



**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 2007



Die Sächsischen
Industrie- und Handelskammern



Arbeitsgemeinschaft
der Sächsischen
Handwerkskammern

INHALT	SEITE
Zielstellung des Fachkräftemonitorings	2
Ergebnisse im Überblick	3
1. Das wirtschaftliche Umfeld im Jahr 2007	
1.1. Wirtschaftliche Entwicklung	6
1.2. Demografische Entwicklung und Arbeitsmarkt	8
1.3. Standortfaktor Qualifikationsniveau	10
1.4. Aktuelle Ausbildungssituation	11
2. Beteiligung, Struktur und regionale Verteilung	12
3. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation	
3.1. Beschäftigung und Qualifikationsstruktur	14
3.2. Lehrlingsausbildung, Ausgangslage und Prognose	18
3.3. Struktur und Anforderungsprofil der offenen Stellen	22
3.4. Zeitdauer der Besetzung offener Stellen	25
3.5. Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter	26
3.6. Kurz- und mittelfristige Personalplanung	28
4. Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit	
4.1. Organisation der Personalarbeit	32
4.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung	33
4.3. Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung	37
5. Weiterbildung	
5.1. Weiterbildungsbedarf	39
5.2. Organisation der Weiterbildung	41
Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft	44
Anlagen	46

Methodische Anmerkungen:

- Alle ausgewiesenen Ergebnisse basieren auf den Antworten der am Fachkräftemonitoring 2007 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.

Zielstellung des Fachkräftemonitorings

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

Entsprechend sieht sich die sächsische Wirtschaft in den kommenden Jahren im Wesentlichen drei großen Herausforderungen gegenüber: Sie muss den wachsenden Anforderungen im Rahmen der Globalisierung mit geeigneten Strategien gerecht werden, sich auf die schrittweise Absenkung von Transferleistungen einstellen und sich stärker den Fragen des Umgangs mit der demografischen Entwicklung stellen.

Besonders in Sachsens Wachstumsbranchen, aber auch in allen übrigen Wirtschaftsbereichen muss diesen Risiken mit einer zielgerichteten Erschließung und strategischen Entwicklung von Fachkräftepotenzialen aktiv entgegengesteuert werden. Dies betrifft in erster Linie die kleinen und mittelständischen Unternehmen. Schon heute behindern in vier von zehn sächsischen IHK-Unternehmen fehlende Fachkräfte den Produktions- bzw. Arbeitsablauf, davon in jedem zehnten sogar stark. Intention des Fachkräftemonitorings 2007 der sächsischen Kammern ist es, die Abbildung des Status quo auf Basis aktueller empirischer Erhebungen in den Unternehmen in zweijährigem Rhythmus weiterzuführen und entsprechende Empfehlungen an Politik und Wirtschaft zu geben.

Seit 2001 haben sich die sechs sächsischen Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern im Rahmen der vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit initiierten Sächsischen Fachkräfteinitiative zu einem regelmäßigen Monitoring zur Fachkräftesituation ihrer fast 300.000 Mitgliedsunternehmen verpflichtet.

Ziele des Fachkräftemonitorings 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 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

Das **Qualifikationsniveau der Beschäftigten** ist in der Mehrzahl der befragten sächsischen Unternehmen unabhängig von ihrer Branche oder Betriebsgröße hoch und wird von Facharbeitern/Gesellen dominiert. Der Anteil der Fach-/Hochschulabsolventen hat sich gegenüber 2005 erhöht. Dagegen geht der Anteil un- bzw. angelernter Arbeitnehmer an den Belegschaften weiter zurück. Es zeigt sich, dass das Qualifikationsniveau der Belegschaften zunimmt und die Dringlichkeit verdeutlicht, auch in Zukunft verstärkt Fachkräfte aus- bzw. weiterzubilden.

■ Lehrlingsausbildung

Die konjunkturelle Lage und die Qualität der Bewerber sind entscheidende Faktoren für das **Ausbildungsengagement der Unternehmen**. Die Ausbildungsneigung der Unternehmen hat seit dem Fachkräftemonitoring 2005 zugenommen.

Die **Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die Unternehmen** im IHK-Bereich fällt zwar insgesamt besser als 2005 aus. Dennoch bewerten vor allem kleinere Firmen die Lehrlingsbewerber kritischer als größere Unternehmen. Hier spielen Auswahlkriterien, Bewerbungszeitpunkt und nicht zuletzt die Attraktivität der Lehrstellen eine maßgebliche Rolle. Es zeigen sich in Abhängigkeit von der Betriebsgröße in allen fünf Kriterien positive Tendenzen. Obwohl auch Fortschritte im Bereich der schulischen Kenntnisse nicht zu übersehen sind, bleibt dieses Kriterium weiterhin das mit der schlechtesten Bewertung.

Im HWK-Bereich bleiben die Einschätzungen der Bewerber in etwa gleich. Verbesserungen sind nur bei Schulkenntnissen und der Motivation festzustellen. Annähernd gleich werden die Berufsvorstellungen der Bewerber eingeschätzt. Dagegen werden die Bewertungen des sozialen Verhaltens und die praktischen Fähigkeiten nach unten korrigiert.

■ Offene Stellen

Die **Anforderungen an das Qualifikationsniveau** der unbesetzten Stellen sind weiter unverändert hoch. Sie haben sich im IHK-Bereich im Vergleich zu 2005 wieder in Richtung Facharbeiter/Gesellen verschoben, nahezu jede zweite offene Stelle ist dafür ausgelegt. Umgekehrt ist der Anteil der Hoch- bzw. Fachschulabsolventen an allen freien Stellen zurückgegangen, noch jede dritte freie Stelle entfällt darauf. Eine leichte Abnahme verzeichnet der Anteil freier Stellen für Meister/Techniker. Wie 2005 wird nur jede zehnte offene Stelle für un- bzw. angelernte Arbeitskräfte registriert.

Die Mehrzahl der freien Stellen im IHK-Bereich entfallen in allen Wirtschaftsbereichen auf die Produktion bzw. die Leistungserstellung. Dies betrifft Hochschulabsolventen und Meister ebenso wie Facharbeiter und ungelernete Arbeitskräfte. An zweiter Stelle steht der Einsatz im Bereich Vertrieb/Einkauf, gefolgt vom Bereich Forschung und Entwicklung, der fast ausschließlich durch Hochschulabsolventen zu besetzen ist.

Die **Zeitdauer** für die Besetzung offener Stellen hat sich merklich vergrößert. Am längsten dauert die Suche nach qualifizierten Fachkräften, vor allem nach Hoch-/Fachschulabsolventen. Aber auch die Besetzung offener Stellen für Facharbeiter/Gesellen benötigt mehr Zeit als 2005. Auf der anderen Seite gelingt es offenbar besser un- bzw. angelerntes Personal zu rekrutieren.

Fehlende Berufserfahrung bzw. arbeitsplatzspezifische Zusatz- bzw. Spezialqualifikationen der Bewerber sind die größten **Hindernisse für die Besetzung offener Stellen**. Die Neueinstellung von qualifizierten Mitarbeitern scheidet zunehmend an Lohn- und Gehaltsfragen. Dies ist Ausdruck eines deutlich zunehmenden Wettbewerbs um die besten Fachleute. Der Anteil der Firmen, in denen eine Einstellung am bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge scheiterte ist besonders im Handwerk gestiegen.

■ **Kurz- und mittelfristige Personalplanung**

Der **zukünftige Personalbedarf** der sächsischen Unternehmen ist steigend. Dabei sind die Qualifikationsanforderungen an die geplanten Neueinstellungen unverändert hoch. Am häufigsten werden Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht, eng gefolgt von Bewerbern mit einem ingenieurtechnischen Hochschulabschluss.

Die **Hauptgründe** für Personalneueinstellungen bleiben im IHK-Bereich und im Handwerk das Umsatzwachstum und das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern. Beide Motive haben sich im IHK-Bereich 2007 merklich verstärkt. Sie sind einerseits Ausdruck der derzeit soliden wirtschaftlichen Entwicklung eines Großteils der sächsischen Firmen und andererseits der demographischen Herausforderungen. Die übrigen Motive bleiben in ihrer Wertigkeit nahezu unverändert, lediglich die Veränderung der Märkte und Kunden tritt in ihrer Bedeutung etwas zurück.

Die **Einstellung ausländischer Arbeitnehmer** wird von Unternehmen im Bedarfsfall sowohl aus den „alten“ als auch aus den „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten in Erwägung gezogen. Gefragt sind hier vor allem Facharbeiter und Ingenieure. Dabei wächst die Bereitschaft mit der Größe der Unternehmen.

■ **Organisation der Personalarbeit**

Obwohl in mehr Firmen als 2005 **Personalentwicklungskonzepte** vorliegen, wird die planmäßige Entwicklung des Personalbestandes durch einen Großteil der Unternehmen unterschätzt und bestehende Reserven nur unzureichend genutzt. So besitzen lediglich 38 % der IHK-Unternehmen und nur 7 % der Handwerksbetriebe ein Personalentwicklungskonzept. Positiv ist allerdings die Zunahme der Anteile der Firmen mit Personalentwicklungskonzept in den Größengruppen 20 bis unter 250 Beschäftigte im IHK-Bereich.

■ **Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung**

Die Übernahme von Lehrlingen wird von den Unternehmen im IHK-Bereich sowohl als wichtigste als auch als erfolgreichste **Personalbeschaffungsmaßnahme** mit steigender Tendenz beurteilt. Ebenso hat auch die Bedeutung der Vermittlung von Personal durch die Agenturen für Arbeit und das Angebot von Praktikumsplätzen zugenommen. Sehr hohe bzw. hohe Priorität besitzen auch Empfehlungen und Referenzen.

Im sächsischen Handwerk werden die Übernahme von Auszubildenden und Empfehlungen/Referenzen als wichtigste und erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme eingeschätzt. Die Erfahrungen mit den Arbeitsagenturen und Argen sind dagegen recht unterschiedlich.

Zur **Kompensation fehlender Personalkapazitäten** werden weiterhin bevorzugt Überstunden bzw. interne Arbeitszeitmodelle sowie die Qualifizierung der Mitarbeiter genutzt. Zu einer wesentlichen Säule zur Beibehaltung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen entwickelt sich die Zeitarbeit.

Dagegen sind das Outsourcing von Aufgaben und die Einstellung von Teilzeitkräften eher die Ausnahme.

■ **Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung**

Der Großteil der sächsischen Unternehmen motiviert bzw. bindet seine Mitarbeiter durch verschiedene **Zusatzleistungen**. Insgesamt behalten die Leistungen, die der Altersvorsorge dienen, einen hohen Stellenwert. Das betrifft insbesondere Formen der betrieblichen Altersvorsorge oder einer Direktversicherung.

Es wird deutlich, dass im Ergebnis der guten Konjunktur auch wieder stärker Prämien oder Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld von den Unternehmen gezahlt werden werden.

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

■ **Weiterbildung der Mitarbeiter in Unternehmen**

Der **Weiterbildungsbedarf** hat sich in der sächsischen Wirtschaft spürbar erhöht. Vor allem die Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten geben einen deutlich gewachsenen Weiterbildungsbedarf an. Insgesamt steigt aber entsprechend der Betriebsgröße auch der Bedarf an Weiterbildung.

Aufgrund des steigenden Innovationsdruckes bestimmen in allen Bereichen der sächsischen Wirtschaft weiterhin die aktuelle technische und technologische Entwicklung die Weiterbildungsschwerpunkte der Firmen. Der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung von Führungskompetenzen hat im Umfeld von betrieblichen Investitionen in Produkt- und Verfahrensinnovationen und Kapazitätserweiterungen vor allem im IHK-Bereich an Gewicht gewonnen. Im Handwerk hat der Bedarf an Weiterbildung auf dem Gebiet Fremdsprachen zugelegt.

Bezüglich der angebotenen Maßnahmen zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs dominiert weiter die Entsendung der Mitarbeiter zu Lehrgängen/Seminaren. Ebenso genießt der Besuch von Messen und Kongressen eine hohe Priorität.

Die **Finanzierung** der betrieblichen Weiterbildung übernehmen auch weiterhin überwiegend die Unternehmen. Der Finanzierungsanteil der Arbeitnehmer steigt mit zunehmender Unternehmensgröße jedoch deutlich an.

1. Das wirtschaftliche Umfeld im Jahr 2007

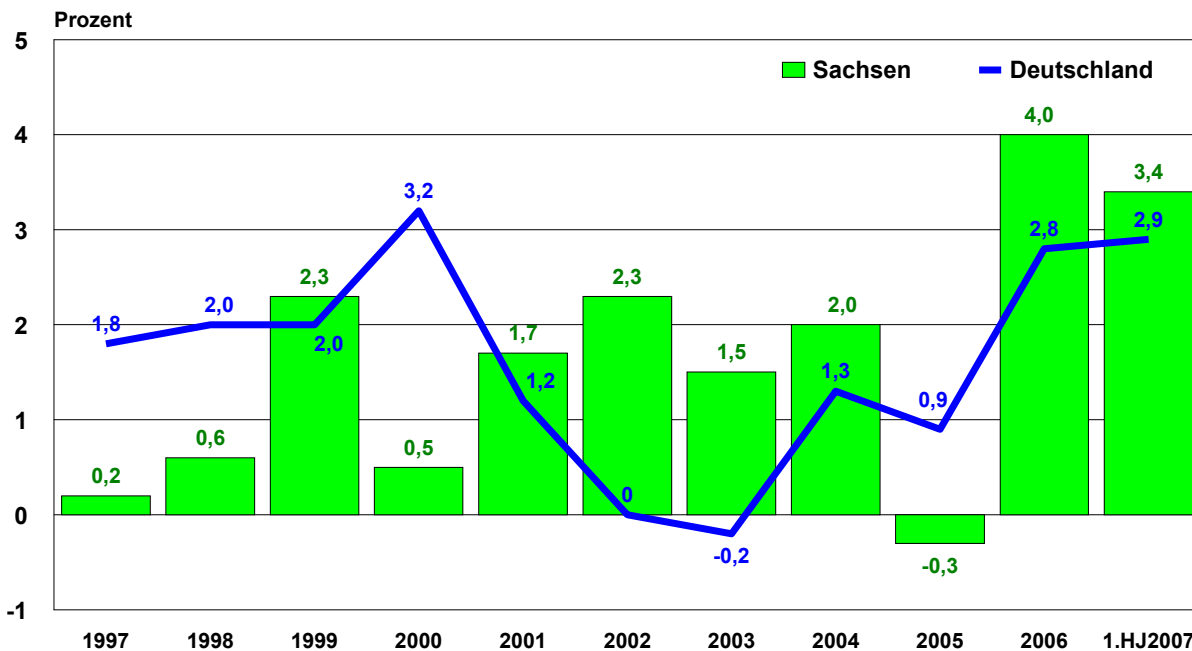
1.1. Wirtschaftliche Entwicklung

Die dynamische Entwicklung der sächsischen IHK-Unternehmen hat sich 2007 mit nur wenig verringertem Wachstumstempo fortgesetzt. Zugpferd dieser Entwicklung bleibt die Industrie mit weiterhin positiver Geschäftsentwicklung. Das Dienstleistungsgewerbe konnte in diesem Umfeld seine wirtschaftliche Situation weiter verbessern. Zwar wirken sich das kräftige Wachstum der Industrie und die Belebung im Baugewerbe auch auf Großhandel und Verkehrsgewerbe aus, dennoch ist hier eine verhaltenere Umsatz- und Ertragsentwicklung nicht zu übersehen. Umgekehrt verschlechterte sich die Lage im Einzelhandel. Die zum 1. Januar 2007 vollzogene Mehrwertsteuererhöhung hat hier Spuren hinterlassen ebenso wie die anhaltende Kaufzurückhaltung und der ungebremste Verkaufsflächenzuwachs.

Neben dem Einzelhandel kranken auch andere verbraucherorientierte Branchen an der geringen Konsumbereitschaft. Insbesondere durch gestiegene Energie- und Kraftstoffpreise, aber auch bei Nahrungsmitteln sowie Unsicherheiten hinsichtlich künftiger Belastungen im Gesundheitsbereich und der Altersvorsorge bleibt der private Verbrauch gedämpft. Im November 2007 erreichte die Inflationsrate mit +3,4% einen Höchststand wie er zuletzt im Dezember 1994 in Sachsen registriert wurde.

Insgesamt stieg in Sachsen im ersten Halbjahr 2007 das Bruttoinlandsprodukt gegenüber dem ersten Halbjahr 2006 um 3,4 %. Beeinflusst wurde diese Entwicklung maßgeblich vom Verarbeitenden Gewerbe mit einem Anstieg der Bruttowertschöpfung von 15,9 % gegenüber dem ersten Halbjahr 2006. Besondere Wachstumsimpulse innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes gingen in Sachsen von der Mikroelektronik, der Solartechnik, der Telekommunikationstechnik, der Automobilindustrie, der Herstellung von Metallernzeugnissen und dem Maschinenbau aus.

Abbildung 1: Wirtschaftliches Wachstum im Freistaat Sachsen (Jährliche Zuwachsraten des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts)



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

Die wirtschaftliche Lage des sächsischen Handwerks hat sich in den letzten beiden Jahren deutlich gegenüber den Vorjahren verbessert. Vor dem Hintergrund des gesamtwirtschaftlichen Wachstums und der angezogenen Binnennachfrage setzte beginnend im Frühjahr 2006 auch im Handwerk ein konjunktureller Aufschwung ein. Die Stimmung in den Handwerksbetrieben verbesserte sich 2006 gegenüber 2005 deutlich. Gestiegene Umsätze, höhere Betriebsauslastungen und größere Auftragsreichweiten prägten das Bild. Beim Jahresumsatz erzielten die sächsi-

schen Handwerksunternehmen einen Zuwachs von 8 % gegenüber dem Vorjahr. Der Beschäftigungsabbau konnte erstmals seit 10 Jahren gestoppt werden, d.h. die Beschäftigtenzahlen blieben 2006 nahezu konstant.

Diese positiven Ergebnisse waren allerdings nicht nur der konjunkturellen Entwicklung zu verdanken, sondern auch einem Vorzieheffekt aus der angekündigten Mehrwertsteuererhöhung. In der Folge hat der Aufschwung in 2007 deutlich an Kraft verloren. Den größten Einbruch gegenüber der Herbst-Umfrage vom Vorjahr signalisieren das Bauhandwerk sowie die Kfz-Branche. Der sonst übliche saisonale Herbstaufschwung im Baugewerbe blieb aus. Die zu Beginn des laufenden Jahres in Kraft getretene Mehrwertsteuererhöhung hat vor allem im Kfz-Gewerbe, das bereits seit längerem unter Auftragseinbußen zu leiden hat, den Spielraum weiter eingeengt. In den Gesundheitshandwerken überwiegen nach wie vor die negativen Geschäftslageeinschätzungen. Verhaltener Optimismus kommt derzeit vor allem im Nahrungsmittelhandwerken sowie im personenbezogenen Dienstleistungssektor zum Ausdruck. In den Ausbaugewerken und vor allem bei den Handwerken für den gewerblichen Bedarf einschließlich der handwerklichen Zulieferer überwiegen die positiven Geschäftslageeinschätzungen die negativen deutlich. Im Hinblick auf die weitere Geschäftsentwicklung sind die Betriebe zuversichtlich, sie rechnen mehrheitlich mit einer weiterhin guten oder zufrieden stellenden Geschäftsentwicklung.

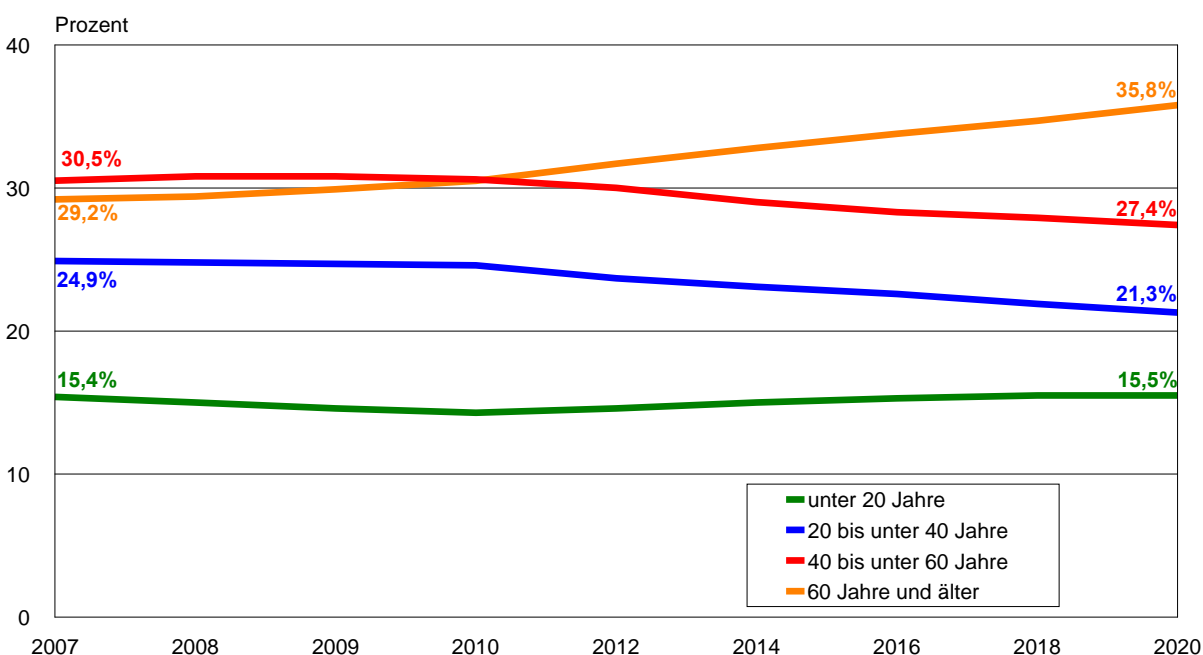
Die dynamische Wirtschaftsentwicklung in Sachsen und in Deutschland hat die Nachfrage nach Arbeitskräften spürbar wachsen lassen. Deshalb nehmen nach Jahren des Beschäftigungsrückgangs seit Mitte 2006 die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse wieder zu. In Sachsen stieg per 31.12.2006 die Zahl der Beschäftigten um 2,6 %, wobei das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, der Verkehr und die Dienstleistungswirtschaft diesen Durchschnittswert noch übertreffen. Trotzdem ist konjunkturell bedingt die Zahl der offenen Stellen in den sächsischen Betrieben gewachsen. Vier von zehn Unternehmen klagen über die Beeinträchtigung ihres Produktions- bzw. Arbeitsablaufs auf Grund fehlender Arbeitskräfte.

1.2. Demografische Entwicklung und Arbeitsmarkt

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

Die Bevölkerungsentwicklung Sachsens ist weiter rückläufig. Dabei beeinflussten sowohl die negative natürliche Bevölkerungsentwicklung als auch die räumliche Bevölkerungsbewegung diesen Trend. Insgesamt sank die Einwohnerzahl von 4,78 Mio. im Jahre 1990 auf 4,25 Mio. Ende 2006 oder um 11 %. Die aktuellen Prognoseberechnungen¹ der amtlichen Statistik lassen zwischen 2006 und 2020 einen weiteren Bevölkerungsverlust um rund 6 % auf ca. 4,02 Mio. Einwohner erwarten.

Abbildung 2: Entwicklung der Bevölkerung nach Altersgruppen in Sachsen bis 2020



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen - Prognosevariante 1

Die Veränderungen der Anteile der Bevölkerung in den Altersgruppen bis 2020 veranschaulicht Abbildung 2. Während der Anteil der unter 20-Jährigen nahezu konstant bei etwa 15 % bleibt, steigt der Anteil der über 60-Jährigen von gut 29 % auf rund 36 %.

Differenziert verläuft die Entwicklung in den beiden wichtigsten Altersgruppen der arbeitsfähigen Bevölkerung. Während der Anteil der 20- bis 40-jährigen Personen seit 1990, auch aufgrund der größeren Mobilität, bis 2020 laut Prognose stetig abnehmen wird, steigt der Anteil der 40- bis 60-jährigen Personen bis 2010 an, bevor er bis 2020 wieder sinkt. Insgesamt wird in Sachsen im Prognosezeitraum bis 2020 von einem Rückgang der 40- bis 60-Jährigen um 186.000 Personen und der 20- bis 40-Jährigen um fast 200.000 Personen ausgegangen.

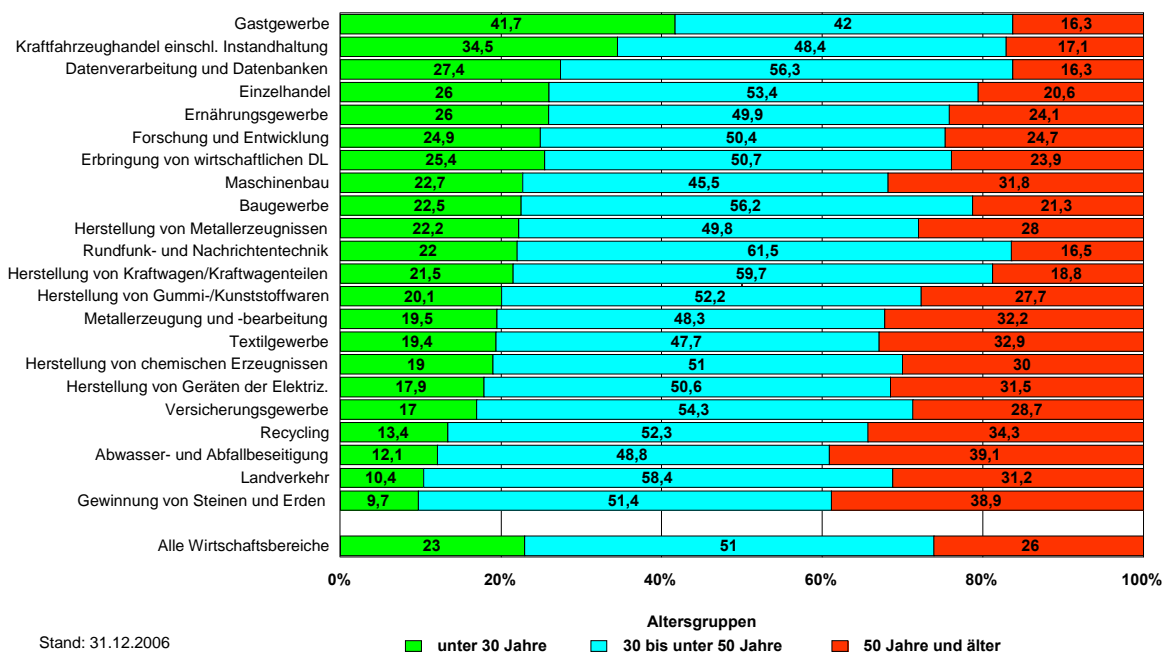
Damit ist nach den Prognoserechnungen eine Abnahme der arbeitsfähigen Bevölkerung ab 2010 zu erwarten. Dies hat zur Folge, dass es für die Unternehmen in den nächsten Jahren immer schwieriger sein wird, qualifiziertes Personal für sich zu gewinnen, da das Angebot an verfügbaren Arbeitskräften weiter abnimmt.

¹ Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen, 4. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen – Prognosevariante 1

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ging im Freistaat Sachsen in den letzten Jahren stetig zurück, seit dem Jahre 2000 um annähernd 13 %. Zur Jahresmitte 2005 wurden insgesamt noch 1.332.240 Beschäftigte gezählt. Am 30. Juni 2006 wurde dann erstmals ein Zuwachs von 0,8 % an Beschäftigten registriert. Konjunkturell bedingt und flankiert durch die neuen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nimmt die Beschäftigung in Sachsen seitdem wieder zu.

Die skizzierten demografischen Veränderungen zeigen nunmehr bereits Auswirkungen auf die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen. Die Zahlen der amtlichen Statistik belegen, dass die Altersstruktur der Belegschaften nach Wirtschaftsbereichen stark schwankt (Abb. 3). Dieser Trend wird sich aufgrund der aufgezeigten demografischen Entwicklung der Gesamtbevölkerung auch in den nächsten Jahren fortsetzen und erfordert ein differenziertes Herangehen an die Auswirkungen des demographischen Wandels durch die Wirtschaft. Derartige strukturelle Veränderungen führen zu neuen Herausforderungen zum Beispiel in den Bereichen Weiterbildung, Qualifizierung und Personalmanagement. Rein quantitativ wird die Ausbildung junger Menschen im Vergleich zum Weiterbildungsbedarf der im Arbeitsprozess stehenden Personen zurückgehen. Der Weiterbildungsbedarf älterer Arbeitnehmer wird für die Unternehmen zunehmend an Gewicht gewinnen.

Abbildung 3: Altersstruktur der Beschäftigten in Sachsen nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen



Neben dem Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird der sächsische Arbeitsmarkt auch durch eine abnehmende Zahl von Arbeitslosen geprägt. Diese Entwicklung ist konjunkturell bedingt und wird durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen flankiert. So waren 2006 im Jahresdurchschnitt im Freistaat Sachsen 371.872 Personen¹ arbeitslos gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr waren dies 30.398 Personen weniger. Die Arbeitslosenquote¹ fiel von 20,0 % auf 18,8 %. Dabei ging 2006 die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahre um rund 6.500 Personen auf 45.787 Jugendliche und die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahre um etwa 3.600 auf 112.114 Personen zurück.

¹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit

1.3. Standortfaktor Qualifikationsniveau

Ein wesentlicher Standortfaktor für die Entscheidung über betriebliche Ansiedlungen und Erweiterungen ist das Qualifikationsniveau der verfügbaren Arbeitskräfte einer Region. Demnach bilden das Vorhandensein von gut ausgebildeten Humanressourcen sowie die Nähe zu Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen wesentliche Grundlagen für regionalwirtschaftliche Entwicklungspotenziale.

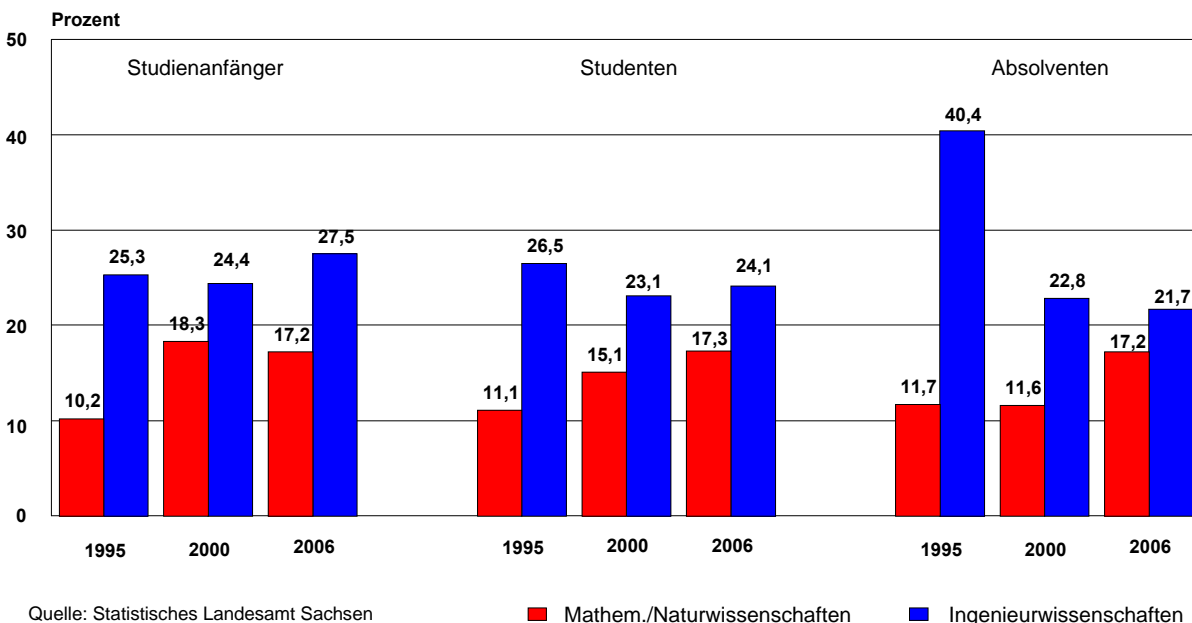
Vor diesem Hintergrund ist insbesondere auch das Bildungswesen gefordert. Es bedarf einer besseren Vorbereitung der Schulabgänger auf das Berufsleben sowie einer gezielteren Vermittlung zukunftssträchtiger Berufsbilder. Die Notwendigkeit dieser Aufgabe wird umso dringlicher, da die Zahl der Schulabgänger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

Die Zahl der Studenten in Sachsen belief sich 2006 auf 106.776, darunter befanden sich 25.780 Studierende der Ingenieurwissenschaften und 18.453 der Mathematik und Naturwissenschaften (vgl. Anlage 24).

Während die Zahl der Studenten insgesamt seit 2000 um 26 % stieg und die Anteile der Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften in dieser Zeit zulegen konnten, gingen die Absolventenanteile bei den Ingenieuren zurück (Abb. 4). Dazu tragen unter anderem auch Studienabbrüche bei, wobei die Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften im Mittelfeld im Vergleich zu anderen Fächern platziert sind.

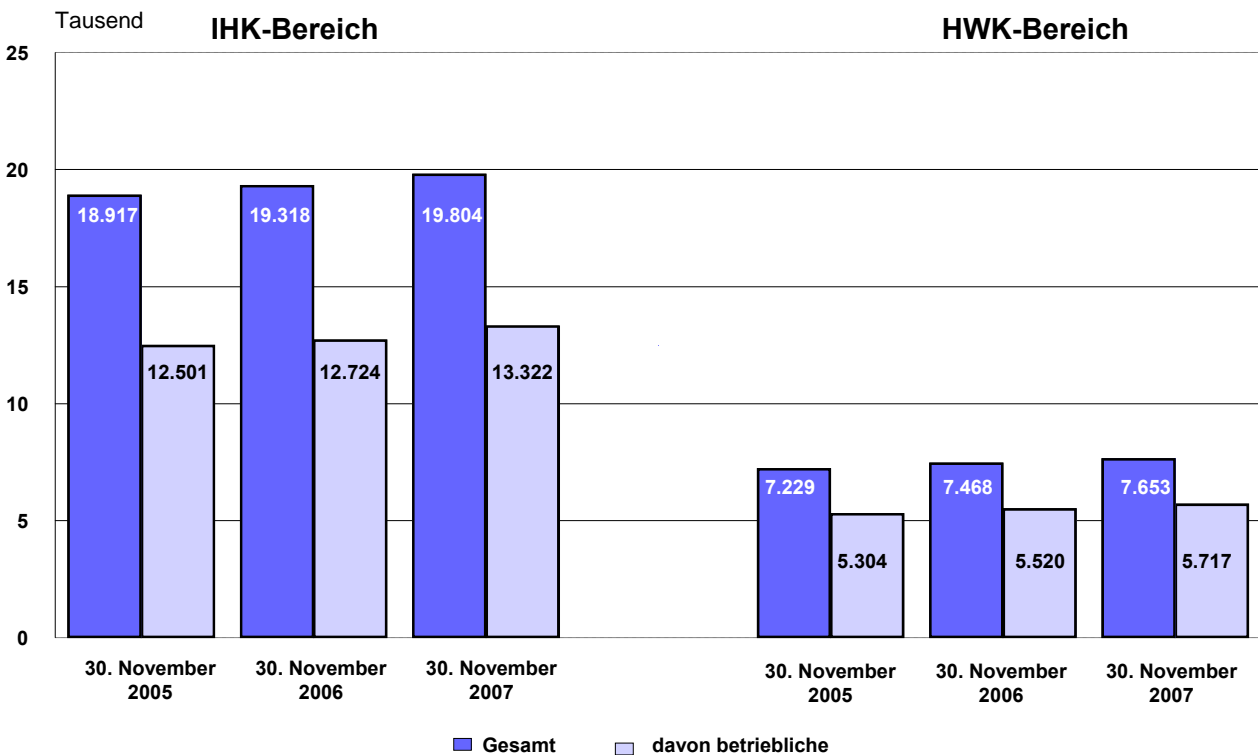
Andererseits kann sich Sachsen bei den Studentenzahlen durchaus mit Bayern oder Baden-Württemberg messen und schneidet bei der Ingenieurausbildung sogar besser ab: So beträgt der Anteil der Studenten der Ingenieurwissenschaften an der Gesamtzahl der Studierenden 2006 in Sachsen 24,1 %, in Bayern 16,1 % und in Baden-Württemberg 18,8 %. In der Fachrichtung Mathematik und Naturwissenschaften kommt Sachsen auf einen Anteil von 17,3 %, Bayern auf 17,5 % und in Baden-Württemberg auf 20,5 %

Abbildung 4: Anteile der Studienanfänger, Studenten und Absolventen der Fachrichtungen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften an den jeweiligen Gesamtzahlen der Jahre 1995, 2000 und 2006



1.4. Aktuelle Ausbildungssituation

Abbildung 5: Eingetragene Ausbildungsverträge im IHK- und HWK-Bereich in Sachsen



Die derzeitige Dynamik auf dem Ausbildungsmarkt spiegelt deutlich die Sogwirkung des anhaltenden konjunkturellen Aufwandes wieder und wird einen nicht unerheblichen Beitrag zum Aufbau neuer Beschäftigung in Sachsens Wirtschaft leisten. Gleichzeitig ist das hohe Ausbildungsengagement ein klar erkennbarer Beleg für die Strategie vieler sächsischer Betriebe, dem zunehmenden Fachkräftebedarf verstärkt mit eigener Nachwuchsgewinnung und -qualifizierung Rechnung zu tragen.

Bis zum 30. November 2007 wurden für das Ausbildungsjahr 2007/2008 bei den sächsischen Industrie- und Handelskammern insgesamt 19.804 Lehrverträge geschlossen, im Bereich des Handwerks im Freistaat waren es im gleichen Zeitraum 7.653. Das entspricht Zuwächsen im Vergleich zum 30. November 2006 im IHK- Bereich und im Handwerk um jeweils 2,5 %. In beiden Bereichen konnte der Anteil der betrieblichen Lehrstellen an der Gesamtzahl zulegen. Der Zuwachs an betrieblichen Lehrstellen belief sich auf 4,7 % bei den IHKs und auf 3,6 % bei den Handwerkskammern. Dieses branchenübergreifende Plus an betrieblichen Ausbildungsplätzen hat wesentlich dazu beigetragen, dass die im Rahmen des Ausbildungspaktes zugesagten Ziele für das Jahresende bereits per 30. November erreicht wurden.

2. Beteiligung, Struktur und regionale Verteilung

Beteiligung an der Umfrage

Am Fachkräftemonitoring 2007 beteiligten sich insgesamt 1.477 sächsische Unternehmen. Davon stammen 73 % der Antworten von Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammern, während 27 % dem Handwerk zuzuordnen sind (vgl. Tabelle 1).

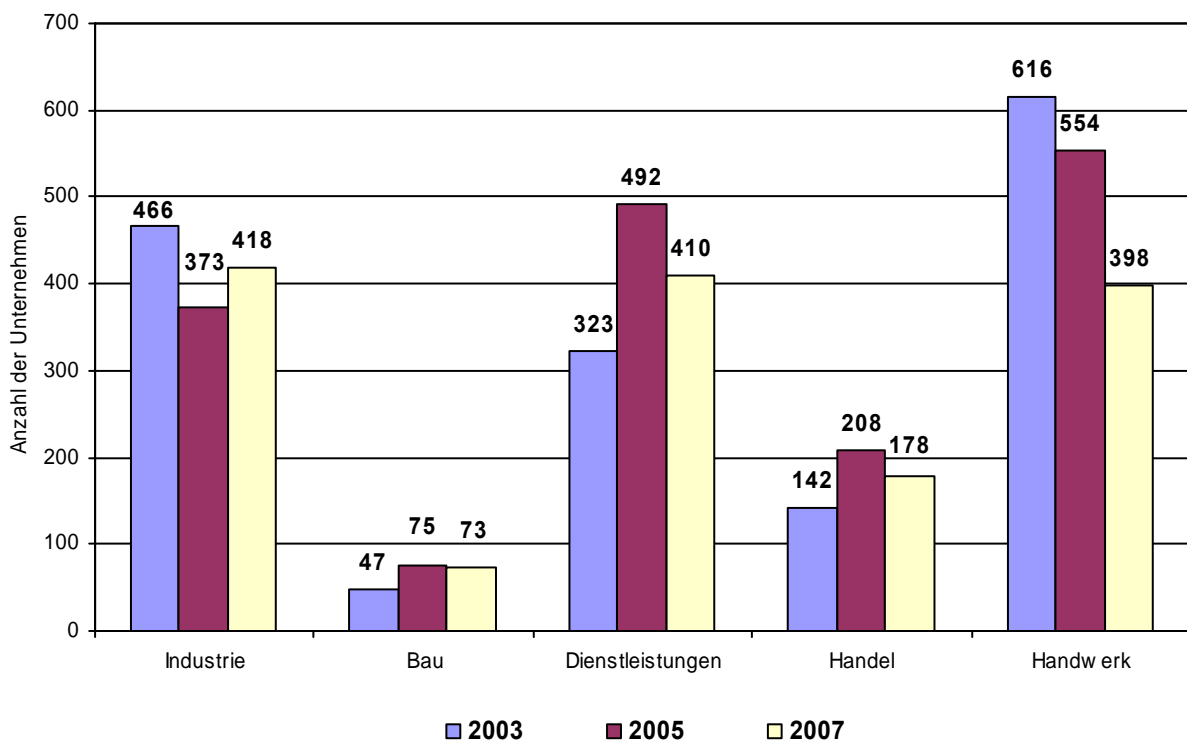
Tabelle 1: Beteiligung an der Befragung 2007

Kammerbezirk	IHK	HWK	Insgesamt
Dresden	429	187	616
Chemnitz/Südwestsachsen	378	179	557
Leipzig	272	32	304
Sachsen insgesamt	1.079	398	1.477

Struktur der befragten Unternehmen

Bei den IHK-zugehörigen Unternehmen kam auch bei der Umfrage 2007 mit 77 % der größte Teil der Antworten aus den Wirtschaftsbereichen Industrie und Dienstleistungsgewerbe (Abb. 6/Anlage 1). Im Vergleich zu 2005 nahm der Anteil der Industrieunternehmen von 32 % auf 39 % zu, während der Anteil der Dienstleister um 5 %-Punkte abnahm. Leicht rückläufig ist auch der Anteil der Betriebe des Handels. Relativ unverändert blieb dagegen der Anteil der Bauwirtschaft.

Abbildung 6: Beteiligung nach Wirtschaftsbereichen im IHK- bzw. HWK-Bereich 2003, 2005 und 2007



Die Verschiebungen der Branchenstruktur der teilnehmenden Unternehmen spiegelt sich auch in der Veränderung der Betriebsgrößenstruktur wider. Mit dem Rückgang der Anteile der Dienstleistungswirtschaft und des Handels, deren Betriebe häufiger kleinere Betriebsgrößen aufweisen, sinkt auch das Gewicht der Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten – von 77 % im Jahr 2005 auf 70 %. Dafür ist der Anteil mittelständischer oder großer Betriebe ab 50 Mitarbeiter wieder gestiegen (von 23 % auf 30 %).

Tabelle 2: Beteiligung nach der Beschäftigtengrößeklasse und Bezirken im IHK-Bereich

Beschäftigten- größeklassen	Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
unter 20 Beschäftigte	156	37	188	50	120	44	464	43
20 bis unter 50 Besch.	123	29	78	21	87	32	288	27
50 bis unter 250 Besch.	118	28	98	26	52	19	268	25
ab 250 Beschäftigte	25	6	13	3	13	5	51	5
Gesamt	422	100	378	100	272	100	1.071	100

N = Anteil der Firmenantworten in Spalten (* 8 Firmen ohne Beschäftigtenangabe)

Aus dem sächsischen Handwerk beteiligten sich 398 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. Zwei Drittel der Antworten kommen aus diesen Gewerben.

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

Bau- und Ausbaugewerbe	30 %
Elektro- und Metallgewerbe	37 %
Holzgewerbe	10 %
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	3 %
Nahrungsmittelgewerbe	6 %
Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege	11 %
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	3 %

Aktuelle Tarifbindung

Die freiwillige bzw. gesetzlich bedingte Tarifgebundenheit ist bei den 2007 befragten IHK-Unternehmen gegenüber 2005 weiter zurückgegangen (Anlage 3). Insbesondere der Anteil der Firmen, der freiwillig tarifgebunden ist, fiel von 19 % im Jahr 2005 auf 16 %. Annähernd gleich blieb demgegenüber der Anteil der Firmen, die einer gesetzlich bedingten Tarifgebundenheit unterstehen (2005: 9 %, 2007: 10 %).

Die Werte schwanken zwischen den Branchen und Betriebsgrößengruppen erheblich. So ist jetzt der Anteil der tarifgebundenen Unternehmen in der Industrie mit 19 % am niedrigsten und in der Bauwirtschaft mit 67 % (auf Grund gesetzlicher Bestimmungen) am höchsten.

Die Tarifbindung steigt mit wachsender Betriebsgröße. Von den Firmen mit weniger als 20 Mitarbeitern arbeiten 18 % tarifgebunden, in der Größengruppe ab 250 Beschäftigte sind es dagegen 74 %. Diese Anteile sind gegenüber 2005 relativ unverändert geblieben.

Auch in den befragten Unternehmen im Handwerk ist die freiwillige Tarifbindung weniger stark als 2005 ausgeprägt, derzeit sind 14 % der Firmen freiwillig an Tarife gebunden (2005: 17 %). Der Anteil der Handwerksbetriebe mit gesetzlich bedingter Tarifgebundenheit ist mit 25 % dagegen höher als der freiwillige Anteil.

3. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation

3.1. Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

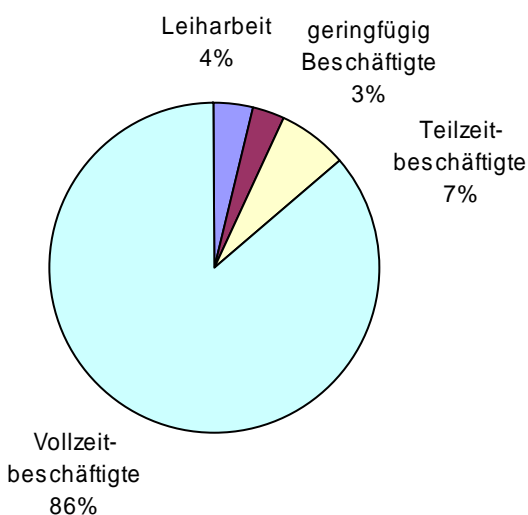
Von den insgesamt 1.079 befragten Unternehmen der sächsischen IHKs hatten 1.071 zum Befragungszeitpunkt 2007 insgesamt 67.216 Personen beschäftigt. Die durchschnittliche Betriebsgröße lag damit bei 63 Beschäftigten und spürbar höher als 2005 mit 55 Beschäftigten. Die Veränderung ist Ergebnis des gewachsenen Anteils beteiligter Firmen in den Größengruppen ab 50 Mitarbeiter und der konjunkturell bedingten Ausweitung der Personalbestände.

Von den insgesamt 398 befragten Handwerksunternehmen beschäftigten im Jahr 2007 insgesamt 358 Unternehmen 3.654 Mitarbeiter. Die durchschnittliche Betriebsgröße der befragten Unternehmen liegt bei 10 Beschäftigten.

Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl ist damit gegenüber 2005 deutlich gesunken. Damals lag die durchschnittliche Beschäftigtenzahl noch bei 13 Beschäftigten.

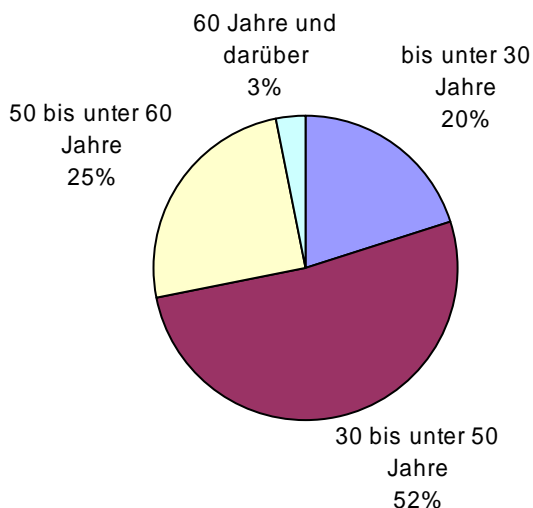
Die deutliche Verringerung der durchschnittlichen Betriebsgrößen spiegelt sich auch bei den Betriebsgrößeklassen wieder. So stieg der Anteil der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten von 88 % auf 92 %, der Anteil der Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten sank von 8 % auf 6 % und der Anteil der Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten sank von 4 % auf 2 %.

Abbildung 7: Anteile der Beschäftigungsformen im IHK-Bereich 2007



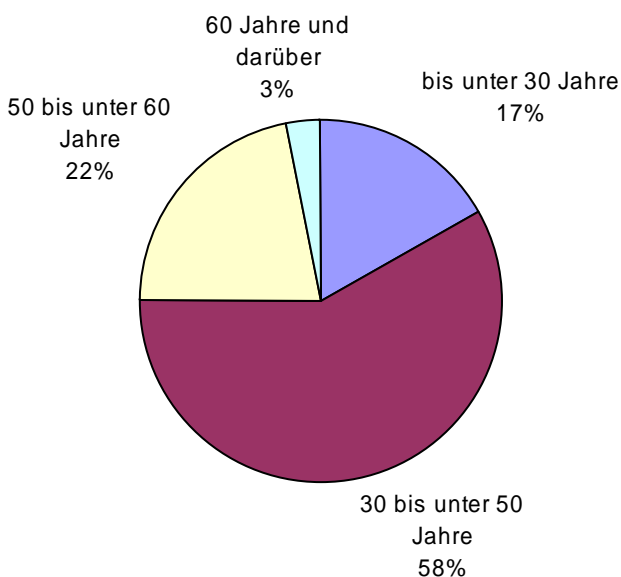
Von den IHK-Unternehmen wurde für 65.222 Beschäftigte (das waren 97 % aller Beschäftigten) die Beschäftigungsform ausgewiesen. Dabei entfällt mit 86 % der größte Anteil auf Vollzeitbeschäftigte. Die geringsten Anteile nehmen zwar Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung ein. Trotzdem liegt angesichts der guten Konjunktur, verbunden mit einer steten Nachfrage nach Mitarbeitern, der Anteil der Leiharbeiter bei 43 Personen gemessen an 1.000 Vollzeitbeschäftigten, der der geringfügig Beschäftigten bei 39 Personen auf 1.000 Vollzeitbeschäftigte. Die dominierende Form der Beschäftigung im sächsischen Handwerk ist die Vollzeitbeschäftigung. 88 % der Beschäftigten sind Vollzeitbeschäftigte, 7 % Teilzeitbeschäftigte und 4 % geringfügig Beschäftigte. Leiharbeiter sind lediglich zu 1 % in den Handwerksbetrieben eingebunden.

Abbildung 8: Anteile der Altersstruktur der Belegschaften im IHK-Bereich 2007



Von den IHK-Unternehmen wurde für 64.045 Beschäftigte (das waren 95 % aller Beschäftigten) die Altersstruktur ausgewiesen. Der Anteil der 30- bis unter 50-Jährigen entspricht mit 52 % fast genau dem sächsischen Durchschnitt dieser Altersgruppe der SV-pflichtig Beschäftigten (51 %) aller Wirtschaftsbereiche. Bei den unter 30-Jährigen, deren Anteil der Befragten mit 20 % errechnet wurde, liegt der Mittelwert für Sachsen bei 23 %. Analog liegt der Anteil der über 50-Jährigen der beteiligten Betriebe bei 28 %, in Sachsen insgesamt geringfügig darunter (26 %).

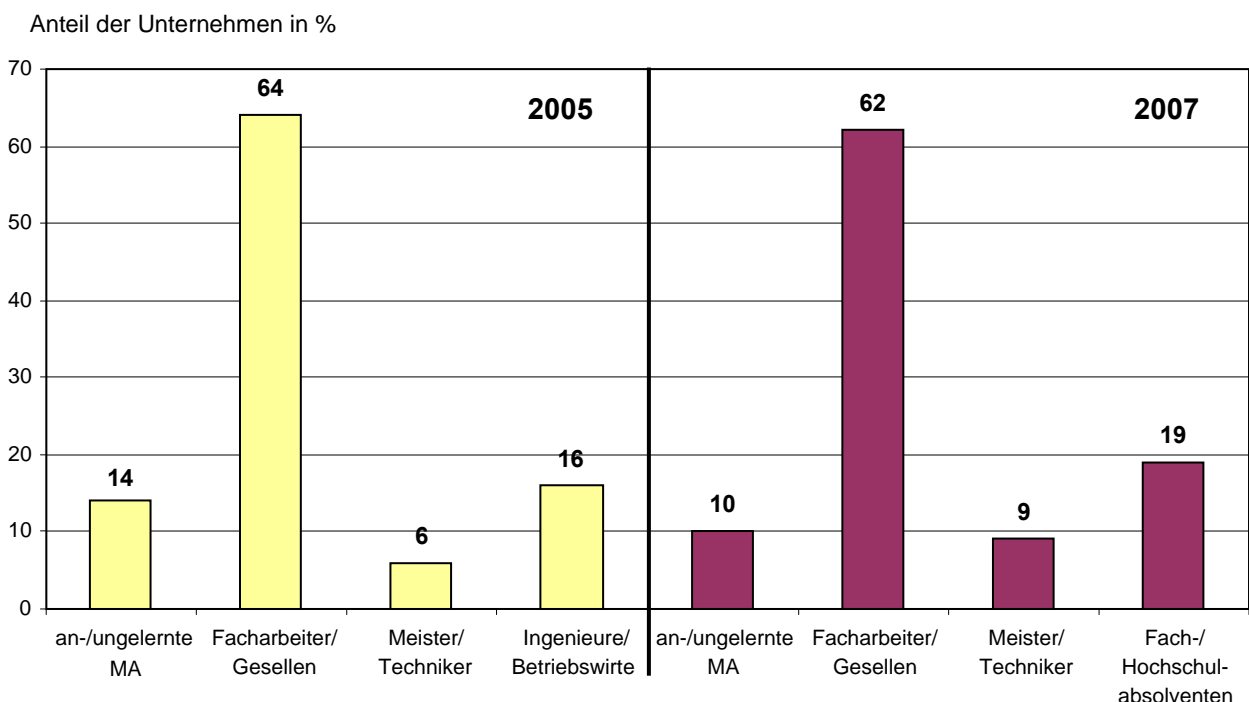
Abbildung 9: Altersstruktur in sächsischen Unternehmen des Handwerks 2007



Betrachtet man die Altersstruktur in den sächsischen Handwerksbetrieben, so ist festzustellen, dass 58 % der Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahre alt sind, 22 % der Beschäftigten sind zwischen 50 und 60 Jahre alt, 17 % unter 30 Jahre und 3 % älter als 60 Jahre. Gegenüber 2005 sind die Belegschaften geringfügig gealtert – der Anteil der unter 30-Jährigen sank um 4 %, der Anteil der über 50-Jährigen stieg um 3 %.

Das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter in den sächsischen IHK-Unternehmen entwickelt sich weiter in Richtung höher qualifizierter Abschlüsse. Gegenüber der Umfrage 2005 stellt sich für den 2007 befragten Unternehmerkreis ein gestiegener Anteil höherer Qualifikationen wie Meister/Techniker bzw. Fach- und Hochschulabsolventen dar.

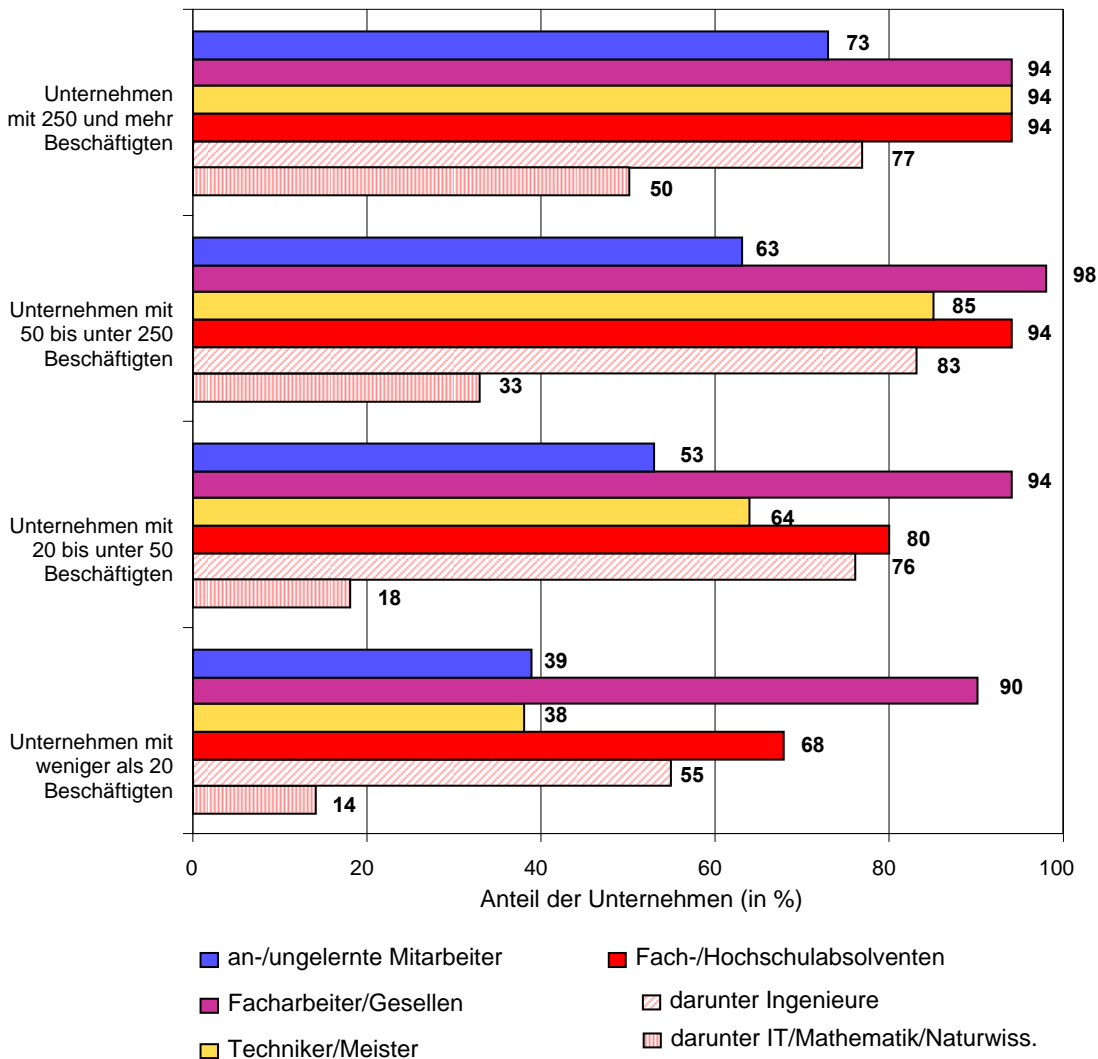
Abbildung 10: Qualifikationsniveau der Beschäftigten im IHK-Bereich 2005 und 2007



So verfügen 2007 62 % der Beschäftigten über einen Abschluss als Facharbeiter bzw. Geselle. Der Anteil der Meister/Techniker beläuft sich nun auf 9 %, während fast jeder fünfte Mitarbeiter Fach- bzw. Hochschulabschluss vorweisen kann. Diese Veränderungen sind insbesondere Ausdruck von betrieblichen Investitionen in Betriebserweiterungen oder Produkt- und Verfahrensinnovationen, die qualifiziertes Personal bedingen und sich unter positiven konjunkturellen Vorzeichen verstärken. Der Anteil der un-/angelernten Arbeitskräfte ist wieder abnehmend, er beläuft sich nun auf 10 %, 2005 lag er noch bei 14 %.

Mit wachsender Betriebsgröße (Abb. 11) steigt der Anteil höher qualifizierter Mitarbeiter. Selbst drei Viertel der Betriebe mit unter 20 Beschäftigten hat Fachschul-/Hochschulabsolventen angestellt. Darunter sind 61 % der Firmen, die Ingenieure und 16 % Mitarbeiter der Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften/IT beschäftigen. In allen Betriebsgrößenklassen dominieren die Anteile der Facharbeiter/Gesellen mit zum Teil weit über 90 %.

Abbildung 11: Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich – Anteil von Unternehmen mit Mitarbeitern entsprechender Qualifikation (Mehrfachnennungen möglich) – (Vergleich zu 2005 siehe Anlage 6)

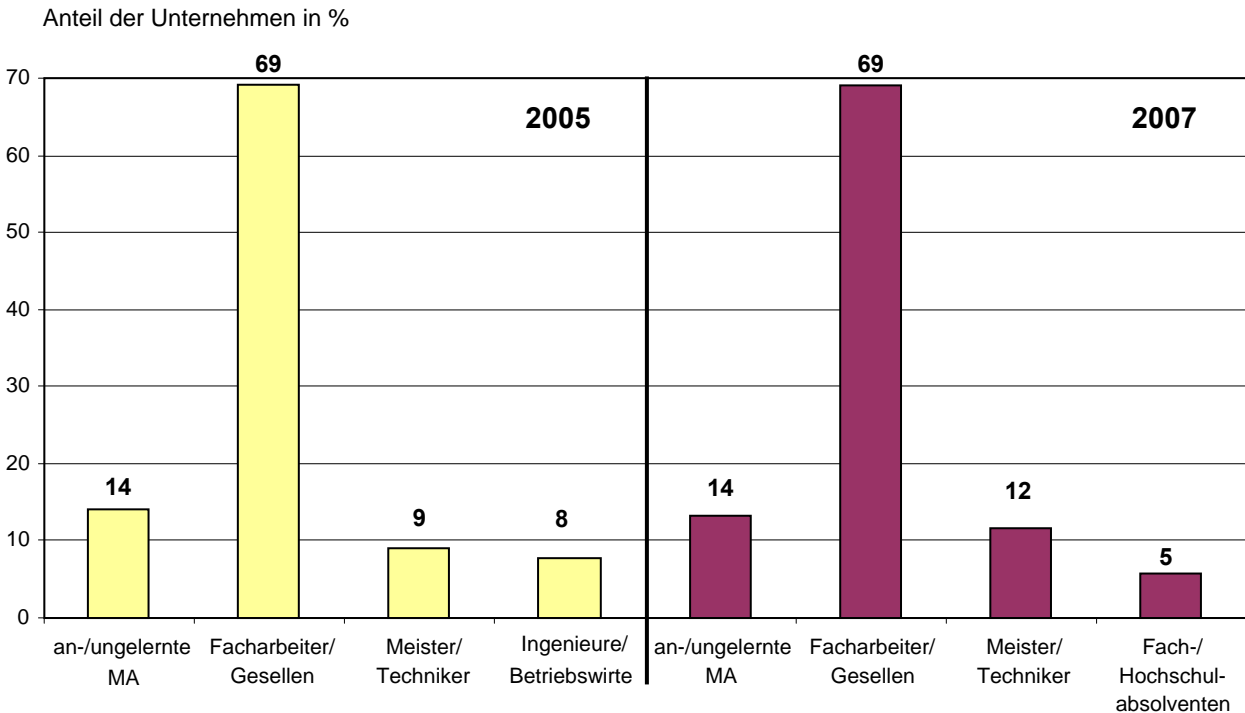


Mitarbeiter, die im sächsischen Handwerk tätig sind, zeichnen sich weiter überwiegend durch eine hohe Qualifikation aus (Abb. 12). 69 % der Beschäftigten sind Facharbeiter/Gesellen, 12 % haben eine abgeschlossene Meister-/Technikerausbildung, 5 % besitzen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. 90 % der Hochschul- oder Fachschulabsolventen sind Ingenieure, 10 % Informationstechniker, Mathematiker oder Naturwissenschaftler.

Gegenüber der Befragung 2005 gab es wenig Veränderung in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den Handwerksbetrieben. So blieb der Anteil der Facharbeiter/Gesellen konstant. Der Anteil der Meister und Techniker stieg um 3 % an, der der Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss sank dagegen um 3 %. Der Anteil der An- und Ungelernten verharrte bei 14 %.

Innerhalb der einzelnen Gewerbegruppen ist bei Unternehmen der Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe, 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 Nahrungsmittelgewerbe werden mit ca. 30 % der Beschäftigten die meisten an- und ungelernen Mitarbeiter beschäftigt.

Abbildung 12: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im sächsischen Handwerk 2005 und 2007



Die dominierende Beschäftigungsform der sächsischen Wirtschaft ist die Vollzeitbeschäftigung. Etwa jeder zehnte Mitarbeiter ist in Teilzeit beschäftigt oder als geringfügig Beschäftigter eingestellt. Insbesondere im IHK-Bereich gewinnt die Leiharbeit an Bedeutung.

Obwohl die Altersstruktur der Beschäftigten insgesamt etwa im Mittel des sächsischen Durchschnitts der SV-pflichtigen aller Wirtschaftsbereiche liegt, sind bei den befragten Unternehmen branchendifferenziert Ansätze einer beginnenden Überalterung der Belegschaften auszumachen.

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ist in der Mehrzahl der befragten sächsischen Unternehmen unabhängig von ihrer Branche oder Betriebsgröße hoch und wird von Facharbeitern/Gesellen dominiert. Der Anteil un- bzw. angelernter Arbeitnehmer an den Belegschaften geht dagegen weiter zurück.

Der Anteil der Fach-/Hochschulabsolventen hat sich gegenüber 2005 erhöht, insbesondere der der Ingenieure. Darüber hinaus sind in allen Betriebsgrößengruppen auch Absolventen der Fachrichtungen Mathematik/Naturwissenschaften/IT gefragt.

Der Anteil der Unternehmen mit Tarifbindung ging weiter zurück.

3.2. Lehrlingsausbildung, Ausgangslage und Prognose

Im Jahr 2007 nahmen 1.079 Unternehmen aus dem IHK-Bereich am Fachkräftemonitoring teil, von denen 1.071 Betriebe insgesamt 67.216 Mitarbeiter beschäftigten. Darunter waren 609 Betriebe mit 56.755 Mitarbeitern, in denen 3.907 Lehrlinge ausgebildet wurden. 56 % der teilnehmenden Firmen waren somit Ausbildungsbetriebe (2005: 47 %). Dabei schwanken diese Werte zwischen 68 % in der Industrie und 44 % im Dienstleistungsbereich. Von den befragten Händlern bilden 61 % aus, im Baugewerbe sind es 55 %.

Insgesamt haben sich somit 2007 mehr Ausbildungsbetriebe an der Umfrage als 2005 beteiligt. Bezogen auf die Beschäftigtenzahl der ausbildenden Unternehmen ergibt sich für 2007 ein Ausbildungsanteil von 69 Lehrlingen auf 1.000 Mitarbeiter. 2005 lag dieser Wert bei 67 Lehrlingen. Gegenüber 2005 wurde damit eine geringfügige Erhöhung des Ausbildungsanteils erreicht. Der Anteil der Ausbildungsfirmer, die einen oder zwei Lehrlinge ausbilden, beträgt wie im Jahr 2005 47 %. Dabei vergrößerte sich der Anteil der Betriebe mit zwei Auszubildenden um 4 %-Punkte auf 21 %, während um den gleichen Betrag das Gewicht der Unternehmen mit einem Lehrling zurück ging.

Die Erhöhung der Anteile an Auszubildenden gab es vor allem in den Betrieben, die zwischen 6 und 19 Lehrlinge aufweisen. Hier stieg der Anteil von 23 % (2005) auf nun 28 % (Tab. 3/Anlage 7)

Tabelle 3: Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2007

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	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 u. 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

N = Anzahl der Firmenantworten nach Wirtschaftsbereichen

Gemessen an den 609 Ausbildungsbetrieben im IHK-Bereich entfallen 47 % auf die Industrie, hier werden 56 % der Lehrlinge ausgebildet. 29 % der ausbildenden Firmen sind Dienstleistungsunternehmen mit 26 % aller Lehrlinge. Von den befragten Handelsbetrieben bilden 106 Firmen aus, das sind 17 % der Ausbildungsbetriebe mit 12 % der Lehrlinge.

Tabelle 4: Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2007

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	93	64	53	29	13	6	1	2	160	26
2	28	19	59	33	35	15	4	8	126	21
3 bis 5	23	16	41	23	59	25	0	0	123	20
6 bis 9	2	1	22	12	61	26	4	8	89	15
10 bis 19	0	0	5	3	57	24	15	32	77	13
20 und mehr	0	0	0	0	9	4	24	50	33	5
Gesamt (N)	146	100	180	100	234	100	48	100	608	100

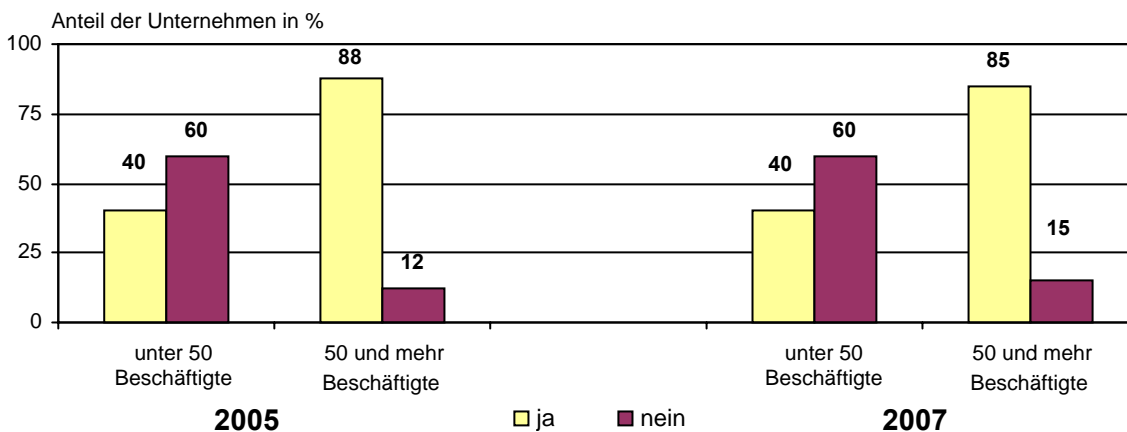
N = Anzahl der Firmenantworten nach Wirtschaftsbereichen

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

Die Lehrlingsausbildung bleibt auch zukünftig ein entscheidendes Instrument der Unternehmen um geeignetes Fachpersonal heranzuziehen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, aber auch mit Blick auf die gute Konjunktur der sächsischen Wirtschaft verstärkt sich diese Tendenz.

So planen 54 % aller befragten Unternehmen im IHK-Bereich die kurz- und mittelfristige Ausbildung von Lehrlingen (2005: 51 %). Eine spürbare Zunahme der Lehrlingsausbildung im Vergleich mit den Befragungsergebnissen von 2005 wird allerdings nur von den Industriebetrieben signalisiert. Hier planen 69 % der Befragten die kurz- und mittelfristige Ausbildung von Lehrlingen (2005: 62 %). Im Baugewerbe und im Handel sollen wie 2005 bei 59 % bzw. 50 % der Firmen Ausbildungspläne umgesetzt werden. Im Dienstleistungsgewerbe verringert sich dagegen der Anteil der Unternehmen, die kurz- bzw. mittelfristig die Ausbildung von Lehrlingen planen von 42 % (2005) auf nun 38 %.

Abbildung 13: Geplante kurz- und mittelfristige Ausbildung von Lehrlingen 2005 und 2007 im IHK-Bereich nach Betriebsgrößengruppen



Angabegemäß bilden 101 der befragten Handwerksunternehmen 210 Lehrlinge aus. Der Anteil der Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, ist somit von 33 % in 2005 auf 26 % in 2007 gesunken. Bei den Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten betrug der Anteil der ausbildenden Unternehmen 24 %, bei den Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten waren dies 81 %, bei den Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten 100 %.

Positiv ist zu bewerten, dass bereits heute 55 % der jetzigen Ausbildungsbetriebe auch künftig Lehrlinge im Unternehmen ausbilden wollen. Außerdem sagen immerhin 10 % der Unternehmen, die derzeit keine Lehrlinge ausbilden, dass sie dies zukünftig tun wollen.

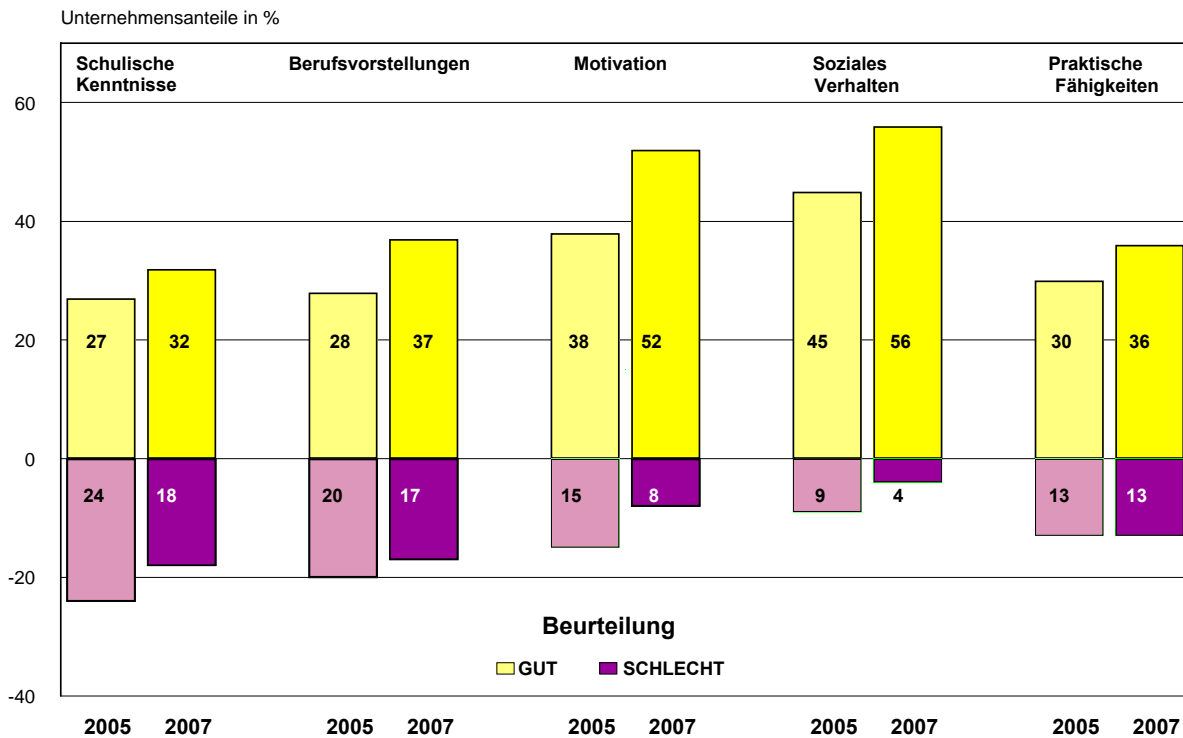
Die Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die Unternehmen im IHK-Bereich fällt zwar insgesamt besser als 2005 aus. Allerdings bestehen beachtliche Unterschiede nach Betriebsgrößengruppen. So beurteilen kleinere Firmen die Lehrlingsbewerber kritischer als größere Unternehmen. Im HWK-Bereich bleiben die Einschätzungen in der Summe in etwa gleich.

Tabelle 5: Beurteilung der Lehrlingsbewerber ...

Alle 5 Kriterien	Gut (in % aller abgegebenen Stimmen)	Befriedigend	Schlecht
... durch <u>IHK-Unternehmen</u>			
2005	33	51	16
2007	43	45	12
... durch <u>HWK-Unternehmen</u>			
2005	41	43	16
2007	42	42	16

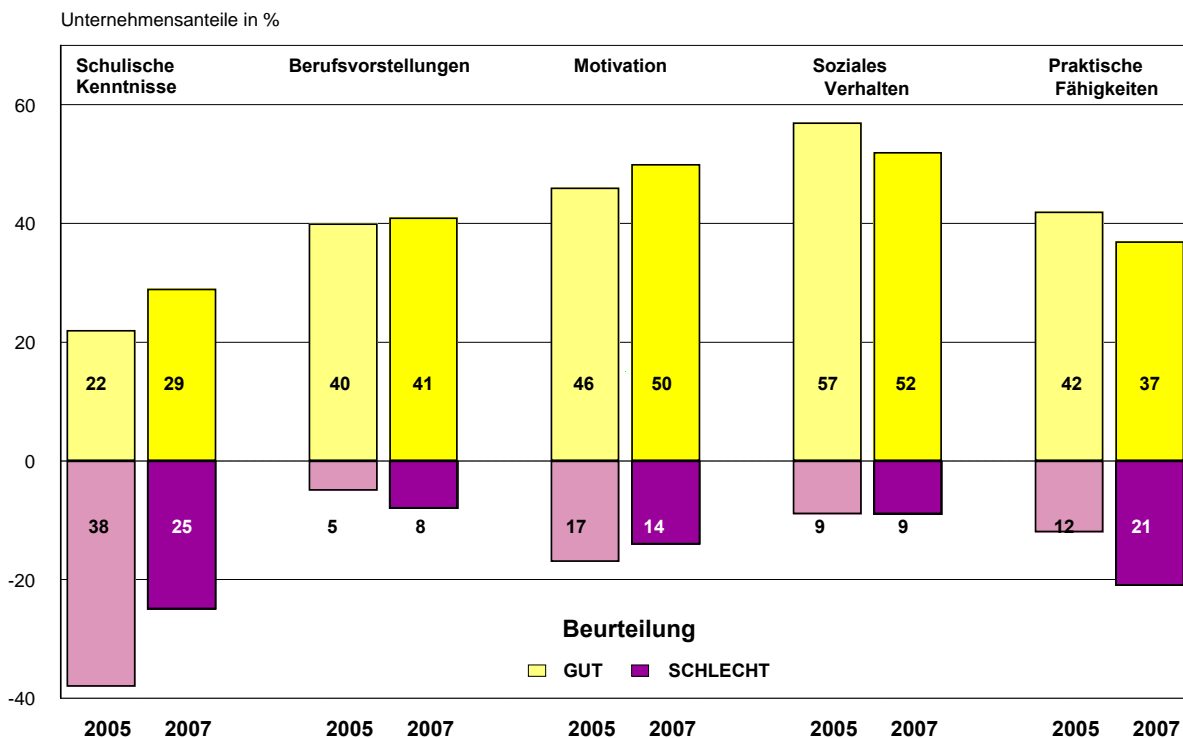
Hinsichtlich der einzelnen fünf Beurteilungskriterien ergeben sich ebenso beachtliche Unterschiede.

Abbildung 14: Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch IHK-Unternehmen



Es zeigen sich im IHK-Bereich unter Berücksichtigung Betriebsgrößen bedingter Bewertungsunterschiede in allen fünf Kriterien Verbesserungen gegenüber 2005, am deutlichsten haben sich nach Ansicht der befragten Firmen Motivation und soziales Verhalten der Bewerber entwickelt. Auch bei den Berufsvorstellungen und den praktischen Fähigkeiten sind aus Sicht der befragten Betriebe Verbesserungen erkennbar. Obwohl ebenfalls Fortschritte im Bereich der schulischen Kenntnisse nicht zu übersehen sind, bleibt dieses Kriterium, welches mit den Schulnoten direkt als „harter“ Faktor dokumentiert wird, weiterhin das mit den schlechtesten Bewertungen.

Abbildung 15: Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch HWK-Unternehmen



Bei den Handwerksbetrieben sind die Beurteilungen der Lehrlingsbewerber gespalten. Verbesserungen unter Berücksichtigung der „Gut“- und „Schlecht“-Anteile sind nur bei Schulkenntnissen und der Motivation festzustellen. Annähernd gleich werden die Berufsvorstellungen der Bewerber eingeschätzt. Dagegen werden die Bewertungen des sozialen Verhaltens und die praktischen Fähigkeiten nach unten korrigiert – letztere, die eine wesentliche Grundlage des Handwerks darstellen, sogar recht deutlich.

Die konjunkturelle Lage und die Qualität der Bewerber sind entscheidende Faktoren für das Ausbildungsengagement der Unternehmen. Die Ausbildungsneigung der Unternehmen hat seit dem Fachkräftemonitoring 2005 zugenommen.

Die Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die Unternehmen im IHK-Bereich fällt insgesamt zwar besser als 2005 aus. Allerdings sind die Bewertungen vor allem kleinerer Betriebe kritischer. Es zeigen sich in allen fünf Kriterien Verbesserungen, die schulischen Kenntnisse bleiben aber das Kriterium mit den schlechtesten Bewertungen.

Im HWK-Bereich bleiben die Einschätzungen der Bewerber in der Summe in etwa gleich. Verbesserungen sind nur bei Schulkenntnissen und der Motivation festzustellen. Annähernd gleich werden die Berufsvorstellungen der Bewerber eingeschätzt. Dagegen werden die Bewertungen des sozialen Verhaltens und die praktischen Fähigkeiten nach unten korrigiert.

3.3. Struktur und Anforderungsprofil der offenen Stellen

Der Anteil der Unternehmen mit offenen Stellen ist im Vergleich zu 2005 wieder gestiegen. Meldeten zu jenem Zeitpunkt 17 % der befragten Betriebe des IHK-Bezirks offene Stellen, geben 2007 25 % der Firmen offene Stellen an. Anzumerken ist, dass dies stichtagsbezogene Angaben der Firmen sind, die zwischenzeitlich eine Besetzung erfahren haben können. Inwieweit die freien Stellen den Arbeitsagenturen oder anderen Einrichtungen der Arbeitsverwaltung gemeldet wurden, war nicht Gegenstand der Befragung.

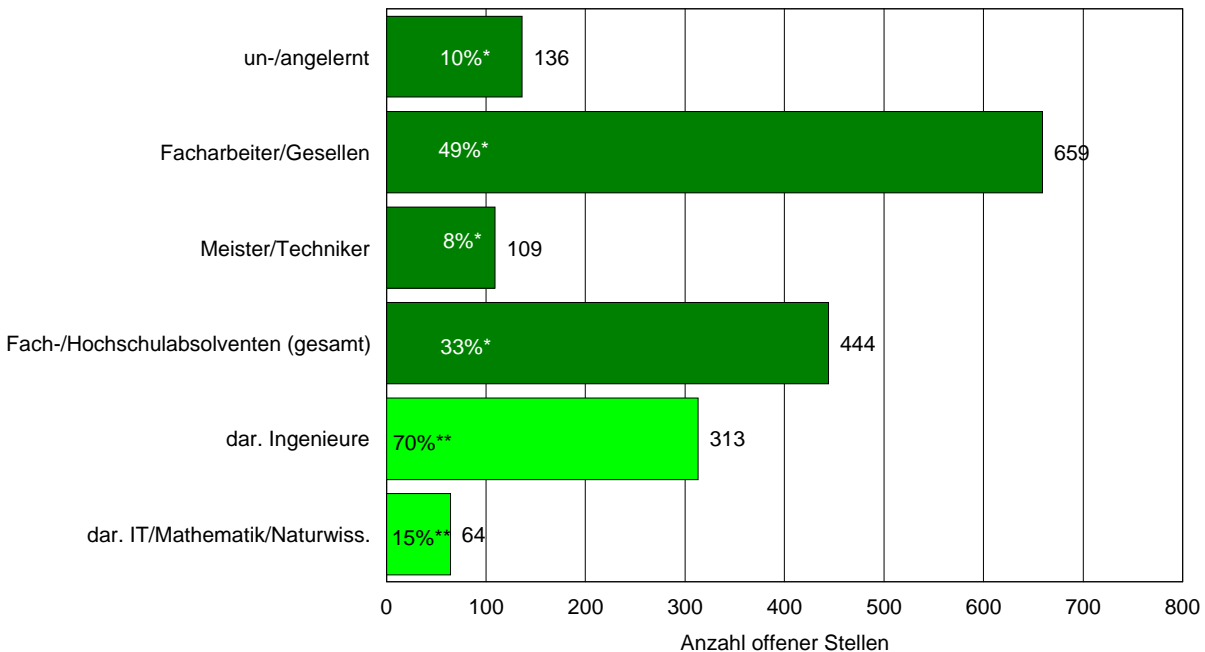
Die Anteile der Betriebe mit offenen Stellen an der Gesamtzahl der befragten Unternehmen sind dabei in allen Wirtschaftsbereichen gewachsen, in der Industrie von 18 % (2005) auf 30 % (2007), im Baugewerbe von 11 % auf 14 %, im Handel von 9 % auf 16 % und im Dienstleistungsbereich von 10 % auf 25 %. Hinsichtlich der Beschäftigungsgröße der Unternehmen zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße auch die Anteile der Betriebe mit offenen Stellen wachsen: In Betrieben unter 20 Mitarbeitern um 6 %-Punkte (von 8 % auf 14 %) und in Unternehmen mit über 250 Beschäftigten um 31 %-Punkte (von 34 % auf 65 %).

Tabelle 6: Regionale Verteilung der offenen Stellen nach Unternehmensbereichen im IHK-Bereich 2007

Unternehmensbereich	IHK-Bezirke			Sachsen (IHKs)
	Dresden	Chemnitz	Leipzig	
Produktion/Leistungserstellung	597	189	167	953
Forschung und Entwicklung	60	25	21	106
Marketing	17	7	3	27
Vertrieb/Einkauf	70	25	38	133
Controlling	9	5	9	23
DV-Service Hardware	6	1	0	7
DV-Service Software	6	6	6	18
Sonstiger Service	13	28	40	81
Offene Stellen Gesamt	778	286	284	1348

Meldeten 2005 die Betriebe des IHK-Bereichs 357 offene Stellen, sind es 2007 1.348 Stellen (vgl. Anlage 9b). Im sächsischen Handwerk wurden 2005 44 freie Stellen registriert, 2007 beläuft sich die Zahl auf 57 Stellen.

Abbildung 16: Qualifikationsanforderungen an offene Stellen im IHK-Bereich 2007



* Anteil an allen 1.348 offenen Stellen

**Anteil an den 444 offenen Stellen für Fach-/Hochschulabsolventen

Im IHK-Bereich entfallen von den 1.348 offenen Stellen 609 auf Industriebetriebe, 77 auf Bauunternehmen, 93 auf den Handel und 569 auf die Dienstleistungsbranche (vgl. Anlage 9c). Gemessen an den Beschäftigtenzahlen der befragten Betriebe dieser Wirtschaftsbereiche werden die meisten offenen Stellen vom Dienstleistungsgewerbe mit 26 je 1.000 Beschäftigten gemeldet. Im Handel und im Baugewerbe entfallen jeweils 18 freie Stellen auf 1.000 Mitarbeiter und in der Industrie 17 Stellen.

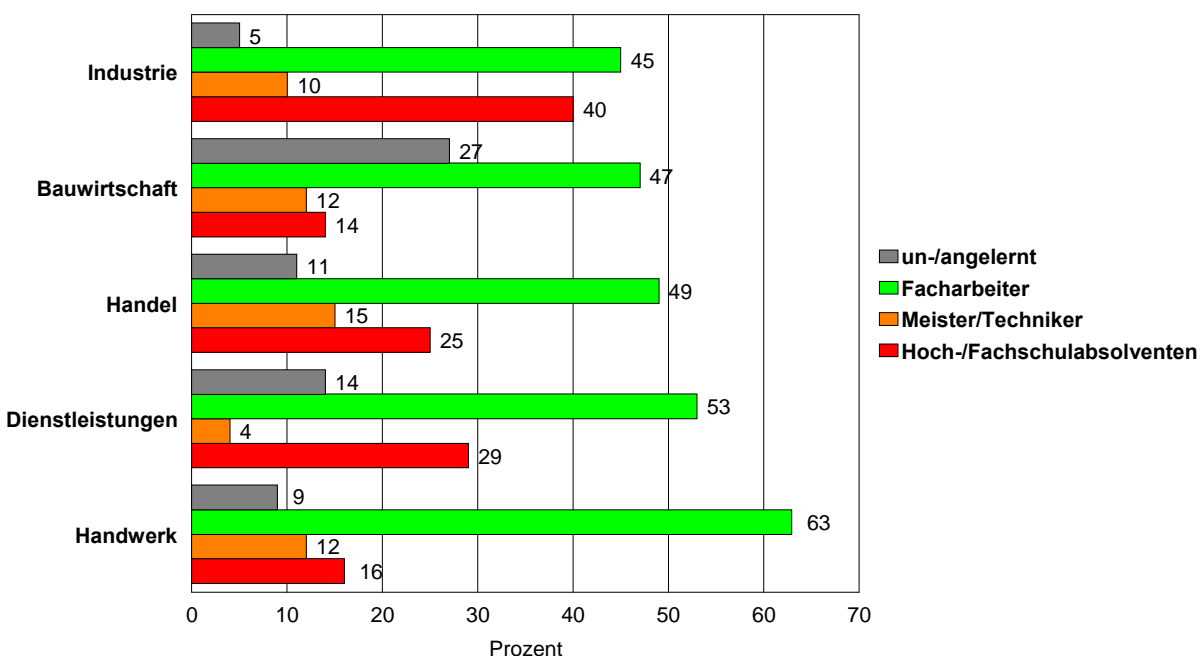
Die Qualifikationsanforderungen an diese freien Stellen haben sich im Vergleich zu 2005 wieder in Richtung Facharbeiter/Gesellen verschoben (Abb. 16). 49 % der offenen Stellen sind für diese Qualifikationsstufe ausgelegt (2005: 33 %). Umgekehrt ist der Anteil der Hoch- bzw. Fachschulabsolventen an allen freien Stellen von 47 % (2005) auf 33 % zurückgegangen. Eine leichte Abnahme um 2 %-Punkte verzeichnet der Anteil freier Stellen für Meister/Techniker. Unverändert niedrig mit 10 % Anteil bleiben die offenen Stellen für un- bzw. angelernte Arbeitskräfte.

Im sächsischen Handwerk weisen derzeit von den befragten Unternehmen nur 20 Firmen insgesamt 57 offene Stellen aus. Das entspricht 5 % der Unternehmen oder 16 freien Stellen auf 1.000 Beschäftigte im Handwerk. In der Befragung 2005 berichteten 4 % und in der Befragung 2003 5 % der Betriebe über unbesetzte Stellen.

Bei den ausgewiesenen offenen Stellen werden wie in den vergangenen Jahren überwiegend Facharbeiter/Gesellen für die Bereiche Produktion/Leistungserstellung gesucht. Den größten Bedarf an offenen Stellen weisen das Elektro- und Metallgewerbe sowie das Bau- und Ausbaugewerbe aus.

Die teilweise beträchtlichen Unterschiede der Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Wirtschaftsbereichen veranschaulicht Abbildung 17. Facharbeiter/Gesellen werden von Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche am meisten gesucht. Offene Stellen für Hoch- und Fachschulabsolventen, hier vor allem für Ingenieure, werden insbesondere von Industriebetrieben gemeldet. Demgegenüber konzentriert sich der ohnehin geringe Anteil offener Stellen für un- bzw. angelernte Arbeitskräfte auf die Bauwirtschaft.

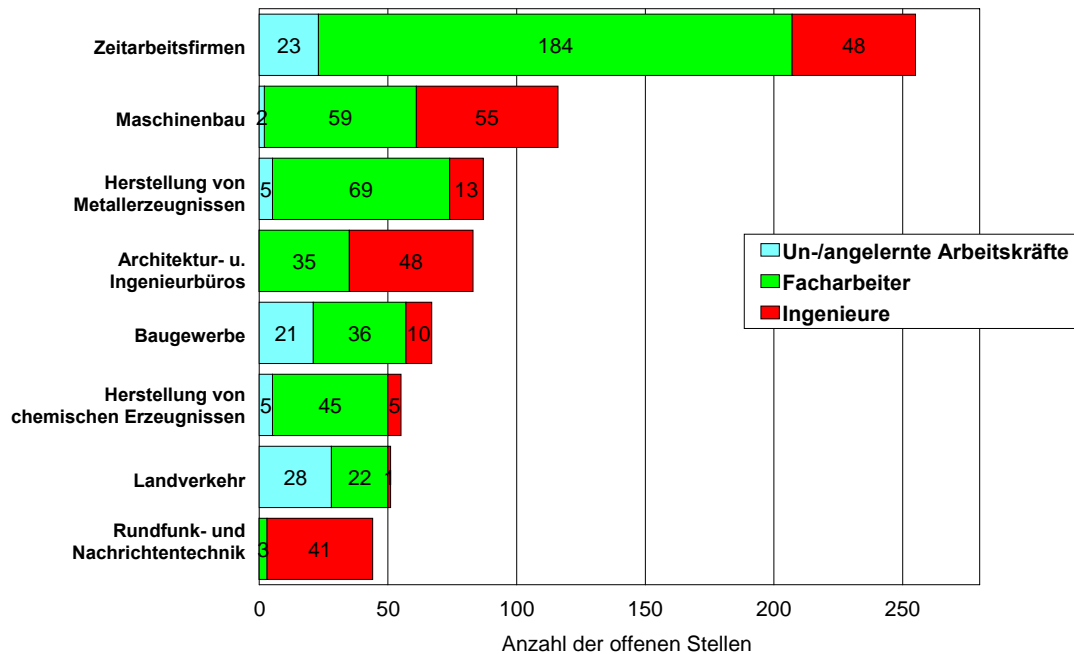
Abbildung 17: Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Wirtschaftsbereichen 2007



Die größte Nachfrage nach Arbeitskräften besteht unter den befragten Unternehmen bei den Zeitarbeitsfirmen (Abb. 18). Nahezu drei Viertel dieser Stellen fallen auf Facharbeiter/Gesellen, etwa jede fünfte auf Ingenieure (Meister/Techniker wurden hier nicht berücksichtigt). Kaum Bedarf haben dagegen die befragten Zeitarbeitsfirmen an un- bzw. angelernten Arbeitnehmern.

Vier Industriezweige Sachsens finden sich unter den Branchen, die die Mehrzahl der offenen Stellen melden. Vom Maschinenbau werden fast zu gleichen Anteilen offene Stellen für Facharbeiter bzw. Ingenieure angegeben. Freie Stellen für Facharbeiter dominieren dagegen in den Branchen Herstellung von Metallserzeugnissen und Chemische Industrie, während in der Rundfunk- und Nachrichtentechnik (u.a. Mikroelektronik, Solartechnik) fast ausschließlich Ingenieure nachgefragt werden.

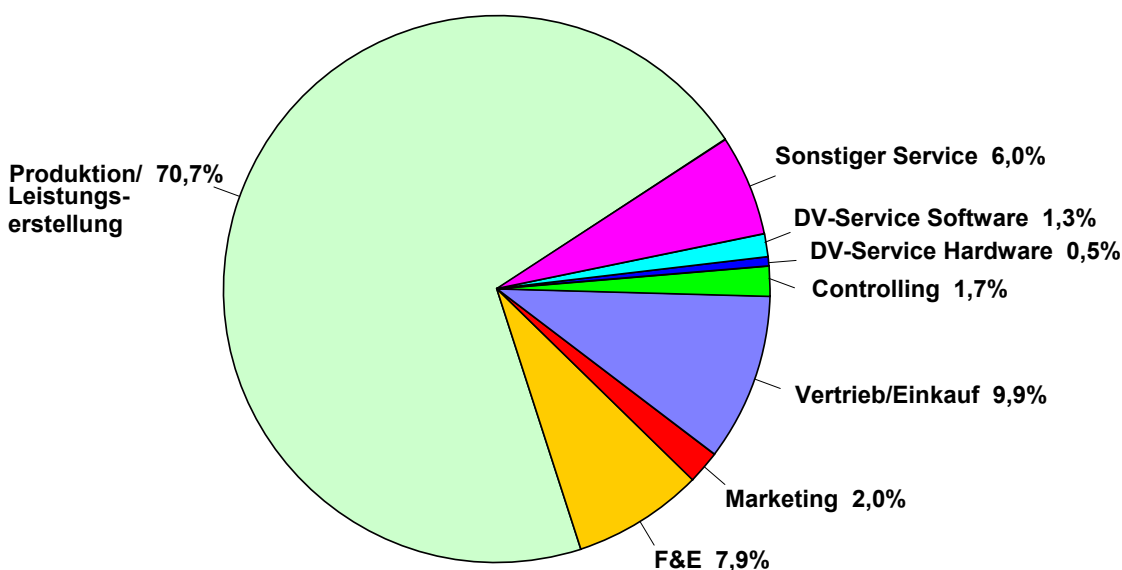
Abbildung 18: Offene Stellen nach Qualifikationsanforderungen in den am stärksten besetzten Wirtschaftsbereichen im IHK-Bereich 2007



Die Mehrzahl der freien Stellen (71 %) wird in den Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche für die Produktion bzw. die Leistungserstellung benötigt. Dies betrifft Hochschulabsolventen und Meister ebenso wie Facharbeiter und ungelernete Arbeitskräfte (Abb. 19).

Etwa jede zehnte freie Stelle entfällt auf den Bereich Vertrieb/Einkauf, die neben der Besetzung mit Facharbeitern vor allem mit Hochschulabsolventen belegt werden sollen. An dritter Stelle mit 8 % aller freien Stellen steht der Bereich Forschung und Entwicklung, der fast ausschließlich durch Hochschulabsolventen zu besetzen ist.

Abbildung 19: Verteilung der offenen Stellen nach Unternehmensbereichen 2007



Die Zahl der offenen Stellen ist in den Unternehmen im IHK-Bereich im Vergleichszeitraum 2007 zu 2005 konjunkturell bedingt gestiegen, im HWK-Bereich stagniert sie.

Die Anforderungen an das Qualifikationsniveau der unbesetzten Stellen sind unverändert hoch. Die Anforderungen haben sich im IHK-Bereich im Vergleich zu 2005 wieder in Richtung Facharbeiter/Gesellen verschoben, nahezu jede zweite offene Stellen ist dafür ausgelegt. Umgekehrt ist der Anteil der Hoch- bzw. Fachschulabsolventen an allen freien Stellen zurückgegangen, noch jede dritte freie Stelle entfällt darauf. Eine leichte Abnahme verzeichnet der Anteil freier Stellen für Meister/Techniker. Nur jede zehnte offene Stelle wird wie 2005 für un- bzw. angelernte Arbeitskräfte registriert.

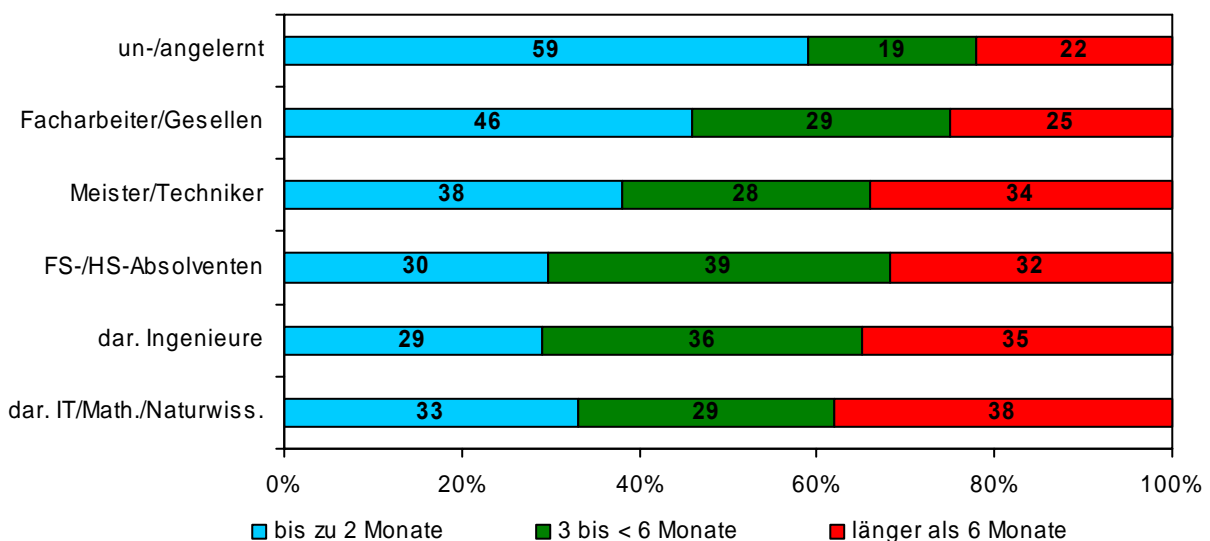
Die Mehrzahl der freien Stellen im IHK-Bereich wird in allen Wirtschaftsbereichen für die Produktion bzw. die Leistungserstellung benötigt. Dies betrifft Hochschulabsolventen und Meister ebenso wie Facharbeiter und ungelernete Arbeitskräfte. An zweiter Stelle steht der Einsatz im Bereich Vertrieb/Einkauf, gefolgt vom Bereich Forschung und Entwicklung, der fast ausschließlich durch Hochschulabsolventen zu besetzen ist.

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

3.4. Zeitdauer der Besetzung offener Stellen

Am längsten dauert die Suche nach qualifizierten Fachkräften, vor allem nach Hoch-/Fachschulabsolventen. Haben für die Besetzung offener Stellen für dieses Qualifikationsprofil 2005 25 % der befragten Unternehmen länger als 6 Monate gebraucht, sind es 2007 32 % der Betriebe. Allein für die Besetzung freier Stellen für Ingenieure benötigen 2007 35 % der Firmen mehr als 6 Monate, 2005 waren es noch 25 % der Betriebe. Dagegen gelingt es nur 30 % der Unternehmen innerhalb von 2 Monaten offene Stellen für Hochschulabsolventen zu besetzen (2005: 52%).

Abbildung 20: Zeitdauer der Besetzung offener Stellen nach Qualifikationsanforderungen im IHK-Bereich (Angaben in %)



Auf der anderen Seite gelingt es offenbar besser als 2005 un- bzw. angelerntes Personal zu rekrutieren. Nur noch etwa jede fünfte Firma braucht länger als 6 Monate (2005: 38 %) für Besetzung dieser freien Stellen. Das gelingt 2007 – unter anderem durch die Inanspruchnahme von Zeitarbeitsfirmen – 59 % der Betriebe innerhalb von 2 Monaten (2005: 38 %).

Im HWK-Bereich ist dabei bedenklich, dass 42 % der offenen Facharbeiter/Gesellen-Stellen bereits länger als 6 Monate nicht besetzt sind.

Der Bedarf an un- bzw. angelernten Beschäftigten spielte wie in den vergangenen Jahren im Handwerk nur eine untergeordnete Rolle.

Die Zeitdauer für die Besetzung offener Stellen hat sich merklich vergrößert. Am längsten dauert die Suche nach qualifizierten Fachkräften, vor allem nach Hoch-/ Fachschulabsolventen. Aber auch die Besetzung offener Stellen für Facharbeiter/Gesellen braucht derzeit länger als 2005.

Auf der anderen Seite bereitet es offenbar weniger Probleme un- bzw. angelerntes Personal zu rekrutieren.

3.5. Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter

Bezüglich der Frage nach den Gründen des Scheiterns von Einstellungen neuer Mitarbeiter setzt sich der Trend vom letzten Monitoring fort. Auch im Jahr 2007 nennen die IHK-Unternehmen als wichtigste Gründe – und mit zunehmendem Gewicht – fehlende Qualifikationen und mangelnde Berufserfahrung (vgl. Tabelle 7).

- Für 50 % der Unternehmen ist die fehlende Berufserfahrung der Bewerber ein Hauptgrund für die Nichteinstellung (2005: 46%). Ebenso werden zunehmend arbeitsplatzspezifische Zusatz- bzw. Spezialqualifikationen vorausgesetzt, deren Nichterfüllung bei ebenfalls 41 % der befragten Unternehmen eine Personaleinstellung verhinderte (2005: 35%).
- Fehlende Bewerbungen beklagte 2005 jedes fünfte Unternehmen, dieser Anteil ist nun auf 30 % gestiegen.
- Während sich im Vergleich zum Monitoring 2005 das Gewicht des Einstellungshindernisses „fehlender Abschluss“ halbiert hat, gewinnen Lohn- und Gehaltsfragen eine stärkere Bedeutung. Dies ist Ausdruck des deutlich verschärften Wettbewerbs um die besten Fachkräfte. Der Anteil der Firmen, in denen eine Einstellung am bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge scheiterte, ist von 20 % auf 29 % gestiegen.
- Bei den übrigen Gründen für gescheiterte Einstellungen von Mitarbeitern sind die Anteile annähernd gleich geblieben. Nach wie vor spielt das Alter der Bewerber keine maßgebliche Rolle. Ebenso wenig führen familiäre Verpflichtungen oder ungenügende Mobilität zum Scheitern der Einstellung.
- Bezogen auf die Betriebsgröße scheitern bei kleinen Unternehmen verhältnismäßig mehr Einstellungen aufgrund mangelnder Motivation und Arbeitsbereitschaft der Bewerber.

Tabelle 7: Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter in Sachsen 2007

Gründe	IHK-Bereich N = 417		HWK-Bereich N = 99	
	Anzahl Firmen	Anteil bezo- gen auf N	Anzahl Firmen	Anteil bezo- gen auf N
keine Bewerbung	127	30	18	18
fehlende Berufserfahrung	207	50	36	36
fehlender Abschluss	61	15	11	11
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen	171	41	19	19
zzt. bestehendes Lohn- und Gehaltsgefüge	121	29	49	49
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	109	26	34	34
Alter der Bewerber	36	9	8	8
Arbeitszeitregime im Unternehmen	21	5	4	4
eingeschränkte Flexibilität der Bewerber	106	25	27	27
durch familiäre Verpflichtungen	42	10	14	14
durch ungenügende Mobilität	53	13	11	11

(Mehrfachnennungen möglich)

Im sächsischen Handwerk gehören wie bereits bei der letzten Befragung 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 das bestehende Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen inzwischen von 49 % der Firmen und damit am häufigsten genannt wird (2005: 35%). Entgegen der allgemein vorherrschenden Meinung spielt das Alter der Bewerber bei Neueinstellungen im sächsischen Handwerk nur eine untergeordnete Rolle.

Fehlende Berufserfahrung der Bewerber ist das größte Hindernis für die Besetzung offener Stellen. Ebenso werden zunehmend arbeitsplatzspezifische Zusatz- bzw. Spezialqualifikationen vorausgesetzt.

Während im Vergleich zum Monitoring 2005 sich das Gewicht des Einstellungshindernisses „fehlender Abschluss“ verringerte, gewinnen Lohn- und Gehaltsfragen eine stärkere Bedeutung. Der Anteil der Firmen, in denen eine Einstellung am bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge scheiterte ist merklich gestiegen. Im Handwerk stellt es sogar das Haupthindernis dar.

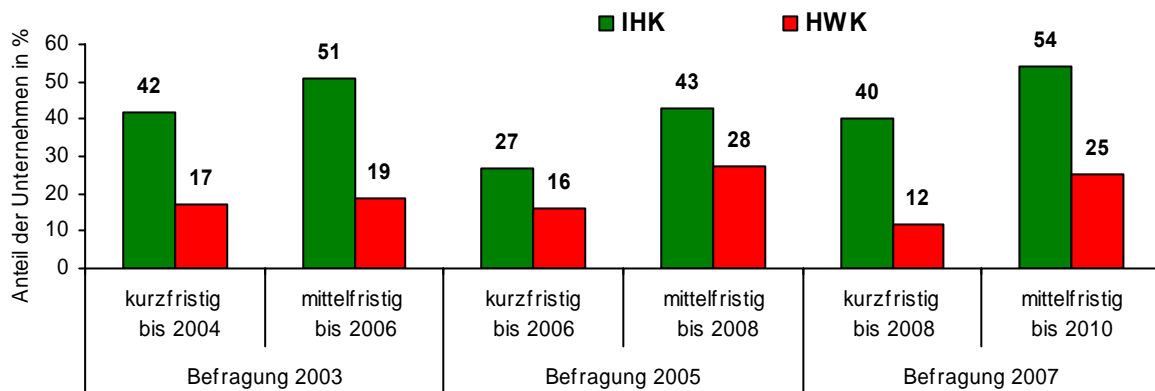
Darüber hinaus beklagen mehr Unternehmen fehlende Bewerbungen als 2005.

3.6. Kurz- und mittelfristige Personalplanung

Im Umfeld guter konjunktureller Bedingungen steigt auch die Nachfrage nach Arbeitskräften. Da der Arbeitsmarkt in Folge der demographischen Entwicklung der letzten Jahre bereits Defizite aufweist, wird die Deckung des Arbeitskräftebedarfs doppelt schwer. Tendenziell steigt zunächst die Zahl der offenen Stellen bei 24 % der Betriebe weiter. Umgekehrt sinkt sie auch bei 14 % der befragten Firmen.

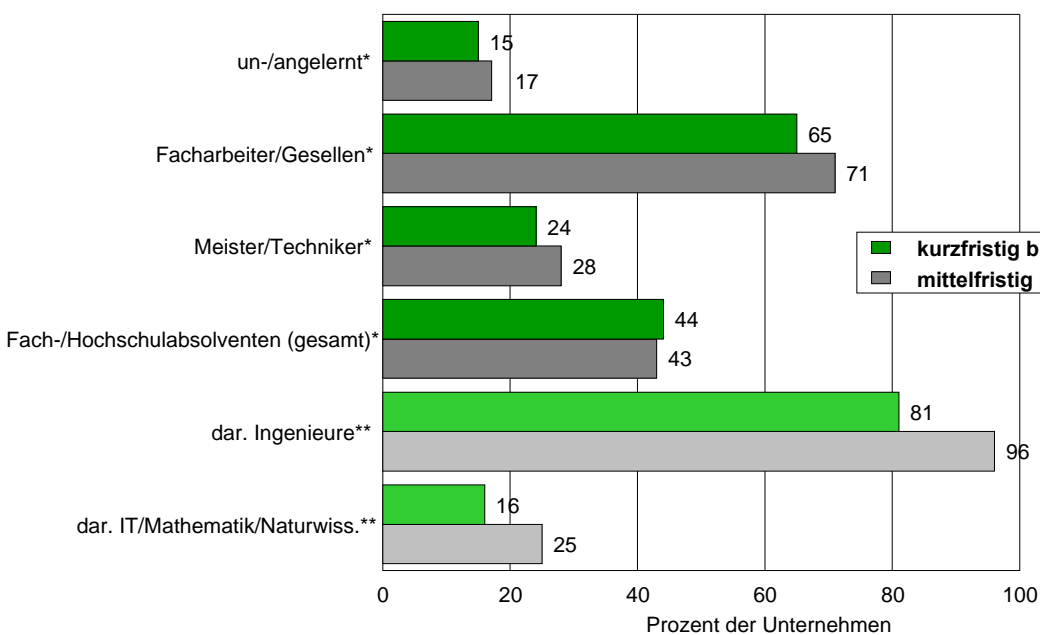
Damit werden auch die Personalpläne für kurz- und mittelfristige Einstellungen wieder nach oben korrigiert. 40 % der befragten Unternehmen im IHK-Bereich planen kurzfristig die Neueinstellung von Mitarbeitern (2005: 27 %). Mittelfristig werden sogar 54 % Einstellungen vornehmen (2005: 43 %). Sowohl kurz- als auch mittelfristig werden dabei insbesondere im Industrie- und Dienstleistungsbereich Personaleinstellungen realisiert.

Abbildung 21: Anteil der Unternehmen mit kurz- und mittelfristigen Personalplanungen im IHK- bzw. HWK-Bereich 2003, 2005 und 2007



Facharbeiter bzw. Gesellen stehen nach den Qualifikationsanforderungen an erster Stelle: 65 % der befragten Firmen planen hier kurzfristig bis einschließlich 2008 Personaleinstellungen, bis 2010 71 %. An zweiter Stelle rangieren Fach-/Hochschulabsolventen, wobei darunter Ingenieurabschlüsse am stärksten nachgefragt werden (Abb. 22).

Abbildung 22: Kurz- und mittelfristige Personaleinstellungen nach Qualifikationsanforderungen im IHK-Bereich 2007



* Basis: Mehrfachantworten von 307 Firmen (kurzfristig) und 454 Firmen (mittelfristig)

** Basis: Mehrfachantworten / Anteile von 135 Firmen (kurzfristig) und 196 Firmen (mittelfristig)

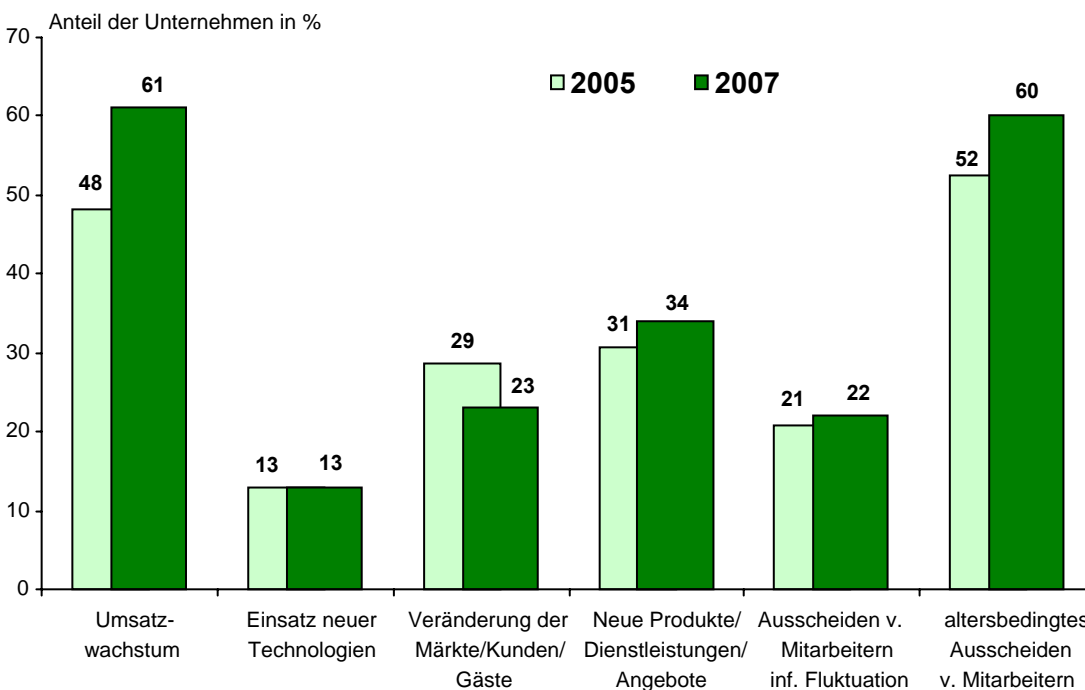
Die Hauptgründe für geplante Neueinstellungen im IHK- und HWK-Bereich sind wie bei den vorangegangenen Umfragen das Umsatzwachstum und das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern (Abb. 23).

Beide Motive haben sich im IHK-Bereich 2007 merklich verstärkt. Sie tangieren einerseits die derzeit solide wirtschaftliche Entwicklung eines Großteils der sächsischen Firmen und andererseits die demographischen Herausforderungen. Die übrigen Motive bleiben in ihrer Wertigkeit nahezu unverändert, lediglich die Veränderung der Märkte und Kunden tritt in ihrer Bedeutung etwas zurück.

Der Hauptgrund der Personaleinstellungen bleibt auch unabhängig vom Wirtschaftsbereich das Umsatzwachstum, lediglich im Baugewerbe steht das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern vorn an. In der Industrie und im Dienstleistungsbereich spielt hingegen – neben dem altersbedingten Ausscheiden – auch die Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Angebote eine wichtige Rolle.

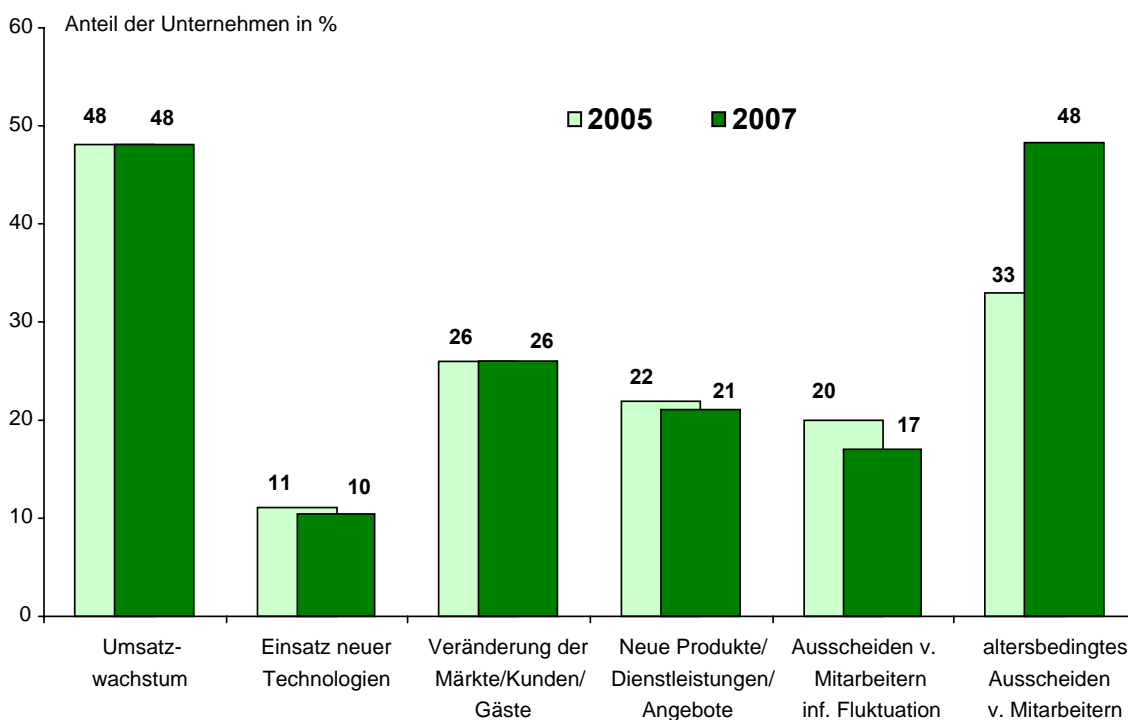
Hinsichtlich der Betriebsgröße muss festgehalten werden, dass Firmen mit unter 50 Beschäftigten vorrangig Personalerweiterungen zum Zwecke des Umsatzwachstums vornehmen, während größere Betriebe vor allem aus Altersgründen ausscheidende Arbeitskräfte ersetzen und auf veränderte Marktbedingungen reagieren.

Abbildung 23: Motive für geplante Neueinstellungen 2007 im Vergleich zu 2005 im IHK-Bereich (Mehrfachantworten möglich)



Von den befragten Handwerksunternehmen planen insgesamt 12 % der Unternehmen, kurzfristig Mitarbeiter einzustellen. Beim Fachkräftemonitoring 2005 betrug dieser Anteil noch 16 %. Bis 2010 werden nach Angaben der befragten Handwerksbetriebe 25 % der Unternehmen Personal benötigen. Dieser Wert entspricht in etwa dem des Fachkräftemonitorings 2005. Maßgeblich werden die geplanten kurz- und mittelfristigen Einstellungen (bei je 48 % der Unternehmen) durch das Umsatzwachstum sowie durch das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern bestimmt. Das Ausscheiden von Mitarbeitern aus Altersgründen hat gegenüber der Befragung 2005, bei der dieser Grund nur 33 % der Unternehmen betraf, erheblich an Bedeutung gewonnen (2007: 48%) (Abb. 24).

Abbildung 24: Motive für geplante Neueinstellungen 2007 im Vergleich zu 2005 im HWK-Bereich (Mehrfachantworten möglich)



Um offene Stellen mit Fachpersonal zu besetzen, würden 10 % der befragten Handwerksunternehmen auch ausländische Mitarbeiter einstellen. Dabei präferieren die Unternehmer Arbeitnehmer aus Polen oder Tschechien. Bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter geht es den Handwerksbetrieben vor allem um die Beschäftigung von Facharbeitern/Gesellen (vgl. Anlage 15b).

Auch etwa ein Viertel der Unternehmen aus dem IHK-Bereich würde – um den Personalbedarf entsprechend der gewünschten Qualifikation zu decken – ausländische Arbeitskräfte beschäftigen (vgl. Anlage 15b). An erster Stelle stehen dabei wiederum Facharbeiter/Gesellen, wobei vor allem auf die Nachbarländer Polen und Tschechien orientiert wird, was die Dringlichkeit der Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit insbesondere für wachstumsstarke Branchen bereits zum 1. Mai 2009 unterstreicht. Hoch ist ebenso der Anteil der Firmen, die ausländische Hoch- und Fachschulabsolventen, hier insbesondere aus den „alten“ EU-Ländern, einstellen würden. Meister und Techniker aus dem Ausland werden dagegen von einem eher geringen Anteil der Unternehmen nachgefragt, noch weniger un- oder angelesene Arbeitskräfte. Geringes Interesse besteht derzeit aber an der Einstellung von ausländischen Lehrlingen.

Der zukünftige Personalbedarf der sächsischen Unternehmen ist im Vergleich zu 2005 steigend.

Die Qualifikationsanforderungen der geplanten Neueinstellungen der sächsischen Wirtschaft wachsen weiter. Am häufigsten werden Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht, dicht gefolgt von Bewerbern mit einem ingenieurtechnischen Hochschulabschluss.

Die Hauptgründe für Personalneueinstellungen im IHK- und HWK-Bereich sind wie bei den vorangegangenen Umfragen das Umsatzwachstum und das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern.

Beide Motive haben sich im IHK-Bereich 2007 merklich verstärkt. Sie sind einerseits Ausdruck der derzeit soliden wirtschaftlichen Entwicklung eines Großteils der sächsischen Firmen und andererseits der demographischen Herausforderungen. Die übrigen Motive

bleiben in ihrer Wertigkeit nahezu unverändert, lediglich die Veränderung der Märkte und Kunden tritt in ihrer Bedeutung etwas zurück.

Die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer wird von sächsischen Unternehmen im Bedarfsfall aus den „alten“, vor allem aber aus den „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten in Erwägung gezogen. Präferiert werden die Nachbarländer Polen und Tschechien. Gefragt sind hier vor allem Facharbeiter und Ingenieure. Dabei wächst die Bereitschaft mit der Größe der Unternehmen.

4. Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit

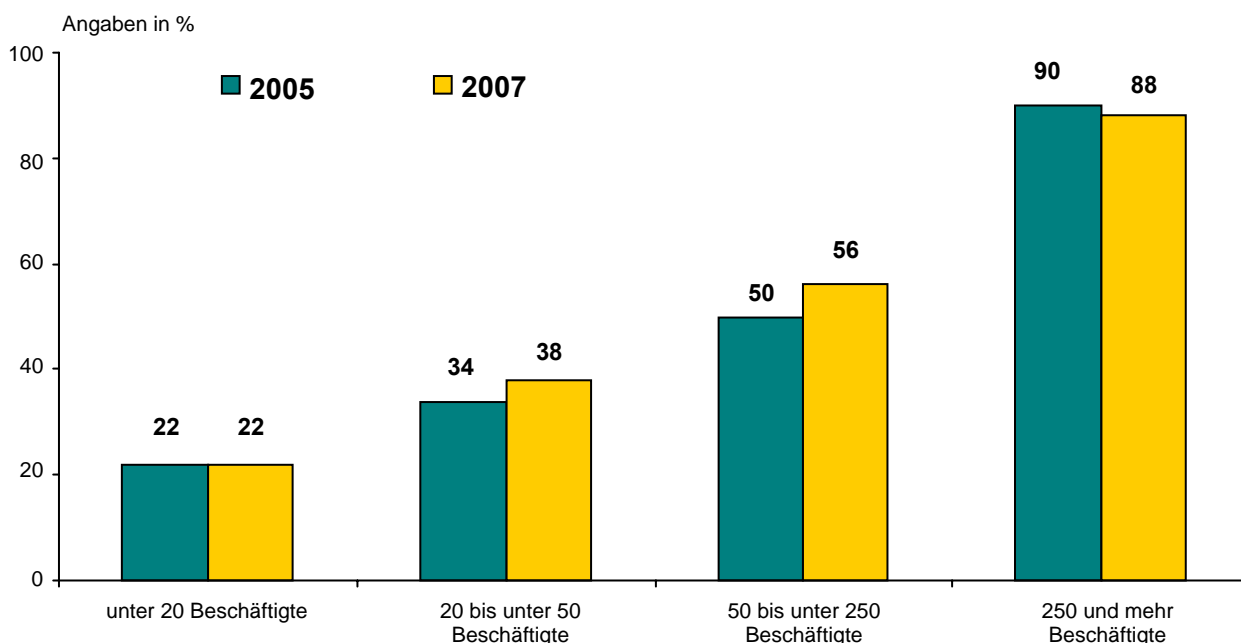
4.1. Organisation der Personalarbeit

Unverändert zu den Umfragen der Jahre 2003 und 2005 werden auch derzeit sowohl im IHK- als auch im HWK-Bereich die aktuellen Personalentscheidungen in den meisten Unternehmen durch den Geschäftsführer bzw. den Inhaber getroffen. Dies bestätigen 77 % der IHK-Firmen und 80 % der Handwerksunternehmen.

Dieser Anteil ist bei den IHK-Unternehmen zugunsten der Personalverantwortung durch eigenständige Fachabteilungen (2005: 26 %, 2007: 29 %) gegenüber 2005 leicht rückläufig (2005: 80 %).

Der Anteil der Betriebe, in denen der Geschäftsführer bzw. der Inhaber die Personalentscheidungen fällt, ist in allen Wirtschaftsbereichen im IHK-Bereich am höchsten. In kleineren Firmen trifft dies ebenfalls zu, erst in Unternehmen mit 50 bis unter 250 Beschäftigten liegt der Anteil der eigenständigen Fachbereiche oder Abteilungen bei 54 %. In großen Unternehmen mit über 250 Beschäftigten liegt die Personalverantwortung in der Hand eigenständiger Bereiche. Deutlich weniger erfolgt die Zuordnung zu anderen Fachressorts (6 %) bzw. die Inanspruchnahme externer Personaldienstleister (3 %). Im Vergleich zu 2005 bleiben hierbei die Relationen annähernd gleich.

Abbildung 25: Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2005 und 2007



Personalentwicklungskonzepte liegen zwar in mehr Unternehmen als 2005 vor, insgesamt hält aber die betriebliche Personalarbeit in noch zu wenigen Firmen mit dem sich verschärfendem Wettbewerb um die besten Fachkräfte Schritt. Hatten damals 33 % der Firmen ein entsprechendes Konzept, sind es nun 38 %. Personal-konzepte finden mit 42 % in der Industrie die stärkste Anwendung, mit nur 27 % sind sie dagegen im Baugewerbe Teil der Unternehmensstrategie. Unverändert sind dagegen die Proportionen hinsichtlich der Beschäftigtengröße. So bleibt bei kleineren Betrieben mit unter 20 Mitarbeitern eine Personalkonzeption eher noch die Ausnahme. Der Zuwachs von Firmen mit Personalentwicklungskonzept im Vergleich zu 2005 basiert vor allem auf der Erhöhung des Anteils in Betrieben zwischen 20 und 250 Beschäftigten. In diesen mittelständischen Unternehmen lagen die Zunahmen bei 4 %- bzw. 6 %-Punkten. Hier nutzen mit Blick auf die Besetzung offener Stellen zur Sicherung des notwendigen Fachkräftebedarfs

offenbar mehr Firmen die vielfältigen Organisationsformen der Personalarbeit. Kleinere Firmen schöpfen hierbei ihre Möglichkeiten noch ungenügend aus.

Bei der Mehrzahl der Handwerksunternehmen wird die Personalarbeit vom Geschäftsführer/Inhaber geleistet, nur 10 % 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.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass nur 7 % der Handwerksunternehmen über Personalentwicklungskonzepte verfügen.

Obwohl in mehr Firmen als 2005 Personalentwicklungskonzepte vorliegen wird die planmäßige Entwicklung des Personalbestandes durch einen Großteil der Unternehmen unterschätzt und bestehende Reserven nur unzureichend genutzt. So besitzen 38 % der IHK-Unternehmen und nur 7 % der Handwerksbetriebe ein Personalentwicklungskonzept.

Positiv ist allerdings die Zunahme der Anteile der Firmen mit Personalentwicklungskonzept in den Größengruppen 20 bis unter 250 Beschäftigte im IHK-Bereich.

4.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung

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

Wichtige Ergebnisse für den IHK-Bereich sind:

- Für die Personalbeschaffung ist die Übernahme von Lehrlingen nicht nur weiter von herausragender Bedeutung (sehr hohe und hohe Priorität), der Anteil ist sogar von 48 % (2005) auf jetzt 52 % gewachsen.
- Mit jeweils 33 % Anteil hat auch die Bedeutung der Vermittlung von Personal durch die Agenturen für Arbeit und das Angebot von Praktikumsplätzen zugenommen.
- Sehr hohe und hohe Priorität besitzen für 31 % der befragten Unternehmen auch Empfehlungen bzw. Referenzen.
- Regionale Stellanzeigen belegen zwar noch den vierten Platz, sind aber im Vergleich zu 2005 in ihrer Rolle zurückgefallen (2005: 35 %, 2007: 29 % sehr hohe und hohe Priorität).
- Am unteren Ende der Skala finden sich erneut die Optionen Vermittlung durch ARGEn, wobei deren Nutzung von 7 % auf 10 % gestiegen ist und die Abwerbung von Mitarbeitern aus anderen Firmen (2005: 7 %, 2007: 5 %).

Das sächsische Handwerk nutzt sehr unterschiedliche Personalbeschaffungsmaßnahmen. An erster Stelle stehen in der Gunst der Unternehmen mit 33 % sehr hoher und hoher Priorität Empfehlungen und Referenzen. Danach folgt mit 30 % die Übernahme von Lehrlingen und mit 28 % Vermittlungen durch die Agentur für Arbeit. Das Anbieten von Praktikumsplätzen hat 2007 gegenüber 2005 an Bedeutung verloren. Gaben damals 39 % der Unternehmen an, dass diese Personalbeschaffungsmaßnahme eine hohe Priorität hat, so sind es jetzt nur noch 16 %. Die ARGEn werden 2007 deutlich mehr als 2005 genutzt. 2005 hatte diese Personalbeschaffungsmaßnahme nur bei 4% der Unternehmen eine hohe Priorität. Beim diesjährigen Fachkräftemonitoring geben immerhin 11 % der Unternehmen an, dass diese Maßnahme ein hohe bis sehr hohe Priorität besitzt. Keine Rolle spielen nach wie vor das Internet und überregionale Stellanzeigen.

Tabelle 8: Praktizierte Personalbeschaffungsmaßnahmen in Sachsen 2007

Personalbeschaffungsmaßnahme	IHK-Bereich N = 561					HWK-Bereich N = 88				
	Anteil zu N in %					Anteil zu N in %				
	sehr hoch	hoch	mittel	gering	keine	sehr hoch	hoch	mittel	gering	keine
Stellenanzeigen regional	16,0	13,4	12,5	9,6	23,4	8,0	8,0	10,2	3,4	34,1
Stellenanzeigen überregional	4,6	5,7	7,5	8,6	37,4	1,1	2,3	0,0	4,5	45,5
Personalberatung/private Stellenvermittlung	5,0	6,2	11,6	7,3	31,4	3,4	5,7	4,5	10,2	34,1
Vermittlung durch Agentur für Arbeit	14,4	18,5	20,1	13,4	13,4	15,9	12,5	18,2	10,2	18,2
Vermittlung durch ARGE	3,9	6,2	8,0	8,6	37,4	6,8	4,5	12,5	4,5	27,3
Vermittlung über Internet	6,6	10,0	11,8	7,8	28,3	1,1	0,0	13,6	2,3	39,8
Nutzung Zeitarbeitsfirmen	6,6	10,5	12,1	10,0	29,9	6,8	5,7	11,4	8,0	33,0
Bearbeiten von Stellengesuchen	5,5	9,6	13,7	11,2	26,6	3,4	8,0	12,5	1,1	31,8
Anbieten von Praktikumsplätzen	10,9	21,9	16,9	9,4	14,3	5,7	10,2	12,5	4,5	25,0
Abwerben aus anderen Unternehmen	1,4	3,6	5,5	9,6	40,6	4,5	0,0	8,0	6,8	33,0
Übernahme von Azubis	35,8	16,4	7,0	3,7	13,2	15,9	13,6	3,4	3,4	27,3
Empfehlungen/Referenzen	11,6	19,4	17,6	9,4	13,2	14,8	18,2	8,0	2,3	17,0
Sonstige	4,8	2,0	2,9	0,5	13,4	4,5	8,0	2,3	1,1	18,2

Mehrfachnennungen möglich

N = Anzahl der antwortenden Unternehmen

Die am meisten praktizierten Personalbeschaffungsmaßnahmen sind gleichfalls die erfolgreichsten (Tabelle 9). Hier haben sich auch die Erfahrungen der Unternehmen der vergangenen Jahre bestätigt.

Für den IHK-Bereich gilt:

- Die Übernahme von Lehrlingen ist für 47 % der befragten Betriebe die erfolgreichste Maßnahme der Personalbeschaffung, 2005 lag dieser Wert noch bei 30 % und war zu diesem Zeitpunkt der Spitzenwert der Beurteilungen.
- Erfolgreich ist für 21 % der Betriebe auch das Angebot und die Nutzung von Praktikumsplätzen (2005: 16 %). Für ebenfalls 21 % der Befragten haben sich Empfehlungen bzw. Referenzen für Mitarbeiter als erfolgreich erwiesen.
- Regionale Stellenanzeigen haben sich erneut als erfolgreiche Methode empfohlen - ebenfalls mit steigender Tendenz der Bewertung (2005: 11 %, 2007: 16 %).
- Die Nutzung von Zeitarbeitsfirmen wurde zwar hinsichtlich der Bedeutung nur von 17 % der Firmen mit sehr hoch und hoch eingeschätzt. Dennoch rangiert die Nutzung dieser Firmen mit einem Anteil von 15 % der erfolgreichen Bewertungen auf dem vierten Rang.

Im sächsischen Handwerk werden die Übernahme von Auszubildenden und Empfehlungen/Referenzen als wichtigste und erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme eingeschätzt. 22 % der befragten Unternehmen arbeiten bei der Neubesetzung von Stellen mit der Übernahme von Lehrlingen erfolgreich, wohingegen nur 4 % der befragten Handwerksbetriebe nicht erfolgreich waren. Ebenfalls 22 % der befragten Unternehmen schätzen Empfehlungen/Referenzen als erfolgreich ein, 6 % als nicht erfolgreich.

Die Erfahrungen mit den Arbeitsagenturen und ARGEen sind offensichtlich recht verschieden. So sagen zwar immerhin 28 % dass die Vermittlungen durch die Agentur für Arbeit hohe bis sehr hohe Priorität besitzt. 11 % schätzen diese Maßnahmen als erfolgreich ein, aber immerhin 21 % als nicht erfolgreich. Damit liegt der Saldo im negativen Bereich.

Auch bei den ARGEen liegt das Saldo zwischen erfolgreichen Nutzungen und nicht erfolgreichen Nutzungen im negativen Bereich (-10).

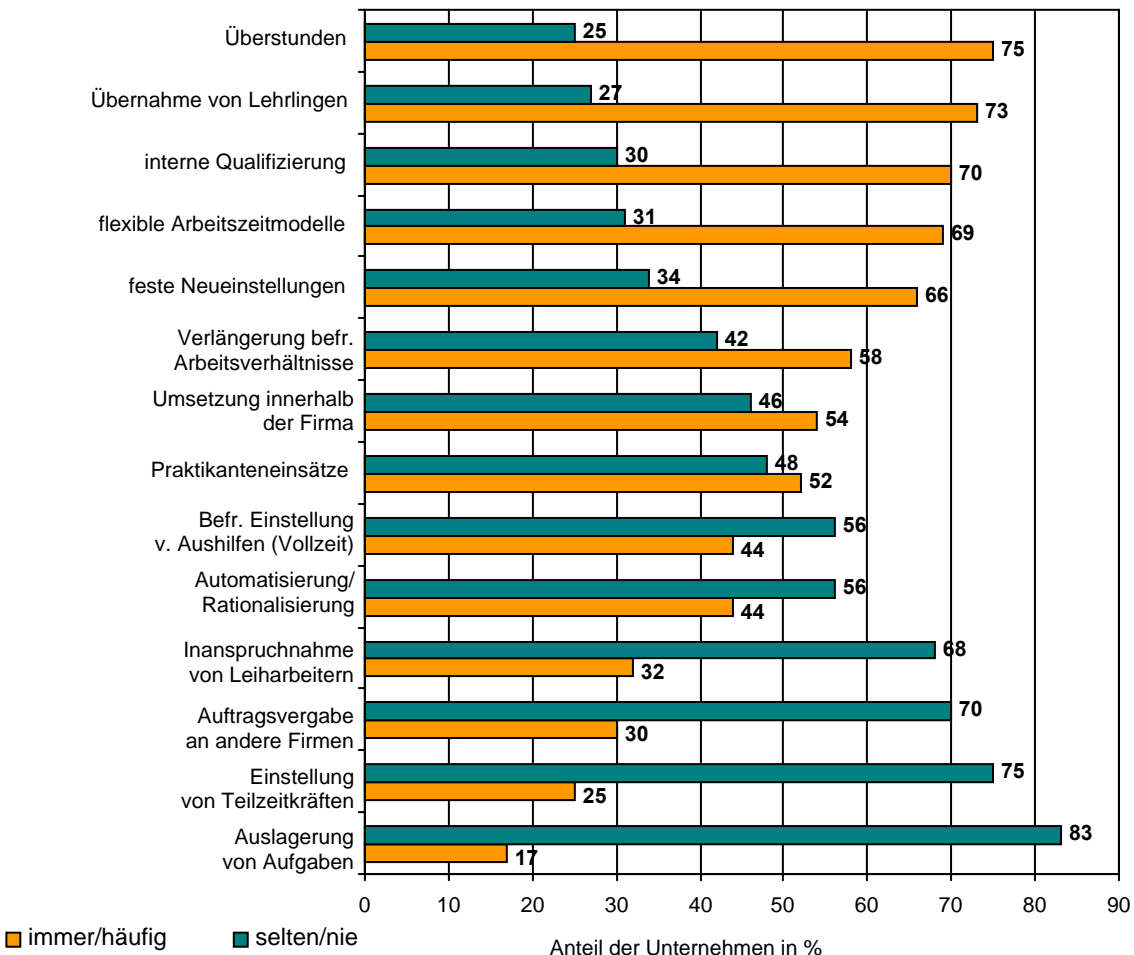
Tabelle 9: Erfolgsbeurteilungen der Personalbeschaffungsmaßnahmen 2007

Personalbeschaffungsmaßnahme	IHK-Bereich N = 688			HWK-Bereich N = 123		
	Anteil zu N in %			Anteil zu N in %		
	erfolgreich	teilw. erfolgreich	ohne Erfolg	erfolgreich	teilw. erfolgreich	ohne Erfolg
Stellenanzeigen regional	15,6	26,7	9,2	4,9	16,3	9,8
Stellenanzeigen überregional	4,7	12,9	11,0	0,8	2,4	9,8
Personalberatung/private Stellenvermittlung	5,1	18,5	8,7	2,4	9,8	13,0
Vermittlung durch Agentur für Arbeit	13,5	39,5	14,5	10,6	25,2	21,1
Vermittlung durch ARGE	4,4	14,8	11,8	2,4	16,3	12,2
Vermittlung über Internet	5,7	19,9	9,4	0,0	8,1	13,0
Nutzung Zeitarbeitsfirmen	15,0	19,0	8,4	10,6	10,6	14,6
Bearbeiten von Stellengesuchen	6,4	18,2	11,0	2,4	13,8	10,6
Anbieten von Praktikumsplätzen	20,6	27,8	5,4	12,2	18,7	8,1
Abwerben aus anderen Unternehmen	4,2	8,3	7,8	2,4	9,8	8,9
Übernahme von Azubis	46,8	10,2	1,7	22,0	11,4	4,1
Empfehlungen/Referenzen	21,1	26,7	2,8	22,0	17,1	5,7
Sonstige	5,4	3,5	1,3	8,9	4,9	4,1

Mehrfachnennungen möglich
N = Anzahl der antwortenden Unternehmen

Die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften erfordert die Kompensation fehlender Personalkapazitäten in den sächsischen Unternehmen. Aktuell werden die dargestellten Maßnahmen in Anspruch genommen.

Abbildung 26: Bisherige Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich 2007



- Überstunden bleiben, wie 2003 und 2005, die am meisten genutzte Maßnahme zum Ausgleich fehlender Personalkapazitäten. Diese Form der Kompensation erweist sich unter anderem zum Abbau von Auftragsspitzen oder zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen als flexibles Mittel für drei Viertel der Unternehmen.
- Darüber hinaus bilden die Übernahme von Lehrlingen und die interne Qualifizierung der Mitarbeiter entscheidende Maßnahmen um fehlende Personalkapazitäten abzudecken. Immerhin 73 % bzw. 70 % der Firmen nutzen diese Möglichkeiten immer bzw. häufig.
- Flexible Arbeitszeitmodelle und feste Neueinstellungen von Mitarbeitern spielen bei gut zwei Dritteln der Betriebe eine wichtige Rolle zur Sicherung des Personalbedarfs.
- Am unteren Ende der Rangskala der Maßnahmen zum Ausgleich von Personaldefiziten steht neben der Inanspruchnahme von Leiharbeitnehmern die Auftragsvergabe an andere Firmen. 32 % bzw. 30 % bedienen sich dieser Kompensationsmöglichkeiten. Selten oder nie werden von mindestens drei Vierteln der Unternehmen die Einstellung von Teilzeitkräften und die Auslagerung von Aufgaben zum Personalausgleich genutzt.

Prinzipiell wird sich diese Vorgehensweise auch künftig in den Unternehmen fortsetzen, wobei die Mehrzahl der Maßnahmen tendenziell stärker zum Tragen kommen soll. So orientieren die Firmen noch intensiver auf Maßnahmen der internen Qualifizierung der Mitarbeiter (76 %) und flexible Arbeitszeitmodelle (75 %). Ebenso erhöht sich weiter der Anteil der Betriebe (auf 75 %), der mit der Übernahme von Lehrlingen Personallücken ausgleichen will. Im Gegenzug verringert sich leicht der Firmenanteil, der dafür Überstunden in Anspruch nehmen will.

Im HWK-Bereich werden zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten am häufigsten Überstunden geleistet (79 %). Flexible Arbeitszeitmodelle (64 %), interne Qualifizierung (55 %) und die Übernahme von Lehrlingen (53 %) werden ebenfalls oft zur Kompensation von fehlenden Personalkapazitäten genutzt. Diese Maßnahmen sollen nach Einschätzung der Unternehmer auch künftig die am stärksten genutzten sein.

Mit zunehmender Tendenz wird die Übernahme von Lehrlingen von den Unternehmen im IHK-Bereich sowohl als wichtigste als auch als erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme mit steigender Tendenz beurteilt. Ebenso hat auch die Bedeutung der Vermittlung von Personal durch die Agenturen für Arbeit und das Angebot von Praktikumsplätzen zugenommen. Sehr hohe und hohe Priorität besitzen auch Empfehlungen bzw. Referenzen.

Im sächsischen Handwerk werden die Übernahme von Auszubildenden und Empfehlungen/ Referenzen als wichtigste und erfolgreichste Personalbeschaffungsmaßnahme eingeschätzt. Die Erfahrungen mit den Arbeitsagenturen und Argen sind dagegen recht unterschiedlich.

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

4.3. Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung

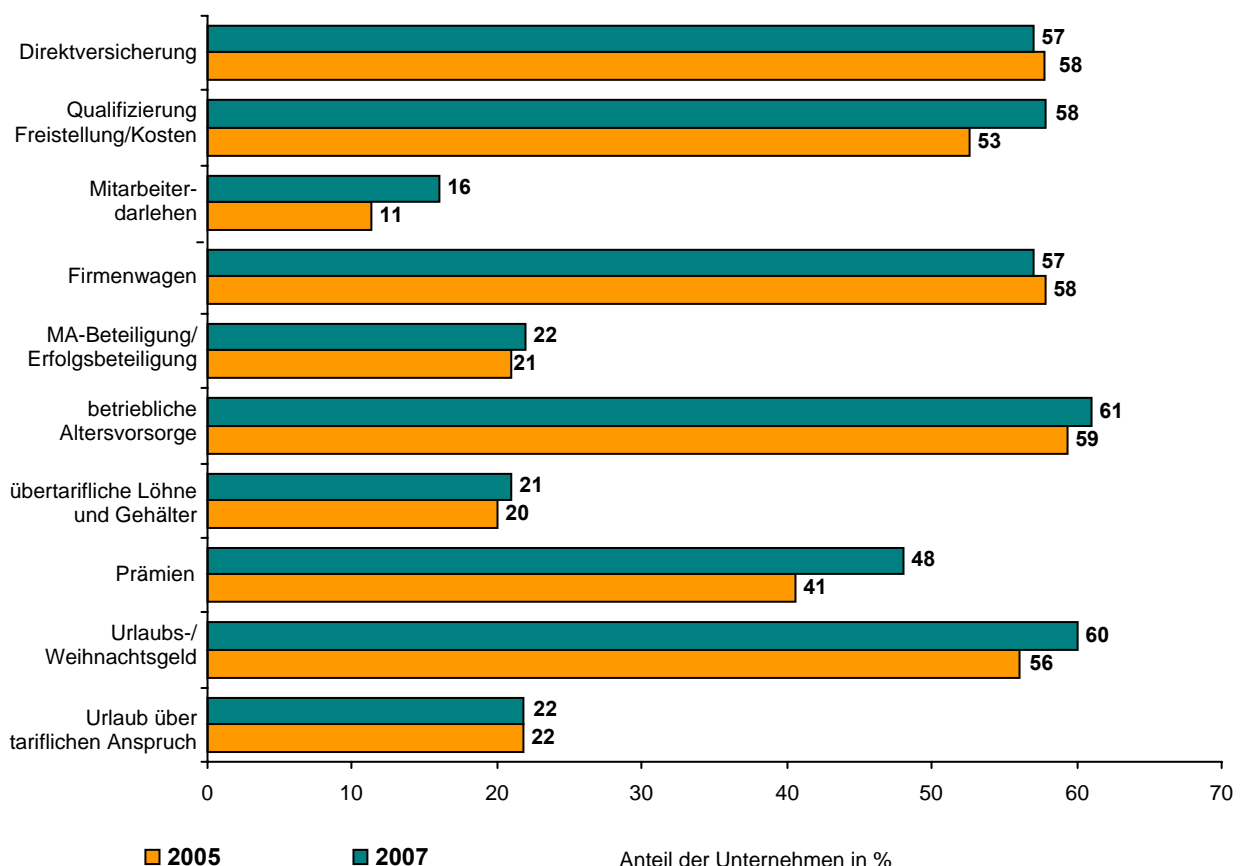
Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und demographischen Entwicklung ist die Herausbildung und langfristige Bindung qualifizierter Belegschaften eine strategische Aufgabe der Personalarbeit für die sächsischen Unternehmen. Die Gewährung von Zusatzleistungen der Firmen für die Mitarbeiter stellt hierbei ein entscheidendes Kriterium der Motivation und Betriebsbindung dar. Die Formen von Zusatzleistungen sind dabei weit gefächert und orientieren überwiegend auf materiellen Leistungen. Dabei wird deutlich, dass 2007 im Ergebnis der guten Konjunktur auch wieder stärker solche Leistungen wie Prämien oder Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld von den Unternehmen finanziert werden.

Unter „sonstige Leistungen“ wurden von den Firmen vielfältige Angaben gemacht, die überaus breit gefächert sind, letztlich aber alle der Motivation und Bindung der Mitarbeiter an die Unternehmen dienen. Dazu zählen beispielsweise Zuschüsse zur Pausenversorgung, die Bereitstellung von Arbeitsbekleidung, Personalrabatte oder Kita-Zuschüsse.

Insgesamt behalten dagegen die Leistungen, die der Altersvorsorge dienen, einen hohen Stellenwert. Das betrifft insbesondere Formen der betrieblichen Altersvorsorge oder einer Direktversicherung. Mit Blick auf die künftige Entwicklung der Renten ist dies eine notwendige und sinnvolle Entwicklung.

Sowohl positiv auf die Sicherung eines qualifizierten Personalbestandes als auch auf Mitarbeitermotivation und -bindung wirkt sich die Freistellung bzw. die Kostenübernahme bei Qualifizierungsmaßnahmen durch die Betriebe aus.

Abbildung 27: Gewährung von Zusatzleistungen in sächsischen IHK-Unternehmen 2005 und 2007



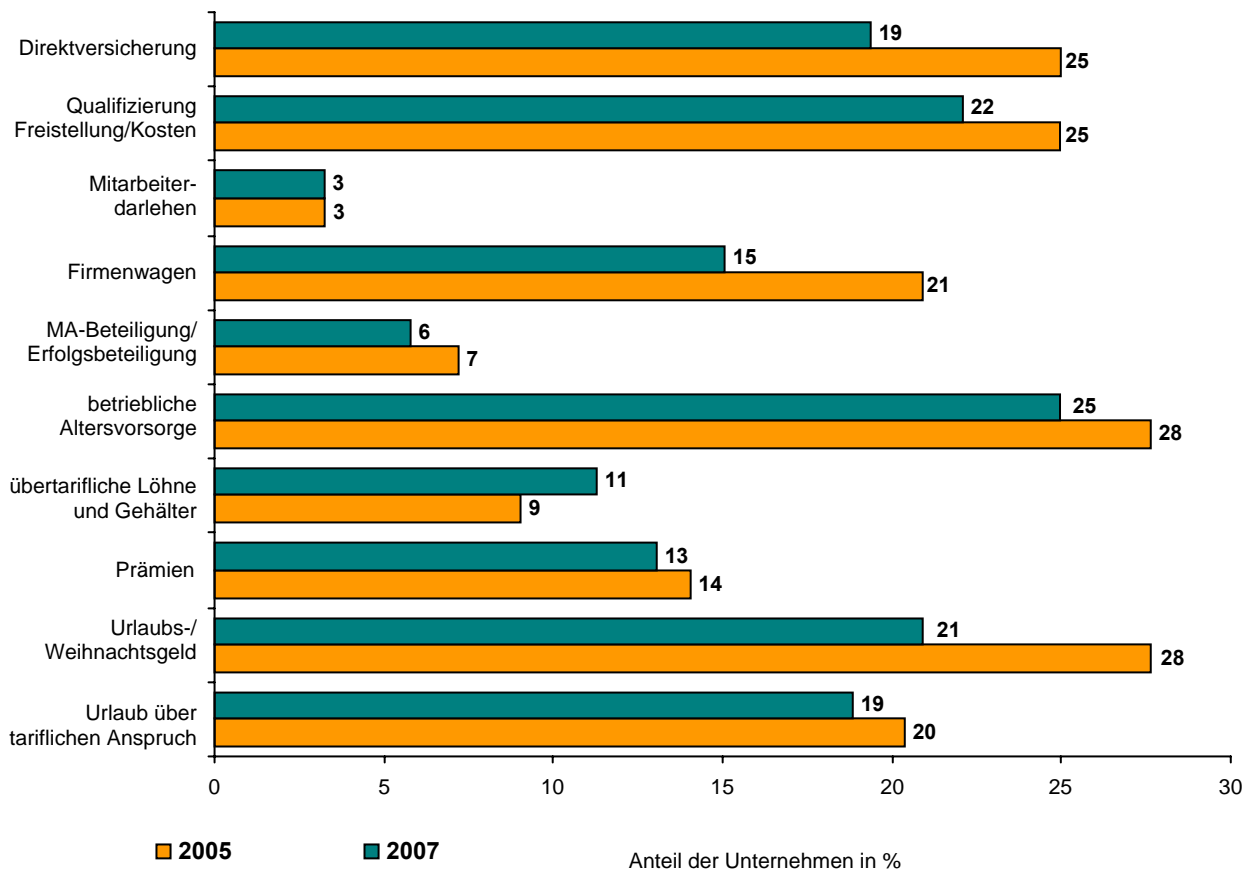
Sämtliche Zusatzleistungen kommen generell den Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. leitenden Angestellten zu Gute. Seltener kommen dagegen un- bzw. angelernte Arbeitskräfte in den Genuss dieser Leistungen.

Zur Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung steht in sächsischen Handwerksbetrieben die betriebliche Altersvorsorge mit 25 % ganz vorn. Danach folgen mit 22 % die Freistellung und/

oder die Übernahme von Kosten für betrieblich Qualifizierung und die Zahlung von Urlaubs-/Weihnachtsgeld in 21 % der Unternehmen.

Wie bei der letzten Befragung spielen Mitarbeiterdarlehen und Mitarbeiterbeteiligungen im sächsischen Handwerk eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 28: Gewährung von Zusatzleistungen in sächsischen Handwerksbetrieben 2005 und 2007



Der Großteil der sächsischen Unternehmen motiviert bzw. bindet seine Mitarbeiter durch verschiedene Zusatzleistungen. Insgesamt behalten die Leistungen, die der Altersvorsorge dienen, einen hohen Stellenwert. Das betrifft insbesondere Formen der betrieblichen Altersvorsorge oder einer Direktversicherung. Mit Blick auf die künftige Entwicklung der Renten ist dies eine notwendige und sinnvolle Entwicklung.

Es wird deutlich, dass 2007 im Ergebnis der guten Konjunktur auch wieder stärker Prämien oder Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld von den Unternehmen gezahlt werden.

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

Zur Gewinnung neuer Mitarbeiter sowie zur Motivation und Bindung des Personals an die Unternehmen sollten aber entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten weitere Reserven erschlossen werden.

5. Weiterbildung

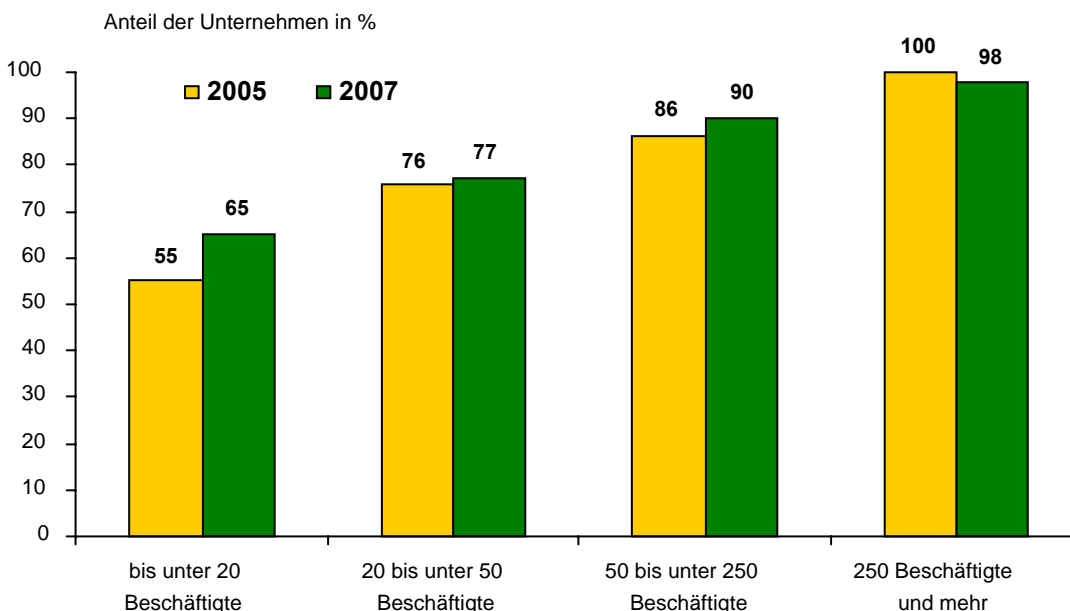
5.1. Weiterbildungsbedarf

Der Weiterbildungsbedarf hat sich in der sächsischen Wirtschaft im Vergleich zu 2005 spürbar erhöht. Gaben vor zwei Jahren 68 % der Unternehmen im IHK-Bereich an, dass Weiterbildungsbedarf besteht, sind es 2007 76 %. Mit verstärkter Weiterbildung werden 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 (80 %) und im Handel (77 %). In der Industrie geben 74 % Weiterbildungsbedarf an, im Baugewerbe 69 %.

Deutlichere Unterschiede bestehen hingegen in Abhängigkeit von der Beschäftigtengröße der Unternehmen. So signalisieren 2007 insbesondere kleinere Firmen verstärkt einen erhöhten Weiterbildungsbedarf, der vor allem auf vielseitig einsetzbare Mitarbeiter abzielt. Insgesamt steigt mit wachsender Mitarbeiterzahl wie schon 2005 auch der Anteil der Betriebe mit Bedarf an Weiterbildung.

Abbildung 29: Anteile der Unternehmen mit innerbetrieblichem Weiterbildungsbedarf nach Betriebsgrößenklassen im IHK-Bereich 2005 und 2007



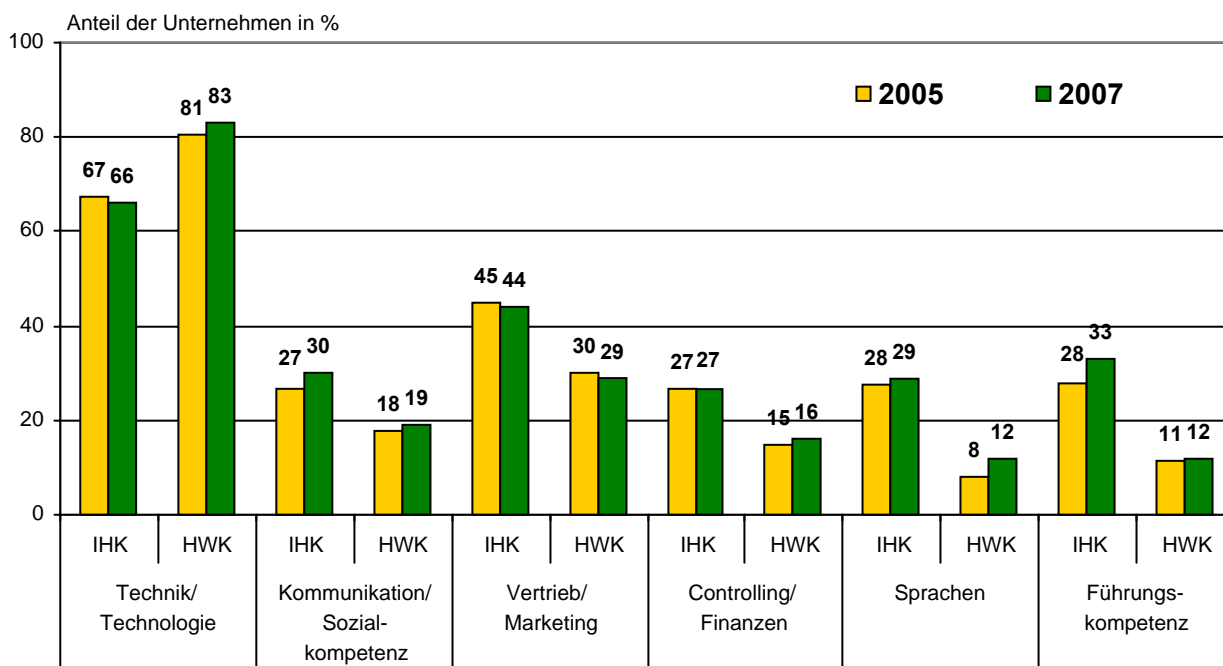
Nach Angaben der befragten Unternehmen besteht bei 49 % der sächsischen Handwerksunternehmen Bedarf an fachlicher Weiterbildung, das sind 12 % mehr als bei der Befragung 2005, 5 % mehr als 2003. Die deutlich gestiegene Zahl der Unternehmen, die erkennen, dass es einen Weiterbildungsbedarf gibt, zeigt, dass die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zunehmend auch im sächsischen Handwerk erkannt wird.

Den größten Weiterbildungsbedarf signalisieren Unternehmen des Metall- und Elektrogewerbes sowie Unternehmen des Gewerbes für Gesundheits- und Körperpflege, den geringsten die Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe.

Bedarf besteht wie 2005 bei der Mehrzahl der Unternehmen im technischen/technologischen Bereich, wobei hier der Bedarf der Industrie mit 75 % und der Baubetriebe mit 96 % deutlich größer ist.

Funktionierende Kommunikation und Sozialkompetenz sind wichtige Faktoren für eine reibungslose und effiziente Arbeit im und zwischen Unternehmen sowie mit Kunden. Von daher ist der Anteil dieses Weiterbildungsschwerpunkts um 3 %-Punkte auf 30 % im Jahr 2007 gestiegen. Der Bedarf stellt sich dabei mit 37 % im Dienstleistungsgewerbe am größten dar.

Abbildung 30: Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung im IHK- und HWK-Bereich 2005 und 2007 (Mehrfachantworten möglich)



Der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung von Führungskompetenzen hat spürbar an Gewicht gewonnen und ist Ausdruck veränderter Personalstrukturen im Zuge des wirtschaftlichen Wachstums. Auf 33 % ist deren Anteil 2007 (2005: 28 %) im IHK-Bereich gestiegen, wobei der Bedarf vor allem aus Industriebetrieben und Firmen der Dienstleistungswirtschaft signalisiert wird.

Hinsichtlich des Weiterbildungsbedarfs nach Beschäftigtengrößengruppen dominieren – unabhängig von der Größe des Betriebes – bei wenigstens zwei Dritteln der Befragten Weiterbildungsmaßnahmen für den technischen/technologischen Bereich.

Weiterbildungsbedarf auf den Gebieten der Kommunikation/Sozialkompetenz, der Sprachen, des Controllings und der Führungskompetenz verstärkt sich mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Firmen.

Schwerpunkt der innerbetrieblichen Weiterbildung im sächsischen Handwerk ist der Themenbereich Technik/Technologie mit 83 %. Deutlich weniger häufig werden Schulungen zum Vertrieb und Marketing (29 %) durchgeführt. Die Themenbereiche Kommunikation/Sozialkompetenz, Controlling/Finanzen, Sprachen und Führungskompetenz konnten zwar etwas an Bedeutung gewinnen, sind aber immer noch unterrepräsentiert.

Der Weiterbildungsbedarf hat sich in der sächsischen Wirtschaft spürbar erhöht. Vor allem die Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten geben einen deutlich gewachsenen Weiterbildungsbedarf an. Insgesamt steigt aber entsprechend der Betriebsgröße auch der Bedarf an Weiterbildung.

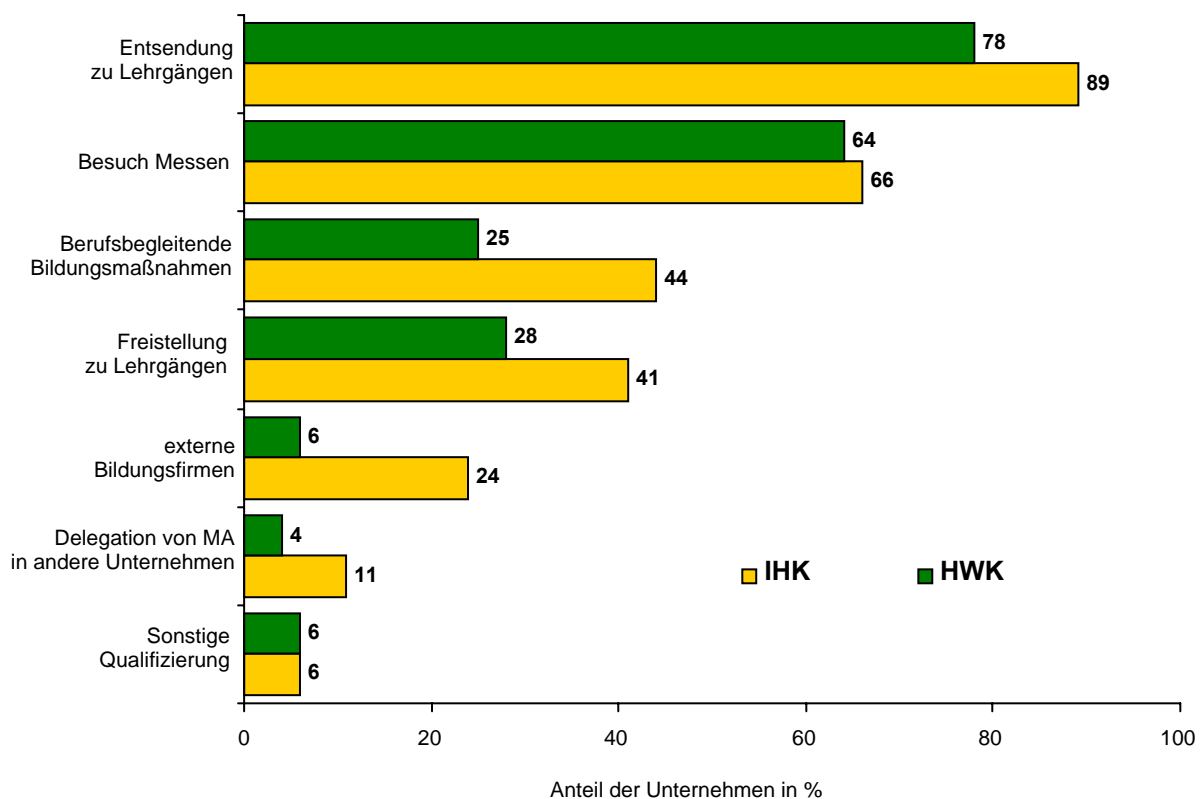
Aufgrund des steigenden Innovationsdruckes bestimmt in allen Bereichen der sächsischen Wirtschaft weiterhin die aktuelle technische und technologische Entwicklung den Weiterbildungsbedarf.

Der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zur Entwicklung von Führungskompetenzen hat vor allem im IHK-Bereich an Gewicht gewonnen, im Handwerk hat der Bedarf an Weiterbildung auf dem Gebiet Fremdsprachen zugelegt.

5.2. Organisation der Weiterbildung

Bei den Weiterbildungsformen für Mitarbeiter steht die Entsendung zu Lehrgängen weiterhin an erster Stelle, gefolgt von Messe- und Kongressbesuchen sowie berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen – (Abb. 31). Dies entspricht im Wesentlichen den Aussagen des vergangenen Monitorings. Diese Zahlen variieren in den Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich (vgl. Anlagen 22b und 23b).

Abbildung 31: Ranking der Weiterbildungsmaßnahmen – Anteil der nutzenden IHK- bzw. HWK-Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf 2007



Die sächsischen Handwerksunternehmen wollen den bestehenden Weiterbildungsbedarf in erster Linie durch die Entsendung ihrer Mitarbeiter zu Lehrgängen und Seminaren abdecken (78 % der befragten Unternehmen). Als weitere wichtige Maßnahme zur Beseitigung von Weiterbildungsdefiziten sehen sächsische Handwerksunternehmen den Besuch von Messen und Ausstellungen (64 %). 28 % der Unternehmen stellen ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung frei, bei 25 % werden berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen genutzt. Alle anderen Weiterbildungsmaßnahmen werden von den Handwerksbetrieben kaum in Erwägung gezogen.

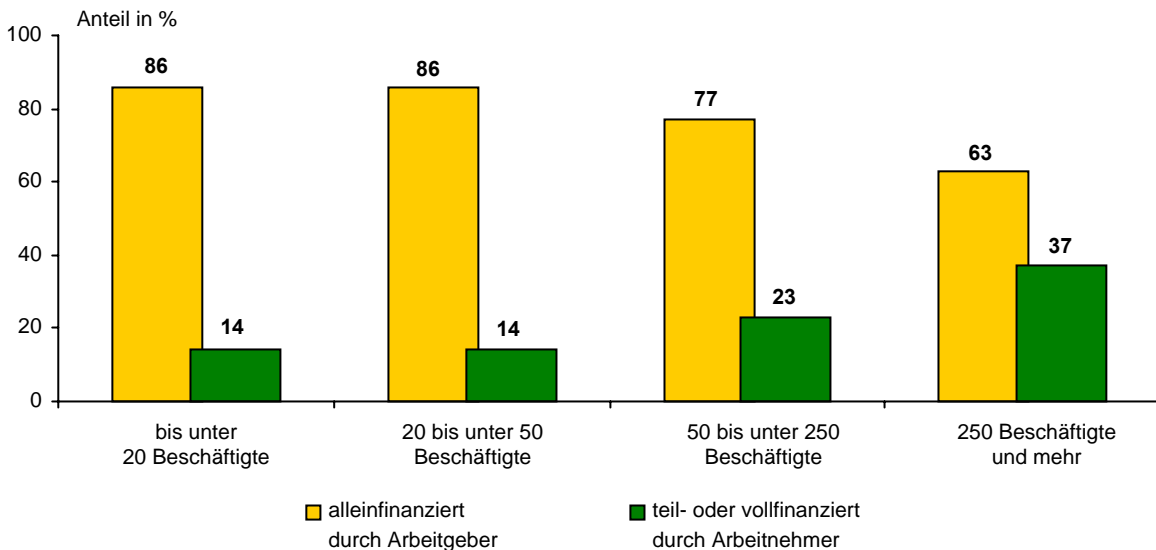
Tabelle 10: Finanzierung betrieblicher Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen im IHK- und HWK-Bereich 2007

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	305	83	51	88	279	78	141	89	776	82	224	91
durch Mitarbeiter	3	1	1	2	5	1	3	2	12	1	2	1
anteilig durch beide	59	16	6	10	76	21	14	9	155	17	19	8
Gesamt (N)	367	100	58	100	360	100	158	100	943	100	245	100

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen erfolgte 2007 in 82 % der Fälle ausschließlich durch die Unternehmen (vgl. Tab. 10). Gegenüber 2005 ist dies ein erneuter Anstieg um 3 %-Punkte, gegenüber 2003 sogar um 5 %-Punkte. Damit ist der Anteil der alleinfinanzierten Weiterbildung durch die Arbeitgeber weiter gestiegen und erreicht mit 89 % im Handel und 88 % im Baugewerbe wieder die höchsten Anteile nach Wirtschaftsbereichen.

Abbildung 32: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung nach der Betriebsgröße im IHK-Bereich 2007



Die alleinige Finanzierung der Weiterbildung durch die Unternehmen ist in allen Betriebsgrößengruppen vorherrschend. In allen drei Gruppen unter 250 Beschäftigte ist dabei der Anteil der teil- oder vollfinanzierten Weiterbildung durch die Arbeitgeber leicht rückläufig. In Firmen mit 250 und mehr Beschäftigten veränderten sich die Beteiligungsrelationen dagegen. Stark erhöht (um 18 %-Punkte) hat sich der Anteil der Allein-Finanzierung durch die Arbeitgeber, dieser Anteil liegt jetzt bei 63 %, In gleichem Umfang ging der Anteil der teil- oder vollfinanzierten Weiterbildung durch die Beschäftigten zurück.

Die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen im HWK -Bereich erfolgt zu 91 % durch die Unternehmen, bei 8 % anteilig durch Mitarbeiter und Unternehmen und nur zu einem Prozent allein durch die Mitarbeiter. Der Anteil der Weiterbildungsmaßnahmen, die durch das Unternehmen finanziert werden ist gegenüber der Befragung 2005 um 5 %-Punkte gestiegen.

Bezüglich der angebotenen Maßnahmen zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs dominiert weiter die Entsendung der Mitarbeiter zu Lehrgängen/Seminaren. Ebenso genießt der Besuch von Messen und Kongressen eine hohe Priorität.

Betriebliche Weiterbildung wird auch 2007 überwiegend von den Unternehmen bezahlt, erneut mit steigender Tendenz. Vor allem in kleineren Firmen sind die Anteile des gemeinsamen Finanzierens durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer und der Eigenfinanzierung der Weiterbildung durch Mitarbeiter weiterhin gering. Dagegen steigt der Finanzierungsanteil der Arbeitnehmer mit der Unternehmensgröße deutlich an.

Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft

Empfehlungen an die Bundespolitik:

- Die Reformen im Bereich der sozialen Sicherungssysteme sind mit dem Ziel einer deutlichen Reduzierung der Lohnnebenkosten schnell und konsequent auf den Weg zu bringen. Mittelfristig ist die vollständige Entkopplung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von den Arbeitseinkommen vorzunehmen.
- Die erfolgreiche duale Berufsausbildung muss im Zuge der Weiterführung des Paktes für Ausbildung weiter gestärkt werden.
Um den individuellen Begabungen der Jugendlichen und den Bedürfnissen der Betriebe gerecht zu werden, müssen differenziertere Ausbildungsangebote vorgehalten werden. Berufsbilder müssen schneller und stetig den Bedarfen der Wirtschaft angepasst werden. Benötigt werden mehr aufeinander aufbauende Berufe und neue Berufe mit zweijähriger Ausbildungszeit. Bei der Neuordnung von Berufen ist das von der IHK- Organisation entwickelte Modell „Dual mit Wahl“ schnellstmöglich umzusetzen.
- Um im internationalen Wettbewerb um die besten Fachkräfte zu bestehen, muss sich Deutschland weltoffener präsentieren. Dazu gehört neben einem modernen Zuwanderungsgesetz die bedarfsgerechte und branchendifferenzierte Lockerung bzw. die Abschaffung der zur Zeit bestehenden Regelungen der Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit gegenüber den neuen EU-Staaten.
- Zudem ist die notwendige Einsatzflexibilität von Arbeitskräften beispielsweise zum Abbau von Auftragsspitzen mit dem geltenden Arbeitsrecht nicht möglich. Deshalb wird die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeits-, Tarif- und Kündigungsschutzrechtes gefordert. Speziell für kleinere Unternehmen muss dies leichter handhabbar und transparent sein. So sollte der Kündigungsschutz weiter gelockert werden und nur in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten sowie generell erst nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit gelten. Die Möglichkeit, Arbeitsverträge sachgrundlos zu befristen, muss erhalten bleiben.
- Die anhaltende Diskussion um die Einführung gesetzlicher Mindestlohnregelungen muss beendet werden. Gesetzliche Mindestlöhne sind die falsche Antwort auf die Herausforderungen eines zunehmenden globalen Wettbewerbs. Sie grenzen niedrig Qualifizierte vom Arbeitsmarkt aus und gefährden bestehende Arbeitsplätze.

Empfehlungen an die Landespolitik:

- Um das Bildungsniveau der Schulabgänger nachhaltig zu verbessern und um die Zahlen der Schul-, Lehr- und Studienabbrecher zu senken, bedarf es – unter Vorgabe bundeseinheitlicher Bildungsziele und -standards – mehr Wettbewerb im Schulsystem. Über die Wege zur Zielerreichung sollten die Schulen unter intensiverer Einbeziehung der Wirtschaft selbst entscheiden. Dafür benötigen sie mehr Eigenverantwortung und Entscheidungskompetenz über Budget, Personal und Organisation des Unterrichts.
- Die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Eltern und die Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen sind zu intensivieren, denn Erziehungs- und Bildungspartnerschaften tragen maßgeblich zur Entwicklung sozialer und fachlicher Kompetenzen der Schüler bei.
- Die Berufs- und Studienorientierung muss flächendeckend und koordiniert erfolgen. Ebenso ist unter Einbeziehung von Unternehmen und jüngeren Altersgruppen eine stärkere Ausrichtung an den Bedarfen der sächsischen Wirtschaft anzumahnen. Entsprechend sollte auch die Weiterbildung des Lehrpersonals in Unternehmen forciert werden.

- Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärken sich Mitarbeiterbindung, Leistungsbereitschaft und Motivation. Dazu muss einerseits die Kinderbetreuung stärker an die Lebenswirklichkeit der Eltern angepasst werden, z. B. durch flexiblere Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen. Andererseits kommt der Betreuung älterer Familienangehöriger zunehmend eine wachsende Bedeutung bei.
- Die Zugangsberechtigungen für ein Hochschulstudium sind weiter zu flexibilisieren. Leistungen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung (z.B. Meister) müssen bei einem Hochschulstudium angerechnet werden. Im Zuge der Reformbestrebungen an den sächsischen Hochschulen muss die Umstellung auf Bachelor- und Masterprogramme konsequent fortgeführt werden. Hochschulen sollten mehr duale und berufsbegleitende Studiengänge anbieten.
- Angesichts der in Sachsen überwiegend kleinteiligen Unternehmensstruktur sollten mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds künftig gezielt Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung in KMU sowie für die berufsbegleitende Weiterbildung und Qualifizierung gefördert werden. Die hierbei für die Unternehmen bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten sollten besser gebündelt und professioneller vermarktet werden.

Empfehlungen an die Unternehmen:

- Angesichts der Verschärfung des Wettbewerbs um die besten Fachkräfte in Sachsen müssen Planmäßigkeit und Professionalität der betrieblichen Personalarbeit besonders in kleineren Unternehmen verbessert werden. Vor allem der Weiterbildung von Beschäftigten muss mehr Planmäßigkeit und Kontinuität verliehen werden.
- Noch mehr sächsische Unternehmen sollten selbst ausbilden, da die betriebliche Ausbildung eine Zukunftsinvestition in den eigenen Nachwuchs ist, die vor allem wegen des demografischen Wandels eine besondere Bedeutung erhält. Gleichzeitig müssen die Jugendlichen von den Vorzügen eines Karriereweges „Betriebliche Bildung“ überzeugt werden.
- Die Neueinstellung von qualifizierten Mitarbeitern scheitert zunehmend an Lohn- und Gehaltsfragen. Dies ist Ausdruck eines deutlich zunehmenden Wettbewerbs um die besten Fachleute. Um diese zu binden und um als Unternehmen wettbewerbsfähig und innovativ zu bleiben, sollten realistische, marktnahe und betrieblich realisierbare Lohn- und Gehaltsmodelle entwickelt werden.
- Zur langfristigen Bindung und Motivation von Fach- und Arbeitskräften sollten sächsische Unternehmen ihre Zusatzleistungen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge weiter ausbauen und – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – auch andere materielle und ideelle Formen von Zusatzleistungen nutzen.
- Familienorientierte Personalpolitik dient ebenfalls der langfristigen Bindung der Beschäftigten an den Betrieb und vermeidet dadurch das Ausscheiden qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Palette der Möglichkeiten kann dabei von flexiblen Arbeitszeitmodellen bis zu Kita-Zuschüssen, anderen finanziellen Zuwendungen oder betriebspezifischen Entscheidungen (z.B. Einrichtung Kindergarten) reichen.
- Insbesondere KMU sollten sich verstärkt mit Formen und Methoden der Nutzung externer Fachkräfte (Leiharbeit, Zeitarbeit) vertraut machen, um diese intensiver als bisher zu nutzen und die Flexibilität des Unternehmens zu erhöhen.

Anlagen

Anlagenblätter 1 bis 24

Fragebogen zum Fachkräftemonitoring 2007

Anlage 1

Beteiligung nach Branchen und IHK-Bezirken 2003

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

Beteiligung nach Branchen und IHK-Bezirken 2005

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

Beteiligung nach Branchen und IHK-Bezirken 2007

Wirtschaftsbereich	Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
Industrie	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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Kammerbezirken

Anlage 2a

Beteiligung nach Branchen und HWK-Bezirken 2003

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

Beteiligung nach Branchen und HWK-Bezirken 2005

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

Anlage 2b

Beteiligung nach Branchen und HWK-Bezirken 2007

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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Kammerbezirken

Anlage 3

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

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

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

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

Tariffindung der befragten IHK-Unternehmen in Sachsen - nach Wirtschaftsbereichen 2007

Tariffindung	Wirtschaftsbereich										IHK-Bereich Gesamt		IHK-Bereich Gesamt	
	Industrie		Bau		Dienstleistung		Handel		IHK-Bereich Gesamt		IHK-Bereich Gesamt		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 %	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		

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 4a

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

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

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

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

Anlage 4b

Anzahl der Firmen bzw. der Beschäftigten in den Qualifikationsstrukturen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen im IHK-Bereich und im HWK-Bereich 2007

Qualifikationsstruktur 2007 (N = 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.
un-/angelehrt	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-/Hochschulabsolventen (gesamt)	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

Anlage 5

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

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

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

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

Besetzung der Unternehmen bezüglich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2007 im IHK-Bereich *

Qualifikationsstruktur 2007	Industrie		Bau		Dienstleistungen		Handel		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	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/HS-Absolventen (gesamt)	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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 6

Qualifikationsstrukturen gesamt nach Betriebsgrößen in Sachsen im IHK-Bereich 2003 *

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	57	33	194	56	192	65	47	75	490	56
Facharbeiter/Gesellen	135	78	330	95	283	96	62	98	810	92
Meister/Techniker	50	29	217	62	249	84	50	79	566	64
FS/HS-Absolventen	100	58	284	82	270	91	62	98	716	81
Gesamt (N)	173	100	348	100	296	100	63	100	880	100

Qualifikationsstrukturen gesamt nach Betriebsgrößen in Sachsen im IHK-Bereich 2005*

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

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/HS-Absolventen (gesamt)	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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 7

Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Branchen in Sachsen im Jahr 2003

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

Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Branchen in Sachsen im Jahr 2005

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

Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Branchen in Sachsen im Jahr 2007

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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 8a

Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch IHK-Unternehmen 2005

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

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

N = Anzahl der Firmen

Anlage 8b

Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch HWK-Unternehmen 2005

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

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

N = Anzahl der Firmen

Anlage 9a

Regionale Verteilung der offenen Stellen im IHK-Bereich 2003

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

Regionale Verteilung der offenen Stellen im IHK-Bereich 2005

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

Anlage 9b

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		DD	L		DD	C		DD	L		DD	C		DD	L		
		7	25		115	118		26	10		14	41		14	104		22	10	
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

Anlage 9c

Offene Stellen und deren Qualifikationsanforderungen nach Wirtschaftsbereichen 2007

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

Anlage 10

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

Beurteilung	Industrie		Bau		Dienstleistung		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 %
stark behindert	16	18	0	0	14	20	5	26	35	19
etwas behindert	59	66	7	78	38	54	10	53	114	61
gar nicht behindert	14	16	2	22	18	26	4	21	38	20
Gesamt (N)	89	100	9	100	70	100	19	100	187	100

Behinderung durch Nichtbesetzung offener Stellen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2005

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	6	7	0	0	6	9	3	10	15	8	2	3
etwas behindert	46	57	10	63	36	54	16	55	108	56	23	29
gar nicht behindert	29	36	6	38	25	37	10	34	70	36	54	68
Gesamt (N)	81	100	16	100	67	100	29	100	193	100	79	100

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	100,0

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

Anlage 11

Geplante Personaleinstellungen nach IHK-Bezirken 2003

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

Geplante Personaleinstellungen nach IHK-Bezirken 2005

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

Geplante Personaleinstellungen nach IHK-Bezirken 2007

Einstellung neuer Mitarbeiter	Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
kurzfristig - bis 2008	ja	157	42	129	39	99	385	40
	nein	218	58	201	61	165	584	60
mittelfristig - bis 2010	ja	195	56	161	52	136	492	54
	nein	150	44	150	48	117	417	46

N = Anzahl der Firmenantworten

Anlage 12

Geplante Personaleinstellungen nach HWK - Bezirken 2003

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

Geplante Personaleinstellungen nach HWK - Bezirken 2005

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

Geplante Personaleinstellungen nach HWK-Bezirken 2007

Einstellung neuer Mitarbeiter	Dresden		Chemnitz		Leipzig		HWK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	Anteil bezogen auf N in %
kurzfristig - bis 2008	ja	15	9	19	12	9	43	12
	nein	144	91	143	88	23	310	88
mittelfristig - bis 2010	ja	39	25	35	22	12	86	25
	nein	115	75	123	78	20	258	75

N = Anzahl der Firmenantworten

Anlage 13

Kurz- und mittelfristige Personalplanung im IHK-Bereich 2007*

Qualifikationsstruktur	Einstellung kurzfristig bis 2008				Einstellung mittelfristig bis 2010			
	1-2 Mitarbeiter	3-5 Mitarbeiter (Anteil an N in %)	>5 Mitarbeiter	Anzahl der Firmen (N)	1-2 Mitarbeiter	3-5 Mitarbeiter (Anteil an N in %)	>5 Mitarbeiter	Anzahl der Firmen (N)
un-/angelehrt	60	13	27	47	55	24	21	78
Facharbeiter/Gesellen	65	16	19	200	62	23	15	323
Meister/Techniker	76	17	7	75	73	17	10	126
FS/HS-Absolventen (gesamt)	71	19	10	135	66	22	12	196
dar. Ingenieure	67	23	10	110	72	18	10	188
dar. IT/Math./Naturw.	54	23	23	22	61	23	16	49

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 14

Motive für geplante Neueinstellungen 2003*

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

Motive für geplante Neueinstellungen 2005*

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

Motive für geplante Neueinstellungen 2007*

Motive	IHK-Bereich		HWK-Bereich	
	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	

N - Anzahl der Firmenantworten in den Spalten

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 15a

Mögliche Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte/Lehrlinge nach Beschäftigtengrößenklassen 2005 (nur IHK-Bereich)*

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

N = Gesamtzahl der Firmen in jeweiliger Beschäftigtengrößenklasse

* Mehrfachnennungen möglich

Mögliche Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte/Lehrlinge nach Beschäftigtengrößenklassen 2007 (nur IHK-Bereich)*

Beschäftigten- größenklassen	Beschäftigung von ausländischen Personen aus										Gesamtzahl der Firmen (N)		
	Polen/ Tschechien				andere EU-Beitrittsländer		alte EU-Länder		sonstiges Ausland				
	ja		nein		ja		nein		ja			nein	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %		Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N in %
unter 20	88	19	75	16	73	16	70	15	464				
20 bis unter 50	81	28	72	25	72	25	64	22	288				
50 bis unter 250	88	33	75	28	69	26	64	24	268				
ab 250	24	47	23	45	23	45	18	35	51				
Gesamt IHK-Bereich	281	26	245	23	237	22	216	20	1.071				

N = Gesamtzahl der Firmen in jeweiliger Beschäftigtengrößenklasse

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 15b

Mögliche Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte/Lehrlinge 2007* (nur IHK-Bereich)

Herkunftsland	Ungelernt/ Angelernt		Lehrlinge		Facharbeiter/ Gesellen		Techniker/ Meister		Hoch-/Fachschul- absolventen		Gesamtzahl der 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 %	
aus Polen oder Tschechien	65	23	49	17	186	66	68	24	152	54	283
aus and. EU-Beitrittsländern	62	25	43	17	152	62	65	26	145	59	247
aus den "alten" EU-Ländern	58	24	44	18	144	60	67	28	147	62	239
aus dem sonstigen Ausland	56	26	44	20	130	60	58	27	128	59	218

Mögliche Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte/Lehrlinge 2007* (HWK-Bereich)

Herkunftsland	Ungelernt/ Angelernt		Lehrlinge		Facharbeiter/ Gesellen		Techniker/ Meister		Hoch-/Fachschul- absolventen		Gesamtzahl der 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 %	
aus Polen oder Tschechien	8	24	10	30	29	88	9	27	4	12	33
aus and. EU-Beitrittsländern	7	32	9	41	20	91	8	36	5	23	22
aus den "alten" EU-Ländern	7	29	8	33	23	96	9	38	5	21	24
aus dem sonstigen Ausland	9	36	9	36	22	88	7	28	4	16	25

N = Gesamtzahl der Firmen in jeweiligem Wirtschaftsbereich

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 16

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

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

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

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

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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 17a

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

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

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

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

Organisation der Personalarbeit in Sachsen - nach Beschäftigtengrößenklassen im IHK-Bereich 2007 *

Organisationsformen	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)	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 Personaldienstleister	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					

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 17b

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

Unternehmen mit bzw. ohne Personalentwicklungskonzeption im HWK-Bereich 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 %				
mit Personalentwicklungskonzeption	17	5	4	19	2	33	1	100	24	7		
ohne Personalentwicklungskonzeption	301	95	17	81	4	67	0	0	324	93		
Gesamt (N)	318	100	21	100	6	100	1	100	348	100		

Anlage 18a

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich 2003

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

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich 2005

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

Anlage 18b

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich 2007

Kompensation fehlender Personalkapazitäten durch	bisherige Inanspruchnahme			künftige Inanspruchnahme		
	Anzahl Firmen (N)	immer/häufig Anteil bezogen auf N in %	selten/hie Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	immer/häufig Anteil bezogen auf N in %	selten/hie Anteil bezogen auf N in %
festе Neueinstellungen	536	66	34	499	67	33
befristete Einstellung von Aushilfen (Vollzeit)	510	44	56	470	47	53
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	507	58	42	455	60	40
Einstellung von Teilzeitkräften	462	25	75	428	29	71
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	526	32	68	489	36	64
Praktikanteneinsätze	498	52	48	455	58	42
Übernahme von Lehrlingen	540	73	27	501	75	25
Überstunden	610	75	25	531	73	27
Umsetzung innerhalb der Firma	509	54	46	467	58	42
Automatisierung/Rationalisierung	430	44	56	408	50	50
Auftragsvergabe an andere Firmen	475	30	70	448	34	66
Auslagerung von Aufgaben	441	17	83	418	22	78
interne Qualifizierung	480	70	30	451	76	24
flexible Arbeitszeitmodelle	518	69	31	487	75	25

Anlage 19

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im HWK-Bereich 2005

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

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im HWK-Bereich 2007

Kompensation fehlender Personalkapazitäten durch	bisherige Inanspruchnahme		künftige Inanspruchnahme	
	Anzahl Firmen (N)	immer/häufig Anteil bezogen auf N in %	Anzahl Firmen (N)	immer/häufig Anteil bezogen auf N in %
feste Neueinstellungen	94	40	84	40
befristete Einstellung von Aushilfen (Vollzeit)	90	37	81	42
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse	78	36	71	42
Einstellung von Teilzeitkräften	81	27	78	37
Inanspruchnahme von Leiharbeitern	83	34	76	32
Praktikanteneinsätze	80	34	75	40
Übernahme von Lehrlingen	91	53	79	56
Überstunden	139	79	109	79
Umsetzung innerhalb der Firma	79	43	73	42
Automatisierung/Rationalisierung	70	33	64	41
Auftragsvergabe an andere Firmen	101	40	84	37
Auslagerung von Aufgaben	76	26	68	29
interne Qualifizierung	73	55	65	60
flexible Arbeitszeitmodelle	99	64	84	69

Anlage 20a

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

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

N - Grundgesamt aller Unternehmensantworten (978)

* Mehrfachnennungen möglich

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

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

N - Grundgesamt aller Unternehmensantworten (1.028)

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 20b

Zusatzleistungen sächsischer IHK-Unternehmen für Mitarbeiter nach Qualifikation 2007 (N = 1.079)*

Zusatzleistungen	ungelernt/ angelernt		Facharbeiter/ Gesellen		Leitende Angestellte		Lehrlinge		IHK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	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

N - Grundgesamt aller Unternehmensantworten (1.079)

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 21

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

Zusatzleistungen	Ungelernt / angelernt		Facharbeiter/ Gesellen		Leitende Angestellte		Lehrlinge		HWK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	40	7	105	19	28	5	31	6	113	20
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	52	9	146	26	57	10	44	8	153	28
Prämien	26	5	75	14	36	6	28	5	78	14
übertarifliche Löhne und Gehälter	12	2	41	7	22	4	4	1	50	9
betriebliche Altersvorsorge	42	8	134	24	80	14	23	4	153	28
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	7	1	31	6	25	5	2	0	40	7
Firmenwagen	11	2	61	11	78	14	5	1	115	21
Mitarbeiterdarlehen	5	1	14	3	14	3	2	0	17	3
Qualifizierung Freistellung/Kosten	28	5	127	23	70	13	37	7	136	25
Direktversicherung	24	4	103	19	79	14	10	2	140	25

N - Grundgesamt aller Unternehmensantworten (554)

* Mehrfachnennungen möglich

Zusatzleistungen sächsischer HWK-Unternehmen für Mitarbeiter nach Qualifikation 2007 (N = 398)*

Zusatzleistungen	Ungelernt / angelernt		Facharbeiter/ Gesellen		Leitende Angestellte		Lehrlinge		HWK-Bereich Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %	Anzahl Firmen	Anteil an N in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	22	6	65	16	26	7	24	6	75	19
Urlaubs-/Weihnachtsgeld	35	9	75	19	33	8	27	7	84	21
Prämien	16	4	50	13	24	6	13	3	52	13
übertarifliche Löhne und Gehälter	12	3	35	9	15	4	3	1	45	11
betriebliche Altersvorsorge	21	5	91	23	47	12	12	3	100	25
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung	4	1	15	4	14	4	1	0	23	6
Firmenwagen	11	3	35	9	32	8	0	0	60	15
Mitarbeiterdarlehen	0	0	13	3	2	1	0	0	13	3
Qualifizierung Freistellung/Kosten	15	4	80	20	37	9	24	6	88	22
Direktversicherung	13	3	56	14	44	11	9	2	77	19
Andere Leistungen	19	5	62	16	25	6	13	3	69	17

N - Grundgesamt aller Unternehmensantworten (398)

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 22a

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung der IHK-Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen 2003*

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

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung der IHK-Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen 2005*

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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 22b

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung der IHK-Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen 2007*

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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Wirtschaftsbereichen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 23a

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

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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

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

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

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 23b

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 %	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	550	66				
Kommunikation/Sozialkompetenz	70	22	68	30	83	35	31	63	252	30				
Vertrieb/Marketing	147	46	100	45	99	41	23	47	369	44				
Controlling/Finanzen	70	22	54	24	78	33	19	39	221	26				
Sprachen	57	18	65	29	99	41	24	49	245	29				
Führungskompetenz	67	21	64	29	107	45	34	69	272	33				
Sonstige Schwerpunkte	33	10	15	7	23	10	5	10	76	9				
Gesamt (N)	320	-	204	-	239	-	49	-	812	-				

N = Anzahl der Firmenantworten in den Beschäftigtengrößenklassen

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 24

Anzahl von Studienanfängern, Studenten und Absolventen an Hochschulen in Sachsen

	1995		2000	2003	2004	2005	2006		Entwicklung	
	Anzahl	Anteil an insgesamt in Prozent					Anzahl	Anteil an insgesamt in Prozent	2006 zu 2000 in Prozent	2006 zu 2004 in Prozent
Studienanfänger insgesamt	14.115	100,0	18.013	21.792	20.464	19.940	18.600	100,0	3,3	-9,1
darunter Mathematik, Naturwissenschaften	1.436	10,2	3.305	3.937	3.729	3.599	3.207	17,2	-3,0	-14,0
darunter Ingenieurwissenschaften	3.577	25,3	4.397	5.569	5.480	5.403	5.106	27,5	16,1	-6,8
Studenten insgesamt	67.231	100,0	84.516	103.003	106.552	107.792	106.776	100,0	26,3	0,2
darunter Mathematik, Naturwissenschaften	7.431	11,1	12.786	17.586	18.490	19.072	18.453	17,3	44,3	-0,2
darunter Ingenieurwissenschaften	17.793	26,5	19.491	23.521	24.968	25.421	25.780	24,1	32,3	3,3
Absolventen insgesamt	9.664	100,0	9.898	11.705	12.223	12.928	13.995	100,0	41,4	14,5
darunter Mathematik, Naturwissenschaften	1.129	11,7	1.150	1.544	1.682	1.999	2.403	17,2	109,0	42,9
darunter Ingenieurwissenschaften	3.903	40,4	2.259	2.814	2.852	3.083	3.038	21,7	34,5	6,5

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

Befragung zum Arbeits-/Fachkräftebedarf - MONITORING 2007

Rücksendung erbeten bis:

Bei Rückfragen zuständiger Bearbeiter:

.....

Telefon:/.....

Fax-Nr.:/.....

I. Allgemeine Angaben

1. Angaben zur Beschäftigtenstruktur in Ihrem Unternehmen:

Beschäftigte insgesamt im Jahr **2007** darunter Lehrlinge: **2007**
2005 **2005**

(Angaben 2005, da Zeitpunkt der letzten Befragung)

Beschäftigtenstruktur im Jahr 2007 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.	<input type="text"/>
		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/Entw.						
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 scheiterte bislang die Einstellung neuer Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen?

(Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> keine Bewerbung | <input type="checkbox"/> Alter der Bewerber |
| <input type="checkbox"/> fehlende Berufserfahrung | <input type="checkbox"/> Arbeitszeitregime im Unternehmen |
| <input type="checkbox"/> fehlender Abschluss | <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 |
| <input type="checkbox"/> mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft | |

7. Wenn Sie Lehrlinge ausbilden:

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

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

8. 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?

	Priorität der Inanspruchnahme Note 1 – 5*	Qualität der Nutzung		
		erfolgreich	teilw. erfolgreich	ohne Erfolg
Stellenanzeigen regional		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenanzeigen überregional		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatg./priv.Stellenvermittlung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung durch die Agentur für Arbeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung durch ARGE/ optierende Kommune/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"/>
Sonstige		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

11. Wie kompensieren Sie fehlende Personalkapazitäten?

	bisher		künftig	
	immer/häufig	selten/nie	immer/häufig	selten/nie
feste 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"/>
interne Qualifizierung	<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
- in eigenständigem/-r Fachbereich/Abteilung
- Zuordnung zu anderen Fachbereichen
- externe Personaldienstleister
- Sonstige:

14. Welche der nachfolgenden Zusatzleistungen gewähren Sie Ihren Mitarbeitern?

	Ungelernt/ Angelernt	Facharbeiter*/ Gesellen	Leitende An- gestellte	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	<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"/>
Qualifiz.: Freistellung/Kostenübernahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direktversicherung	<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"/>

* gewerbliche und kaufmännische

15. Planen Sie zukünftig die Einstellung von Mitarbeitern?

- kurzfristig (bis 2008) Ja Nein
- mittelfristig (bis 2010) Ja Nein

wenn Ja, in welchem Umfang:

	Ungelernt/ Angelernt		Facharb.*/ Gesellen		Techniker/ Meister		Hoch-/Fachschulabsolventen					
	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	Gesamt		dar. Ingenieu- re		dar. IT/Math./ Naturwiss.	
	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.	kurzfr.	mittelfr.
1 bis 2 MA	<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 MA	<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 u. mehr MA	<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"/>

* 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. Würden Sie auch ausländische Arbeitnehmer beschäftigen?

	Ungelernt/ Angelernt	Lehrlinge	Facharbeiter*/ Gesellen	Techniker/ Meister	Hoch-/Fachschul- absolventen
aus Polen oder Tschechien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aus and. EU-Beitrittsländern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aus den „alten“ EU-Ländern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aus dem sonstigen Ausland	<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 den Mitarbeiter
 anteilig von beiden

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

- Ja
 Nein

Herausgeber:

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

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

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

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

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

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

Redaktionsschluss: Januar 2008**Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe**