzl. Bedarf	81	85	99	93	100

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse

c. nach Qualifikationsniveau

	Anzahl der Unternehmen					
	Un-/ Angelernte	FA/ Gesellen	Techniker/ Meister	techn.-naturw. HSA	sonstige HSA	Gesamt
Ersatz v. altersbedingt ausscheidenden MA	53	189	43	36	14	335
dar. „Rente mit 63“	36	114	17	8	6	181
zeitweiser Ersatz von MA	15	56	7	9	6	93
zusätzl. Bedarf	95	216	44	73	34	462
Gesamtzahl Unternehmen	163	461	94	118	54	890

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %				
	Un-/ Angelernte	FA/ Gesellen	Techniker/ Meister	techn.-naturw. HSA	sonstige HSA
Ersatz v. altersbedingt ausscheidenden MA	33	41	46	31	26
dar. „Rente mit 63“	22	25	18	7	11
zeitweiser Ersatz von MA	9	12	7	8	11
zusätzl. Bedarf	58	47	47	62	13

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Qualifikationsniveau

d. nach Qualifikationsniveau und zu besetzenden Stellen

	Anzahl der Stellen bezogen auf N2 in % Anzahl der Unternehmen						
	Un-/ Angelernte	FA/ Gesellen	Techniker/ Meister	techn.-naturw. HSA	sonstige HSA	Gesamt	Prozent
Ersatz v. altersbedingt ausscheidenden MA	119	348	57	48	18	590	27
dar. „Rente mit 63“	58	209	19	12	7	305	52
zeitweiser Ersatz von MA	27	81	8	12	7	135	6
zusätzl. Bedarf	615	569	76	164	57	1.481	67
Gesamt	761	998	141	224	82	2.206	

## Anlage 13

### Aktuelle Beschäftigung von Ausländern 2015

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	58	11	16	96	22	203
Nein	317	65	107	468	225	1.182
Anzahl Unternehmen N3	375	76	123	564	247	1.385

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	16	15	13	17	9	15
Nein	84	85	87	83	91	85
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	49	63	73	18	0	203
Nein	738	269	152	14	9	1.182
Anzahl Unternehmen N3	787	332	225	32	9	1.385

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	6	19	32	56	-	15
Nein	94	81	68	44	100	85
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

## Anlage 14

### Geplante Einstellung von Ausländern 2015

#### a. Allgemeine Angaben nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	65	17	25	113	43	263
Nein	261	56	89	404	189	999
Anzahl Unternehmen N3	326	73	114	517	232	1.262

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	20	23	22	22	19	21
Nein	80	77	78	78	81	79
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. Allgemeine Angaben nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	88	81	79	14	1	263
Nein	640	218	117	16	8	999
Anzahl Unternehmen N3	728	299	196	30	9	1.262

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	12	27	40	47	11	21
Nein	88	73	60	53	89	79
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

## Anlage 15

### Gründe für Nichteinstellung von Ausländern 2015 (Mehrfachantworten möglich)

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Gründe	Industrie		Baugewerbe		Handel	
	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %
bürokratische Hürden	66	30	13	27	15	18
Sprachbarrieren	174	80	39	81	69	84
Unsicherheit über Qualifikationsniveau	105	48	29	60	29	35
kulturelle Unterschiede	49	22	14	29	19	23
weiß nicht, wie vorzugehen ist	26	12	5	10	13	16
Sonstige	15	7	3	6	10	12
Anzahl Unternehmen N2	218		48		82	

Gründe	Dienstleistungen		Handwerk		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %
bürokratische Hürden	102	30	40	25	236	28
Sprachbarrieren	278	81	128	80	688	81
Unsicherheit über Qualifikationsniveau	143	41	81	50	387	45
kulturelle Unterschiede	66	19	54	34	202	24
weiß nicht, wie vorzugehen ist	42	12	38	24	124	15
Sonstige	29	8	11	7	68	8
Anzahl Unternehmen N2	345		161		854	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

Gründe	<20 Mitarbeiter		20 bis <50 Mitarb.		50 bis <250 Mitarb.	
	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %
bürokratische Hürden	108	25	69	30	46	29
Sprachbarrieren	339	77	187	82	141	89
Unsicherheit über Qualifikationsniveau	202	46	100	44	74	47
kulturelle Unterschiede	103	23	48	21	45	29
weiß nicht, wie vorzugehen ist	71	16	37	16	15	10
Sonstige	44	10	14	6	5	3
Anzahl Unternehmen N2	440		229		158	

Gründe	250 Mitarb. u. mehr		ohne Angaben		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %	Anzahl Fir- men	Anteil an N2 in %
bürokratische Hürden	12	50	1	33	236	28
Sprachbarrieren	19	79	2	66	686	81
Unsicherheit über Qualifikationsniveau	9	38	2	66	387	45
kulturelle Unterschiede	4	17	2	66	202	24
weiß nicht, wie vorzugehen ist	0	0	1	33	124	15
Sonstige	4	17	1	33	68	8
Anzahl Unternehmen N2	24		3		854	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse



## Anlage 16

### Meinung der Unternehmen zur sofortigen Einstellung von qualifizierten Asylbewerbern 2015

#### a. Allgemeine Angaben der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	194	38	71	330	134	767
Nein	11	5	6	20	20	62
Keine Beurteilung	156	28	47	210	91	532
Anzahl Unternehmen N3	361	71	124	560	245	1.361

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	54	54	57	59	55	56
Nein	3	7	5	4	8	5
Keine Beurteilung	43	39	38	37	37	39
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. Allgemeine Angaben der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	441	196	113	13	4	767
Nein	41	10	8	0	3	62
Keine Beurteilung	295	123	95	16	3	532
Anzahl Unternehmen N3	777	329	216	29	10	1.361

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	57	60	52	45	40	56
Nein	5	3	4	-	30	5
Keine Beurteilung	38	38	44	55	30	39
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

## Anlage 17

### Unternehmen mit aktiver Personalarbeit nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigten- größenklassen 2015

#### a. Allgemeine Angaben der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	296	53	87	454	160	1.050
Nein	72	22	36	125	85	340
Anzahl Unternehmen N3	368	75	123	579	245	1.390

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	80	71	71	78	65	76
Nein	20	29	29	22	35	24
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 – Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. Allgemeine Angaben der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	528	278	212	30	2	1.050
Nein	265	56	9	1	9	340
Anzahl Unternehmen N3	793	334	221	31	11	1.390

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	67	83	96	97	18	76
Nein	33	17	4	3	82	24
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 – Anzahl der antwortenden Unternehmen

## Anlage 18

### Vorhandensein eines Personalentwicklungskonzeptes 2015

#### a. Allgemeine Angaben der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	125	9	24	156	39	353
Nein	234	66	95	417	196	1.008
Anzahl Unternehmen N3	359	75	119	573	235	1.361

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	35	12	20	27	17	26
Nein	65	88	80	73	83	74
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 – Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. Allgemeine Angaben der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	114	96	122	21	0	353
Nein	663	233	92	9	11	1.008
Anzahl Unternehmen N3	777	329	214	30	11	1.361

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	15	29	57	70	-	26
Nein	85	71	43	30	100	74
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 – Anzahl der antwortenden Unternehmen

## Anlage 19

### Instrumente der Personalbeschaffung und deren Erfolgsbeurteilung 2015

(Mehrfachantworten möglich)

a. Anzahl der Unternehmen sowie Anteile in Bezug auf die Zahl der antwortenden Unternehmen je Maßnahme

Maßnahmen	Gesamtwirtschaft								
	Anzahl Firmen (N3)	erfolgreich		eher erfolgreich		eher nicht erfolgreich		nicht erfolgreich	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Stellenanzeigen regionale/überregionale Presse	647	106	16	186	29	201	31	154	24
Stellenanzeigen Internet/soziale Netzwerke	653	158	24	256	39	140	21	99	15
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen	532	128	24	158	30	98	18	148	28
Personalberatung/priv. Stellenvermittlung	424	60	14	86	20	127	30	151	36
Vermittlung durch Agentur f. Arbeit u. Jobcenter	913	171	19	261	29	252	28	229	25
Anbieten von Praktikumsplätzen	621	164	26	233	38	134	22	90	15
Empfehlungen/Referenzen	645	264	41	283	44	54	8	44	7
Ausbildung von Lehrlingen	648	291	45	196	30	72	11	89	14
Abwerbung aus anderen Unternehmen	339	47	14	96	28	93	27	103	30

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Maßnahme

b. Anzahl der Unternehmen sowie Anteile in Bezug auf die Zahl, der auf die Frage insgesamt antwortenden Unternehmen

Maßnahmen	Gesamtwirtschaft										
	Anzahl Firmen (N2)	erfolgreich		eher erfolgreich		eher nicht erfolgreich		nicht erfolgreich		ohne Angaben	
		Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Stellenanzeigen regionale/überregionale Presse	1.201	106	9	186	15	201	17	154	13	554	46
Stellenanzeigen Internet/soziale Netzwerke	1.201	158	13	256	21	140	12	99	8	548	46
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen	1.201	128	11	158	13	98	8	148	12	669	56
Personalberatung/priv. Stellenvermittlung	1.201	60	5	86	7	127	11	151	13	777	65
Vermittlung durch Agentur f. Arbeit u. Jobcenter	1.201	171	14	261	22	252	21	229	19	288	24
Anbieten von Praktikumsplätzen	1.201	164	14	233	19	134	11	90	7	580	48
Empfehlungen/Referenzen	1.201	264	22	283	24	54	4	44	4	556	46
Ausbildung von Lehrlingen	1.201	291	24	196	16	72	6	89	7	553	46
Abwerbung aus anderen Unternehmen	1.201	47	4	96	8	93	8	103	9	862	72

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen auf die Frage insgesamt

## Anlage 20

Zusatzleistungen der Unternehmen für Mitarbeiter 2015 (Mehrfachantworten möglich)

### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Zusatzleistungen	Industrie		Baugewerbe		Handel	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	73	21	16	22	26	25
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	181	52	27	38	48	47
Prämien	166	48	29	40	42	41
übertarifliche Löhne und Gehälter	42	12	24	33	14	14
betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	229	66	38	53	65	63
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	61	18	11	15	22	21
Firmenwagen	98	28	27	38	22	21
Mitarbeiterdarlehen	57	16	12	17	17	17
Qualifizierung Freistellung/Kosten	188	54	32	44	52	51
Familienfreundliche Maßnahmen	161	47	19	26	56	54
Nichtmonetäre Motivatoren	53	15	3	4	11	11
Anzahl Unternehmen N2	347		72		103	

Zusatzleistungen	Dienstleistungen		Handwerk		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	134	26	44	21	293	23
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	220	43	91	44	567	45
Prämien	253	49	102	49	592	47
übertarifliche Löhne und Gehälter	89	17	64	31	233	19
betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	298	56	109	53	739	59
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	83	16	25	12	202	16
Firmenwagen	137	26	66	32	350	28
Mitarbeiterdarlehen	77	15	26	13	189	15
Qualifizierung Freistellung/Kosten	285	55	93	45	650	52
Familienfreundliche Maßnahmen	257	50	101	49	594	48
Nichtmonetäre Motivatoren	91	18	16	8	174	14
Anzahl Unternehmen N2	518		207		1.247	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

Zusatzleistungen	<20 Mitarbeiter		20 bis <50 Mitarbeiter		50 bis <250 Mitarbeiter	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	150	22	76	24	56	25
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	274	41	148	46	126	56
Prämien	276	41	171	53	125	55
übertarifliche Löhne und Gehälter	134	20	53	16	43	19
betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	342	51	200	62	174	77
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	82	12	52	16	58	26
Firmenwagen	161	24	104	32	75	33
Mitarbeiterdarlehen	74	11	64	20	43	19
Qualifizierung Freistellung/Kosten	299	45	174	54	154	68
Familienfreundliche Maßnahmen	327	49	141	44	112	50
Nichtmonetäre Motivatoren	68	10	48	15	46	20
Anzahl Unternehmen N2	667		322		226	

Zusatzleistungen	250 Mitarbeiter und mehr		ohne Angaben		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	10	33	1	50	293	23
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	18	60	1	50	567	45
Prämien	18	60	2	100	592	47
übertarifliche Löhne und Gehälter	2	7	1	50	233	19
betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	23	77	0	-	739	59
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	10	33	0	-	202	16
Firmenwagen	10	33	0	-	350	28
Mitarbeiterdarlehen	8	27	0	-	189	15
Qualifizierung Freistellung/Kosten	22	73	0	-	650	52
Familienfreundliche Maßnahmen	14	47	1	50	594	48
Nichtmonetäre Motivatoren	12	40	0	-	174	14
Anzahl Unternehmen N2	30		2		1.247	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse

## Anlage 21

Einschätzung der Unternehmen zu möglichem Fachkräftemangel nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen 2015 (Mehrfachantworten möglich)

### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja, im Unternehmen	74	14	16	90	41	235
Ja, in unserer Branche	176	44	54	273	128	675
Ja, in der Region	112	15	36	154	78	395
Nein	90	12	37	154	38	331
Anzahl Unternehmen N2	364	72	119	552	235	1.342

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja, im Unternehmen	20	19	13	16	17	18
Ja, in unserer Branche	48	61	45	50	55	50
Ja, in der Region	31	21	30	28	33	29
Nein	25	17	31	28	16	25

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

Beschäftigten- größenklasse	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Anga- ben	Gesamt
Ja, im Unternehmen	118	65	48	3	1	235
Ja, in unserer Branche	347	174	110	14	3	675
Ja, in der Region	213	85	85	10	2	395
Nein	204	78	34	10	5	331
Anzahl Unternehmen N2	753	328	221	32	8	1.342

Beschäftigten- größenklasse	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Anga- ben	Gesamt
Ja, im Unternehmen	16	20	22	9	12	18
Ja, in unserer Branche	50	53	50	44	38	50
Ja, in der Region	28	26	39	31	25	29
Nein	27	24	15	31	63	25

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse

## Anlage 22

Betroffenheit der Unternehmen von der Einführung des Mindestlohnes nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen 2015

### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	157	15	69	266	81	588
Nein	216	59	56	313	168	812
Anzahl Unternehmen N3	373	74	125	579	249	1.400

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	42	20	55	46	33	42
Nein	58	80	45	54	67	58
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	332	156	88	12	0	588
Nein	465	182	135	19	11	812
Anzahl Unternehmen N3	797	338	223	31	11	1.400

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	42	46	39	39	-	42
Nein	58	54	61	61	100	58
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen



## Anlage 23

### Auswirkungen durch die Einführung des Mindestlohnes auf die Unternehmen 2015 (Mehrfachantworten möglich)

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Kriterien	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Optimierung betr. Prozesse	57	4	25	92	35	213
Anpassung zus. Leistungen	33	2	9	54	17	115
Veränderung d. Lohngefüges	55	1	25	73	27	181
Anpassung der Arbeitszeit	50	8	30	103	32	223
Beschäftigungsabbau	32	1	11	54	12	110
Sonst. Auswirkungen	26	4	10	46	16	102
Anzahl Unternehmen N2	144	16	64	243	76	543

Kriterien	Anzahl der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Optimierung betr. Prozesse	40	25	39	38	46	39
Anpassung zus. Leistungen	23	13	14	22	22	21
Veränderung d. Lohngefüges	38	6	39	30	36	33
Anpassung der Arbeitszeit	35	50	47	42	42	41
Beschäftigungsabbau	22	6	17	22	16	20
Sonst. Auswirkungen	18	25	16	19	21	19
Gesamt	27	3	12	45	14	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

Kriterien	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Optimierung betr. Prozesse	116	61	34	2	0	213
Anpassung zus. Leistungen	60	35	19	1	0	115
Veränderung d. Lohngefüges	93	52	31	5	0	181
Anpassung der Arbeitszeit	136	62	23	2	0	223
Beschäftigungsabbau	69	25	15	1	0	110
Sonst. Auswirkungen	51	32	18	1	0	102
Anzahl Unternehmen N2	304	146	84	9	0	543

Kriterien	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Optimierung betr. Prozesse	38	42	41	22	-	39
Anpassung zus. Leistungen	20	24	23	11	-	21
Veränderung d. Lohngefüges	31	36	37	56	-	41
Anpassung der Arbeitszeit	45	43	27	22	-	20
Beschäftigungsabbau	23	17	18	11	-	19
Sonst. Auswirkungen	17	22	21	11	-	19
Gesamt	56	27	15	2	-	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse

## Anlage 24

### Derzeitige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen 2015

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	200	25	42	190	57	514
Nein	167	48	80	381	191	867
Anzahl Unternehmen N3	367	73	122	571	248	1.381

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	55	34	34	33	23	37
Nein	45	66	66	67	77	63
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	136	164	183	30	1	514
Nein	652	167	37	1	10	867
Anzahl Unternehmen N3	788	331	220	31	11	1.381

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	17	50	83	97	9	37
Nein	83	50	17	3	91	63
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

## Anlage 25

### Geplante Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen 2015

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	53	6	12	64	11	146
Nein	296	64	107	468	226	1.161
Anzahl Unternehmen N3	349	70	119	532	237	1.307

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ja	15	9	10	12	5	11
Nein	85	91	90	88	95	89
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	29	47	56	14	0	146
Nein	727	260	149	15	10	1.161
Anzahl Unternehmen N3	756	307	205	29	10	1.307

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ja	4	15	27	48	-	11
Nein	96	85	73	52	100	89
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen

## Anlage 26

Kriterien, die die Einstellung von Menschen mit Behinderungen erschweren 2015  
(Mehrfachantworten möglich)

### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
bürokratische Hürden	26	4	9	48	14	101
Anforderungen an Arbeitsplatzgestaltung	179	43	55	239	120	636
rechtliche Regelungen	97	15	31	153	54	350
schlechte Erfahrungen	24	3	9	24	8	68
weiß nicht, wie vorzugehen ist	6	0	2	18	14	40
Sonstiges	36	10	10	63	34	153
Anzahl Unternehmen N2	247	55	81	351	162	896

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
bürokratische Hürden	11	7	11	14	8	11
Anforderungen an Arbeitsplatzgestaltung	73	78	68	68	74	71
rechtliche Regelungen	39	27	38	44	33	39
schlechte Erfahrungen	10	6	11	7	5	8
weiß nicht, wie vorzugehen ist	2	-	3	5	9	4
Sonstiges	15	18	12	18	21	17

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
bürokratische Hürden	47	31	22	1	0	101
Anforderungen an Arbeitsplatzgestaltung	309	188	123	15	1	636
rechtliche Regelungen	160	100	82	7	1	350
schlechte Erfahrungen	29	23	14	2	0	68
weiß nicht, wie vorzugehen ist	31	7	2	0	0	40
Sonstiges	90	41	14	6	2	153
Anzahl Unternehmen N2	452	252	168	21	3	896

	Anteil der Unternehmen bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
bürokratische Hürden	10	12	13	5	-	11
Anforderungen an Arbeitsplatzgestaltung	68	75	73	71	25	71
rechtliche Regelungen	35	40	49	33	25	39
schlechte Erfahrungen	6	9	8	10	-	8
weiß nicht, wie vorzugehen ist	7	3	1	-	-	4
Sonstiges	20	16	8	29	50	17

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigtengrößenklasse

# Fachkräftemonitoring 2015

**- Fragebogen -**



# Befragung zum Arbeits-/Fachkräftebedarf 2015

Rücksendung erbeten bis: **29. Mai 2015**

Bei Rückfragen zuständiger Bearbeiter/-in:

Herr.....

Frau.....

Telefon: ...../.....

Fax-Nr.: ...../.....

**Hinweis:** Die Beteiligung ist freiwillig. Die nachfolgenden Daten werden, soweit nicht ausdrücklich anders benannt, lediglich anonymisiert erhoben. Nach der Auswertung werden die Fragebögen vernichtet.

**Erhebung von unternehmensbezogenen Beschäftigendaten** (nur für den angeschriebenen Standort im Kammerbezirk Dresden)  
Soweit zu den nachfolgenden Punkten Angaben erfolgen, besteht **Einverständnis**, dass diese Daten **unternehmensbezogen** erhoben und zur Erfüllung der Aufgaben der IHK Dresden im Rahmen des § 9 IHKG verarbeitet werden dürfen.

## I. Angaben zur aktuellen Beschäftigtenstruktur

1. Beschäftigte zum Befragungszeitpunkt:  dar.: Lehrlinge:

2. Altersstruktur ihrer Mitarbeiter (Anzahl):

< 30 Jahre       30 - < 50 Jahre       50 - < 60 Jahre       >= 60 Jahre

## II. Offene Stellen

3. Haben Sie in den letzten 12 Monaten Einstellungen vorgenommen?  Ja  Nein

4. Gibt es in Ihrem Unternehmen sofort zu besetzende offene Stellen?  Ja  Nein

Wenn Ja, bitte deren Anzahl, Dauer und Beruf/Fachrichtung oder Einsatzgebiet nennen:

	Anzahl	seit wie vielen Monaten unbesetzt	Beruf/Fachrichtung/Einsatzgebiet
Lehrstellen			
Ungelernt/Angelernt			
Facharbeiter (gewerbliche und kaufmännische)/ Gesellen			
Techniker/Meister			
technisch-naturwissenschaftliche Hochschulabsolventen			
sonstige Hochschulabsolventen			

**5. Was erschwert die Besetzung offener Stellen in Ihrem Unternehmen?** (Mehrfachantworten möglich)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle   | <input type="checkbox"/> mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft        |
| <input type="checkbox"/> keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle   | <input type="checkbox"/> ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber |
| <input type="checkbox"/> fehlende Berufserfahrung                | <input type="checkbox"/> ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber    |
| <input type="checkbox"/> fehlender Berufsabschluss               | <input type="checkbox"/> Lohn- und Gehaltsvorstellungen                  |
| <input type="checkbox"/> fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen | <input type="checkbox"/> weitere .....                                   |

**6. Wieviel Mitarbeiter haben bisher Ihr Unternehmen aufgrund „Rente mit 63“ verlassen?**  Anzahl

**7. Planen Sie in den nächsten 12 Monaten, über derzeit bestehende offene Stellen hinaus, die Einstellung neuer Mitarbeiter?**  Ja  Nein  
wenn Ja, in welchem Umfang:

Gründe	Ungelernt/ Angelernt  Anzahl	Facharbeiter (gewerbliche und kaufmännische)/Gesellen  Anzahl	Techniker/ Meister  Anzahl	technisch-natur- wissenschaftliche Hochschul- absolventen  Anzahl	sonstige Hochschul- absolventen  Anzahl
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern dar. Neuregelung „Rente mit 63“					
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (z.B. durch Elternzeit, Pflegezeit etc.)					
Zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern					

**III. Betriebliche Personalarbeit**

**8. a) Betreibt Ihr Unternehmen aktive Personalarbeit?**  Ja  Nein  
(z.B. regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitern/Weiterbildungsangebote)

**b) Existiert in Ihrem Unternehmen eine Personalentwicklungskonzeption?**  Ja  Nein

**9. Welche Personalbeschaffungsmaßnahmen nutzen Sie mit welchem Erfolg, um offene Stellen im Unternehmen zu besetzen?** (Mehrfachantworten möglich)

	Qualität der Nutzung			
	erfolgreich	eher erfolgreich	eher nicht erfolgreich	nicht erfolgreich
Stellenanzeigen regionale/überregionale Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenanzeigen Internet/soziale Netzwerke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatung/priv. Stellenvermittlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung durch Agentur f. Arbeit u. Jobcenter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anbieten von Praktikumsplätzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empfehlungen/Referenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung von Lehrlingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwerbung aus anderen Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige .....				



**10. Wenn Sie Lehrstellen anbieten: Wie hoch ist die Anzahl der Bewerber pro Ausbildungsplatz?**

gewerblich/technisch

kaufmännisch

**11. Wenn Sie Lehrlinge ausbilden, wie beurteilen Sie ihre Lehrlinge bezüglich...**

	gut	befriedigend	schlecht
der schulischen Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der Kenntnisse vom Berufsbild	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
des sozialen Verhaltens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der praktischen Fertigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12.a) Schätzen Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen ein, dass derzeit „Fachkräftemangel“ besteht?**

- Ja, in unserem Unternehmen                       Ja, in unserer Branche generell  
 Ja, in unserer Region branchenübergreifend                       Nein

**b) Mit welchen der folgenden Kriterien lässt sich der Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen belegen?**

Personal	ja	nein
Rückgang an Bewerbungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierung von Mitarbeitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatz von Zeitarbeitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überstunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Leistungserbringung</b>		
Verstärkung von Automatisierung/Rationalisierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ablehnung von Aufträgen wg. fehlender Kapazitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nichteinhaltung von Fertigstellungsterminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einschränkung des Leistungsangebotes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temporäre Auslagerung von Aufträgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dauerhafte Auslagerung von Aufträgen/Outsourcing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steigerung des Anteils von Nachbesserungen/Regressforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige .....		

**13. Welche Zusatzleistungen/Zusatzangebote bieten Sie gezielt an, um Mitarbeiter zu binden bzw. zu gewinnen?** (Mehrfachantworten möglich)

Urlaub über tariflichen Anspruch	<input type="checkbox"/>	Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	<input type="checkbox"/>
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	<input type="checkbox"/>	Firmenwagen	<input type="checkbox"/>
Prämien	<input type="checkbox"/>	Mitarbeiterdarlehen	<input type="checkbox"/>
übertarifliche Löhne und Gehälter	<input type="checkbox"/>	Qualifizierung: Freistellung/Kostenübernahme	<input type="checkbox"/>
betriebliche Altersvorsorge/ Direktversicherung	<input type="checkbox"/>	Familienfreundliche Maßnahmen	<input type="checkbox"/>
Nichtmonetäre Motivatoren <input type="checkbox"/> welche:			

**14. a) Beschäftigen Sie derzeit ausländische Arbeitnehmer/Azubis?**  Ja  Nein

**b) Planen Sie (weitere) ausländische Arbeitnehmer/Azubis einzustellen?**  Ja  Nein

**c) Was erschwert die Einstellung ausländischen Personals?** (Mehrfachantworten möglich)

- bürokratische Hürden                       kulturelle Unterschiede  
 Sprachbarrieren                       „weiß nicht, wie vorzugehen ist“  
 Unsicherheit über Qualifikationsniveau                       Sonstige.....

**15. Sollten Ihrer Meinung nach qualifizierte Asylbewerber sofort eine Arbeit aufnehmen dürfen?**

- Ja  Nein  keine Beurteilung möglich

**16. Ist Ihr Unternehmen von der Einführung des Mindestlohns von 8,50 € unmittelbar betroffen?**

- Ja  Nein

a) **Wenn ja, wie viele Stellen?**  (Beschäftigte mit unter 8,50 € Stundenlohn 2014)

b) **Wenn ja, welche Auswirkungen hat das auf Ihr Unternehmen?** (Mehrfachantworten möglich)

- Optimierung betrieblicher Prozesse  
 Anpassung zusätzlicher Leistungen (z.B. Urlaubsgeld, Zuschläge)  
 Veränderung des Lohngefüges (z.B. Lohnabstufung für höhere Lohngruppen)  
 Anpassung der Arbeitszeit  
 Beschäftigungsabbau

Wenn ja, wie viele Stellen Vollzeit  Teilzeit  Minijob

- Sonstige: .....

**17. Beschäftigen Sie derzeit in Ihrem Unternehmen Menschen mit Behinderungen?**  Ja  Nein

**18. Planen Sie weitere Menschen mit Behinderungen einzustellen?**  Ja  Nein

**19. Was erschwert die Einstellung von Menschen mit Behinderungen?** (Mehrfachantworten möglich)

- bürokratische Hürden  
 Anforderungen an Arbeitsplatzgestaltung  
 rechtliche Regelungen (Kündigung, Urlaub)  
 schlechte Erfahrungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen  
 weiß nicht, wie vorzugehen ist  
 Sonstiges: .....

- Ich möchte zu diesem Thema von meiner IHK/HWK telefonisch kontaktiert werden.

---

Sind Sie an der Zusendung der Ergebnisse dieser Umfrage interessiert?

- ja  nein (Bericht unter [www.dresden.ihk.de](http://www.dresden.ihk.de) verfügbar)

---

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**



