



**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 2010



Die Sächsischen
Industrie- und Handelskammern



Arbeitsgemeinschaft
der Sächsischen
Handwerkskammern

INHALT	SEITE
Zielstellung	2
Ergebnisse im Überblick	5
1. Das wirtschaftliche Umfeld im Jahr 2010	
1.1. Wirtschaftliche Entwicklung	7
1.2. Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs in sächsischen Unternehmen	9
2. Beteiligung, Struktur und regionale Verteilung	16
3. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation	
3.1. Beschäftigung und Qualifikationsstruktur	18
3.2. Ausbildung - Ausgangslage und Prognose	22
3.3. Struktur und Anforderungsprofil der offenen Stellen	27
3.4. Zeitdauer und Besetzung offener Stellen	29
3.5. Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter	29
3.6. Kurz- und mittelfristige Personalplanung	31
4. Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit	
4.1. Organisation der Personalarbeit	34
4.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalarbeit	35
4.3. Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung	37
5. Weiterbildung	
5.1. Weiterbildungsbedarf	40
5.2. Organisation der Weiterbildung	41
Schlussfolgerungen und Empfehlungen	44

Anlagen

Methodische Anmerkungen:

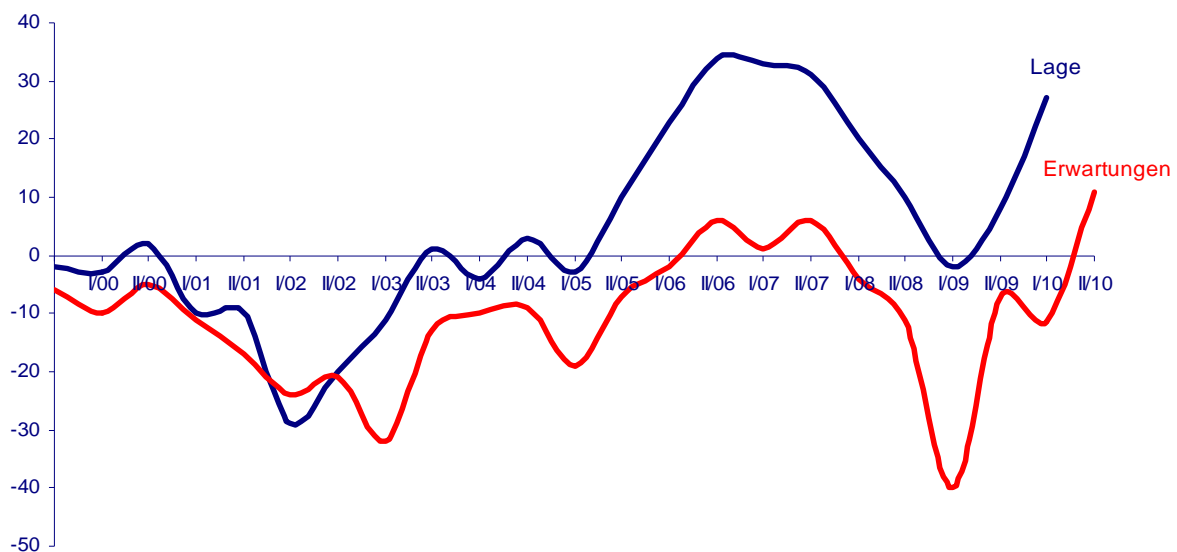
- Alle ausgewiesenen Ergebnisse basieren auf den Antworten der am Fachkräftemonitoring 2010 beteiligten Firmen. Dabei wurden nicht alle Fragestellungen gleichermaßen beantwortet. Von daher ist die Grundgesamtheit nicht bei allen Fragekomplexen identisch.
- Bei der Auswertung der Ergebnisse der IHK-Unternehmen 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.
- Befragungszeitraum war von Mai bis September 2010.

Zielstellung

Die Sicherung ihres Bedarfs an qualifizierten Fachkräften hat für die sächsische Wirtschaft an Bedeutung gewonnen. Sowohl die dynamische Entwicklung von Wissenschaft und Technik, der wachsende internationale Wettbewerb als auch die demografischen Rahmenbedingungen erhöhen die Anforderungen an die Personalarbeit der überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen.

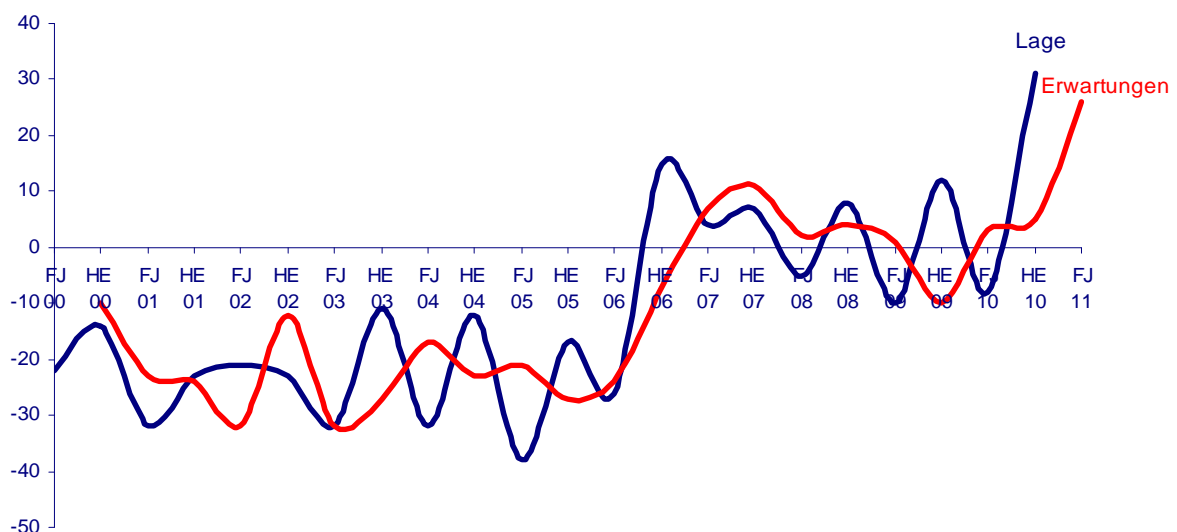
Dass die sächsischen Betriebe diese Herausforderungen zunehmend erkennen und lösen, zeigen die erfolgreichen Strategien zur Bewältigung der schweren Wirtschaftskrise 2008 / 2009. Die Mehrzahl der sächsischen Unternehmen hat mit großer Risikobereitschaft, hohen betriebswirtschaftlichen Belastungen und unterstützt durch wirkungsvolle Rahmenbedingungen (besonders durch Kurzarbeit) ihre Stammebelegschaften gehalten und damit die Grundlage für den Konjunkturaufschwung 2010 gelegt.

Abbildung 1 Geschäftslage und Erwartungen der sächsischen Wirtschaft
(Salden aus positiven und negativen Unternehmerurteilen)



Quelle: Konjunkturumfragen der sächsischen IHKs

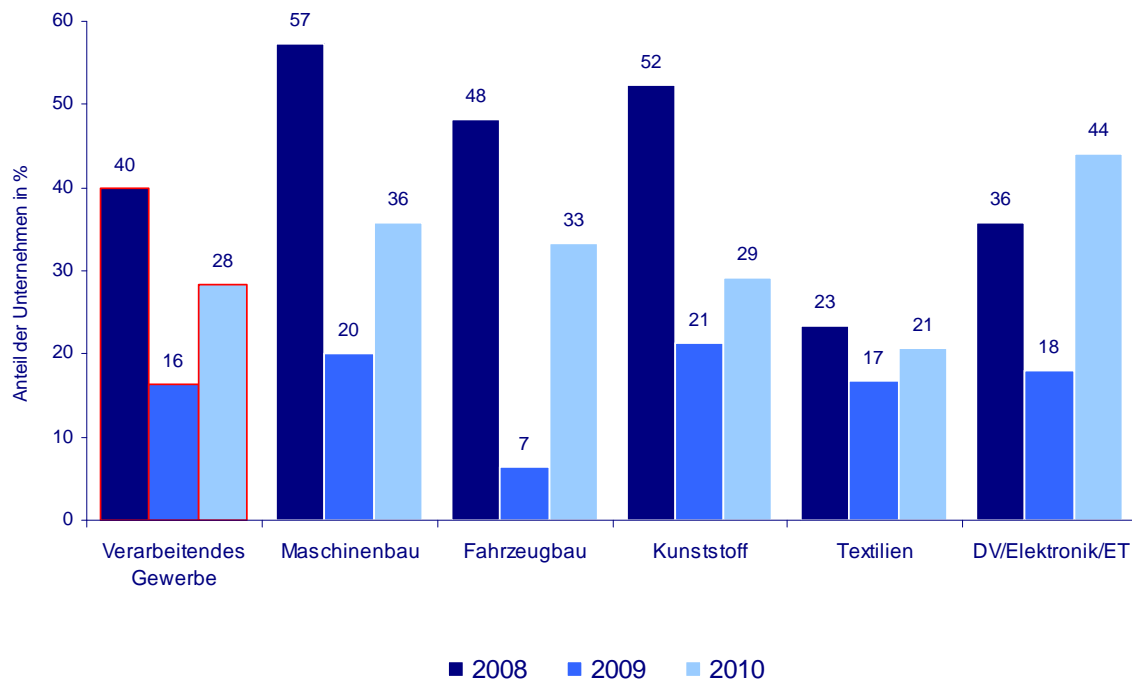
Abbildung 2 Geschäftslage und Erwartungen im sächsischen Handwerk
(Salden aus positiven und negativen Unternehmerurteilen)



Quelle: Konjunkturumfragen der sächsischen HWKs

Mit diesem Aufschwung werden aber die Herausforderungen im Fachkräftebereich sofort wieder deutlich sichtbar.

Abbildung 3 Fachkräftemangel¹⁾ in Wachstumsbranchen der Industrie



¹⁾ Unternehmenseinschätzungen ausgewählter Branchen, die sich durch Fachkräftemangel behindert fühlen.
Quelle: Sächsische IHK-Konjunkturumfragen im Zeitraum 2008 bis 2010

Auch die demografisch bedingte rasante Veränderung im Ausbildungsbereich, wo zunehmend das Angebot der Betriebe die qualifizierte Nachfrage der Schulabgänger übersteigt, rückt die planmäßige, professionelle Personalarbeit immer stärker in den Mittelpunkt unternehmerischer Anstrengungen.

Das Bemühen des traditionellen Fachkräftemonitorings der sächsischen Kammern ist es deshalb auch 2010, durch eine repräsentative Umfrage in den Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen die aktuelle Fachkräftesituation in der sächsischen gewerblichen Wirtschaft und im Handwerk zu erfassen und daraus Hinweise und Empfehlungen für Politik, Verwaltung und die Unternehmen selbst abzuleiten.

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 der Fachkräftesituation ihrer fast 300.000 Mitgliedsunternehmen verpflichtet.

Ziele sind:

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

Ergebnisse im Überblick

• Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

Die dominierende Beschäftigungsform der sächsischen Wirtschaft ist die Vollzeitbeschäftigung. Etwa jeder zehnte Mitarbeiter ist in Teilzeit beschäftigt oder als geringfügig Beschäftigter eingestellt.

Unabhängig von ihrer Branche oder Betriebsgröße ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der Mehrzahl der befragten sächsischen Unternehmen hoch.

• Ausbildung und Personalentwicklung

Die wirtschaftliche Situation und die Qualität der Bewerber sind entscheidende Faktoren für das Ausbildungsengagement der Unternehmen.

Die Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die IHK- und HWK-Unternehmen fällt schlechter aus als im Jahr 2007.

Die Mehrzahl der freien Stellen im Handwerk und Gewerbe wird für die Produktion bzw. die Leistungserstellung ausgewiesen. Die Qualifikationsanforderungen bei den offenen Stellen sind weiter gewachsen. Vor allem Hoch- und Fachschulabsolventen werden verstärkt gesucht. Für An- und Ungelernte steht in den IHK-Unternehmen nur rund jede 7. Stelle zur Verfügung. In den HWK-Unternehmen ist dieser Anteil noch deutlich niedriger.

Fehlende Berufserfahrungen der Bewerber sind das größte Hindernis für die Besetzung offener Stellen, gefolgt von fehlenden arbeitsplatzspezifischen Zusatz- bzw. Spezialqualifikationen und mangelnder Motivation der Bewerber.

Zum Zeitpunkt der Befragung bestand für die meisten sächsischen Unternehmen noch nicht die Absicht, auf ausländische Fachkräfte zurückzugreifen.

Die Hauptgründe für Personalneueinstellungen in der sächsischen Wirtschaft sind das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern, das Umsatzwachstum sowie neue Produkte und Dienstleistungen in den Unternehmen.

Obwohl in 35 % der befragten IHK-Unternehmen Personalentwicklungskonzepte vorliegen, ist ein flächendeckendes Umdenken in Richtung strategische Personalarbeit noch nicht zu verzeichnen.

In den HWK-Unternehmen hat sich die Gruppe der mit Personalkonzept arbeitenden Betriebe leicht erhöht.

Die Übernahme von Lehrlingen wird von allen Unternehmen sowohl als wichtigste als auch erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme beurteilt. Hohe Priorität besitzen Empfehlungen und Referenzen.

Die Mehrzahl der sächsischen Unternehmen motiviert bzw. bindet ihre Mitarbeiter durch verschiedene Zusatzleistungen. Insgesamt behalten die Leistungen, die der Altersvorsorge dienen, einen hohen Stellenwert. Die Gewährung dieser Zusatzleistungen ist gegenüber 2007 deutlich gewachsen.

Mitarbeiter- bzw. Erfolgsbeteiligungen spielen in den Unternehmen weiterhin eine untergeordnete Rolle.

Die Freistellung bzw. die Kostenübernahme bei Qualifizierungsmaßnahmen durch die Betriebe sind wichtige Elemente zur Mitarbeitermotivation und –bindung in sächsischen Firmen. Dabei ist vor allem das hohe finanzielle Engagement der kleinen Unternehmen bemerkenswert.

- **Weiterbildung**

Der Weiterbildungsbedarf in der sächsischen Wirtschaft ist nach wie vor hoch und steigt mit der Betriebsgröße.

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

Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung der Kommunikation und Sozialkompetenz haben im IHK-Bereich an Gewicht gewonnen, im Handwerk ist der Bedarf an Weiterbildung auf dem Gebiet Führungskompetenz gewachsen.

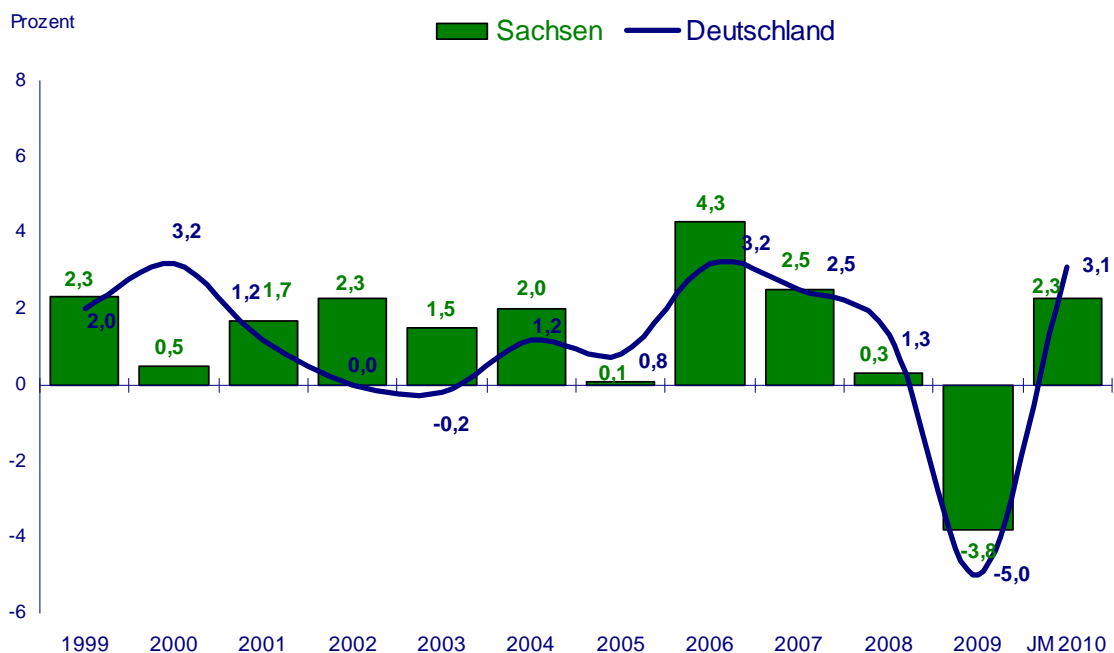
Betriebliche Weiterbildung wird auch 2010 überwiegend von den sächsischen Unternehmen bezahlt.

1. Das wirtschaftliche Umfeld im Jahr 2010

1.1. Wirtschaftliche Entwicklung

Die IHK Mitgliedsunternehmen befinden sich 2010 in einem starken konjunkturellen Aufschwungprozess, der maßgeblich von der nachhaltigen Erholung der sächsischen Industrie geprägt wird. Sie realisiert durch wachsende Auftragseingänge aus dem In- und Ausland, intensive Entwicklungs- und Rationalisierungsanstrengungen während der Krise sowie durch wirksame externe Unterstützung ein dynamisches Wachstum. Diese Entwicklung ist Motor für Dienstleistungen, Verkehr und andere Wirtschaftsbereiche.

Abbildung 4 **Wirtschaftliches Wachstum im Freistaat Sachsen**
(Jährliche Zuwachsraten des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes)



Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden

Nachdem das Handwerk bereits vor einem Jahr als stabilisierender Faktor der Wirtschaftskrise entgegenwirkte, laufen die Geschäfte im Handwerk zuletzt auf Hochkonjunktur. Die Stimmung unter den Betriebsinhabern hat sich weiter deutlich aufgehellt. Die Belebung der Handwerkskonjunktur basiert neben den saisonalen Effekten vor allem auf der weiter robusten Nachfrage der privaten Haushalte, der positiven Auswirkungen der Konjunkturpakete auf die Bautätigkeit, die Konsumbereitschaft und der erhöhten Nachfrage aus dem gewerblichen Auftragssektor.

Der Belastungsfaktor Nummer 1 im letzten Jahr – die stark gesunkene Industrienachfrage – hat sich aufgrund der Erholung der Wirtschaft in 2010 zu einem Wachstumsbeschleuniger gewandelt.

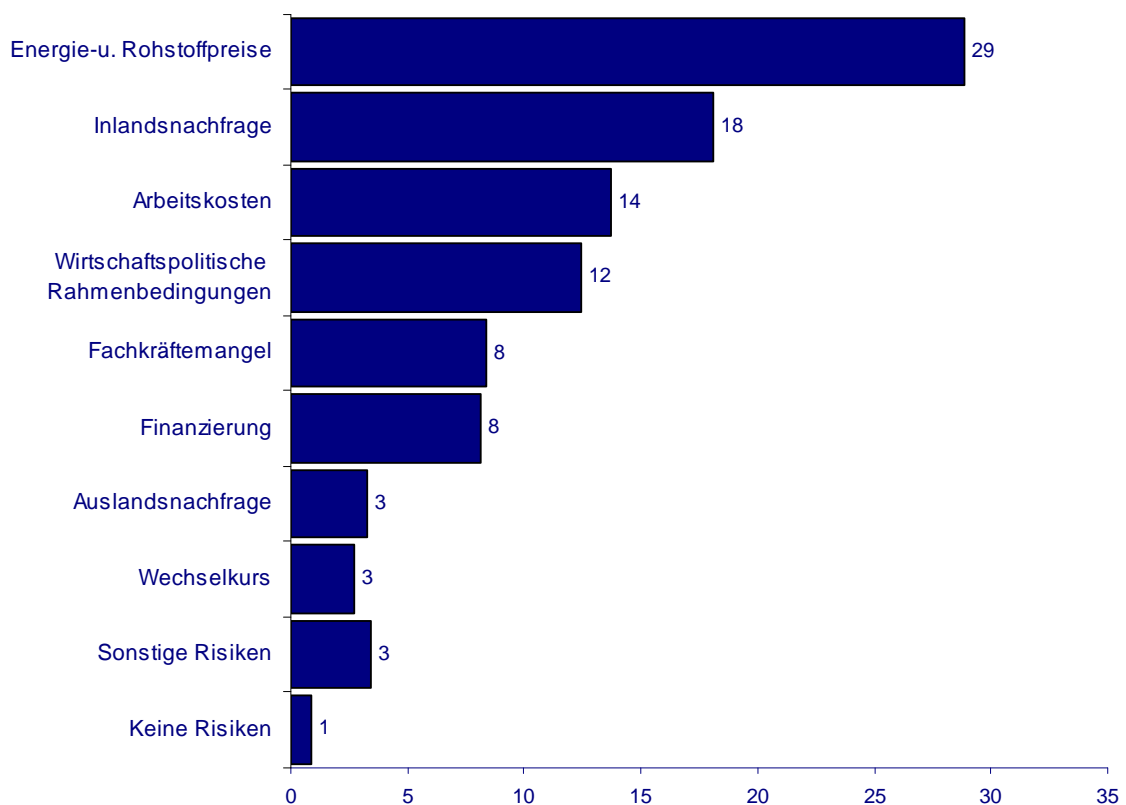
Die konjunkturelle Entwicklung hat sich gegenüber dem Vorjahr fast durchgängig in allen Gewerbegruppen des Handwerks verbessert. Es bestehen jedoch Unterschiede. In erheblichem Maße wird die Erwärmung des Geschäftsklimas von der konjunkturellen Beschleunigung im Bau- und Ausbaugewerbe getragen. Unterstützt durch attraktive Förderprogramme und Investitionen in Sachanlagen läuft die Nachfrage nach energetischen Sanierungen in den Bau- und Ausbauhandwerken im Jahr 2010 sehr gut.

Vor diesem konjunkturellen Hintergrund haben die Handwerksbetriebe im Berichtsquartal ihre Beschäftigungszahlen in der Summe steigern können. 14 % der Betriebe berichten über mehr Personal, 79 % haben es unverändert gelassen und nur 7 % mussten mit weniger Mitarbeitern auskommen. Die Betriebe haben die Beschäftigtenzahlen größtenteils stabil gehalten und vermehrt Neueinstellungen vorgenommen. Die seit 2007 zu beobachtende positive Beschäftigtenbilanz konnte mit einer kurzen Unterbrechung im Jahr 2009 fortgesetzt werden. In den meisten Gewerbezweigen sind positive Beschäftigungseffekte festzustellen.

Die Prognosen der Unternehmen für die kommenden Monate sind so gut wie seit langem nicht.

Allerdings bestehen für diesen Konjunkturaufschwung, der nach der schweren Krise 2008/2009 so schnell und stark nicht erwartet wurde, erhebliche Risiken, dazu zählt auch der Fachkräftemangel.

Abbildung 5 Risikofaktoren der zukünftigen Entwicklung



Anteil der Unternehmen in %, Basis Mehrfachantworten

Quelle: Konjunkturbericht der sächsischen IHKs zur Jahresmitte 2010

Von ihrer Meisterung wird es wesentlich abhängen, ob sich das Wachstum auch dauerhaft am Arbeitsmarkt auswirkt. Die aktuellen Signale sind positiv wie die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, der Rückgang der Kurzarbeit sowie die deutliche Erholung in der Zeitarbeit zeigen.

1.2. Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs in sächsischen Unternehmen

Die besondere Bedeutung qualifizierter Fachkräfte für die sächsische Wirtschaft ergibt sich aus verschiedenen Ursachen:

- dem dynamischen Wachstum der sächsischen Wirtschaft,
- dem rasanten wissenschaftlich-technischen Fortschritt,
- den Anforderungen internationaler Märkte
- der zunehmenden Arbeitsteilung,
- den Auswirkungen der vom Strukturwandel nach 1990 induzierten demografischen Falle,
- dem wachsenden, weltweiten Wettbewerb um die besten Köpfe,
- der hohen Spezialisierung und Kleinteiligkeit sächsischer Firmen,
- den tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen beim Technikverständnis, bei der Berufswahl, bei der sozialen Absicherung und bei den Wertvorstellungen.

Das reale Wirtschaftswachstum sächsischer Firmen hat einen kontinuierlichen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zur Folge.

Sehr wichtig, weil mit gravierenden Folgen für die Qualifikationsstruktur der benötigten Arbeitskräfte verbunden, sind die Auswirkungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, die zunehmend individueller und differenzierter werdenden Anforderungen der einheimischen und ausländischen Kunden an die Entwicklung der Produkte und Dienstleistungen, der Service und die Betreuung sowie die wachsende weltweite Arbeitsteilung und Kooperation.

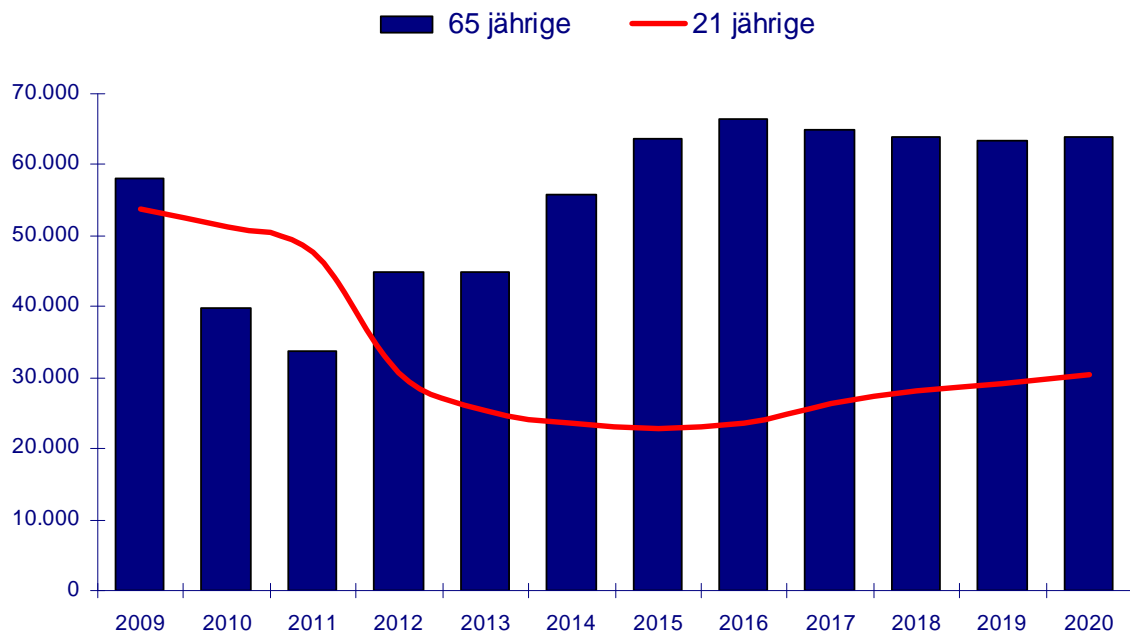
Neben immer spezielleren technischen Kenntnissen und Erfahrungen ergeben sich daraus völlig neue Anforderungen an die sprachlichen, sozialen und kulturellen Kompetenzen von Unternehmern und Belegschaften.

Der Strukturwandel in den neuen Bundesländern nach 1990 bewirkt Sondereinflüsse auf das Fachkräfteproblem.

Der damals notwendige Beschäftigungsabbau führte zu ungünstigen Altersstrukturen in vielen Unternehmen, in den schwierigen Privatisierungs- und Gründungsprozessen bis zur Jahrtausendwende wurden weniger Lehrlinge ausgebildet bzw. übernommen und es kam in den 90er Jahren zu einem drastischen Geburtenrückgang.

Dies führt in Kombination heute zur sogenannten demografischen Falle (Abbildung 6), die in der nächsten Dekade zu einem deutlichen Negativsaldo beim Verhältnis eigener Berufsanfänger und altersbedingt ausscheidenden Arbeitskräften in sächsischen Firmen führt.

Abbildung 6 Altersabgänge und Neuzugänge Jugendlicher in Sachsen



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, eigene Berechnungen

Schon aus diesem Grund müssen die sächsischen Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften ihren Blick über die Landes-, Bundes- und EU-Grenze richten. Prinzipiell kann der Unternehmer bei der Sicherung seines Fachkräftebedarfs die folgenden Möglichkeiten nutzen:

Abbildung 7 Prinzipielle Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung



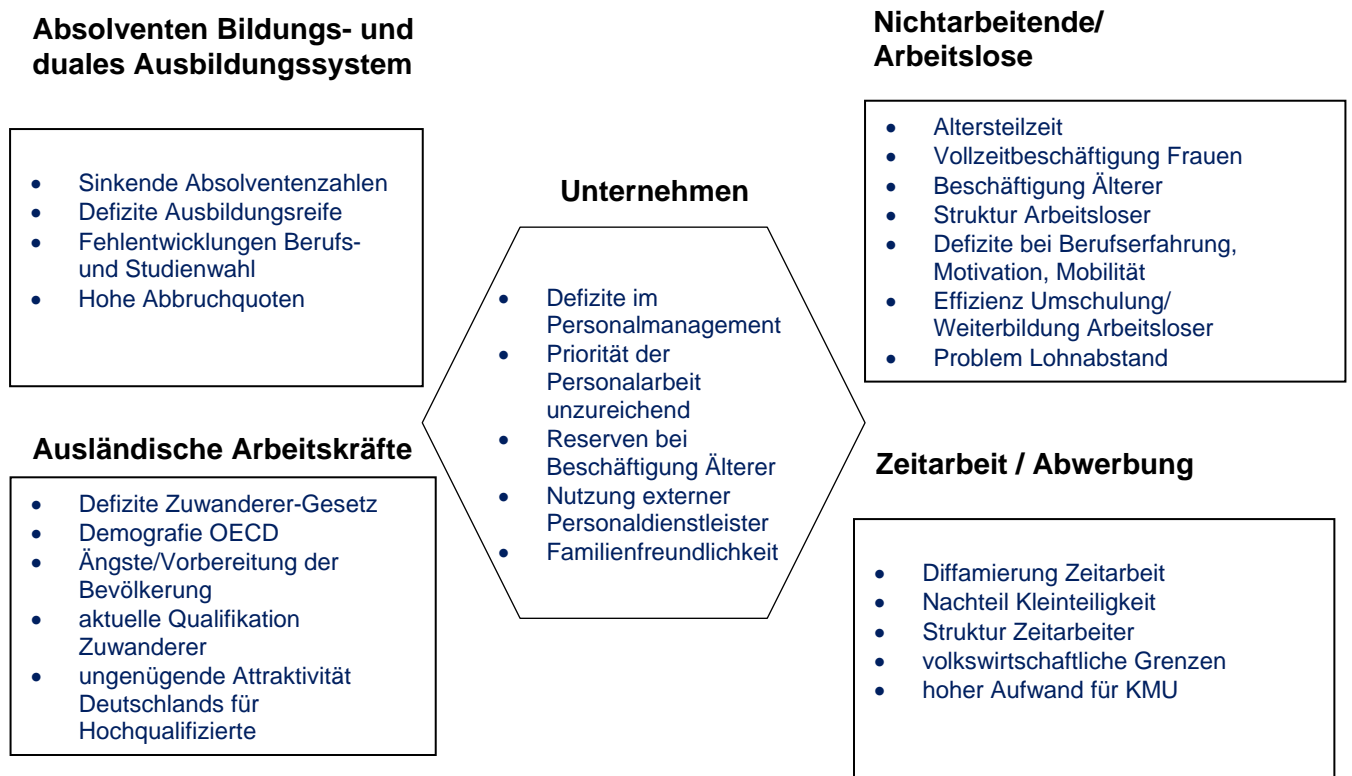
Quelle: Dr.-Ing. habil. Goedecke , Vortrag am 20.09.2010

Ausgangspunkt und Zielgröße ist das Unternehmen. Der Unternehmer rekrutiert, motiviert und bezahlt seine Belegschaft, bildet sie kontinuierlich weiter und sorgt für optimale Arbeitsbedingungen. Auch für diesen Bereich gelten verschiedene gesetzliche Rahmenbedingungen, z.B. für den Arbeits- und Kündigungsschutz, die sozialen Sicherungssysteme u.a., verantwortlich für den Erfolg des Prozesses ist aber der Unternehmer.

Bei den 4 potentiellen Quellen für benötigte Fachkräfte (mit Einschränkung bei der Zeitarbeit/Abwerbung) ist dies prinzipiell anders. Hier kann der Unternehmer nur bedingt auf die Rahmenbedingungen und die Arbeitsweise einwirken, verantwortlich für die Gesamtprozesse in Bildung, Arbeitsmarkt und Zuwanderung ist der Staat.

Welche Hemmnisse/Reserven in diesem System gegenwärtig bestehen, verdeutlicht die folgende Abbildung.

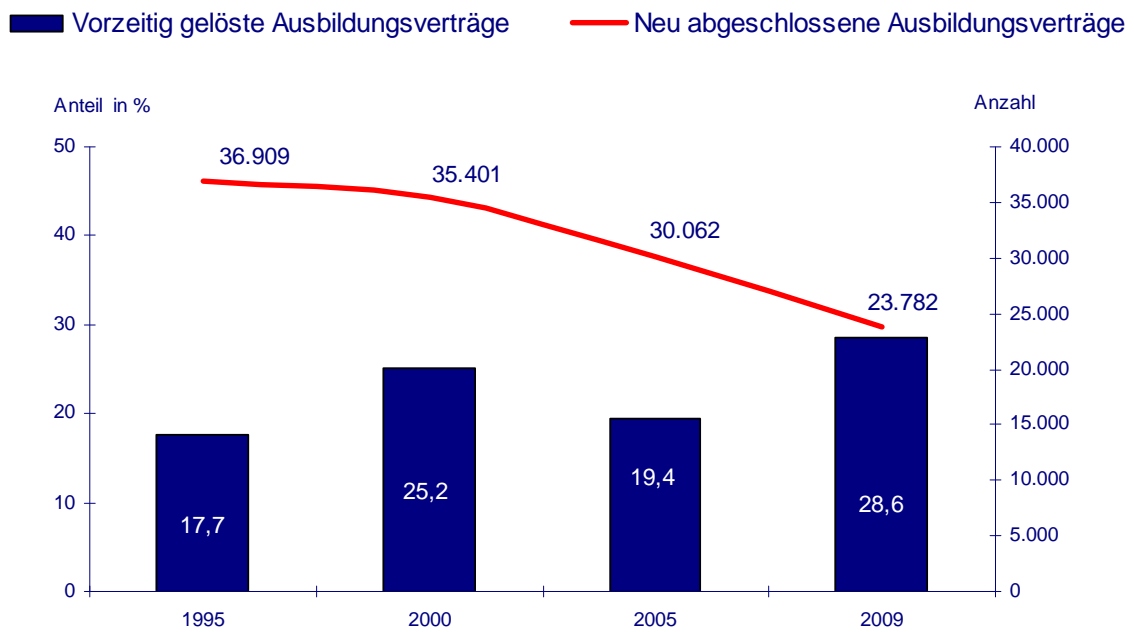
Abbildung 8: Herausforderung Fachkräftesicherung - aktuelle Hemmnisse/Probleme



Quelle: Dr.-Ing. habil. Goedecke , Vortrag am 20.09.2010

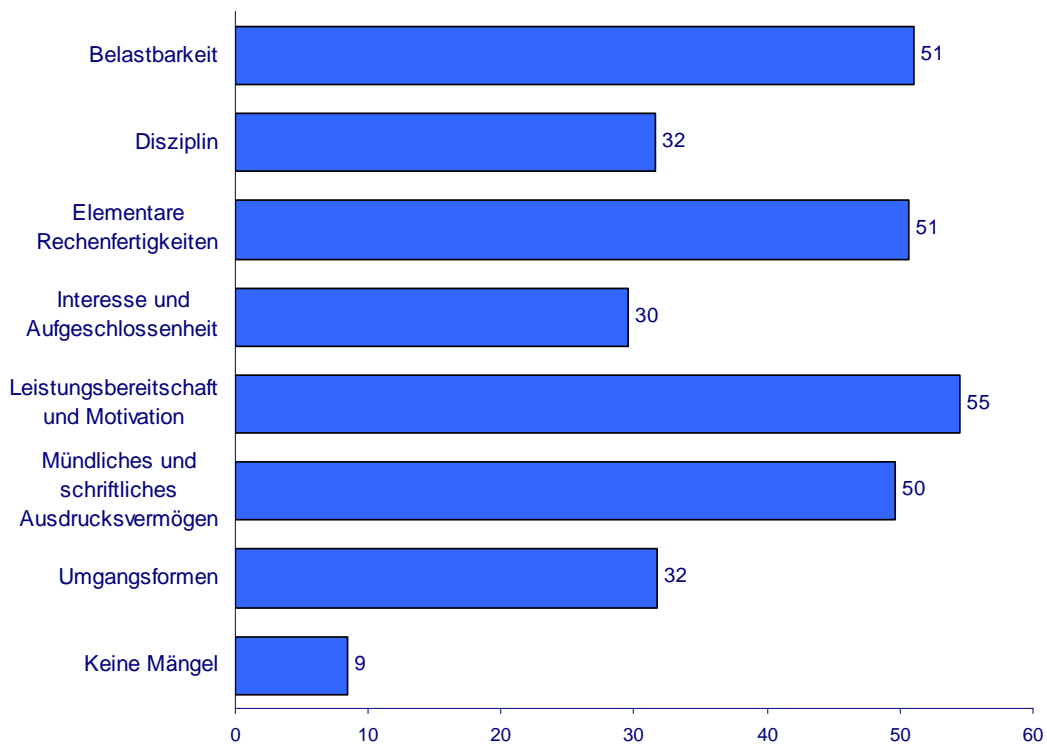
Besonders im Bildungs- und Ausbildungsbereich leistet sich Sachsen trotz der ungünstigen demografischen Entwicklung weiterhin eine dramatische Ressourcenverschwendung. Mehr als 11 % Schulabgänger ohne Abschluss, ein wachsender Anteil von Förderschülern, hohe Abbruchquoten in der dualen Ausbildung und im Studium sowie wachsende Klagen der Unternehmer über mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern und die oft unzureichende Praxistauglichkeit von Hochschulabsolventen dokumentieren diese Feststellung.

Abbildung 9 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Freistaat Sachsen



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, Berufliche Bildung

Abbildung 10 Mängel der Ausbildungsreife bei Schulabgängern aus Sicht sächsischer Unternehmen



Anteil der Unternehmen in %, Basis Mehrfachnennungen

Quelle: IHK-Ausbildungsumfrage 2010 des DIHK

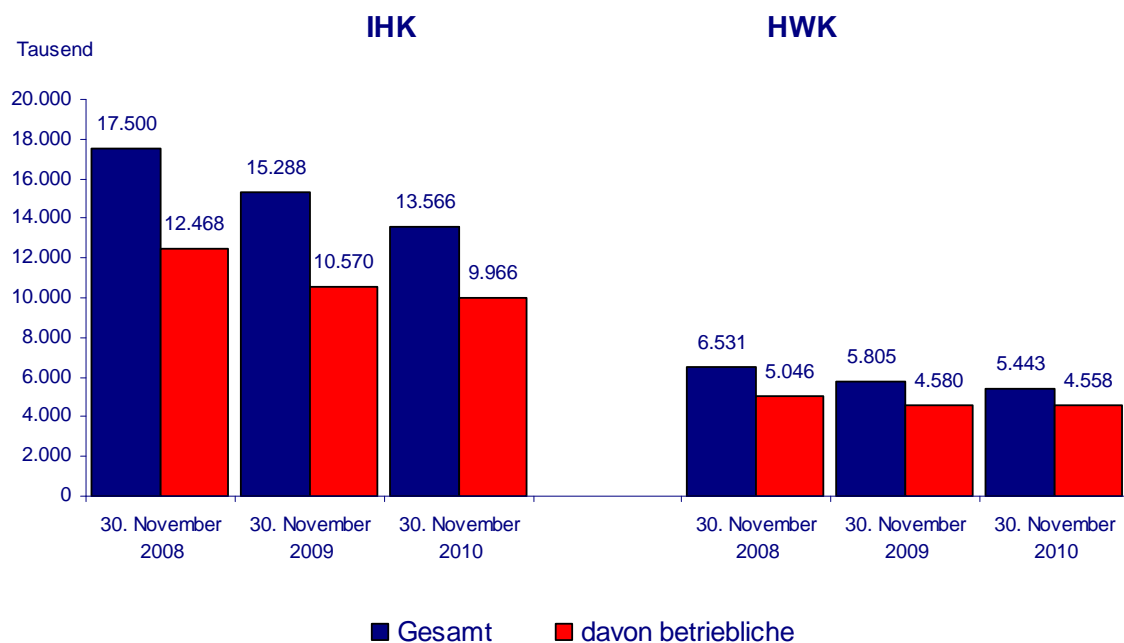
Vor dem Hintergrund der am sächsischen Arbeitsmarkt geforderten Berufe und Qualifikationen gibt es vor allem bei der Berufs- und Studienwahl große Reserven. Hier sind seit Jahren Fehlentwicklungen festzustellen.

Abbildung 11 Wunsch und Realität bei Lehrstellen in Sachsen

	Berufsgruppen	Bewerbungen	Lehrstellen	Bewerbungen / Lehrstelle (%)
Fehlende Bewerber	Elektriker	1.008	1.352	0,7
	Werkzeugmacher	98	152	0,6
	Maschinisten	150	275	0,5
	Feinblechner / Installateur	240	442	0,5
	Formgießer	15	51	0,3
	Textilhersteller	4	40	0,1
Nachfrageboom	Hauswirtschafter	271	97	2,8
	Tischler	556	258	2,2
	Gärtner	521	326	1,6
	Bürokräfte	3.025	1.986	1,5
	Warenkaufleute	3.490	2.453	1,4
	Köche	1.015	889	1,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, RD Sachsen August 2010

Abbildung 12 Eingetragene Ausbildungsverhältnisse

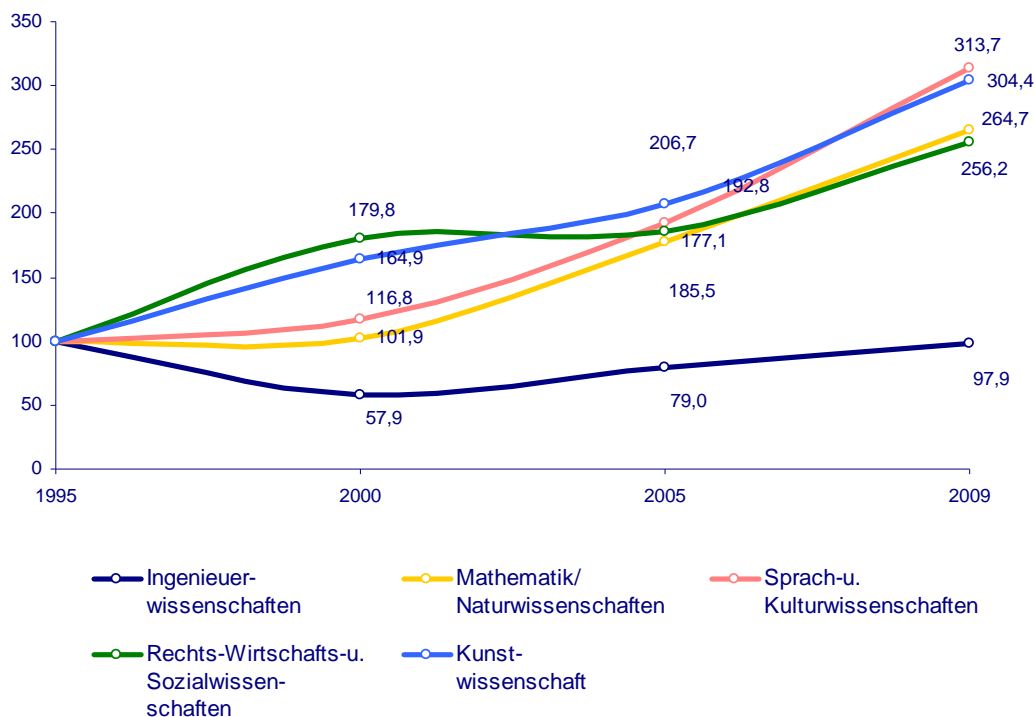


Quelle: Ausbildungsplatzstatistik der sächsischen IHKs und HWKs

Seit 2007 werden in den sächsischen Unternehmen jährlich weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen. Hier werden zum einen die Auswirkungen der demografischen Entwicklung, die sich im Rückgang der Schülerzahlen und damit der Anzahl potenziell Auszubildender dokumentiert, deutlich. Zum anderen finden Unternehmen teilweise keine geeigneten Bewerber entsprechend der Anforderungen ihrer Ausbildungsplätze. 2009 und 2010 blieben aus diesem Grunde Ausbildungsplätze unbesetzt.

Besonders kritisch zu sehen sind hier die Zahl und die Struktur der Absolventen sächsischer Hochschulen, vor allem in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Die Entwicklung der Abschlüsse (Abbildung 13 und Tabelle 1) steht im Widerspruch zu den Bedarfen der sächsischen Wirtschaft.

Abbildung 13 Hochschulabsolventen in Sachsen
(1995 = 100)



Quelle: Statistisches Landesamt, eigene Berechnung

Tabelle 1 Absolventen der Ingenieurwissenschaften an ausgewählten sächsischen Hochschulen

Hochschule	1995		2000		2005		2009	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
TU Dresden	1.178	53	680	27	877	25	1.144	23
TU Chemnitz	666	56	121	21	247	22	197	14
TU Bergakademie Freiberg	200	54	124	52	213	36	218	37
HTWK Leipzig	549	84	325	51	401	49	566	52
HTW Dresden	440	95	439	55	399	48	492	56
West-sächsische Hochschule Zwickau	326	68	233	51	334	54	451	55
Hochschule Mittweida	256	56	156	39	303	37	333	24
Sachsen insgesamt	4.355	42	2.315	27	3.059	25	3.822	23

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, eigene Recherchen

Das gilt auch für die Situation bei der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland. Die restriktiven deutschen Zuwanderungsbestimmungen, die großen Hürden bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie die ungenügende Vorbereitung der Bevölkerung auf wachsende qualifizierte Zuwanderungen stellen erhebliche Hindernisse für mittelständische sächsische Betriebe im weltweiten Wettbewerb um die besten Köpfe dar. Der Verbesserung dieser Rahmenbedingungen kommt bei der Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften in sächsischen Unternehmen ebenso eine Schlüsselfunktion zu, wie den Anstrengungen der Betriebe bei der Qualifizierung ihrer Belegschaften, der Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und der Rahmenbedingungen für die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeiter.

2. Beteiligung, Struktur und regionale Verteilung

Beteiligung an der Umfrage

Am Fachkräftemonitoring 2010 beteiligten sich insgesamt 1.437 sächsische Unternehmen. Davon stammen 74 % der Antworten von Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammern, während 26 % dem Handwerk zuzuordnen sind.

Tabelle 2 Beteiligung an der Befragung 2010

Kammerbezirk	IHK	HWK	Insgesamt
Dresden	272	181	453
Chemnitz	396	115	511
Leipzig	400	73	473
Sachsen insgesamt	1.068	369	1.437

Tabelle 3 Beteiligung nach Wirtschaftsbereichen im IHK- bzw. HWK-Bereich

	2007	2010
Industrie	418	455
Bau	73	63
Dienstleistungen	410	339
Handel	178	211
Handwerk	398	369
Sachsen insgesamt	1.477	1.437

Struktur der befragten Unternehmen

Bei den IHK-zugehörigen Unternehmen kam auch bei der Umfrage 2010 mit 75 % der größte Teil der Antworten aus den Wirtschaftsbereichen Industrie und Dienstleistungsgewerbe (Anlage 1). Im Vergleich zu 2007 nahm der Anteil der Industrieunternehmen von 39 % auf 43 % zu, während der der Dienstleister um 6 %-Punkte abnahm. Gestiegen ist auch der Anteil der Betriebe des Handels. Relativ unverändert blieb dagegen die Beteiligung der Bauwirtschaft.

Trotz des Rückgangs der Antworten aus der Dienstleistungswirtschaft, deren Betriebe häufiger kleinere Betriebsgrößen aufweisen, ist das Gewicht der Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten – von 70 % im Jahr 2007 auf 75 % gestiegen. Der Anteil mittelständischer oder großer Betriebe ab 50 Mitarbeiter ist von 30 % im Jahr 2007 auf 25 % zurückgegangen.

Tabelle 4 Beteiligung nach Beschäftigtengrößenklassen und Bezirken im IHK-Bereich

Beschäftigten- größenklassen	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 %
unter 20	113	42	203	51	221	55	537	51
20 bis unter 50	65	24	83	21	110	28	258	24
50 bis unter 250	74	27	86	22	54	14	214	20
250 und mehr	18	7	24	6	11	3	53	5
Gesamt	270	100	396	100	396	100	1.062	100

N = Anteil der Firmenantworten in Spalten (beachte methodische Hinweise Seite 1,
(* 6 Firmen ohne Beschäftigtenangabe)

Aus dem sächsischen Handwerk beteiligten sich 369 Unternehmen am Fachkräftemonitoring. Entsprechend der Branchenverteilung im sächsischen Handwerk stellen die Gewerbegruppen Elektro- und Metallgewerbe sowie Bau- und Ausbaugewerbe den größten Anteil der Befragten dar. Drei Viertel der Antworten kommen aus diesen Gewerben.

Die Beteiligung an der Befragung nach Gewerbegruppen setzt sich wie folgt zusammen:

Bau- und Ausbaugewerbe	28 %
Elektro- und Metallgewerbe	45 %
Holzgewerbe	6 %
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	2 %
Nahrungsmittelgewerbe	5 %
Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege sowie der chemischen Reinigungsgewerbe	8 %
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	4 %

Aktuelle Tarifbindung

Von den befragten sächsischen Unternehmen sind 14 % freiwillig tarifgebunden, 11 % geben eine gesetzlich bedingte Tarifgebundenheit an.

Der Anteil der Handwerksbetriebe mit gesetzlich bedingter Tarifgebundenheit ist mit 22 % wesentlich stärker ausgeprägt als der freiwillige Anteil (Anlage 3).

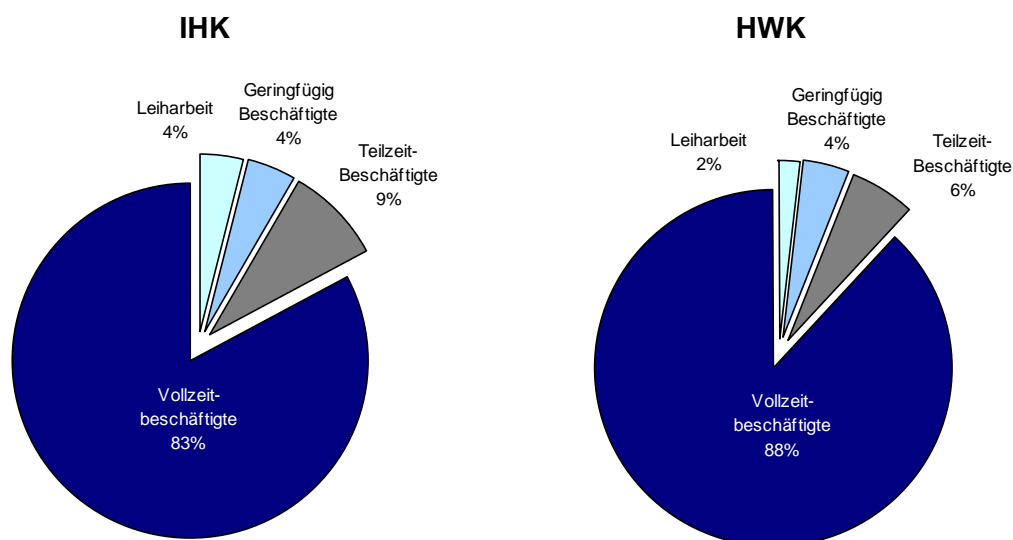
3. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation

3.1. Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

Die 1.068 befragten Unternehmen der sächsischen IHKs beschäftigten zum Befragungszeitpunkt 2010 insgesamt 66.862 Personen. Die durchschnittliche Betriebsgröße lag damit wie 2007 bei 63 Beschäftigten.

Von den insgesamt 369 befragten Handwerksunternehmen beschäftigten im Jahr 2010 insgesamt 351 Unternehmen 3.626 Mitarbeiter. Die durchschnittliche Betriebsgröße der befragten Unternehmen liegt wie im Jahr 2007 bei 10 Beschäftigten. Die höchsten Beschäftigtenzahlen weisen das Nahrungsmittelhandwerk und das Elektro- und Metallgewerbe mit durchschnittlich 14 Beschäftigten auf. Das Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe meldet mit 3 Beschäftigten die durchschnittlich geringsten Beschäftigtenzahlen pro Unternehmen.

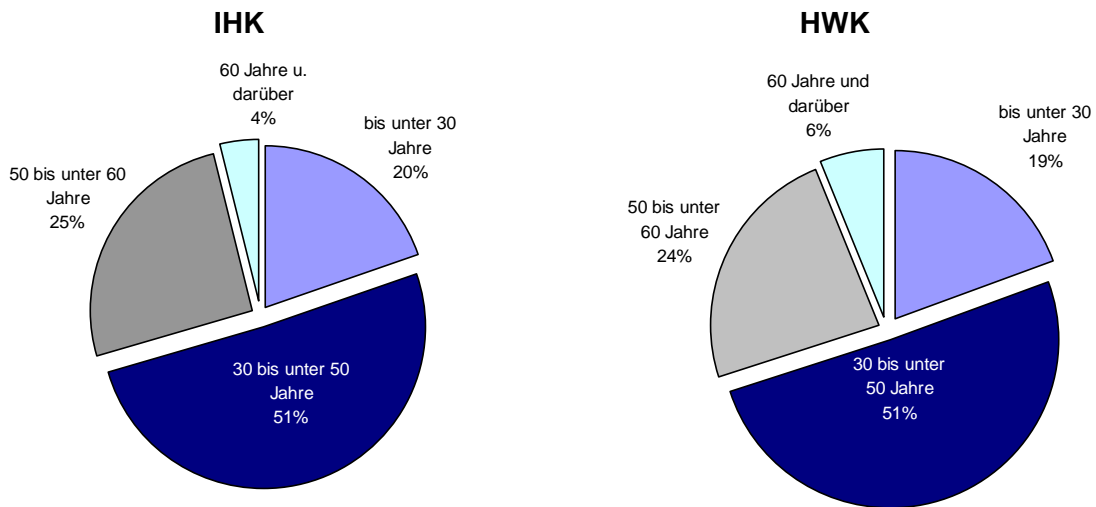
Abbildung 14 Anteile der Beschäftigungsformen



Von den IHK-Unternehmen wurde für 66.675 Beschäftigte (99 % aller Beschäftigten) die Beschäftigungsform ausgewiesen. Davon sind 83 % Vollzeitbeschäftigte. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 9 % (2007: 7 %). Geringfügige Beschäftigung und Leiharbeiter machen je 4 % aus.

Die dominierende Form der Beschäftigung in den HWK-Unternehmen ist die Vollzeitbeschäftigung, auf sie entfallen 88 % der Beschäftigten. Die Teilzeitbeschäftigten sind mit 6 %, die geringfügig Beschäftigten mit 4 % und die Leiharbeiter mit 2 % an der Gesamtbeschäftigung beteiligt. Damit ergibt sich ein fast identisches Bild wie 2007.

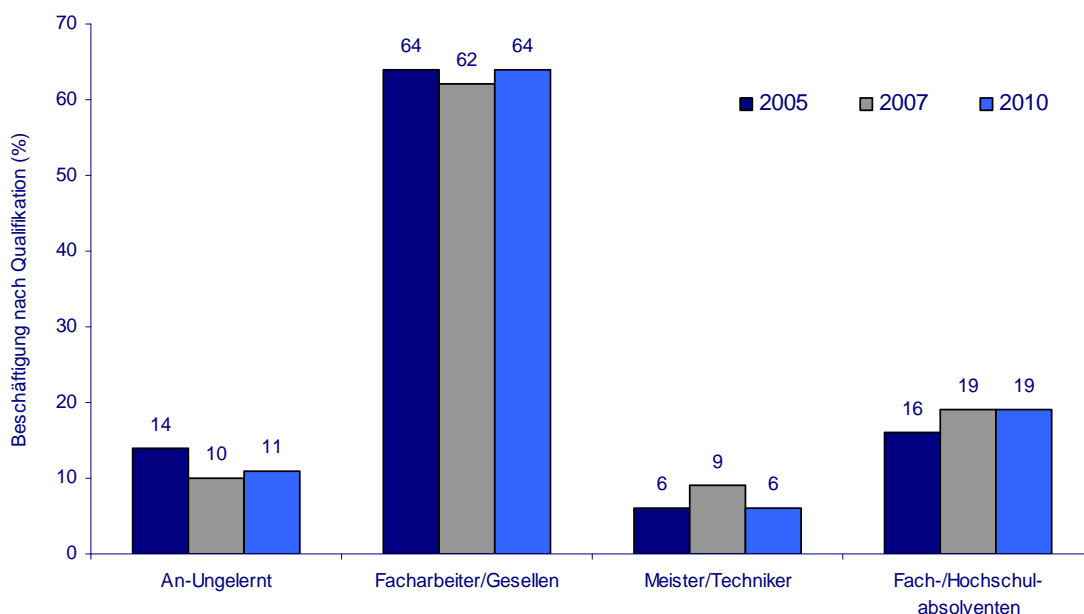
Abbildung 15 Anteile der Altersstruktur der Belegschaften



Von den IHK-Unternehmen wurde für 63.400 Beschäftigte (95 % aller Beschäftigten) die Altersstruktur ausgewiesen. Die Gruppe der 30- bis unter 50-Jährigen entspricht mit 51 % in etwa dem sächsischen Durchschnitt dieser Altersgruppe bei den SV-pflichtig Beschäftigten (49 %) aller Wirtschaftsbereiche. Bei den unter 30-Jährigen, deren Anteil an den Befragten mit 20 % errechnet wurde, liegt der Mittelwert für Sachsen bei 23 %. Die Gruppe der über 50-Jährigen in den beteiligten Betrieben entspricht mit 29 % dem sächsischen Durchschnitt.

Wird die Altersstruktur in den sächsischen Handwerksbetrieben betrachtet, so ist festzustellen, dass 51 % der Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahre alt sind, 24 % der Beschäftigten sind zwischen 50 und 60 Jahre alt, 19 % unter 30 Jahre und 6 % älter als 60 Jahre. Gegenüber 2007 sind die Belegschaften geringfügig gealtert – der Anteil der unter 30-Jährigen stieg zwar um 2% Punkte von 17 % auf 19 %, jedoch stieg auch der Anteil der über 50-Jährigen um 5%-Punkte von 25 % auf 30 %.

Abbildung 16 Qualifikationsniveau der Beschäftigten im IHK-Bereich

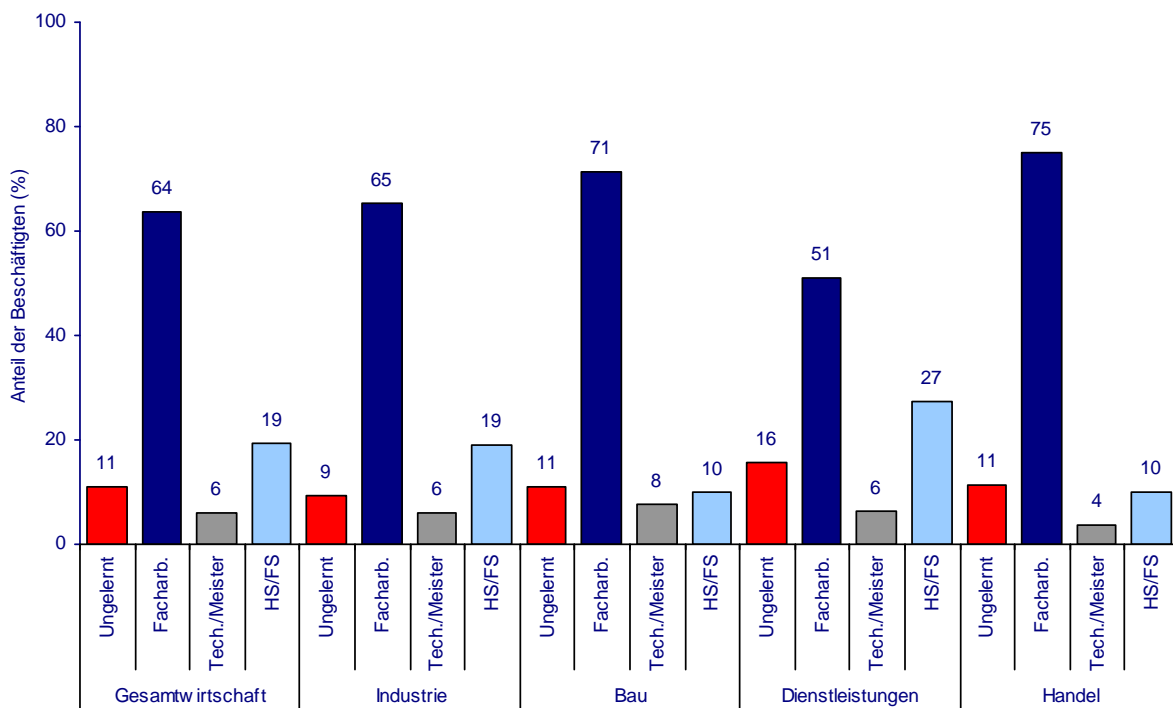


Der Trend zu einem hohen Qualifikationsniveau der Mitarbeiter in den sächsischen IHK-Unternehmen hat sich bestätigt.

2010 verfügen 6 % der Beschäftigten über einen Abschluss als Meister oder Techniker (2007: 9 %). Der Anteil der Facharbeiter/Gesellen an den Gesamtbeschäftigten wuchs um 2% - Punkte gegenüber 2007. Bei den An- und Ungelernten hat sich auch unter den schwierigen Rahmenbedingungen der Wirtschaftskrise ein offensichtlich stabiles Niveau eingestellt.

Die Abbildung 17 sowie die Anlagen A und B zeigen die starke Differenzierung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten in ausgewählten Branchen für den IHK Bereich.

Abbildung 17 Qualifikationsniveau in den Wirtschaftsbereichen der sächsischen Wirtschaft



Mit wachsender Betriebsgröße steigt der Anteil höher qualifizierter Mitarbeiter.

Abbildung 18a Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich

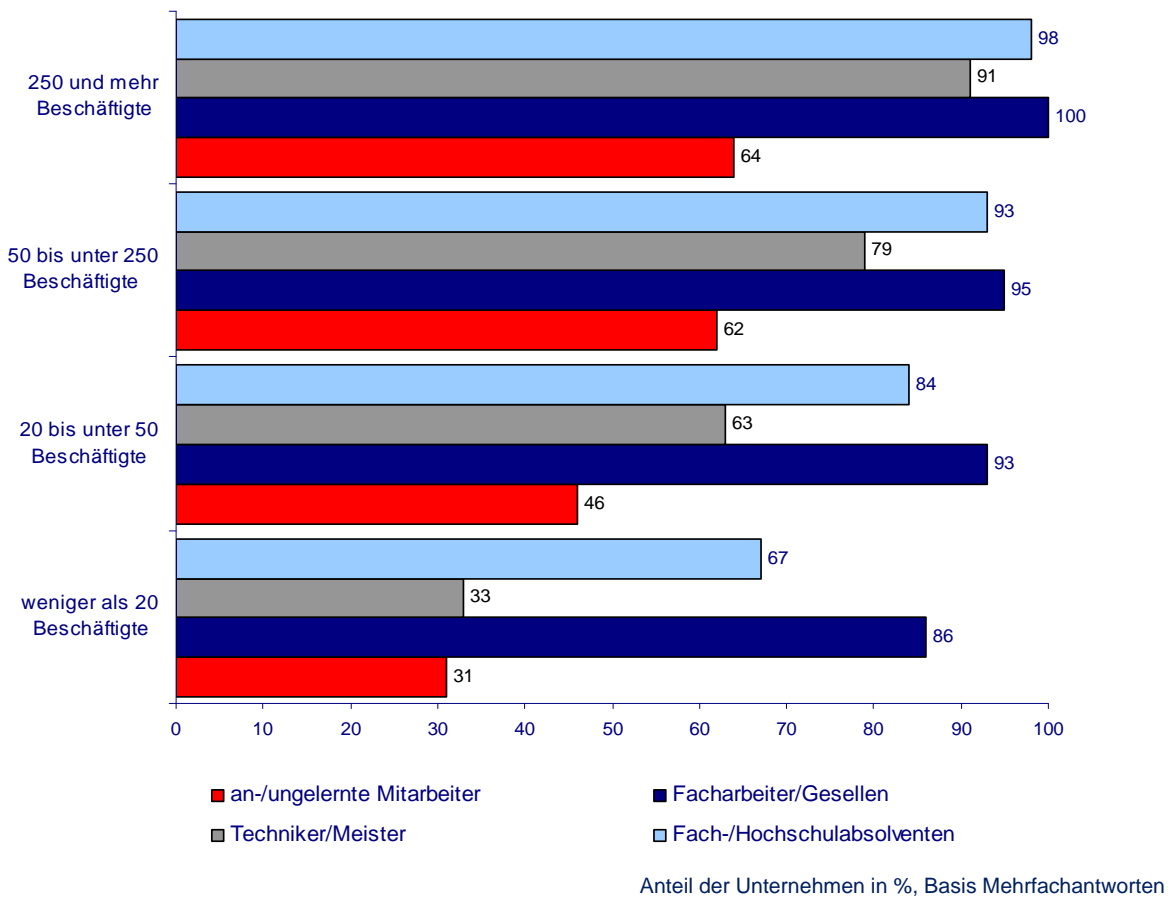
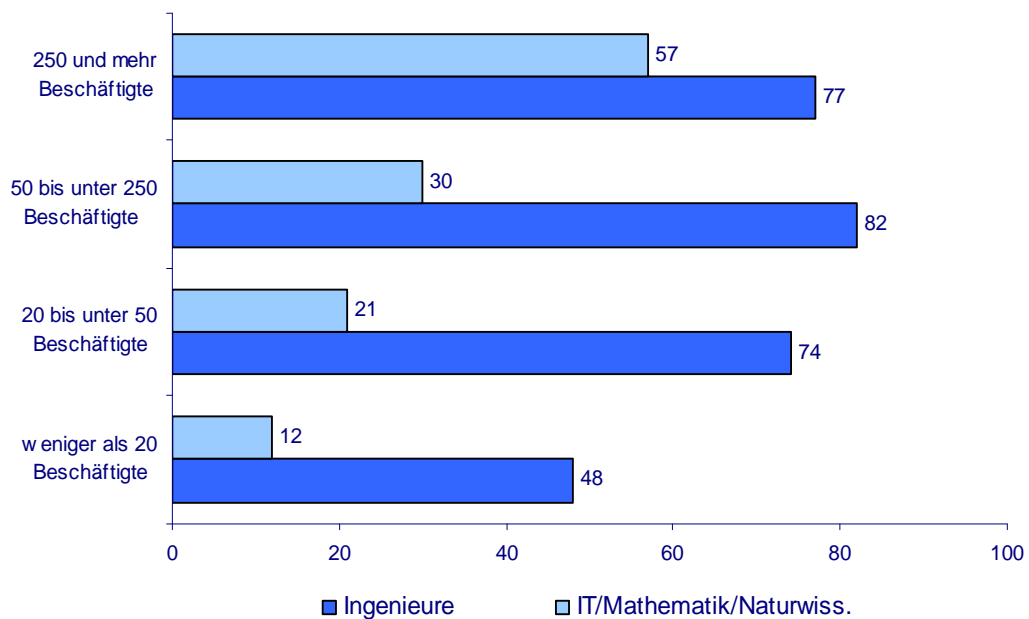


Abbildung 18b Qualifikationsstruktur der Fach- und Hochschulabsolventen nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich



Bei den Fach- und Hochschulabsolventen steigt mit wachsender Betriebsgröße der Anteil der Mitarbeiter mit Qualifikationen im Bereich IT/Mathematik/Naturwissenschaften. Der Anteil der Ingenieure ist in allen Betriebsgrößenklassen hoch. In mehr als Dreiviertel aller Unternehmen ab 20 Mitarbeiter werden Ingenieure beschäftigt.

Mitarbeiter, die im sächsischen Handwerk tätig sind, zeichnen sich weiter durch eine überwiegend hohe Qualifikation aus.

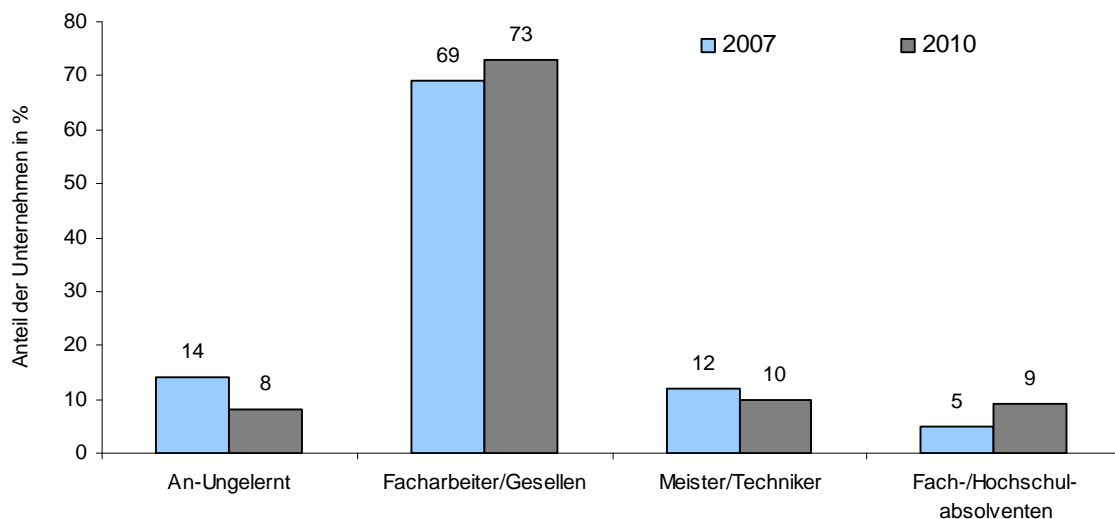
73 % der Beschäftigten sind Facharbeiter/Gesellen, 10 % haben eine abgeschlossene Meister-/Technikerausbildung, 9 % besitzen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. 95 % der Hochschul- oder Fachschulabsolventen sind Ingenieure, 5 % Informationstechniker, Mathematiker oder Naturwissenschaftler.

Gegenüber der Befragung 2007 gab es somit Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den Handwerksbetrieben. So stieg der Anteil der Facharbeiter/Gesellen um 4%-Punkte. Der Anteil der Meister und Techniker sank von 12 % auf 10 %, der der Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss stieg dagegen von 5 % auf 9 %. Der Anteil der An- und Ungelernten sank von 14 % auf 8 %.

Innerhalb der einzelnen Gewerbegruppen ist bei Unternehmen der Elektro- und Metallgewerbe und der Bau- und Ausbaugewerbe der Anteil von Facharbeitern und Gesellen sowie der Meister und Techniker am höchsten. In Unternehmen der Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe, werden die meisten an- und ungelerten Mitarbeiter beschäftigt.

Damit hat sich in den sächsischen HWK-Unternehmen der Trend zu qualifizierten Belegschaften weiter fortgesetzt.

Abbildung 19 Qualifikationsniveau der Beschäftigten im HWK-Bereich



3.2. Ausbildung - Ausgangslage und Prognose

Von den 1.068 am Fachkräftemonitoring 2010 teilnehmenden IHK-Unternehmen waren 478 Ausbildungsbetriebe, das sind 45 % (2007: 56 %). Der Anteil ausbildender Betriebe bei den Befragten ist besonders stark in der Industrie gesunken: 2010 bildeten 53 % der befragten Industrieunternehmen aus (2007: 68 %). In den anderen Wirtschaftsbereichen war der Rückgang geringer und lag zwischen 4 % - 6 %.

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten in den beteiligten Betrieben betrug die Lehrlingsquote 2010 51 Lehrlinge pro 1.000 Beschäftigte (2007: 56).

Hier werden offensichtlich die Auswirkungen der Wirtschaftskrise 2008/2009 sichtbar, in der die Betriebe alle Anstrengungen unternommen haben, um ihre Stammebelegschaften zu sichern und dabei auch die Ausbildung gedrosselt haben. Das betraf vor allem größere Unternehmen, die mehrere Lehrlinge gleichzeitig ausbilden.

Der Anteil der Betriebe, die einen Lehrling ausbilden, hat sich dagegen erhöht. Er lag 2010 bei 30 % der ausbildenden Unternehmen (2007: 26 %).

Tabelle 5 Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2010

Lehrlingsgrößenklassen	IHK-Bereich										HWK-Bereich	
	Industrie		Bau		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	62	26	9	29	48	36	26	34	145	30	52	60
2	37	15	5	17	26	20	18	23	86	18	11	13
3 bis 5	52	22	6	20	30	23	13	17	101	21	17	20
6 bis 9	33	14	5	17	10	8	7	9	55	12	2	2
10 bis 19	36	15	5	17	11	8	8	10	60	13	3	3
20 und mehr	19	8	0	0	7	5	5	7	31	6	1	2
Gesamt (N)	239	100	30	100	132	100	77	100	478	100	86	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Gemessen an den 478 Ausbildungsbetrieben im IHK-Bereich entfallen 50 % auf die Industrie, 28 % der ausbildenden Firmen sind Dienstleistungsunternehmen. Von den befragten Handelsbetrieben bilden 77 Firmen aus, das sind 16 % der Ausbildungsbetriebe (Tabelle 5, Anlage 7).

Tabelle 6 Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2010

Lehrlingsgrößenklassen	IHK-Bereich									
	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		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 %
1	75	65	47	32	23	13	0	0	145	30
2	24	21	43	30	18	10	1	2	86	18
3 bis 5	12	11	42	29	46	27	1	2	101	21
6 bis 9	1	1	11	8	38	22	5	11	55	12
10 bis 19	0	0	1	1	46	27	13	28	60	13
20 und mehr	2	2	0	0	2	1	27	57	31	6
Gesamt (N)	114	100	144	100	173	100	47	100	478	100

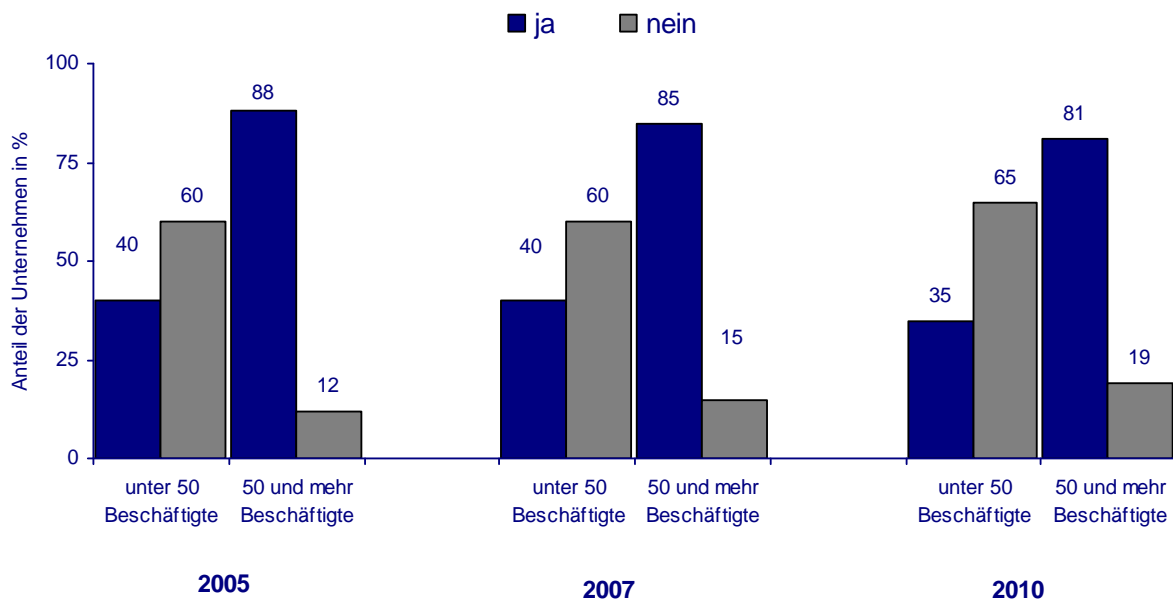
N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Die Anzahl der Auszubildenden wächst mit der Betriebsgröße der Unternehmen. Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich auch der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die mehrere Auszubildende aufnehmen.

Die Lehrlingsausbildung bleibt auch zukünftig ein entscheidendes Instrument der Unternehmen um geeignetes Fachpersonal heranzuziehen.

So planen 47 % aller befragten Unternehmen im IHK-Bereich die kurz- und mittelfristige Ausbildung von Lehrlingen (2007: 54 %). Von den Industriebetrieben planen 57 % die Ausbildung von Lehrlingen (2007: 69 %), im Baugewerbe 45 % (2007: 59 %) und im Handel 33 % (2007: 50%). Im Dienstleistungsgewerbe bleibt dagegen der Anteil der Unternehmen, die kurz- bzw. mittelfristig die Ausbildung von Lehrlingen planen, mit 42 % stabil.

Abbildung 20 Geplante kurz- und mittelfristige Ausbildung von Lehrlingen nach Betriebsgrößengruppen im IHK-Bereich



Im Jahr 2010 nahmen 369 Unternehmen aus dem HWK-Bereich am Fachkräftemonitoring teil, von denen 351 Betriebe insgesamt 3.466 Mitarbeiter beschäftigten. Darunter waren 86 Betriebe, in denen 224 Lehrlinge ausgebildet wurden. 23 % der teilnehmenden Firmen waren somit Ausbildungsbetriebe (2007: 33 %).

Insgesamt haben sich 2010 weniger Ausbildungsbetriebe an der Umfrage als 2007 beteiligt.

Der Anteil der Ausbildungsfirmen, die einen oder zwei Lehrlinge ausbilden, verringerte sich von 82 % im Jahr 2007 auf aktuelle 73 %. Dabei verringerte sich der Anteil der Betriebe mit zwei Auszubildenden um 6%-Punkte auf 13 %, während das Gewicht der Unternehmen mit einem Lehrling um 3%-Punkte zurückging.

Eine Erhöhung der Anteile an Auszubildenden gab es vor allem in den Betrieben, die zwischen 3 und 5 Lehrlinge aufweisen. Hier stieg der Anteil von 11 % (2007) auf nun 20 % (Tabelle 5, Anlage 7).

Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich auch der Anteil der Ausbildungsbetriebe in der jeweiligen Gruppe.

Positiv ist zu bewerten, dass die jetzigen Ausbildungsbetriebe auch künftig Lehrlinge im Unternehmen ausbilden wollen. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass Handwerksunternehmen, die kurz- oder mittelfristig Neueinstellungen aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden älterer Arbeitnehmer planen, auch künftig Lehrlinge übernehmen wollen.

Die Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die Unternehmen im HWK-Bereich fällt insgesamt schlechter als 2007 aus. Der Anteil der Bewerber mit guter Beurteilung durch den Unternehmer sank um 14 %-Punkte auf 28 %. Dem steht ein steigender Anteil von Schülern gegenüber, die schlechter beurteilt werden (2010: 23 %; 2007: 16 %).

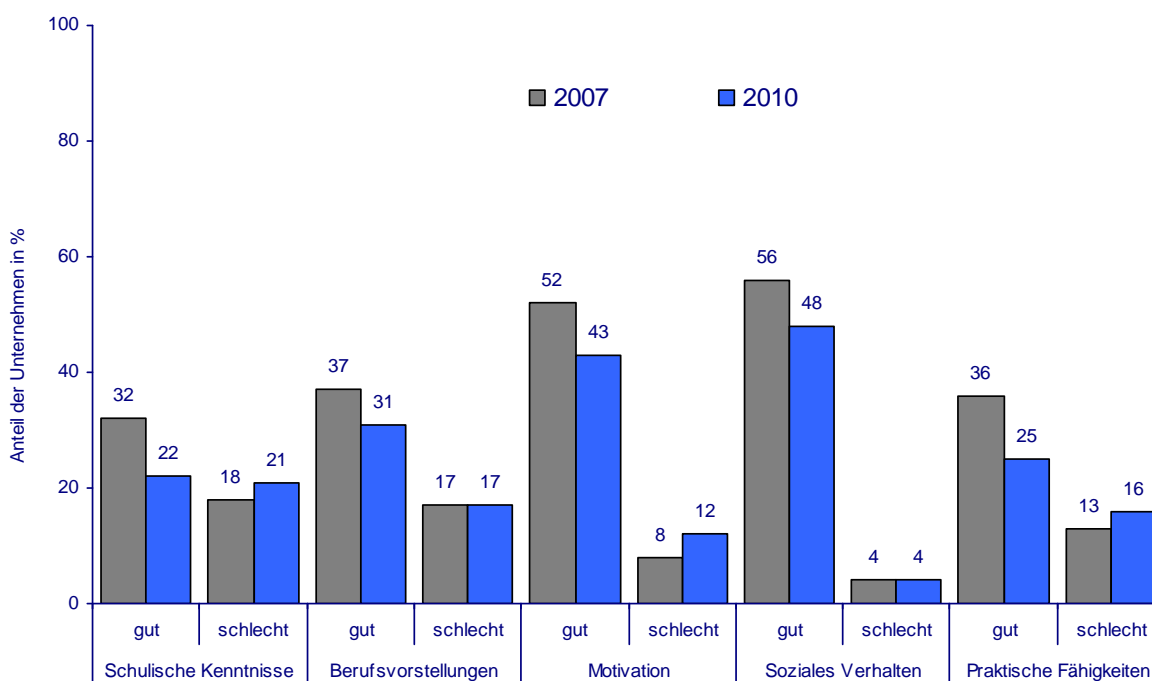
Die Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die Unternehmen im IHK-Bereich bezogen auf alle angelegten Beurteilungskriterien fällt nach einer Verbesserung in 2007 wieder schlechter aus. Eine gute Beurteilung durch den Unternehmer erhielten 33 % der Bewerber (2007: 43 %). Der Anteil der Schüler mit schlechter Bewertung ist um 5% - Punkte gestiegen.

Tabelle 7 Beurteilung der Lehrlingsbewerber

Alle 5 Kriterien	Gut Befriedigend Schlecht (Nennungen in %)		
	<u>IHK-Unternehmen</u>		
2005	33	51	16
2007	43	45	12
2010	33	50	17
<u>HWK - Unternehmen</u>			
2005	41	43	16
2007	42	42	16
2010	28	49	23

Betrachtet man jedes Beurteilungskriterium für sich, ergeben sich Unterschiede in der Bewertung.

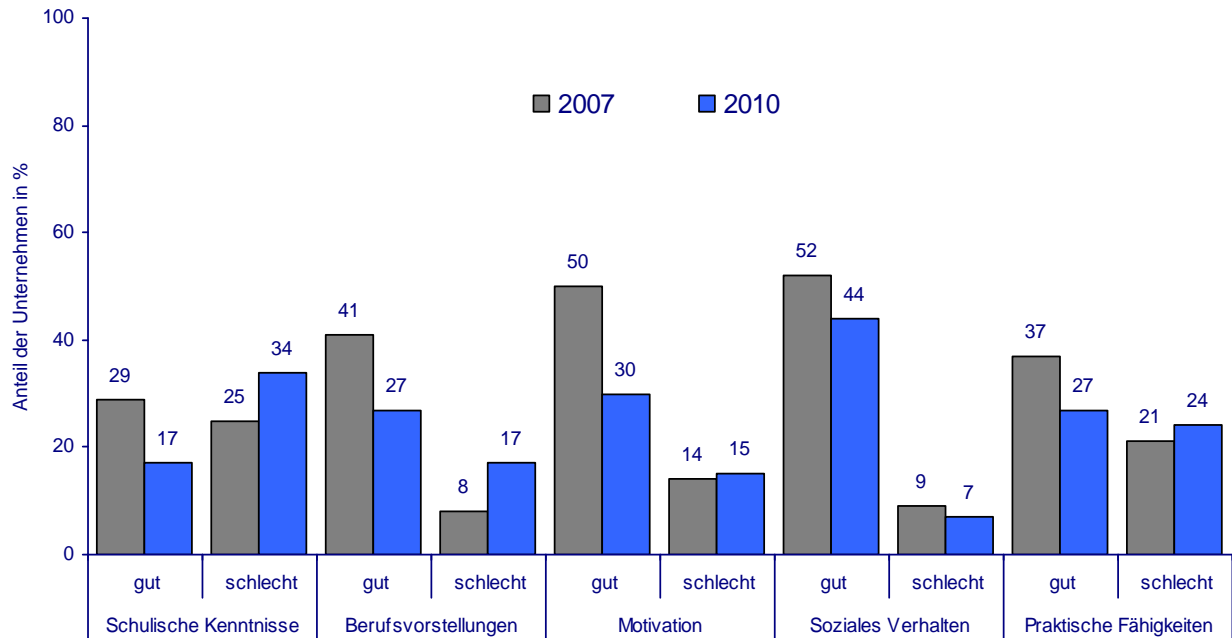
Abbildung 21 Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch IHK-Unternehmen



Im IHK-Bereich zeigen sich in allen 5 Kriterien Verschlechterungen gegenüber 2007.

32 % der befragten IHK-Unternehmen beurteilen die Anzahl der Bewerber je Arbeitsplatz mit gut, jedoch auch 31 % mit schlecht.

Abbildung 22 Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch HWK-Unternehmen



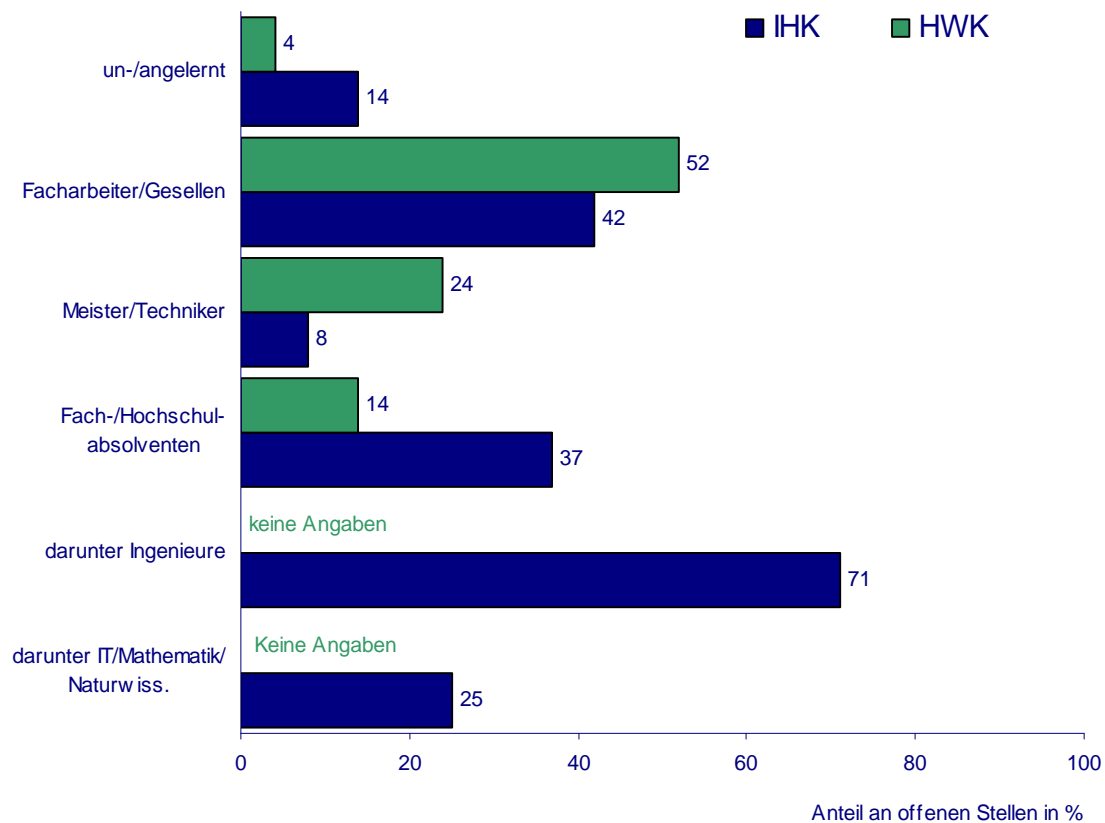
Hinsichtlich der einzelnen fünf Beurteilungskriterien ergeben sich größere Unterschiede. Bei den Handwerksbetrieben sind die Beurteilungen der Lehrlingsbewerber gespalten. Verbesserungen gegenüber 2007 unter Berücksichtigung der „Gut“- und „Schlecht“-Anteile sind keine festzustellen.

Die Hauptaufgabe der näheren Zukunft wird es sein, geeignete Bewerber für Handwerksberufe bei Schulabgängern zu finden. Die demografische Entwicklung der Bevölkerung bewirkt deutlich sinkende Bewerberzahlen in den Unternehmen.

3.3. Struktur und Anforderungsprofil der offenen Stellen

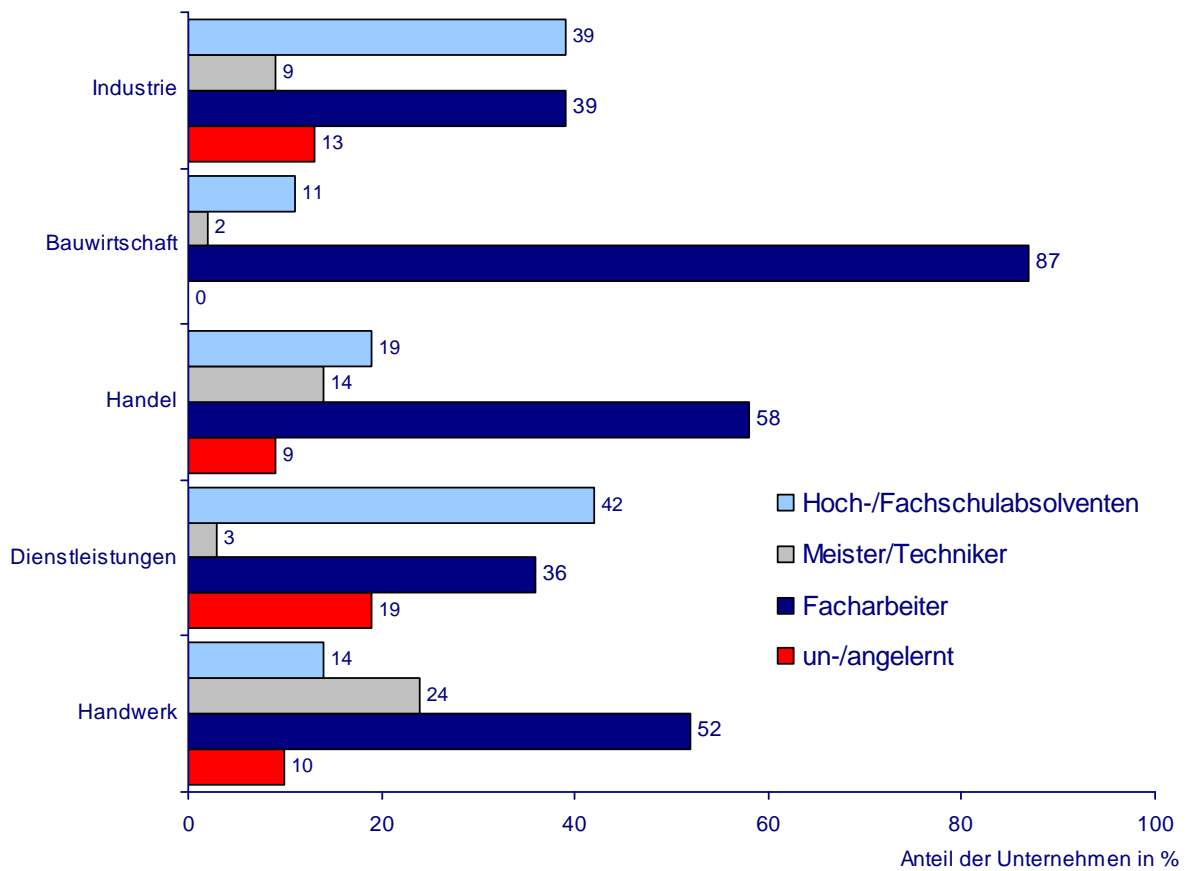
Der Anteil der IHK-Unternehmen mit offenen Stellen ist im Vergleich zu 2007 krisenbedingt deutlich gesunken (Anlage 9).

Abbildung 23 Qualifikationsanforderungen an offene Stellen 2010



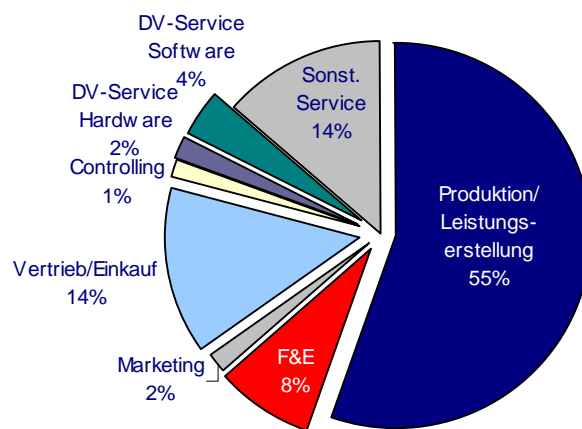
Die Qualifikationsanforderungen an diese freien Stellen zeigen im Vergleich zu 2007 ein Ansteigen im Bereich der Fach- und Hochschulabsolventen, dabei ist der Anteil im Bereich MINT (Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften/Technik) gestiegen.

Abbildung 24 Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Wirtschaftsbereichen 2010



Die Mehrzahl der freien Stellen (55 %) wird in den IHK-Unternehmen für die Produktion bzw. die Leistungserstellung benötigt. 2007 lag dieser Anteil noch bei 71%. 14% der freien Stellen entfallen auf den Bereich Vertrieb/Einkauf. Steigerungen verzeichnen die Bereiche DV-Service Software von 1 % auf 4 %, DV-Service Hardware von 1 % auf 2 % und Sonstiger Service von 6 % auf 14 %.

Abbildung 25 Verteilung der offenen Stellen nach Unternehmensbereichen der IHK 2010



Bei den ausgewiesenen offenen Stellen im HWK-Bereich werden wie in den vergangenen Jahren überwiegend Facharbeiter/Gesellen für die Bereiche Produktion/Leistungserstellung gesucht (52 %) aber auch Meister oder Techniker (24 %). Den größten Bedarf an offenen Stellen weisen das Elektro- und Metallgewerbe sowie das Bau- und Ausbaugewerbe aus. Überdurchschnittlich häufig suchen Betriebe aus dem Bezirk Chemnitz nach neuem Personal. Die Nachfrage nach an- und ungelerten Beschäftigten spielte wie in den vergangenen Jahren im Handwerk nur eine untergeordnete Rolle.

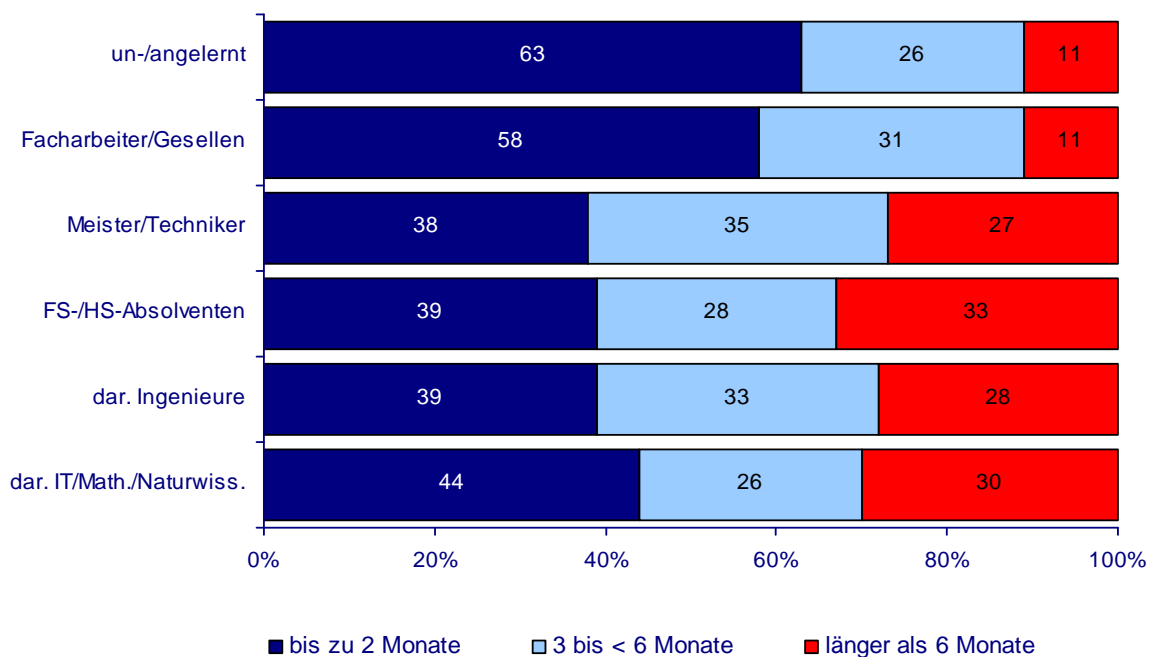
3.4. Zeitdauer der Besetzung offener Stellen

Die Zeitdauer für die Besetzung offener Stellen ist gegenüber 2007 insgesamt kürzer geworden.

Die Besetzung offener Stellen für Facharbeiter/Gesellen gelingt deutlich häufiger im Zeitraum bis zu zwei Monaten. Die Suche nach Hoch-/Fachschulabsolventen hingegen dauert auch 2010 am längsten, in 33 % der Fälle sogar länger als 6 Monate.

Die Rekrutierung von un- bzw. angelerntem Personal gestaltet sich zunehmend unproblematischer.

Abbildung 26 Zeitdauer der Besetzung offener Stellen nach Qualifikationsanforderungen im IHK-Bereich



Anteil der Unternehmen in %

3.5. Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter

Als wichtigste Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter werden im Jahr 2010 von den IHK-Unternehmen fehlende Qualifikationen und Berufserfahrungen genannt, aber auch mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft (Tabelle 8).

Fehlende Berufserfahrung geben 43 % der Unternehmen an, fehlende Zusatz- / Spezialqualifikationen 35 % und mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft nennen 32 % der Befragten. 26 % der offenen Mitarbeiterstellen und 13 % der Ausbildungsplätze blieben aufgrund fehlender Bewerbungen unbesetzt.

Tabelle 8 Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter in Sachsen 2010

Gründe	IHK-Bereich N = 499		HWK-Bereich N = 137	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N	Anzahl Firmen	Anteil (bezogen auf N)
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	131	26	28	20
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	67	13	29	21
fehlende Berufserfahrung	213	43	45	33
fehlender Abschluss	68	14	15	11
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen	177	35	31	23
zzt. bestehendes Lohn- und Gehaltsgefüge	130	26	44	32
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	160	32	62	45
Alter der Bewerber	54	11	6	4
Arbeitszeitregime im Unternehmen	38	8	9	7
eingeschränkte Flexibilität der Bewerber	106	21	27	20
durch familiäre Verpflichtungen	57	11	13	9
durch ungenügende Mobilität	57	11	10	7

(Basis Mehrfachantworten)

Im sächsischen Handwerk gehören wie in den letzten beiden Befragungen das bestehende Lohn- und Gehaltsgefüge, die fehlende Berufserfahrung der Bewerber sowie die mangelnde Motivation bzw. Arbeitsbereitschaft der Bewerber zu den Hauptgründen für das Scheitern von Einstellungen. Besonders auffällig ist, dass die mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft im Unternehmen inzwischen von 45 % der Firmen und damit am häufigsten genannt wird (2007: 34 %).

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

Es werden auch zunehmend arbeitsplatzspezifische Zusatz- bzw. Spezialqualifikationen vorausgesetzt, deren Nichterfüllung bei 23 % der befragten Unternehmen eine Personaleinstellung verhinderte (2007: 19 %).

Fehlende Bewerbungen auf Mitarbeiterstellen vermeldet jedes fünfte Unternehmen.

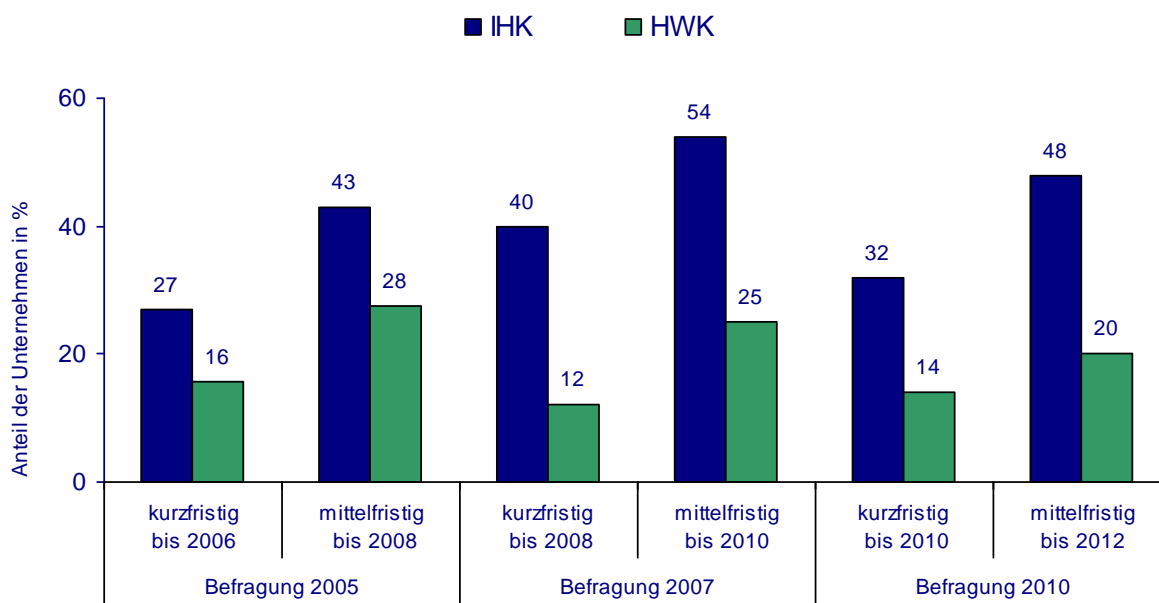
Der Anteil der Firmen, in denen eine Einstellung am bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge scheiterte ist auf 32 % gesunken (2007: 49 %).

Bei den übrigen Gründen für gescheiterte Einstellungen von Mitarbeitern sind die Anteile im Vergleich zu 2007 annähernd gleich geblieben.

3.6. Kurz- und mittelfristige Personalplanung

So wie die Anzahl der offenen Stellen gesunken ist, wurden auch die Personalpläne für kurz- und mittelfristige Einstellungen nach unten korrigiert. 32 % der befragten Unternehmen im IHK-Bereich planten kurzfristig die Neueinstellung von Mitarbeitern (2007: 40 %). Mittelfristig werden 48 % Einstellungen vornehmen (2007: 54 %). Auch hier sind die Nachwirkungen der Krise deutlich sichtbar.

Abbildung 27 Anteil der Unternehmen mit kurz- u. mittelfristigen Personalplanungen



Facharbeiter bzw. Gesellen stehen bei den Qualifikationsanforderungen an erster Stelle. 74 % der befragten Firmen planten zum Befragungszeitpunkt kurzfristig Personal-einstellungen in diesem Bereich, mittelfristig 69 %.

An zweiter Stelle rangieren Fach-/Hochschulabsolventen, wobei darunter Ingenieur-abschlüsse am stärksten nachgefragt werden.

Im HWK-Bereich planten 14 % der befragten Unternehmen kurzfristig Neueinstellungen. Mittelfristig wollen 20 % Mitarbeiter einstellen.

Abbildung 28 Kurz- und mittelfristige Personaleinstellungen nach Qualifikationsanforderungen im IHK-Bereich in 2010

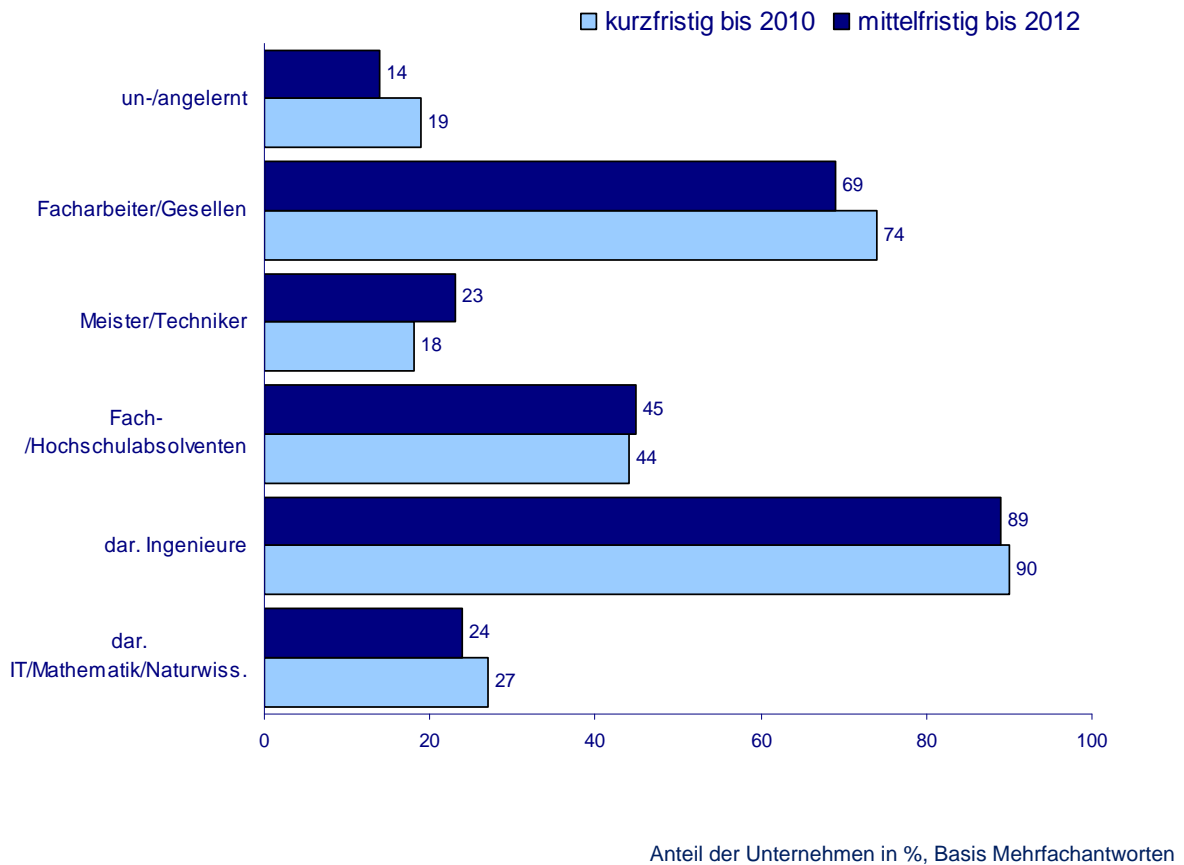
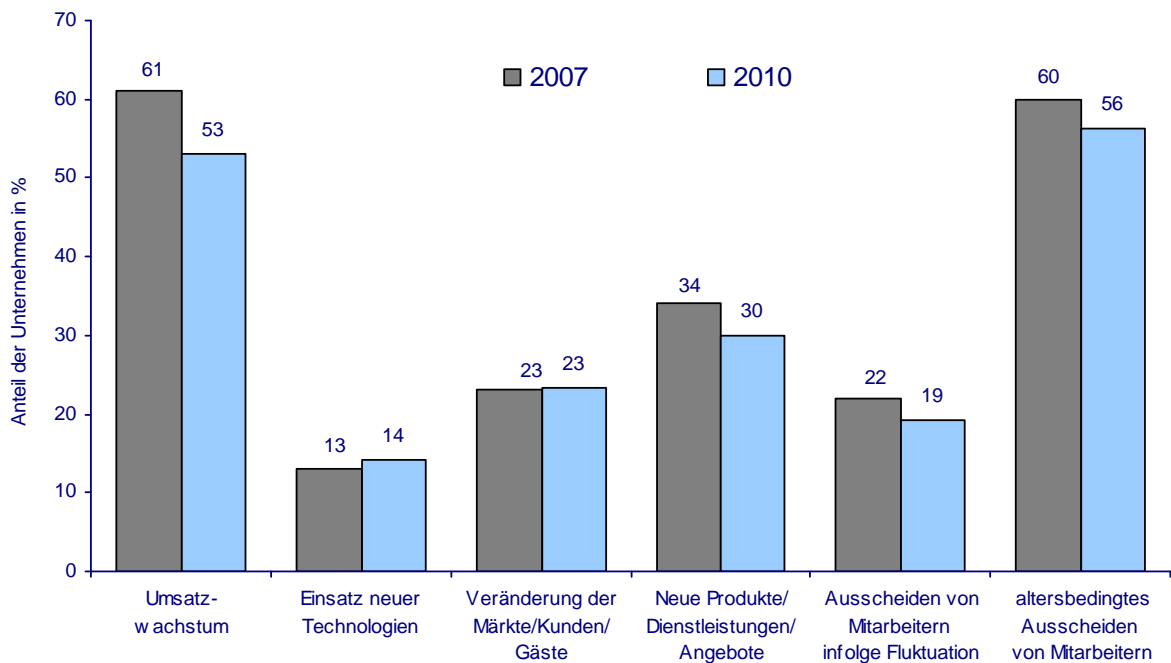


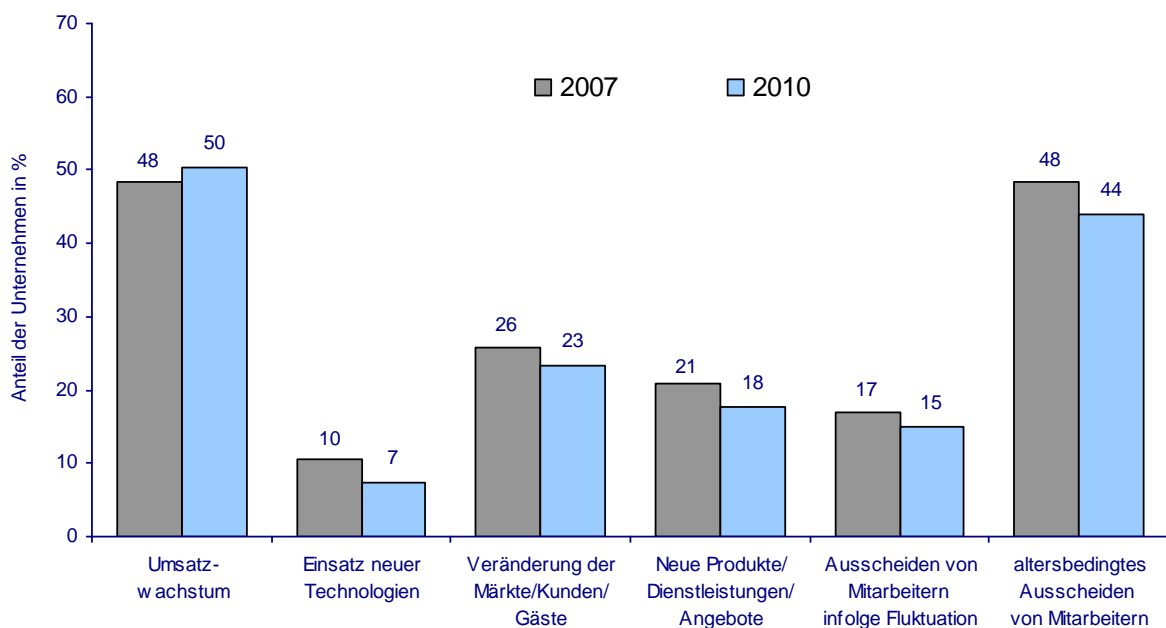
Abbildung 29 Motive für geplante Neueinstellungen im IHK-Bereich



Basis Mehrfachantworten

Die Hauptgründe für geplante Neueinstellungen in den sächsischen Unternehmen sind wie bei den vorangegangenen Umfragen das Umsatzwachstum und das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern. Weitere Motive bleiben in ihrer Wertigkeit nahezu unverändert.

Abbildung 30 Motive für geplante Neueinstellungen im HWK-Bereich



Basis Mehrfachantworten

4. Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit

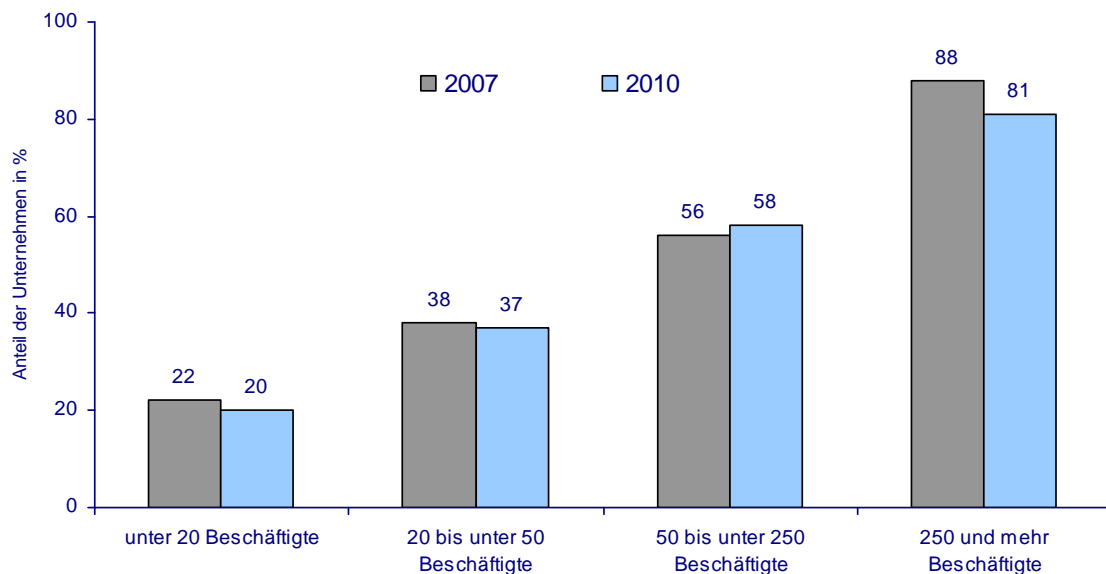
4.1. Organisation der Personalarbeit

In 78 % der IHK-Unternehmen wird die Personalarbeit direkt durch den Geschäftsführer/Inhaber geleistet.

Erst in Unternehmen mit 50 bis unter 250 Beschäftigten liegt der Anteil der eigenständigen Personal-Fachbereiche bei 56 %.

In großen Unternehmen mit über 250 Beschäftigten unterhalten 87 % eigenständige Fachabteilungen (Anlage 17).

Abbildung 31 Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept nach Beschäftigtengrößenklasse im IHK-Bereich



Personalentwicklungskonzepte liegen in 35 % der befragten Unternehmen vor. Sie finden Anwendung in 36 % der befragten Industrieunternehmen und im Dienstleistungsbereich in 44 % der befragten Unternehmen.

20 % der Unternehmen unter 20 Mitarbeiter arbeiten mit Personalentwicklungskonzepten. Der Anteil steigt mit der Betriebsgröße und liegt bei den Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bei 81 %.

Bei der Mehrzahl der Handwerksunternehmen wird die Personalarbeit vom Geschäftsführer/Inhaber geleistet, nur 11 % der Handwerksbetriebe haben für Personalangelegenheiten einen eigenen Bereich. Lediglich 3 % der befragten Unternehmen ordnen anderen Fachbereichen die Personalarbeit zu oder betrauen externe Dienstleister mit den Aufgaben. Über ein Personalentwicklungskonzept verfügen nur 9 % der Handwerksunternehmen. Allerdings ist hier eine Steigerung um zwei Prozentpunkte gegenüber 2007 festzustellen.

4.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung

Bei der Bewertung der Personalbeschaffungsmaßnahmen gilt für den

IHK-Bereich:

Die Übernahme von Lehrlingen ist für 41 % der befragten Betriebe die erfolgreichste Maßnahme der Personalbeschaffung.

Für 25 % der Befragten haben sich Empfehlungen bzw. Referenzen für Mitarbeiter als erfolgreich erwiesen. (2007: 21 %)

Erfolgreich ist für 20 % der Betriebe auch das Angebot und die Nutzung von Praktikumsplätzen.

Regionale Stellenanzeigen haben sich erneut als erfolgreiche Methode empfohlen - ebenfalls mit steigender Tendenz der Bewertung (2007: 16 %, 2010: 18 %).

Die Nutzung von Zeitarbeitsfirmen wurde von 17 % der Firmen als erfolgreich eingeschätzt.

HWK-Bereich:

48 % der befragten Unternehmen schätzen Empfehlungen/ Referenzen als teilweise erfolgreich oder erfolgreich ein.

20 % der befragten Unternehmen arbeiten bei der Neubesetzung von Stellen mit der Übernahme von Lehrlingen zumindest teilweise erfolgreich.

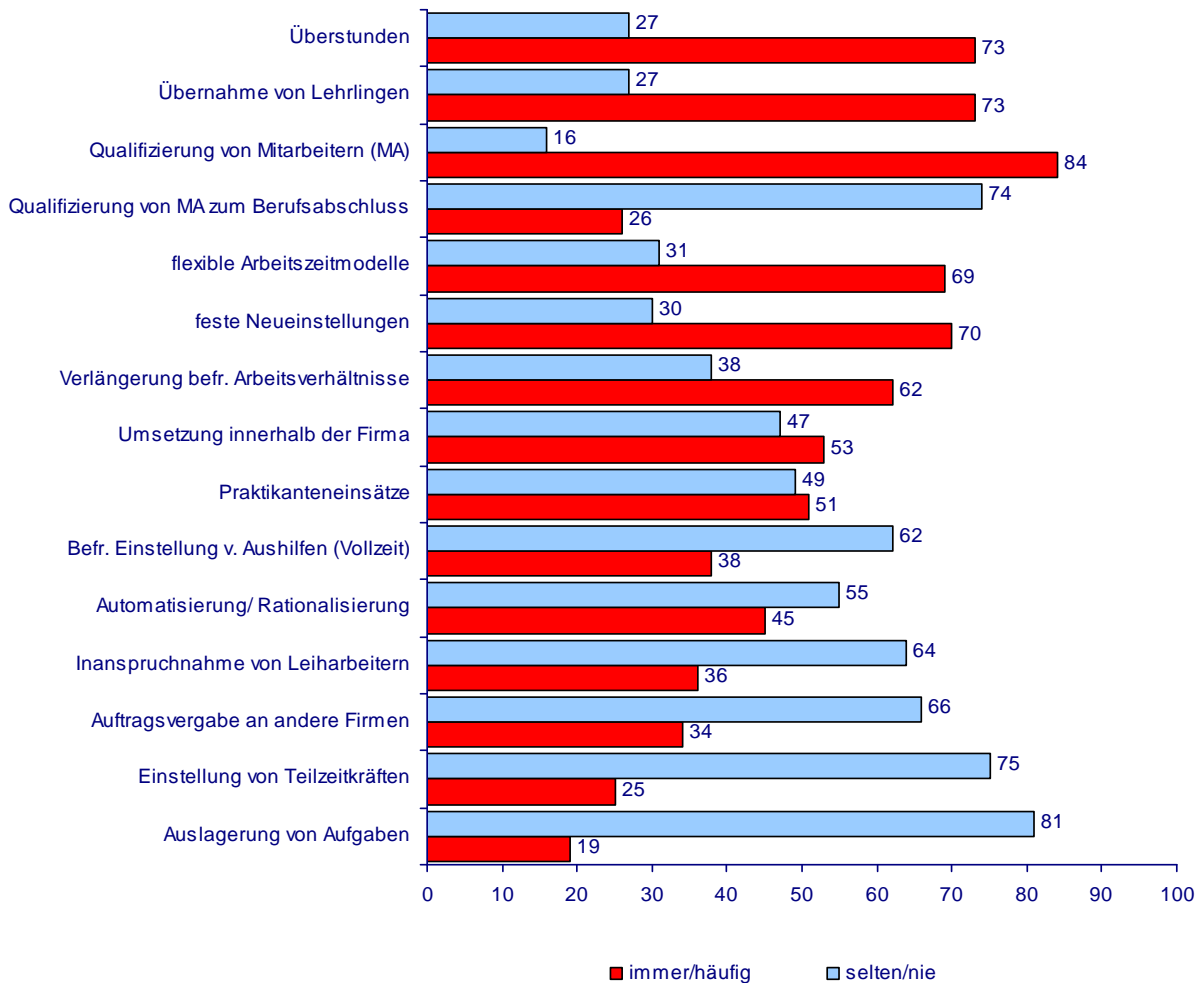
Die Erfahrungen mit den Arbeitsagenturen, ARGEN und optierende Kommunen sind unterschiedlich.

Tabelle 9 Erfolgsbeurteilungen der Personalbeschaffungsmaßnahmen 2010

Personalbeschaffungsmaßnahmen	IHK - Bereich N = 714			HWK-Bereich N = 143		
	Anteil zu N in %			Anteil zu N in %		
	erfolgreich	teilw. erfolgreich	ohne Erfolg	erfolgreich	teilw. erfolgreich	ohne Erfolg
Stellenanzeigen regional	18	26	8	5	12	8
Stellenanzeigen überregional	5	15	9	1	3	7
Personalberatung/private Stellenvermittlung	7	15	11	3	3	7
Vermittlung durch Agentur für Arbeit	16	39	14	18	28	15
Vermittlung durch optierende Kommune/LK	4	14	11	1	3	8
Vermittlung durch ARGE	7	17	15	8	8	10
Vermittlung über Internet	9	16	8	2	6	5
Nutzung Zeitarbeitsfirmen	17	16	8	13	6	6
Bearbeiten von Stellengesuchen	5	13	9	3	8	7
Anbieten von Praktikumsplätzen	20	24	4	13	18	7
Abwerben aus anderen Unternehmen	5	7	9	13	6	10
Übernahme von Azubis	41	12	3	14	6	5
Empfehlungen/Referenzen	25	21	3	33	15	5

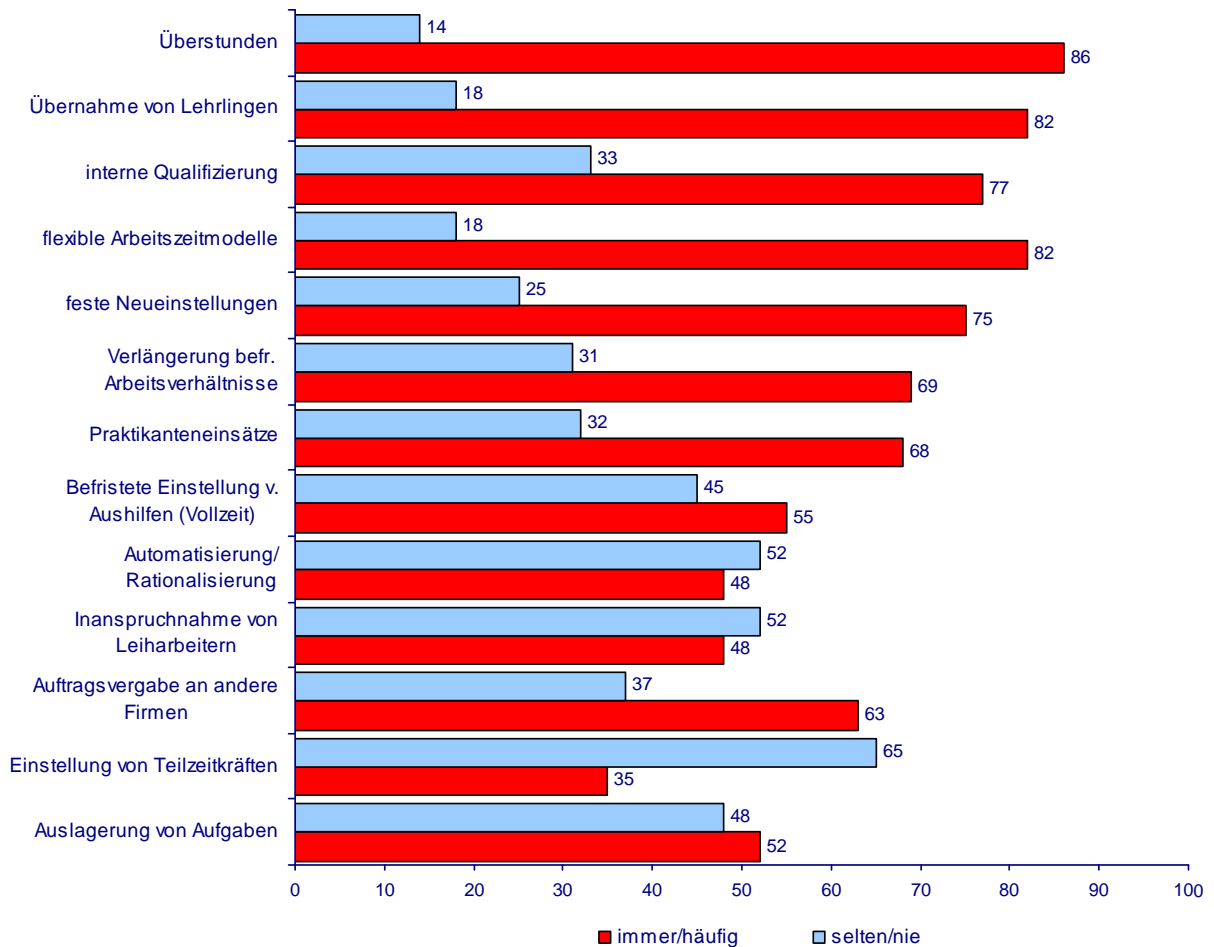
N = Anzahl der antwortenden Unternehmen, Basis Mehrfachantworten

Abbildung 32 Bisherige Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich 2010



- Die interne Qualifizierung der Mitarbeiter wird mit 84 % als wichtigste Maßnahme bewertet, um fehlende Personalkapazitäten abzudecken. 2007 waren es im Vergleich 70 % der Unternehmen, die diese Maßnahme nutzten.
- Überstunden sind für 73 % der Unternehmen eine geeignete Form der Kompensation fehlender Personalkapazitäten.
- Die Neueinstellung von Mitarbeitern ist eine bewährte Maßnahme der Unternehmen zur Deckung ihrer Personalkapazitäten. Wählten 2007 66 % diese Form, sind es 2010 bereits 70 %. Auch bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse ist eine Steigerung von 58 % in 2007 auf 62 % zu verzeichnen.
- Die Übernahme von Lehrlingen wird von 73 % der Unternehmen als erfolgreiche Maßnahme realisiert.
- Ein leichter Anstieg ist beim Einsatz von Zeitarbeitern von 32 % in 2007 auf 36 % in 2010 zu verzeichnen.
- Flexible Arbeitszeitmodelle bleiben mit 69 % eine häufig eingesetzte Maßnahme zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten.

Abbildung 33 Bisherige Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im HWK-Bereich 2010



- Überstunden (86 %), flexible Arbeitszeitmodelle (82 %), und die Übernahme von Lehrlingen (82 %) sind die am stärksten genutzten Maßnahmen zur Kompensation von fehlendem Personal.
- Die internen Qualifizierungen werden ebenfalls häufig genutzt, um Fachkräftemangel auszugleichen (77 %).

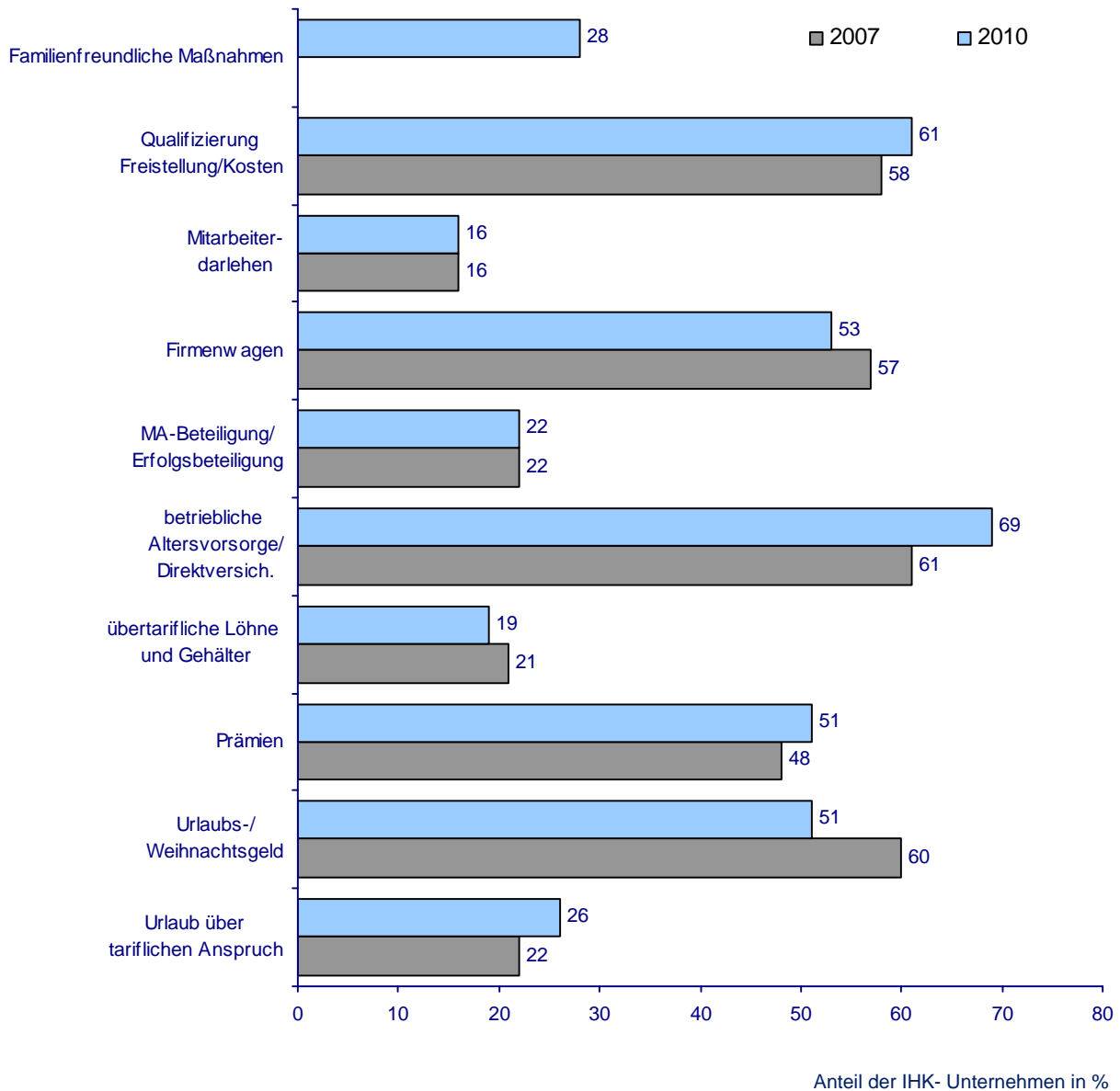
Diese Maßnahmen sollen nach Einschätzung der HWK-Unternehmen auch künftig die am stärksten genutzten sein.

4.3. Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und demographischen Entwicklung ist die Herausbildung und langfristige Bindung qualifizierter Belegschaften eine strategische Aufgabe der Personalarbeit sächsischer Unternehmen. Die Gewährung von Zusatzleistungen der Firmen für die Mitarbeiter stellt hierbei ein entscheidendes Kriterium der Motivation und Betriebsbindung dar. Die Formen von Zusatzleistungen sind dabei weit gefächert und orientieren überwiegend auf materiellen Leistungen. Insgesamt behalten Leistungen, die der Altersvorsorge dienen, einen hohen Stellenwert mit einer Steigerung von 61 % auf 69 %.

Sowohl positiv auf die Sicherung eines qualifizierten Personalbestandes als auch auf die Mitarbeitermotivation und -bindung wirken sich die Freistellung bzw. die Kostenübernahme bei Qualifizierungsmaßnahmen durch die Betriebe aus. Entgeltliche familienfreundliche Zusatzleistungen (2010 erstmals befragt) werden von 28 % der befragten Unternehmen angeboten.

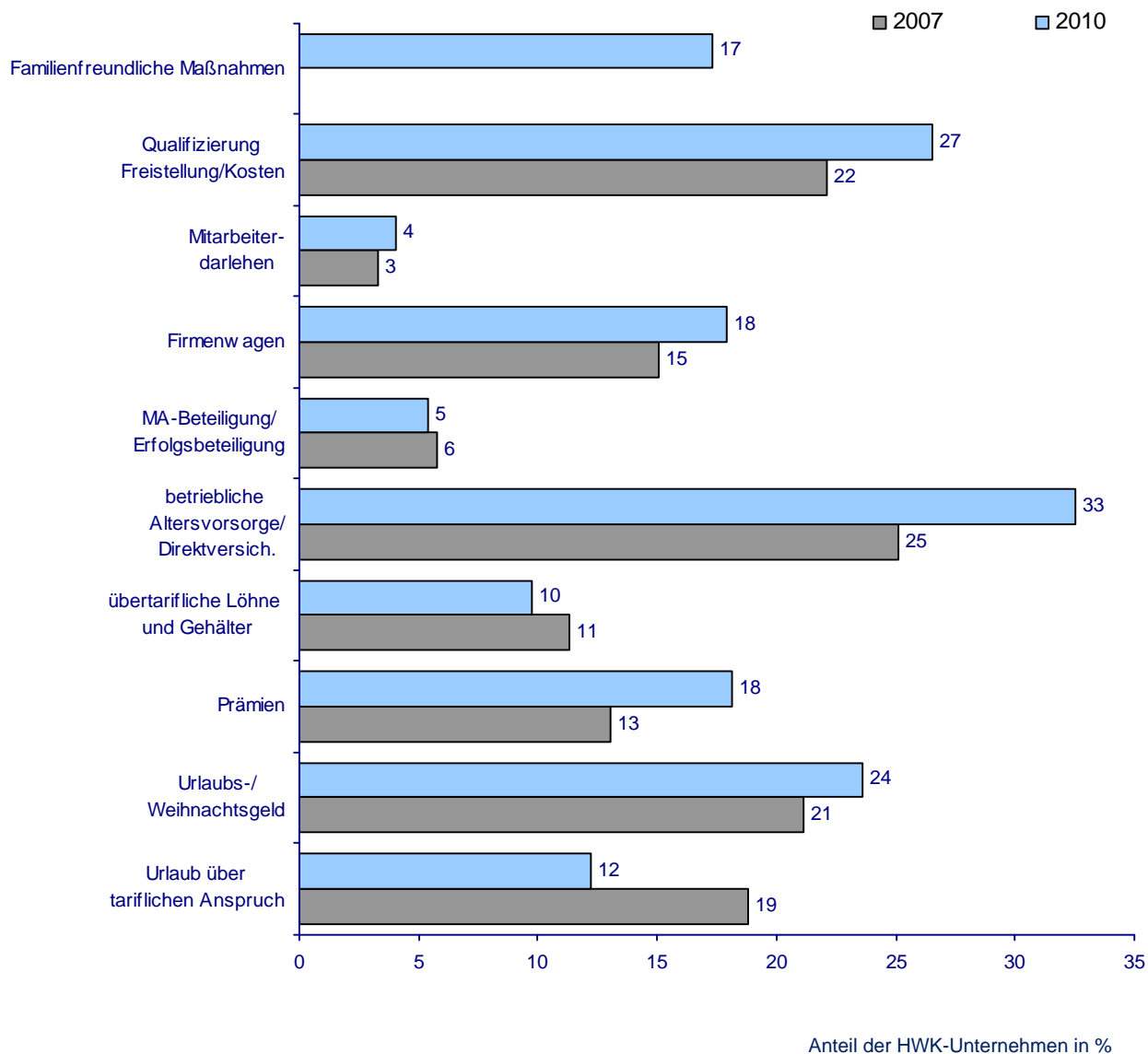
Abbildung 34 Gewährung von Zusatzleistungen in sächsischen IHK-Unternehmen



Sämtliche Zusatzleistungen kommen vor allem den Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. leitenden Angestellten zugute.

Zur Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung steht in sächsischen Handwerksbetrieben die betriebliche Altersvorsorge ganz vorn. 33 % der befragten Unternehmen gewähren diese ihren Arbeitnehmern. Über ein Viertel der Unternehmen stellt ihre Mitarbeiter für Qualifizierungsmaßnahmen frei oder übernimmt die Kosten. Ebenfalls ein Viertel motiviert die Mitarbeiter durch Gewährung von Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld. Wie bei der letzten Befragung spielen Mitarbeiterdarlehen und Mitarbeiterbeteiligungen eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 35 Gewährung von Zusatzleistungen in sächsischen Handwerksbetrieben



5. Weiterbildung

5.1. Weiterbildungsbedarf

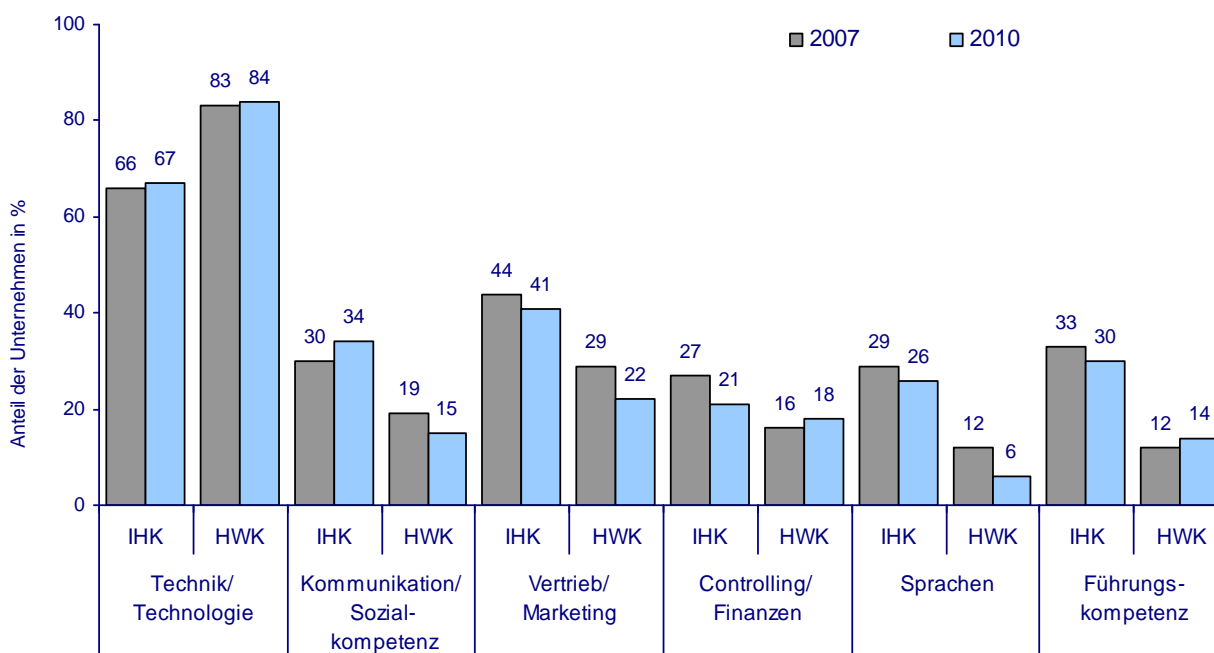
Der Weiterbildungsbedarf in der sächsischen Wirtschaft ist im Vergleich zu 2007 stabil geblieben. Etwa Dreiviertel der Unternehmen im IHK-Bereich erkennen, dass Weiterbildungsbedarf besteht (2007:76 %). Mit verstärkter Weiterbildung wird ein höherer Anteil von Firmen besser den stetig wachsenden technisch/technologischen Anforderungen und den ständigen Veränderungen der Kunden- und Markterfordernisse gerecht. Über diesem Durchschnittswert liegt der Weiterbildungsbedarf im Dienstleistungsgewerbe bei (77 %) und im Handel (68 %). In der Industrie geben 74 % Weiterbildungsbedarf an, im Baugewerbe 66 %. Unabhängig von der Größe der Unternehmen bleibt der Weiterbildungsbedarf gleichbleibend hoch.

Bei 40 % der befragten HWK-Unternehmen besteht Bedarf an fachlicher Weiterbildung. Die hohe Zahl der Unternehmen, die erkennen, dass es einen Weiterbildungsbedarf gibt, zeigt, dass die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens bereits langjährig im sächsischen Handwerk praktiziert wird. Den größten Weiterbildungsbedarf signalisieren Unternehmen des Bau- und Ausbaugewerbes, Metall- und Elektrogewerbes sowie Unternehmen aus dem Bereich Gesundheits- und Körperpflege.

Schwerpunkte der Weiterbildung im IHK-Bereich sind auch 2010 der technische/technologische Bereich, wobei hier der Bedarf der Industrie mit 79 % und der Baubetriebe mit 81 % am höchsten ist.

Funktionierende Kommunikation und Sozialkompetenz sind wichtige Faktoren für eine reibungslose und effiziente Arbeit im und zwischen Unternehmen sowie mit Kunden. Der Anteil dieses Weiterbildungsschwerpunkts ist auf 34 % im Jahr 2010 gestiegen (2007: 30 %) (Anlage 24).

Abbildung 36 Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung



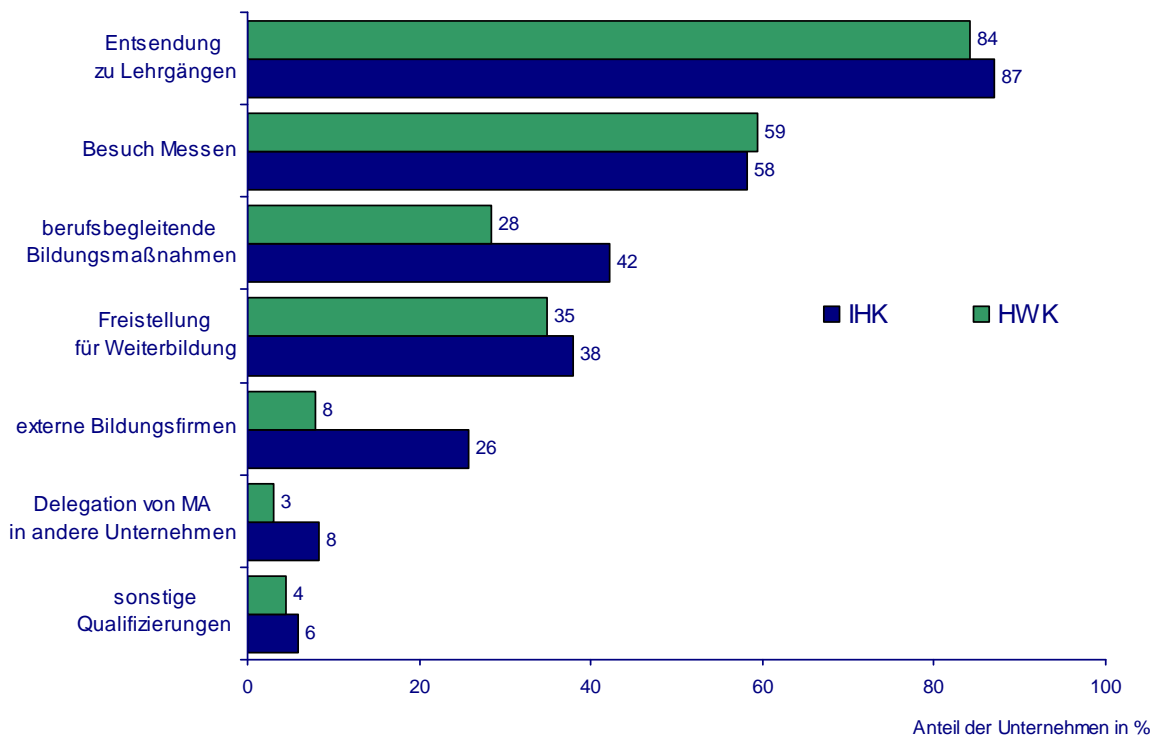
Weiterbildungsbedarfe auf den Gebieten der Kommunikation/Sozialkompetenz, der Sprachen, des Controllings und der Führungskompetenz verstärken sich mit zunehmender Größe der Firmen (Anlage 25).

Die Schwerpunkte der HWK-Firmen für den Weiterbildungsbedarf liegen wie bei der Befragung 2007 eindeutig in den Bereichen Technik/Technologie (84 %). An zweiter Stelle stehen mit großem Abstand Schulungen zum Vertrieb und Marketing (22 %). Die Themenbereiche Controlling/Finanzen und Führungskompetenz gewinnen an Bedeutung.

5.2. Organisation der Weiterbildung

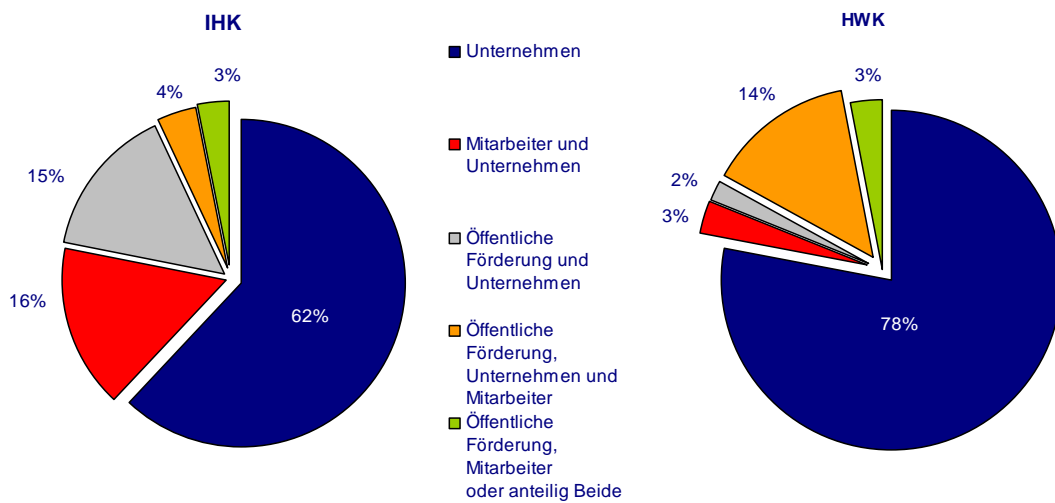
Bei den Weiterbildungsformen für Mitarbeiter steht in den IHK-Unternehmen die Entsendung zu Lehrgängen mit 87 % weiterhin an erster Stelle, gefolgt von Messe- und Kongressbesuchen sowie berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen. 38 % der befragten Unternehmen stellen ihre Mitarbeiter für Weiterbildungen frei. Eine gängige Praxis ist die Beauftragung externer Bildungsfirmen (26 %).

Abbildung 37 Ranking der Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf 2010



Auch die sächsischen Handwerksunternehmen wollen den bestehenden Weiterbildungsbedarf in erster Linie durch die Entsendung ihrer Mitarbeiter zu Lehrgängen und Seminaren abdecken (84 %). Als weitere wichtige Maßnahme zur Beseitigung von Weiterbildungsdefiziten sehen sächsische Handwerksunternehmen den Besuch von Messen und Ausstellungen (59 %). 35 % der Unternehmen stellen ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung frei, bei 28 % werden berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen genutzt.

Abbildung 38 Finanzierung betrieblicher Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen im IHK- und HWK- Bereich 2010

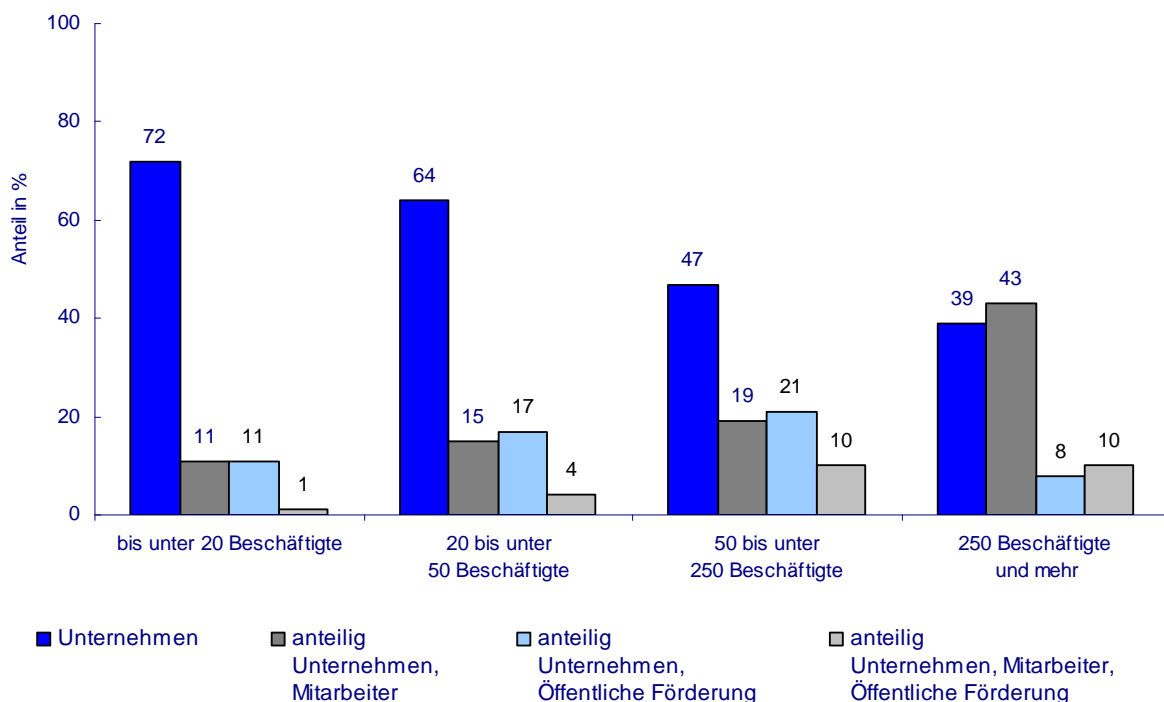


Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen in den IHK-Unternehmen erfolgte 2010 in 62 % der Fälle ausschließlich durch die Unternehmen (Anlage C). Dafür nahmen 15 % der Unternehmen eine anteilige öffentliche Förderung in Anspruch.

Auch hier sind die hohen Belastungen der Unternehmen durch die Krise (drastische Ertragseinbrüche, Kurzarbeit u. a.) deutlich sichtbar.

In 78 % der befragten HWK-Betriebe wurden die Weiterbildungsmaßnahmen allein vom Unternehmen finanziert. Der Anteil der gemeinsamen Finanzierung Unternehmen/öffentliche Förderung/Mitarbeiter liegt hier bei 14 %.

Abbildung 39 Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung nach der Betriebsgröße im IHK-Bereich 2010



Die alleinige Finanzierung der Weiterbildung durch die Unternehmen ist in den Betriebsgrößengruppen bis 250 Beschäftigte vorherrschend. In Firmen mit 250 und mehr Beschäftigten veränderten sich die Beteiligungsrelationen dagegen. Der Anteil der Alleinfinanzierung durch die Arbeitgeber ist stark zurückgegangen (2007: 63 %, 2010: 9 %). Die anteilige Finanzierung durch Unternehmen und Mitarbeiter liegt hier bei 43 %. Teilfinanzierungen durch Unternehmen, Mitarbeiter und öffentliche Förderung liegen bei 18 %.

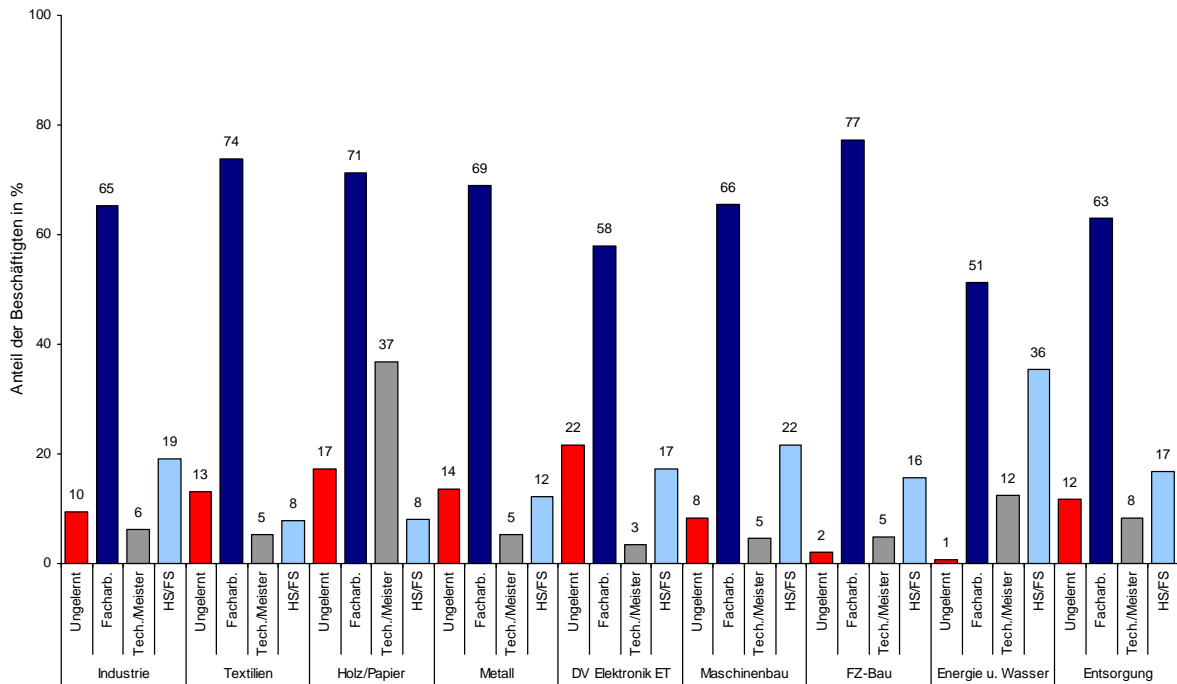
Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- Die seit längerem bestehenden strukturellen Probleme bei der Fachkräftesicherung haben sich verstärkt und sind gekennzeichnet durch
 - große Reserven in der professionellen Personalarbeit sächsischer KMU
 - Verschlechterung der Leistungen und der Motivation von Bewerbern um duale Ausbildungsplätze in Sachsen
 - wachsende Abbrüche dualer Ausbildungsverhältnisse
 - steigenden Anteil der Ingenieure und Naturwissenschaftler bei den gesuchten Arbeitskräften
 - dauerhaft wenig Beschäftigungsmöglichkeiten für Nicht- oder Geringqualifizierte
 - stärker werdende Auswirkungen der demografischen Falle.
- In der sächsischen Wirtschaft stehen offensichtlich langfristig nur noch 10 % der Arbeitsplätze für An- und Ungelernte zur Verfügung.
- Die duale Berufsausbildung ist und bleibt der sicherste und erfolgversprechendste Weg zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte. Die abnehmende Zahl und Qualität der Bewerber erfordert eine ständige Anpassung der Berufsausbildung in Richtung individueller und branchendifferenzierter Ausbildungsangebote. Berufsbilder müssen schneller und flexibler den sich dynamisch veränderten Unternehmensbedarfen angepasst werden. Dafür sind sowohl Ausbildungsinhalte als auch –zeiten schneller zu modifizieren.
- Die Bedeutung der Zeitarbeit für eine wettbewerbsfähige Personalarbeit der sächsischen Wirtschaft wird weiter wachsen. Die weitverbreitete, realitätsfremde gesellschaftliche Diskriminierung der Zeitarbeit ist schnellstmöglich zu verändern. Dazu gehört eine objektive Berichterstattung und Information über ihre wichtige Funktion zur Integration Arbeitsloser und zur flexiblen Reaktion auf Konjunktur- und Marktveränderungen ebenso wie die an der Realität des Arbeitsmarktes orientierte Gestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.
- Die sächsischen Unternehmen im Handwerks- und Gewerbebereich gewähren erhebliche Zusatzleistungen zur Motivation und Bindung ihrer Belegschaften. Diese Anstrengungen, z.B. durch Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, betriebliche Altersvorsorge u.a. sind durch die weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen im Freistaat Sachsen intensiv zu unterstützen. Die dazu bestehenden Instrumente sind optimal abzustimmen, auszubauen und noch stärker auf praktisch schnell wirksame Aktivitäten zu konzentrieren.
- Der nationale und internationale Wettbewerb um die besten Köpfe hat sich verschärft. Die sehr guten sächsischen Rahmenbedingungen im Ausbildungs- und Weiterbildungsbereich sowie bei der Infrastruktur für familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind stärker und deutlicher in die Wirtschaftsförderaktivitäten des Freistaates und der Kommunen zu integrieren.
- Die gegenwärtig maßgeblich über ESF-Förderung und private Initiativen laufenden Anstrengungen zur Berufs- und Studienorientierung müssen angesichts der fortbestehenden Diskrepanzen zwischen Berufs- und Studienwahl sowie dem realen Bedarf des Arbeitsmarktes schnellstmöglich verbindlicher, finanzierter Bestandteil der Schulausbildung in Sachsen werden. Der Nachholbedarf diesbezüglich ist im gymnasialen Bereich besonders groß. Auch vor dem Hintergrund der sinkenden EU-Zuweisungen ab 2014 besteht dazu dringender Handlungsbedarf.

- In den sächsischen Unternehmen gibt es weiterhin große Reserven bei der strategischen, professionellen Personalarbeit.
Ihre notwendige schnelle Erschließung erfordert konzertierte Aktivitäten von Kammern, Verbänden, Sächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und Wirtschaftsförderung, vor allem in Richtung unternehmens-spezifischer Informations- und Coachingangebote. Eine neue Sächsische Fachkräfteinitiative muss sich auf diesen Schwerpunkt besonders fokussieren.
- Die wachsenden Herausforderungen sächsischer Firmen bei der Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte erfordern zukünftig auch die gezielte Zuwanderung ausländischer Spezialisten.
Dazu ist ein international wettbewerbsfähiges deutsches Zuwanderungsrecht dringend erforderlich und überfällig.
Die sächsische Wirtschaft unterstützt die aktive Politik des Freistaates zur Schaffung derartiger Regelungen. Dabei sollten die spezifischen Arbeitsmarkt- und Wettbewerbsbedingungen sächsischer Unternehmen (niedrigere Mindestverdienstgrenzen für unbefristeten Aufenthalt, nicht reglementierte Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Studenten u.a.) weiterhin offensiv vertreten werden.
- Die von den sächsischen Kammern unterstützte schnellere und bürokratieärmere Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist ein wichtiges Element für die zukünftige Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen und sollte schnellstmöglich gesetzlich umgesetzt und verwirklicht werden.
- Die in Sachsen begonnene Diskussion zur Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte sollte durch kontinuierliche, sachliche Informationen vor allem über die massenwirksamen Medien fortgesetzt werden, um die erheblichen Vorbehalte und Ängste großer Teile der sächsischen Bevölkerung dauerhaft zu zerstreuen.

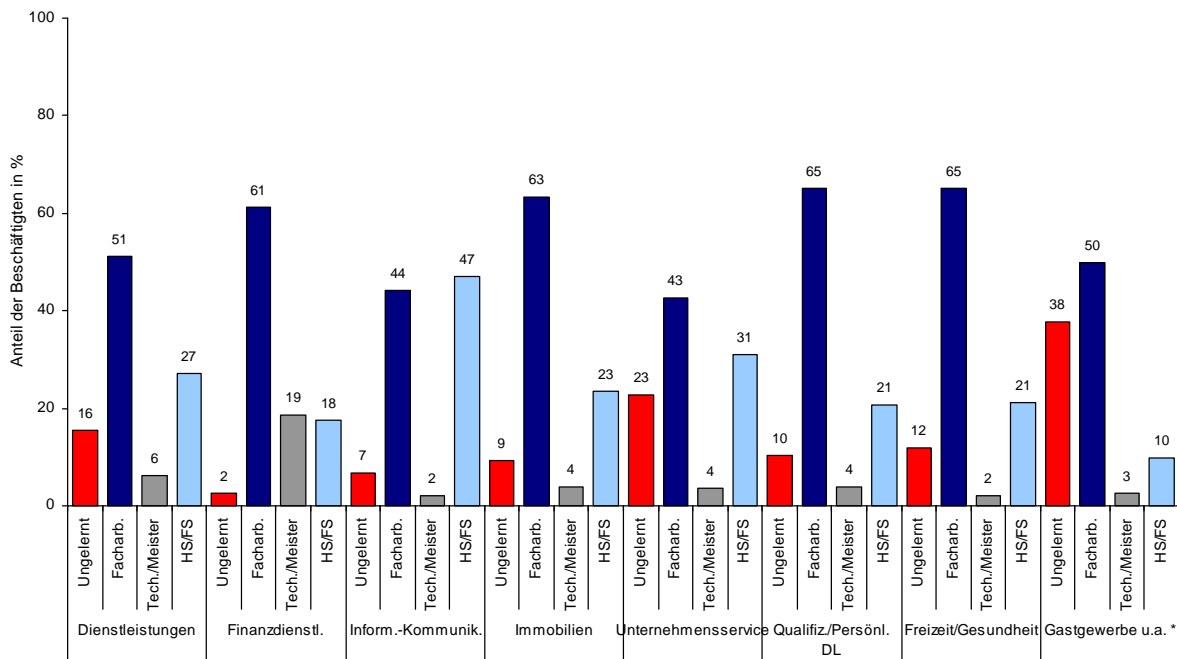
Anlage A

Qualifikationsniveau in den Branchen der sächsischen Industrie Im Jahr 2010



Anlage B

Qualifikationsniveau in den Branchen des sächsischen Dienstleistungsgewerbes im Jahr 2010



**Anlage C Finanzierung betrieblicher Weiterbildung
nach Wirtschaftsbereichen im IHK- und HWK-Bereich 2010**

Finanzierung	IHK-Bereich										HWK-Bereich	
	Industrie		Bau		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 %
durch Unternehmen (UN)	224	60	31	65	184	64	106	65	545	62	172	78
durch Mitarbeiter (MA)	4	1	1	2	0	0	2	1	7	1	3	1
anteilig UN/MA	47	13	9	19	58	20	23	14	137	16	6	3
Öffentl. Förderung (ÖF)	2	1	0	0	5	2	5	3	12	1	4	2
anteilig ÖF/UN	71	19	7	15	32	11	18	11	128	15	4	2
anteilig UN/MA/ÖF	24	6	0	0	6	2	8	5	38	4	32	14
anteilig ÖF/MA	3	1	0	0	3	1	0	0	6	1		
Gesamt (N)	375		48		288		162		873		221	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 1

Beteiligung nach Branchen und IHK-Bezirken

2007 Wirtschaftsbereich	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 %
Industrie	165	39	189	50	64	24	418	39
Bau	40	9	17	5	16	6	73	7
Dienstleistungen	145	34	123	32	142	52	410	38
Handel	79	18	49	13	50	18	178	16
Gesamt (N)	429	100	378	100	272	100	1.079	100

2010 Wirtschaftsbereich	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 %
Industrie	109	40	251	63	95	24	455	43
Bau	25	9	15	4	23	6	63	6
Dienstleistungen	88	32	70	18	181	45	339	32
Handel	50	18	60	15	101	25	211	20
Gesamt (N)	272	100	396	100	400	100	1.068	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Kammerbezirken

Anlage 2

Beteiligung nach Branchen und HWK-Bezirken

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	60	32		50	28		7	22		117	29	
Elektro- und Metallgewerbe	71	38		64	36		14	44		149	37	
Holzgewerbe	16	9		19	11		4	13		39	10	
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	4	2		9	5		0	0		13	3	
Nahrungsmittelgewerbe	10	5		13	7		2	6		25	6	
Gewerbe für Gesundheit- und Körperpflege sowie der chemischen Reinigungsgewerbe	20	11		17	9		5	16		42	11	
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	6	3		7	4		0	0		13	3	
fehlend	0	0		0	0		0	0		0	0	
Gesamt (N)	187	100		179	100		32	100		398	100	

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	50	28		33	29		22	30		105	28	
Elektro- und Metallgewerbe	86	48		56	49		27	37		169	46	
Holzgewerbe	11	6		4	3		6	8		21	6	
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	3	2		3	3		2	3		8	2	
Nahrungsmittelgewerbe	9	5		5	4		6	8		20	5	
Gewerbe für Gesundheit- und Körperpflege sowie der chemischen Reinigungsgewerbe	16	9		13	11		1	1		30	8	
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	6	3		1	1		9	12		16	4	
fehlend	0	0		0	0		0	0		0	0	
Gesamt (N)	181	100		115	100		73	100		369	100	

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 3

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

2007 Tarifbindung	Wirtschaftsbereich												IHK-Bereich Gesamt		HWK-Bereich Gesamt			
	Industrie			Bau			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 %	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	48	12	11	18	71	19	27	17	157	16	46	14						
ja, gesetzlich bedingt	26	7	30	49	26	7	12	7	94	10	86	25						
nein	309	81	20	33	274	74	123	76	726	74	207	61						
Gesamt (N)	383	100	61	100	371	100	162	100	977	100	339	100						

2010 Tarifbindung	Wirtschaftsbereich												IHK-Bereich Gesamt		HWK-Bereich Gesamt			
	Industrie			Bau			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 %	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	57	14	7	12	44	14	28	14	136	14	50	15						
ja, gesetzlich bedingt	23	6	23	40	19	6	8	4	73	7	73	22						
nein	335	81	27	48	254	80	158	81	774	79	216	64						
Gesamt (N)	415	100	57	100	317	100	194	100	983	100	339	100						

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 4

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

Qualifikationsstruktur 2007 (N _{IHK} = 995)	Industrie			Bau			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.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Beschäft.	
un-/angelernt	227	3.713	45	419	150	1.581	76	502	498	6.215	127	310						
Facharbeiter/Gesellen	387	19.802	66	2.779	336	11.827	148	2.993	937	37.401	282	1530						
Meister/Techniker	299	1.983	52	337	150	2.939	90	314	591	5.573	163	260						
Fach-u.Hochschulabsolventen	338	6.245	49	427	307	4.477	93	492	787	11.641	42	105						
dar. Ingenieure	324	3.872	50	327	236	2.134	73	272	683	6.605	38	83						
dar. IT/Mathematik/Naturwiss.	109	524	3	7	85	435	17	40	214	1.006	4	4						
Gesamt	397	31.743	69	3.962	372	20.824	157	4.301	995	60.830	358	2.205						

Qualifikationsstruktur 2010 (N _{IHK} = 987, N _{HWK} =707)	Industrie			Bau			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.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Firmen	Anzahl Beschäft.	Anzahl Beschäft.	
un-/angelernt	219	3.366	28	221	100	1.873	73	776	420	6.236	111	281						
Facharbeiter/Gesellen	406	23.261	57	1.455	260	6.156	171	5.066	894	35.938	274	2.412						
Meister/Techniker	294	2.167	43	154	118	747	64	250	519	3.318	172	318						
Fach-u.Hochschulabsolventen	369	6.787	42	205	265	3.276	94	669	770	10.937	72	306						
dar. Ingenieure	332	3.891	39	184	191	1.685	60	251	622	6.011	74	291						
dar. IT/Mathematik/Naturwiss.	100	392	2	2	76	459	15	51	193	904	4	18						
Gesamt	431	35.581	60	2.035	314	12.052	182	6.761	987	56.429	351	3.626						

Anlage 5

Besetzung der Unternehmen bezüglich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen*

Qualifikationsstruktur 2007	Industrie		Bau		Dienstleistungen		Handel		IHK-Bereich Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %
un-/angelernt	227	57	45	65	150	40	76	48	498	50
Facharbeiter/Gesellen	387	97	66	96	336	90	148	94	937	94
Meister/Techniker	299	75	52	75	150	40	90	57	591	59
FS u. HS-Absolventen	338	85	49	71	307	83	93	59	787	79
dar. Ingenieure	324	82	60	87	236	63	73	46	693	70
dar. IT/Mathematik/Naturwiss.	109	27	3	4	85	23	17	11	214	22
Gesamt (N)	397	100	69	100	372	100	157	100	995	100

Qualifikationsstruktur 2010	Industrie		Bau		Dienstleistungen		Handel		IHK-Bereich Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %
un-/angelernt	219	51	28	47	100	32	73	40	420	43
Facharbeiter/Gesellen	406	94	57	95	260	83	171	94	894	91
Meister/Techniker	294	68	43	72	118	38	64	35	519	53
FS u. HS-Absolventen	369	86	42	70	265	84	94	52	770	78
dar. Ingenieure	332	77	39	65	191	61	60	33	622	63
dar. IT/Mathematik/Naturwiss.	100	23	2	3	76	24	15	8	193	20
Gesamt (N)	431	100	60	100	314	100	182	100	987	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen, * Mehrfachnennungen möglich

Anlage 6 Qualifikationsstrukturen gesamt nach Betriebsgrößen in Sachsen im IHK-Bereich*

2007 Qualifikationsstruktur	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %
un-/angelernt	166	39	149	53	148	63	35	73	498	50
Facharbeiter/Gesellen	388	90	263	94	230	98	45	94	926	93
Meister/Techniker	165	38	180	64	200	85	45	94	590	59
FS u. HS-Absolventen	294	68	225	80	222	94	45	94	786	79
dar. Ingenieure	237	55	214	76	195	83	37	77	683	69
dar. IT/Math./Naturw.	62	14	51	18	77	33	24	50	214	22
Gesamt (N)	431	100	280	100	235	100	48	100	994	100

2010 Qualifikationsstruktur	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %
un-/angelernt	154	31	115	46	123	62	28	64	420	43
Facharbeiter/Gesellen	428	86	232	93	190	95	44	100	894	91
Meister/Techniker	165	33	157	63	157	79	40	91	519	53
FS u. HS-Absolventen	331	67	210	84	186	93	43	98	770	78
dar. Ingenieure	239	48	185	74	164	82	34	77	622	63
dar. IT/Math./Naturw.	57	12	52	21	59	30	25	57	193	20
Gesamt (N)	495	100	249	100	199	100	44	100	987	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen, * Mehrfachnennungen möglich

Anlage 7

Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Branchen in Sachsen

2007 Lehrlings- größen- klassen	IHK-Bereich						HWK-Bereich Gesamt					
	Industrie		Bau		Dienstleistungen		Handel		Gesamt			
	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %		
1	54	19	11	27	53	29	42	39	160	26	64	63
2	57	20	7	18	40	22	22	21	126	21	19	19
3 bis 5	56	20	7	18	39	22	21	20	123	20	11	11
6 bis 9	51	18	8	20	19	11	11	10	89	15	6	6
10 bis 19	45	16	6	15	19	11	7	7	77	13	2	2
20 und mehr	21	7	1	2	9	5	3	3	34	5	0	0
Gesamt (N)	284	100	40	100	179	100	106	100	609	100	102	100

2010 Lehrlings- größen- klassen	IHK-Bereich						HWK-Bereich Gesamt					
	Industrie		Bau		Dienstleistungen		Handel		Gesamt			
	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %		
1	62	26	9	30	48	36	26	34	145	30	52	60
2	37	15	5	17	26	20	18	23	86	18	11	13
3 bis 5	52	22	6	20	30	23	13	17	101	21	17	20
6 bis 9	33	14	5	17	10	8	7	9	55	12	2	2
10 bis 19	36	15	5	17	11	8	8	10	60	13	3	3
20 und mehr	19	8	0	0	7	5	5	6	31	6	1	1
Gesamt (N)	239	100	30	100	132	100	77	100	478	100	86	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 8a Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch IHK-Unternehmen

2007 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	562	177	32	281	50	104	18
Berufsvorstellungen	553	207	37	254	46	92	17
Motivation	558	290	52	222	40	46	8
Soziales Verhalten	549	307	56	218	40	24	4
Praktische Fähigkeiten	543	197	36	276	51	70	13

2010 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	507	109	21	290	57	108	21
Berufsvorstellungen	504	155	31	265	53	84	17
Motivation	506	217	43	229	45	60	12
Soziales Verhalten	497	239	48	238	48	20	4
Praktische Fähigkeiten	487	122	25	288	59	77	16
Anzahl Bewerber	489	158	32	178	36	153	31

N = Anzahl der Firmen

Anlage 8b

Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch HWK-Unternehmen

2007 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	144	42	29	66	46	36	25
Berufsvorstellungen	139	57	41	70	51	11	8
Motivation	139	69	50	49	36	20	14
Soziales Verhalten	138	72	52	52	39	13	9
Praktische Fähigkeiten	141	52	37	59	42	29	21

2010 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	114	19	17	56	49	39	34
Berufsvorstellungen	114	30	26	64	56	19	17
Motivation	114	34	30	62	54	17	15
Soziales Verhalten	114	50	44	55	48	8	7
Praktische Fähigkeiten	114	30	26	55	48	27	24
Anzahl Bewerber	114	22	19	36	32	41	36

N = Anzahl der Firmen

Anlage 9a

Regionale Verteilung der offenen Stellen im IHK-Bereich

2007 Unternehmensbereich	un-/angelehrt			Facharbeiter			Meister/ Techniker			Hoch-/Fach- schulabsolventen gesamt			dar. Ingenieure			dar. IT/Mathematik/ Naturwiss.			offene Stellen insgesamt
	DD	C	L	DD	C	L	DD	C	L	DD	C	L	DD	C	L	DD	C	L	
Prod./Leistungserstellung	84	7	25	314	115	118	45	26	10	154	41	14	104	22	10	18	6	0	953
F&E	0	0	0	1	0	6	2	0	0	57	25	15	52	22	11	11	4	3	106
Marketing	5	1	0	4	1	1	2	2	0	6	3	2	7	3	1	0	1	0	27
Vertrieb/Einkauf	1	1	0	31	9	13	5	3	3	33	12	22	27	8	8	2	4	2	133
Controlling	0	0	0	2	0	5	0	1	0	7	4	4	3	3	0	0	1	0	23
DV-Service Hardware	0	0	0	0	1	0	0	0	0	6	0	0	1	0	0	3	1	0	7
DV-Service Software	0	0	0	0	2	0	0	2	2	6	2	4	0	1	2	5	0	3	18
Sonstiger Service	1	5	6	6	18	12	1	2	3	5	3	19	7	3	18	0	0	0	81
Offene Stellen Gesamt	91	14	31	358	146	155	55	36	18	274	90	80	201	62	50	39	17	8	1348

2010 Unternehmensbereich	un-/angelehrt			Facharbeiter			Meister/ Techniker			Hoch-/Fach- schulabsolventen			darunter Ingenieure			darunter IT/Mathematik/ Naturwiss.			offene Stellen insgesamt
	DD	C	L	DD	C	L	DD	C	L	DD	C	L	DD	C	L	DD	C	L	
Prod./Leistungserstellung	38	19	10	40	61	93	4	11	14	34	39	29	31	36	29		2	7	392
F&E			1	1		2				18	21	13	12	16	14	8	2	14	56
Marketing			1	1		4		1		3	1	2	2	1					13
Vertrieb/Einkauf		1		8	9	33		2	6	16	16	8	12	1	5		2	2	99
Controlling			1	1	2		1			1	1	3		4					10
DV-Service Hardware	3				2				2	1	3	4			3	1	3	4	15
DV-Service Software	1		2		2	3				3	5	10			5	2	2	12	26
Sonstiger Service	2		22	5	7	26	3	1	2	3	12	14	2	5	2		2	1	97
Offene Stellen Gesamt	44	20	37	56	83	161	8	15	24	79	98	83	59	63	58	11	13	40	708

Anlage 9b

Offene Stellen und deren Qualifikationsanforderungen nach Wirtschaftsbereichen

Qualifikationsstruktur	Industrie		Bau		Handel		Dienstleistungen		Handwerk		Insgesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
un-/angelernt	25	4	21	27	10	11	80	14	5	9	141	10
Facharbeiter/Gesellen	277	45	36	47	46	49	300	53	36	63	695	49
Meister/Techniker	63	10	9	12	14	15	23	4	7	12	116	8
FS/HS-Absolventen (gesamt)	244	40	11	14	23	25	166	29	9	16	453	32
Insgesamt	609	100	77	100	93	100	569	100	57	100	1.408	100
FS/HS-Absolventen (gesamt)	244	100	11	100	23	100	166	100	9	100	453	100
dar. Ingenieure	172	70	10	91	15	65	116	70	3	33	316	70
dar. IT/Mathematik/Naturwiss.	21	9	0	0	6	26	37	22	0	0	64	14

Qualifikationsstruktur	Industrie		Bau		Handel		Dienstleistungen		Handwerk		Insgesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
un-/angelernt	35	13	0	0	6	9	60	19	4	10	105	14
Facharbeiter/Gesellen	108	39	40	87	37	58	115	36	22	52	322	43
Meister/Techniker	25	9	1	2	9	14	12	4	10	24	57	8
FS/HS-Absolventen (gesamt)	109	39	5	11	12	19	134	42	6	14	266	35
Insgesamt	277	100	46	100	64	100	321	100	42	100	750	100
FS/HS-Absolventen (gesamt)	109	100	5	100	12	100	134	100	6	100	266	100
dar. Ingenieure	93	85	3	60	5	42	83	62	3	50	187	70
dar. IT/Mathematik/Naturwiss.	15	14	0	0	5	42	44	33	0	0	64	24

Anlage 10

Behinderung durch Nichtbesetzung offener Stellen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen

2007 Beurteilung	Industrie		Bau		Dienstleistung		Handel		IHK-Bereich Gesamt		HWK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %
stark behindert	29	11	0	0	23	10	5	5	57	9	5	3
etwas behindert	92	34	13	28	81	36	25	26	211	33	40	21
gar nicht behindert	150	55	34	72	124	54	66	69	374	58	145	76
Gesamt (N)	271	100	47	100	228	100	96	100	642	100	190	100

2010 Beurteilung	Industrie		Bau		Dienstleistung		Handel		IHK-Bereich Gesamt		HWK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bez. auf N in %
stark behindert	7	2	1	3	26	14	9	7	43	7	4	2
etwas behindert	107	36	13	36	76	40	32	26	228	35	35	19
gar nicht behindert	187	62	22	61	88	46	80	66	377	58	142	78
Gesamt (N)	301	100	36	100	190	100	121	100	648	100	181	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage11

Geplante Personaleinstellungen nach IHK-Bezirken

2007	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 %
Einstellung neuer Mitarbeiter	ja	42	129	39	99	38	385	40
	nein	58	201	61	165	62	584	60
kurzfristig - bis 2008	ja	56	161	52	136	54	492	54
	nein	44	150	48	117	46	417	46
mittelfristig - bis 2010	ja	157	129	39	99	38	385	40
	nein	218	201	61	165	62	584	60
Einstellung neuer Mitarbeiter	ja	195	161	52	136	54	492	54
	nein	150	150	48	117	46	417	46

2010	Dresden		Chemnitz		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 %
Einstellung neuer Mitarbeiter	ja	37	114	32	99	28	304	32
	nein	63	246	68	256	72	659	69
kurzfristig - bis 2010	ja	53	170	49	149	43	444	48
	nein	47	175	51	201	57	488	52
mittelfristig - bis 2012	ja	112	175	51	201	57	488	52
	nein	112	175	51	201	57	488	52

N = Anzahl der Firmenantworten

Anlage 12 Geplante Personaleinstellungen nach HWK-Bezirken

2007	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 %
Einstellung neuer Mitarbeiter	ja	9,4	19	11,7	9	28,1	43	12,2
	nein	90,6	143	88,3	23	71,9	310	87,8
kurzfristig - bis 2008	ja	25,3	35	22,2	12	37,5	86	25,0
	nein	74,7	123	77,8	20	62,5	258	75,0
2010	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 %
Einstellung neuer Mitarbeiter	ja	7,6	15	14,6	18	38,3	46	14,3
	nein	92,4	88	85,4	29	61,7	276	85,7
kurzfristig - bis 2010	ja	16,4	15	15,6	20	44,4	62	20,3
	nein	83,6	81	84,4	25	55,6	244	79,7

N = Anzahl der Firmenantworten

Anlage 13

Kurz- und mittelfristige Personalplanung im IHK-Bereich

2010 Qualifikationsstruktur	kurzfristig bis 2010				mittelfristig bis 2012			
	1-2 MA	3-5 MA (Anteil an N in %)	>5 MA	Anzahl der Firmen N	1-2 MA	3-5 MA (Anteil an N in %)	>5 MA	Anzahl der Firmen N
un-/angelernt	58	14	28	43	57	18	25	60
Facharbeiter/Gesellen	70	21	9	167	68	21	12	285
Meister/Techniker	93	7	0	40	80	18	2	95
FS/HS-Absolventen (gesamt)	81	11	8	100	70	21	9	185
dar. Ingenieure	81	12	7	93	70	24	6	155
dar. IT/Math./Naturw.	71	18	11	28	56	34	10	41

2007 Motive	IHK-Bereich N = 661		HWK-Bereich N = 124	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
Umsatzwachstum	404	61	60	48
Einsatz neuer Technologien	86	13	13	10
Veränderung der Märkte/ Kunden/ Gäste	153	23	32	26
Neue Produkte/ Dienstleistungen/ Angebote	224	34	26	21
Ausscheiden v. Mitarbeitern infolge Fluktuation	149	22	21	17
altersbedingtes Ausscheiden von MA	395	60	60	48
Gesamt (N)	661		124	

2010 Motive	IHK-Bereich N = 623		HWK-Bereich N = 107	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
Umsatzwachstum	331	53	54	50
Einsatz neuer Technologien	88	14	8	7
Veränderung der Märkte/ Kunden/ Gäste	146	23	25	23
Neue Produkte/ Dienstleistungen/ Angebote	186	30	19	18
Ausscheiden v. Mitarbeitern infolge Fluktuation	120	19	16	15
altersbedingtes Ausscheiden von MA	351	56	47	44
Gesamt (N)	623		107	

N - Anzahl der Firmenantworten in den Spalten

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 15 Planen Sie ausländische Arbeitnehmer einzustellen? (IHK-Bereich)

	Ja (Anzahl)	Nein (Anzahl)
2010		
IHK Chemnitz	20	322
IHK Dresden	28	211
IHK Leipzig	29	302
Insgesamt	77	835

Motive für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte 2010* (IHK-Bereich)

	Ungelernt/ Angelernt		Lehrlinge		Facharbeiter/ Gesellen		Techniker/ Meister		Hoch-/Fachschulabsolventen		Gesamtzahl Firmen (N)	
	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 %
Produktionsstätte im Ausland	0	0	0	0	8	62	2	15	6	46	2	13
Export ins Ausland	0	0	0	0	8	42	2	11	13	68	2	19
Wettbewerbsfähigkeit	1	5	0	0	8	42	2	11	10	53	2	19
keine geeigneten einheimischen AK	11	23	5	10	17	35	6	13	27	56	6	48

N = Gesamtzahl der Firmen in jeweiliger Kategorien

* Mehrfachnennungen möglich

2007 Organisationsformen	Wirtschaftsbereich												IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie			Bau			Dienstleistung			Handel			Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %			
in Personalunion des GF/Inhabers	290	74	82	49	82	75	269	75	130	88	77	738	77	
in eigenständigen FB/ Abteilungen	138	35	28	17	28	29	104	29	23	16	29	282	29	
Zuordnung zu anderen Fachressorts	25	6	7	4	7	6	23	6	2	1	6	54	6	
externe Personaldienstleister	13	3	2	1	2	3	12	3	2	1	3	28	3	
sonstige Personalarbeit	9	2	2	1	2	5	17	5	5	3	3	32	3	
Gesamt (N)	394			60			360		147			961		

2010 Organisationsformen	Wirtschaftsbereich												IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie			Bau			Dienstleistung			Handel			Anzahl Firmen (N)	auf N in %
	Firmen (N)	auf N in %	auf N in %	Firmen (N)	auf N in %	auf N in %	Firmen (N)	auf N in %	auf N in %	Firmen (N)	auf N in %			
in Personalunion des GF/Inhabers	312	75	88	49	88	81	244	81	128	79	78	733	78	
in eigenständigen FB/ Abteilungen	142	34	25	14	25	28	86	28	43	27	30	285	30	
Zuordnung zu anderen Fachressorts	27	6	5	3	5	4	13	4	3	2	5	46	5	
externe Personaldienstleister	20	5				3	10	3	3	2	4	33	4	
sonstige Personalarbeit	7	2	4	2	4	2	6	2	6	4	2	21	2	
Gesamt (N)	416			56			303		162			937		

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

2007	Beschäftigtengrößenklassen												IHK-Bereich Gesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr							
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %
in Personalunion des GF/Inhabers	336	88	230	85	165	65	4	8	735	77				
in eigenständigen FB/ Abteilungen	45	12	53	20	138	54	45	92	281	29				
Zuordnung zu anderen Fachressorts	13	3	13	5	24	9	4	8	54	6				
externe Personalienstleister	10	3	7	3	9	4	2	4	28	3				
sonstige Personalarbeit	12	3	11	4	9	4	0	0	32	3				
Gesamt (N)	383		270		255		49		957					

2010	Beschäftigtengrößenklassen												IHK-Bereich Gesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr							
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %
in Personalunion des GF/Inhabers	391	90	203	84	124	61	12	23	733	78				
in eigenständigen FB/ Abteilungen	62	14	64	26	114	56	45	87	285	30				
Zuordnung zu anderen Fachressorts	15	3	14	6	15	7	2	4	46	5				
externe Personalienstleister	10	2	9	4	12	6	2	4	33	4				
sonstige Personalarbeit	13	3	3	1	5	2	2	4	21	2				
Gesamt (N)	435		243		204		52		937					

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

2007 Organisationsformen	Beschäftigtengrößenklassen												HWK-Bereich Gesamt	
	unter 20			20 bis unter 50			50 bis unter 250			250 und mehr			Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %		Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %		Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %		Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %			
in Personalunion des GF/Inhabers	164	82		17	81		3	50		0	0		185	80
in eigenständigen FB/ Abteilungen	15	8		4	19		2	33		1	100		23	10
Zuordnung zu anderen Fachressorts	6	3		0	0		1	17		0	0		7	3
externe Personaldienstleister	1	1		0	0		0	0		0	0		1	0
sonstige Personalarbeit	14	7		0	0		0	0		0	0		14	6
Gesamt (N)	200	100		21	100		6	100		1	100		230	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen, * Mehrfachnennungen möglich

Existiert in Ihrem Unternehmen eine Personalentwicklungskonzeption?

2007	Beschäftigtengrößenklassen												HWK-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 %			
ja	17	5		4	19		2	33		1	100		24	7
nein	301	95		17	81		4	67		0	0		324	93
Gesamt (N)	318	100		21	100		6	100		1	100		348	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

Anlage 19 Organisation der Personalarbeit in Sachsen - nach Beschäftigtengrößenklassen im HWK-Bereich

2010 Organisationsformen	Beschäftigtengrößenklassen												HWK-Bereich Gesamt			
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr		Anzahl Firmen (N)		Anteil bez. auf N in %		Anzahl Firmen (N)		Anteil bez. auf N in %	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bez. auf N in %
in Personalunion des GF/Inhabers	185	82	20	87	6	60	1	33	212	81			212	81		
in eigenständigen FB/ Abteilungen	21	9	3	13	3	30	2	67	29	11			29	11		
Zuordnung zu anderen Fachressorts	5	2	0	0	1	10	0	0	6	2			6	2		
externe Personaldienstleister	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1			2	1		
sonstige Personalarbeit	12	5	0	0	0	0	0	0	12	5			12	5		
Gesamt (N)	225	100	23	100	10	100	3	100	261	100			261	100		

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Existiert in Ihrem Unternehmen eine Personalentwicklungskonzeption?

2010	Beschäftigtengrößenklassen												HWK-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 %	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	19	6	5	21	3	43	2	100	29	9			29	9		
nein	276	94	19	79	4	57	0	0	299	91			299	91		
Gesamt (N)	295	100	24	100	7	100	2	100	328	100			328	100		

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

Anlage 20

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich

Kompensation fehlender Personalkapazitäten	2007		bisherige Inanspruchnahme		künftige Inanspruchnahme	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
feste Neueinstellungen	536	66	499	34	499	67
befristete Einstellung von Aushilfen (Vollzeit)	510	44	470	56	470	47
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	507	58	455	42	455	60
Einstellung von Teilzeitkräften	462	25	428	75	428	29
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	526	32	489	68	489	36
Praktikanteneinsätze	498	52	455	48	455	58
Übernahme von Lehrlingen	540	73	501	27	501	75
Überstunden	610	75	531	25	531	73
Umsetzung innerhalb der Firma	509	54	467	46	467	58
Automatisierung/Rationalisierung	430	44	408	56	408	50
Auftragsvergabe an andere Firmen	475	30	448	70	448	34
Auslagerung von Aufgaben	441	17	418	83	418	22
interne Qualifizierung	480	70	451	30	451	76
flexible Arbeitszeitmodelle	518	69	487	31	487	75

Kompensation fehlender Personalkapazitäten	2010		bisherige Inanspruchnahme		künftige Inanspruchnahme	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
feste Neueinstellungen	549	70	491	30	491	70
befristete Einstellung von Aushilfen (Vollzeit)	458	38	406	62	406	41
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	477	62	420	38	420	62
Einstellung von Teilzeitkräften	432	25	400	75	400	27
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	502	36	455	64	455	37
Praktikanteneinsätze	498	51	440	49	440	55
Übernahme von Lehrlingen	512	73	458	27	458	75
Überstunden	572	73	505	27	505	71
Umsetzung innerhalb der Firma	490	53	443	47	443	56
Automatisierung/Rationalisierung	413	45	394	55	394	50
Auftragsvergabe an andere Firmen	455	34	421	66	421	34
Auslagerung von Aufgaben	407	19	393	81	393	27
Qualifizierung eigener Mitarbeiter	596	84	522	16	522	88
Qualifizierung eigener Mitarbeiter zum Berufssab	396	26	360	74	360	31
flexible Arbeitszeitmodelle	501	69	465	31	465	73

Kompensation fehlender Personalkapazitäten	2007				2010				
	bisherige Inanspruchnahme		künftige Inanspruchnahme		bisherige Inanspruchnahme		künftige Inanspruchnahme		
	Anzahl Firmen (N)	immer/häufig	selten/nie	Anzahl Firmen (N)	immer/häufig	selten/nie	Anzahl Firmen (N)	immer/häufig	selten/nie
		Anteil bezogen auf N in %			Anteil bezogen auf N in %			Anteil bezogen auf N in %	
feste Neueinstellungen	94	40	60	84	40	60	84	40	60
befristete Einstellung von Aushilfen (Vollzeit)	90	37	63	81	42	58	81	42	58
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	78	36	64	71	42	58	71	42	58
Einstellung von Teilzeitkräften	81	27	73	78	37	63	78	37	63
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	83	34	66	76	32	68	76	32	68
Praktikanteneinsätze	80	34	66	75	40	60	75	40	60
Übernahme von Lehrlingen	91	53	47	79	56	44	79	56	44
Überstunden	139	79	21	109	79	21	109	79	21
Umsetzung innerhalb der Firma	79	43	57	73	42	58	73	42	58
Automatisierung/Rationalisierung	70	33	67	64	41	59	64	41	59
Auftragsvergabe an andere Firmen	101	40	60	84	37	63	84	37	63
Auslagerung von Aufgaben	76	26	74	68	29	71	68	29	71
interne Qualifizierung	73	55	45	65	60	40	65	60	40
flexible Arbeitszeitmodelle	99	64	36	84	69	31	84	69	31
		Anteil bezogen auf N in %			Anteil bezogen auf N in %			Anteil bezogen auf N in %	
Kompensation fehlender Personalkapazitäten		immer/häufig	selten/nie		immer/häufig	selten/nie		immer/häufig	selten/nie
feste Neueinstellungen	61	75	25	46	72	28	46	72	28
befristete Einstellung von Aushilfen (Vollzeit)	51	55	45	43	49	51	43	49	51
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	48	69	31	37	62	38	37	62	38
Einstellung von Teilzeitkräften	43	35	65	42	40	60	42	40	60
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	60	48	52	49	41	59	49	41	59
Praktikanteneinsätze	59	68	32	49	65	35	49	65	35
Übernahme von Lehrlingen	62	82	18	47	81	19	47	81	19
Überstunden	122	86	14	87	79	21	87	79	21
Umsetzung innerhalb der Firma	34	47	53	32	59	41	32	59	41
Automatisierung/Rationalisierung	31	48	52	30	57	43	30	57	43
Auftragsvergabe an andere Firmen	60	63	37	56	55	45	56	55	45
Auslagerung von Aufgaben	46	52	48	43	49	51	43	49	51
Qualifizierung eigener Mitarbeiter	80	91	9	55	95	5	55	95	5
Qualifizierung eigener Mitarbeiter zum Berufsabschluss	31	42	58	30	43	57	30	43	57
flexible Arbeitszeitmodelle	76	82	18	63	84	16	63	84	16

Anlage 22 Zusatzleistungen sächsischer IHK-Unternehmen für Mitarbeiter nach Qualifikation

2007	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	75	8	180	19	171	18	72	8	209	22
Urlaubs- /Weihnachtsgeld	321	34	539	58	475	51	320	34	558	60
Prämien	199	21	403	43	369	39	181	19	452	48
übertarifliche Löhne und Gehälter	37	4	110	12	171	18	22	2	200	21
betriebliche Altersvorsorge	227	24	485	52	511	55	157	17	570	61
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	71	8	149	16	184	20	61	7	206	22
Firmenwagen	8	1	99	11	512	55	3	0	534	57
Mitarbeiterdarlehen	60	6	134	14	107	11	24	3	147	16
Qualifizierung Freistellung/Kosten	188	20	504	54	448	48	234	25	548	58
Direktversicherung	133	14	361	39	477	51	80	9	532	57
Andere Leistungen	97	10	200	21	216	23	83	9	256	27

2010	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	93	10	215	23	183	20	71	8	236	26
Urlaubs- /Weihnachtsgeld	260	28	442	48	375	41	250	27	464	51
Prämien	218	24	412	45	368	40	199	22	465	51
übertarifliche Löhne und Gehälter	37	4	105	11	147	16	16	2	178	19
betriebliche Altersvorsorge	236	26	522	57	554	60	151	16	635	69
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	58	6	129	14	182	20	47	5	200	22
Firmenwagen	7	1	96	10	459	50	4	0	482	53
Mitarbeiterdarlehen	54	6	123	13	101	11	24	3	143	16
Qualifizierung Freistellung/Kosten	206	22	521	57	391	43	191	21	558	61
Familienfreundliche Maßnahmen	119	13	324	35	198	22	96	10	253	28
Andere Leistungen	116	13	272	30	286	31	117	13	332	36

N - Grundgesamt aller Unternehmensantworten

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 23 Zusatzleistungen sächsischer HWK-Unternehmen für Mitarbeiter nach Qualifikation

Zusatzleistungen 2007 (N=398)	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	22	5,5	65	16,3	26	6,5	24	6,0	75	19
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	35	8,8	75	18,8	33	8,3	27	6,8	84	21
Prämien	16	4,0	50	12,6	24	6,0	13	3,3	52	13
übertarifliche Löhne und Gehälter	12	3,0	35	8,8	15	3,8	3	0,8	45	11
betriebliche Altersvorsorge	21	5,3	91	22,9	47	11,8	12	3,0	100	25
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligur	4	1,0	15	3,8	14	3,5	1	0,3	23	6
Firmenwagen	11	2,8	35	8,8	32	8,0	0	0,0	60	15
Mitarbeiterdarlehen	0	0,0	13	3,3	2	0,5	0	0,0	13	3
Qualifizierung Freistellung/Kosten	15	3,8	80	20,1	37	9,3	24	6,0	88	22
Direktversicherung	13	3,3	56	14,1	44	11,1	9	2,3	77	19
Andere Leistungen	19	4,8	62	15,6	25	6,3	13	3,3	69	17

Zusatzleistungen 2010 (N=369)	HWK-Bereich	
	Anzahl Firmen	Anteil an N in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	45	12
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	87	24
Prämien	67	18
übertarifliche Löhne und Gehälter	36	10
betriebliche Altersvorsorge	120	33
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligur	20	5
Firmenwagen	66	18
Mitarbeiterdarlehen	15	4
Qualifizierung Freistellung/Kosten	98	27
Familienfreundliche Maßnahmen	64	17
Andere Leistungen	68	18

N -Grundgesamt aller Unternehmensantworten, * Mehrfachnennungen möglich

Anlage 24 Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung der IHK-Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

2007	Wirtschaftsbereich										IHK-Bereich Gesamt									
	Industrie			Bau			Dienstleistungen			Handel			Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %						
	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %										
Schwerpunkte	243	75	47	96	179	55	84	62	553	66	243	75	47	96	179	55	84	62	553	66
Technik/Technologie	88	27	8	16	120	37	36	27	252	30	88	27	8	16	120	37	36	27	252	30
Kommunikation/Sozialkompetenz	130	40	6	12	138	42	96	71	370	44	130	40	6	12	138	42	96	71	370	44
Vertrieb/Marketing	76	23	16	33	102	31	27	20	221	26	76	23	16	33	102	31	27	20	221	26
Controlling/Finanzen	139	43	8	16	85	26	13	10	245	29	139	43	8	16	85	26	13	10	245	29
Sprachen	122	38	12	24	104	32	35	26	273	33	122	38	12	24	104	32	35	26	273	33
Führungskompetenz	14	4	1	2	50	15	11	8	76	9	14	4	1	2	50	15	11	8	76	9
Sonstige Schwerpunkte	325		49		326		135		835		325		49		326		135		835	
Gesamt (N)																				

2010	Wirtschaftsbereich										IHK-Bereich Gesamt									
	Industrie			Bau			Dienstleistungen			Handel			Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %						
	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	bezo- gen auf N in %										
Schwerpunkte	275	79	34	81	137	56	70	51	516	67	275	79	34	81	137	56	70	51	516	67
Technik/Technologie	107	31	6	14	94	38	52	38	259	34	107	31	6	14	94	38	52	38	259	34
Kommunikation/Sozialkompetenz	118	34	15	36	104	42	76	55	313	41	118	34	15	36	104	42	76	55	313	41
Vertrieb/Marketing	67	19	9	21	54	22	32	23	162	21	67	19	9	21	54	22	32	23	162	21
Controlling/Finanzen	112	32	3	7	61	25	21	15	197	26	112	32	3	7	61	25	21	15	197	26
Sprachen	116	34	9	21	71	29	33	24	229	30	116	34	9	21	71	29	33	24	229	30
Führungskompetenz	23	7	2	5	35	14	19	14	79	10	23	7	2	5	35	14	19	14	79	10
Sonstige Schwerpunkte	346		42		245		137		770		346		42		245		137		770	
Gesamt (N)																				

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 25 Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung in Sachsen nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich

2007 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 %	
Technik/Technologie	207	65	148	66	157	66	38	78	66
Kommunikation/Sozialkompetenz	70	22	68	30	83	35	31	63	30
Vertrieb/Marketing	147	46	100	45	99	41	23	47	44
Controlling/Finanzen	70	22	54	24	78	33	19	39	26
Sprachen	57	18	65	29	99	41	24	49	29
Führungskompetenz	67	21	64	29	107	45	34	69	33
Sonstige Schwerpunkte	33	10	15	7	23	10	5	10	9
Gesamt (N)	320		204		239		49		812

2010 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 %	
Technik/Technologie	192	59	142	70	144	76	38	75	67
Kommunikation/Sozialkompetenz	89	27	61	30	79	42	29	57	34
Vertrieb/Marketing	132	41	82	40	80	42	18	35	41
Controlling/Finanzen	57	18	42	21	48	25	15	29	21
Sprachen	64	20	51	25	58	31	24	47	26
Führungskompetenz	51	16	54	26	85	45	39	76	30
Sonstige Schwerpunkte	34	10	19	9	22	12	4	8	10
Gesamt (N)	324		204		190		51		769

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 26 Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung im HWK-Bereich

Weiterbildungsbedarf

2007	Anzahl Firmen	Anteil an N %
ja	165	41,5
nein	174	43,7
keine Angaben	59	14,8
gesamt	398	100,0

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung

2007 Schwerpunkte	Insgesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N %
Technik / Technologie	157	83
Kommunikation / Sozialkompetenz	36	19
Vertrieb / Marketing	55	29
Controlling / Finanzen	30	16
Sprachen	23	12
Führungskompetenz	22	12
Gesamt (N)	189	

* Mehrfachnennungen möglich

Weiterbildungsbedarf im IHK-Bereich

2010	Anzahl Firmen	Anteil an N %
ja	149	40,4
nein	158	42,8
keine Angaben	62	16,8
gesamt	369	100,0

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung 2010

2010 Schwerpunkte	Insgesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N %
Technik / Technologie	142	84
Kommunikation / Sozialkompetenz	26	15
Vertrieb / Marketing	38	22
Controlling / Finanzen	30	18
Sprachen	10	6
Führungskompetenz	23	14
Sonstige	19	11
Gesamt (N)	170	100

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 27 Anzahl von Studienanfängern, Studenten und Absolventen an Hochschulen in Sachsen

	1995		2000	2003	2004	2005	2006	2009		Entwicklung	
	Anzahl	Anteil an insgesamt in Prozent						Anzahl	Anteil an insgesamt in Prozent	2009 zu 2000 auf Prozent	2009 zu 2006 auf Prozent
Studienanfänger insgesamt	14.115	100,0	18.013	21.792	20.464	19.940	18.600	21.616	100,0	120,0	116,2
darunter Mathematik, Naturwissenschaften	1.436	10,2	3.305	3.937	3.729	3.599	3.207	3.001	13,9	90,8	93,6
darunter Ingenieurwissenschaften	3.577	25,3	4.397	5.569	5.480	5.403	5.106	5.807	26,9	132,1	113,7
Studenten insgesamt	67.231	100,0	84.516	103.003	106.552	107.792	106.776	109.363	100,0	129,4	102,4
darunter Mathematik, Naturwissenschaften	7.431	11,1	12.786	17.586	18.490	19.072	18.453	16.591	15,2	129,8	89,9
darunter Ingenieurwissenschaften	17.793	26,5	19.491	23.521	24.968	25.421	25.780	28.341	25,9	145,4	109,9
Absolventen insgesamt	9.664	100,0	9.898	11.705	12.223	12.928	13.995	18.063	100,0	182,5	129,1
darunter Mathematik, Naturwissenschaften	1.129	11,7	1.150	1.544	1.682	1.999	2.403	2.989	16,5	259,9	124,4
darunter Ingenieurwissenschaften	3.903	40,4	2.259	2.814	2.852	3.083	3.038	3.822	21,2	169,2	125,8

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

Befragung zum Arbeits-/Fachkräftebedarf

Rücksendung erbeten bis: **18. Juni 2010**

Bei Rückfragen zuständiger Bearbeiter:

.....

Telefon:/.....

Fax-Nr.:/.....

I. Allgemeine Angaben

1. Angaben zur Beschäftigtenstruktur in Ihrem Unternehmen:

Beschäftigte insgesamt im Jahr **2010** darunter Lehrlinge: **2010**
2007 **2007**
 (Angaben 2007, da Zeitpunkt der letzten Befragung)

Beschäftigtenstruktur im Jahr 2010 bezüglich

a. der Ausbildung (Anzahl):

un-/angelernte Mitarbeiter	<input type="text"/>	Fach-/Hochschulabsolventen (Gesamt)	<input type="text"/>
Facharbeiter*/Gesellen	<input type="text"/>	- dar. Ingenieure	<input type="text"/>
Techniker/Meister	<input type="text"/>	- dar. IT/Mathematik/Naturwissenschaften	<input type="text"/>

* gewerbliche und kaufmännische

b. der Altersstruktur (Anzahl):

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

c. der Beschäftigungsform (Anzahl)

Vollzeit Teilzeit Geringfüg. Beschäftigte außerdem Leiharbeit

2. Ist Ihr Unternehmen tarifgebunden?

Ja, freiwillig Ja, gesetzlich bedingt Nein

II. Offene Stellen

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

wenn Ja, benennen Sie bitte deren Zahl und Qualifikationsstruktur:

	Ungelernt/ Angelernt	Facharbeiter*/ Gesellen	Techniker/ Meister	Hoch-/Fachschulabsolventen		
				Gesamt	Darunter Ingenieure	Darunter IT/Mathematik/ Naturwiss.
Produktion/ Leistungserstellung						
Forschung/Entwicklung						
Marketing						
Vertrieb/Einkauf						
Controlling						
DV-Service Hardware						
Software						
Sonstiger Service						

* gewerbliche und kaufmännische

4. Ist die Zahl der offenen Stellen in ihrer Tendenz eher steigend gleichbleibend fallend

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

	Ungelernt/ Angelernt	Facharbeiter*/ Gesellen	Techniker/ Meister	Hoch-/Fachschulabsolventen		
				Gesamt	Darunter Ingenieure	Darunter IT/Mathematik/ Naturwiss.
bis zu 2 Monaten	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
länger als 6 Monate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* gewerbliche und kaufmännische

6. Woran scheitert häufig die Einstellung neuer Beschäftigter in Ihrem Unternehmen?

(Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle | <input type="checkbox"/> mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft |
| <input type="checkbox"/> keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle | <input type="checkbox"/> Alter der Bewerber |
| <input type="checkbox"/> fehlende Berufserfahrung | <input type="checkbox"/> Arbeitszeitregime im Unternehmen |
| <input type="checkbox"/> fehlender Berufsabschluss | <input type="checkbox"/> eingeschränkte Flexibilität der Bewerber |
| <input type="checkbox"/> fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen | <input type="checkbox"/> durch familiäre Verpflichtungen |
| <input type="checkbox"/> zzt. bestehendes Lohn- und Gehaltsgefüge | <input type="checkbox"/> ungenügende Mobilität |

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"/>
der Anzahl Bewerber pro Lehrlingsstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Planen Sie kurz- oder mittelfristig die Ausbildung von Lehrlingen? Ja Nein

9. Wie sind Sie durch die Nichtbesetzung offener Stellen in Ihrem derzeitigen Produktionsablauf behindert?

- stark etwas gar nicht

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

	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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung durch optierende Kommune/Landkreis	<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"/>
Empfehlungen/Referenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Wie kompensieren Sie fehlende Personalkapazitäten?

	bisher		künftig	
	immer/häufig	selten/nie	immer/häufig	selten/nie
Qualifizierung eigener Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierung eigener Mitarbeiter zum Berufsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
festе Neueinstellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Befristete Einstellung von Aushilfen (Vollzeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstellung von Teilzeitkräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktikanteneinsätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übernahme von Lehrlingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überstunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umsetzung innerhalb der Firma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Automatisierung/Rationalisierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auftragsvergabe an andere Firmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auslagerung von Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Personalplanungen/betriebliche Personalarbeit

12. Existiert in Ihrem Unternehmen eine Personalentwicklungskonzeption? Ja Nein

13. Wie wird in Ihrem Unternehmen Personalarbeit organisiert? (Mehrfachantworten möglich)

- in Personalunion des Geschäftsführers/Inhabers
- externe Personaldienstleister
- in eigenständigem/-r Fachbereich/Abteilung
- Sonstige:
- Zuordnung zu anderen Fachbereichen

14. Welche der nachfolgenden Zusatzleistungen gewähren Sie Ihren Mitarbeitern?

	Ungelernt/ Angelernt	Facharbeiter*/ Gesellen	Leitende Angestellte	Lehrlinge
Urlaub über tariflichen Anspruch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prämien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
übertarifliche Löhne und Gehälter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
betriebliche Altersvorsorge/Direktversicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Firmenwagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterdarlehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierung: Freistellung/Kostenübernahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienfreundliche Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Leistungen (z.B. Pausenversorgung, Handy) Welche:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Planen Sie zukünftig die Einstellung von Mitarbeitern?

- kurzfristig (bis Ende 2010) Ja Nein
- mittelfristig (bis 2011 bis Ende 2012) Ja Nein

wenn Ja, in welchem Umfang:

	Ungelernt/ Angelernt		Facharb.*/ Gesellen		Techniker/ Meister		Hoch-/Fachschulabsolventen					
	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	Gesamt		dar. Ingenieure		dar. IT/Math./ Naturwiss.	
	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.
1 bis 2 Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 bis 5 Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 und mehr Mitarb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

zu 14. und 15. * gewerbliche und kaufmännische

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

- Umsatzwachstum
- Entwicklung neuer Produkte/Dienstleistungen/Angebote
- Einsatz neuer Technologien
- Ausscheiden von Mitarbeitern infolge:
- Veränderung d. Märkte/Kunden/Gäste
- Fluktuation
- altersbedingt

17. Planen Sie ausländische Arbeitnehmer einzustellen? Ja Nein

wenn Ja, aus welchen Motiven?

	Ungelernt/ Angelernt	Lehrlinge	Facharbeiter*/ Gesellen	Techniker/ Meister	Hoch-/Fach- schulabsolventen
Produktionsstätte im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Export ins Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wettbewerbsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde Verfügbarkeit geeigneter einheimischer Arbeitskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* gewerbliche und kaufmännische

IV. Weiterbildung

18. Besteht in Ihrem Unternehmen ein Weiterbildungsbedarf? Ja Nein

19. 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

20. 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

21. Wie wird zurzeit in Ihrem Unternehmen die Weiterbildung der Mitarbeiter finanziert?

- durch das Unternehmen
- durch öffentliche Förderung
- durch den Mitarbeiter
- anteilig durch Unternehmen und öffentliche Förderung
- anteilig durch Mitarbeiter und öffentliche Förderung
- anteilig durch Mitarbeiter/Unternehmen/öff. Förderung

Ihre Einschätzung zur aktuellen Fachkräftesituation:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Chemnitz
Geschäftsbereich Industrie/Außenwirtschaft
Straße der Nationen 25
09111 Chemnitz
Tel.: 0371-6900-1200

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

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 Straße 11/13
04103 Leipzig
Tel.: 0341-2188-300

Redaktionsschluss: Dezember 2010**Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangaben**