



**FACHKRÄFTE
MONITORING**

Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft

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



Die Sächsischen
Industrie- und Handelskammern



Arbeitsgemeinschaft
der Sächsischen
Handwerkskammern

Monitoring 2003

INHALT	SEITE
1. Ausgangssituation und aktuelles wirtschaftliches Umfeld des Fachkräftemonitorings 2003	2
2. Zielstellungen	9
3. Beteiligung, Struktur und regionale Verteilung	9
4. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation	11
4.1. Beschäftigung und Qualifizierungsniveau	11
4.2. Lehrlingsausbildung, Ausgangslage und Prognose	13
4.3. Struktur und Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen	15
5. Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit	23
5.1. Zur Organisation der Personalarbeit	23
5.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung	24
5.3. Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung	26
5.4. Weiterbildung der Mitarbeiter in Unternehmen	27
6. Vergleichende Betrachtungen ausgewählter Ergebnisse des Fachkräftemonitorings 2003 mit dem Ergebnis 2001	30
7. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	31
Tabellenübersicht	33
Übersicht der Bilder	34
Anlagenteil	35

Methodische Anmerkungen:

- Alle ausgewiesenen Ergebnisse basieren auf den Antworten der am Fachkräftemonitoring 2003 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 mehrere Dienstleistungsbranchen vorgenommen (einschl. Gastronomie, Banken)
- Alle Prozentangaben in diesem Bericht wurden gerundet , wodurch es beim Aufsummieren z.T. zu Rundungsdifferenzen kommen kann.
- Bei einer Vielzahl von Fragestellungen waren Mehrfachantworten möglich, so dass eine Addition der ermittelten Anteile statistisch nicht möglich ist.

1. Ausgangssituation und aktuelles wirtschaftliches Umfeld des Fachkräftemonitorings 2003

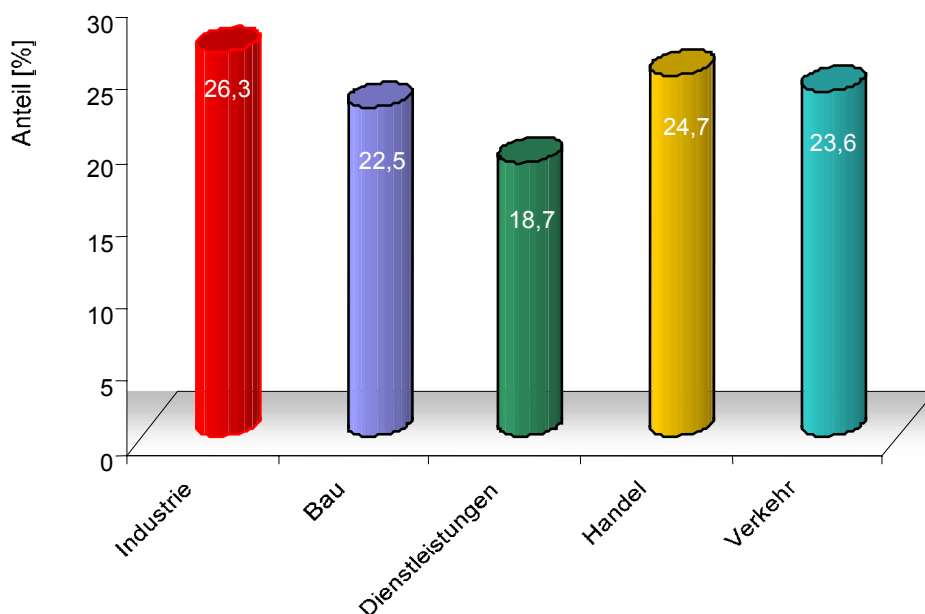
Die grundlegende technisch-technologische Erneuerung der sächsischen Wirtschaft, ihre hohe Innovationskraft und -bereitschaft, das stabile Wachstum vor allem der Industrie sowie ihre starke internationale Ausrichtung rücken die Fachkräfteentwicklung und -bindung immer stärker in den Mittelpunkt wirtschaftspolitischer und unternehmerischer Arbeit in Sachsen. Die drohende demografische Falle sowie Sondereinflüsse des tiefen Strukturwandels nach 1990 verschärfen die Dringlichkeit dieser Aufgabe.

Aus den regelmäßigen Konjunkturanalysen der sächsischen Kammern und zahlreichen Spezialuntersuchungen von Kammern, Verbänden und Hochschulen in den letzten Jahren haben sich zur Fachkräfteproblematik im Freistaat Sachsen folgende Einflussfaktoren und Problemkreise als besonders wichtig und schwerwiegend herauskristallisiert:

- Die Anforderungen der seit 1998 kontinuierlich wachsenden sächsischen Industrie und des produktionsnahen Dienstleistungssektors an ihre Fachkräfte steigen ständig. Grundlegend erneuerte Ausrüstungen und Technologien, hohe Innovationsdynamik, ständig kürzer werdende Produktlebensdauern und die wachsenden internationalen Aktivitäten der Firmen erfordern hohe Fachkompetenz, Flexibilität und Mobilität der Belegschaften. Bei der Sicherung dieses anspruchsvollen Fachkräftepotentials kommt es schon heute zu deutlichen Engpässen bei sächsischen Unternehmen.

Bild 1:

**Behinderung des Produktionsablaufes durch Fachkräftemangel¹⁾
in IHK-Firmen in Sachsen 2002**

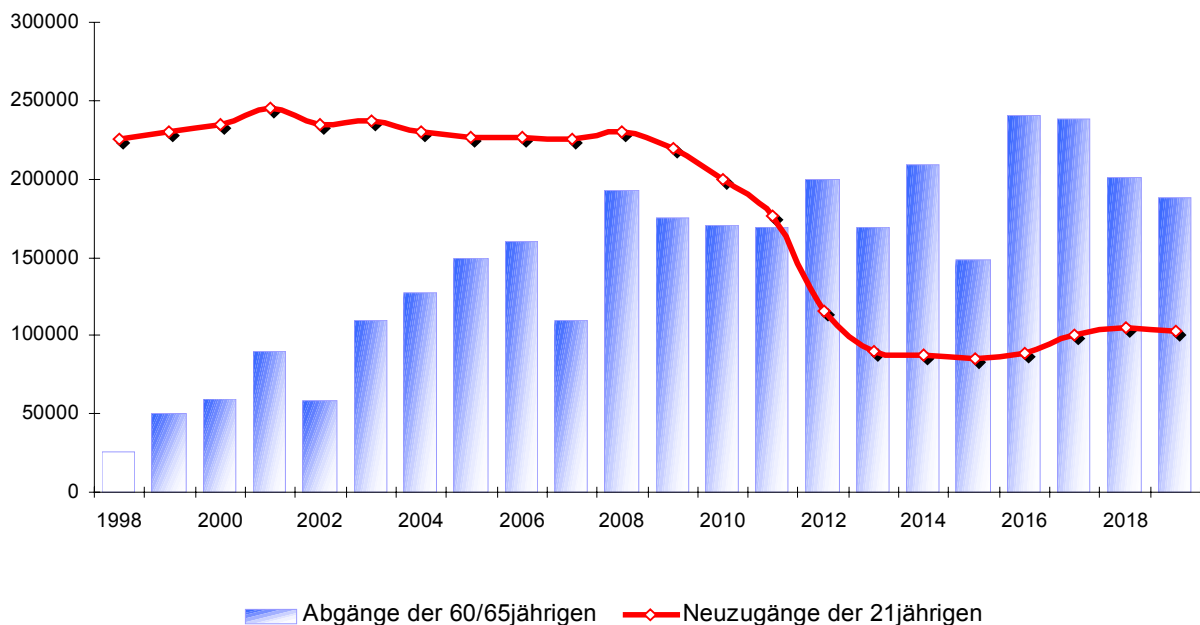


¹⁾ Anteil der Firmen, die sich durch Fachkräftemangel etwas oder stark behindert fühlen
Quelle: Konjunkturumfrage Jahreswende 2002/2003

- Durch die ungünstige, z. T. von den Entwicklungen nach 1990 bedingte Altersstruktur der Belegschaften vieler sächsischer Firmen sowie die sinkende Zahl neuer Berufseinsteiger wegen des drastischen Geburtenrückganges nach 1990, kommt es ab 2006/07 in Sachsen zur sogenannten demografischen Falle, d.h. einer steigenden Personalnachfrage der Unternehmen steht eine deutliche Abnahme des Angebots gegenüber. Umso wichtiger ist es heute bei der noch hohen Zahl von Schulabgängern auszubilden. In gemeinsamer Verantwortung für die Ausbildung junger Fachkräfte in Sachsen hat sich das Kollegium "Lehrstellen und Fachkräfte für Sachsen" mit einem Appell an alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber des Freistaates Sachsen gewandt und das gemeinsame Engagement bei der Lehrstelleninitiative 2003 gefordert.

Bild 2

Altersabgänge und Neuzugänge Jugendlicher in Ostdeutschland



Quelle: Landesarbeitsamt Sachsen

- Durchgeführte Analysen zu den Ursachen des Fachkräftemangels zeigen bei den Firmen z.T. deutliche Prioritätsprobleme beim strategischen Personalmanagement sowie Reserven bei der professionellen Personalarbeit.
- Nach der deutschen Wiedervereinigung hat es auch in Sachsen eine deutliche Abkehr Jugendlicher von den gewerblichen Berufen sowie den Ingenieur- und Naturwissenschaften gegeben. Die Tiefe und die Dauer des Umgestaltungsprozesses sind dafür wichtige Ursachen. Dazu kommen erhebliche Defizite bei der Wirklichkeits- und Unternehmensnähe der Berufs- und Studienorientierung in Schulen und Medien. Die zumeist kleinen und mittleren sächsischen Firmen selbst sind auf diesem Gebiet noch zu wenig engagiert.

- Um die besten Köpfe ist in allen Qualifikationsstufen (Facharbeiter, Techniker, Ingenieure) ein zunehmend härter werdender regionaler, nationaler und internationaler Wettbewerb im Gange. Sächsische Mittelständler haben diese Situation noch nicht umfassend zur Kenntnis genommen, sind nicht optimal vorbereitet und haben oft ungünstige Voraussetzungen für eine chancengleiche Teilnahme an diesem Wettbewerb (Image, Lohn- und Gehaltsgefüge, Perspektiven, Betriebsklima)

Die Dramatik und die wirtschaftspolitische Bedeutung dieser Probleme und Entwicklungen haben im Jahr 2001 zur Sächsischen Fachkräfteinitiative geführt. Sie steht unter Leitung des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit auf einem breiten gesellschaftlichen Fundament und versucht das Fachkräfteproblem komplex und konzertiert anzugehen.

Im Rahmen dieser Initiative haben sich die 6 sächsischen Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern beginnend im Jahr 2001 zu einem regelmäßigen, jährlichen Monitoring der Fachkräftesituation ihrer rund 250.000 Mitgliedsunternehmen verpflichtet.

Wirtschaftliche Lage bleibt angespannt

Die aktuelle wirtschaftliche Lage in Sachsen wird charakterisiert von anhaltender binnenwirtschaftlicher Schwäche und weltwirtschaftlichen Unsicherheiten. Das reale Wirtschaftswachstum verringerte sich im Jahr 2002 gegenüber den Ergebnissen vergangener Jahre. Mit einem Wachstum von lediglich 0,1 % (Vorjahr 0,9 %) stagnierte das Bruttoinlandsprodukt.

Bedeutendster Wachstumsträger in Sachsen war das Verarbeitende Gewerbe mit einem realen Wachstum der Bruttowertschöpfung von 4,4 %. Weitere Impulse erhielt die sächsische Wirtschaft aus den Dienstleistungsbereichen, die einen Zuwachs von 2,7 % erzielten. Im Baugewerbe sank indessen das Wirtschaftsergebnis um real 11,5 % unter das Vorjahresniveau.

Nach den jüngsten Daten der amtlichen Statistik setzt sich zumindest in den Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten das Produktionswachstum zu Beginn des Jahres 2003 fort. Per 30.04.2003 stieg das Umsatzvolumen insgesamt um 9,2 %, darunter im Exportgeschäft um 7,9 %. Damit blieb die Exportquote im sächsischen Durchschnitt mit 30,3 % annähernd auf Vorjahresniveau.

Die Beschäftigungslage in der Industrie ist im wesentlichen durch Beibehaltung der Belegschaftsstärke gekennzeichnet.

Das Stimmungsbild in den sächsischen Unternehmen ist nach der Frühsommerumfrage der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern hingegen deutlich schlechter. Die weltweite Konjunkturflaute und der anhaltende wirtschaftspolitische Reformstau lassen kaum positive Konjunktursignale aus Sachsen zu. Die Binnennachfrage ist weiter zu schwach und die Impulse aus dem Export reichen nicht aus, dies zu kompensieren. Die Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes, steigende Sozialabgaben und Steuern verunsichern die Verbraucher und verfestigen das ohnehin schon zurückhaltende Konsumverhalten. Umsatz- und Ertragsrückgänge in den entsprechenden Branchen sind die Folge.

Die wirtschaftliche Lage setzt auch dem **sächsischen Handwerk** weiter zu. Anstelle dringend benötigter Reformbotschaften zur Verbesserung der Rahmenbedingungen setzt die Bundesregierung auf eine vermeintliche Modernisierung der Handwerksordnung.

Vor diesem Hintergrund bewertet nahezu jeder zweite Handwerksbetrieb in Sachsen seine derzeitige Lage als schlecht. Damit verharrt die Konjunktur weiter auf niedrigem Niveau. Geringfügige Stabilisierungstendenzen vermeldet das Baugewerbe, die aber im wesentlichen aus der Beseitigung der Flutschäden resultieren. Die Kaufzurückhaltung der Kunden schlägt auf zahlreiche Handwerksbranchen durch. Nahrungsmittelskandale haben vor allem einen Wandel im Verbraucherverhalten und weniger den gewünschten Trend zu höherer Qualität bewirkt. Auch im Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege führen die unerträglichen Diskussionen um Einschnitte bei der Gesundheitsversorgung zu depressiven Verstimmungen bei Unternehmen und Versicherten gleichermaßen.

Aus wirtschaftlichen Gründen gaben allein in den ersten fünf Monaten mehr als 1.000 Handwerksunternehmen in Sachsen ihre Tätigkeit auf, was den Verlust von ca. 6.500 Arbeitsplätzen zur Folge hatte.

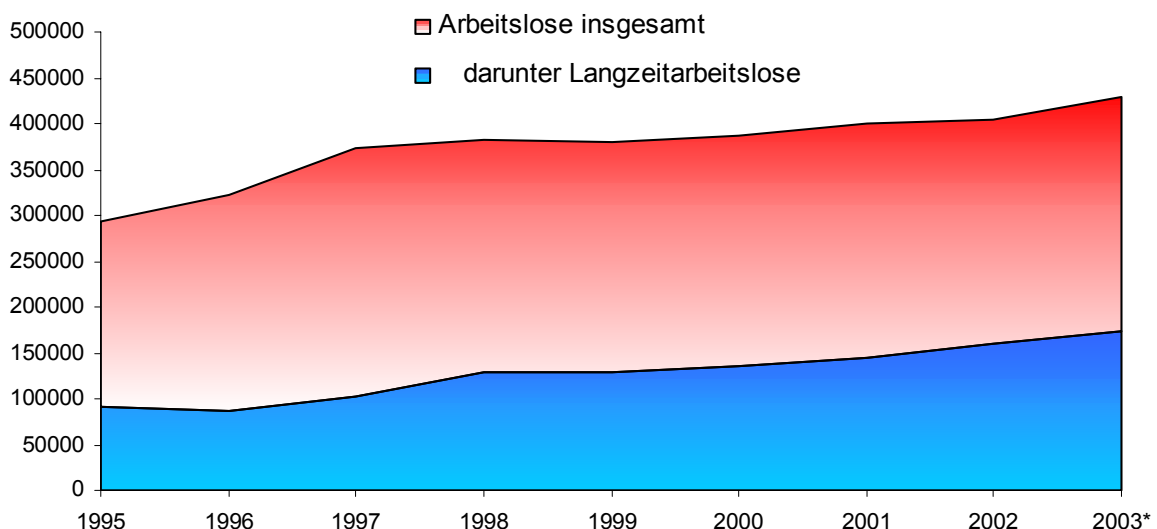
Für die kommenden Monate rechnet sowohl im Handwerk als auch in der übrigen Wirtschaft die Mehrzahl der Unternehmen mit weiteren konjunkturellen Eintrübungen.

Entspannung auf dem Arbeitsmarkt nicht in Sicht

Zum Stand Mai 2003 waren im Freistaat Sachsen insgesamt 402.842 Menschen ohne Job, das entspricht einer Arbeitslosenquote von 19,4 %*. Damit liegt das Niveau der Arbeitslosigkeit annähernd auf Vorjahresniveau. Darüber hinaus waren mehr als 47.000 Menschen in verschiedenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingebunden (ABM, SAM, berufliche Weiterbildung). Weiterhin problematisch ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Sachsen. Ihr Anteil an den Arbeitslosen liegt auf traurigem Rekordniveau (43,3 %). Betroffen waren hiervon nahezu 175.000 Personen, darunter mehr als die Hälfte mit einer Arbeitslosendauer von mehr als zwei Jahren.

Bild 3:

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Sachsen



* im Durchschnitt der Monate Januar bis Mai

Quelle: Landesarbeitsamt Sachsen

Demographische Entwicklung mit Folgen

Nach jüngsten Berechnungen der Statistiker wird der seit Jahren anhaltende Bevölkerungsrückgang insbesondere durch das bestehende Geburtendefizit weiter fortbestehen. Bis zum Jahr 2020 verringert sich die Einwohnerzahl in Sachsen auf ca. 3,7 Millionen. Das bedeutet gegenüber 2001 einen Rückgang um nahezu 14 % . Hauptursache dieser Entwicklung bleibt auch künftig die hinter der Sterberate zurückbleibende Geburtenentwicklung durch die rückläufige Zahl der Frauen im gebärfähigen Alter.

Besonders gravierend ist dieser Rückgang für die Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter.

1,8 Millionen Menschen im Freistaat Sachsen waren nach den Ergebnissen des Mikrozensus vom Mai 2002 erwerbstätig, der Trend sinkender Erwerbstätigenzahlen setzt sich unaufhaltsam fort. Im sächsischen Durchschnitt lag die Erwerbstätigenquote* bei 41,7 % . Das ist das zweithöchste Ergebnis seit der Wende.

Qualifikationsniveau als Standortvorteil

Das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen in Sachsen ist ein stabiler und entwicklungsfähiger Standortvorteil. Im Zuge der Globalisierung steht die deutsche Wirtschaft vor immer neuen Herausforderungen aber auch Chancen. Die Anforderungen an fachliche und soziale Kompetenzen wachsen ständig, Ausbildung, Weiterbildung und Motivation der Fachkräfte müssen diesen Entwicklungen stärker Rechnung tragen.

Im Freistaat Sachsen besteht dafür eine solide Basis, die einem bundesweiten Vergleich durchaus standhalten kann. Den Veröffentlichungen des Statistischen Landesamtes war zu entnehmen, dass ca. zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine abgeschlossene Berufsausbildung und mehr als 12 % der Beschäftigten einen Fach- oder Hochschulabschluss besitzen.

Die Hochschullandschaft im Freistaat Sachsen hat eine lange Tradition und wurde schon von jeher entscheidend durch die ansässige Wirtschaft geprägt.

Dem Bedarf der Wirtschaft nach qualifiziertem Personal müssen sich diese Einrichtungen gerade vor dem Hintergrund des prognostizierten Defizits an potenziellen Studienanwärtern bis zum Jahr 2020 infolge des Bevölkerungsrückganges verstärkt stellen. Nur wenig mehr als die Hälfte der Zugangsberechtigten eines Jahrganges nimmt gegenwärtig in Sachsen auch tatsächlich ein Studium auf.

Zum Wintersemester 2002/2003 waren an den sächsischen Hochschulen 96.241 Studenten immatrikuliert. Gegenüber den vorangegangenen Jahren sind deutliche Zuwächse zu verzeichnen, die aber vor allem in den Ingenieur-Studiengängen und bei den Naturwissenschaften nicht befriedigen können. Gerade auf diesen Gebieten benötigt die sächsische Wirtschaft in den nächsten Jahren besonders dringend Nachwuchs.

*Anteil der Erwerbstätigen je 100 der Bevölkerung insgesamt

Ausbildungsoffensive trotz schwieriger Wirtschaftslage

Die aktuellen Zahlen zu den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Zuständigkeitsbereich der sächsischen Industrie- und Handelskammern verdeutlichen zum einen das bisherige Engagement der ausbildenden Betriebe in der dualen Berufsausbildung, machen zugleich aber die Defizite bei der betrieblichen Erstausbildung sichtbar.

Bild 4:

Entwicklung eingetragener betrieblicher Ausbildungsverhältnisse bei den sächsischen IHK's im Zeitraum von 2000 bis 2003*

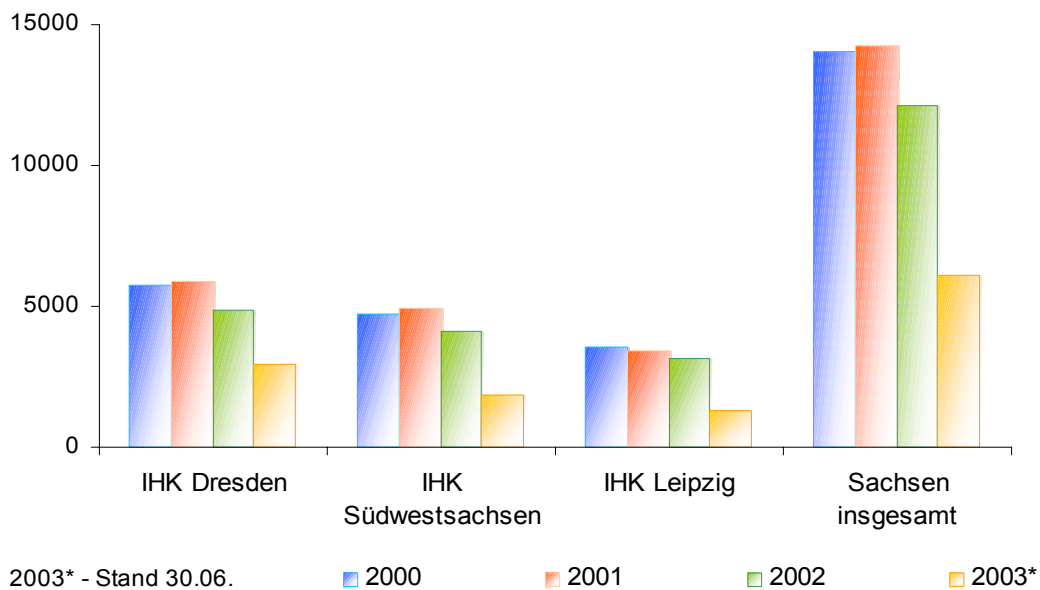
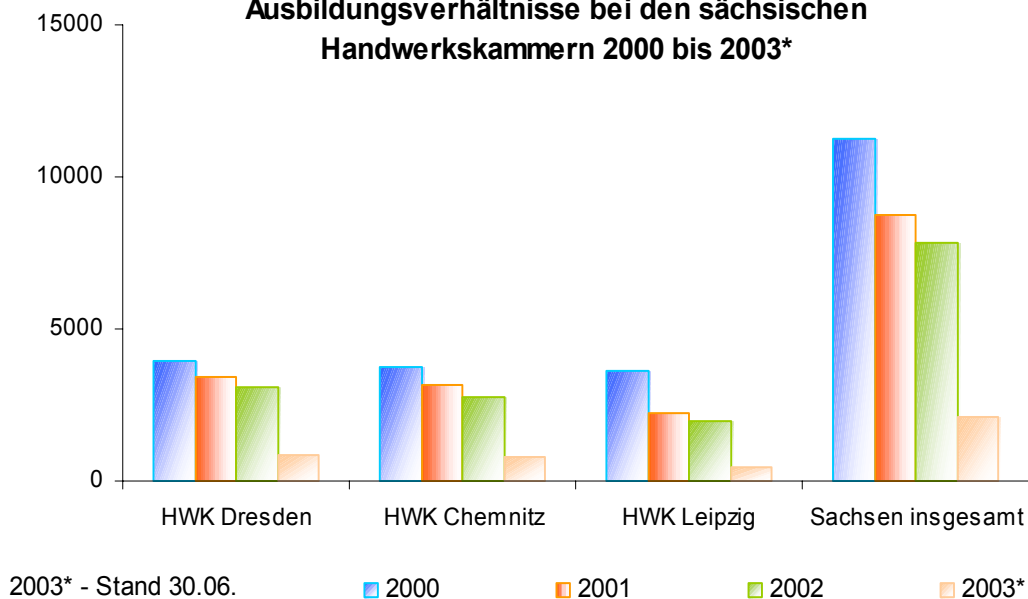


Bild 5:

Entwicklung eingetragener betrieblicher Ausbildungsverhältnisse bei den sächsischen Handwerkskammern 2000 bis 2003*



Vor dem Hintergrund der angespannten Konjunkturlage in Sachsen korrigieren zahlreiche Unternehmen ihre Geschäfts- und damit z.T. auch die Beschäftigungsziele nach unten. Damit beeinflussen sie zunehmend auch den Ausbildungsstellenmarkt in Sachsen. Überaus ernst zu nehmen sind weiterhin die Klagen vieler Unternehmen über das Ausbildungsniveau der Schüler. Es beeinflusst die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge ebenfalls negativ.

Traditionell werden die meisten Ausbildungsstellen im gewerblichen Bereich in den Berufen der Metalltechnik, im kaufmännischen Bereich für eine Ausbildung im Hotel- und Gastronomiegewerbe sowie im Handel von den Unternehmen zur Verfügung gestellt.

2. Zielstellungen

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

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

Die Ergebnisse des Fachkräftemonitorings werden allen im Fachkräftebereich Verantwortung Tragenden und Interessierten zur Verfügung gestellt.

3. Beteiligung, Struktur und regionale Verteilung

Beteiligung an der Umfrage

Am Fachkräftemonitoring (Fragebogen siehe **Anlage1**) 2003 beteiligten sich insgesamt 1.594 Unternehmen aus Sachsen. 978 der Firmenantworten stammen von IHK-Mitgliedsunternehmen der Kammern in Dresden, Leipzig und Chemnitz. Aus dem sächsischen Handwerk flossen 616 Unternehmensdaten in das Fachkräftemonitoring ein.

Tabelle 1:

Beteiligung an der Befragung 2003

Kammerbezirk	IHK	HWK	Insgesamt
Dresden	283	185	468
Leipzig	209	106	315
Chemnitz/Südwestsachsen	486	325	811
Sachsen insgesamt	978	616	1.594

Struktur der befragten Unternehmen

Bei den Industrie- und Handelskammern stellen die Industrie und der produktionsnahe Dienstleistungsbereich den Löwenanteil der Befragten, 80 % aller Antworten kamen aus diesem Sektor (**Anlage 2**)

Die Betriebsgrößenstruktur der Monitoringteilnehmer ist aus folgender Tabelle ablesbar und lässt vermuten, dass möglicherweise die Sensibilität in der Fachkräfteproblematik in kleineren Unternehmen weniger stark ausgeprägt ist.

Tabelle 2:

Beteiligung nach Beschäftigtengröße und IHK-Bezirken

Beschäftigtengrößenklassen	Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
unter 20 Beschäftigten	29	10	127	27	30	14	186	19
20 bis unter 50 Beschäftigten	128	46	176	37	64	31	368	38
50 bis unter 250 Beschäftigte	102	36	139	29	88	43	329	34
ab 250 Beschäftigte	21	8	30	6	25	12	76	8
Gesamt	280	100	472	100	207	100	959	100

N= Anteil der Firmenantworten in den Spalten

Im **Handwerk** verzeichnen vor allem die Gewerbegruppen Elektro- und Metallgewerbe sowie Bau- und Ausbaugewerbe die größte Resonanz in der Beteiligung, das entspricht auch der Branchenverteilung im sächsischen Handwerk. Die Hälfte der Antworten focussiert sich auf diesen Bereich. Berufe dieser Branchen erfordern im besonderem Maße ein hohes technisch-technologisches und innovatives Anforderungsprofil, das bei der Einstellung neuer Mitarbeiter zu beachten ist. Die Beteiligung an der Befragung stellt sich in den Gewerbegruppen des Handwerks sehr differenziert dar:

Bau- und Ausbaugewerbe	21 %
Elektro- und Metallgewerbe	35 %
Holzgewerbe	7 %
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	3 %
Nahrungsmittelgewerbe	7 %
Gewerbe für Gesundheits-, und Körperpflege sowie der chemischen Reinigungsgewerbe	12 %
Glas-, Papier-, keramische und sonstiges Gewerbe	3 %
ohne Branchenangabe	12 %

Die Beschäftigtensituation im sächsischen Handwerk blieb unverändert. 82 % der sächsischen Handwerksbetriebe beschäftigen 2003 unter 10 Mitarbeiter, 2002 waren es ebenfalls 82%.

Die Beteiligung an der Befragung ist deutlich vom möglichen Grad der Betroffenheit bei der Besetzung offener Stellen bzw. dem bestehendem Fachkräftemangel abhängig.

4. Aktuelle und zukünftige Beschäftigungssituation

4.1. Beschäftigung und Qualifizierungsniveau

In den Unternehmen waren zum Zeitpunkt des Monitorings ca. 103.400 Mitarbeiter beschäftigt. Gegenüber dem vorgegangenen Jahr reduzierten sich die Belegschaften in diesen Unternehmen auf 99 %, darunter im Handwerksbereich auf 97 %.

Das Qualifikationsniveau in der sächsischen Wirtschaft ist nach den vorliegenden Ergebnissen des Fachkräftemonitorings beachtlich. Beschäftigte aus Unternehmen der drei **IHK`s** verfügen zu mehr als zwei Drittel über einen Facharbeiterabschluss, 14 % sind Hoch- und Fachschulabsolventen. Ähnlich strukturiert stellt sich das Qualifikationsniveau im Handwerk dar.

Die aktuelle Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den am Monitoring beteiligten Firmen (IHK) ist aus Tabelle 3 für die Wirtschaftszweige ablesbar.

Tabelle 3:

Qualifikationsstrukturen gesamt nach Wirtschaftszweigen in Sachsen - IHK-Firmen (N=887)

Qualifikationsstruktur 2003	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen		Handel	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
un-/angelernt	283	32	23	3	127	14	60	7
Facharbeiter/Gesellen	408	46	45	5	246	28	118	13
Meister/Techniker	329	37	32	4	126	14	82	9
FS/HS-Absolventen	381	43	32	4	221	25	86	10
Gesamt	429	48	46	5	284	32	128	14

N= Grundgesamtheit der Firmenantworten
Mehrfachnennungen möglich

Nach Betriebsgrößenklassen stellt sich die Verteilung im IHK- Bereich wie folgt dar:

Tabelle 4:

Qualifikationsstrukturen gesamt nach Betriebsgrößen in Sachsen - IHK-Firmen (N=880)

Qualifikationsstruktur 2003	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Insgesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
un-/angelernt	57	6	194	22	192	22	47	5	490	56
Facharbeiter/Gesellen	135	15	330	38	283	32	62	7	810	92
Meister/Techniker	50	6	217	25	249	28	50	6	566	64
FS/HS-Absolventen	100	11	284	32	270	31	62	7	716	81
Gesamt	173	20	348	40	296	34	63	7	880	100

N= Grundgesamtheit der Firmenanw orten
Mehrfachnennungen möglich

Tabelle 5 komplettiert diese wichtigen Aussagen durch die auf die einzelnen Qualifikationsstrukturen und Wirtschaftszweige entfallenden Beschäftigten.

Tabelle 5:

Anzahl Beschäftigter in den Qualifikationsstrukturen nach Wirtschaftszweigen in Sachsen - IHK-Firmen (N=880 Firmen)

Qualifikationsstruktur 2003	Industrie		Baugew erbe		Dienstleistungen		Handel		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
Betriebsw irte	227	1.101	19	49	157	1.264	52	165	455	2.579

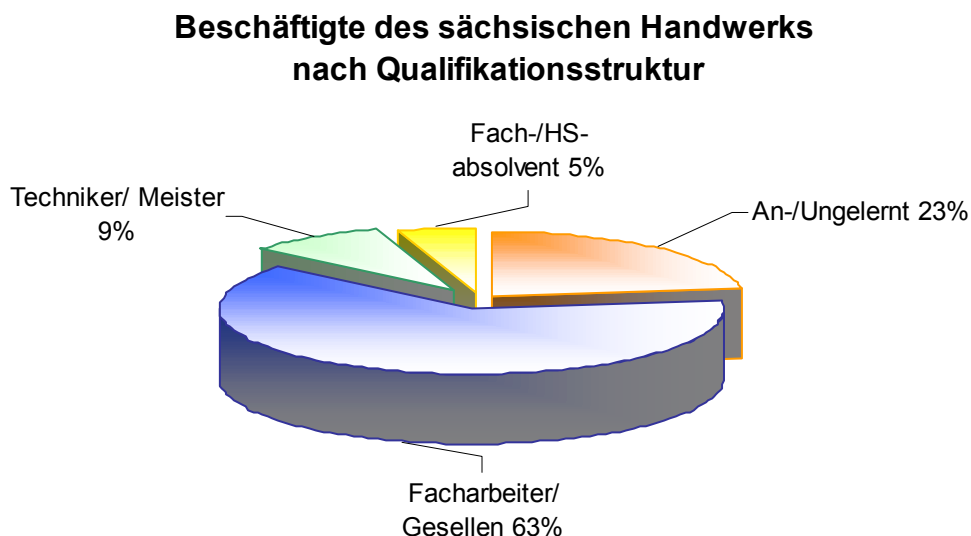
Daraus lassen sich bemerkenswerte Erkenntnisse ableiten

- 716 von 880 IHK-Firmen (81 %) beschäftigen Mitarbeiter mit Hoch- und Fachschulausbildung, 56 % un- oder angelernte Arbeitskräfte
- fast 90 % der Industrieunternehmen beschäftigen Mitarbeiter mit Hochschul- oder Fachschulausbildung, davon fast 96 % Ingenieure

- mit wachsender Betriebsgröße wächst der Anteil der Industrieunternehmen mit Hoch- und Fachschulabsolventen, der Anteil von Betrieben mit un- und angelernten Kräften ist ebenfalls von der Größe des Unternehmens abhängig.
- der prozentuale Anteil von IHK-Firmen, die Ingenieure beschäftigen, ist in der Beschäftigtenklasse bis 20 fast so groß wie in der Klasse größer 250 Arbeitskräfte (**Anlage 3**)

Das **sächsische Handwerk** beschäftigt Mitarbeiter mit einem hohen Qualifikationsniveau. 62 % der Beschäftigten sind Facharbeiter/Gesellen, 9 % haben eine abgeschlossene Meister-/Technikerausbildung, 5 % besitzen einen Hochschul- oder Fachschulabschluss bzw. eine Ingenieurausbildung. Der Anteil ungelernter Mitarbeiter liegt bei 23 %. Innerhalb der einzelnen Gewerbegruppen stellt sich das Bild ähnlich dar, wobei der Anteil Ungelernter in der Gewerbegruppe des chemischen Reinigungsgewerbes am höchsten ist. Die Einschätzungen zum hohen Qualifikationsniveau korrespondieren auch mit den verschiedenen Erhebungen zum Qualifizierungsbedarf in der sächsischen Wirtschaft.

Bild 6:



Das Qualifikations- und auch das Anforderungsprofil der Beschäftigten in allen sächsischen Firmen ist sehr hoch und weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig des Unternehmens.

4.2. Lehrlingsausbildung, Ausgangslage und Prognose

Die 978 **IHK-Firmen** beschäftigten im vergangenen Jahr 98.876 Arbeitskräfte, das entspricht einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 101 Beschäftigten. Von diesen Beschäftigten waren 6.718 Lehrlinge, die in 523 Unternehmen ausgebildet wurden. Damit bilden 54 % der befragten Firmen aus.

81 % der ausbildenden IHK-Firmen bilden mehr als 1 Lehrling aus, rund 41 % sogar mehr als 5 Lehrlinge.

Tabelle 6:**Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Branchen in Sachsen im Jahr 2003**

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

N= Anteil der Firmenantworten nach Spalten

Die Mehrzahl der Auszubildenden ist in der Industrie beschäftigt, 2002 rund 44 %. Die Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten bilden 2003 rd. 86 % der gesamten Lehrlinge aus, obwohl die Firmen dieser Größenklasse im Monitoring nur 54 % der ausbildenden Betriebe ausmachen.

Tabelle 7:**Anzahl ausbildender IHK-Unternehmen 2003 und Anzahl der Lehrlinge je Betriebsgrößenklasse nach Branchen in Sachsen**

Beschäftigten- größenklassen	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrlinge	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrlinge	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrlinge	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrlinge	Anzahl Firmen	Anzahl Lehrlinge
unter 20	17	31	4	12	20	47	13	25	54	115
20 bis unter 50	117	348	11	40	57	221	41	138	226	747
50 bis unter 250	159	1233	12	110	59	397	31	316	261	2056
ab 250	36	1712	5	265	25	1051	5	207	71	3235
Gesamt	329	3324	32	427	161	1716	90	686	612	6153

Mit steigender Betriebsgröße wächst die Zahl der Auszubildenden pro Betrieb.

Der größte Anteil an Ausbildungsplätzen wird in IHK- Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Mehr als 80 % der sächsischen Firmen, die wegen des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern kurz- und mittelfristig Neueinstellungen planen, wollen auch Lehrlinge ausbilden, insgesamt sind dafür mehr als 1.300 Lehrstellen geplant. Diese Strategie gilt fast für alle Branchen, nur die Bereiche Dienstleistung und Verkehr fallen mit weniger als 50 % der Firmen deutlich ab.

Der Anteil der **Handwerksunternehmen**, die Lehrlinge ausbilden, ist von 37 % in 2002 auf 31 % in 2003 gesunken. Diese Tendenz ist in allen Regionen Sachsens in etwa gleich zu beobachten. Das zeigt sich auch in den halbjährlichen Konjunkturumfragen der sächsischen Kammern und jüngsten Zusatzbefragungen bei Ausbildungsbetrieben.

Die derzeitige konjunkturelle Flaute, die schlechten Schulabschlüsse vieler Bewerber in Zusammenhang mit oft ungenügender Arbeitseinstellung sowie hohe Kosten motivieren die Unternehmen kaum, über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden.

4.3. Struktur und Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen

165 (17 %) der IHK-Unternehmen melden insgesamt 814 offene Stellen. Ihre Verteilung auf die einzelnen Qualifikationsstrukturen und Unternehmensbereiche zeigen Bild 7 und Tabelle 8, die regionale Verteilung dieser Arbeitsplätze **Anlage 4**.

Bild 7:

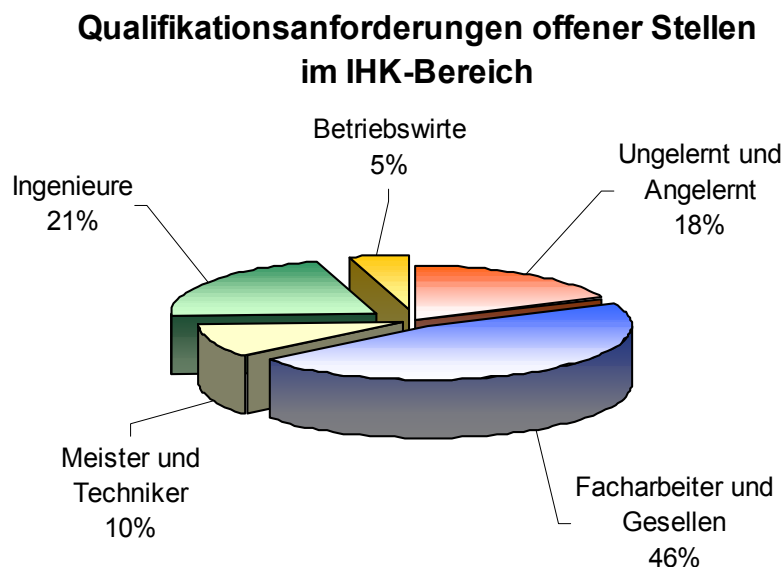


Tabelle 8:**Regionale Verteilung der offenen Stellen nach Unternehmensbereichen**

Unternehmensbereich	IHK-Bezirke			Sachsen (IHKs)
	Dresden	Chemnitz	Leipzig	
Produktion/Leistungserstellung	115	258	202	575
Forschung/ Entwicklung	13	32	13	58
Marketing	4	9	8	21
Vertrieb/ Einkauf	13	40	18	71
Controlling	4	8	3	15
DV- Service Hardware	3	1	1	5
DV- Service Software	1	18	3	22
Sonstiger Service	15	20	12	47
offene Stellen gesamt	168	386	260	814

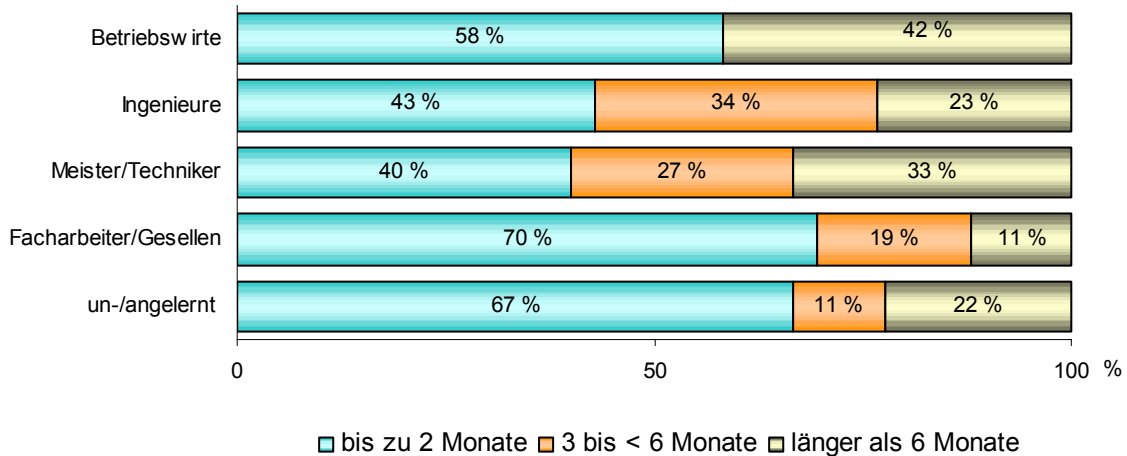
Daraus lässt sich ableiten:

- die Mehrzahl der offenen Stellen entfällt auf die Gruppe Facharbeiter (46 %), gefolgt von Hoch- und Fachschulabsolventen (26 %)
- bei den Einsatzbereichen für die gesuchten Arbeitskräfte liegt der Bereich Produktion/Leistungserstellung mit weitem Abstand (71 %) an der Spitze, der Anteil aller anderen Bereiche liegt jeweils unter 10 %
- von den gesuchten Ingenieuren entfallen 38 % auf den Unternehmensbereich Produktion, 29 % auf den Bereich Forschung und Entwicklung sowie immerhin 15 % auf Einkauf/Vertrieb
- die Mehrzahl der Firmen mit offenen Stellen (50 %) und der Großteil der offenen Stellen entfällt auf die Industrie

58 % der Firmen mit offenen Stellen benötigen mehr als 3 Monate zu ihrer Besetzung. 30 % müssen mehr als ein halbes Jahr suchen.

Bild 8:

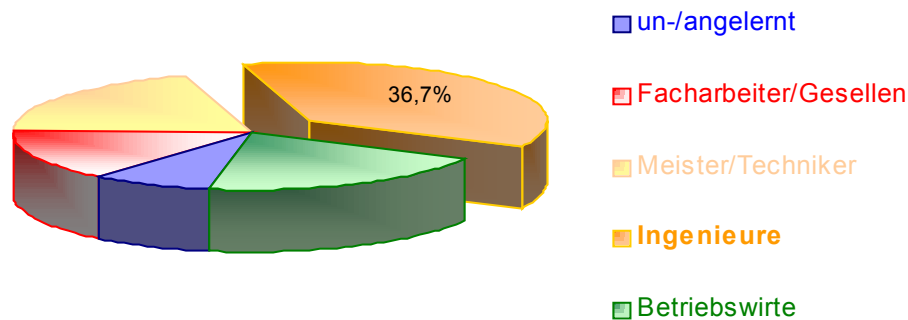
Besetzungsdauer offener Stellen nach Qualifikationsstufen im IHK-Bereich



Besondere Probleme bereitet in der Gruppe der länger suchenden Firmen das Finden von Ingenieuren (37 %).

Bild 9:

Besetzungsdauer offener Stellen (6 Monate und mehr) im IHK-Bereich



Fast 80 % der Firmen mit offenen Stellen fühlen sich durch deren Nichtbesetzung im Produktionsablauf behindert, 19 % davon stark. Die **Anlage 5** zeigt die Verteilung dieses Sachverhalts auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Nach Aussagen der Unternehmen ist der Trend bei den offenen Stellen eher sinkend. Der Saldo der Antworten, die eine steigende Tendenz sehen und die von fallender Tendenz ausgehen ist mit - 12 % negativ, hier sind die stagnierende Konjunktur und die unbefriedigenden wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen Hauptursachen.

Im **sächsischen Handwerk** weisen derzeit nur **30 Firmen 55 offene Stellen** aus. Das sind 5 % der Unternehmen. In der letzten Befragung 2001 berichteten noch 8 % der Betriebe über einen Mangel an Fachkräften.

Insofern ist positiv anzumerken, dass bei 73 % der befragten sächsischen Handwerksunternehmen gegenüber 2002 die Anzahl der Beschäftigten gleich blieb. 12 % dieser Betriebe haben aber ihre Mitarbeiterzahl erhöht, dies gaben insbesondere die Betriebe des Metall- und Elektrogewerbes an.

Bei den ausgewiesenen offenen Stellen werden überwiegend Facharbeiter/Gesellen für die Bereiche Produktion/Leistungserstellung gesucht. Den größten Bedarf an offenen Stellen weist das Elektro- und Metallgewerbe aus. Der Bedarf an un- bzw. angelernten Beschäftigten spielt im Handwerk nur eine untergeordnete Rolle.

Die anhaltend schlechte konjunkturelle Lage des sächsischen Handwerks schreckt die Betriebe davon ab, Neueinstellungen ins Auge zu fassen. Die hohe Arbeitslosigkeit wirkt sich negativ auf die Nachfrage aus der Bevölkerung nach handwerklichen Produkten und Dienstleistungen aus. Hohe Lohnnebenkosten und die Unflexibilität des deutschen Arbeitsrechts erschweren Neueinstellungen.

Die ausgewiesenen offenen Stellen in der sächsischen Wirtschaft entsprechen in ihrem Anforderungsprofil dem hohen Qualifikationsniveau der Belegschaften in den Firmen. Qualifizierte Fachkräfte für die Produktion und den Vertrieb machen fast 2/3 der gesuchten Stellen aus. Für weniger als 20 % der offenen Stellen werden Ungelernte oder Anzulernende gesucht.

Bei der Frage nach den Gründen des Scheiterns der Einstellung neuer Mitarbeiter nennen die Unternehmen als wichtigsten Grund die fehlende Qualifikation und Berufserfahrung.

Tabelle 9:

Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter in Sachsen

Gründe	IHK-Bereich N= 222		HWK-Bereich N=150	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N
keine Bewerbung	43	19	11	18
fehlende Qualifikation/Berufserfahrung	157	71	31	49
bestehendes Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen	27	12	13	21
Lohn- und Gehaltsforderungen der Bewerber	81	37	22	35
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	76	34	31	49
Alter der Bewerber	24	11	5	8
ungenügende Flexibilität	85	38	28	44
sonstige Gründe	42	19	9	14
Gesamt	222		150	

Mehrfachnennungen möglich

Die **sächsischen Handwerksbetriebe** sehen sowohl die fehlende Qualifikation/Berufserfahrung als auch die mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft der Bewerber als Haupthinderungsgründe für das Scheitern der Einstellung neuer Mitarbeiter. Ebenso spielt die ungenügende Flexibilität der Bewerber bei über 40% der Handwerksunternehmen eine bedeutende Rolle. Im Gegensatz zu allgemein vorherrschenden Tendenzen spielt das Alter der Bewerber bei den Neueinstellungen im sächsischen Handwerk nur eine untergeordnete Rolle.

In den **IHK-Unternehmen** spielt bei den Gründen für die Nichteinstellung von Bewerbern ein zu hohes Alter der Bewerber eine zunehmende Rolle (2003:11%; 2001: 3%).

Besonders im Dienstleistungsbereich sind die Lohn- und Gehaltsvorstellungen der Arbeitssuchenden ein dominantes Einstellungshindernis.

Offensichtlich sind es vor allem die sehr stark wechselnden und den Einzelnen zur Flexibilität zwingenden Arbeitsbedingungen in kleineren Unternehmen, die individuelle Schwächen der Bewerber besonders kritisch hervortreten lassen. Dieses Einstellungshindernis sinkt in seiner Bedeutung in größeren Firmen.

Tabelle 10:

Gründe für das Scheitern der Einstellung neuer Mitarbeiter nach Betriebsgröße in Sachsen - IHK-Bereich

Gründe	Beschäftigtengrößenklassen								Gesamt	
	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		mehr als 250 Beschäftigte			
	Anzahl	Anteil bezogen auf N %	Anzahl	Anteil bezogen auf N %	Anzahl	Anteil bezogen auf N %	Anzahl	Anteil bezogen auf N %	Anzahl N	Anteil bezogen auf N %
keine Bewerbung	5	12	17	40	11	26	10	23	43	100
fehlende Qualifikation/ Berufserfahrung	29	19	56	37	50	33	17	11	152	100
bestehendes Lohn- u. Gehaltsgefüge im Unternehmen	8	31	10	38	6	23	2	8	26	100
Lohn- u. Gehaltsforderungen der Bewerber	14	18	30	38	22	28	13	16	79	100
mangelnde Motivation/ Arbeitsbereitschaft	18	25	32	44	17	24	5	7	72	100
Alter der Bewerber	3	13	10	42	9	38	2	8	24	100
ungenügende Flexibilität der Bewerber	18	21	38	45	20	24	9	11	85	100
Sonstige Gründe	7	17	15	36	13	31	7	17	42	100

N= Anteil der Firmenantworten je Hinderungsgrund

Mehrfachnennungen möglich

Die Qualifikationsstruktur und die Berufserfahrung der Arbeitssuchenden entsprechen immer weniger den Anforderungen der Unternehmen und sind das mit Abstand größte Einstellungshindernis bei der Besetzung offener Stellen.

Die Unternehmer bestätigen auch 2003, dass im persönlichen Verhalten der Bewerber (Flexibilität, Motivation, Arbeitsbereitschaft) erhebliche Defizite bestehen und dieser Sachverhalt ein gravierendes Einstellungshindernis ist.

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

Entsprechend der **Anlage 6** planen 42 % der Firmen kurzfristig die Einstellung neuer Mitarbeiter, mittelfristig bis 2006 sogar 51 %. Das zeugt von einem gesunden Optimismus der Firmen.

Die Mehrzahl der positiven Antworten entfällt in beiden Zeitachsen auf die sächsische Industrie.

Mehr als die Hälfte der IHK-Unternehmen plant kurz- oder mittelfristig die Einstellung von Arbeitskräften. Dabei dominiert zunehmend der Ersatzbedarf.

Industrie und produktionsnaher Dienstleistungssektor bleiben auch in Zukunft der stabilisierende Faktor der Arbeitsmarktentwicklung in Sachsen.

Nach den Aussagen der Unternehmen werden kurzfristig in Sachsen rund 2.000 Arbeitskräfte eingestellt, davon mehr als 400 Ingenieure. Besonders in den Regionen Leipzig und Südwestsachsen zeichnet sich ein starker Ingenieurbedarf in der Industrie ab.

Nur rund 10 % der geplanten Neueinstellungen werden Ungelernte sein.

Die Qualifikationsanforderungen an die mittelfristig geplanten Neueinstellungen der sächsischen Wirtschaft sind hoch, besonders der Bedarf an Ingenieuren ist beträchtlich und dürfte das in diesem Zeitraum an sächsischen Hochschulen verfügbare Absolventenpotenzial weit überschreiten.

Wie aus **Anlage 7** ersichtlich, dienen die geplanten Neueinstellungen bei 72 % der Firmen dem Ersatzbedarf (Alter, Kündigung, u.a.), 55 % sichern mit neuen Arbeitskräften das vorgesehene Wachstum. Am höchsten ist der Anteil wachstumsbedingter Neueinstellungen in der Industrie (59 %), am niedrigsten (43 %) im Handel.

Deutliche Unterschiede dieser beiden Neueinstellungskategorien lassen sich in den Betriebsgrößenklassen feststellen.

Der Anteil des Ersatzbedarfs bei Neueinstellungen steigt mit der Betriebsgröße deutlich an, während der wachstumsbedingte Neubedarf an Arbeitskräften ebenso deutlich abnimmt.

Die kleineren IHK-Betriebe bis 50 Beschäftigte sind mittelfristig ein wichtiger Träger des Arbeitskräftezuwachses in Sachsen, da die Unternehmen neben der Abdeckung des Ersatzbedarfs in größerem Umfang auch die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze planen.

Die besonders bei kleineren IHK-Betrieben festgestellte Parallelität von Ersatzbedarf und Beschäftigungswachstum stellt das Personalmanagement dieser Firmen vor erhebliche Herausforderungen.

Das dominierende Motiv für geplante Neueinstellungen ist demnach bei IHK-Betrieben das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern (59 %).

Tabelle 11:

Motive für geplante Neueinstellungen

Motive	IHK-Bereich N=602		HWK-Bereich N=238	
	Anzahl Firmen	Anteil be- zogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil be- zogen auf N %
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	602		238	

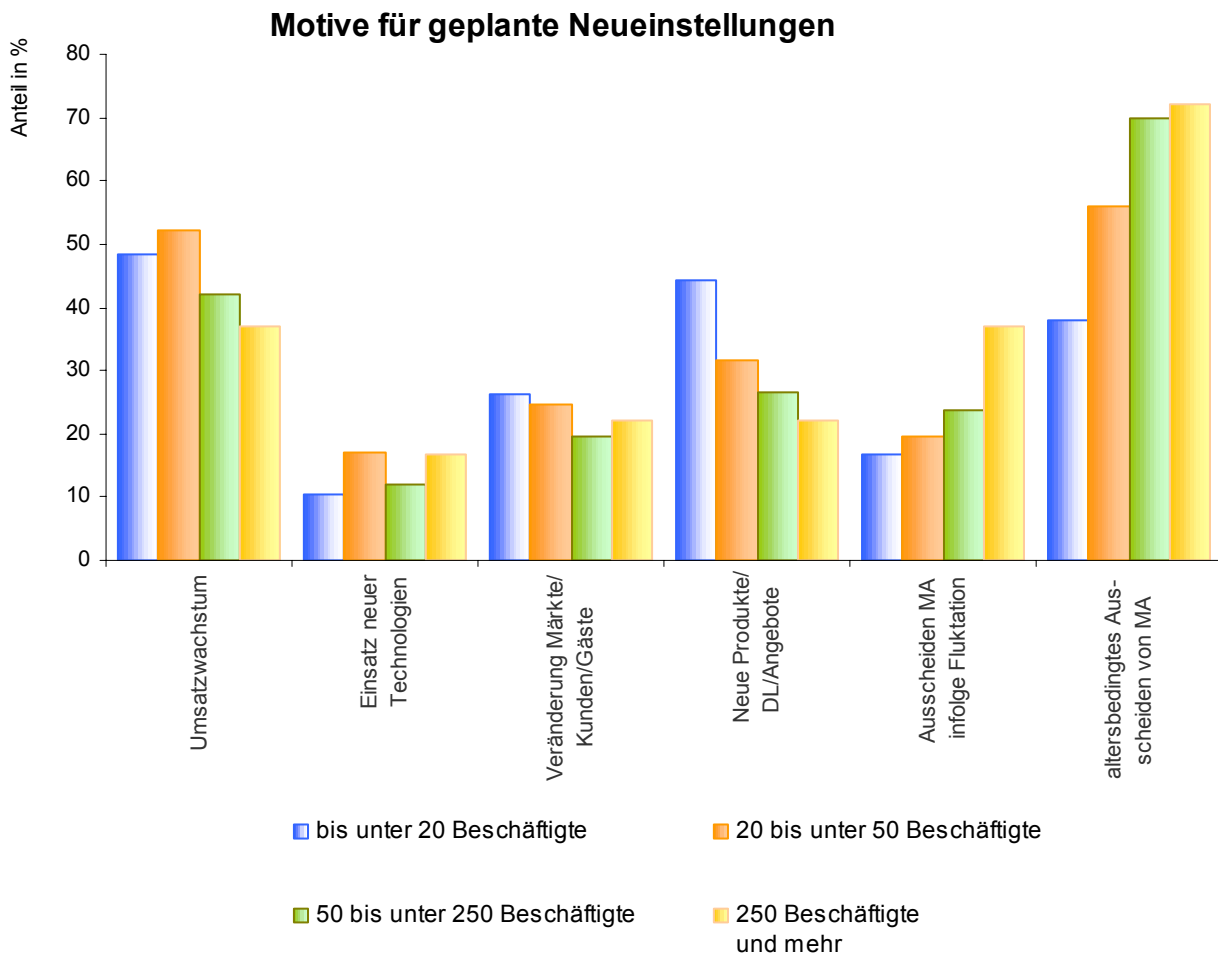
Mehrfachnennung möglich

In den IHK-Unternehmen folgen mit deutlichem Abstand Umsatzwachstum (47 %) und neue Produkte/Dienstleistungen (31 %). Nur bei den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten lautet die Reihenfolge der Einstellungsmotive:

Umsatzwachstum	(48 %)
Neue Produkte/DL	(44 %)
altersbedingtes Ausscheiden	(38 %)

Die größere Bewegungsfreiheit der Kleinunternehmen bei der Personalauswahl, das geringe Alter vieler dieser Unternehmen sowie ihre größere Flexibilität bei Beschäftigungsfragen könnten dafür wichtige Erklärungen sein.

Bild 10:



Im **sächsischen Handwerk** wird hingegen maßgeblich die Einstellung neuer Mitarbeiter durch das Umsatzwachstum bestimmt (in 42 % der Unternehmen). Die Einstellung neuer Mitarbeiter aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern wird in 33 % der befragten Unternehmen praktiziert.

Die zum Teil durch den Strukturwandel bedingten hohen Altersdurchschnitte, vor allem der Belegschaften mittlerer und großer Firmen führen in den nächsten Jahren zu einem hohen Ersatzbedarf an Personal.

Die überwiegend nach 1990 neugegründeten Kleinunternehmen weisen deutlich günstigere Altersstrukturen ihrer Belegschaften auf.

5. Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit

5.1. Zur Organisation der Personalarbeit

Die Struktur und die Größenordnung der sächsischen Wirtschaft schlagen sich auch in der Organisation der Personalarbeit in den Betrieben nieder (**Anlage 8**).

Bei 72 % der IHK-Firmen und 85 % der Handwerksbetriebe wird Personalarbeit vom Geschäftsführer/Inhaber geleistet, nur 34 % der IHK-Betriebe haben für Personalangelegenheiten einen eigenen Bereich, 8 % haben Personalfragen anderen Fachressorts zugeordnet. Nur bei 3 % der Befragten sind externe Dienstleister mit Aufgaben der Personalarbeit betraut.

Diese Aussagen sind stark von der Betriebsgröße abhängig, erst ab 250 Beschäftigten haben fast alle Firmen eigenständige Personalabteilungen bzw. -mitarbeiter, während es bis 50 Arbeitskräfte nur in maximal 20 % der Firmen diese Spezialisierung gibt.

Es verwundert daher nicht, dass es in der strategischen Personalarbeit sächsischer Firmen deutliche Reserven gibt.

Tabelle 12:

Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept nach Beschäftigtengröße im IHK-Bereich

Beschäftigtenklasse 2003	Anzahl Firmen	Anteil in %
unter 20	39	23
20 bis unter 50	142	42
50 bis unter 250	180	58
250 und mehr	58	81

Erwartungsgemäß steigt die Planmäßigkeit der Personalarbeit mit der Betriebsgröße der Unternehmen deutlich an, nicht zuletzt auch durch die oben festgestellte Spezialisierung der Personalarbeit in den größeren Firmen.

In den kleinen und mittleren sächsischen Firmen wird die Personalarbeit überwiegend vom Geschäftsführer geleistet, erst in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten wird die Personalarbeit in größerem Maße in gesonderten Abteilungen oder von Spezialisten erledigt.

Weniger als die Hälfte der befragten IHK-Unternehmen und nur 10 % der Handwerksbetriebe besitzen ein Personalentwicklungskonzept.

5.2. Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung

Nach den in **Anlage 9** zusammengefassten Aussagen sind von den IHK-Firmen 30 % tarifgebunden, die Werte schwanken in den Branchen und Betriebsgrößen erheblich. Der Anteil tarifgebundener Unternehmen ist in der Industrie mit 23 % am niedrigsten, und steigt mit wachsender Betriebsgröße. Von den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten arbeiten nur 14 % tarifgebunden.

Die Tarifgebundenheit bei den befragten Unternehmen des sächsischen Handwerks liegt insgesamt bei 28 %. Im Anteil der als tarifgebunden geltenden Unternehmen sind auch die Bereiche mit gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohnregelungen enthalten.

Die Tarifgebundenheit sächsischer Unternehmen liegt im Durchschnitt unter 30 %. In den Industrieunternehmen des IHK-Bereiches nur bei 23 %. Von den zahlenmäßig dominierenden Kleinbetrieben mit weniger als 20 Arbeitskräften im IHK- Bereich sind nur 14 % tarifgebunden.

Zu einem Schwerpunkt der Personalarbeit im Betrieb zählt die schnelle und passgenaue Besetzung offener Stellen. Bei den dafür eingesetzten Personalbeschaffungsmaßnahmen sächsischer Unternehmen (siehe Tabelle 13) dominiert die Einschaltung des Arbeitsamtes (79 %) gefolgt von regionalen Stellenanzeigen (64 %), dem Anbieten von Praktikumsplätzen (54 %) sowie der Übernahme von Lehrlingen (53 %). Alle weiteren Maßnahmen haben einen deutlich niedrigeren Stellenwert.

Bei der Besetzung neuer Stellen greifen 83 % der **sächsischen Handwerker** in erster Linie auf die Angebote und Dienstleistungen der Arbeitsämter zurück.

Tabelle 13:

Praktizierte Personalbeschaffungsmaßnahmen in Sachsen

Personalbeschaffungsmaßnahmen	IHK-Bereich N=241	HWK-Bereich N=65
	Anteil zu N in %	Anteil zu N in %
Vermittlung über das Arbeitsamt	79	83
Stellenanzeigen regional	64	57
Anbieten von Praktikumsplätzen	54	39
Übernahme von Azubis	53	42
Vermittlung über Internet	37	40
Stellenanzeigen überregional	33	28
Nutzung Zeitarbeitsfirmen	30	29
Bearbeitung von Stellengesuchen	30	26
Personalberatung/private Stellenvermittlung	25	26
Abwerben aus anderen Unternehmen	19	25
Sonstige	12	11

Mehrfachnennungen möglich

Bei den eingesetzten Maßnahmen zur Personalbeschaffung sächsischer Firmen ist der Kontakt zum Arbeitsamt weiterhin dominierend. Die Bereitstellung von Praktikumsplätzen und die Übernahme von Lehrlingen liegen im Vordergrund der genutzten Beschaffungsformen.

Deutlich verändert sind die Aussagen der Firmen, wenn es um die Beurteilung des Erfolges dieser eingesetzten Personalbeschaffungsmaßnahmen geht (Tabelle 14). Als erfolgreichste Maßnahme schätzen die Unternehmen den Weg ein, Lehrlinge zu übernehmen (Erfolgsquote: 53 %), gefolgt vom Anbieten von Praktikumsplätzen (26%). Nur 26 % der Firmen schätzen die Einbeziehung des Arbeitsamtes bei der Personalbeschaffung als erfolgreich ein.

Bei der Neubesetzung von Stellen arbeiten 33 % der **Handwerksbetriebe** durch die Übernahme von Lehrlingen erfolgreich. Knapp 35 % der Handwerksbetriebe konnten mit Hilfe des Arbeitsamtes ihre offenen Stellen erfolgreich neu besetzen. An dritter Stelle steht das Anbieten von Praktikumsplätzen. Diese Personalbeschaffungsmaßnahme wird offenbar als Kompensation zur eigenen Ausbildung in konjunkturell schwierigen Zeiten gesehen. Die Effizienz dieser Personalbeschaffung ist weniger erfolgversprechend, nur 8 % der Betriebe geben eine erfolgreiche Vermittlung an.

Tabelle 14:

erfolgreiche Personalbeschaffungsmaßnahmen

Personalbeschaffungsmaßnahmen	IHK-Bereich N=159	HWK-Bereich N=40
	Anteil zu N in %	Anteil zu N in %
Übernahme von Auszubildenden	53	33
Anbieten von Praktikumsplätzen	26	23
Vermittlung über das Arbeitsamt	26	35
Stellenanzeigen regional	25	13
Vermittlung über Internet	13	8
Nutzung Zeitarbeitsfirmen	13	13
Bearbeitung von Stellengesuchen	10	8
Stellenanzeigen überregional	9	3
Sonstige	9	18
Personalberatung / private Stellenvermittlung	7	3
Abwerbung aus anderen Unternehmen	4	13

Mehrfachnennung möglich

Die Einbeziehung des Arbeitsamtes ist zwar die am häufigsten genutzte Personalbeschaffungsmaßnahme sächsischer Firmen, bei weitem aber nicht die erfolgreichste.

Die erfolgversprechendste Personalbeschaffungsmaßnahme ist nach Meinung der IHK-Firmen die Übernahme von Lehrlingen.

Aus Tabelle 15 ergeben sich die gegenwärtig von den IHK-Firmen eingesetzten innerbetrieblichen Maßnahmen zur Kompensation von fehlenden Personalkapazitäten. Weiterhin sind Überstunden dabei das probateste Mittel. 78 % der Firmen wenden diese Maßnahme bei Personalmangel häufig oder immer an. In der Rangordnung folgen die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle (70 %) sowie die interne Qualifizierung von Mitarbeitern (65 %).

Tabelle 15:

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich

Kompensation fehlender Personalkapazitäten	Grad der Inanspruchnahme (%)				
	immer	häufig	selten	nie	gesamt
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	26	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

Mehrfachnennungen möglich

Bemerkenswert ist die sehr geringe Bereitschaft der Firmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten, Aufgaben auszulagern (19 %) und an andere Firmen zu geben (35 %).

Für das **sächsische Handwerk** gelten gleiche Tendenzaussagen.

Zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten nutzen sächsische Firmen bevorzugt Überstunden bzw. interne Arbeitszeitmodelle und Qualifizierungen. Eine sehr geringe Bereitschaft besteht zum Outsourcing von Aufgaben und zur Vergabe von Aufträgen an andere Firmen.

5.3. Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung

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

Das Betriebsklima und die Gewährung von Zusatzleistungen für überdurchschnittliche Leistungen spielen vor allem bei der Sicherung des im Unternehmen vorhandenen Fachpersonals eine wichtige Rolle.

Die **Anlage 10** zeigt die aktuelle Situation bei der Gewährung von Zusatzleistungen in den befragten sächsischen Unternehmen. Der Umfang, die Zielgruppen und die Anzahl der solche Leistungen gewährenden Firmen sind überraschend groß.

63 % der IHK-Betriebe zahlen Urlaubs- und Weihnachtsgeld, mehr als die Hälfte der Unternehmen stellt seinen Mitarbeitern, stark abhängig von der Qualifikationsstruktur, Firmenwagen zur privaten Nutzung und gewährt eine Direktversicherung. Auch spezielle Formen von Zusatzleistungen, wie Mitarbeiterbeteiligung (23 %) und Darlehen an Mitarbeiter (15 %) sind Praxis in sächsischen Betrieben.

Auch im **Handwerk** steht die Gewährung von Urlaubs-/Weihnachtsgeld ganz vorn. 64 % der befragten Handwerker zahlen dies. Da nur 28 % der Betriebe angaben ta

rifgebunden zu sein, werden in 36 % dieser Betriebe diese Sonderzuwendungen offenbar trotz des schwierigen konjunkturellen Umfeldes außertariflich gezahlt. 42 % der Unternehmen motivieren ihre Mitarbeiter durch Freistellung und/oder Kostenübernahme für Qualifizierungsmaßnahmen, die wiederum den Unternehmen direkt zugute kommen.

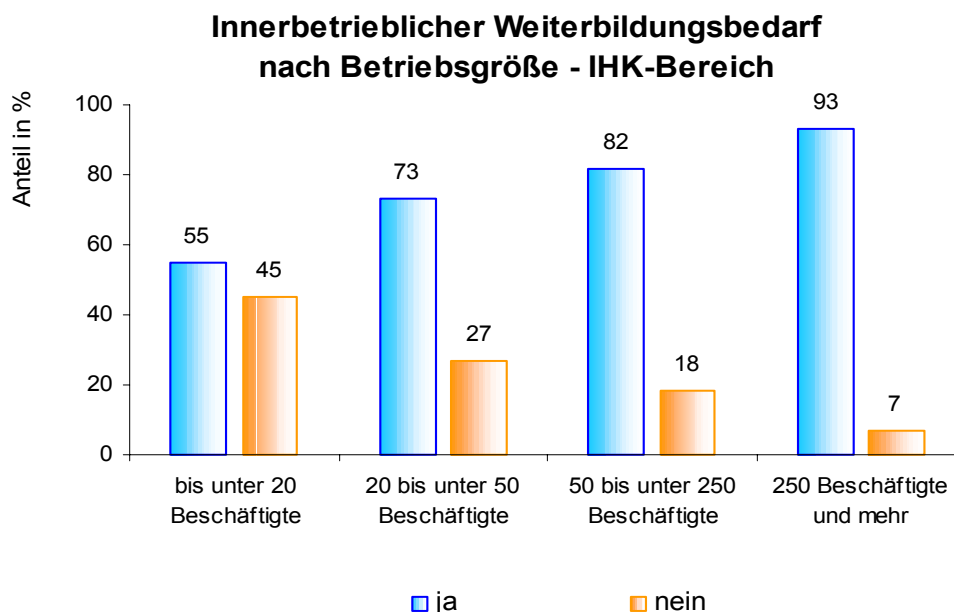
Von untergeordneter Bedeutung ist die Gewährung von Mitarbeiterdarlehen, Mitarbeiterbeteiligung und die Zahlung übertariflicher Löhne und Gehälter.

In sächsischen Unternehmen werden den Mitarbeitern in erheblichem Maße Zusatzleistungen gewährt. Ein großer Prozentsatz nicht tarifgebundener Firmen zahlt seinen Arbeitskräften betriebspezifisch Zusatzleistungen.

5.4. Weiterbildung der Mitarbeiter in Unternehmen

Auf die Frage nach einem Weiterbildungsbedarf des Unternehmens als wichtiges Indiz für die ständige Weiterentwicklung und Leistungssteigerung des vorhandenen Fachkräftepotentials wird von 74 % der Befragten mit Ja geantwortet, wobei es kaum Branchenunterschiede gibt. Die positiven Antworten steigen signifikant mit der Betriebsgröße.

Bild 11:



Die Schwerpunkte der innerbetrieblichen Weiterbildung (**Anlage 11**) sind in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößen unterschiedlich.

Übereinstimmend ist in den Bereichen Industrie, Bauwesen und Dienstleistung festzustellen, dass die Veränderungen in Technik und Technologie wichtigste Gründe für Weiterbildungsmaßnahmen sind. Im Handel dominieren naturgemäß Fragen des Marketings und Vertriebs. Für die Industrie geben mehr als 40 % der Firmen Sprachen als Schwerpunkt der Weiterbildung an, das bedeutet Rang 2 der Weiterbil

ungsgebiete. In allen Wirtschaftsbereichen sind Probleme des Controllings wichtige Weiterbildungsfelder.

Bei den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten gewinnen auch Fragen der Führungs- und Sozialkompetenz in der Weiterbildung an Bedeutung.

Bei den Weiterbildungsformen für Mitarbeiter steht die Entsendung zu Lehrgängen (88 % der Firmen) ganz klar auf Platz 1, gefolgt von Messe- und Kongressbesuchen (68 %) sowie berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen (42 %). Diese Aussagen variieren in den Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich.

Aus der Tabelle 16 wird die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung ersichtlich.

Tabelle 16:

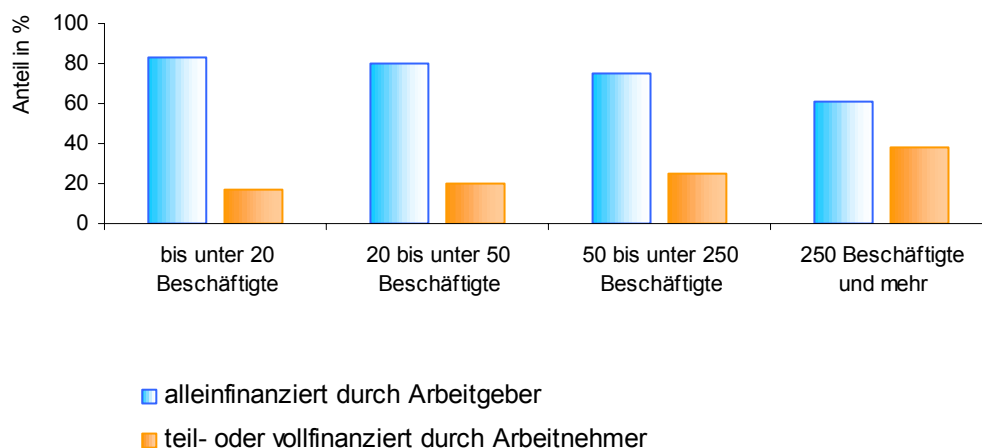
Finanzierung betrieblicher Weiterbildung nach Branchen - IHK-Bereich

	Branchen								Gesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel			
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %
durch Unternehmen	202	76	29	83	128	73	62	85	421	77
durch Mitarbeiter	4	2	1	3	2	1			7	1
anteilig durch Beide	59	22	5	14	45	26	11	15	120	22
Gesamt	265	100	35	100	175	100	73	100	548	100

Es fällt auf, dass in allen Bereichen mehr als 3/4 der Firmen die Weiterbildung ihren Angestellten bezahlen, die Finanzierung durch die Mitarbeiter selbst bzw. gemeinsam von Unternehmen und Arbeitnehmer spielt in der sächsischen Wirtschaft noch keine große Rolle. Allerdings steigt der Anteil der gemeinsamen Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen deutlich mit der Größe des Unternehmens.

Bild 12:

Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgröße - IHK-Bereich



In **44 %** der befragten **Handwerksunternehmen** besteht ein Bedarf an fachlicher Weiterbildung. Dabei wird in den Elektro- und Metallgewerben sowie im Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege der größte Weiterbildungsbedarf angegeben. Die Schwerpunkte für den Weiterbildungsbedarf werden eindeutig in Technologie/Technik (75 %) und im Vertrieb/Marketing (23 %) gesetzt. Den bestehenden Weiterbildungsbedarf wollen die sächsischen Handwerksunternehmen in erster Linie durch die Entsendung ihrer Mitarbeiter zu Lehrgängen und Seminaren abdecken (97 % der Unternehmen). Als weitere wichtige Maßnahme zur Beseitigung von Weiterbildungsdefiziten sehen die sächsischen Handwerksunternehmen den Besuch von Messen und Ausstellungen (65 %). Sonstige Weiterbildungsmodelle, wie Jobrotation, Delegation von Mitarbeitern in andere Unternehmen oder Nutzung externer Bildungsfirmen werden eher nicht in Erwägung gezogen.

Die Anforderungen neuer Entwicklungen in Technik und Technologie bilden in allen Bereichen der sächsischen Wirtschaft den dominanten Weiterbildungsbedarf.

Betriebliche Weiterbildung wird in der sächsischen Wirtschaft überwiegend von den Unternehmen bezahlt. Gerade in den kleineren Firmen sind die Anteile des gemeinsamen Finanzierens durch Arbeitgeber/Arbeitnehmer und der Eigenfinanzierung der Weiterbildung durch Mitarbeiter besonders gering.

Bei allen befragten sächsischen Unternehmen dominiert bei den Maßnahmen zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs die Entsendung der Mitarbeiter zu Lehrgängen/Seminaren, gefolgt vom Besuch von Messen und Ausstellungen.

In der exportorientierten sächsischen Industrie zählt die Sprachausbildung zu den Schwerpunkten innerbetrieblicher Weiterbildung.

6. Vergleichende Betrachtung ausgewählter Ergebnisse des Fachkräftemonitorings 2003 mit dem Ergebnis 2001

1. Die Zahl der nichtbesetzten offenen Stellen in den sächsischen Unternehmen ist seit 2001 deutlich zurückgegangen. Insbesondere auf Grund schlechter wirtschaftspolitischer Rahmenbedingungen und einer deutlich abgeschwächten Konjunktur verringerte sich der Anteil von Firmen mit nicht besetzten offenen Stellen an den IHK-Firmen von 25% auf 17%, bei den teilnehmenden Handwerksbetrieben von 8 % auf 5 %.
2. Das Qualifikationsniveau der gesuchten Fachkräfte ist unverändert hoch. Der Schwerpunkt des gesuchten Personals liegt bei Facharbeitern und Gesellen sowie Ingenieuren, Meistern und Technikern.
Der Bedarf an an- und ungelerten Arbeitskräften spielt in der sächsischen Wirtschaft eine insgesamt untergeordnete Rolle bei branchendifferenzierter Streuung.
3. Bei den Einstellungshindernissen haben sich die Anteile der Gründe mangelnde Motivation und ungenügende Flexibilität der Bewerber von 2001 auf 2003 weiter erhöht. Das dominierende Einstellungshindernis bleibt nach Einschätzung der Unternehmen auch 2003 die ungenügende Qualifikation und Berufserfahrung der Bewerber.
Nach wie vor stellen unrealistische Lohn- und Gehaltsvorstellungen der Bewerber ein wichtiges Hindernis bei der Einstellung dar.
4. Die Bedeutung verstärkter Aus- und Weiterbildung vorhandener Mitarbeiter zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten in den Unternehmen ist weiter gewachsen.
5. Die eigene Ausbildung zur Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs hat trotz insgesamt zurückgehender Ausbildungszahlen in der sächsischen Wirtschaft nach wie vor einen hohen Stellenwert. Der Ausbildungswille ist vorhanden, die schlechten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sprechen bei der individuellen Entscheidung in den Betrieben oftmals dagegen.

7. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1. Der vorhandene und demografisch bedingt wachsende Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft wird durch die stagnierende Konjunktur und das durch die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit scheinbar ausreichende Arbeitskräfte-reservoir überlagert und dadurch politisch und gesellschaftlich unterschätzt.
2. Die Planmäßigkeit und Professionalität der betrieblichen Personalarbeit muss angesichts der zu erwartenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt unverzüglich verbessert werden. Neben einem zwingenden Überdenken der Prioritäten, vor allem in den Firmen mit weniger als 50 Arbeitskräften, müssen auch die Schwerpunkte und Zielrichtungen staatlicher Unterstützung neu auf dieses Problem justiert werden.
3. Das im 2. Arbeitsmarkt bzw. in der Arbeitslosigkeit vorhandene Fachkräftepotenzial in Sachsen entspricht immer weniger den Anforderungen heutiger und zukünftiger Arbeitsplätze.
4. Die Planmäßigkeit und Kontinuität der Weiterbildung in Betrieben < 50 Arbeitskräfte weist deutliche Reserven aus, es werden überwiegend die klassischen Weiterbildungsmaßnahmen (Lehrgänge, Messen) genutzt. Neue Methoden müssen betriebsspezifischer und betriebsgrößenbezogener vermittelt werden. Elemente der gemeinsamen Finanzierung betrieblicher Weiterbildung durch Arbeitgeber/Arbeitnehmer sind in kleineren Unternehmen unterentwickelt. Ihre stärkere Nutzung könnte wichtige Impulse für eine intensivere betriebliche Weiterbildung bewirken (Kostenreduzierung, Motivation, Personalbindung). Die gegenwärtige Förderpraxis geht an diesen Erfordernissen weitgehend vorbei und schafft keine diesbezüglichen Anreize.
5. Die Qualifikation, das Bildungsniveau und die Motivation der Schulabgänger müssen deutlich und schnell erhöht werden, da sie sich mit der Zeit zu den schwerwiegendsten Hindernissen bei der Ausbildung und Einstellung entwickelt haben und die Anforderungen an die Arbeitsplätzen kontinuierlich steigen. Das betrifft alle wirtschaftsrelevanten und sozialen Kompetenzen.
6. Die Studierquote sächsischer Gymnasiasten muss wegen des hohen Bedarfs der Wirtschaft an Hoch- und Fachschulabsolventen und wegen der demografischen Entwicklung erhöht werden. Die gezielte Orientierung und Beratung zum Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften ist kurzfristig durch Schulen, Hochschulen und Wirtschaft zu verstärken.
7. Durch gezielte Maßnahmen sind die Reserven bei der Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses vor allem bei den IHK-Betrieben < 50 Arbeitskräfte zu erschließen, z.B. durch Reduzierung der Lehrlingsentgelte, Verbesserung des Verhältnisses Schule-betriebliche Ausbildung, Ausbildungsverbünde sowie Marketing der Unternehmen.
8. Die Defizite von Arbeitslosen hinsichtlich Arbeitsbereitschaft und Flexibilität müssen verstärkt mit konsequenteren Sanktionen abgebaut werden.

9. Das Arbeitsamt ist weiterhin wichtiger Partner bei der Personalbeschaffung sächsischer Firmen. Mit der Reform der Arbeitsämter ist ihre unternehmensnahe Personalvermittlung deutlich zu modernisieren und zu intensivieren.
10. Moderne Formen der Personalbeschaffung, der Mitarbeiterbindung sowie der Kompensation fehlender Personalkapazitäten sind in den kleineren Betrieben oft weniger bekannt. Benchmarking und best-practices müssen durch alle Beteiligten besser genutzt werden, um die Fachkräftevorsorge und -sicherung effizienter zu organisieren.

Tabellenübersicht	Seite
Tabelle 1: Beteiligung an der Befragung 2003	9
Tabelle 2: Beteiligung nach Beschäftigungsgröße und IHK-Bezirken	10
Tabelle 3: Qualifikationsstrukturen nach Wirtschaftszweigen in Sachsen (IHK-Firmen)	11
Tabelle 4: Qualifikationsstrukturen nach Betriebsgröße in Sachsen (IHK-Firmen)	12
Tabelle 5: Anzahl Beschäftigter in den Qualifikationsstrukturen nach Wirtschaftszweigen in Sachsen (IHK-Firmen)	12
Tabelle 6: Beteiligung ausbildender Unternehmen und Branchen in Sachsen	14
Tabelle 7: Anzahl ausbildender IHK-Unternehmen 2003 und Anzahl der Lehrlinge je Betriebsgrößenklasse und Branchen in Sachsen	14
Tabelle 8: Regionale Verteilung der offenen Stellen nach Unternehmensbereichen (IHK's)	16
Tabelle 9: Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter in Sachsen	18
Tabelle 10: Gründe für das Scheitern der Einstellungen neuer Mitarbeiter nach Betriebsgrößen in Sachsen - IHK-Bereich	19
Tabelle 11: Motive für geplante Neueinstellungen	21
Tabelle 12: Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept nach Beschäftigtengröße im IHK-Bereich	23
Tabelle 13: Praktizierte Personalbeschaffungsmaßnahmen in Sachsen	24
Tabelle 14: Erfolgreiche Personalbeschaffungsmaßnahmen in Sachsen	25
Tabelle 15: Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten im IHK-Bereich	26
Tabelle 16: Finanzierung betrieblicher Weiterbildung nach Branchen - IHK-Bereich	28

Übersicht der Bilder		Seite
Bild 1:	Behinderung des Produktionsablaufes durch Fachkräftemangel in IHK-Firmen in Sachsen 2002	2
Bild 2:	Altersabgänge und Neuzugänge Jugendlicher in Ostdeutschland	3
Bild 3:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Sachsen	5
Bild 4:	Entwicklung eingetragener betrieblicher Ausbildungsverhältnisse bei den sächsischen IHK's 2000 bis 2003	7
Bild 5:	Entwicklung eingetragener betrieblicher Ausbildungsverhältnisse bei den sächsischen HWK's 2000 bis 2003	7
Bild 6:	Beschäftigte des sächsischen Handwerks nach Qualifikationsstruktur	13
Bild 7:	Qualifikationsanforderungen offener Stellen im IHK-Bereich	15
Bild 8:	Besetzungsdauer offener Stellen nach Qualifikationsstufen im IHK-Bereich	17
Bild 9:	Besetzungsdauer offener Stellen (6 Monate und mehr) im IHK-Bereich	17
Bild 10:	Motive für geplante Neueinstellungen im IHK-Bereich	22
Bild 11:	Innerbetrieblicher Weiterbildungsbedarf nach Betriebsgrößen - IHK-Bereich	27
Bild 12:	Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgröße IHK-Bereich	28

Anlage teil

MONITORING

Arbeits-/ Fachkräfte im Kammerbezirk Südwestsachsen in 2003

Die Beantwortung der Fragen ist freiwillig. Die Auswertung der Einzelangaben erfolgt in anonymisierter Form.

Rücksendung erbeten bis zum **14.04.2003**

I. Allgemeine Angaben

1. Firma

Straße

PLZ/Ort

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

Internet:

Geschäftsführer:

Ansprechpartner für Kooperationen:

2. Wirtschaftlicher Schwerpunkt:

3. Beschäftigte insgesamt	Jahr 2002:	<input type="text"/>			darunter Lehrlinge:	<input type="text"/>
Beschäftigte	im Jahr 2003:	<input type="text"/>			darunter Lehrlinge:	<input type="text"/>
von den Beschäftigten im Jahr 2003 sind:						
	Un-/Angelernte Arbeiter	<input type="text"/>	Fach-/ Hochschulabsolventen	<input type="text"/>		
	Facharbeiter/Gesellen	<input type="text"/>	darunter Ingenieure	<input type="text"/>		
	Techniker/Meister	<input type="text"/>	Betriebswirte	<input type="text"/>		

4. Ist Ihr Unternehmen tarifgebunden ?

Ja Nein

II. Offene Stellen

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

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

wenn Ja, benennen Sie bitte deren Zahl und Qualifikationsstruktur:
(Mehrfachnennungen mögl.)

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

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

	Ungelernt / Angelernt	Facharbeiter/ Gesellen	Techniker/ Meister	Hochschul-/ Fachschulabsolventen	
				Ingenieure	Betriebswirte
bis zu 2 Monate					
3 bis 6 Monate					
länger als 6 Monate					

7. Ist die Zahl der offenen Stellen in ihrer Tendenz eher ?

steigend gleichbleibend fallend

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

stark etwas gar nicht

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

	erfolgreich	teilweise erfolgreich	ohne Erfolg
Stellenanzeigen regional			
Stellenanzeigen überregional			
Personalberatung/ priv. Stellenvermittlung			
Vermittlung durch das Arbeitsamt			
Vermittlung über Internet			
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen			
Bearbeitung von Stellengesuchen			
Anbieten von Praktikumsplätzen			
Abwerbung aus anderen Unternehmen			
Übernahme von Azubis			
Sonstige			

10. Wie haben Sie bislang versucht, fehlende Personalkapazitäten im Unternehmen zu kompensieren?

	immer	häufig	selten	nie
Schichtarbeit				
Überstunden				
Umsetzung innerhalb der Firma				
Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse				
Befristete Einstellung von Aushilfen				
Inanspruchnahme von Leiharbeitern				
Auftragsvergabe an andere Firmen				
Outsourcing von Aufgaben				
interne Qualifizierung				
flexible Arbeitszeitmodelle				
Praktikanteneinsätze				

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

(Mehrfachnennungen mögl.)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> keine Bewerbung | <input type="checkbox"/> mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft |
| <input type="checkbox"/> fehlende Qualifikation/Berufserfahrung | <input type="checkbox"/> Alter d. Bewerber |
| <input type="checkbox"/> bestehendes Lohn- u. Gehaltsgefüge im Unternehmen | <input type="checkbox"/> ungenügende Flexibilität der Bewerber |
| <input type="checkbox"/> Lohn- und Gehaltsforderungen der Bewerber | <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe |

III. Personalplanungen / betriebliche Personalarbeit

12. Existiert in Ihrem Unternehmen eine Personalentwicklungskonzeption? Ja Nein

13. Wie wird in Ihrem Unternehmen Personalarbeit organisiert ?

(Mehrfachnennungen mögl.)

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

14. Welche der nachfolgenden Zusatzleistungen gewähren Sie Ihren Mitarbeitern ?

(Mehrfachnennungen mögl.)

	Ungelernt / Angelernt	Facharbeiter/ Gesellen	Leitende Angestellte	Lehrlinge
Urlaub über tariflichen Anspruch				
Urlaubs-/Weihnachtsgeld				
Prämien				
übertarifliche Löhne und Gehälter				
betriebliche Altersvorsorge				
Mitarbeiterbeteiligung/Erfolgsbeteiligung				
Firmenwagen				
Mitarbeiterdarlehen				
Qualifizierung Freistellung/Kosten				
Direktversicherung				

15. Planen Sie zukünftig die Einstellung von Mitarbeitern ?

- kurzfristig (bis 2004) Ja Nein
mittelfristig (bis 2006) Ja Nein

wenn Ja, in welchem Umfang:

Anzahl der Mitarbeiter	Ungelernt / Angelernt	Facharbeiter/ Gesellen	Techniker/ Meister	Hochschul-/ Fachschulabsolventen	
				Ingenieure	Betriebswirte
1 bis 2					
3 bis 5					
5 und mehr					

16. Sichern diese Einstellungen Ersatzbedarf Beschäftigungswachstum ?

(Mehrfachnennungen mögl.)

17. Nennen Sie die Hauptgründe für geplante Neueinstellungen:

(Mehrfachnennungen mögl.)

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

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

wenn Ja, wie viele?

19. Besteht in Ihrem Unternehmen ein Weiterbildungsbedarf ? ja nein

Wenn Ja, bitte weiter mit Komplex IV, wenn Nein, sind Sie am Ende des Fragebogens angelangt !

IV. Weiterbildung

20. **Worin sehen Sie für das kommende Jahr den/ die Schwerpunkt(e) innerbetrieblicher Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter ?** (Mehrfachnennungen mögl.)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Technik/ Technologie | <input type="checkbox"/> Sprachen |
| <input type="checkbox"/> Kommunikation/Sozialkompetenz | <input type="checkbox"/> Führungskompetenz |
| <input type="checkbox"/> Vertrieb/Marketing | <input type="checkbox"/> Sonstiges, _____ |
| <input type="checkbox"/> Controlling/ Finanzen | |

21. **Welche Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter nutzen Sie ?**

(Mehrfachnennungen mögl.)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Besuch von Messen/ Kongressen | <input type="checkbox"/> Freistellung für Weiterbildung |
| <input type="checkbox"/> Entsendung zu Lehrgängen und Seminaren | <input type="checkbox"/> externe Bildungsfirmen |
| <input type="checkbox"/> berufsbegleitende Bildungsmaßnahmen | <input type="checkbox"/> Jobrotation |
| <input type="checkbox"/> Delegation von Mitarbeitern in andere Unternehmen | <input type="checkbox"/> Sonstiges, _____ |

22. **Wie wird z.Z. in Ihrem Unternehmen die Weiterbildung der Mitarbeiter finanziert?**

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> durch das Unternehmen |
| <input type="checkbox"/> durch den Mitarbeiter |
| <input type="checkbox"/> anteilig von Beiden |

In eigener Sache:

Wünschen Sie die Zusendung der Ergebnisse dieser Befragung? ja nein

Wir bedanken uns für Ihre aktive Mitarbeit am Monitoring 2003.

Anlage 2

Beteiligung nach Branchen und IHK-Bezirken

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

N= Anteil der Firmenantworten in den Spalten

Beteiligung nach Branchen und HWK-Bezirken

Wirtschaftszweige	Dresden		Chemnitz		Leipzig		Sachsen	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
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 Gesundheits- 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	185	100	325	100	106	100	616	100

N= Anteil der Firmenantworten in den Spalten

Anlage 3

Qualifikationsstruktur im FS-/HS-Bereich nach Beschäftigtengröße in Sachsen (N=687)

Qualifikationsstruktur 2003	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
Ingenieure	74	11	251	37	247	36	45	7
Betriebswirte	45	7	164	24	197	29	48	7
Gesamt	89	13	280	41	265	39	53	8

N= Grundgesamtheit der Firmenantworten

Mehrfachnennungen möglich

Anlage 4

Regionale Verteilung der offenen Stellen

Unternehmensbereich	un-/angelernt			Facharbeiter/ Gesellen			Meister/ Techniker			Ingenieure			Betriebswirte			freie Stellen insgesamt
	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Dresden	Chemnitz	Leipzig	Sachsen (IHKs)
Prod./Leistungserstell.	9	53	80	72	144	94	22	24	7	11	34	21	1	3		575
F&E				1	1	2	2	3		10	28	11				58
Marketing					4	1			2	4	3	3		2	2	21
Vertrieb/ Einkauf		6		1	13	3	2	4	3	6	13	7	4	4	5	71
Controlling				2	2					2	1	2		5	1	15
DV- Service Hardware				1			1	1	1	1						5
DV- Service Software					10		1	1	2		7	1				22
Sonstiger Service			2	7	8	4	6	1		2	4	1		7	5	47
offene Stellen gesamt	9	59	82	84	182	104	34	34	15	36	90	46	5	21	13	814

Anlage 5

Behinderung durch Nichtbesetzung offener Stellen nach Beschäftigtengröße in Sachsen

	unter 20 Beschäftigten		20 bis unter 50 Beschäftigten		50 bis unter 250 Beschäftigte		ab 250 Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
stark behindert	6	3	14	8	10	5	2	1	32	18
etwas behindert	15	8	43	24	35	19	19	10	112	62
gar nicht behindert	8	4	8	4	16	9	6	3	38	21
Gesamt	29	16	65	36	61	34	27	15	182	100

N= Grundgesamtheit der Firmenantworten

Behinderung durch Nichtbesetzung offener Stellen nach Branchen in Sachsen

	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
stark behindert	16	9			14	7	5	3	35	19
etwas behindert	59	32	7	4	38	20	10	5	114	61
gar nicht behindert	14	7	2	1	18	10	4	2	38	20
Gesamt	89	48	9	5	70	37	19	10	187	100

N= Grundgesamtheit der Firmenantworten

Anlage 6

Geplante Personaleinstellungen nach IHK-Bezirken

Einstellung neuer Mitarbeiter		Dresden		Südwestsachsen		Leipzig		Sachsen	
		Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen	Anteil bezogen auf N %
kurzfristig - bis 2004	ja	99	38	191	44	82	44	372	42
	nein	164	62	248	57	105	56	517	58
mittelfristig - bis 2006	ja	108	47	197	52	89	54	394	51
	nein	121	53	184	48	75	46	380	49

N= Grundgesamtheit der Firmenantworten

Geplante Personaleinstellungen nach HWK-Bezirken

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

N= Grundgesamtheit der Firmenantworten

Anlage 7

Motive für geplante Neueinstellungen - nach Branchen *

Einstellungsmotive nach Branchen	Branchen								Insgesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel			
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %
Ersatzbedarf	203	69	13	59	131	75	63	79	410	72
Beschäftigungswachstum	174	59	12	55	94	54	34	43	314	55
Gesamt	296		22		174		80		572	

Motive für geplante Neueinstellungen - nach Beschäftigtengrößenklassen 2003 *

Einstellungsmotive nach Beschäftigten- größenklassen	Beschäftigtengrößenklassen 2003								Insgesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr			
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %
Ersatzbedarf	49	53	145	67	164	82	48	91	410	72
Beschäftigungswachstum	60	65	121	56	101	51	22	42	314	55
Gesamt	92		215		200		53		572	

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 8

Organisation der Personalarbeit in Sachsen - nach Branchen *

	Branchen								Insgesamt	
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel			
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %
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	450		46		311		136		943	

Organisation der Personalarbeit in Sachsen - nach Beschäftigtengrößenklassen *

	Beschäftigtengrößenklassen 2003								Insgesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr			
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %
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	319	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	175		360		317		74		926	

* Mehrfachnennungen möglich

Anlage 9

Tarifbindung der Unternehmen in Sachsen - nach Branchen

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

Tarifbindung der Unternehmen in Sachsen - nach Beschäftigtengrößenklassen

Tarifbindung	Beschäftigtengrößenklassen 2003								Insgesamt	
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr			
	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %	Anzahl Firmen N	Anteil bezogen auf N %
ja	23	14	75	22	121	39	49	66	268	30
nein	148	87	261	78	192	61	25	34	626	70
Gesamt	171	100	336	100	313	100	74	100	894	100

Anlage 10

Zusatzleistungen sächsischer Unternehmen für Mitarbeiter nach Qualifikation (N=978)

Zusatzleistungen	Ungelernt / angelernt		Facharbeiter/ Gesellen		Leitende Angestellte		Lehrlinge		Qualifikationsstruktur gesamt	
	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %
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

Mehrfachnennungen möglich

Anlage 11

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung in Sachsen nach Branchen *

Schwerpunkte	Branchen							
	Industrie		Bauwesen		Dienstleistung		Handel	
	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %
Technik/Technologie	267	75	27	82	112	49	57	54
Kommunikation/Sozialkompetenz	78	22	1	3	65	29	34	32
Vertrieb/Marketing	143	40	8	24	111	49	68	65
Controlling/Finanzen	99	28	13	39	82	36	30	29
Sprachen	144	41	4	12	49	21	11	10
Führungskompetenz	93	26	4	12	51	22	28	27
Sonstige Schwerpunkte WB	33	9	4	12	36	16	16	15
Gesamt	354		33		228		105	

Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung in Sachsen nach Beschäftigtengrößenklassen *

Schwerpunkte	Beschäftigtengrößenklassen							
	unter 20		20 bis unter 50		50 bis unter 250		250 und mehr	
	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %	Anz. Firmen	Anteil an N %
Technik/Technologie	57	55	181	67	180	67	41	59
Kommunikation/Sozialkompetenz	18	18	57	21	68	25	33	47
Vertrieb/Marketing	48	47	129	48	113	42	35	50
Controlling/Finanzen	29	28	79	29	97	36	17	24
Sprachen	14	14	73	27	85	32	33	47
Führungskompetenz	8	8	47	17	80	30	38	54
Sonstige Schwerpunkte WB	9	9	33	12	37	14	10	14
Gesamt	103		271		269		70	

* Mehrfachnennungen möglich

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Dresden
Geschäftsbereich Volkswirtschaft
Langer Weg 4
01239 Dresden
Tel.: (03 51) 28 02 - 220

Handwerkskammer Dresden
HA Wirtschaftsförderung und
-beratung
Am Lagerplatz 8
01099 Dresden
Tel.: (03 51) 46 40 -93 0

Industrie- und Handelskammer zu Leipzig
Referat Wirtschaftsförderung
Goedelerring 5
04109 Leipzig
Tel.: (03 41) 12 67 - 12 55

Handwerkskammer zu Leipzig
HA Grundsatzfragen/
Wirtschaftsförderung
Dresdner Straße 11/13
04103 Leipzig
Tel.: (03 41) 21 88 -156

Industrie- und Handelskammer
Südwestsachsen Chemnitz-Plauen-Zwickau
Geschäftsbereich Industrie/Außenwirtschaft
Straße der Nationen 25
09111 Chemnitz
Tel.: (03 71) 69 00 - 650

Handwerkskammer Chemnitz
HA Gewerbeförderung
Limbacher Straße 195
09116 Chemnitz
Tel.: (03 71) 53 64 - 214

Redaktionsschluss: Juli 2003**Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe**