



**FACHKRÄFTE
MONITORING**

Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft

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

Monitoring 2005



Die Sächsischen
Industrie- und Handelskammern



Arbeitsgemeinschaft
der Sächsischen
Handwerkskammern

INHALT	SEITE
1. Ausgangslage und Zielstellung des Fachkräftemonitorings	2
2. Das wirtschaftliche Umfeld im Jahr 2005	4
3. Beteiligung, Struktur und regionale Verteilung	10
4. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation	12
4.1. Beschäftigung und Qualifikationsstruktur	12
4.2. Lehrlingsausbildung, Ausgangslage und Prognose	15
4.3. Struktur und Anforderungsprofil der offenen Stellen	18
4.4. Kurz- und mittelfristige Personalplanung	23
5. Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit	27
5.1. Organisation der Personalarbeit	27
5.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung	29
5.3. Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung	33
5.4. Weiterbildung der Mitarbeiter in Unternehmen	35
6. Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse	39
7. Empfehlungen	42
Übersicht der Tabellen	44
Übersicht der Abbildungen	45
Anlagen	47

Methodische Anmerkungen:

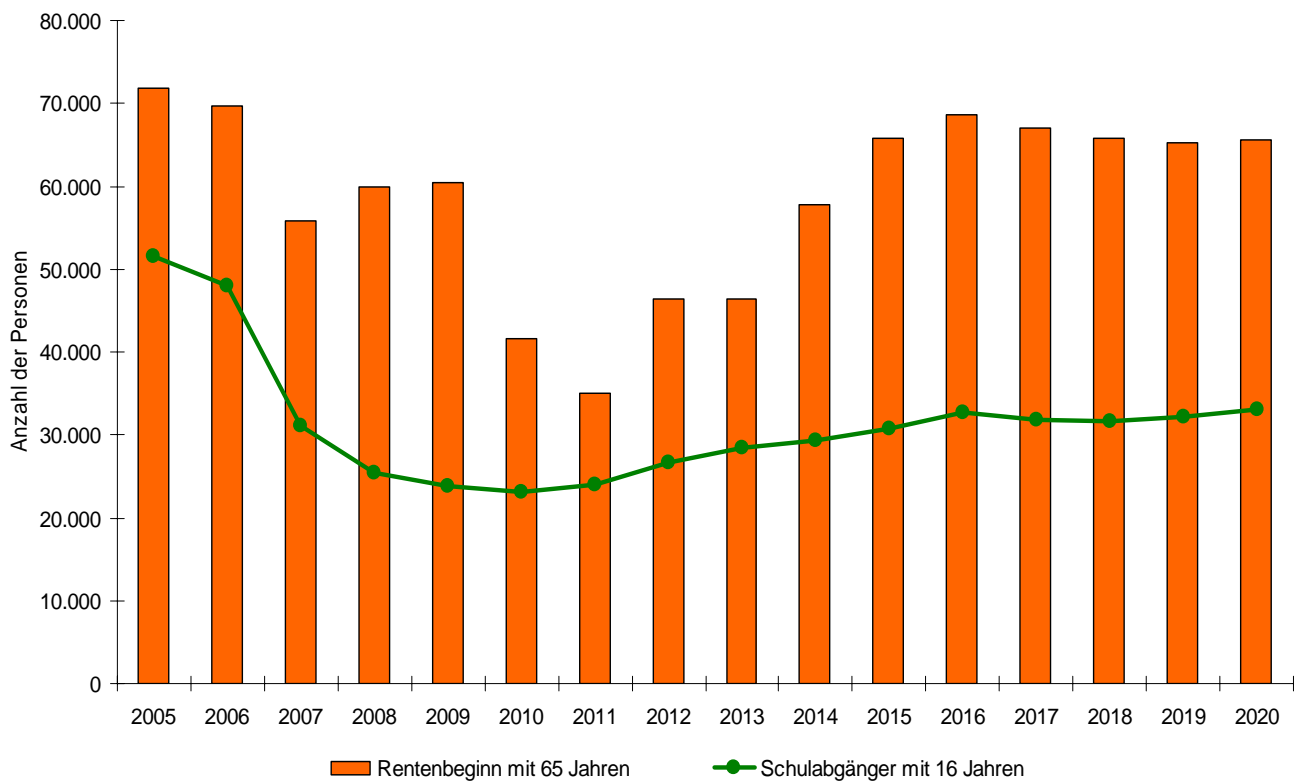
- Alle ausgewiesenen Ergebnisse basieren auf den Antworten der am Fachkräftemonitoring 2005 beteiligten Firmen. Dabei wurden nicht alle Fragestellungen gleichermaßen beantwortet. Von daher ist die Grundgesamtheit nicht bei allen Fragekomplexen identisch.
- Bei der Auswertung der Ergebnisse der IHK-Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen wurde aus Darstellungsgründen eine Zusammenfassung mehrerer Dienstleistungsbranchen vorgenommen (einschließlich Verkehr, Gastronomie, Banken)
- Alle Prozentangaben in diesem Bericht wurden gerundet, wodurch es beim Aufsummieren z. T. zu Rundungsdifferenzen kommen kann.
- Bei einer Vielzahl von Fragestellungen waren Mehrfachantworten möglich, so dass eine Addition der ermittelten Anteile statistisch nicht möglich ist.

1. Ausgangslage und Zielstellung des Fachkräftemonitorings

Globaler Innovationsdruck, die Dynamik des technisch-technologischen Fortschritts und die internationale Ausrichtung der Märkte verlangen zunehmend neuartige Qualitäten und Anpassungsbereitschaft seitens der Unternehmer und ihrer Fachkräfte.

Entsprechend sieht sich die sächsische Wirtschaft in den kommenden Jahren im Wesentlichen drei großen Herausforderungen gegenüber. Sie muss den wachsenden Anforderungen im Rahmen der Globalisierung mit geeigneten Strategien gerecht werden, sich auf die schrittweise Absenkung von Transferleistungen einstellen und sich vor allem der Frage des Umgangs mit der demografischen Entwicklung stellen (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Anzahl der Personen im Renteneintrittsalter (mit 65 Jahren) bzw. der Schulabgänger (mit 16 Jahren) in Sachsen bis 2020



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen/Bevölkerungsprognose

Die demografische Entwicklung wird – ohne ein aktives Gegensteuern – zur Restriktion der Fachkräfteausstattung in den Unternehmen und damit der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft führen. Gelingt es in den nächsten Jahren nicht, den Humanressourcenbestand sowie dessen hohe Fachkompetenz, Flexibilität und Mobilität zu erhalten, ist das Ziel einer selbsttragenden, transferunabhängigen und global wettbewerbsfähigen Wirtschaft nicht zu realisieren.

Besonders in Sachsens Wachstumsbranchen muss diesen Risiken mit einer zielgerichteten Erschließung und strategischen Entwicklung von Fachkräftepotenzialen aktiv entgegengesteuert werden, denn schon heute behindern in jedem vierten bis fünften sächsischen IHK-Unternehmen fehlende Fachkräfte den Produktions- bzw. Arbeitsablauf. Intention des Fachkräftemonitorings 2005 der sächsischen Kammern ist es deshalb, neben der Abbildung des Status quo auf Basis aktueller empirischer Erhebungen in den Unternehmen, entsprechende Empfehlungen an Politik und Wirtschaft zu geben.

Seit 2001 haben sich die sechs sächsischen Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern im Rahmen der vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit initiierten Sächsischen Fachkräfteinitiative zu einem regelmäßigen Monitoring zur Fachkräftesituation ihrer rund 290.000 Mitgliedsunternehmen verpflichtet.

Abgeleitet aus den grundsätzlichen Motiven und Arbeitsweisen der Sächsischen Fachkräfteinitiative und mit der Absicht, diese bestmöglich zu unterstützen, verfolgt das Fachkräftemonitoring folgende Ziele:

- Eine regelmäßige, methodisch einheitliche, flächendeckende Aussage zur Fachkräftesituation in sächsischen Firmen
- Das Sichtbarmachen von Schwerpunkten und Spezifika der Fachkräftesituation in den einzelnen Regionen, Wirtschaftsbereichen und Größenklassen der Betriebe
- Die Lieferung von Hinweisen und Empfehlungen für gezielte Maßnahmen an die verschiedenen Akteure bei der Fachkräftegewinnung und -bindung sowie Aus- und Weiterbildung
- Empfehlungen für die weiterführende, detaillierte Untersuchung von im Monitoring gefundenen regionalen, betriebsgrößenbedingten, qualifikations- und/oder branchenspezifischen Problemen
- Erste Aussagen zur Wirksamkeit eingeleiteter Aktivitäten im Fachkräftebereich
- Die Sensibilisierung von Unternehmen, Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit für die Wichtigkeit der Fachkräftethematik

Die Ergebnisse des Fachkräftemonitorings stehen allen Interessierten, insbesondere den im Fachkräftebereich Verantwortung Tragenden, zur Verfügung.

2. Das wirtschaftliche Umfeld im Jahr 2005

Aktuelle wirtschaftliche Lage

Die wirtschaftliche Entwicklung Sachsens verlief im Jahr 2005 branchendifferenziert unterschiedlich und insgesamt äußerst schwach. Sie konnte nicht an die positiven Ergebnisse der Vorjahre anknüpfen. Mit einem Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktion (BIP) von nur 0,1 % blieb das Wachstum deutlich hinter dem der Vorjahre zurück (2004 = +2,1 %, 2003 = +1,8 %, 2002 = +2,5 %). Dabei ist zu beachten, dass insbesondere für die erste Jahreshälfte ein konjunktureller Einbruch zu beobachten war. In diesem Zeitraum sank das Wirtschaftswachstum sogar um 0,7 % gegenüber dem Vorjahr. In der zweiten Jahreshälfte konnte die Konjunktur allerdings wieder an Fahrt gewinnen, so dass zumindest das Bruttoinlandsprodukt des Vorjahres erreicht wurde.

Auch 2005 war das Verarbeitende Gewerbe mit einem Wachstum der Bruttowertschöpfung von 7,8 % bedeutendster Wachstumsträger in Sachsen. Dagegen war die rückläufige Entwicklung im Baugewerbe – die Bruttowertschöpfung sank in diesem Bereich um 13,7 % gegenüber 2004 – einer der Hauptgründe für die schwache Wirtschaftsentwicklung. Analog entwickelten sich auch die Beschäftigtenzahlen in den berichtspflichtigen Unternehmen. Während die Zahl der tätigen Personen im Verarbeitenden Gewerbe um 0,5 % leicht zunahm, sank diese im Bauhauptgewerbe um über 10 %. Dieser Beschäftigtenrückgang im Bau ging mit einer weiteren Abnahme von mehr als 50 berichtspflichtigen Unternehmen (ab 20 Beschäftigten) einher.

Die Ergebnisse der Konjunkturumfrage der Industrie- und Handelskammern zur Jahreswende 2005/2006 wurden vor allem durch den günstigen Einfluss der konjunkturellen Erholung in der zweiten Jahreshälfte bestimmt. Danach beurteilten zum Jahresende 30 % der befragten Unternehmen ihre Geschäftslage als „gut“ und 20 % als „schlecht“. Gegenüber der Einschätzung zum Jahresende 2004 mit 25 % guten und 22 % schlechten Beurteilungen lässt sich durchaus eine Stimmungsaufhellung erkennen. Mit Beginn der zweiten Jahreshälfte 2005 setzte insbesondere in den Sektoren Industrie und produktionsnahe Dienstleistungen ein konjunktureller Aufschwung ein. Maßgebend wurde dieser durch eine gestiegene Nachfrage aus dem Ausland sowie durch die zunehmende inländische Nachfrage nach Investitionsgütern bestimmt. Die Bereiche Bauwirtschaft, Handel und Verkehr sowie verbrauchernahe Dienstleistungen verzeichneten zwar auch leicht verbesserte Geschäftsentwicklungen, blieben jedoch deutlich hinter den Einschätzungen von Industrie und produktionsnahen Dienstleistern zurück.

Dieser zwiespältige Trend setzt sich auch bei den Erwartungen fort. Die insgesamt gestiegene Zuversicht der gewerblichen Wirtschaft hinsichtlich der konjunkturellen Entwicklung basiert wiederum auf der günstigen Entwicklung in der Industrie, von der weitere abhängige Branchen profitieren können. Für die bau- und konsumabhängigen Branchen bleiben die Wachstumschancen dagegen nach wie vor begrenzt.

Nach Angaben der Konjunkturumfragen 2005 hat sich die wirtschaftliche Lage im sächsischen Handwerk im letzten Jahr in einigen Branchen leicht verbessert. Insgesamt macht die anhaltende Nachfrageflaute in der Binnenwirtschaft Deutschlands dem sächsischen Handwerk nach wie vor zu schaffen. Steigende finanzielle Belastungen für öffentliche und private Haushalte sorgen dafür, dass die Wirtschaftslage im Handwerk angespannt bleibt. Vor diesem Hintergrund melden 18 % der Handwerksbetriebe der Konjunkturbefragung im Herbst 2005 zufolge eine gute Geschäftslage, während ein Drittel der Handwerksunternehmen ihre Situation als schlecht bezeichnet. Gegenüber der Frühjahrsumfrage zeichnet sich zwar eine leichte Belebung ab, im Vergleich zum Herbst 2004 hat sich allerdings die Lage weiter eingetrübt. Positive Entwicklungen gab es in der zweiten Jahreshälfte vor allem durch saisonale Belebungen im Bauhauptgewerbe sowie in Handwerken für den gewerblichen Bedarf, darunter in der zulieferorientierten Metallbranche. Zudem haben sich auch die Geschäfte von personenbezogenen Dienstleistungsgewerben günstig entwickelt. Schwierig bleibt nach wie vor die Situation im Kfz-Gewerbe sowie im Nahrungsmittelgewerbe. Branchenübergreifend erwartet jedes sechste Handwerksunternehmen eine Besserung der Geschäftslage.

Demografische Entwicklung und Arbeitsmarkt

Seit der deutschen Wiedervereinigung im Jahre 1990 ist die Bevölkerungsentwicklung Sachsens rückläufig. Dabei beeinflussten sowohl die negative natürliche Bevölkerungsentwicklung als auch die räumliche Bevölkerungsbewegung diesen Trend. Insgesamt sank die Einwohnerzahl¹ von 4,78 Mio. im Jahre 1990 auf nur noch 4,30 Mio. Ende 2005. Der Rückgang betrug demnach über 10 %.

Die aktuellen Prognoseberechnungen¹ der amtlichen Statistik bis 2020 lassen einen Bevölkerungsverlust um weitere 12 % auf ca. 3,8 Mio. Einwohner erwarten.

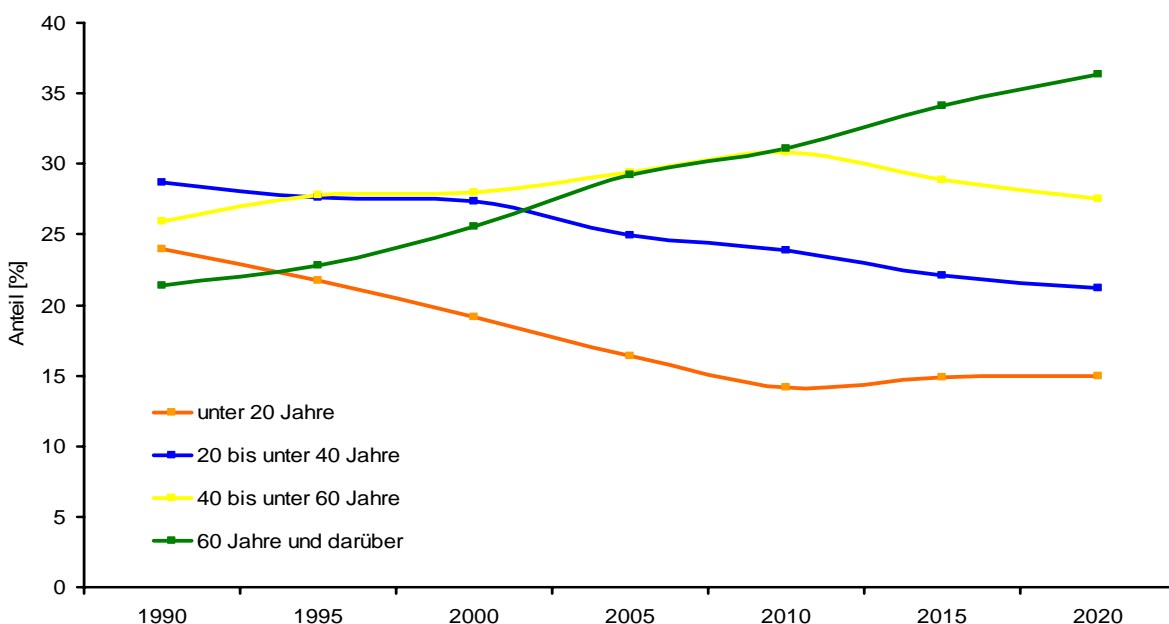
Nicht nur der Rückgang der Einwohner insgesamt, sondern insbesondere auch die Änderung der Bevölkerungsstruktur gibt Anlass zur Sorge (vgl. Abb. 2). So führte sowohl der drastische Rückgang der Geburten nach 1990 als auch die verstärkte Abwanderung von jungen, arbeitsfähigen Menschen zu einem stetigen Anstieg des Durchschnittsalters der sächsischen Bevölkerung von ca. 40 Jahren im Jahre 1990 auf mittlerweile über 44 Jahre. Bis zum Jahr 2020 gehen die Berechnungen von einem weiteren Anstieg auf 49 Jahre aus. Neben der natürlichen Bevölkerungsentwicklung beeinflusst dabei auch die weiter steigende Lebenserwartung der sächsischen Bevölkerung von derzeit 75 Jahren bei Männern und 82 Jahren bei Frauen diese Entwicklung.

Betrachtet man die Alterstruktur genauer, zeigt sich, dass sich der Anteil der unter 20-Jährigen bis 2010 von 25 % im Jahre 1990 auf unter 15 % reduzieren wird. Dieses Niveau wird der Prognose nach dann bis 2020 zumindest gehalten. Dagegen wird der Anteil der über 60-Jährigen bis 2020 ständig weiter ansteigen und mit einem Anteil von 40 % an der Gesamtbevölkerung die mit Abstand größte Altersgruppe ausmachen.

Eine differenzierte Entwicklung ist in den beiden wichtigsten Altersgruppen der arbeitsfähigen Bevölkerung von 20 bis 40 bzw. von 40 bis 60 Jahren zu beobachten.

Während der Anteil der 20- bis 40-jährigen Personen seit 1990, auch aufgrund der größeren Mobilität, bis 2020 stetig abnehmen wird, steigt der Anteil der 40- bis 60-jährigen Personen bis 2010 von 26 auf 31 % an, bevor er bis 2020 wieder auf 27 % sinkt.

Abbildung 2: Altersstruktur der Bevölkerung Sachsens – Entwicklung bis 2020



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

¹ Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen – Prognosevariante 1

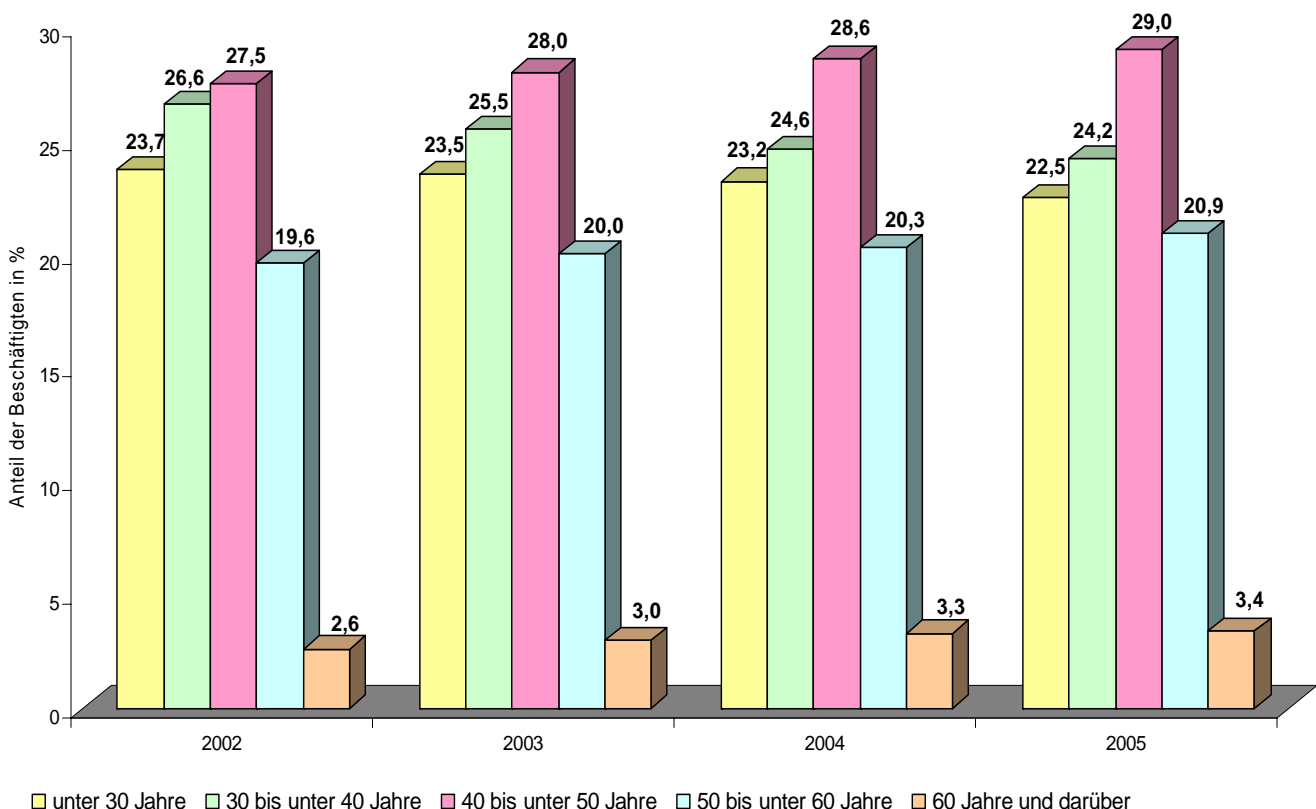
Diese Betrachtung zeigt, dass vor allem ab 2010 die Zahl der arbeitsfähigen Bevölkerung deutlich zurückgehen wird. Dies hat zur Folge, dass es für die Unternehmen in den nächsten Jahren immer schwieriger sein wird, qualifiziertes Personal für sich zu gewinnen, da das Angebot an verfügbaren Arbeitskräften stetig abnimmt.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ging im Freistaat Sachsen in den letzten Jahren stetig zurück, seit dem Jahre 2000 um annähernd 13 %. Zur Jahresmitte 2005 wurden insgesamt noch 1.332.240 Beschäftigte gezählt.

Die skizzierten demografischen Veränderungen zeigen nunmehr bereits Auswirkungen auf die Altersstruktur dieser sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen. Die Zahlen der amtlichen Statistik belegen, dass die Belegschaften immer älter werden (vgl. Abb. 3). Während der Anteil der unter 40-jährigen Beschäftigten seit dem Jahr 2002 kontinuierlich abnimmt, steigt parallel dazu der Anteil der über 40-jährigen Belegschaft an. Dieser Trend wird sich aufgrund der aufgezeigten demografischen Entwicklung der Gesamtbevölkerung auch in den nächsten Jahren fortsetzen.

Derartige strukturelle Veränderungen führen zu neuen Herausforderungen im Bereich der Qualifizierung. Rein quantitativ wird die Ausbildung junger Menschen im Vergleich zur Weiterbildung der im Arbeitsprozess befindlichen Menschen zurückgehen. Daraus folgt, dass die Weiterbildung für die Unternehmen zunehmend an Gewicht gewinnen wird.

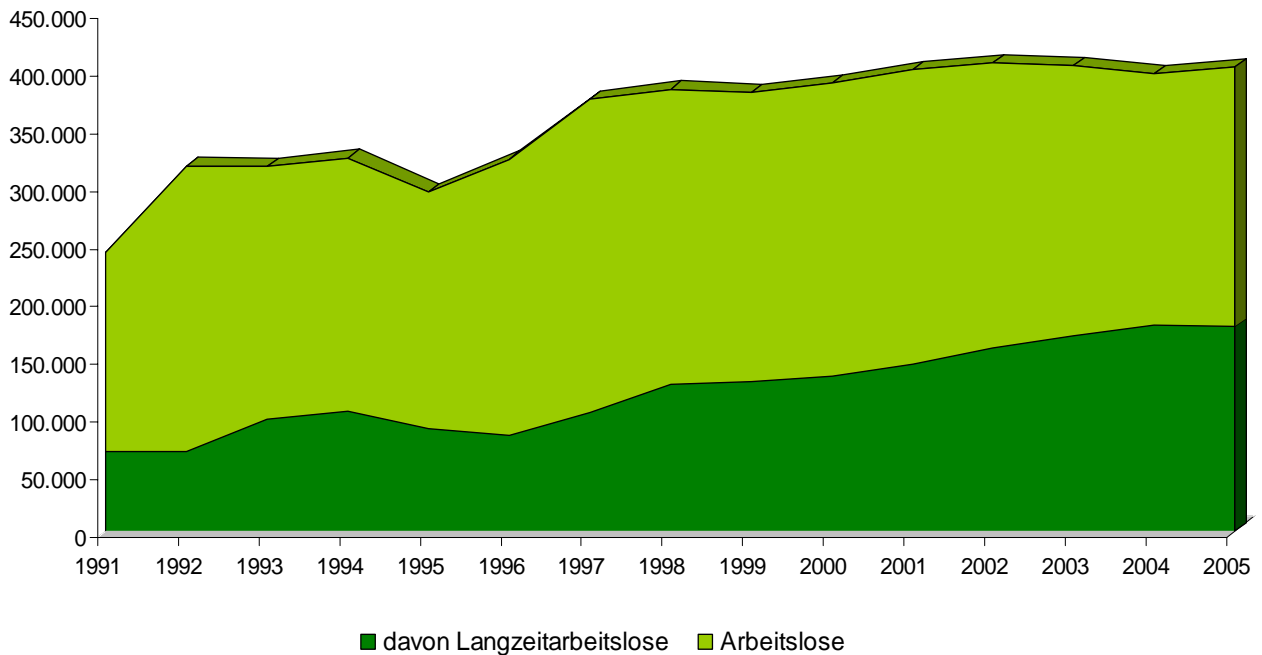
Abbildung 3: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne öffentliche Verwaltung) in Sachsen



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

Neben dem Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird der sächsische Arbeitsmarkt durch eine wachsende Zahl von Arbeitslosen geprägt. Diese Entwicklung wurde im Jahr 2005 stark durch die neuen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen („Hartz IV“) und die damit verbundene neue Erfassungsmethodik von Arbeitslosen bestimmt. So waren 2005 im Freistaat Sachsen 402.269 Personen¹ arbeitslos gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr waren dies 5.941 Personen mehr. Die Arbeitslosenquote¹ erhöhte sich von 17,8 auf 18,3 %. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen² ging mit ca. 177.000 zwar um knapp 2.000 gegenüber 2004 zurück, bleibt aber mit einem Anteil von 44 % weiterhin auf sehr hohem Niveau (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Arbeits- bzw. Langzeitarbeitslosigkeit in Sachsen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit/SMWA

¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit

² Quelle: SMWA

Standortfaktor Qualifikationsniveau

Ein wesentlicher Standortfaktor für die Entscheidung über betriebliche Ansiedlungen ist das Qualifikationsniveau der verfügbaren Arbeitskräfte einer Region. Demnach bilden das Vorhandensein von gutausgebildeten Humanressourcen sowie die Nähe zu Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen wesentliche Grundlagen für regionalwirtschaftliche Entwicklungspotenziale. Unternehmen, aber auch Arbeitnehmer wählen vorrangig Orte und Regionen, die attraktive und aussichtsreiche Perspektiven bieten. Eine wesentliche Frage ist demnach, wie die Region den Anforderungen einer globalen Wirtschaft in Zukunft gerecht wird. Umso wichtiger ist es, Ausbildung und Weiterbildung der Fachkräfte entsprechend anzupassen und stärker auf den Bedarf der Wirtschaft abzustimmen. Insbesondere Fremdsprachenkenntnisse, die Offenheit im Umgang mit neuen Technologien, Flexibilität, Selbstständigkeit, Leistungsbereitschaft sowie Teamfähigkeit sind grundlegende Anforderungen an Auszubildende und Arbeitnehmer.

Vor diesem Hintergrund ist insbesondere das Bildungswesen gefordert. Es bedarf einer besseren Vorbereitung der Schulabgänger auf das Berufsleben sowie einer gezielteren Vermittlung zukunftssträchtiger Berufsbilder. Die Notwendigkeit dieser Aufgabe wird umso dringlicher, da die Zahl der Schulabgänger in den nächsten Jahren drastisch sinken wird. In Sachsen haben laut Statistischem Landesamt derzeit rund zwei Drittel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung und ca. 13 % über einen Fach- bzw. Hochschulabschluss.

Mit fünf Universitäten, 13 Fachhochschulen, sieben Kunsthochschulen sowie weiteren staatlichen und privaten Bildungseinrichtungen und einem dichten Netz an außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfügt Sachsen über eine Vielzahl wissenschaftlicher Einrichtungen. Erhebliche Aufwendungen für die sächsische Forschungsinfrastruktur tragen dazu bei, die Innovationskultur zu fördern und den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Dennoch müssen sich die genannten Einrichtungen auch zukünftig den Herausforderungen des prognostizierten Defizits an Studien- und Berufsausbildungsanwärtern stellen.

Zwar stieg einerseits die Gesamtzahl der an den sächsischen Hochschulen immatrikulierten Studenten (auch in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften) in den letzten Jahren stetig an, andererseits entwickelt sich die Zahl der Studienanfänger seit 2003 wieder rückläufig (vgl. Tabelle 1). Angesichts der wachsenden Nachfrage aus der Wirtschaft kann diese Entwicklung nicht befriedigen. Die Zahl der Absolventen hat sich dagegen kontinuierlich erhöht und lag 2005 bei 12.928. Darunter befanden sich 3.083 Absolventen der Ingenieurwissenschaften, was einem Anteil von 23,8 % entspricht.

Tabelle 1: Studenten, Studienanfänger und Absolventen an den Hochschulen des Freistaates Sachsen seit 2001

	2001	2003	Entwicklung 2003 zu 2001 in %	2005	Entwicklung 2005 zu 2003 in %
Studenten insgesamt	90.162	103.003	14,2	107.792	4,6
dar. Ingenieurwissenschaften	20.701	23.521	13,6	25.421	8,1
Studienanfänger insgesamt	19.158	21.792	13,7	19.940	-8,5
dar. Ingenieurwissenschaften	4.673	5.569	19,2	5.403	-3,0
Absolventen insgesamt	10.275	11.705	13,9	12.928	10,4
dar. Ingenieurwissenschaften	2.416	2.814	16,5	3.083	9,6

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

Aktuelle Ausbildungssituation

Trotz insgesamt sinkender Beschäftigungszahlen in der gewerblichen Wirtschaft stieg die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich der sächsischen Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern zwischen 2002 und 2004 stetig an. Dies unterstreicht das Engagement der sächsischen Unternehmen in der dualen Berufsausbildung trotz schwieriger Rahmenbedingungen. Zum Jahresende 2005 waren bei den sächsischen Kammern 30.171 neueingetragene Ausbildungsverhältnisse gemeldet. Von diesen waren 20.615 betriebliche Ausbildungsverhältnisse und 9.556 von der öffentlichen Hand finanzierte Ausbildungsstellen.

Trotz der nach wie vor schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt konnte das Kollegium „Lehrstellen und Fachkräfte in Sachsen“, in dem neben der Regionaldirektion Sachsen der Arbeitsagentur unter anderem auch das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit und die Kammern vertreten sind, eine positive Bilanz der Ausbildungsinitiative 2005 ziehen. Von den 3.676 bis Ende Oktober 2005 noch suchenden Jugendlichen konnte bis zum Jahresende einem Großteil ein Ausbildungsplatz, eine Einstiegsqualifizierung oder die Teilnahme an schulischen Bildungsgängen oder berufsvorbereitenden Maßnahmen vermittelt werden. Auch den Jugendlichen, die zum 31.12.2005 noch nicht versorgt werden konnten, wurden Anfang des Jahres 2006 Angebote von freien Ausbildungsplätzen sowie noch zur Auswahl stehenden Plätzen für eine Einstiegsqualifizierung angeboten.

Neben wirtschaftlichen Gründen beeinflussen auch die zunehmend schlechter werdenden fachlichen und sozialen Voraussetzungen der Bewerber die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge negativ. Bei der Ausbildungsfähigkeit und der Ausbildungswilligkeit werden von den Unternehmen bereits heute erhebliche Defizite festgestellt. Die Unternehmen haben deshalb zunehmend Schwierigkeiten, die Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen.

3. Beteiligung, Struktur und regionale Verteilung

Beteiligung an der Umfrage

Am diesjährigen Fachkräftemonitoring beteiligten sich insgesamt 1.702 sächsische Unternehmen. Davon stammen 1.148 Antworten von Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammern, während 554 Unternehmen dem Handwerk zuzuordnen sind (vgl. Tabelle 2).

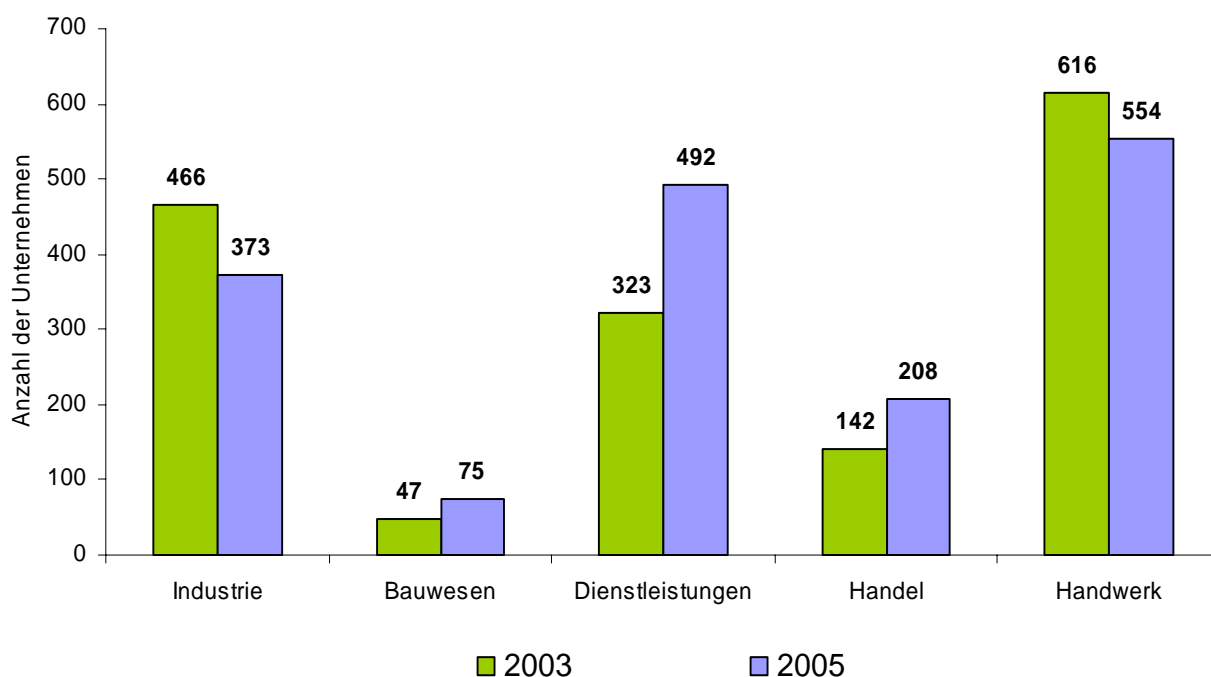
Tabelle 2: Beteiligung an der Befragung 2005

Kammerbezirk	IHK	HWK	Insgesamt
Dresden	235	212	447
Leipzig	474	142	616
Chemnitz/Südwestsachsen	439	200	639
Sachsen insgesamt	1.148	554	1.702

Struktur der befragten Unternehmen

Bei den IHK-zugehörigen Unternehmen kam auch bei der aktuellen Umfrage mit ca. 75 % der größte Teil der Antworten aus den Wirtschaftsbereichen Industrie und Dienstleistungsgewerbe (vgl. Abb. 5/Anlage 1). Im Vergleich zu 2003 erhöhte sich vor allem der Anteil der beteiligten Dienstleistungsunternehmen von 33 auf 43 % deutlich, während der Anteil der Industrieunternehmen um 16 %-Punkte zurückging.

Abbildung 5: Beteiligung nach Wirtschaftsbereichen im IHK- bzw. HWK-Bereich 2003 und 2005



Die veränderte Branchenstruktur der teilnehmenden Unternehmen hat auch deutliche Auswirkungen auf die Betriebsgrößenstruktur (vgl. Tabelle 3). Da es sich bei den Dienstleistungsunternehmen häufig um kleinere Firmen handelt, hat deren Zahl im Vergleich zu 2003 erheblich zugenommen. Hatten 2003 nur 19 % der Befragten weniger als 20 Beschäftigte, waren es 2005 bereits 51 %. Im Gegensatz dazu führte der Rückgang an teilnehmenden Industrieunternehmen zu einer Verminderung des Anteils mittlerer und größerer Firmen ab 50 Beschäftigte von 42 auf 23 %.

Tabelle 3: Beteiligung nach der Beschäftigtengröße und Bezirken im IHK-Bereich

Beschäftigtengrößenklassen	Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
unter 20 Beschäftigte	128	57,1	193	44,2	252	53,5	573	50,6
20 bis unter 50 Beschäftigte	49	21,9	121	27,7	132	28,0	302	26,7
50 bis unter 250 Beschäftigte	38	17,0	103	23,6	74	15,7	215	19,0
ab 250 Beschäftigte	9	4,0	20	4,6	13	2,8	42	3,7
Gesamt	224	100	437	100	471	100	1.132	100

N = Anteil der Firmenantworten in Spalten (beachte methodische Hinweise Seite 1)

Aus dem sächsischen Handwerk flossen 554 Unternehmensdaten in das Fachkräftemonitoring ein (vgl. Anlage 2).

Entsprechend der Branchenverteilung im sächsischen Handwerk stellen die Gewerbegruppen Elektro- und Metallgewerbe sowie Bau- und Ausbaugewerbe den größten Anteil der Befragten dar. Über 60 % der Antworten fokussieren sich auf diese Bereiche.

Die Beteiligung an der Befragung stellt sich wie folgt dar:

Bau- und Ausbaugewerbe:	26 %
Elektro- und Metallgewerbe:	37 %
Holzgewerbe:	6 %
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe:	1 %
Nahrungsmittelgewerbe:	5 %
Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege sowie das chemische Reinigungsgewerbe:	9 %
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe:	5 %
ohne Branchenangabe:	11 %

Aktuelle Tarifbindung

Die freiwillige bzw. gesetzlich bedingte Tarifgebundenheit ist bei den befragten IHK-Unternehmen gegenüber 2003 von 30 auf 28 % leicht zurückgegangen (siehe Anlage 3). Die Werte schwanken in den Branchen und Betriebsgrößen erheblich. So ist der Anteil tarifgebundener Unternehmen im Dienstleistungsbereich mit 22 % am niedrigsten und in der Baubranche mit 65 % (vor allem aufgrund gesetzlicher Bestimmungen) am höchsten.

Die Tarifbindung steigt mit wachsender Betriebsgröße. Von den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten arbeiten 19 % tarifgebunden, in der Größengruppe ab 250 Beschäftigte sind es 73 %.

Die befragten Unternehmen im Handwerk sind zu insgesamt 36 % tarifgebunden.

4. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation

4.1. Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

Von den insgesamt 1.148 befragten Unternehmen der sächsischen IHKs hatten 1.132¹ zum Zeitpunkt des Fachkräftemonitorings 2005 insgesamt 61.905 Personen beschäftigt. Damit lag die durchschnittliche Betriebsgröße bei rund 55 Beschäftigten.

Von diesen 1.132 Unternehmen haben wiederum 1.025 ihre Beschäftigtenzahl auch für das Jahr 2003 dokumentiert. In dieser Gruppe blieb die Zahl der Beschäftigten gegenüber 2003, dem Zeitpunkt des vorherigen Monitorings, mit einem Plus von 0,8 % nahezu konstant.

Von den insgesamt 554 befragten Handwerksunternehmen beschäftigten im Jahr 2005 insgesamt 510 Unternehmen 6.876 Mitarbeiter. Das entspricht einer durchschnittlichen Betriebsgröße von rund 13 Beschäftigten. Auch wenn die durchschnittliche Betriebsgröße der befragten Unternehmen im Jahr 2003 bei 14 Beschäftigten lag, hat sich die Zahl der Unternehmen mit Beschäftigten und die Beschäftigtenzahl insgesamt erhöht. Im Jahr 2003 hatten von den befragten Unternehmen 457 insgesamt 6.423 Mitarbeiter.

Insgesamt 128 Handwerksbetriebe (23 %) gaben an, dass sie im Jahr 2005 10 und mehr Mitarbeiter beschäftigten. Für das Jahr 2003 dokumentierten in dieser Befragung 122 Unternehmen (18 %) diese Betriebsgröße. Somit hatte 2005 fast jedes vierte Unternehmen zehn und mehr Mitarbeiter. Allerdings hat sich auch die Zahl der befragten Unternehmen, die einen oder zwei Mitarbeiter haben, von 21 % auf 28 % erhöht, was auch die geringe Abnahme der durchschnittlichen Betriebsgröße erklärt.

Das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter in den sächsischen Unternehmen ist nach wie vor hoch (vgl. Anlage 4). Wie die statistische Auswertung des Fachkräftemonitorings 2005 zeigt, verfügen fast zwei Drittel der Beschäftigten in den drei IHK-Bezirken Sachsens über einen Facharbeiterabschluss. Nahezu jeder sechste Mitarbeiter besitzt einen Hoch- bzw. Fachschulabschluss. Demgegenüber stehen ca. 14 % un- oder angelernte Arbeitskräfte sowie 6 % Meister und Techniker.

Des Weiteren zeigt sich, dass insgesamt 91 % der Unternehmen Facharbeiter bzw. Gesellen zu ihrer Belegschaft zählen. Überdurchschnittlich vertreten sind diese in der Industrie und im Baugewerbe (vgl. Anlage 5).

Fach- und Hochschulabsolventen sind in 79 % der Unternehmen beschäftigt. Auch hier liegt der Anteil der Industrieunternehmen mit 87 % über dem Durchschnitt, gefolgt vom Dienstleistungsgewerbe mit 78 %.

Da Ingenieure vor allem in den produzierenden Unternehmen eingesetzt werden, liegt bei diesem Abschluss ebenfalls die Industrie mit 81 % aller Firmen vor dem Baugewerbe mit 77 %. Im Gegensatz dazu finden un- bzw. angelernte Arbeitskräfte nur noch in 49 % der befragten Unternehmen eine Anstellung. Gegenüber dem vorherigen Monitoring bedeutet dies ein Rückgang um 7 %-Punkte.

Die Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich zeigen Abbildung 6 sowie Anlage 6. Unabhängig von der Unternehmensgröße ist die Arbeitsplatzbesetzung mit Facharbeitern in allen Betrieben relativ hoch. In der Gruppe mit weniger als 20 Beschäftigten finden sich in annähernd 90 % der Firmen ausgebildete Fachkräfte. In den Beschäftigtengruppen ab 20 Beschäftigte sogar in deutlich mehr als 90 %.

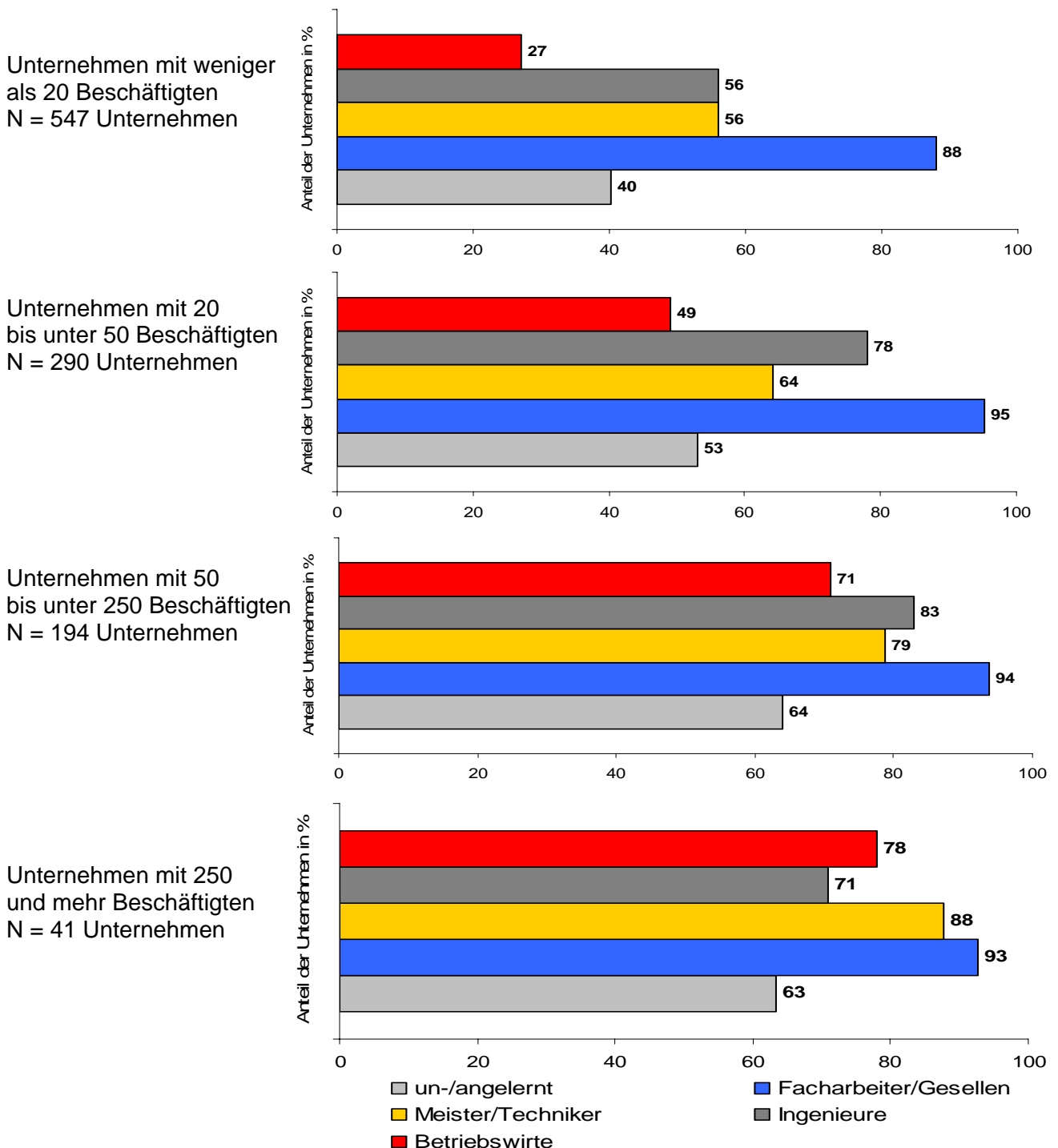
Während hier die Unterschiede relativ gering sind, ist bei der Stellenbesetzung mit Hoch- und Fachschulabsolventen eine direkte Korrelation mit der Unternehmensgröße zu erkennen. Mit steigender Unternehmensgröße steigt auch die Wahrscheinlichkeit, Personal mit Hochschulabschlüssen einzustellen. So zählen alle befragten Unternehmen mit einer Beschäftigtengröße von über 250 Mitarbeitern Hochschulabsolventen zu ihrer Belegschaft, jedoch nur 69 % der Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern.

¹ 16 Firmen machten keine Beschäftigtenangaben.

Auch un- bzw. angelerntes Personal wird im Durchschnitt eher in Unternehmen ab 50 Beschäftigte angestellt (in 64 % der Firmen). In kleinen Firmen bis 20 Angestellte finden sich nur in 40 % der Betriebe Mitarbeiter ohne Berufsabschluss.

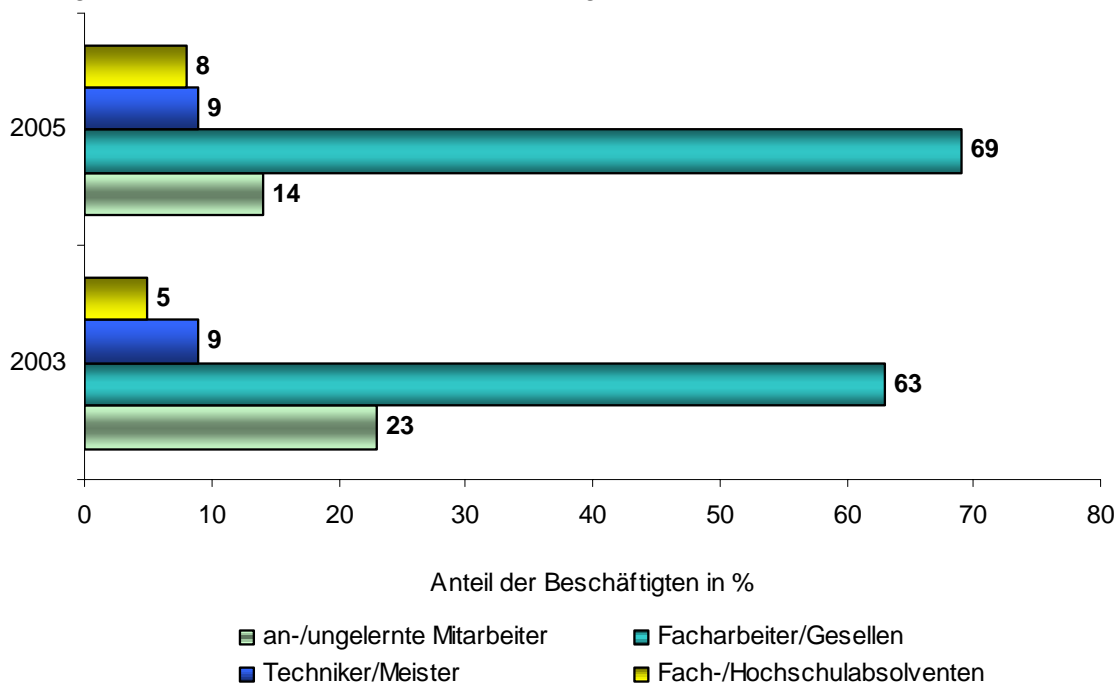
Wie die Ergebnisse in Abbildung 6 zeigen, sind, abgesehen von Facharbeitern, Ingenieure sowie Meister und Techniker in allen Größenklassen in jeweils mehr als der Hälfte der Unternehmen beschäftigt. Dagegen werden Betriebswirte bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten seltener eingestellt. Mit der Größe der Unternehmen steigt jedoch auch der Anteil der Unternehmen mit angestellten Betriebswirten deutlich. Kleinere Betriebe können sich nur in geringem Maße Finanz- und Verwaltungspersonal leisten, so dass die Beschäftigung von Betriebswirten hier weniger stark ausgeprägt ist.

Abbildung 6: Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich – Anteil von Unternehmen mit Mitarbeitern entsprechender Qualifikation (Mehrfachnennungen möglich) – (Vergleich zu 2003 siehe Anlage 6)



Mitarbeiter, die im sächsischen Handwerk tätig sind, zeichnen sich durch eine überwiegend hohe Qualifikation aus. 69 % der Beschäftigten sind Facharbeiter/Gesellen, 9 % haben eine abgeschlossene Meister-/Technikerausbildung, 8 % besitzen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss beziehungsweise eine Ingenieurausbildung (vgl. Anlage 4). Im Vergleich zur Befragung 2003 erhöhte sich der Anteil der Facharbeiter/Gesellen um 6 %-Punkte und der Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss um 2 %-Punkte. Hingegen verringerte sich der Anteil an- und ungelernter Mitarbeiter von 23 auf 14 % (vgl. Abb. 7). Innerhalb der einzelnen Gewerbegruppen ist insbesondere bei Unternehmen der Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege sowie der Metall- und Elektrobranche der Anteil von Facharbeitern und Gesellen sowie der Meister und Techniker am höchsten. In Unternehmen der Nahrungsmittelgewerbe werden mit über 40 % der Beschäftigten die meisten an- und ungelernten Mitarbeiter beschäftigt.

Abbildung 7: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im sächsischen Handwerk 2003 und 2005



Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist in der Mehrzahl der sächsischen Unternehmen unabhängig ihrer Branche oder Betriebsgröße hoch.

Der Anteil un- bzw. angelernter Arbeitnehmer in den Belegschaften geht zurück, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden damit deutlich geringer. Dies zeigt, dass das Qualifikationsniveau der Belegschaft immer wichtiger wird.

Einen hohen Anteil von Facharbeitern weisen Firmen aller Betriebsgrößen auf, das die Dringlichkeit erneut widerspiegelt, auch in Zukunft verstärkt Fachkräfte aus- bzw. weiterzubilden.

Hochschulabsolventen mit einer Ingenieurausbildung sind durchschnittlich in wesentlich mehr Unternehmen angestellt als Betriebswirte.

Im Handwerksbereich dominieren nach wie vor eindeutig Facharbeiter bzw. Gesellen die Beschäftigtenstruktur. Der Anteil ungelernter Arbeitskräfte ging weiter zurück.

4.2. Lehrlingsausbildung, Ausgangslage und Prognose

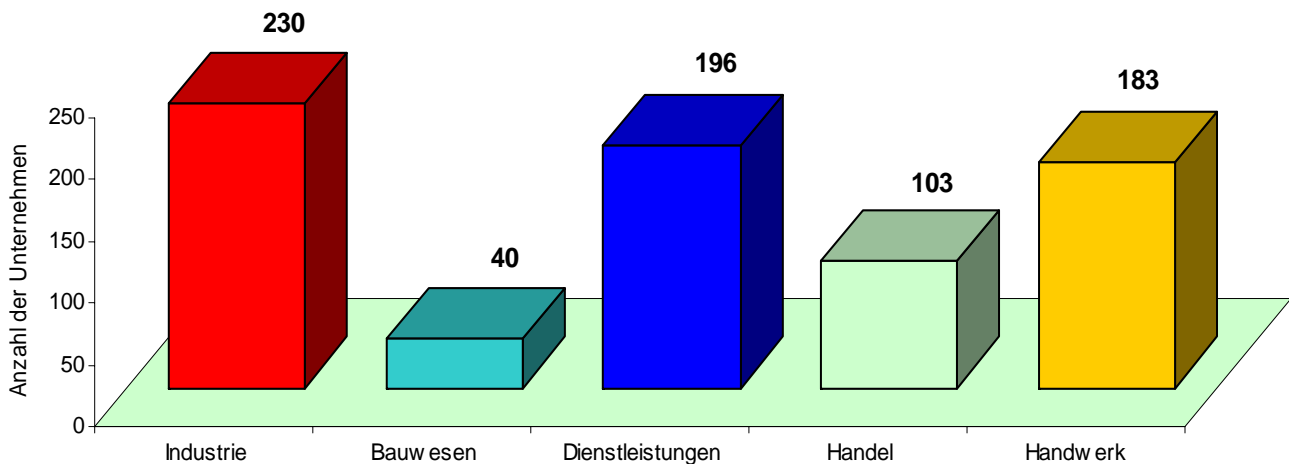
Von den Ende 2005 beschäftigten 61.905 Personen (in 1.132 IHK-Unternehmen) waren 3.824 Lehrlinge, die in 569 der befragten Unternehmen ausgebildet werden. Bezogen auf die Gesamtzahl sind dies knapp 50 % der teilnehmenden Betriebe, was ein Rückgang um 4 %-Punkte zum vorangegangenen Fachkräftemonitoring 2003 darstellt. Betrachtet man jedoch die Entwicklung der Lehrlingszahl 2005 zu 2003 in diesen Unternehmen, so haben sich diese sogar leicht um 4,6 % erhöht. Aus den statistischen Berechnungen lässt sich entnehmen, dass 30 % der 569 ausbildenden IHK-Firmen einen Lehrling, 40 % zwei bis fünf und immerhin 30 % mehr als fünf Lehrlinge ausbilden (vgl. Tabelle 4/Abb. 8/Anlage 7).

Tabelle 4: Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2005

Lehrlings- größen- klasse	IHK-Bereich										HWK-Bereich	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistungen		Handel		Gesamt		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
1	55	24	10	25	71	36	34	33	170	30	104	57
2	37	16	7	18	33	17	19	18	96	17	35	19
3 bis 5	51	22	10	25	48	24	23	22	132	23	24	13
6 bis 9	34	15	7	18	16	8	14	14	71	12	9	5
10 bis 19	32	14	5	13	15	8	11	11	63	11	9	5
20 und mehr	21	9	1	3	13	7	2	2	37	7	2	1
Gesamt	230	100	40	100	196	100	103	100	569	100	183	100

N = Anzahl der Firmenantworten nach Wirtschaftsbereichen

Abbildung 8: Anzahl der befragten IHK- bzw. HWK-Unternehmen mit Lehrlingen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen



Mit rund 50 % ist die Mehrzahl der Lehrlinge in der Industrie beschäftigt, gefolgt vom Dienstleistungssektor mit ca. 30 % (vgl. Tabelle 5).

Die Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten bildeten 2005 rund 76 % der Lehrlinge aus, in der großen Gruppe der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten finden sich 24 % der Lehrlinge. Damit liegt ihr Anteil jedoch um 10 %-Punkte über dem Ergebnis des vorherigen Monitorings und ist auch ein Indiz dafür, dass die Bedeutung kleinerer Unternehmen für den Ausbildungsmarkt zunimmt und dass diese kleinen Unternehmen die Notwendigkeit eigener Lehrlingsausbildung immer stärker erkennen.

Tabelle 5: Anzahl der befragten, ausbildenden Unternehmen sowie Anzahl deren Lehrlinge nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen im IHK-Bereich 2005

Beschäftigten- größenklassen	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrling e	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrling e	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrling e	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrling e	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrling e
unter 20	39	75	11	24	73	139	43	97	166	335
20 bis unter 50	72	233	11	33	56	155	39	143	178	564
50 bis unter 250	97	837	17	134	52	361	18	164	184	1.496
ab 250	21	746	1	39	14	535	2	72	38	1.392
ohne Angaben	1	1	0	0	1	9	1	27	3	37
Gesamt	230	1.892	40	230	196	1.199	103	503	569	3.824

Bezogen auf die Altersstruktur der Beschäftigten in den sächsischen IHK-Unternehmen ist zu erkennen, dass die Mehrheit der Lehrlinge in Firmen mit einer eher jüngeren Belegschaft ausgebildet werden¹. So sind derzeit in den insgesamt 402 Unternehmen² mit einem Altersdurchschnitt unter 40 Jahre 2.591 Lehrlinge beschäftigt, das heißt durchschnittlich ca. sechs Lehrlinge pro Unternehmen. Dagegen erhalten in den betreffenden 337 Betrieben² mit einem Altersschnitt über 40 Jahre nur 1.003 Lehrlinge und damit gerade einmal drei Lehrlinge pro Unternehmen ihre Ausbildung.

Auch zukünftig bleibt die Lehrlingsausbildung ein entscheidendes Instrument der Unternehmen, geeignetes Fachpersonal heranzuziehen. So werden 69 % der sächsischen Firmen, die aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern kurz- und mittelfristig Neueinstellungen planen, Lehrlinge ausbilden. Diese Strategie lässt sich in allen Branchen wiederfinden, insbesondere in den Bereichen Industrie (73 %) und Bau (80 %).

Der Anteil der befragten Handwerksunternehmen, die Lehrlinge ausbilden, ist von 31 % in 2003 auf 33 % in 2005 leicht gestiegen. Diese Tendenz ist in allen Regionen gleich zu beobachten und wird durch die Statistiken bei den Handwerkskammern bestätigt. Handwerksunternehmen im Regierungsbezirk Leipzig bilden prozentual die meisten Lehrlinge aus, 37 % der befragten Unternehmen waren 2005 Ausbildungsbetriebe (2003: 36 %). Im Regierungsbezirk Chemnitz erhöhte sich der Ausbildungsanteil der Handwerksunternehmen von 27 % in 2003 auf 32 % in 2005. Im Regierungsbezirk Dresden bildeten 2005 32 % der Handwerksunternehmen Lehrlinge aus. Hier stieg die Zahl der Ausbildungsbetriebe um 1 %.

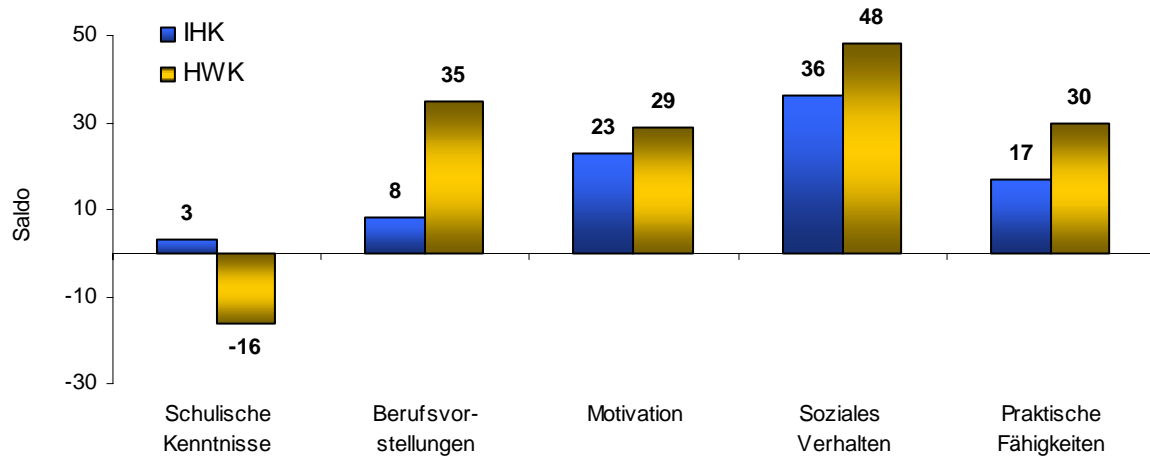
Positiv ist auch zu bewerten, dass über 66 % der jetzigen Ausbildungsbetriebe auch künftig Lehrlinge im Unternehmen ausbilden wollen. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass fast die Hälfte der Handwerksunternehmen, die kurz- oder mittelfristig Neueinstellungen aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden älterer Arbeitnehmer planen, auch künftig Lehrlinge ausbilden wollen. Dennoch liegt der Anteil der sächsischen Handwerksunternehmen, die ausbilden, unter der Quote von 2001. Hier gaben noch 37 % der befragten Unternehmen an, Lehrlinge im Betrieb auszubilden.

¹ Beachten: Die Lehrlinge senken den Altersdurchschnitt der Unternehmen.

² Insgesamt machten 739 IHK-Unternehmen Angaben zur Altersstruktur ihrer Mitarbeiter.

Ein zunehmendes Problem für die Ausbildung stellt jedoch die durchwachsene Qualität der Ausbildungsbewerber dar, wie die Einschätzungen der Unternehmen zeigen (vgl. Abb. 9/Anlage 8).

Abbildung 9: Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die IHK- bzw. HWK-Unternehmen – Saldo aus den Anteilen positiver bzw. negativer Beurteilungen



Besonders augenscheinlich ist dabei die vergleichsweise schlechte Beurteilung der schulischen Kenntnisse der Bewerber. Ein Blick in die branchenspezifische Auswertung verrät, dass insbesondere industrielle, baugewerbliche und handwerkliche Unternehmen die Schulausbildung ihrer Bewerber häufig als mangelhaft einschätzen. Günstiger bewerten diese die Dienstleistungs- und Handelsbetriebe. Dagegen werden die Motivation und das soziale Verhalten der Schulabgänger in allen Bereichen relativ positiv eingeschätzt. Nachholbedarf gibt es dagegen hinsichtlich der Berufsvorstellungen. Dies zeigt, dass die Vermittlung von Berufsbildern in den Schulen noch unzureichend ist, aber auch die persönliche Vorbereitung vieler Jugendlicher Defizite aufweist.

Die konjunkturelle Lage und die Qualität der Bewerber sind entscheidende Faktoren für das Ausbildungsengagement der Unternehmen.

Die Ausbildungsneigung kleinerer Unternehmen hat seit dem Fachkräftemonitoring 2003 zugenommen.

In Unternehmen mit einer eher jüngeren Belegschaft (Altersdurchschnitt unter 40 Jahre) werden durchschnittlich deutlich mehr Lehrlinge ausgebildet als in Unternehmen mit einem vergleichsweise höheren Altersdurchschnitt (über 40 Jahre).

Die schulischen Kenntnisse der Lehrlingsbewerber entsprechen zunehmend nicht den Anforderungen der Unternehmen.

4.3. Struktur und Anforderungsprofil der offenen Stellen

Nur insgesamt 17 % der befragten IHK-Unternehmen meldeten zum Zeitpunkt der Befragung offene Stellen. Die Zahl aller unbesetzten Stellen belief sich auf 357. Im Vergleich zum letzten Monitoring sind dies deutlich weniger. Zwar meldeten damals ebenfalls 17 % der Befragten (165 Unternehmen) freie Stellen, jedoch war deren Zahl noch mehr als doppelt so hoch (814 Stellen; vgl. Anlage 9). Im Durchschnitt kommen demnach auf 100 Unternehmen nur noch 31 offene Stellen gegenüber 83 im Jahre 2003.

Diese Entwicklung kommt aufgrund der hiesigen Arbeitsmarktsituation und der allgemein rückläufigen Beschäftigtenentwicklung der gewerblichen Wirtschaft nicht überraschend. Ein Rückgang an offenen Stellen ist vor allem im Bereich Produktion/Leistungserstellung zu erkennen.

Dieser Entwicklung folgt auch die Einschätzung zur Behinderung des Unternehmens durch unbesetzte Stellen (vgl. Abb. 10). So fühlen sich zwar weiterhin 64 % der 193 Firmen mit offenen Stellen durch deren Nichtbesetzung im Produktionsablauf behindert, jedoch nur 8 % davon stark. 2003 wurde die Nichtbesetzung durch 79 % der Unternehmen noch deutlich nachteiliger eingeschätzt. Besonders deutlich ging der Behinderungsgrad auch im Handwerk zurück (von 74 auf 32 %).

Die Anlage 10 zeigt die Verteilung dieses Sachverhalts auf die Wirtschaftsbereiche. Bezüglich der Branche sind demnach keine größeren Unterschiede bei der Beurteilung zur Behinderung durch fehlende Fachkräfte zu erkennen. Hinsichtlich der Größenstruktur fühlen sich hingegen Unternehmen über 20 Beschäftigte im Durchschnitt etwas stärker betroffen.

Abbildung 10: Behinderung durch die Nichtbesetzung offener Stellen im IHK- bzw. HWK-Bereich 2003 bzw. 2005

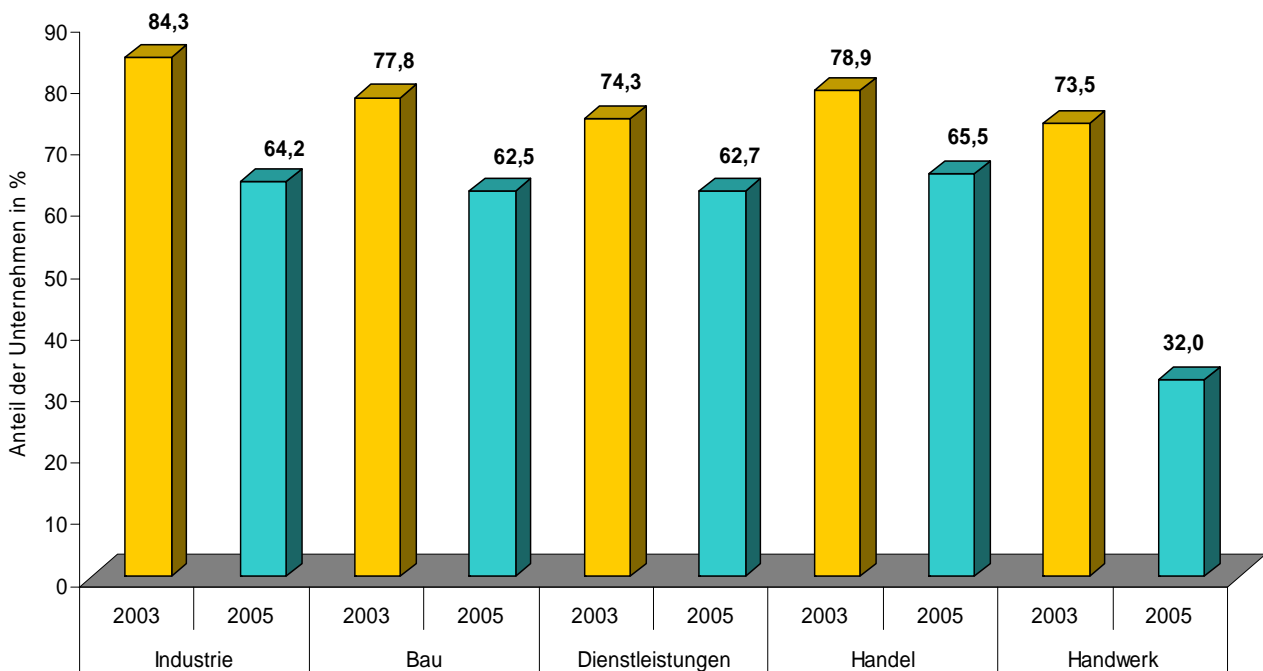
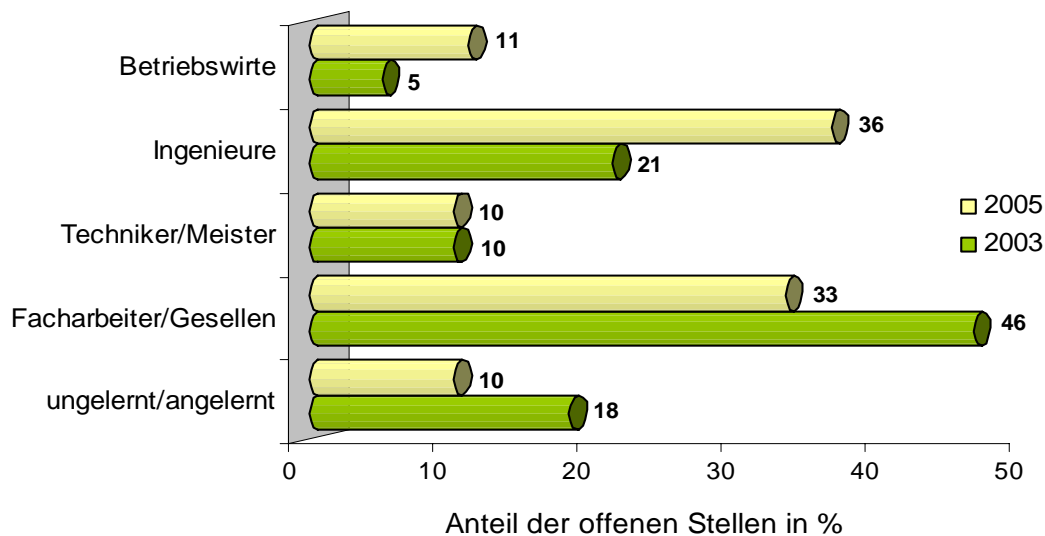


Abbildung 11 zeigt die Verteilung auf die einzelnen Qualifikationsanforderungen und Tabelle 6 die Verteilung auf Unternehmensbereiche sowie die regionale Verteilung der offenen Arbeitsplätze auf. Gegenüber 2003 lassen sich für den IHK-Bereich einige interessante Veränderungen erkennen (vgl. Anlage 9):

- Die Mehrzahl der offenen Stellen entfällt nunmehr auf die Gruppe der Ingenieure (36 %), gefolgt von Facharbeitern und Gesellen (33 %). Dies bedeutet eine Umkehr der Verhältnisse von 2003, als Facharbeiter noch die mit Abstand größte Gruppe der unbesetzten Stellen war. Auch wenn die Zahl der gesuchten Ingenieure nicht weiter angestiegen ist, bestätigt das Ergebnis dennoch zahlreiche Untersuchungen, die den zunehmenden Mangel an Ingenieuren dokumentieren.

- Der Anteil der unbesetzten Stellen, die keinen Berufsabschluss voraussetzen, hat sich gegenüber 2003 von 18 auf 10 % nahezu halbiert.

Abbildung 11: Qualifikationsanforderungen offener Stellen im IHK-Bereich 2003 und 2005



- Hinsichtlich der Einsatzbereiche für die gesuchten Arbeitskräfte liegt der Bereich Produktion/Leistungserstellung nur noch mit 42 % aller offenen Stellen an der Spitze (2003 noch 71 %). Auf Vertrieb und Einkauf sowie sonstigen Service entfallen jeweils 17 % der unbesetzten Stellen. Gegenüber 2003 haben diese beiden Unternehmensbereiche die verhältnismäßig deutlichsten Anstiege an offenen Stellen zu verzeichnen. Auch im Bereich Forschung und Entwicklung erhöhte sich der Anteil der gesuchten Arbeitskräfte im Vergleichszeitraum um 3 %-Punkte auf 10 %.
- Von den gesuchten Ingenieuren entfallen nur noch 19 % auf den Unternehmensbereich Produktion, was ein Rückgang um 19 %-Punkte gegenüber 2003 bedeutet. Mehr Ingenieure werden dagegen aktuell von den Bereichen Forschung und Entwicklung mit 25 % und Einkauf/Vertrieb mit 26 % nachgefragt. Insbesondere im letztgenannten Bereich stieg der Anteil seit der vorherigen Umfrage um 11 %-Punkte.
- Nach wie vor entfallen der Großteil der offenen Stellen (ca. 46 %) sowie die Mehrzahl der betroffenen Firmen (ca. 47 %) auf den Industriesektor, gefolgt vom Dienstleistungsbereich. Im Handel finden sich nur 13 % und im Baugewerbe nur 5 % der offenen Stellen.

Tabelle 6: Regionale Verteilung der offenen Stellen nach Unternehmensbereichen im IHK-Bereich 2005

Unternehmensbereich	IHK-Bezirke			Sachsen (IHKs)
	Dresden	Chemnitz	Leipzig	
Produktion/Leistungserstellung	23	88	38	149
Forschung/Entwicklung	7	19	11	37
Marketing	2	2	4	8
Vertrieb/Einkauf	5	29	25	59
Controlling	5	3	5	13
DV-Service Hardware	2	4	5	11
DV-Service Software	7	5	7	19
Sonstiger Service	24	14	23	61
offene Stellen gesamt	75	164	118	357

Der deutliche Rückgang an offenen Stellen lässt unter anderem auf verbesserte Besetzungsmöglichkeiten schließen. Zumindest bestätigen die Unternehmen, dass die Zeitdauer, die eine offene Stelle unbesetzt bleibt, gegenüber 2003 insgesamt etwas abgenommen hat. So konnte etwa die Hälfte der offenen Stellen nach zwei Monaten besetzt werden, 2003 waren es nur 42 %.

Entgegen diesem allgemeinen Trend ist für die Besetzung von Facharbeiterstellen momentan jedoch deutlich mehr Zeit vonnöten. Waren diese Stellen 2003 zu 70 % bereits nach zwei Monaten wieder besetzt, sind es aktuell innerhalb dieses Zeitraums nur noch etwa die Hälfte.

Der Anteil der ausgeschriebenen Stellen, der länger als sechs Monate unbesetzt bleibt, hat sich mit 28 % dagegen kaum entscheidend reduziert (2003 = 30 %). Betraf dies 2003 vor allem Stellen für Ingenieure und Betriebswirte, so sind es derzeit zu zwei Drittel Ingenieure und Facharbeiter/Gesellen (vgl. Abb. 12).

Abbildung 12: Qualifikationsanforderungen offener Stellen nach 6 Monaten im IHK-Bereich

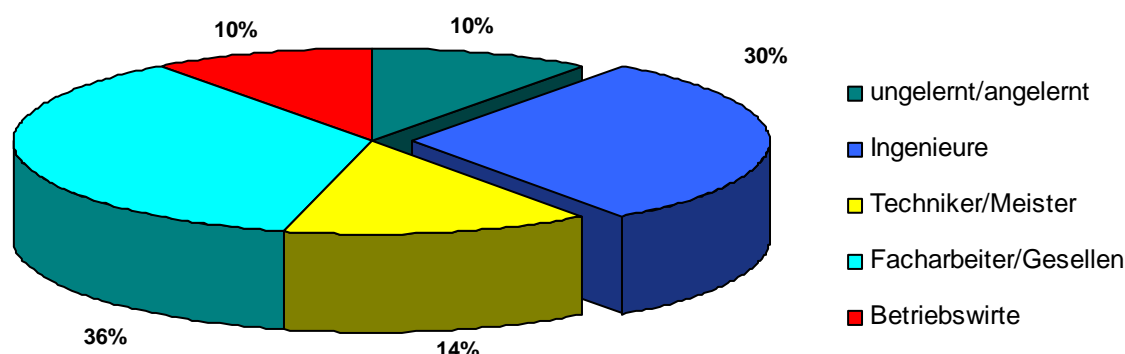
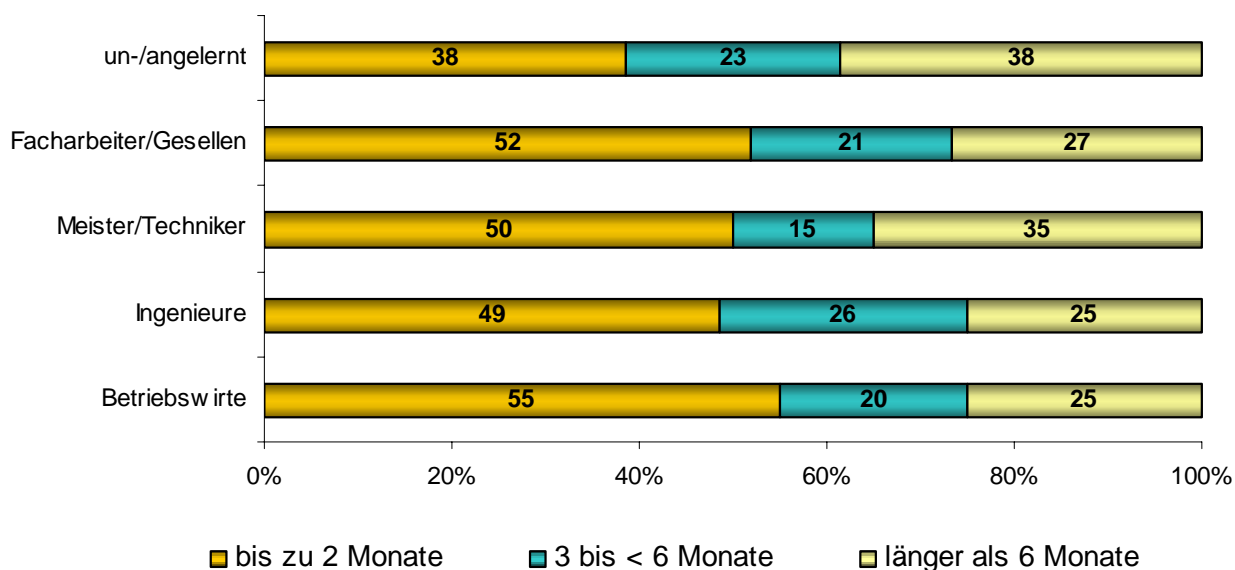


Abbildung 13 zeigt jedoch auch, dass die Besetzung von Arbeitsplätzen ohne qualifizierten Abschluss trotz einer hohen Zahl Arbeitsloser ohne Berufsabschluss offensichtlich am schwierigsten ist. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Zahl dieser noch offenen Stellen insgesamt nur sehr gering ist und eine schnellere Besetzung oft durch ungünstige Bedingungen, wie z. B. Fehlvermittlungen, eine kurze Vertragsdauer sowie ein ungünstiges Verhältnis der Entlohnung in Bezug auf zu hohe Transferleistungen (Alg I/Alg II), verhindert wird.

Abbildung 13: Zeitdauer der Besetzung offener Stellen nach Qualifikationsanforderungen im IHK-Bereich – Angaben in %



Dem Trend nach wird die Zahl an offenen Stellen weiterhin sinken. So rechnen 15 % der Firmen mit einem Anstieg und 21 % mit einem Rückgang an offenen Stellen in ihrem Unternehmen. Der Saldo liegt damit mit -6 weiterhin im negativen Bereich (2003 = -12).

Im sächsischen Handwerk weisen derzeit von den befragten Unternehmen nur 19 Firmen 44 offene Stellen aus. Das entspricht 4 % der Unternehmen. In den Befragungen 2003 berichteten noch 5 % und in der Befragung 2001 noch 8 % der Betriebe über unbesetzte Stellen. Bei den ausgewiesenen offenen Stellen werden wie in den vergangenen Jahren überwiegend Facharbeiter/Gesellen für die Bereiche Produktion/Leistungserstellung gesucht. Den größten Bedarf an offenen Stellen weisen das Bau- und Ausbaugewerbe sowie das Elektro- und Metallgewerbe aus. Der Bedarf an un- beziehungsweise angelernten Beschäftigten spielte in den vergangenen Jahren im Handwerk nur eine untergeordnete Rolle.

Bezüglich der Frage nach den Gründen des Scheiterns von Einstellungen neuer Mitarbeiter setzt sich der Trend vom letzten Monitoring fort. Auch im Jahr 2005 nennen die IHK-Unternehmen als wichtigste Gründe fehlende Qualifikationen und mangelnde Berufserfahrung (vgl. Tabelle 7).

- Für 46 % der Unternehmen ist die fehlende Berufserfahrung der Bewerber ein Hauptgrund für die Nichteinstellung. Ebenso werden zunehmend arbeitsplatzspezifische Zusatz- bzw. Spezialqualifikationen vorausgesetzt, deren Nichterfüllung bei mehr als einem Drittel der befragten Unternehmen eine Personaleinstellung verhinderte.
- Wie schon 2003 werden auch aktuell fehlende Abschlüsse, ungenügende Flexibilität und mangelnde Motivation sowie Lohn- und Gehaltsforderungen der Bewerber als weitere wichtige Ursachen für das Scheitern einer Einstellung genannt.
- Fehlende Bewerbungen beklagt nach wie vor etwa jedes fünfte Unternehmen.
- Bezogen auf die Betriebsgröße scheitern bei kleinen Unternehmen verhältnismäßig mehr Einstellungen aufgrund mangelnder Motivation und Arbeitsbereitschaft der Bewerber.

Tabelle 7: Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter in Sachsen 2005

Gründe	IHK-Bereich N = 184		HWK-Bereich N = 46	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N
keine Bewerbung	35	19,0	9	19,6
fehlende Berufserfahrung	84	45,7	16	34,8
bestehendes Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen	37	20,1	16	34,8
Lohn- und Gehaltsforderungen der Bewerber	55	29,9	14	30,4
mangelnde Motivation/ Arbeitsbereitschaft	47	25,5	12	26,1
Alter der Bewerber	18	9,8	2	4,3
ungenügende Flexibilität	56	30,4	14	30,4
fehlender Abschluss	56	30,4	6	13,0
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen	65	35,3	7	15,2
Gesamt	184	-	46	-

Mehrfachnennungen möglich

Während im Jahr 2003 als Hauptgründe für das Scheitern von Einstellungen sowohl die fehlende Qualifikation der Bewerber als auch die mangelnde Motivation und Arbeitsbereitschaft dieser stark kritisiert wurde, nennen jetzt die sächsischen Handwerksbetriebe hauptsächlich die fehlende Berufserfahrung und das bestehende Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen sowie die ungenügende Flexibilität der Bewerber. Nach Einschätzung der befragten Unternehmen scheint sich die Motivation und Arbeitsbereitschaft in den letzten Jahren wieder verbessert zu haben.

Entgegen der allgemein vorherrschenden Meinung spielt das Alter der Bewerber bei Neueinstellungen im sächsischen Handwerk nur eine untergeordnete Rolle.

Die Zahl der offenen Stellen ist in den Unternehmen im Vergleichszeitraum 2005 zu 2003 deutlich zurückgegangen.

Die Anforderungen an das Qualifikationsniveau der unbesetzten Stellen ist unverändert hoch. Der Schwerpunkt der zum Befragungszeitpunkt offenen Stellen hat sich im IHK-Bereich jedoch hin zu Mitarbeitern mit einem ingenieurtechnischen Abschluss verschoben. Erst dann folgen Facharbeiter und Gesellen sowie Betriebswirte.

Im sächsischen Handwerk liegt der Schwerpunkt der Qualifikationsanforderungen offener Stellen dagegen nach wie vor bei Facharbeitern bzw. Gesellen im Bereich Produktion/Leistungserstellung.

Die Suche nach an- bzw. ungelernten Arbeitskräften spielt in der sächsischen Wirtschaft für die Besetzung offener Stellen eine insgesamt untergeordnete Rolle mit weiter abnehmender Tendenz.

Fehlende Qualifikationen bzw. Spezialkenntnisse sowie mangelnde Berufserfahrung der Arbeitssuchenden bilden nach wie vor das größte Hindernis für die Besetzung offener Stellen.

Das Alter der Bewerber wird in den wenigsten Fällen als Grund einer Ablehnung genannt. Die Nichtberücksichtigung älterer Arbeitnehmer dürfte daher eher andere zum Teil altersabhängige Gründe haben, wie die im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern oder Berufsanfängern oftmals eingeschränkte Flexibilität, ein fehlender aktuell-technischer Kenntnisstand sowie höhere Lohn- und Gehaltsvorstellungen.

Nach wie vor bestehen sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer erhebliche Lücken bei der Kenntnis realistischer, regional üblicher Löhne und Gehälter. Das führt im nennenswerten Umfang zum Scheitern von Bewerbungen um offene Stellen.

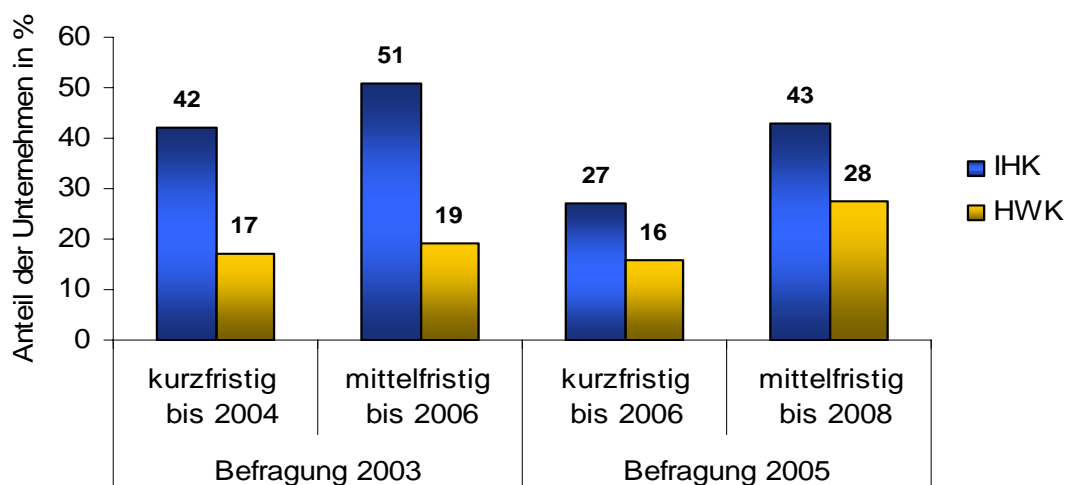
4.4. Kurz- und mittelfristige Personalplanung

Wie die kurz- und mittelfristigen Personalplanungen der Unternehmen zeigen, werden deutlich weniger IHK-zugehörige Firmen als noch 2003 in den kommenden drei Jahren neue Mitarbeiter einstellen. So sind es für das laufende Jahr 2006 nur noch 27 % (2003 = 42 %) und für die Jahre 2007/2008 noch 43 % (2003 = 51 %) der Unternehmen (vgl. Anlage 11).

Auf den Industrie- und Dienstleistungssektor entfallen dabei sowohl kurz- als auch mittelfristig zwischen 80 und 90 % aller geplanten Mitarbeiterereinstellungen.

Der Vergleich der mittelfristigen Personalplanungen zum Zeitpunkt des Fachkräftemonitorings 2003 (bis 2006) mit der aktuellen kurzfristigen Personalplanung (ebenfalls bis 2006) zeigt, dass im IHK-Bereich die Planungen deutlich nach unten korrigiert wurden. Im HWK-Bereich haben sich die eher zurückhaltenden Planungen von 2003 nahezu bestätigt (vgl. Abb. 14/Anlage 12).

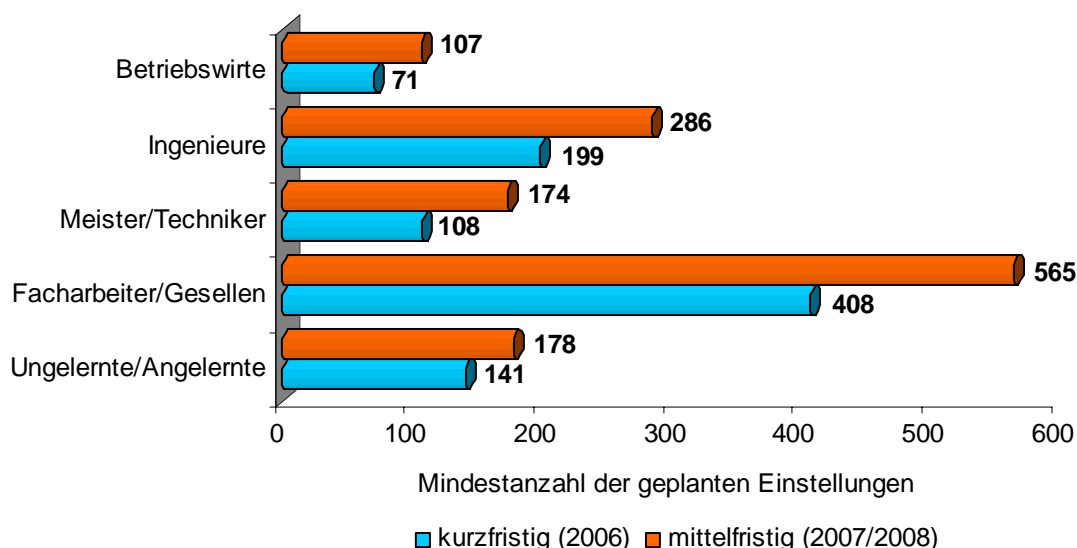
Abbildung 14: Anteil der Unternehmen mit kurz- und mittelfristigen Personalplanungen im IHK- bzw. HWK-Bereich 2003 und 2005



Nach den Ergebnissen der Umfrage werden in den befragten IHK-Unternehmen kurzfristig mindestens etwa 930 Arbeitskräfte eingestellt, davon ca. 200 Ingenieure. Mittelfristig sind es dann noch einmal über 1.300 Beschäftigte, darunter etwa 290 Ingenieure (vgl. Abb. 15). Damit wird bereits für jede vierte bis fünfte Stelle ein ingenieurtechnischer Abschluss gefordert. Bezüglich ihres zukünftigen Ingenieurbedarfs führt die Region Südwestsachsen nach wie vor deutlich vor den Regionen Leipzig und Dresden.

Nur knapp 15 % der geplanten Neueinstellungen betreffen Ungelernte.

Abbildung 15: Anzahl der geplanten Mindesteinstellungen in den befragten IHK-Unternehmen nach gefordertem Berufsabschluss

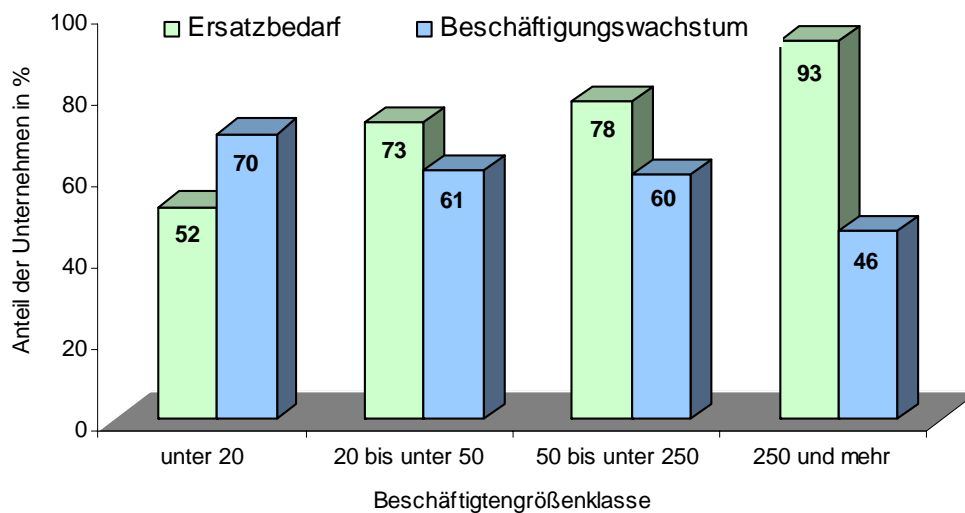


Wie in Anlagen 13 und 14 ersichtlich, dienen die geplanten Neueinstellungen nur noch in 66 % der Firmen dem Ersatzbedarf (Alter, Kündigung u. a.). Deutlich gestiegen, von 55 % auf 63 %, ist dagegen die Zahl der Unternehmen, die mit zusätzlichen Arbeitsplätzen ihr geplantes Unternehmenswachstum sichern wollen.

Am meisten spielen wachstumsbedingte Neueinstellungen für Unternehmen im Dienstleistungsbereich (67 %) eine Rolle, am wenigsten für Firmen im Baugewerbe (57 %) und im Handel (58 %) - (vgl. Anlage 13).

Wie schon 2003 dienen die geplanten Personaleinstellungen in den kleineren Unternehmen in erster Linie der Sicherung des Unternehmenswachstums. Dagegen bestimmt in den größeren Firmen der reine Ersatz ausscheidender Arbeitskräfte deutlich stärker die personalpolitischen Aktivitäten (vgl. Abb. 16/Anlage 14).

Abbildung 16: Hauptmotiv für die kurz- bzw. mittelfristige Einstellung von Mitarbeitern nach Unternehmensgröße im IHK-Bereich (Mehrfachantworten möglich)



Bei der Gesamtbetrachtung aller genannten Gründe für Neueinstellungen dominiert bei den IHK-Betrieben zwar immer noch das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern mit 52 % der Befragten, jedoch schon mit deutlich abnehmender Tendenz gegenüber 2003. Im Gegenzug steigt die Bedeutung einer schnellen Reaktion auf veränderte Märkte und wandelnde Kundenwünsche für die zukünftige Personalplanung kräftig an (vgl. Abb.17/Anlage 15). Besonders betroffen ist hierbei das Dienstleistungsgewerbe.

Bei den meisten anderen Gründen sind die Veränderungen gegenüber 2003 nur minimal. Für 48 % der Unternehmen ist das Umsatzwachstum ein Grund für geplante Personaleinstellungen, für 31 % ist es die Notwendigkeit, neue Produkte und Dienstleistungen zu vermarkten.

Von den befragten Handwerksunternehmen planen insgesamt 80 Unternehmen (16 %), kurzfristig Mitarbeiter einzustellen. Dies entspricht etwa den Aussagen der im Fachkräftemonitoring 2003 befragten Unternehmen.

Bis 2008 werden nach Angaben der befragten Handwerksbetriebe etwa 130 Unternehmen Personal benötigen (vgl. Anlage 12).

Maßgeblich werden die geplanten kurz- und mittelfristigen Einstellungen durch das Umsatzwachstum bestimmt (bei 48 % der Unternehmen). Bei weiteren 33 % der Unternehmen ist das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern Grund für die geplanten Neueinstellungen (vgl. Abb. 18/Anlage 15).

Abbildung 17: Motive für geplante Neueinstellungen 2005 im Vergleich zu 2003 im IHK-Bereich (Mehrfachantworten möglich)

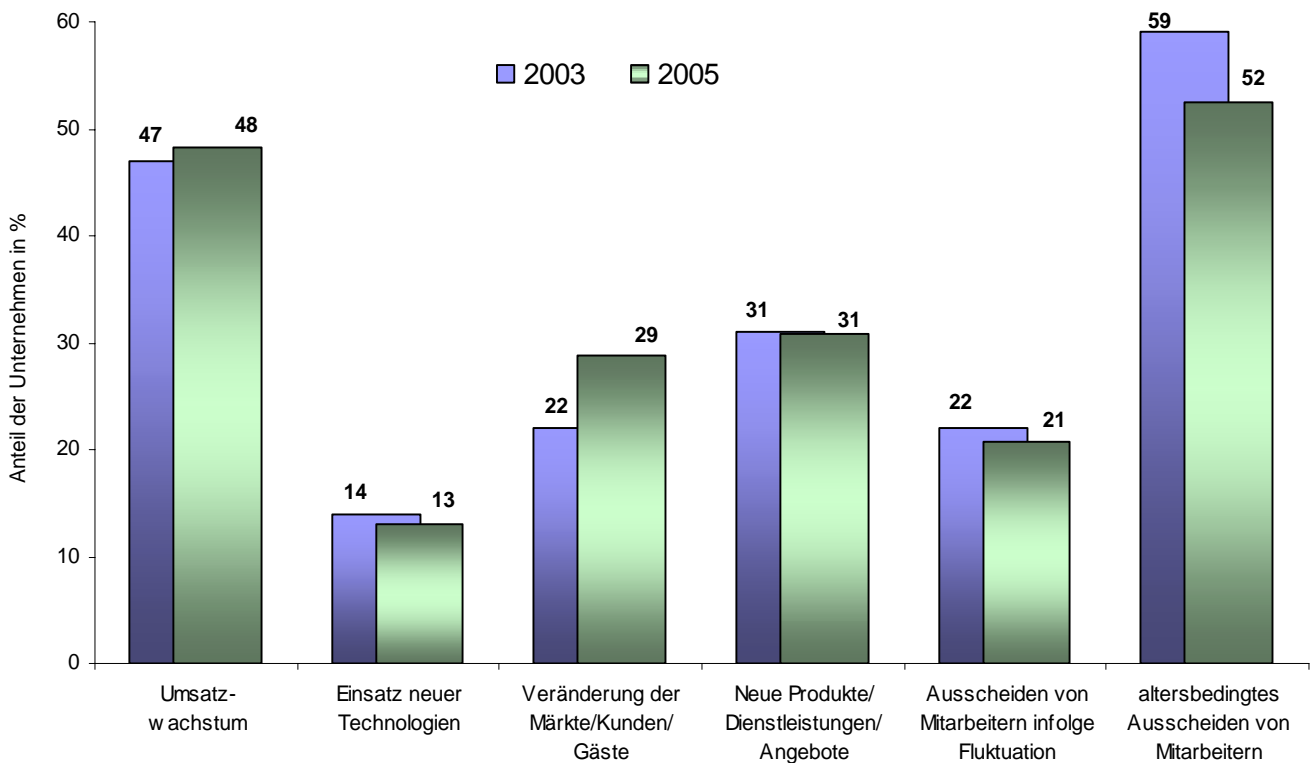
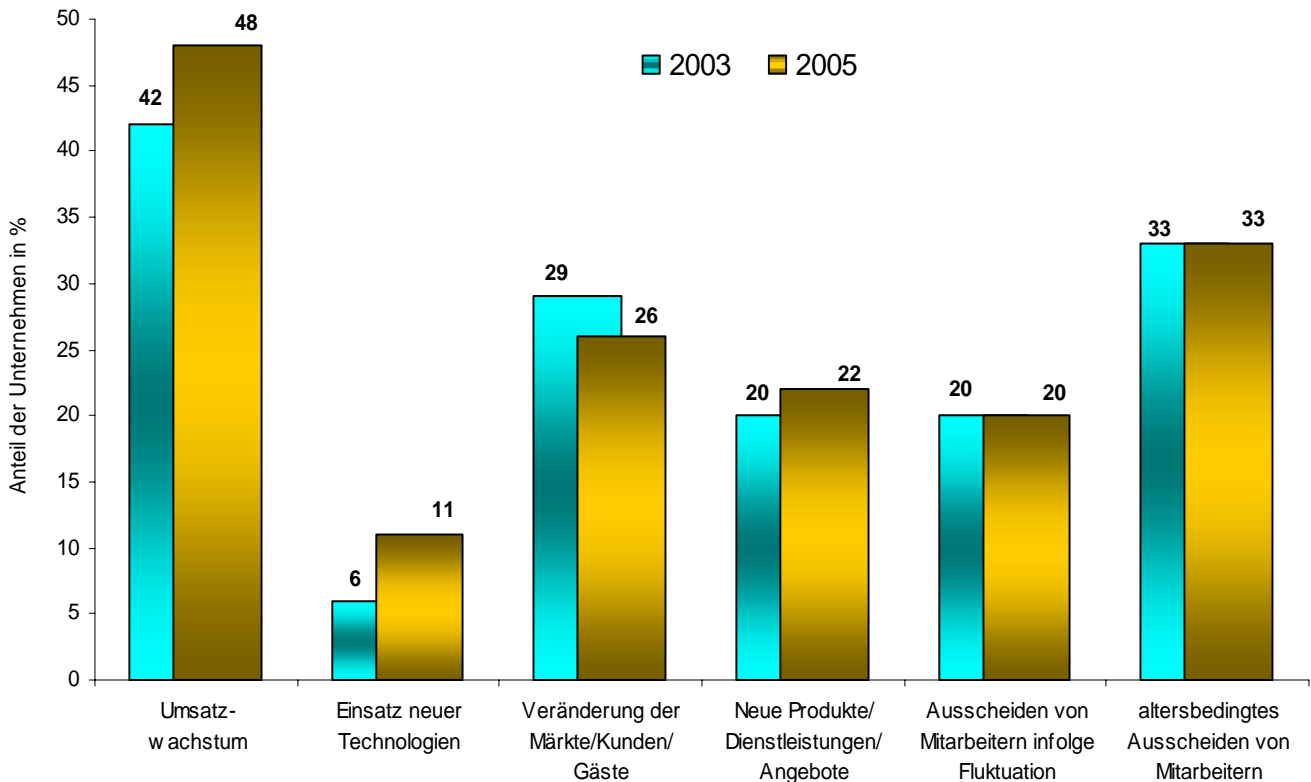


Abbildung 18: Motive für geplante Neueinstellungen 2005 im Vergleich zu 2003 im HWK-Bereich (Mehrfachantworten möglich)



Gemäß Anlage 16 würden 44 % der IHK-Unternehmen mittelfristig auch ausländische Arbeitnehmer aus den alten sowie den neuen EU-Mitgliedsländern einstellen, um ihren Personalbedarf entsprechend der gewünschten Qualifikation zu decken. Für deutlich weniger Unternehmen (ca. ein Drittel) kämen auch sonstige Herkunftsländer in Frage. Mit der Größe der Unternehmen steigt auch deren Neigung, ausländische Fachkräfte zu beschäftigen.

Um offene Stellen mit Fachpersonal optimal zu besetzen, sind 20 % der befragten Handwerksunternehmen bereit, ausländische Mitarbeiter einzustellen. Das gilt sowohl für ausländische Arbeitnehmer aus den EU-Beitrittsländern, aus den EU15-Ländern und für das sonstige Ausland (vgl. Anlage 16).

Der zukünftige Personalbedarf der sächsischen Unternehmen ist im Vergleich zu 2003 rückläufig.

Die Qualifikationsanforderungen der geplanten Neueinstellungen der sächsischen Wirtschaft sind unverändert hoch. Am häufigsten werden Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht (über 40 % der Stellen), eng gefolgt von Bewerbern mit einem ingenieurtechnischen Hochschulabschluss.

Die Bedeutung des Ersatzbedarfs als Grund für Neueinstellungen sinkt zugunsten eines wachstumsorientierten zusätzlichen Bedarfs an Arbeitskräften. Nicht verändert hat sich dagegen die Erkenntnis, dass vor allem die kleineren Unternehmen ein Beschäftigungswachstum avisieren. Je größer die Firmen sind, desto eher bestimmt der reine Ersatz ausscheidender Arbeitskräfte die personalpolitischen Aktivitäten.

Im Gegensatz zu 2003 fokussiert sich das Motiv des Beschäftigtenwachstums stärker auf den Dienstleistungsbereich und nicht mehr so vordergründig auf den Industriesektor.

Das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern bleibt insgesamt bei den IHK-Unternehmen der nach wie vor wichtigste Grund für die Einstellung neuer Mitarbeiter. Bei den Handwerksunternehmen werden dagegen Neueinstellungen stärker durch das Umsatzwachstum bestimmt.

Im Vergleich zu 2003 hat jedoch die Reaktion auf Änderung der Märkte und der Kundenansprüche für die MitarbeiterEinstellung spürbar an Bedeutung gewonnen.

Die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer wird insbesondere von den IHK-zugehörigen Unternehmen im Bedarfsfall sowohl aus den „alten“ als auch aus den „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten nicht ausgeschlossen. Dabei wächst die Bereitschaft mit der Größe der Unternehmen.

5. Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit

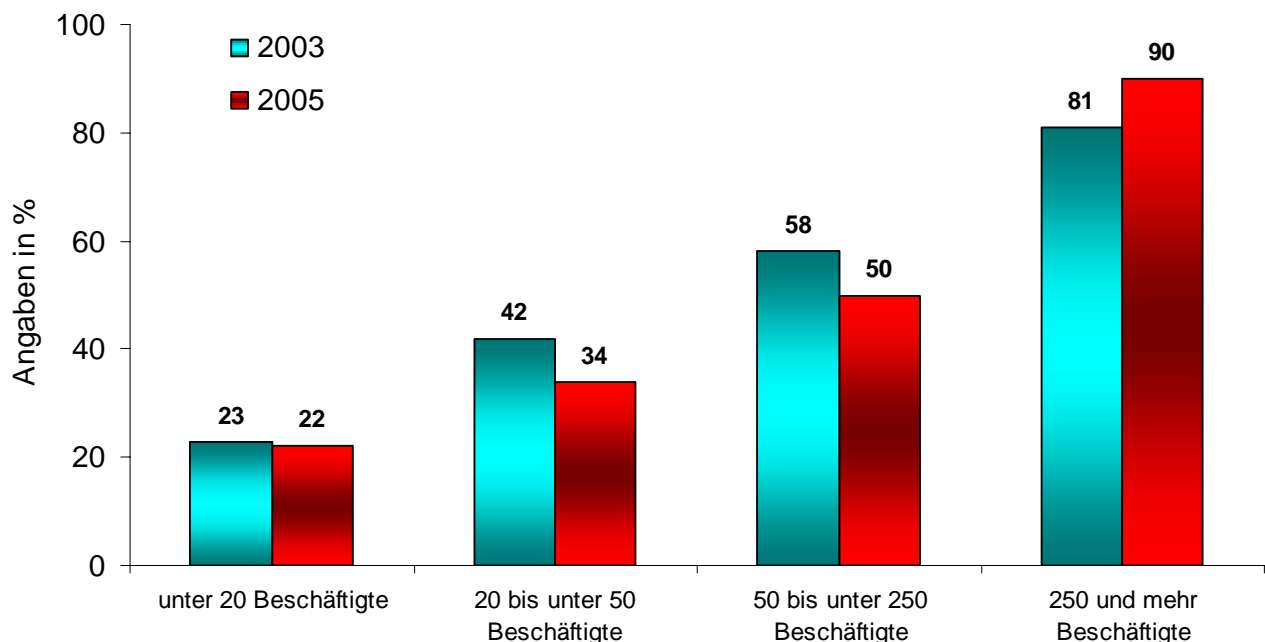
5.1. Organisation der Personalarbeit

Wie schon 2003 werden auch aktuell Personalentscheidungen in den meisten Unternehmen durch den Geschäftsführer bzw. Inhaber getroffen. Dies bestätigen 80 % der IHK-Firmen und 82 % der Handwerksbetriebe. In 26 % der IHK-Betriebe existieren eigenständige Bereiche für Personalangelegenheiten. In 5 % der Firmen sind andere Fachressorts mit diesen Aufgaben betraut. Nach wie vor kaum beauftragt werden externe Personaldienstleister – nur 4 % der Unternehmen. Im Vergleich zu 2003 hat somit die Bedeutung des Geschäftsführers in dieser Frage zugenommen. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Größe der Unternehmen eine entscheidende Rolle für die Struktur der Personalarbeit spielt und in der aktuellen Stichprobe deutlich mehr kleinere Unternehmen enthalten sind (vgl. Anlage 17).

So sind es weniger als 20 % der kleinen Betriebe unter 50 Beschäftigten, die über eine eigenständige Personalabteilungen bzw. -mitarbeiter verfügen, während die Hälfte der Firmen ab 50 bis 250 Arbeitskräften diese Spezialisierung aufweist. In der Gruppe der Firmen mit mehr als 250 Beschäftigten sind es sogar über 90 %, die eine eigenständige Personalabteilung besitzen (vgl. Anlage 18).

Weiterhin ist auch der Zusammenhang zwischen der Organisation der Personalarbeit und der Existenz eines Personalentwicklungskonzepts signifikant. Je größer die Unternehmen sind, um so eher ist ein Personalentwicklungskonzept vorhanden, wie nachfolgende Grafik veranschaulicht (vgl. Abb. 19). Vor allem von kleineren Unternehmen werden die vielfältigen Organisationsmöglichkeiten der Personalarbeit nur ungenügend genutzt.

Abbildung 19: Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2003 und 2005



Bei 82 % der Handwerksunternehmen wird die Personalarbeit vom Geschäftsführer/Inhaber geleistet, nur 8 % der Handwerksbetriebe haben für Personalangelegenheiten einen eigenen Bereich. Lediglich 2 % der befragten Unternehmen ordnen anderen Fachbereichen die Personalarbeit zu oder betrauen externe Dienstleister mit den Aufgaben.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass nur 11 % der Handwerksunternehmen über Personalentwicklungskonzepte verfügen.

Nach wie vor wird die planmäßige Entwicklung des Personalbestandes durch einen Großteil der Unternehmen unterschätzt und bestehende Reserven nur unzureichend genutzt. So besitzen nur jedes dritte IHK-Unternehmen und nur 11 % der Handwerksbetriebe ein Personalentwicklungskonzept.

Besonders bedenklich ist der Fakt, dass im Vergleich zur vorherigen Fachkräfte-Befragung nur in der Beschäftigtengruppe ab 250 Beschäftigte der Anteil der Firmen mit Personalentwicklungskonzept angestiegen ist. Dagegen sank der Anteil in den kleineren Beschäftigungsklassen zum Teil deutlich.

5.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung

Eine Hauptaufgabe der Personalarbeit in den Unternehmen besteht darin, die Organisation und Zusammensetzung der Belegschaft zu koordinieren, um somit die Arbeitsfähigkeit zu sichern. Neben einer mittelfristigen Personalplanung gilt es dabei auch auf kurzfristige Einflüsse, wie den Ausfall von Mitarbeitern oder zusätzliche Aufträge, zu reagieren. Ein Schwerpunkt der Arbeit ist dabei die passgenaue Besetzung neu geschaffener oder frei gewordener Stellen. Tabelle 8 gibt einen Überblick über die Nutzungspriorität der Unternehmen bei der Personalbeschaffung.

Wichtige Ergebnisse für den IHK-Bereich sind:

- Für die Personalbeschaffung ist die Übernahme von Auszubildenden von herausragender Bedeutung. Für 48 % der Befragten besitzt diese Option eine hohe bis sehr hohe Priorität.
- Mit deutlichem Abstand folgen die Rekrutierung über regionale Stellenanzeigen (für 35 % hohe/sehr hohe Priorität), das Anbieten von Praktikumsplätzen (29 %) und erst an vierter Stelle die Vermittlung über die Arbeitsagentur (für 26 % hohe/sehr hohe Priorität).
- Zunehmend wird auch das Internet zur Personalsuche genutzt.
- Kaum genutzt, wird dagegen die Vermittlung durch die ARGE, die jedoch auch erst 2005 installiert wurden. Auch das Abwerben aus anderen Unternehmen sowie die Nutzung von Zeitarbeitsfirmen und Anzeigen im überregionale Anzeigenmarkt sind eher die Ausnahme.

Auch im sächsischen Handwerk werden neben dem Anbieten von Praktikumsplätzen offene Stellen bei den meisten Unternehmen durch die Übernahme von Lehrlingen besetzt. Für 39 % der befragten Unternehmen haben beide Möglichkeiten eine sehr hohe bis hohe Priorität. Etwa ein Drittel der Handwerksunternehmen greift auf Angebote der Dienstleistungen der Agenturen für Arbeit zurück.

Tabelle 8: Praktizierte Personalbeschaffungsmaßnahmen in Sachsen 2005

Personalbeschaffungsmaßnahmen	IHK-Bereich N = 188					HWK-Bereich N = 28				
	Nutzungspriorität Anteil zu N in %					Nutzungspriorität Anteil zu N in %				
	sehr hoch	hoch	mittel	gering	keine	sehr hoch	hoch	mittel	gering	keine
Vermittlung über die Arbeitsagentur	13	13	23	13	18	14	18	21	14	11
Stellenanzeigen regional	20	15	19	8	19	4	14	14	4	14
Anbieten von Praktikumsplätzen	7	22	24	9	13	7	32	11	11	4
Übernahme von Azubi	32	16	10	3	15	21	18	0	11	14
Vermittlung über Internet	10	11	11	10	27	7	4	11	7	14
Stellenanzeigen überregional	6	8	12	11	34	0	7	0	7	29
Nutzung Zeitarbeitsfirmen	7	9	12	11	34	11	7	11	7	25
Bearbeiten von Stellengesuchen	5	6	14	11	30	0	11	7	11	21
Personalberatung/private Stellenvermittlung	7	4	16	10	31	0	7	4	4	29
Abwerben aus anderen Unternehmen	4	3	6	9	42	4	4	4	4	29
Vermittlung durch ARGE	4	3	8	6	44	0	4	0	7	29
Sonstige	4	5	2	1	6	18	4	0	0	4

Mehrfachnennungen möglich

N = Anzahl der antw ortenden Unternehmen

Die Auswahl geeigneter Maßnahmen zur Personalsicherung ist die eine Seite, entscheidend ist jedoch deren Erfolg. Auch dazu haben sich die Unternehmen im IHK-Bereich positioniert (vgl. Tabelle 9). Gegenüber 2003 sind dabei durchaus einige Veränderungen erkennbar:

- Demnach ist die Übernahme von Lehrlingen nicht nur die wichtigste, sondern auch die erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme für die Unternehmen. Dies unterstreicht die Bedeutung der eigenen Lehrlingsausbildung. 30 % erfolgreiche Übernahmen stehen nur 3 % mit einer nicht erfolgreichen Beurteilung gegenüber.
- Als verhältnismäßig erfolgreich werden außerdem das Anbieten von Praktikumsplätzen (16 zu 5 %) und die regionale Stellenanzeige (11 zu 8 %) eingeschätzt. Somit sind die bezüglich ihrer Nutzungspriorität am höchsten eingeschätzten Maßnahmen gleichzeitig auch die erfolgreichsten.
- Im Vergleich dazu wird die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen am schlechtesten eingeschätzt. Das Verhältnis von erfolgreicher (3 % der Nutzer) zu nichterfolgreicher Vermittlung (15 % der Nutzer) liegt deutlich im negativen Bereich. Die Arbeitsagenturen scheinen demnach immer weniger in der Lage zu sein, den Unternehmen ihren Anforderungen entsprechendes Personal zu vermitteln. Gleiches trifft derzeit auch auf die ARGEn zu.
- Die Nutzung privater Stellenvermittlung und die überregionale Personalsuche wird überwiegend skeptisch beurteilt.

Auch im sächsischen Handwerk wird die Übernahme von Auszubildenden als wichtigste und erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme eingeschätzt. 30 % der befragten Unternehmen arbeiten bei der Neubesetzung von Stellen mit der Übernahme von Lehrlingen erfolgreich, wohingegen nur 7 % der befragten Handwerksbetriebe nicht erfolgreich waren. Noch 18 % konnten bisher erfolgreich offene Stellen mit Praktikanten besetzen. Deutlich unzufriedener waren die befragten Unternehmen mit den Ergebnissen der Agentur für Arbeit. Das Verhältnis zwischen erfolgreicher (9 % der Nutzer) und nichterfolgreicher Vermittlung (30 % der Nutzer) liegt auch bei den Handwerksunternehmen weit im negativen Bereich.

Tabelle 9: Erfolgsbeurteilungen der Personalbeschaffungsmaßnahmen 2005

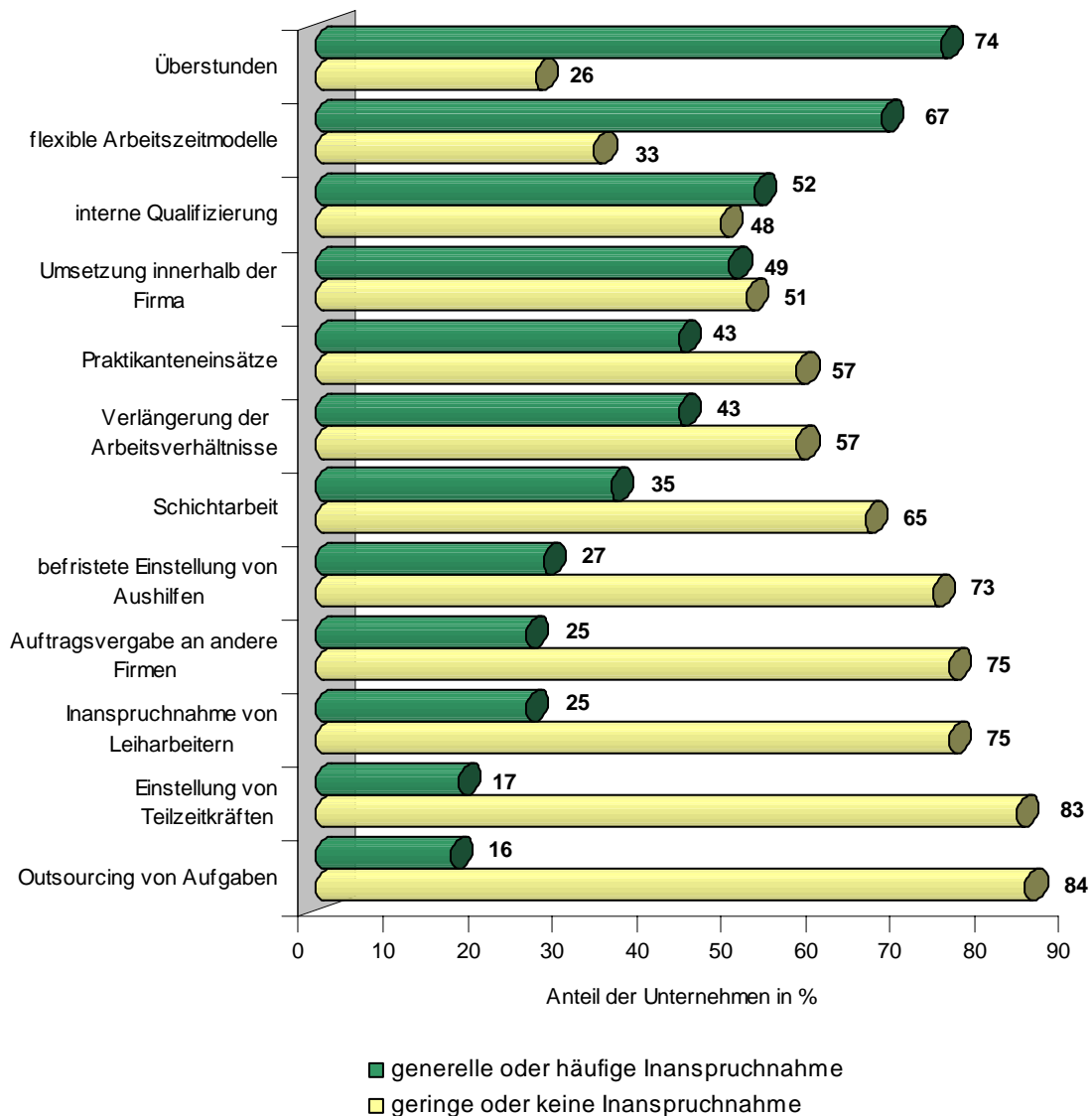
Personalbeschaffungsmaßnahmen	IHK-Bereich N = 238			HWK-Bereich N = 44		
	Anteil zu N in %			Anteil zu N in %		
	erfolgreich	teilweise erfolgreich	ohne Erfolg	erfolgreich	teilweise erfolgreich	ohne Erfolg
Übernahme von Auszubildenden	30	13	3	30	7	7
Anbieten von Praktikumsplätzen	16	26	5	18	30	2
Vermittlung über die Arbeitsagentur	3	33	15	9	25	30
Stellenanzeigen regional	11	30	8	14	9	14
Vermittlung über das Internet	6	21	10	5	9	9
Nutzung Zeitarbeitsfirmen	10	16	9	9	14	9
Bearbeiten von Stellengesuchen	4	16	9	9	9	7
Stellenanzeigen überregional	5	16	12	2	2	14
Sonstige	4	4	1	16	2	18
Personalberatung/private Stellenvermittlung	5	17	11	5	5	11
Abwerbung aus anderen Unternehmen	4	7	9	7	2	9
Vermittlung durch ARGE	1	8	12	2	11	14

Mehrfachnennungen möglich

N = Anzahl der antwortenden Unternehmen

Neben der lang- und mittelfristigen Personalplanung sind auch kurzfristige Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten notwendig (vgl. Anlage 19). In Abbildung 20 wurden die aktuell genutzten Kompensationsmaßnahmen in den IHK-Unternehmen zusammengetragen.

Abbildung 20: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich



- Danach hat sich in der Reihenfolge der am häufigsten genutzten Maßnahmen gegenüber 2003 nichts geändert. Weiterhin werden Überstunden als das probateste Mittel zum Ausgleich fehlender personeller Kapazitäten angesehen. 74 % der Firmen wenden diese Maßnahme häufig oder immer an. Es folgen die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle (in 67 % der Firmen) sowie die interne Qualifizierung von Mitarbeitern (52 %).
- Nach wie vor gibt es nur eine geringe Bereitschaft der Firmen, im Bedarfsfall Aufgaben auszulagern (16 %) oder an andere Firmen zu geben (25 %). Auch die befristete Einstellung von Teilzeitkräften (nur in 17 % der Firmen häufig oder immer genutzt) wird nur selten genutzt.

Analog sind die Äußerungen seitens des Handwerks. Auch hier werden zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten am häufigsten Überstunden geleistet (77 %). Ebenso existiert nur eine geringe Bereitschaft, Teilzeitkräfte einzustellen (15 %) oder Aufgaben auszulagern (21 %) – (vgl. Anlage 20).

Bei den eingesetzten Maßnahmen zur Personalbeschaffung ist der Kontakt zur Agentur für Arbeit nicht mehr so dominierend wie noch 2003. Weiter zugenommen hat dagegen die Bedeutung der Lehrlingsausbildung, die beim aktuellen Monitoring mit der höchsten Priorität bewertet wurde.

Die Übernahme von Lehrlingen wird von den Unternehmen sowohl als wichtigste als auch als erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme beurteilt.

Die Arbeit der Arbeitsagenturen bei der Personalvermittlung wird von den Unternehmen überwiegend kritisch beurteilt.

Auch private Arbeitsvermittlungen werden derzeit nur wenig genutzt. Ihre Vermittlungserfolge werden insgesamt als gering beurteilt.

Zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten werden weiterhin bevorzugt Überstunden bzw. interne Arbeitszeitmodelle sowie die Qualifizierung der Mitarbeiter genutzt. Dagegen sind das Outsourcing von Aufgaben und die Einstellung von Teilzeitkräften eher die Ausnahme.

5.3. Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung wird die Herausbildung und langfristige Bindung qualifizierter Belegschaften gerade für den sächsischen Mittelstand zur existenziellen Herausforderung.

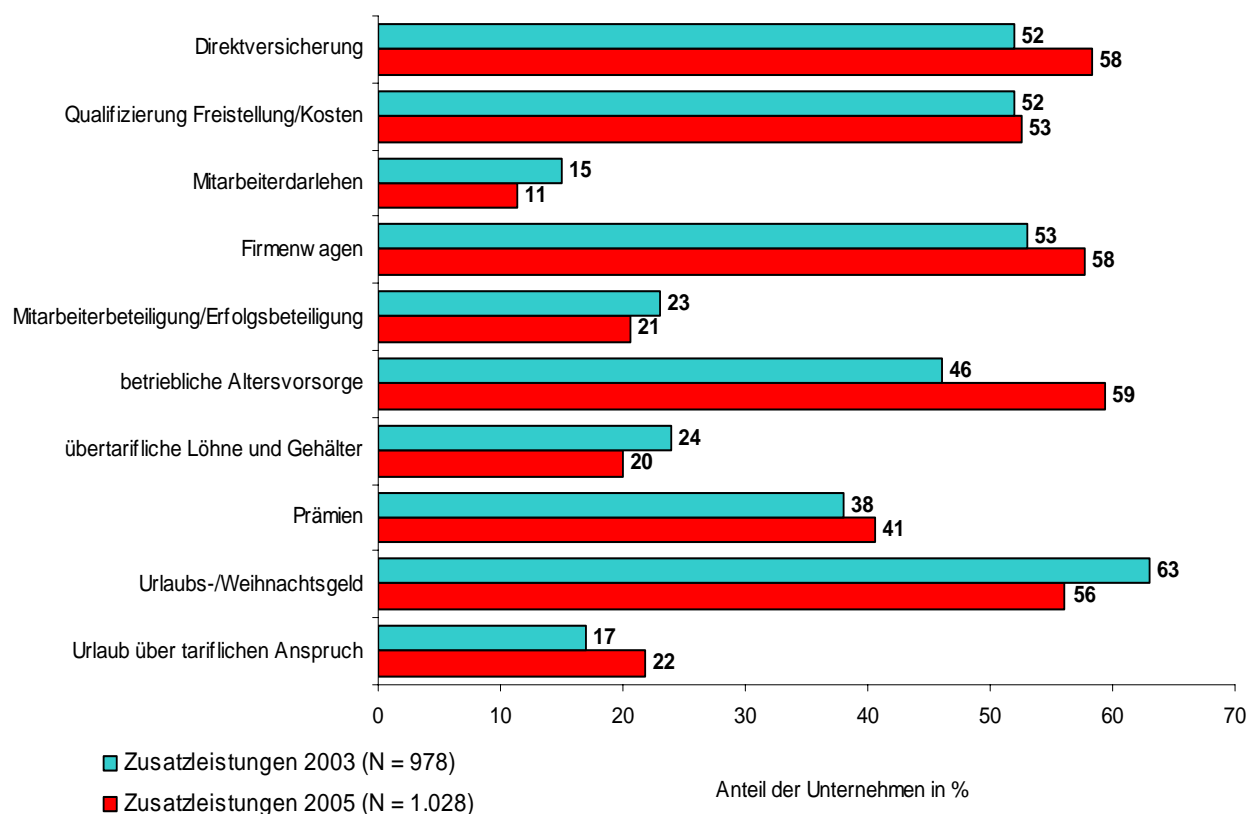
So lassen sich bei der Gewährung von Zusatzleistungen in den befragten sächsischen IHK-Unternehmen gegenüber 2003 interessante Verschiebungen feststellen (vgl. Abb. 21/Anlage 21).

Lag die Zahlung von Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld 2003 noch relativ deutlich an erster Stelle der gewährten Zusatzleistungen, so ging deren Bedeutung aktuell deutlich zurück und rangiert nur noch auf Rang 4.

Einen deutlichen Auftrieb verzeichnen dagegen alle Maßnahmen, die der privaten Rentenvorsorge dienen, wie die betriebliche Altersvorsorge oder die Direktversicherung. In Anbetracht der aktuellen und zukünftigen Rentenentwicklung ist das sicher eine notwendige und sinnvolle Entwicklung. So bieten derzeit 59 % der befragten Unternehmen ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge an. 2003 waren es gerade einmal 46 %. Die Freistellung und Kostenübernahme für Qualifizierungen erfolgen, wie schon beim vorherigen Monitoring, in mehr als der Hälfte der Firmen.

Vergleichsweise häufig wird Mitarbeitern zwar auch ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt (in 58 % der Unternehmen), dies betrifft jedoch überwiegend nur leitende Angestellte.

Abbildung 21: Gewährung von Zusatzleistungen in sächsischen Unternehmen 2003 und 2005
Anteil der IHK-Unternehmen in %



Generell ist zu erkennen, dass sämtliche Zusatzleistungen in erster Linie den Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. dem Leitungspersonal zugute kommen. Deutlich seltener kommen dagegen ungelerntes Personal und Lehrlinge in den Genuss dieser Leistungen. Die in der jüngsten Vergangenheit propagierte Mitarbeiter- bzw. Erfolgsbeteiligung an der Unternehmensentwicklung findet auch aktuell nur ein vergleichsweise geringes Interesse (21 % der Firmen) und ist gegenüber 2003 sogar noch leicht zurückgegangen.

Zur Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung steht dagegen in sächsischen Handwerksbetrieben die Gewährung von Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld nach wie vor ganz vorn. 54 % der befragten Unternehmen gewähren es ihren Arbeitnehmern. Da 6 % der befragten Unternehmen tarifgebunden sind, werden von 18 % dieser Betriebe diese Sonderzuwendungen außertariflich gezahlt. Die Hälfte der Unternehmen motiviert ihre Mitarbeiter durch die Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorge und 47 % der befragten Unternehmen stellen ihre Mitarbeiter für Qualifizierungsmaßnahmen frei oder übernehmen die Kosten, was wiederum dem Unternehmen zugute kommt. Wie bei der letzten Befragung spielen Mitarbeiterdarlehen, Mitarbeiterbeteiligungen und die Zahlung übertariflicher Löhne und Gehälter im sächsischen Handwerk eine untergeordnete Rolle (vgl. Anlage 22).

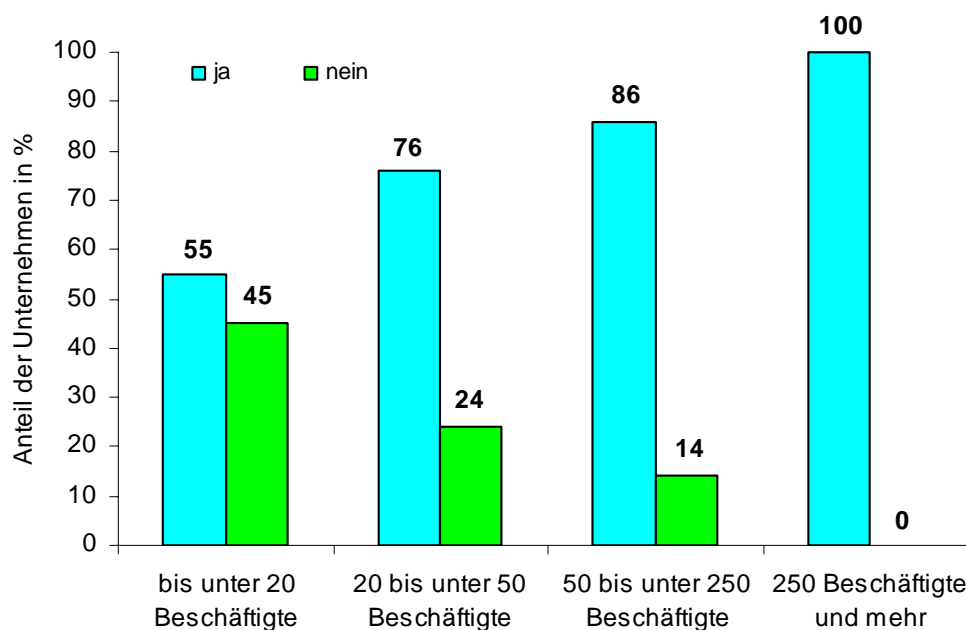
Der Großteil der sächsischen Unternehmen motiviert bzw. bindet seine Mitarbeiter durch verschiedene Zusatzleistungen. Der Fokus wird dabei zurecht vor allem auf die Stärkung der privaten Altersvorsorge gelegt.

Mitarbeiter- bzw. Erfolgsbeteiligungen spielen in den Unternehmen nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle.

5.4. Weiterbildung der Mitarbeiter in Unternehmen

Der Weiterbildungsbedarf in den IHK-zugehörigen Unternehmen liegt 2005 mit 68 % unter dem Niveau des Monitorings 2003 mit 74 %. Diese Entwicklung stimmt bedenklich, da Weiterbildungsmaßnahmen entscheidend zur ständigen fachlichen Weiterentwicklung sowie Leistungssteigerung der Mitarbeiter und damit zu einer stetigen Anpassung an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen beitragen. Insgesamt sind keine eindeutigen Branchenunterschiede ersichtlich, jedoch steigen die positiven Antworten mit der Größe der Belegschaft (vgl. Abb. 22).

Abbildung 22: Innerbetrieblicher Weiterbildungsbedarf nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich 2005



Nach Angaben der befragten Unternehmen besteht bei 37 % der sächsischen Handwerksunternehmen Bedarf an fachlicher Weiterbildung, das sind 7 % weniger als bei der Befragung 2003. Vor dem Hintergrund der ständigen Weiterentwicklung der Wirtschaft sowie der Globalisierung und Europäisierung scheint sich das Handwerk der Wissensgesellschaft noch unzureichend zu stellen. In den kommenden Jahren ist allerdings auch hier ein erhöhter Anstieg der Weiterbildungsaktivitäten zu erwarten. Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens wird zunehmend auch im sächsischen Handwerk eine Rolle spielen. Den größten Weiterbildungsbedarf signalisieren Unternehmen des Bau- und Ausbaugewerbes, Metall- und Elektrogewerbes sowie Unternehmen des Gewerbes für Gesundheits- und Körperpflege.

Zu den Schwerpunkten der innerbetrieblichen Weiterbildung in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen bieten die Anlagen 23 und 24 sowie die Abbildung 23 einen Überblick.

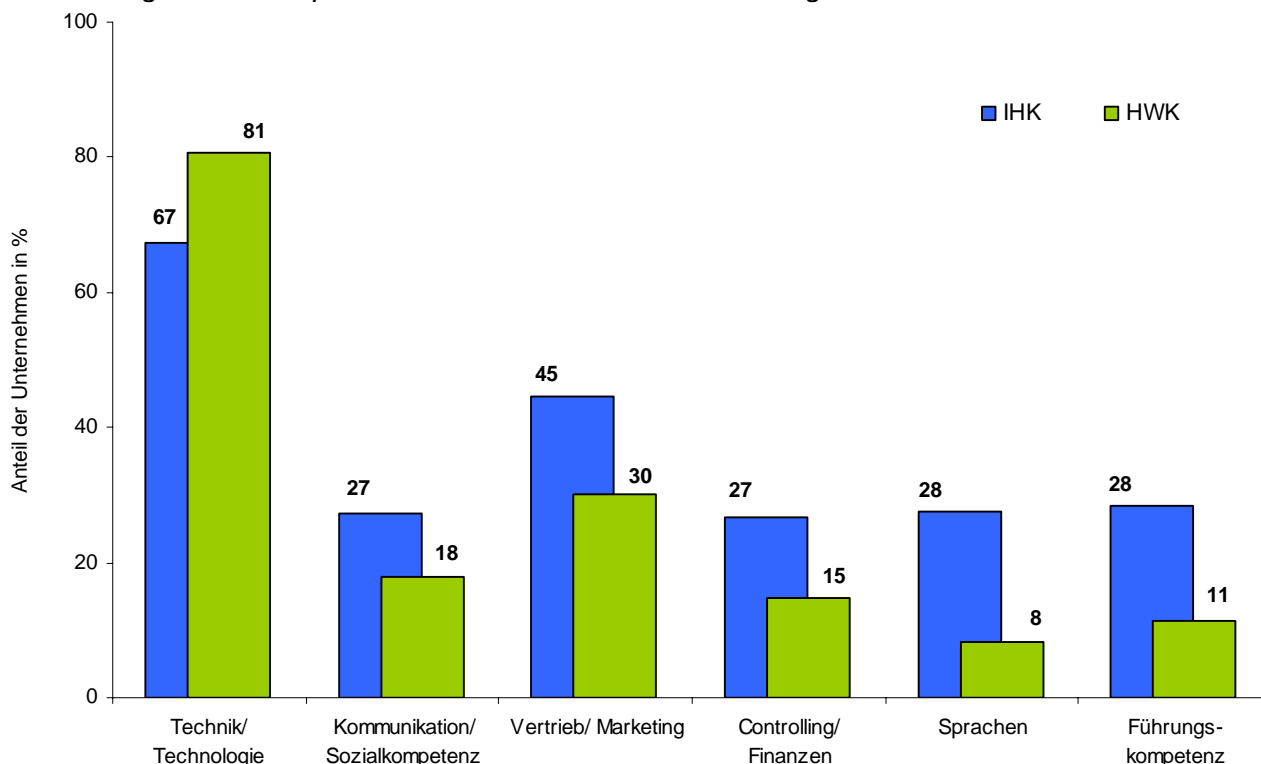
Die Veränderungen in Technik und Technologie sind sowohl für alle vier befragten Wirtschaftsbereiche im IHK-Bereich als auch für das Handwerk der wichtigste Grund für Weiterbildungsmaßnahmen, gefolgt vom Bereich Marketing und Vertrieb.

Fragen zur Finanzierung und zum Controlling stufen alle Branchen, anders als im vorherigen Monitoring, als eher untergeordnet ein. Dagegen bekunden insbesondere die Bereiche Industrie, Bauwesen und Handel ein gestiegenes Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung von Führungskompetenzen.

Der Schwerpunkt „Verbesserung der Sprachkenntnisse“ wird nach wie vor von der Industrie am wichtigsten eingeschätzt (für 34 % der Firmen). Allerdings wird gegenüber 2003 ein geringerer Bedarf angemeldet, was in Anbetracht des steigenden Auslandsengagements der sächsischen Industrie verwundert. Im Dienstleistungsgewerbe und im Handel steigt dagegen der Bedarf an Sprachkursen an.

Funktionierende Kommunikation und Sozialkompetenz sind ein wichtiger Faktor für eine reibungslose und effiziente Arbeit im Unternehmen und für alle Branchen von zunehmender Bedeutung. Demzufolge wird auch ein steigender Weiterbildungsbedarf in diesem Segment angemeldet, der mit der Größe des Unternehmens zunimmt.

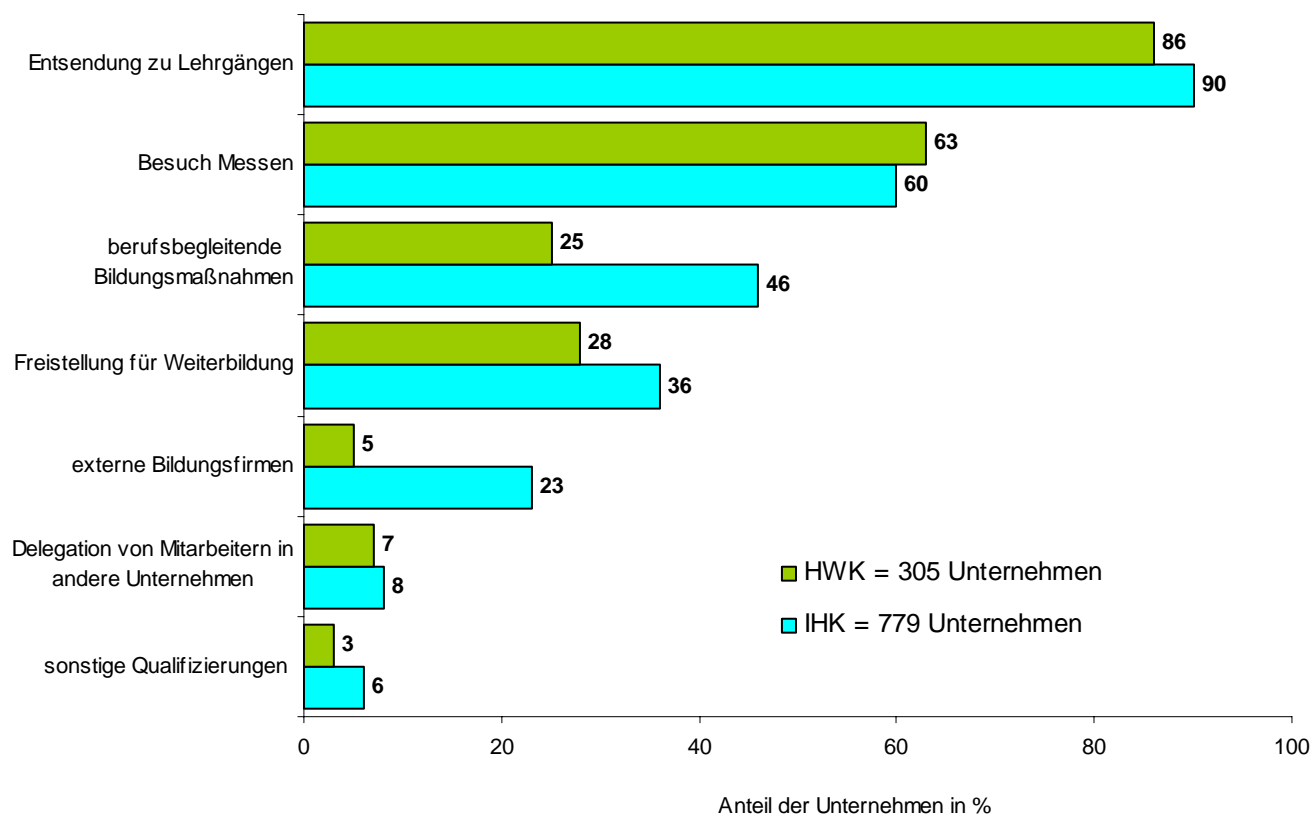
Abbildung 23: Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung im IHK- und HWK-Bereich 2005



Bei den Weiterbildungsformen für Mitarbeiter steht die Entsendung zu Lehrgängen (90% der Firmen) unangefochten an erster Stelle, gefolgt von Messe- und Kongressbesuchen (60 %) sowie berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen (46 %) – (vgl. Abb. 24). Dies entspricht im Wesentlichen den Aussagen des vergangenen Monitorings. Diese Zahlen variieren in den Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich (vgl. Anlagen 23 und 24).

Auch die sächsischen Handwerksunternehmen wollen den bestehenden Weiterbildungsbedarf in erster Linie durch die Entsendung ihrer Mitarbeiter zu Lehrgängen und Seminaren abdecken (86 % der befragten Unternehmen). Als weitere wichtige Maßnahme zur Beseitigung von Bildungsdefiziten sehen sächsische Handwerksunternehmen den Besuch von Messen und Ausstellungen (63 %). Alle anderen Weiterbildungsmaßnahmen werden von den Handwerksbetrieben kaum in Erwägung gezogen.

Abbildung 24: Ranking der Weiterbildungsmaßnahmen – Anteil der nutzenden IHK- bzw. HWK-Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf



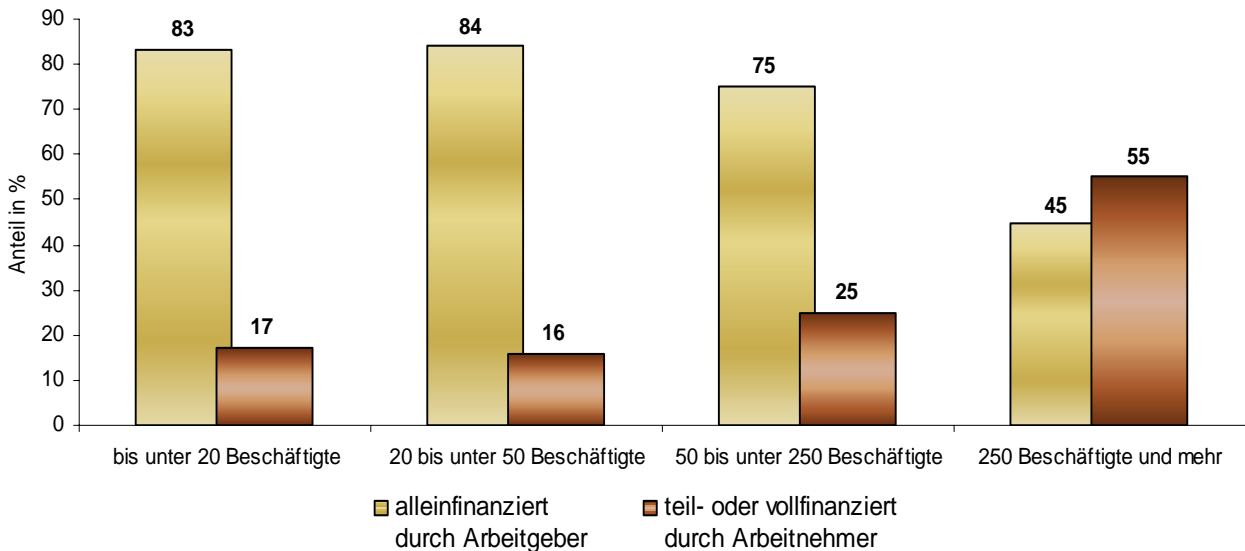
Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen erfolgte 2005 in 79 % der Fälle ausschließlich durch die Unternehmen (vgl. Tabelle 10). Gegenüber 2003 bedeutet dies einen leichten Anstieg um 2 %-Punkte. Bezogen auf die Wirtschaftsbereiche ist dieser Anstieg insbesondere in der Industrie und im Baugewerbe erkennbar, während sich die Relationen im Handel und im Dienstleistungsgewerbe kaum änderten. Damit spielt eine Eigen- bzw. Teilfinanzierung durch die Mitarbeiter weiterhin eine insgesamt geringe Rolle, die jedoch mit der Größe des Unternehmens deutlich zunimmt (vgl. Abb. 25). Vor allem in der Unternehmensgruppe ab 250 Beschäftigte spielt die Eigenbeteiligung durch das Personal eine wichtige Rolle und hat sich gegenüber 2003 weiter in Richtung der Arbeitnehmer entwickelt. Dies dürfte auch mit dem insgesamt größeren angemeldeten Weiterbildungsbedarf in dieser Größenklasse zusammenhängen.

Tabelle 10: Finanzierung betrieblicher Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen im IHK- und HWK-Bereich 2005

Finanzierung	IHK-Bereich										HWK-Bereich	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Gesamt		Gesamt	
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %
durch Unternehmen	193	81	40	89	212	73	107	86	552	79	248	86
durch Mitarbeiter	3	1	1	2	7	2	0	0	11	2	6	2
anteilig durch beide	42	18	4	9	71	24	18	14	135	19	34	12
Gesamt	238	100	45	100	290	100	125	100	698	100	288	100

N = Anzahl der Firmenantworten nach Wirtschaftsbereichen

Abbildung 25: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung nach der Betriebsgröße im IHK-Bereich 2005



Der Weiterbildungsbedarf ist gegenüber 2003 etwas zurückgegangen. Vor allem die Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten geben einen deutlich geringeren Bedarf an als Firmen in den anderen Beschäftigtengrößenklassen.

Aufgrund des steigenden Innovationsdruckes bestimmt in allen Bereichen der sächsischen Wirtschaft weiterhin die aktuelle technische und technologische Entwicklung den Weiterbildungsbedarf.

Bezüglich der angebotenen Maßnahmen zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs dominiert, wie auch 2003, die Entsendung der Mitarbeiter zu Lehrgängen/Seminaren.

Die Sprachausbildung zählt für die exportorientierte sächsische Industrie zu einem wichtigen Schwerpunkt innerbetrieblicher Weiterbildung, hat gegenüber 2003 jedoch etwas an Gewicht verloren. Dagegen steigt deren Bedeutung für das Dienstleistungsgewerbe und den Handel an.

Betriebliche Weiterbildung wird auch 2005 überwiegend von den Unternehmen bezahlt. Vor allem in kleineren Firmen sind die Anteile des gemeinsamen Finanzierens durch Arbeitgeber/Arbeitnehmer und der Eigenfinanzierung der Weiterbildung durch Mitarbeiter weiterhin gering. Dagegen steigt der Finanzierungsanteil der Arbeitnehmer mit der Unternehmensgröße deutlich an.

6. Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse

Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

- Das *Qualifikationsniveau der Beschäftigten* ist in der Mehrzahl der befragten sächsischen Unternehmen unabhängig von ihrer Branche oder Betriebsgröße hoch. Der Anteil un- bzw. angelernter Arbeitnehmer an den Belegschaften geht hingegen zurück, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden immer geringer. Dies zeigt, dass das Qualifikationsniveau der Belegschaft immer wichtiger wird, und verdeutlicht die Dringlichkeit, auch in Zukunft verstärkt Fachkräfte aus- bzw. weiterzubilden.

Lehrlingsausbildung

- Neben der konjunkturellen Lage ist vor allem die Qualität der Bewerber entscheidend für das *Ausbildungsengagement der Unternehmen*. Trotz der Tatsache, dass die Kenntnisse der Schulabgänger zunehmend nicht den Anforderungen der Unternehmen entsprechen, hat die Ausbildungsneigung insbesondere kleinerer Unternehmen seit dem vergangenen Monitoring zugenommen.
- Obwohl sich Unternehmen mit älteren Belegschaften mehr bei der Heranbildung eigenen betrieblichen Nachwuchses engagieren müssten, sind es die Unternehmen mit einer jüngeren Belegschaft, die anteilmäßig mehr Lehrlinge ausbilden.

Offene Stellen

- *Die Zahl der offenen Stellen* ist in den Unternehmen im Vergleichszeitraum (2005 zu 2003) deutlich zurückgegangen. Die Anforderungen an das Qualifikationsniveau der unbesetzten Stellen bleiben jedoch unverändert hoch. Der Schwerpunkt liegt auf ingenieurtechnischen Profilen, gefolgt von gewerblich-technischen und kaufmännischen Abschlüssen.
- Fehlende Qualifikationen bzw. Spezialkenntnisse sowie mangelnde Berufserfahrung der Arbeitssuchenden bilden nach wie vor das *größte Hindernis für die Besetzung offener Stellen*. Entsprechend spielt die Nachfrage nach ungelerten Arbeitskräften für die Besetzung offener Stellen in der sächsischen Wirtschaft eine insgesamt untergeordnete Rolle mit weiter abnehmender Tendenz.
- Das *Alter der Bewerber* wird von den Unternehmen in den wenigsten Fällen als Einstellungshindernis genannt. Gründe für die Nichtberücksichtigung älterer Arbeitnehmer sind z. B. die im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern oder Berufsanfängern oftmals eingeschränkte Flexibilität, der fehlende aktuell-technische bzw. fachliche Kenntnisstand sowie höhere Lohn- und Gehaltsvorstellungen.

Kurz- und mittelfristige Personalplanung

- Der *zukünftige Personalbedarf* der befragten sächsischen Unternehmen ist im Vergleich zu 2003 rückläufig. Die Qualifikationsanforderungen an die von der sächsischen Wirtschaft in Zukunft geplanten Neueinstellungen bleiben jedoch unverändert hoch. Am häufigsten werden Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht (über 40 % der Stellen), gefolgt von Bewerbern mit einem ingenieurtechnischen Hochschulabschluss.

- Die *Bedeutung des Ersatzbedarfs* als Grund für Neueinstellungen sinkt vor allem in den kleineren Unternehmen zugunsten eines wachstumsorientierten Zusatzbedarfs an Arbeitskräften. Je größer die Firmen sind, desto eher bestimmt der reine Ersatz ausscheidender Arbeitskräfte die personalpolitischen Aktivitäten. Insgesamt bleibt das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern der wichtigste Grund für die Einstellung neuer Mitarbeiter.
- Im Gegensatz zu 2003 fokussiert sich der *kurz- und mittelfristige Personalbedarf* stärker auf den Dienstleistungsbereich und nicht mehr so vordergründig auf die Industrie. Entsprechend hat im Vergleich zu 2003 die Reaktion auf Veränderungen der Märkte und Kundenansprüche als Motiv für die MitarbeiterEinstellung spürbar an Bedeutung gewonnen.
- Die *Einstellung ausländischer Arbeitnehmer* wird insbesondere von den IHK-zugehörigen Unternehmen im Bedarfsfall nicht ausgeschlossen.

Organisation der Personalarbeit

- Die *planmäßige Entwicklung des Personalbestandes* wird durch einen Großteil der Unternehmen unterschätzt. Nur jedes dritte IHK-Unternehmen und nur 11 % der Handwerksbetriebe besitzen ein Personalentwicklungskonzept. Bedenklich ist, dass der Anteil der kleinen Unternehmen mit einem eigenen Personalentwicklungskonzept weiter zurückgegangen ist.

Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung

- Als *meist genutzte und erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme* erweist sich aus Sicht der Unternehmen die Übernahme von Lehrlingen. Der Kontakt zur Agentur für Arbeit ist nicht mehr so dominierend wie noch 2003, zumal die Qualität der Vermittlung der Arbeitsagenturen von den Unternehmen mittlerweile noch kritischer beurteilt wird.
- Zur *Kompensation fehlender Personalkapazitäten* werden weiterhin bevorzugt Überstunden, flexible Arbeitszeitmodelle sowie interne Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Dagegen sind das Outsourcing von Aufgaben, die Einstellung von Teilzeitkräften und die Nutzung von Zeitarbeitsfirmen eher die Ausnahme.

Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung

- Der Großteil der sächsischen Unternehmen *motiviert bzw. bindet seine Mitarbeiter* durch verschiedene Zusatzleistungen. Der Fokus richtet sich dabei immer mehr auf die Stärkung der privaten Altersvorsorge. Mitarbeiter- bzw. Erfolgsbeteiligungen spielen in den Unternehmen nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle.

Weiterbildung der Mitarbeiter in Unternehmen

- Aufgrund des steigenden Innovationsdrucks bestimmt in allen Bereichen der sächsischen Wirtschaft weiterhin die aktuelle technisch-technologische Entwicklung den *Weiterbildungsbedarf*. Gleichzeitig artikulieren die sächsischen Unternehmen jedoch einen geringeren Weiterbildungsbedarf als im Jahr 2003. Vor allem die kleinen Unternehmen unter 20 Beschäftigte melden einen deutlich geringeren Bedarf an.
- Bei den angebotenen *Maßnahmen zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs* dominiert, wie auch 2003, die Entsendung der Mitarbeiter zu Lehrgängen und Seminaren. Obwohl die Fremdsprachenausbildung für die exportorientierte sächsische Industrie einen Schwerpunkt der innerbetrieblicher Weiterbildung darstellen sollte, hat sie gegenüber

2003 etwas an Gewicht verloren. Dagegen steigt ihre Bedeutung für das Dienstleistungsgewerbe und den Handel.

- Die *Finanzierung betrieblicher Weiterbildung* erfolgt weiterhin überwiegend durch die Unternehmen. Vor allem in kleineren Firmen sind die Anteile des gemeinsamen Finanzierens durch Arbeitgeber/Arbeitnehmer und der Eigenfinanzierung der Weiterbildung durch Mitarbeiter gering.

7. Empfehlungen

Empfehlungen an die Bundespolitik:

- Die erfolgreiche duale Berufsausbildung muss im Zuge der Weiterführung des Paktes für Ausbildung weiter gestärkt werden. Ausbildungshemmnisse wie z. B. überhöhte Ausbildungsvergütungen sind zu beseitigen.
- Um den individuellen Begabungen der Jugendlichen und den Bedürfnissen der Betriebe gerecht zu werden, müssen differenziertere Ausbildungsangebote vorgehalten werden. Benötigt werden mehr aufeinander aufbauende Berufe und neue Berufe mit zweijähriger Ausbildungszeit.
- Der Integrationsprozess der europäischen Arbeits- und Dienstleistungsmärkte muss proaktiv gestaltet werden. Die geltenden Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit sind in Bereichen mit Fachkräftemangel schrittweise abzubauen, um dem Bedarf der Wirtschaft entsprechen zu können. Gleiches gilt für Schulabgänger, die in deutschen Unternehmen ausgebildet werden sollen.
- Das Arbeitsrecht muss einfacher, transparenter und vor allem für kleinere Unternehmen leichter handhabbar werden. So sollte der Kündigungsschutz weiter gelockert werden und nur in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten sowie generell erst nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit gelten. Die Möglichkeit, Arbeitsverträge sachgrundlos zu befristen, muss erhalten bleiben.
- Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Erwerbsbeteiligung qualifizierter Frauen zu vergrößern. Unter anderem muss dazu die Kinderbetreuung stärker an die Lebenswirklichkeit der Eltern angepasst werden, z. B. durch flexiblere Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen.
- Arbeitsagenturen, ARGEn und optierende Kommunen müssen Qualität und Quantität der Arbeitsvermittlung dringend verbessern, um ihrem eigentlichen Anliegen, Dienstleister der Unternehmen rund um das Thema Einstellung zu sein, besser als bisher nachkommen zu können.
- Um die privaten Arbeitsvermittlungen und Zeitarbeitsfirmen in ihrer Leistungsfähigkeit zu stärken, sind die durch den Gesetzgeber auferlegten Restriktionen („equal treatment“, Personal Service Agentur) zu beseitigen.

Empfehlungen an die Landespolitik:

- Um das Bildungsniveau der Schulabgänger nachhaltig zu verbessern, bedarf es – unter Vorgabe bundeseinheitlicher Bildungsziele und -standards – mehr Wettbewerb im Schulsystem. Über die Wege zur Zielerreichung sollten die Schulen unter größerer Einbeziehung der Wirtschaft selbst entscheiden. Dafür benötigen sie mehr Eigenverantwortung und Entscheidungskompetenz über Budget, Personal und Organisation des Unterrichts.
- Kooperationen zwischen Schulen und Eltern sowie zwischen Schulen und Unternehmen sind zu intensivieren, denn Erziehungs- und Bildungspartnerschaften tragen maßgeblich zur Entwicklung sozialer und fachlicher Kompetenzen der Schüler bei.
- Die Berufs- und Studienorientierung muss, unter verstärkter Einbeziehung von Unternehmen und jüngeren Altersgruppen, stärker an den Bedarfen der sächsischen Wirtschaft ausgerichtet werden.

- Der Ausbildung künftiger Fachkräfte an den sächsischen Hochschulen, insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Fachrichtungen, muss ein höherer Stellenwert eingeräumt werden.
- Die durch die Föderalismusreform gewonnenen Kompetenzen sollten genutzt werden, um den Hochschulen mehr Autonomie für Lehrpläne, Organisation, Personal und Finanzen zu geben.
- Die Zugangsberechtigungen für ein Hochschulstudium sind weiter zu flexibilisieren. Leistungen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung müssen bei einem Hochschulstudium angerechnet werden.
- Die Umstellung auf Bachelor- und Masterprogramme muss konsequent fortgeführt werden. Hochschulen müssen mehr duale und berufs begleitende Studiengänge anbieten.
- Zur stärkeren Bindung des akademischen Nachwuchses an sächsische Unternehmen sollten wirksame Förderansätze entwickelt werden. Dazu gehört auch die Förderung des zeitweisen Austauschs von FuE-Personal zwischen sächsischen KMU und Hochschulen.
- Angesichts der in Sachsen überwiegend kleinteiligen Unternehmensstruktur sollten mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds künftig gezielt Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung in KMU gefördert werden.
- Für die berufsbegleitende Weiterbildung und Qualifizierung muss künftig ein breites Förderangebot aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds vorgehalten werden.

Empfehlungen an die Unternehmen:

- Planmäßigkeit und Professionalität der betrieblichen Personalarbeit müssen besonders in kleineren Unternehmen verbessert werden.
- Insbesondere KMU sollten sich verstärkt mit Formen und Methoden der Nutzung externer Fachkräfte (Leiharbeit, Zeitarbeit) vertraut machen, um diese intensiver als bisher zu nutzen und die Flexibilität des Unternehmens zu erhöhen.
- Noch mehr sächsische Unternehmen sollten selbst ausbilden, da die betriebliche Ausbildung eine Zukunftsinvestition in den eigenen Nachwuchs ist, die angesichts des demografischen Wandels eine besondere Bedeutung erhält. Gleichzeitig müssen die Jugendlichen von den Vorzügen eines Karriereweges „Betriebliche Bildung“ überzeugt werden.
- Der Weiterbildung von Beschäftigten muss insbesondere in kleinen Betrieben mehr Planmäßigkeit und Kontinuität verliehen werden.
- Zur langfristigen Bindung von Fach- und Arbeitskräften sollten sächsische Unternehmen ihre Zusatzleistungen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge weiter ausbauen und – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – auch Formen der Mitarbeiter- und Erfolgsbeteiligung nutzen.

Übersicht der Tabellen**Seite**

Tabelle 1:	Studenten, Studienanfänger und Absolventen an den Hochschulen des Freistaates Sachsen seit 2001	8
Tabelle 2:	Beteiligung an der Befragung 2005	10
Tabelle 3:	Beteiligung nach der Beschäftigtengröße und Bezirken im IHK-Bereich	11
Tabelle 4:	Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2005	15
Tabelle 5:	Anzahl der befragten, ausbildenden Unternehmen sowie Anzahl deren Lehrlinge nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftsbereichen im IHK-Bereich 2005	16
Tabelle 6:	Regionale Verteilung der offenen Stellen nach Unternehmensbereichen im IHK-Bereich 2005	19
Tabelle 7:	Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter in Sachsen 2005	21
Tabelle 8:	Praktizierte Personalbeschaffungsmaßnahmen in Sachsen 2005	29
Tabelle 9:	Erfolgsbeurteilungen der Personalbeschaffungsmaßnahmen 2005	30
Tabelle 10:	Finanzierung betrieblicher Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen im IHK- und HWK-Bereich 2005	37

Übersicht der Abbildungen	Seite
Abbildung 1: Anzahl der Personen im Renteneintrittsalter (mit 65 Jahren) bzw. der Schulabgänger (mit 16 Jahren) in Sachsen bis 2020	2
Abbildung 2: Altersstruktur der Bevölkerung Sachsens – Entwicklung bis 2020	5
Abbildung 3: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne öffentliche Verwaltung) in Sachsen	6
Abbildung 4: Entwicklung der Arbeits- bzw. Langzeitarbeitslosigkeit in Sachsen	7
Abbildung 5: Beteiligung nach Wirtschaftsbereichen im IHK- bzw. HWK-Bereich 2003 und 2005	10
Abbildung 6: Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich – Anteil von Unternehmen mit Mitarbeitern entsprechender Qualifikation (Mehrfachnennungen möglich)	13
Abbildung 7: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im sächsischen Handwerk 2003 und 2005	14
Abbildung 8: Anzahl der befragten IHK- bzw. HWK-Unternehmen mit Lehrlingen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen	15
Abbildung 9: Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die IHK- bzw. HWK-Unternehmen – Saldo aus den Anteilen positiver bzw. negativer Beurteilungen	17
Abbildung 10: Behinderung durch die Nichtbesetzung offener Stellen im IHK- bzw. HWK-Bereich 2003 bzw. 2005	18
Abbildung 11: Qualifikationsanforderungen offener Stellen im IHK-Bereich 2003 und 2005	19
Abbildung 12: Qualifizierungsanforderungen offener Stellen nach sechs Monaten im IHK-Bereich	20
Abbildung 13: Zeitdauer der Besetzung offener Stellen nach Qualifikationsanforderungen im IHK-Bereich – Angaben in %	20
Abbildung 14: Anteil der Unternehmen mit kurz- und mittelfristige Personalplanungen im IHK- bzw. HWK-Bereich 2003 und 2005 in %	23
Abbildung 15: Anzahl der geplanten Mindesteinstellungen in den befragten IHK-Unternehmen nach gefordertem Berufsabschluss	23
Abbildung 16: Hauptmotiv für die kurz- bzw. mittelfristige Einstellung von Mitarbeitern nach Unternehmensgröße im IHK-Bereich (Mehrfachantworten möglich)	24
Abbildung 17: Motive für geplante Neueinstellungen 2005 im Vergleich zu 2003 im IHK-Bereich (Mehrfachantworten möglich)	25
Abbildung 18: Motive für geplante Neueinstellungen 2005 im Vergleich zu 2003 im HWK-Bereich (Mehrfachantworten möglich)	25

Abbildung 19:	Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2003 und 2005	27
Abbildung 20:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich	31
Abbildung 21:	Gewährung von Zusatzleistungen in sächsischen Unternehmen 2003 und 2005 – Anteil der IHK-Unternehmen in %	33
Abbildung 22:	Innerbetrieblicher Weiterbildungsbedarf nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich 2005	35
Abbildung 23:	Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung im IHK- und HWK-Bereich	36
Abbildung 24:	Ranking der Weiterbildungsmaßnahmen – Anteil der nutzenden IHK- bzw. HWK-Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf	37
Abbildung 25:	Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung nach der Betriebsgröße im IHK-Bereich 2005	38

Anlagen

Anlagenblätter 1 bis 24

Fragebogen zum Fachkräftemonitoring 2005

Anlage 1

Beteiligung nach Branchen und IHK-Bezirken 2003

Wirtschaftsbereich	Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
Industrie	131	46	259	53	76	36	466	48
Bauwesen	6	2	27	6	14	7	47	5
Dienstleistungen	93	33	137	28	93	44	323	33
Handel	53	19	63	13	26	12	142	15
Gesamt (N)	283	100	486	100	209	100	978	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Kammerbezirken

Beteiligung nach Branchen und IHK-Bezirken 2005

Wirtschaftsbereich	Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
Industrie	83	35	192	44	98	21	373	32
Bauwesen	16	7	21	5	38	8	75	7
Dienstleistungen	108	46	156	35	228	48	492	43
Handel	28	12	70	16	110	23	208	18
Gesamt (N)	235	100	439	100	474	100	1.148	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Kammerbezirken

Anlage 2

Beteiligung nach Branchen und HWK-Bezirken 2003

Wirtschaftszweige	Dresden		Chemnitz		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
Bau- und Ausbaugewerbe	41	22	58	18	27	26	126	21
Elektro- und Metallgewerbe	73	40	97	30	44	42	214	35
Holzgewerbe	17	9	20	6	4	4	41	7
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	8	4	10	3	2	2	20	3
Nahrungsmittelgewerbe	10	5	25	8	8	8	43	7
sowie der chemischen Reinigungsgewerbe	29	16	27	8	18	17	74	12
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	7	4	7	2	3	3	17	3
fehlend	0	0	81	25	0	0	81	13
Gesamt (N)	185	100	325	100	106	100	616	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Kammerbezirken

Beteiligung nach Branchen und HWK-Bezirken 2005

Wirtschaftszweige	Dresden		Chemnitz		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
Bau- und Ausbaugewerbe	54	25	46	23	44	31	144	26
Elektro- und Metallgewerbe	62	29	80	40	65	46	207	37
Holzgewerbe	8	4	20	10	6	4	34	6
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	2	1	2	1	1	1	5	1
Nahrungsmittelgewerbe	7	3	11	6	11	8	29	5
sowie der chemischen Reinigungsgewerbe	14	7	24	12	11	8	49	9
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	14	7	8	4	4	3	26	5
fehlend	51	24	9	5	0	0	60	11
Gesamt (N)	212	100	199	100	142	100	553	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Kammerbezirken

Anlage 3

Tarifbindung der befragten IHK-Unternehmen in Sachsen - nach Wirtschaftsbereichen 2003

Tarifbindung	Wirtschaftsbereich								IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %		
ja	101	23	21	46	111	38	36	28	269	30
nein	339	77	25	54	182	62	95	73	641	70
Gesamt (N)	440	100	46	100	293	100	131	100	910	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Tarifbindung der befragten IHK-Unternehmen in Sachsen - nach Wirtschaftsbereichen 2005

Tarifbindung	Wirtschaftsbereich								IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %		
ja, freiwillig	72	20	16	24	74	16	43	22	205	19
ja, gesetzlich bedingt	24	7	28	41	29	6	12	6	93	9
nein	258	73	24	35	360	78	141	72	783	72
Gesamt (N)	354	100	68	100	463	100	196	100	1.081	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 4

Anzahl der Firmen bzw. der Beschäftigten in den Qualifikationsstrukturen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2003 im IHK-Bereich (N = 880 Firmen)

Qualifikationsstruktur 2003 (N = 880)	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen		Handel		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.
un-/angelernt	283	5.105	23	265	127	2.175	60	1.149	493	8.694
Facharbeiter/Gesellen	408	30.426	45	2.293	246	13.904	118	4.444	817	51.067
Meister/Techniker	329	2.528	32	314	126	1.468	82	431	569	4.741
Ingenieure	350	5.109	35	270	164	2.521	69	337	618	8.237
Betriebswirte	227	1.101	19	49	157	1.264	52	165	455	2.579

Anzahl der Firmen bzw. der Beschäftigten in den Qualifikationsstrukturen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen im IHK-Bereich und im HWK-Bereich 2005

Qualifikationsstruktur 2005 (N = 1.076)	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen		Handel		IHK-Bereich Gesamt		HWK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.
un-/angelernt	213	3.441	39	292	175	2.477	99	763	526	6.973	187	803
Facharbeiter/Gesellen	335	16.780	67	1.862	399	10.599	179	3.472	980	32.713	419	3.816
Meister/Techniker	237	1.362	50	301	174	1.202	94	281	555	3.146	246	506
Ingenieure	282	3.278	55	274	291	2.281	95	298	723	6.131	89	290
Betriebswirte	171	913	20	43	205	997	62	147	458	2.100	48	140
Gesamt	350	25.774	71	2.772	461	17.556	194	4.961	1.076	51.063	549	5.555

Anlage 5

Besetzung der Unternehmen bezüglich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2003 im IHK-Bereich *

Qualifikationsstruktur 2003	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen		Handel		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
un-/angelernt	283	66	23	50	127	45	60	47	493	56
Facharbeiter / Gesellen	408	95	45	98	246	87	118	92	817	92
Meister / Techniker	329	77	32	70	126	44	82	64	569	64
FS/ HS - Absolventen	381	89	32	70	221	78	86	67	720	81
Gesamt (N)	429	100	46	100	284	100	128	100	887	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Besetzung der Unternehmen bezüglich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2005 im IHK-Bereich *

Qualifikationsstruktur 2005	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen		Handel		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
un-/angelernt	213	61	39	55	175	38	99	51	526	49
Facharbeiter / Gesellen	335	96	67	94	399	87	179	92	980	91
Meister / Techniker	237	68	50	70	174	38	94	48	555	52
FS/ HS - Absolventen	303	87	53	75	359	78	131	68	846	79
Gesamt (N)	350	100	71	100	461	100	194	100	1.076	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 6

Qualifikationsstrukturen gesamt nach Betriebsgrößen in Sachsen im IHK-Bereich 2003 (N=880)*

Qualifikationsstruktur 2003	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
un-/angelernt	57	33	194	56	192	65	47	75	490	56
Facharbeiter/Gesellen	135	78	330	95	283	96	62	98	810	92
Meister/Techniker	50	29	217	62	249	84	50	79	566	64
FS/HS-Absolventen	100	58	284	82	270	91	62	98	716	81
Gesamt (N)	173	100	348	100	296	100	63	100	880	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Qualifikationsstrukturen gesamt nach Betriebsgrößen in Sachsen im IHK-Bereich 2005 (N=1.076)*

Qualifikationsstruktur 2005	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		ohne Angaben		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
un-/angelernt	220	40	154	53	124	64	26	63	2	50	526	49
Facharbeiter/Gesellen	482	88	276	95	182	94	38	93	2	50	980	91
Meister/Techniker	177	32	186	64	153	79	36	88	3	75	555	52
FS/HS-Absolventen	379	69	246	85	178	92	41	100	2	50	846	79
Gesamt (N)	547	100	290	100	194	100	41	100	4	100	1.076	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 7

Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Branchen in Sachsen im Jahr 2003

Lehrlings- größen- klassen	IHK-Bereich										HWK-Bereich	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistungen		Handel		Gesamt		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
1	55	17	3	9	37	23	19	21	114	19	114	61
2	54	16	2	6	25	16	16	18	97	16	37	20
3 bis 5	76	23	15	47	36	22	26	29	153	25	21	11
6 bis 9	70	21	2	6	21	13	12	13	105	17	11	6
10 bis 19	44	13	6	19	24	15	11	12	85	14	4	2
20 und mehr	31	9	4	13	18	11	6	7	59	10	1	1
Gesamt (N)	330	100	32	100	161	100	90	100	613	100	188	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Branchen in Sachsen im Jahr 2005

Lehrlings- größen- klassen	IHK-Bereich										HWK-Bereich	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistungen		Handel		Gesamt		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
1	55	24	10	25	71	36	34	33	170	30	104	57
2	37	16	7	18	33	17	19	18	96	17	35	19
3 bis 5	51	22	10	25	48	24	23	22	132	23	24	13
6 bis 9	34	15	7	18	16	8	14	14	71	12	9	5
10 bis 19	32	14	5	13	15	8	11	11	63	11	9	5
20 und mehr	21	9	1	3	13	7	2	2	37	7	2	1
Gesamt (N)	230	100	40	100	196	100	103	100	569	100	183	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 8

Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch IHK-Unternehmen 2005

Kriterium	Anzahl der Firmen (N)	Beurteilungen					
		gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
Schulische Kenntnisse	207	55	27	102	49	50	24
Berufsvorstellungen	204	58	28	106	52	40	20
Motivation	204	77	38	97	48	30	15
Soziales Verhalten	201	91	45	92	46	18	9
Praktische Fähigkeiten	200	59	30	115	58	26	13

N = Anzahl der Firmen

Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch HWK-Unternehmen 2005

Kriterium	Anzahl der Firmen (N)	Beurteilungen					
		gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
Schulische Kenntnisse	55	12	22	22	40	21	38
Berufsvorstellungen	55	22	40	30	55	3	5
Motivation	59	27	46	22	37	10	17
Soziales Verhalten	56	32	57	19	34	5	9
Praktische Fähigkeiten	57	24	42	26	46	7	12

N = Anzahl der Firmen

Anlage 9

Regionale Verteilung der offenen Stellen im IHK-Bereich 2003

Unternehmensbereich	un-/angelernt			Facharbeiter/ Gesellen			Meister/ Techniker			Ingenieure			Betriebswirte			offene Stellen insgesamt
	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	
Prod./Leistungserstellung	9	53	80	72	144	94	22	24	7	11	34	21	1	3	0	575
F&E	0	0	0	1	1	2	2	3	0	10	25	11	0	0	0	58
Marketing	0	0	0	0	4	1	0	0	2	4	3	3	0	2	2	21
Vertrieb/Einkauf	0	6	0	1	13	3	2	4	3	6	13	7	4	4	5	71
Controlling	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	1	2	0	5	1	15
DV-Service Hardware	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	5
DV-Service Software	0	0	0	0	10	0	1	1	2	0	7	1	0	0	0	22
Sonstiger Service	0	0	2	7	8	4	6	1	0	2	4	1	0	7	5	47
Offene Stellen Gesamt	9	59	82	84	182	104	34	34	15	36	90	46	5	21	13	814

Regionale Verteilung der offenen Stellen im IHK-Bereich 2005

Unternehmensbereich	un-/angelernt			Facharbeiter			Meister/ Techniker			Ingenieure			Betriebswirte			offene Stellen insgesamt
	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	
Prod./Leistungserstellung	2	4	3	14	58	17	1	12	7	5	12	7	1	2	4	149
F&E	0	0	0	0	1	1	0	1	1	7	17	8	0	0	1	37
Marketing	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	2	0	1	0	1	8
Vertrieb/Einkauf	0	2	1	0	3	4	0	2	1	2	17	14	3	5	5	59
Controlling	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	2	3	2	1	13
DV-Service Hardware	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	4	3	1	0	0	11
DV-Service Software	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	5	5	3	0	0	19
Sonstiger Service	21	0	4	0	5	10	1	2	0	2	6	5	0	1	4	61
Offene Stellen Gesamt	23	6	8	14	67	38	5	17	12	21	64	44	12	10	16	357

Anlage 10

Behinderung durch Nichtbesetzung offener Stellen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen im IHK-Bereich 2003

Beurteilung	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
stark behindert	16	18,0	0	0,0	14	20,0	5	26,3	35	18,7
etwas behindert	59	66,3	7	77,8	38	54,3	10	52,6	114	61,0
gar nicht behindert	14	15,7	2	22,2	18	25,7	4	21,1	38	20,3
Gesamt (N)	89	100	9	100	70	100	19	100	187	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Behinderung durch Nichtbesetzung offener Stellen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2005

Beurteilung	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		IHK-Bereich Gesamt		HWK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
stark behindert	6	7,4	0	0,0	6	9,0	3	10,3	15	7,8	2	2,5
etwas behindert	46	56,8	10	62,5	36	53,7	16	55,2	108	56,0	23	29,1
gar nicht behindert	29	35,8	6	37,5	25	37,3	10	34,5	70	36,3	54	68,4
Gesamt (N)	81	100	16	100	67	100	29	100	193	100	79	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 11

Geplante Personaleinstellungen nach IHK-Bezirken 2003

Einstellung neuer Mitarbeiter		Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		IHK-Bereich Gesamt	
		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
kurzfristig - bis 2004	ja	99	38	191	44	82	44	372	42
	nein	164	62	248	57	105	56	517	58
mittelfristig - bis 2006	ja	108	47	497	52	89	54	394	51
	nein	121	53	184	48	75	46	380	49

N = Anzahl der Firmenantworten

Geplante Personaleinstellungen nach IHK-Bezirken 2005

Einstellung neuer Mitarbeiter		Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		IHK-Bereich Gesamt	
		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
kurzfristig - bis 2006	ja	58	28	138	34	93	20	289	27
	nein	151	72	269	66	369	80	789	73
mittelfristig - bis 2008	ja	83	43	174	46	187	41	444	43
	nein	112	57	201	54	268	59	581	57

N = Anzahl der Firmenantworten

Anlage 12

Geplante Personaleinstellungen nach HWK - Bezirken 2003

Einstellung neuer Mitarbeiter		Dresden		Chemnitz		Leipzig		HWK-Bereich Gesamt	
		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
kurzfristig - bis 2004	ja	36	21	47	15	17	16	100	17
	nein	136	79	263	85	87	84	486	83
mittelfristig - bis 2006	ja	28	18	50	17	24	24	102	19
	nein	126	82	242	83	77	76	445	81

N = Anzahl der Firmenantworten

Geplante Personaleinstellungen nach HWK - Bezirken 2005

Einstellung neuer Mitarbeiter		Dresden		Chemnitz		Leipzig		HWK-Bereich Gesamt	
		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
kurzfristig - bis 2006	ja	34	17	22	13	24	18	80	16
	nein	163	83	153	88	110	82	426	84
mittelfristig - bis 2008	ja	50	27	38	24	42	33	130	28
	nein	134	73	121	77	87	67	342	72

N = Anzahl der Firmenantworten

Anlage 13

Hauptmotiv für geplante Neueinstellungen - nach Wirtschaftsbereiche im IHK-Bereich 2003 *

Einstellungsmotive	Wirtschaftsbereich								IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %		
Ersatzbedarf	203	69	13	59	131	75	63	79	410	72
Beschäftigungswachstum	174	59	12	55	94	54	34	43	314	55
Gesamt (N)	296		22		174		80		572	

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Hauptmotiv für geplante Neueinstellungen - nach Wirtschaftsbereiche im IHK-Bereich 2005 *

Einstellungsmotive	Wirtschaftsbereich								IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N in %		
Ersatzbedarf	161	73	15	54	152	63	55	62	383	66
Beschäftigungswachstum	135	61	16	57	163	67	52	58	366	63
Gesamt (N)	220		28		242		89		579	

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 14

Hauptmotiv für geplante Neueinstellungen - nach Beschäftigungsklassen im IHK-Bereich 2003 *

Einstellungsmotiv	Beschäftigungsgrößenklassen								IHK-Bereich Gesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
Ersatzbedarf	49	53	145	97	164	82	48	91	410	72
Beschäftigungswachstum	60	65	121	56	101	51	22	42	314	55
Gesamt (N)	92		215		200		53		572	

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Hauptmotiv für geplante Neueinstellungen - nach Beschäftigungsklassen im IHK-Bereich 2005 *

Einstellungsmotiv	Beschäftigungsgrößenklassen								IHK-Bereich Gesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
Ersatzbedarf	125	52	114	73	116	78	26	93	381	66
Beschäftigungswachstum	169	70	95	61	89	60	13	46	366	63
Gesamt (N)	242	-	157	-	149	-	28	-	576	-

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 15

Motive für geplante Neueinstellungen 2003*

Motive	IHK-Bereich		HWK-Bereich	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
Umsatzwachstum	280	47	85	42
Einsatz neuer Technologien	85	14	13	6
Veränderung der Märkte/ Kunden/ Gäste	135	22	59	29
Neue Produkte/ Dienstleistungen/ Angebote	187	31	41	20
Ausscheiden v. Mitarbeitern infolge Fluktuation	135	22	40	20
altersbedingtes Ausscheiden von MA	355	59	67	33
Gesamt (N)	602		238	

N - Anzahl der Firmenantworten in den Spalten

* Mehrfachnennungen möglich

Motive für geplante Neueinstellungen 2005*

Motive	IHK-Bereich		HWK-Bereich	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
Umsatzwachstum	285	48	98	48
Einsatz neuer Technologien	77	13	22	11
Veränderung der Märkte/ Kunden/ Gäste	170	29	53	26
Neue Produkte/ Dienstleistungen/ Angebote	182	31	45	22
Ausscheiden v. Mitarbeitern infolge Fluktuation	123	21	40	20
altersbedingtes Ausscheiden von MA	310	52	67	33
Gesamt (N)	591		205	

N - Anzahl der Firmenantworten in den Spalten

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 16

Mögliche Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte/Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen*

Wirtschaftsbereich	Beschäftigung von ausländischen Personen aus												Gesamtzahl der Firmen (N)
	EU - Beitrittsländer (2004)				"alte" EU - Länder				sonstiges Ausland				
	ja		nein		ja		nein		ja		nein		
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	
Industrie	150	52	136	47	132	46	141	49	105	37	156	54	287
Bauwesen	17	30	39	70	15	27	41	73	13	23	43	77	56
Dienstleistungen	147	43	191	56	146	43	181	53	116	34	208	61	341
Handel	50	34	91	63	47	32	92	63	41	28	96	66	145
Gesamt IHK-Bereich	364	44	457	55	340	41	455	55	275	33	503	61	829
Gesamt HWK-Bereich	70	18	322	82	56	14	323	82	42	11	334	85	392

N = Gesamtzahl der Firmen in jeweiligem Wirtschaftsbereich

* Mehrfachnennungen möglich

Mögliche Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte/Lehrlinge nach Beschäftigtengrößenklassen (nur IHK-Bereich)*

Beschäftigtengrößenklassen	Beschäftigung von ausländischen Personen aus												Gesamtzahl der Firmen (N)
	EU - Beitrittsländer (2004)				"alte" EU - Länder				sonstiges Ausland				
	ja		nein		ja		nein		ja		nein		
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	
unter 20	150	38	241	61	137	35	240	61	110	28	262	66	394
20 bis unter 50	97	44	122	55	90	41	123	56	78	35	131	59	221
50 bis unter 250	99	58	70	41	94	55	69	41	72	42	84	49	170
ab 250		0	12	39	19	61	12	39	14	45	16	52	31
Gesamt IHK-Bereich	346	42	445	55	340	42	444	54	274	34	493	60	816

N = Gesamtzahl der Firmen in jeweiliger Beschäftigtengrößenklasse

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 17

Organisation der Personalarbeit in Sachsen - nach Wirtschaftsbereichen im IHK-Bereich 2003 *

Organisationsformen	Wirtschaftsbereich								IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
in Personalunion des GF/Inhabers	322	72	38	83	205	66	109	80	674	72
in eigenständigen FB/ Abteilungen	153	34	10	22	118	38	40	29	321	34
Zuordnung zu anderen Fachressorts	35	8	4	9	23	7	9	7	71	8
externe Personaldienstleister	14	3	1	2	10	3	6	4	31	3
sonstige Personalarbeit	12	3	3	7	19	6	5	4	39	4
Gesamt (N)	450		46		311		136		943	

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Organisation der Personalarbeit in Sachsen - nach Wirtschaftsbereichen im IHK-Bereich 2005 *

Organisationsformen	Wirtschaftsbereich								IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
in Personalunion des GF/Inhabers	265	74	59	83	378	83	164	84	866	80
in eigenständigen FB/ Abteilungen	121	34	18	25	105	23	34	17	278	26
Zuordnung zu anderen Fachressorts	21	6	1	1	25	5	8	4	55	5
externe Personaldienstleister	14	4	1	1	20	4	8	4	43	4
sonstige Personalarbeit	20	6	3	4	13	3	7	4	43	4
Gesamt (N)	358		71		456		195		1.080	

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 18

Organisation der Personalarbeit in Sachsen - nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2003 *

Organisationsformen	Beschäftigtengrößenklassen								IHK-Bereich Gesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
in Personalunion des GF/Inhabers	150	86	289	80	205	65	16	22	660	71
in eigenständigen FB/ Abteilungen	19	11	78	22	153	48	69	93	379	34
Zuordnung zu anderen Fachressorts	4	2	31	9	32	10	3	4	70	8
externe Personaldienstleister	4	2	15	4	11	4	1	1	31	3
sonstige Personalarbeit	10	6	18	5	9	3	1	1	38	4
Gesamt (N)	175		360		317		74		926	

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Organisation der Personalarbeit in Sachsen - nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2005 *

Organisationsformen	Beschäftigtengrößenklassen								IHK-Bereich Gesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
in Personalunion des GF/Inhabers	469	89	252	86	133	63	7	17	861	80
in eigenständigen FB/ Abteilungen	75	14	64	22	101	48	38	93	278	26
Zuordnung zu anderen Fachressorts	16	3	19	7	18	9	2	5	55	5
externe Personaldienstleister	12	2	12	4	18	9	1	2	43	4
sonstige Personalarbeit	21	4	12	4	7	3	3	7	43	4
Gesamt (N)	527		292		211		41		1.071	

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 19

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich 2003

Kompensation fehlender Personalkapazitäten durch	Grad der Inanspruchnahme in %				Gesamt
	immer	häufig	selten	nie	
Schichtarbeit	24	24	17	35	100
Überstunden	13	65	19	3	100
Umsetzung innerhalb der Firma	8	55	33	5	100
Verlängerung der Arbeitsverhältnisse	3	42	28	27	100
befristete Einstellung von Aushilfen	6	32	35	2	100
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	3	22	36	40	100
Auftragsvergabe an andere Firmen	4	31	40	25	100
Outsourcing von Aufgaben	3	16	31	50	100
interne Qualifizierung	13	52	24	10	100
flexible Arbeitszeitmodelle	29	41	16	14	100
Praktikanteneinsätze	6	46	37	11	100

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich 2005

Kompensation fehlender Personalkapazitäten durch	Grad der Inanspruchnahme in %				Gesamt
	immer	häufig	selten	nie	
Schichtarbeit	23	12	20	45	100
Überstunden	13	61	18	8	100
Umsetzung innerhalb der Firma	6	43	33	18	100
Verlängerung der Arbeitsverhältnisse	3	40	31	26	100
befristete Einstellung von Aushilfen	3	24	37	36	100
Einstellung von Teilzeitkräften	2	15	35	48	100
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	7	18	37	38	100
Auftragsvergabe an andere Firmen	4	21	39	36	100
Outsourcing von Aufgaben	4	12	34	50	100
interne Qualifizierung	8	44	27	21	100
flexible Arbeitszeitmodelle	30	37	15	18	100
Praktikanteneinsätze	4	39	44	13	100

Anlage 20

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im HWK-Bereich 2005

Kompensation fehlender Personalkapazitäten durch	Grad der Inanspruchnahme in %				
	immer	häufig	selten	nie	gesamt
Schichtarbeit	20	13	17	50	100
Überstunden	14	63	23	0	100
Umsetzung innerhalb der Firma	15	27	27	31	100
Verlängerung der Arbeitsverhältnisse	0	33	17	50	100
befristete Einstellung von Aushilfen	9	15	23	53	100
Einstellung von Teilzeitkräften	6	9	37	48	100
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	8	22	13	57	100
Auftragsvergabe an andere Firmen	7	29	31	33	100
Outsourcing von Aufgaben	6	15	21	58	100
interne Qualifizierung	10	48	10	32	100
flexible Arbeitszeitmodelle	36	25	17	22	100
Praktikanteneinsätze	10	33	36	21	100

Anlage 21

Zusatzleistungen sächsischer IHK-Unternehmen für Mitarbeiter nach Qualifikation 2003 (N = 978)*

Zusatzleistungen	ungelernt/ angelernt		Facharbeiter/ Gesellen		Leitende Angestellte		Lehrlinge		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	95	10	155	16	144	15	79	8	171	17
Urlaubs- /Weihnachtsgeld	417	43	590	60	523	53	399	41	615	63
Prämien	186	19	320	33	273	28	131	13	369	38
übertarifliche Löhne und Gehälter	50	5	116	12	207	21	20	2	230	24
betriebliche Altersvorsorge	221	23	357	37	414	42	157	16	449	46
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	72	7	131	13	203	21	41	4	222	23
Firmenwagen	6	1	80	8	499	51	3	0	520	53
Mitarbeiterdarlehen	61	6	118	12	114	12	26	3	143	15
Qualifizierung Freistellung/Kosten	219	22	473	48	421	43	231	24	504	52
Direktversicherung	142	15	306	31	469	48	83	8	511	52

N -Grundgesamt aller Unternehmensantworten (978)

* Mehrfachnennungen möglich

Zusatzleistungen sächsischer IHK-Unternehmen für Mitarbeiter nach Qualifikation 2005 (N = 1.028)*

Zusatzleistungen	ungelernt/ angelernt		Facharbeiter/ Gesellen		Leitende Angestellte		Lehrlinge		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	91	9	197	19	185	18	84	8	224	22
Urlaubs- /Weihnachtsgeld	315	31	543	53	282	27	464	45	576	56
Prämien	187	18	377	37	328	32	159	15	417	41
übertarifliche Löhne und Gehälter	37	4	109	11	171	17	17	2	206	20
betriebliche Altersvorsorge	234	23	502	49	527	51	139	14	610	59
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	56	5	133	13	193	19	38	4	212	21
Firmenwagen	10	1	102	10	565	55	4	0	594	58
Mitarbeiterdarlehen	42	4	100	10	88	9	17	2	117	11
Qualifizierung Freistellung/Kosten	182	18	491	48	426	41	195	19	541	53
Direktversicherung	145	14	360	35	526	51	77	7	600	58

N -Grundgesamt aller Unternehmensantworten (1.028)

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 22

Zusatzleistungen sächsischer HWK-Unternehmen für Mitarbeiter nach Qualifikation 2005 (N = 554)*

Zusatzleistungen	Ungelernt / angelernt		Facharbeiter/ Gesellen		Leitende Angestellte		Lehrlinge		HWK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	40	7	105	19	28	5	31	6	204	37
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	52	9	146	26	57	10	44	8	299	54
Prämien	26	5	75	14	36	6	28	5	165	30
übertarifliche Löhne und Gehälter	12	2	41	7	22	4	4	1	79	14
betriebliche Altersvorsorge	42	8	134	24	80	14	23	4	279	50
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	7	1	31	6	25	5	2	0	65	12
Firmenwagen	11	2	61	11	78	14	5	1	155	28
Mitarbeiterdarlehen	5	1	14	3	14	3	2	0	35	6
Qualifizierung Freistellung/Kosten	28	5	127	23	70	13	37	7	262	47
Direktversicherung	24	4	103	19	79	14	10	2	216	39

N - Grundgesamt aller Unternehmensantworten (554)

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 23

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung der IHK-Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen 2003*

Schwerpunkte	Wirtschaftsbereich								IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistungen		Handel		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
Technik/Technologie	267	75	27	82	112	49	57	54	463	64
Kommunikation/Sozialkompetenz	78	22	1	3	65	29	34	32	178	25
Vertrieb/Marketing	143	40	8	24	111	49	68	65	330	46
Controlling/Finanzen	99	28	13	39	82	36	30	29	224	31
Sprachen	144	41	4	12	49	21	11	10	208	29
Führungskompetenz	93	26	4	12	51	22	28	27	176	24
Sonstige Schwerpunkte	33	9	4	12	36	16	16	15	89	12
Gesamt (N)	354	-	33	-	228	-	105	-	720	-

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung der IHK-Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen 2005*

Schwerpunkte	Wirtschaftsbereich								IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistungen		Handel		Anzahl Firmen (N)	bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezogen auf N in %		
Technik/Technologie	195	78	44	96	174	56	83	64	496	67
Kommunikation/Sozialkompetenz	63	25	7	15	97	31	35	27	202	27
Vertrieb/Marketing	107	43	7	15	133	42	83	64	330	45
Controlling/Finanzen	67	27	14	30	85	27	32	25	198	27
Sprachen	86	34	6	13	88	28	24	19	204	28
Führungskompetenz	86	34	11	24	83	27	29	22	209	28
Gesamt (N)	250	-	46	-	313	-	129	-	738	-

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 24

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung in Sachsen nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2003 *

Schwerpunkte	Beschäftigtengrößenklasse								IHK-Bereich Gesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
Technik/Technologie	57	55	181	67	180	67	41	59	459	64
Kommunikation/Sozialkompetenz	18	18	57	21	68	25	33	47	176	25
Vertrieb/Marketing	48	47	129	48	113	42	35	50	325	46
Controlling/Finanzen	29	28	79	29	97	36	17	24	222	31
Sprachen	14	14	73	27	85	32	33	47	205	29
Führungskompetenz	8	8	47	17	80	30	38	54	173	24
Sonstige Schwerpunkte	9	9	33	12	37	14	10	14	89	12
Gesamt (N)	103	-	271	-	269	-	70	-	713	-

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung in Sachsen nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2005 *

Schwerpunkte	Beschäftigtengrößenklasse								IHK-Bereich Gesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr		Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %		
Technik/Technologie	187	63	149	70	135	75	22	54	493	67
Kommunikation/Sozialkompetenz	60	20	58	27	58	32	24	59	200	27
Vertrieb/Marketing	126	42	97	46	79	44	25	61	327	45
Controlling/Finanzen	72	24	65	31	48	27	12	29	197	27
Sprachen	70	23	57	27	61	34	16	39	204	28
Führungskompetenz	59	20	60	28	59	33	30	73	208	28
Gesamt (N)	299	-	213	-	181	-	41	-	734	-

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

MONITORING

Arbeits-/Fachkräftebedarf im Kammerbezirk.....2005

Alle Einzelangaben der Firma werden vertraulich behandelt und in anonymisierter Form weiterverarbeitet !

Rücksendung erbeten bis spätestens:

16. Dezember 2005

Bei Rückfragen zuständige/-r Bearbeiter/-in:

Herr.....

Frau.....

Tel.:

E-Mail:.....

I. Allgemeine Angaben – nur für Standort/-e im Kammerbezirk

1. Angaben zur Beschäftigtenstruktur in Ihrem Unternehmen:

Beschäftigte insgesamt im Jahr **2005**: darunter Lehrlinge: **2005**
2003: **2003**

(Angaben 2003, da Zeitpunkt des letzten Monitorings)

Beschäftigtenstruktur im Jahr 2005 bezüglich

a. der Ausbildung (Anzahl):

un-/angelernte Mitarbeiter: <input type="text"/>	Fach-/Hochschulabsolventen: <input type="text"/>
Facharbeiter/Gesellen: <input type="text"/>	- darunter Ingenieure: <input type="text"/>
Techniker/Meister: <input type="text"/>	- darunter Betriebswirte: <input type="text"/>

b. der Arbeitszeit (Anzahl):

Vollzeitbeschäftigte: Teilzeitbeschäftigte: geringfügig Beschäftigte:

c. der Altersstruktur (Anzahl):

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

2. Ist Ihr Unternehmen tarifgebunden?

Ja, freiwillig Ja, gesetzlich bedingt Nein

II. Offene Stellen – nur für Standort/-e im Kammerbezirk

3. Gibt es in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen? Ja Nein

wenn **Nein**, wenden Sie sich bitte dem **Komplex III.** zu!

wenn **Ja**, benennen Sie bitte deren **Zahl und Qualifikationsstruktur**:

	Ungelernt/ Angelernt	Facharbeiter/ Gesellen	Techniker/ Meister	Hoch-/Fachscho- absolventen	
				Ingenieure	Betriebswirte
Produktion/ Leistungserstellung					
Forschung/ Entwicklung					
Marketing					
Vertrieb/ Einkauf					
Controlling					
DV- Service Hardware					
Software					
Sonstiger Service					

4. Seit wann und in welcher Struktur liegen diese offenen Stellen vor?

	Ungelernt/ Angelernt	Facharbeiter/ Gesellen	Techniker/ Meister	Hoch-/Fachschulabsolventen	
				Ingenieure	Betriebswirte
bis zu 2 Monaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 bis 6 Monate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
länger als 6 Monate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Ist die Zahl der offenen Stellen in ihrer Tendenz eher

- steigend gleichbleibend fallend

6. Woran scheiterte bislang die Einstellung neuer Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen?

(Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> keine Bewerbung | <input type="checkbox"/> Lohn- u. Gehaltsforderungen d. Bewerber |
| <input type="checkbox"/> fehlende Berufserfahrung | <input type="checkbox"/> mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft |
| <input type="checkbox"/> fehlender Abschluss | <input type="checkbox"/> Alter der Bewerber |
| <input type="checkbox"/> fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen | <input type="checkbox"/> ungenügende Flexibilität der Bewerber |
| <input type="checkbox"/> z. Z. bestehendes Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen | |

7. Wenn Sie Lehrlinge ausbilden:

Wie beurteilen Sie die Bewerber auf die von Ihnen angebotenen Lehrstellen bezüglich..

	gut	befriedigend	schlecht
der schulischen Kenntnisse:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der Berufsvorstellungen:	<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"/>

8. Fühlen Sie sich durch die Nichtbesetzung offener Stellen in Ihrem derzeitigen Produktionsablauf behindert?

- stark etwas gar nicht

9. Welche Personalbeschaffungsmaßnahmen nutzen Sie mit welchem Erfolg, um offene Stellen im Unternehmen zu besetzen?

	Priorität der Inanspruchnahme Note 1 – 5*	Qualität der Nutzung		
		erfolgreich	teilw. erfolgreich	ohne Erfolg
Stellenanzeigen regional		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenanzeigen überregional		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatg./priv.Stellenvermittlung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung durch die Agentur für Arbeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung durch ARGE/optierende Kommune		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung über Internet		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bearbeitung von Stellengesuchen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anbieten von Praktikumsplätzen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwerbung aus anderen Unternehmen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übernahme von Azubis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* - 1 = sehr hoch/ 2 = hoch/ 3 = mittel/ 4 = gering/ 5 = keine Nutzung

15. **Sichern diese Einstellungen:** (Mehrfachantworten möglich)

Ersatzbedarf

Beschäftigungswachstum

16. **Nennen Sie die Hauptgründe für geplante Neueinstellungen:** (Mehrfachantworten möglich)

Umsatzwachstum

Entwickl. neuer Produkte/Dienstleistungen/Angebote

Einsatz neuer Technologien

Ausscheiden von Mitarbeitern infolge:

Veränderg. d. Märkte/Kunden/Gäste

Fluktuation

altersbedingt

17. **Würden Sie mittelfristig auch ausländische Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge) zu ortsüblichen Konditionen beschäftigen?**

aus den EU-Beitrittsländern:

Ja

Nein

aus den „Alten“ EU-Ländern:

Ja

Nein

aus dem sonstigen Ausland:

Ja

Nein

18. **Planen Sie kurz- oder mittelfristig die Ausbildung von Lehrlingen?**

Ja

Nein

19. **Besteht in Ihrem Unternehmen ein Weiterbildungsbedarf ?**

Ja

Nein

Wenn **Ja**, bitte weiter mit Komplex IV,

Wenn **Nein**, sind Sie am Ende des Fragebogens angelangt!

IV. Weiterbildung – nur für Standort/-e im Kammerbezirk

20. **Worin sehen Sie mittelfristig den/die Schwerpunkt(e) innerbetrieblicher Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter?** (Mehrfachantworten möglich)

Technik/ Technologie

Sprachen

Kommunikation/Sozialkompetenz

Führungskompetenz

Vertrieb/Marketing

Sonstige.....

Controlling/ Finanzen

21. **Welche Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter nutzen Sie ?** (Mehrfachantworten möglich)

Besuch von Messen/ Kongressen

Freistellung für Weiterbildung

Entsendung zu Lehrgängen und Seminaren

externe Bildungsfirmen

berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen

Sonstige.....

Delegation von Mitarbeitern in andere Unternehmen

22. **Wie wird zur Zeit in Ihrem Unternehmen die Weiterbildung der Mitarbeiter finanziert?**

durch das Unternehmen

durch den Mitarbeiter

anteilig von Beiden

In eigener Sache: Wünschen Sie die Zusendung der Ergebnisse dieser Befragung?

Ja

Nein

Wir bedanken uns für Ihre aktive Mitarbeit am Monitoring 2005.

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Dresden
Geschäftsbereich Volkswirtschaft
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 zu Leipzig
Geschäftsbereich Standortpolitik
Goedelerring 5
04109 Leipzig
Tel.: 0341 1267-1255

Handwerkskammer zu Leipzig
HA Grundsatzfragen/Wirtschaftsförderung
Dresdner Str. 11/13
04103 Leipzig
Tel.: 0341 2188-156

Industrie- und Handelskammer
Südwestsachsen Chemnitz-Plauen-Zwickau
Geschäftsbereich Industrie/Außenwirtschaft
Straße der Nationen 25
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 6900-1250

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

Redaktionsschluss: April 2006**Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe**