



**FACHKRÄFTE**  
MONITORING

# Fachkräftesituation der sächsischen Wirtschaft

## Monitoring 2012

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

Herausgeber:



Industrie- und Handelskammer zu Leipzig  
Geschäftsbereich Grundsatzfragen  
Goerdelerring 5  
04109 Leipzig  
Tel.: 0341 1267-1255



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



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 Chemnitz  
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: Oktober 2012

Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe

## Inhaltsverzeichnis

<b>Ergebnisse im Überblick .....</b>	<b>3</b>
<b>Zielstellung.....</b>	<b>6</b>
<b>1   Wirtschaftliches Umfeld im Jahr 2012.....</b>	<b>7</b>
1.1 Wirtschaftliche Entwicklung.....	7
1.2 Demografie, Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung.....	9
1.3 Aktuelles Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der sächsischen Wirtschaft .....	13
<b>2   Beteiligung und Struktur der Unternehmensbefragung.....</b>	<b>14</b>
<b>3   Beschäftigungssituation und Qualifikationsstruktur in den Unternehmen .....</b>	<b>15</b>
3.1 Altersstruktur und Beschäftigungsformen.....	15
3.2 Ausbildung.....	16
3.3 Qualifikationsanforderungen der sächsischen Wirtschaft .....	19
3.4 Zeitdauer der Besetzung offener Stellen .....	21
3.5 Personalplanung .....	23
3.6 Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern.....	24
<b>4   Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit .....</b>	<b>26</b>
4.1 Organisation der Personalarbeit.....	26
4.2 Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung.....	27
4.3 Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung.....	28
<b>5   Weiterbildung.....</b>	<b>30</b>
5.1 Weiterbildungsbedarf .....	30
5.2 Finanzierung der Weiterbildung .....	32
5.3 Teilnehmer an Weiterbildung nach Qualifikationsniveau .....	33
<b>Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für Politik und Verwaltung .....</b>	<b>34</b>
<b>Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Sächsische Wirtschaft .....</b>	<b>35</b>
<b>Anlagen.....</b>	<b>36</b>

### Methodische Anmerkungen:

Nach über zehn Jahren Beschränkung auf lediglich nuancierte Anpassungen, erfolgte 2012 eine gründliche Überarbeitung des Fragebogens. Dabei standen folgende Aspekte im Vordergrund:

- Um die Lesbarkeit zu verbessern, wurde die Trennung zwischen IHK- und HWK-Bereich aufgehoben.
- Der Fragebogen wurde verkürzt. Es wird verstärkt auf zusätzliche, verfügbare Quellen zurückgegriffen.
- Wo dies möglich und sinnvoll ist, bleibt der Monitoringcharakter der Publikation erhalten.

- Alle ausgewiesenen Ergebnisse basieren auf den Antworten der am Fachkräftemonitoring 2012 beteiligten Firmen. Dabei wurden nicht alle Fragestellungen gleichermaßen beantwortet. Von daher ist die Grundgesamtheit nicht bei allen Fragekomplexen identisch. Je nach Fragestellung werden folgende Grundgesamtheiten (N) verwendet:

N1 – Anzahl aller an der Umfrage beteiligte Unternehmen (1.604)

N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (insbes. bei Mehrfachantworten)

N3 – Anzahl aller Unternehmen eines Wirtschaftsbereiches bzw. Größenklasse,  
Anzahl der Nennungen bzw. Anzahl aller auf die Antwortoption antwortenden Unternehmen  
(Summe der Anteile ergibt 100.)

- 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.



## Ergebnisse im Überblick

### Fachkräftesicherung

- Von den an der Umfrage beteiligten 1.604 sächsischen Unternehmen (davon 400 Betriebe aus dem sächsischen Handwerk), wiesen zum Befragungszeitraum 451 Unternehmen 1.187 zu besetzende Stellen aus. Dies sind 13 offene Stellen auf 1.000 Beschäftigte. Im Jahr 2007 waren es 20 und 2010 kamen 10 offene Stellen auf 1.000 Beschäftigte. Darüber hinaus wurden 714 freie Lehrstellen in 396 Betrieben gemeldet.
- 55 % der offenen Stellen entfielen auf die Qualifikationsanforderung Facharbeiter/Geselle. Dies sind 12 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2010. 26 % der offenen Stellen entfielen auf Fach-/Hochschulabsolventen, dies sind 9 Prozentpunkte weniger als 2010. Auf Un- und Angelernte entfielen 10 %, eine Zahl, die seit Jahren annähernd konstant ist.
- Der Anteil der Facharbeiter und Gesellen an den offenen Stellen ist im Handwerk (85 %) und im Baugewerbe (75 %) am größten. Hochschulabsolventen werden anteilig am häufigsten im Dienstleistungsbereich (34 %) und in der Industrie (30 %) gesucht.
- Die von den Unternehmen am häufigsten gesuchten Fachkräfte sind nach Qualifikation:

#### Fachkräfte Facharbeiter/Gesellen

Berufskraftfahrer  
CNC-Fräser  
Elektroniker  
Maurer  
Mechatroniker

#### technischer Hochschulabsolvent

Informatik/Programmierer  
Konstrukteur  
Bauingenieur/Bauleiter  
Elektrotechnik  
Maschinenbauingenieur

- 65 % der Unternehmen mit offenen Stellen können diese nicht innerhalb von 2 Monaten besetzen. In jedem vierten Unternehmen dauert die Besetzung offener Stellen sogar länger als 6 Monate. Diese Zeitdauer zur Besetzung der offenen Stellen hat sich in den befragten Betrieben in allen Qualifikationsstufen vergrößert – außer bei Hochschulabsolventen.
- Die Besetzung offener Stellen für Un- und Angelernte gestaltet sich aktuell ebenso schwierig wie die für Facharbeiter und Gesellen. Fehlende Motivation und Arbeitsbereitschaft ist das größte Hindernis für die Besetzung offener Stellen. Qualifikatorische Hemmnisse spielten eine deutlich geringere Rolle als in den letzten Befragungen.
- 511 von 1.604 Unternehmen planen bis Ende 2013 die Einstellung von 2.329 neuen Mitarbeitern, wobei fast die Hälfte auf Ersatzbedarfe für dauerhaft oder temporär ausscheidende Mitarbeiter entfällt.
- Überstunden und Qualifizierung der Mitarbeiter sind die am häufigsten genutzten Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten.

### Betriebliche Ausbildung

- Die Zahl der Auszubildenden in Sachsen hat sich seit 1995 von 102.600 auf 55.600 im Jahr 2011 nahezu halbiert. Trotzdem ist die absolute Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge annähernd konstant geblieben (jeweils rd. 6.500). Aufgrund dieser Entwicklungen hat sich der Anteil gelöster Ausbildungsverträge gemessen an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verdoppelt – auf inzwischen fast ein Drittel.

- Eine in den letzten Jahren wieder kontinuierlich ansteigende Beschäftigtenzahl in der sächsischen Wirtschaft geht – demografiebedingt verstärkt – mit einem Sinken der Lehrlingsquote einher. Diese Lehrlingsquote ist von 2007 mit 58 Auszubildenden je 1.000 Beschäftigten auf nunmehr 45 Lehrlinge gesunken. Von den 1.604 teilnehmenden Unternehmen bildeten 612 Betriebe aus. Dies entspricht einem Anteil von 38 % (2007: 48 %). Diese Entwicklung führt perspektivisch zur Verschärfung der Fachkräftesituation in den sächsischen Unternehmen.
- Die meisten Unternehmen mit offenen Lehrstellen gab es in der Stichprobe des Fachkräftemonitorings in der Industrie (184 Unternehmen), dem Dienstleistungsbereich (73) und dem Handwerk (62).
- Bei der Beurteilung der Lehrlingsbewerber durch die Unternehmen, die sich am Fachkräftemonitoring beteiligt haben, fällt auf, dass die Einschätzung der Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die Unternehmen mit der konjunkturellen Entwicklung schwankt. So ist die Bewertung mit „gut“ in den Jahren 2007 und 2012 besser, als z. B. im Jahr 2010. Deutlich wird auch, dass die Einschätzungen der Kriterien mit „schlecht“ seit 2007 stetig sinken.
- Schulische Kenntnisse und Berufsvorstellungen der Lehrlinge sind die am schlechtesten eingeschätzten Kriterien. Soziales Verhalten und Motivation liegen mit 54 % bzw. 46 % gut-Anteilen vorn. Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass laut Ausbildungsumfrage der sächsischen IHKs über 80 %, der dort antwortenden Ausbildungsbetriebe, die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger als wesentliches Ausbildungshemmnis benannten.

### **Personalentwicklung**

- Der Anteil der Unternehmen (29%), die mit Personalentwicklungskonzepten arbeiten, hat sich seit 2005 nicht signifikant verändert. Mit steigender Mitarbeiterzahl bzw. Betriebsgröße steigt der Anteil der Firmen, die Personalentwicklungskonzepte haben. In Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern betreiben 82 % strategische Personalarbeit. Diese Zahl hat sich seit 2005 nicht wesentlich verändert.
- Entsprechend der demografischen Entwicklung ist der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten von 25 % 2005 auf 32 % 2012 angestiegen. Der Anteil der unter 30-jährigen ist hingegen leicht gefallen.
- Nach Angaben der Unternehmen haben 90 % der Belegschaft ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und 10 % ein befristetes. 89 % der Belegschaften arbeiten Vollzeit. Nur 3 % sind geringfügig beschäftigt.
- Die erfolgreichsten praktizierten Instrumente der Personalarbeit sind:
  - Ausbildung von Lehrlingen
  - Empfehlung/Referenzen
  - Angebot von Praktikumsplätzen
 aber auch die Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter haben sich weiter positiv entwickelt.
- Nach wie vor ist die betriebliche Altersvorsorge/Direktversicherung die am meisten genannte Zusatzleistung für die Mitarbeiter. Ebenso wichtig ist die Freistellung und Kostenübernahme der Unternehmen für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Auch Prämien und Urlaubs-/Weihnachtsgeld werden als Zusatzleistungen genutzt, um die Mitarbeiter zu stimulieren.
- Neben der Nutzung und Entwicklung inländischer Potenziale besteht eine weitere Möglichkeit, Fachkräftengaps zu begegnen, in der Beschäftigung ausländischer Fach-

kräfte. Derzeit beschäftigen 12 % der befragten Betriebe ausländische Mitarbeiter und 11 % planen dies. Damit ist der Anteil der Firmen, die die Einstellung ausländischer Mitarbeiter planen gegenüber 2010 gestiegen.

- Haupthindernisse für die Nichteinstellung ausländischer Arbeitnehmer sind:
  - Sprachbarrieren
  - Unsicherheit über Qualifikationsniveaus
  - keine ausländischen Bewerber

### **Weiterbildung**

- Der Bedarf an Weiterbildung der Mitarbeiter ist im Vergleich zu den letzten Befragungen erneut gestiegen. Fast 4/5 der Unternehmen (79 %) gaben dies an.
- Der Weiterbildungsbedarf steigt mit der Zahl der Mitarbeiter. So gaben ca.70 % der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten Weiterbildungsbedarf an. In Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern liegt dieser Wert bei 100 %.
- Unverändert hoch ist das Engagement hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen. Drei Viertel der Betriebe übernehmen die Finanzierung vollständig, nur 3 % der Unternehmen gaben an, sich nicht an der Finanzierung zu beteiligen. In Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern liegt die Quote der unternehmensfinanzierten Weiterbildung sogar bei 83 %.
- Die Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung liegen nach wie vor im technisch/technologischen Bereich. Im Vertrieb/Marketing ist eine leicht rückläufige Tendenz zu erkennen. Demgegenüber ist der Weiterbildungsbedarf bei Kommunikation/Sozialkompetenz stetig gestiegen.

## Zielstellung

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine der zentralen Zukunftsherausforderungen für die sächsische Wirtschaft. Der rasante wissenschaftlich-technische Fortschritt, der zunehmende internationale Wettbewerb und die demografischen Veränderungen - ausdrücklich auch die Auswirkungen von Zu- und Abwanderung von Fachkräften - stellen vor allem die mittleren, kleinen und Kleinstunternehmen vor neue innerbetriebliche Anforderungen im Bereich der Personalarbeit - insbesondere auf strategischem Gebiet.

Während noch vor fünf Jahren über 2294 (2007)<sup>1</sup> sächsische Jugendliche keinen Ausbildungsplatz finden konnten, hat sich die Situation in den letzten Jahren vollständig umgekehrt. 2011 blieben über 1000 betriebliche Ausbildungsplätze in Sachsen unbesetzt. Dem standen nicht einmal 400 unversorgte Bewerber gegenüber<sup>2</sup>.

Gleichzeitig sind die Klein- und Kleinstbetriebe bis 20 Mitarbeiter, die einen Anteil von über 90 Prozent an den sächsischen Unternehmen ausmachen, oftmals im operativen Geschäft „gefangen“. Die Ressourcen reichen hier häufig nicht aus, um sich strategischen Fragen der Unternehmensentwicklung, die den Unternehmen eine Wachstumsperspektive eröffnen und deren Zukunftsfähigkeit sichern, in hinreichendem Maß zu stellen. Hierbei geht es vor allem um die zentralen Zukunftsfelder Energie- und Ressourcenmanagement, Innovation und Fachkräftesicherung.

Die Zielstellung des 2001 erstmals durchgeführten Fachkräftemonitorings der sächsischen Kammern ist es daher auch in seiner sechsten Auflage 2012, durch eine repräsentative Umfrage in den Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen die aktuelle Fachkräftesituation in der sächsischen Wirtschaft zu erfassen und daraus Hinweise und Empfehlungen für Politik, Verwaltung und die Unternehmen abzuleiten.

Ziele des Fachkräftemonitors auf einen Blick:

- Die regelmäßige, flächendeckende Erhebung der Fachkräftesituation in sächsischen Unternehmen.
- Das Sichtbarmachen von Schwerpunkten und Spezifika der Fachkräftesituation in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen.
- Die Erarbeitung von Hinweisen und Empfehlungen für gezielte Maßnahmen an die verschiedenen Akteure bei der Fachkräftegewinnung und -bindung sowie der Aus- und Weiterbildung.
- Empfehlungen für die weiterführende, detaillierte Untersuchung von im Monitoring gefundenen betriebsgrößenbedingten, qualifikations- und/oder branchenspezifischen Problemen.
- Die Sensibilisierung von Unternehmen, Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit für die Bedeutung der Fachkräftethematik.

---

<sup>1</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, Oktober 2009, Tabelle 3.2.

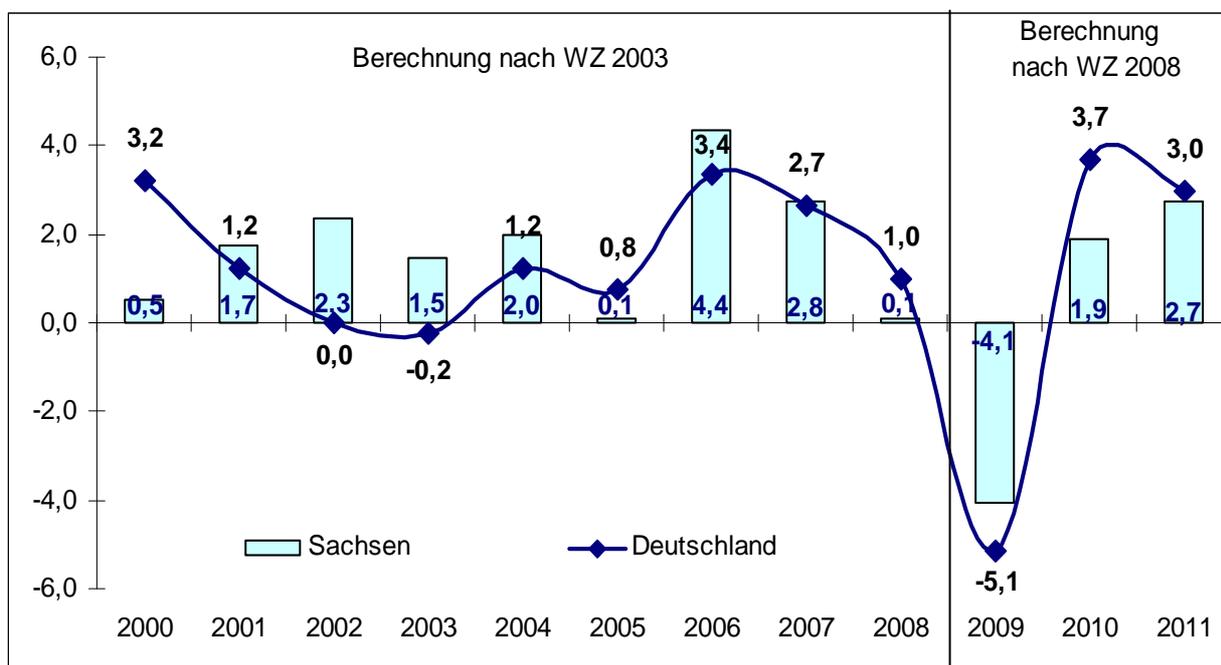
<sup>2</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Zeitreihe Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, September 2011, Tab 6.

# 1 Wirtschaftliches Umfeld im Jahr 2012

## 1.1 Wirtschaftliche Entwicklung

Die sächsische Wirtschaft befindet sich seit 2010 in einer konjunkturellen Aufschwungphase, die jedoch aktuell durch die Unsicherheiten infolge der rasanten Entwicklung der Energie- und Rohstoffpreise sowie die anhaltende Schuldenkrise in Europa und deren Auswirkungen auf die Weltwirtschaft negativ beeinflusst wird. Vergleichsweise unbeeindruckt von diesen Turbulenzen entwickelte sich die deutsche und sächsische Realwirtschaft bisher recht robust. Insbesondere die nachhaltige Erholung der sächsischen Industrie ist Motor dieser positiven Entwicklung, die sich über alle Wirtschaftsbereiche der sächsischen Wirtschaft erstreckt. Nachdem die Geschäftserwartungen der sächsischen Unternehmen im Herbst 2011 ihren bisherigen Höchststand markierten, haben sich diese im Laufe des Jahres 2012 eingetrübt.

Abbildung 1: Wirtschaftliches Wachstum im Freistaat Sachsen und Deutschland  
(Jährliche Zuwachsraten des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes)



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

Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit im Zuge der konjunkturellen Erholung geht bereits seit 2005 eine Verknappung des Fachkräfteangebots einher (siehe Tab. 1).

Tabelle 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Sachsen 2005 bis 2011

Jahr	Anzahl der Arbeitslosen	Arbeitslosenquote in %*
2005	402.270	18,0
2006	371.892	17,0
2007	322.821	14,7
2008	279.560	12,8
2009	278.196	12,9
2010	253.135	11,8
2011	226.848	10,6

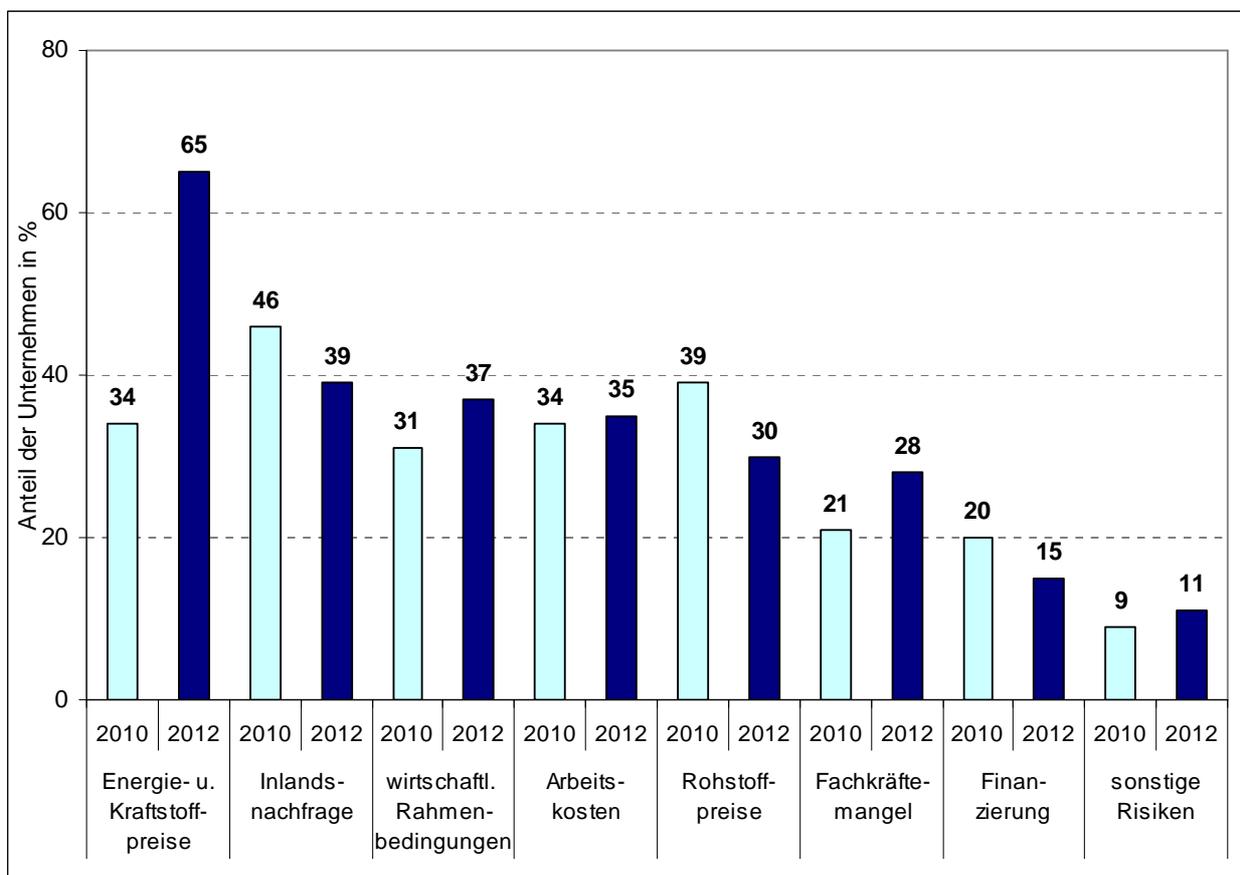
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

\*Arbeitslosenquote auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen

Im Frühjahr 2012 sind die Arbeitslosenzahlen in Sachsen erstmals unter die Marke von 200.000 gefallen. Im September 2012 waren 191.277 Menschen im Freistaat Sachsen als arbeitslos gemeldet. Mit 9,0 Prozent wurde damit der geringste Stand seit Erfassung der Arbeitslosenstatistik in Sachsen erreicht. Bei einzelnen Qualifikationen ist auch in Sachsen seit geraumer Zeit ein Mangel an qualifizierten Fachkräften spürbar. Dabei sind die Regionen - auch aufgrund ihrer unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur - unterschiedlich betroffen.

Allerdings und dies gilt für ganz Sachsen werden sich die Unternehmen des Risikos, welches mit fehlenden Fachkräften verbunden ist, immer stärker bewusst. So ist die Wahrnehmung des Fachkräftemangels als Risikofaktor für die zukünftige Entwicklung in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen (siehe Abb. 2). Sahen zur Jahresmitte 2010 sachsenweit 21 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel einen Risikofaktor waren dies im Frühjahr 2012 bereits 28 Prozent.

Abbildung 2: Risikofaktoren der zukünftigen Entwicklung 2010 und 2012 (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Konjunkturumfragen der sächsischen Industrie- und Handelskammern 2010 und 2012

Gefragt nach der aktuellen Situation sehen immerhin 38 Prozent<sup>3</sup> der Unternehmen ihren Arbeits- bzw. Produktionsablauf durch fehlende Arbeitskräfte beeinträchtigt. Und wie eine weitere Auswertung zeigt, haben bereits 70 Prozent<sup>4</sup> der Unternehmen, die aktuell einen Personalbedarf melden, Probleme geeignete Fachkräfte zu finden.

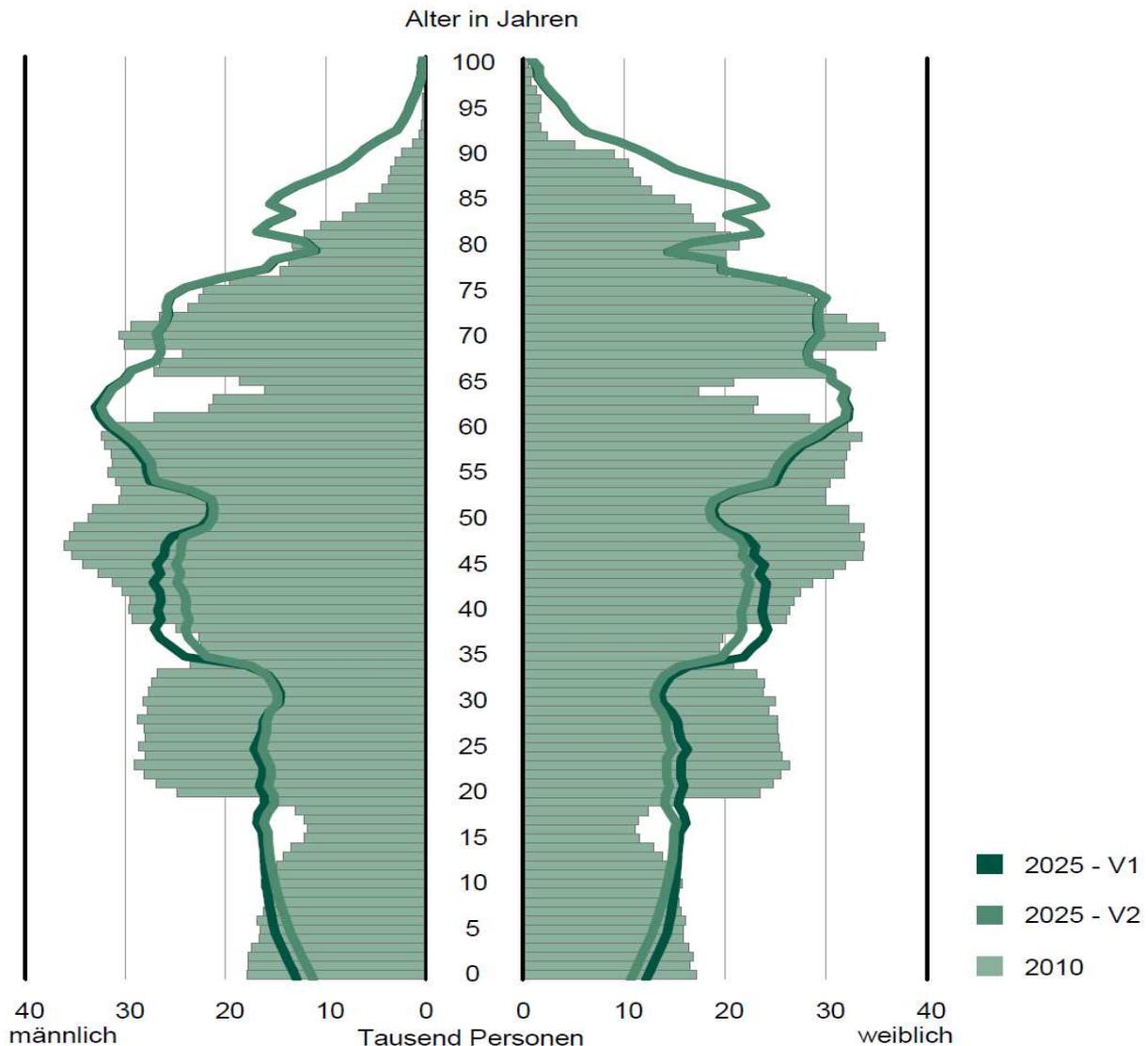
<sup>3</sup> Quelle: Konjunkturumfrage der sächsischen Industrie- und Handelskammern im Frühjahr 2012

<sup>4</sup> Quelle: Konjunkturumfrage der IHK zu Leipzig im Frühjahr 2012

## 1.2 Demografie, Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung

Die sächsische Bevölkerung ist seit 1990 von über 4,9 Mio. Einwohnern auf aktuell gut 4,1 Mio. zurückgegangen. Damit schrumpfte Sachsen in den letzten 22 Jahren um über 16 %. Bis 2025 wird die Einwohnerzahl lt. aktuellen Prognoserechnungen voraussichtlich um weitere 0,3 bis 0,5 Millionen Einwohner zurückgehen. Dies entspricht einem weiteren Rückgang der sächsischen Einwohnerzahl um 9 bis 12 %.

Abbildung 3: Alterspyramide der sächsischen Bevölkerung 2010 sowie Prognosen für 2025



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen – 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen bis 2025 - Ergebnisbericht, S. 3.

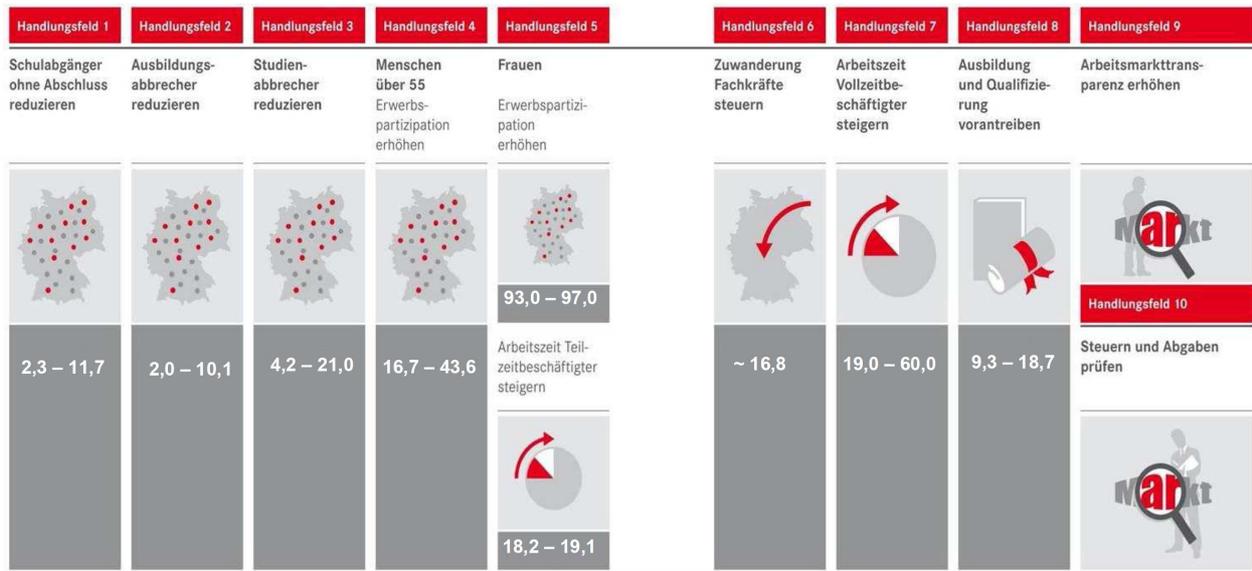
Noch dramatischer wird sich die Entwicklung auf die Bevölkerung im Erwerbsalter auswirken (siehe Abb. 3). Diese wird deutlich stärker schrumpfen und altern als der sächsische Durchschnitt. Ausgehend von derzeit ca. 2,5 Mio. Personen im erwerbsfähigen Alter, werden bis Ende 2025 20 bis 23 % weniger Personen dieser Altersgruppe in Sachsen leben. In absoluten Zahlen wird dies ein Rückgang von rund einer halben Million Einwohner im erwerbsfähigen Alter sein.

Dies bedeutet nicht nur, dass der sächsischen Wirtschaft potenziell weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen werden, es besagt auch, dass auf jeden Sachsen im erwerbsfähigen Alter mehr Sachsen im nichterwerbsfähigen Alter kommen. Umso wichtiger ist es für die Erhaltung der

Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft, dass die Möglichkeiten aller arbeitsfähigen Sachsen optimal gefördert und ausgeschöpft werden.

Um diesen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken hat die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Veröffentlichung Perspektive 2025 10 Handlungsfelder herausgearbeitet, die dazu geeignet sind, zusätzliche Fachkräftepotenziale zu erschließen (siehe Abb. 4).

Abbildung 4: Handlungsfelder zur Steigerung des Fachkräfteangebots und deren Potenzial in Sachsen (in Tausend Personen - Vollzeitäquivalenten)



Quelle: Regionaldirektion Sachsen, Perspektive 2025 - Fachkräfte für Sachsen, 2. Auflage, 2011, S. 4.

Demnach soll bei Ausschöpfung aller Möglichkeiten bundesweit ein Potenzial von 2,65 bis 7,1 Millionen an zusätzlichen qualifizierten Erwerbspersonen (in Vollzeit) zur Verfügung stehen<sup>5</sup>.

Für Sachsen wurde insgesamt ein Potenzial zwischen 181.500 und 298.000 zusätzliche Vollzeitstellen geschätzt. Davon entfallen allein 93 bis 97 Tausend (dies entspricht bis zu 23 % des bundesdeutschen Potenzials in diesem Handlungsfeld) auf das Handlungsfeld „Erwerbspartizipation der Frauen erhöhen“, da lt. Bundesagentur für Arbeit im nationalen Vergleich in Sachsen noch Potenziale bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen insgesamt bestehen<sup>6</sup>.

Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass die Beschäftigungsquote von Frauen in Sachsen im Jahr 2011 mit 55,6 % bereits deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 48,5 % lag, fast die Beschäftigungsquote der sächsischen Männer (55,9 %) erreicht und exakt den Wert der Beschäftigungsquote aller bundesdeutschen Männer aufweist<sup>7</sup>. Auch die Erwerbsquote der Frauen in Sachsen ist eine der höchsten in Deutschland und lag im Jahr 2010 sogar über der der Männer in Bremen. In diesem Sinne relativiert sich das von der Agentur ermittelte Fachkräftepotenzial der Frauen in Sachsen doch beträchtlich.

Wie ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik zeigt, verfügt Sachsen theoretisch noch über hinreichend Potenziale um Fachkräfteengpässe zu vermeiden. Allerdings sind die von der Statistik ausgewiesenen knapp 200.000 Arbeitslosen nur eine Seite der Medaille. Betrachtet man das Arbeitskräfteangebot nicht nur quantitativ sondern vor allem qualitativ, so stellt man fest, dass 43 % der Arbeitslosen Helfertätigkeiten anstreben. Diese Qualifikationsanforderung haben aller-

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit; Perspektive 2025 - Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg 2011, S. 12 f.

<sup>6</sup> Regionaldirektion Sachsen, Perspektive 2025 - Fachkräfte für Sachsen, 2. Auflage, 2011, S. 5.

<sup>7</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011, Nürnberg 2012, S. 12 f.

dings nur 12 Prozent der gemeldeten Arbeitsstellen<sup>8</sup>. Geht man bei dieser Betrachtung tiefer in die Wirtschaftsbereiche und Qualifikationen treten die Disparitäten auf dem sächsischen Arbeitsmarkt immer deutlicher hervor. Zusätzlich kommen noch die regionalen Unterschiede in Sachsen hinzu.

Um drohenden Fachkräfteengpässen zu begegnen, ist es daher notwendig, einen Ausgleich zwischen den von den Unternehmen gesuchten Qualifikationen und dem Qualifikationsniveau der Arbeitssuchenden herzustellen. Hierzu gibt es grundsätzlich nur zwei Möglichkeiten: Lebenslanges Lernen/Qualifizierung der inländischen Potenziale und Fachkräftezuwanderung. An den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierte, gezielte Qualifikation ist somit der einzige Weg, die bisher ungenutzten inländischen Potenziale zukünftig zu nutzen.

Hier gehen, und dies zeigt der vorliegende Bericht deutlich, die sächsischen Unternehmen voran. Sowohl in ihrem Engagement in der Ausbildung als auch bei der Weiterbildung ihrer Belegschaften haben die sächsischen Unternehmen die Zeichen der Zeit diesbezüglich erkannt.

Auch ist es unabdingbar, die Abschlussquote von Schülern an allgemeinbildenden Schulen in Sachsen deutlich zu erhöhen. Bei einer sachsenweiten Quote von über 10 % Schulentlassene ohne Abschluss und einzelnen Mittelschulen, an denen jeder Dritte die Schule ohne Abschluss verlässt, ist dringender Handlungsbedarf geboten.

Schon 2011 konnten über 1000 betriebliche Lehrstellen in Sachsen nicht besetzt werden. Diese Tendenz hat sich auch 2012 fortgesetzt. Die oft und gern in diesem Zusammenhang erhobene Forderung an die Unternehmen auch leistungsschwächeren Jugendlichen eine Chance zu geben, erweist sich dabei letztlich nur in Einzelfällen als Möglichkeit. Wie die Zahlen zur Entwicklung der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Sachsen verdeutlichen, steigt die Quote der gelösten Ausbildungsverträge in den letzten Jahren deutlich an (siehe Tab. 2).

*Tabelle 2: Auszubildende, neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Sachsen 1995, 2000, 2005, 2010 und 2011*

<b>Merkmal</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Auszubildende insgesamt	102 647	106 977	86 792	63 220	55 694
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	36 909	35 401	30 062	21 247	20 116
Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	6 534	8 936	5 834	6 659	6 542
Anteil gelöste Ausbildungsverträge an den Auszubildenden insgesamt	6,3 %	8,4 %	6,7 %	10,5 %	11,7 %
Anteil gelöste Ausbildungsverträge an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen	17,7 %	25,2 %	19,4 %	31,3 %	32,5 %

Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, Juli 2012, abgerufen unter: <http://www.statistik.sachsen.de/html/462.htm>, am 02.08.2012.

Diese Entwicklung spiegelt einerseits den Wandel des Lehrstellenmarktes hin zu einem Nachfragemarkt wider, andererseits ist diese auch der in den letzten Jahren verstärkten Einbeziehung vermeintlich leistungsschwächerer Ausbildungsbewerber durch die Unternehmen geschuldet.

Gerade die kleineren Unternehmen sind - trotz vielfältiger Unterstützungsangebote der sächsischen Industrie- und Handelskammern und der sächsischen Handwerkskammern aber auch durch bspw. ausbildungsbegleitende Hilfen der Agentur für Arbeit - oftmals nicht in der Lage, die bestehenden Defizite dieser Jugendlichen an die Anforderungen der Berufsausbildung zu kom-

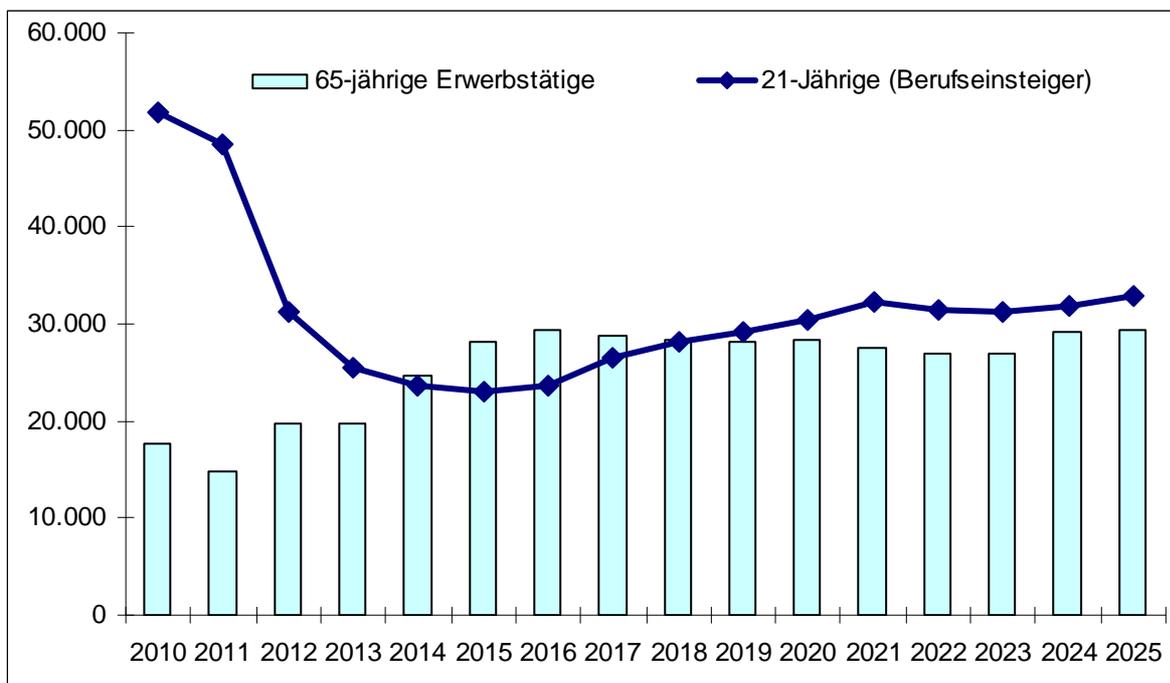
<sup>8</sup> Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitsmarkt nach Berufen, Juni 2012, Nürnberg 2012, Tab. 1.17.

pensieren. Darin zeigt sich, dass die sächsischen Unternehmen nicht die Reparaturbetriebe für Erziehungsdefizite im schulischen und familiären Bereich sind.

Neben der zum Teil mangelnden Ausbildungsreife vieler Jugendlicher sind aus Unternehmer-sicht die unklaren Berufsvorstellungen der Bewerber ein entscheidendes Ausbildungshemmnis für die Unternehmen<sup>9</sup>. Diese Defizite spiegeln sich auch in den Studienabbrüchen an sächsi-schen Hochschulen wider. Durchschnittlich rund 20 % - in den Ingenieurbereichen deutlich mehr - waren es nach Angaben der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2011. Um die Anzahl der Abbrüche im Berufsausbildungs- und Studienbereich zu reduzieren, fordern die sächsischen Kammern seit Jahren eine verbindliche Festschreibung der Berufs- und Studienorientierung in den Lehrplänen der verschiedenen Allgemeinbildenden Schulen in Sach-sen.

Der drohende Nachwuchsmangel für die sächsische Wirtschaft manifestiert sich in noch einem weiteren Fakt: 2014 werden erstmals mehr Ältere aus dem Erwerbsleben ausscheiden als Jun-ge in das Arbeitsleben eintreten (siehe Abb. 5). Da die Erwerbsbeteiligung der Älteren, insbe-sondere aufgrund veränderter Rahmenbedingungen, in den letzten Jahren stark angestiegen ist (Erwerbstätigenquote der 60 bis 65-jährigen in Sachsen: 2005 = 23,9; 2010 = 38,6; 2011 = 44,5), dürfte auch die aus der Abbildung resultierende Hoffnung, dass sich dies ab 2019 wieder umkehrt, enttäuscht werden.

Abbildung 5: Altersabgänge\* und Neuzugänge Jugendlicher im sächsischen Arbeitsmarkt



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen und eigene Berechnungen.

\* Methodische Erläuterung: Die 65-jährigen Erwerbstätigen entsprechen der Anzahl der 65-jährigen Sachsen multipliziert mit der Erwerbstätigenquote der 60 bis 65-jährigen in Sachsen im Jahr 2010.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund werden sich - wie die vorliegende Auswertung zeigt - die sächsischen Unternehmen zunehmend bewusst, dass die Sicherung der Fachkräfteversorgung des eigenen Unternehmens eine der zentralen unternehmerischen Herausforderung für die nächsten Jahre ist. Die aus heutiger Sicht wirksamsten Maßnahmen sind Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung sowie zielgruppenspezifische Bindungsangebote vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mit der Alterung der sächsischen Bevölkerung und der damit einhergehenden Alterung der Belegschaften in den sächsischen Unternehmen wird darüber hinaus auch der Erhalt der physi-

<sup>9</sup> Vgl. Ausbildungsumfrage der sächsischen IHKs von Anfang 2012.

schen und psychischen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter in den Fokus rücken müssen. Hier bieten die Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung gute Ansatzpunkte, durch gezieltes unternehmerisches Engagement die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit der Belegschaften zu fördern. Gleichzeitig eignet sich betriebliche Gesundheitsförderung dazu, die Bindung der Fachkräfte an das eigene Unternehmen zu erhöhen.

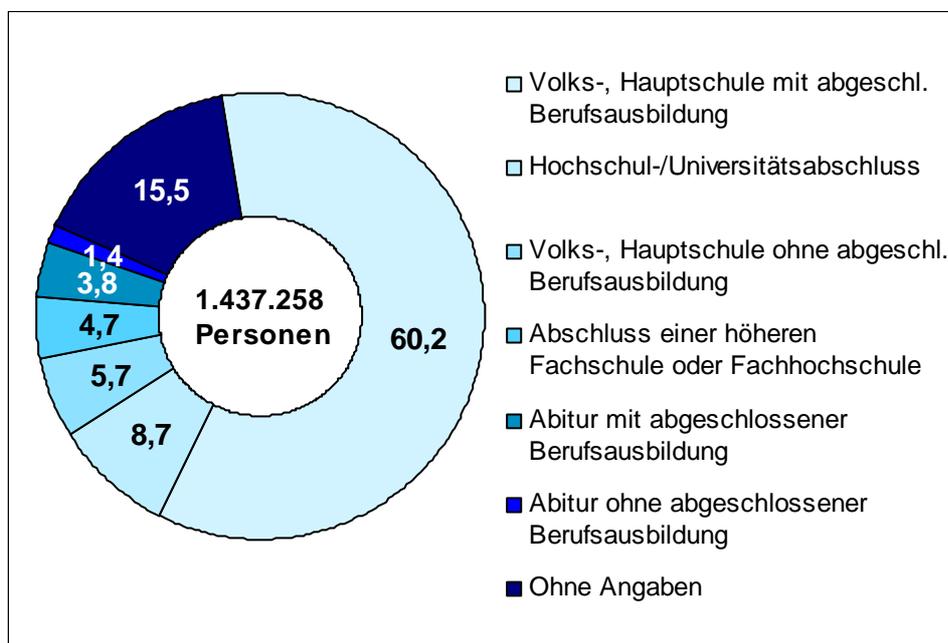
Bei alledem bleibt das größte Defizit in den kleinsten und kleinen Unternehmen (KKU) der sächsischen Wirtschaft das Fehlen an Kapazitäten für ein strategisches Management. Dies resultiert vordergründig aus der notwendigen Fokussierung auf das operative Geschäft. Dabei ist die strategische Unternehmensentwicklung in seiner Gesamtheit (Personal, Innovation, Investition, Energie- und Rohstoffmanagement etc.) die Grundvoraussetzung für die dauerhafte Bestandssicherung und das Wachsen der Unternehmen.

In Bezug auf die Fachkräfteentwicklung erfordert dies die Etablierung eines strategischen Personalmanagements in den sächsischen Unternehmen. Leider - und dies zeigen die Befragungen der sächsischen Kammern seit 2001 sehr deutlich - bewirkte die bisherige Beratungsförderung im Personalbereich keine grundlegende Verbesserung der Situation.

### 1.3 Aktuelles Qualifikationsniveau der Beschäftigten in der sächsischen Wirtschaft

Im Rahmen der bisher durchgeführten Befragungen zum sächsischen Fachkräftemonitoring wurde die formale Qualifikation der Beschäftigten erhoben. Da hierzu vergleichbare externe Daten des Statistischen Landesamtes vorliegen, haben sich die beteiligten Kammern entschieden, auf eine explizite Befragung der Unternehmen zu verzichten und die vorhandenen Daten zu nutzen.

Abbildung 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Freistaat Sachsen nach dem Ausbildungsabschluss in %



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

Zum Stichtag 30. Juni 2011 war die Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der sächsischen Wirtschaft durch einen hohen Qualifikationsgrad gekennzeichnet (siehe Abb. 6). Von den 1,4 Millionen Beschäftigten war von gut 1,2 Millionen der jeweils höchste Ausbildungsabschluss bekannt. Demnach verfügten 16 % der Beschäftigten, über die Informationen zum höchsten Bildungsabschluss vorlagen, über einen Fach- oder Hochschulabschluss, 76 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung und „nur“ 8 % hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Tabelle 3: Qualifikationsstruktur der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren am 30. Juni 2011

Wirtschaftssektor	Gesamt		Ohne abgeschlossene Berufsausbildung		Mit abgeschlossener Berufsausbildung		Fachhochschule		Wissensch. Hochschule, Universität		Ohne Angaben	
	Anzahl SV-pfl. Beschäftigte in Tsd.	Anteil an N3 in %	Anzahl SV-pfl. Beschäftigte in Tsd.	Anteil an N3 in %	Anzahl SV-pfl. Beschäftigte in Tsd.	Anteil an N3 in %	Anzahl SV-pfl. Beschäftigte in Tsd.	Anteil an N3 in %	Anzahl SV-pfl. Beschäftigte in Tsd.	Anteil an N3 in %	Anzahl SV-pfl. Beschäftigte in Tsd.	Anteil an N3 in %
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	21,7	100	1,6	7,3	16,4	75,6	0,8	3,7	0,6	2,8	2,3	10,6
Produzierendes Gewerbe	429,6	100	28,1	6,5	308,3	71,8	18,2	4,2	21,3	5,0	53,7	12,5
Dienstleistungsbereiche (inkl. Handel)	985,8	100	71,6	7,3	596,8	60,5	47,9	4,9	102,9	10,4	166,6	16,9
Insgesamt*	1.437,3	100	101,3	7,0	921,5	64,1	66,9	4,7	124,9	8,7	222,7	15,5

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

N3 – Anteil der Unternehmen je Wirtschaftssektor

\* - Angaben einschließlich Personen ohne Angaben zur Wirtschaftsgliederung

## 2 Beteiligung und Struktur der Unternehmensbefragung

Am Fachkräftemonitoring 2012 beteiligten sich insgesamt 1.604 sächsische Unternehmen. Die Verteilung der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen der sächsischen Wirtschaft, die sich an den Befragungen seit 2007 beteiligten, ist in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 4: Beteiligung an der Befragung 2007, 2010 und 2012 (Vgl. Anl. 1)

Wirtschaftsbereich	2007	2010	2012
Industrie	418	455	512
Bauwesen	73	63	80
Dienstleistungen	410	339	449
Handel	178	211	155
Handwerk	398	369	408
Gesamt	1.477	1.437	1.604

Der sächsischen Unternehmensstruktur entsprechend, kommt mit 55 Prozent der überwiegende Anteil der Antworten von Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten. Mit zunehmender Größe nimmt der Anteil der Unternehmen tendenziell ab (siehe Tab. 5).

Das Gewicht der Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten ist weiter angestiegen. Der Anteil mittelständischer und großer Betriebe ab 50 Mitarbeiter an der Umfrage ist von 30 % im Jahr 2007 auf 26 % zurückgegangen. Einen Überblick über die Beteiligung der Unternehmen an der aktuellen Umfrage nach Beschäftigtengrößenklasse in den einzelnen Wirtschaftsbereichen gibt Tabelle 5. Sie zeigt, dass der Anteil mittelgroßer und großer Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten in der Industrie mit 40 % am größten ist. Demgegenüber fallen im Handwerk nur zwei Prozent der an der Befragung beteiligten Unternehmen in diese Beschäftigtengrößenklassen.

Tabelle 5: Beteiligung nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklasse 2012  
(Vgl. Anl. 2)

Beschäftigten- größenklassen	Industrie		Bau		Dienstl.		Handel		Handwerk		Gesamt	
	Anzahl Fir- men	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %								
< 20 Besch.	168	33	34	42	236	53	80	51	366	90	<b>884</b>	<b>55</b>
20 - < 50 Besch.	138	27	19	24	114	26	38	24	30	7	<b>339</b>	<b>21</b>
50 - < 250 Besch.	170	33	25	31	78	17	32	21	9	2	<b>314</b>	<b>20</b>
ab 250 Besch.	34	7	2	3	15	3	4	3	1	0	<b>56</b>	<b>3</b>
ohne Angaben	2	0	0	0	6	1	1	1	2	1	<b>11</b>	<b>1</b>
<b>Gesamt</b>	<b>512</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>449</b>	<b>100</b>	<b>155</b>	<b>100</b>	<b>408</b>	<b>100</b>	<b>1.604</b>	<b>100</b>

N3 – Anzahl der Unternehmen je Wirtschaftsbereich

N1 – Anzahl aller an der Befragung teilnehmenden Unternehmen (1.604)

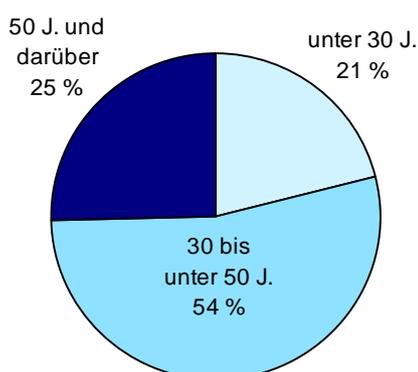
### 3 Beschäftigungssituation und Qualifikationsstruktur in den Unternehmen

#### 3.1 Altersstruktur und Beschäftigungsformen

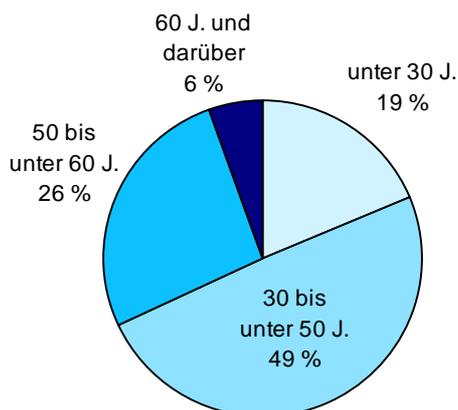
Insgesamt wurden für 87.215 Beschäftigte (95 % aller Beschäftigten in den teilnehmenden Unternehmen) Altersangaben ausgewiesen. Die Stichprobe der vorliegenden Befragung entspricht hinsichtlich der Altersstruktur der Mitarbeiter fast genau der Altersstruktur der Grundgesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen<sup>10</sup>!

Abbildung 7 : Altersstruktur der Belegschaft 2005 und 2012 (Vgl. Anl. 3)

Alterstruktur der Belegschaft 2005



Alterstruktur der Belegschaft 2012



Während in allen sächsischen Unternehmen im Juni 2011 lt. amtlicher Statistik 31 % der Beschäftigten älter als 50 Jahre und 6 % älter als 60 Jahre waren, sind es in unserer Befragungsstichprobe 32 % bzw. ebenfalls 6 %. Gegenüber der Befragung aus dem Jahr 2005 liegt der Anteil der über 50-jährigen in den befragten Unternehmen damit bereits um 7 Prozentpunkte höher (siehe Abb. 7).

<sup>10</sup> Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

Demgegenüber ist der Anteil der unter 50-jährigen von 75 % im Jahr 2005 auf aktuell 68 % gefallen. Bei den unter 30-Jährigen liegt der Beschäftigtenanteil bei 19 % (Grundgesamtheit aller SV-pflichtig Beschäftigte in Sachsen: 21 %) und bei den 30 bis unter 50-Jährigen bei 49 % (Grundgesamtheit: 48 %).

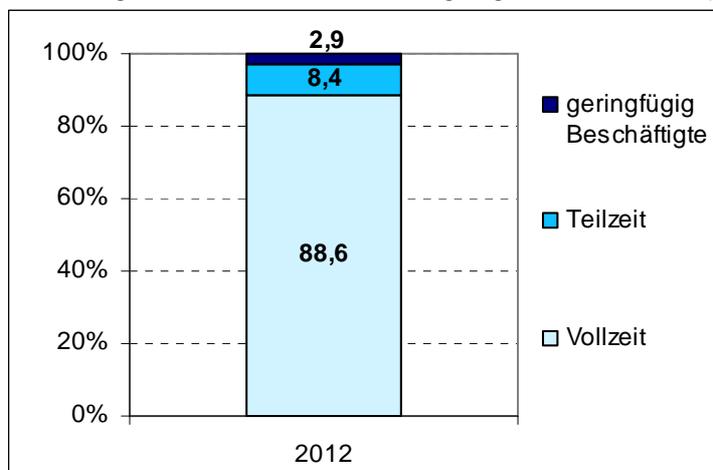
Als Besonderheit weist der Wirtschaftsbereich Handwerk die jüngste und sich in den letzten Jahren verjüngende Altersstruktur auf (nur 28 % der Beschäftigten in Handwerksunternehmen sind über 50 Jahre). Eine Ursache dafür kann in der kontinuierlichen Ausbildung von eigenem Fachkräftenachwuchs im Handwerk gesehen werden.

Die 1.604 teilnehmenden sächsischen Unternehmen beschäftigten zum Befragungszeitpunkt 2012 insgesamt 91.595 Personen. Damit ergibt sich eine durchschnittliche Betriebsgröße von 57 Mitarbeitern. Diese liegt damit um 14 % über der Betriebsgröße zur vorherigen Befragung im Jahre 2010 (50 Mitarbeiter). Von den insgesamt 82.994 Beschäftigten mit Angaben zur Beschäftigungsform waren 89,6 % (74.357) unbefristet und 10,4 % (8.637) befristet angestellt.

Abweichend von der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die für Juni 2011 einen Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 20 % an allen SV-pflichtig Beschäftigten ausweist, ist dieser Anteil in der Befragungsstichprobe mit gut 8 Prozent deutlich geringer. Dies liegt vor allem an der im Vergleich zur sächsischen Unternehmensstruktur höheren Produktionslastigkeit der Stichprobe der vorliegenden Befragung. Während in der Befragung etwa 37 % der Firmen dem produzierenden Gewerbe zuzuordnen sind, liegt dieser Anteil in der gewerblichen Wirtschaft Sachsen bei etwa 24 %<sup>11</sup>.

Gegenüber der Befragung aus dem Jahr 2010 gibt es hinsichtlich der Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung nur marginale Veränderungen.

Abbildung 8: Anteile der Beschäftigungsformen 2012 (Vgl. Anl. 4)



Anteile an N3 – Anzahl der Beschäftigten

### 3.2 Ausbildung

Zur Sicherung des hohen Qualifikationsgrades der sächsischen Beschäftigten ist die betriebliche Ausbildung eine der zentralen Stellschrauben. Von den 1.604 am Fachkräftemonitoring 2012 teilnehmenden sächsischen Unternehmen waren 612 ausbildende Betriebe (siehe Tab. 6). Dies entspricht einem Anteil von 38 % (2010: 39 %). Hierin zeigt sich der generelle Trend der letzten Jahre, dass weniger Auszubildende zur Verfügung stehen.

<sup>11</sup> Ebd. – „Auswertung des Sächsischen Unternehmensregisters 2011“

Von den insgesamt 91.595 Beschäftigten in den an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen waren 4.126 Lehrlinge. Dies ist ein Anteil von 4,5 %, woraus sich wiederum eine Lehrlingsquote von 45 Lehrlingen pro 1.000 Beschäftigten ergibt.

*Tabelle 6: Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen 2012*

Lehrlingsgrößenklassen	Industrie		Bau		Dienstleistungen		Handel		Handwerk		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
1	51	19	12	30	43	29	32	42	50	60	188	31
2	50	19	3	8	20	14	11	14	12	14	96	16
3 bis 5	72	27	12	30	44	30	19	25	20	24	167	27
6 bis 9	38	14	7	18	18	12	6	8	0	0	69	11
10 bis 19	37	14	6	15	12	8	6	8	1	1	62	10
20 u. mehr	17	6	0	0	9	6	3	4	1	1	30	5
<b>Gesamt (N3)</b>	<b>265</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>146</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>612</b>	<b>100</b>

N3 = Anzahl der Unternehmen je Wirtschaftsbereich

Während in der Betriebsgrößenklasse unter 20 Beschäftigten knapp jeder fünfte Betrieb ausbildet, sind es bei den großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten fast 90 Prozent. Ebenso nimmt mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die mehrere Lehrlinge ausbilden, zu (siehe Tab. 7). In der Betriebsgrößenklasse unter 20 Beschäftigten ist das Handwerk nach wie vor überproportional an der Ausbildung beteiligt.

*Tabelle 7: Beteiligung ausbildender Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen 2012*

Lehrlingsgrößenklassen	unter 20 Beschäftigte		20 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
1	108	68	60	37	20	8	0	0	188	31
2	25	16	34	21	35	15	2	4	96	16
3 bis 5	24	15	56	34	82	34	5	10	167	27
6 bis 9	1	1	11	7	52	22	5	10	69	11
10 bis 19	0	0	2	1	47	20	13	26	62	10
20 und mehr	0	0	0	0	5	2	25	50	30	5
<b>Gesamt (N3)</b>	<b>158</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>	<b>241</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>612</b>	<b>100</b>

N3 = Anzahl der Unternehmen je Beschäftigungsgrößenklasse

Laut Ausbildungsumfrage der sächsischen IHKs, die Anfang 2012 durchgeführt wurde und an der sich 604 Unternehmen beteiligten, konnten 34 % der antwortenden Unternehmen nicht alle Lehrstellen besetzen. Die häufigsten Gründe waren keine bzw. keine geeigneten Bewerbungen sowie das Nichtantreten der Ausbildung bzw. die Vertragsauflösung kurz nach Ausbildungsbeginn.

Die Tendenz zu nichtbesetzten Lehrstellen wird durch die Momentaufnahme im Rahmen der Befragung Fachkräftemonitoring vom Juni dieses Jahres bestätigt. So lagen zum Befragungszeitpunkt in 28 % der Unternehmen noch keine Bewerbungen auf bestehende offene Lehrstellen vor. Im Jahr 2010 meldeten dies zu einem vergleichbaren Zeitraum nur 15 % der Unternehmen.

Trotz dieser Erfahrungen bleibt die Ausbildungsbereitschaft der sächsischen Unternehmen auf hohem Niveau. So gaben im Rahmen der Ausbildungsumfrage 20 % der Unternehmen an, mehr ausbilden zu wollen. 64 % wollen ihr Engagement gleichbleibend beibehalten und nur 16 % wollen weniger ausbilden.

Die meisten Unternehmen mit offenen Lehrstellen gab es in der Stichprobe des Fachkräftemonitoring in der Industrie (184 Unternehmen), dem Dienstleistungsbereich (73) und dem Handwerk (62). Dabei zeigt sich, dass die großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten vergleichsweise weniger Probleme haben ihre Lehrstellen zu besetzen. Während bei den kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen jeweils ca. zwei Drittel der ausbildenden Firmen noch offene Lehrstellen ausweisen, waren es bei den Großbetrieben zum Befragungszeitpunkt 44 %.

Die genannten offenen Lehrstellen konzentrieren sich dabei im Wesentlichen auf gewerblich-technische Ausbildungsberufe, wie z. B. Elektroniker und Mechatroniker, den Logistikbereich, ausgewählte Bauberufe und die Gastronomie. Die Berufe mit den meisten benannten offenen Lehrstellen zum Befragungszeitraum sind in Anlage 6 dargestellt.

Im August 2012 waren nach Angaben der Agentur für Arbeit in Sachsen<sup>12</sup> insgesamt noch 5.375 Ausbildungsstellen in Sachsen unbesetzt. Dem standen zum gleichen Zeitraum 4.179 unversorgte Bewerber gegenüber. So kamen rein rechnerisch im August auf jeden unversorgten Bewerber 1,3 unbesetzte Ausbildungsstellen. Damit lag dieses Verhältnis leicht über dem Niveau des Vorjahres und lässt für 2012 eine ähnliche Unterbesetzungssituation bei den betrieblichen Lehrstellen erwarten wie 2011.

Ein immer wieder im Fokus der bildungspolitischen Diskussion stehender Punkt ist die Ausbildungsreife der Lehrlingsbewerber. Im Rahmen der Ausbildungsumfrage gaben 45 % der Unternehmen an, dass viele Schulabgänger eine mangelnde Ausbildungsreife aufweisen. Damit war dieser Punkt das von den meisten Unternehmen benannte Ausbildungshemmnis. Mit deutlichem Abstand (33 %) folgten die unklaren Berufsvorstellungen der Schulabgänger. Verschiedene andere mögliche Hemmnisse wurden nicht einmal von jedem zehnten Unternehmen benannt.

Über die Jahre betrachtet, fällt bei den Befragungen zum Fachkräftemonitoring auf, dass die durchschnittliche Beurteilung der Lehrlingsbewerber mit der konjunkturellen Entwicklung schwankt. So zeigt sich, dass die durchschnittliche Bewertung der Bewerber durch die Unternehmen in den Jahren 2005 und 2010 deutlich schlechter ausfiel, als in den konjunkturellen Hochphasen der Jahre 2007 und 2012 (siehe Tab. 8). Dabei ist insbesondere der starke Rückgang bei den mit schlecht bewerteten Lehrlingsbewerbern erfreulich. Hier konnte 2012 mit 9 Prozent der niedrigste Wert seit Beginn der Befragung gemessen werden. Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass lt. Ausbildungsumfrage der sächsischen IHKs über 80 Prozent der dort antwortenden Ausbildungsbetriebe die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger als wesentliches Ausbildungshemmnis benannten.

*Tabelle 8: Durchschnittliche Beurteilung der Lehrlingsbewerber*

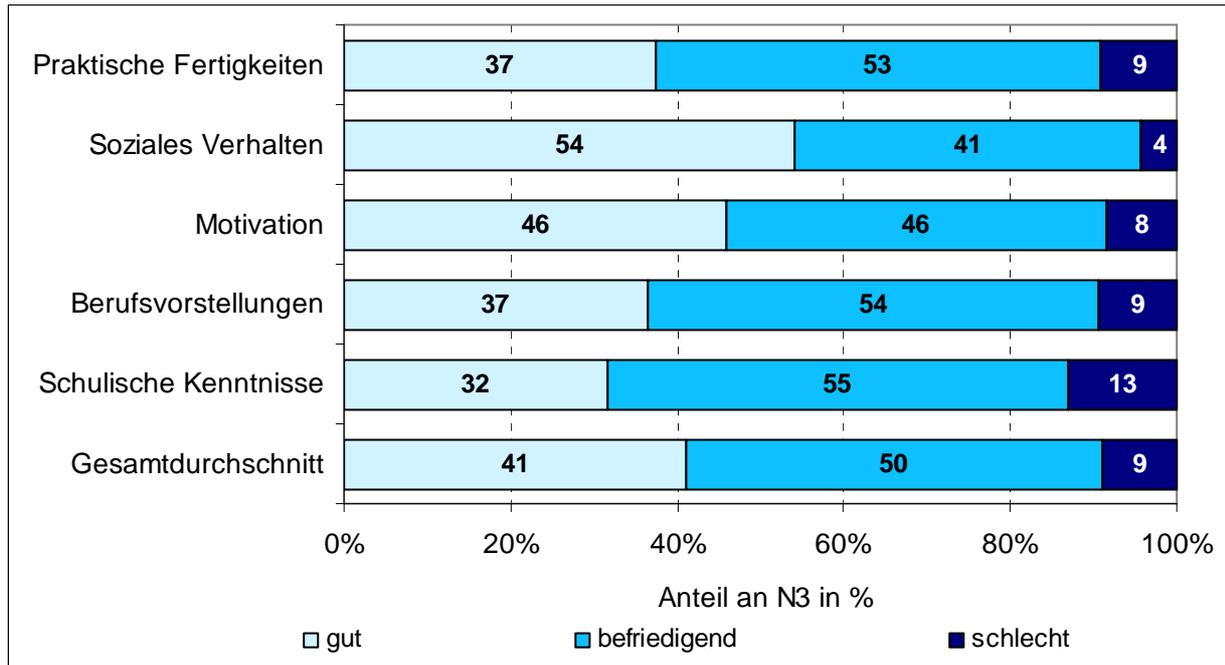
Durchschnitt aller 5 Kriterien	gut	befriedigend (Anteil an N3 in %)	schlecht
2005	35	49	16
2007	42	45	13
2010	33	52	15
2012	41	50	9

N3 – Anzahl der Gesamtnennungen pro Jahr

Geht man bei der Beurteilung der Lehrlingsbewerber stärker ins Detail, stellt man deutliche Unterschiede bei der Bewertung der einzelnen Kriterien fest (siehe Abb. 9). Am schlechtesten schneiden die schulischen Kenntnisse ab. Sie weisen sowohl den niedrigsten Anteil an guten Bewertungen als auch den höchsten Anteil schlechter Bewertungen auf. Umgekehrt wird das soziale Verhalten der Bewerber am besten beurteilt. Dieses Kriterium ist das Einzige, bei dem die Lehrlingsbewerber von mehr als der Hälfte der Unternehmen mit gut bewertet werden. Praktische Fähigkeiten, Motivation und Berufsvorstellungen liegen hier im Mittelfeld.

<sup>12</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport - Regionaldirektion Sachsen, Nürnberg, August 2012, S. 15.

Abbildung 9: Beurteilung der Lehrlingsbewerber nach Kriterien 2012 (Vgl. Anl. 18)



N3 – Anzahl der Nennungen je Bewertungskriterium

Stellt man der Beurteilung die Möglichkeiten der Einflussnahme der Unternehmen auf die einzelne Kriterien gegenüber, lassen sich abweichende Schlussfolgerungen ziehen. Die besten Einflussmöglichkeiten haben die Unternehmen bei der Vermittlung von praktischen Fähigkeiten. Dass die Unternehmen auch die Herausforderungen im Bereich der schulischen Kenntnisse annehmen, zeigen die Ergebnisse der Ausbildungsumfrage. Demnach halten mittlerweile 43 % der Unternehmen in Sachsen eigene Nachhilfeangebote im Unternehmen vor. Gleichzeitig nutzen 42 % die Möglichkeiten der ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agentur für Arbeit.

Hinsichtlich der Ausprägung der Kriterien Motivation und soziales Verhalten sind die Möglichkeiten der Unternehmen allerdings eher beschränkt. Bezüglich der Berufsorientierung zeigt u. a. die Woche der offenen Unternehmen, dass sich die Unternehmen zunehmend in diesem Bereich engagieren. Während allerdings die Angebote der großen Firmen binnen weniger Tage ausgebucht sind, bleiben viele Angebote – insbesondere auch im ländlichen Raum ungenutzt. Um die Chancen systematischer Berufsorientierung zu nutzen und die Möglichkeiten - insbesondere der kleineren Unternehmen - zu erhöhen, sind daher veränderte Rahmenbedingungen zwingend erforderlich.

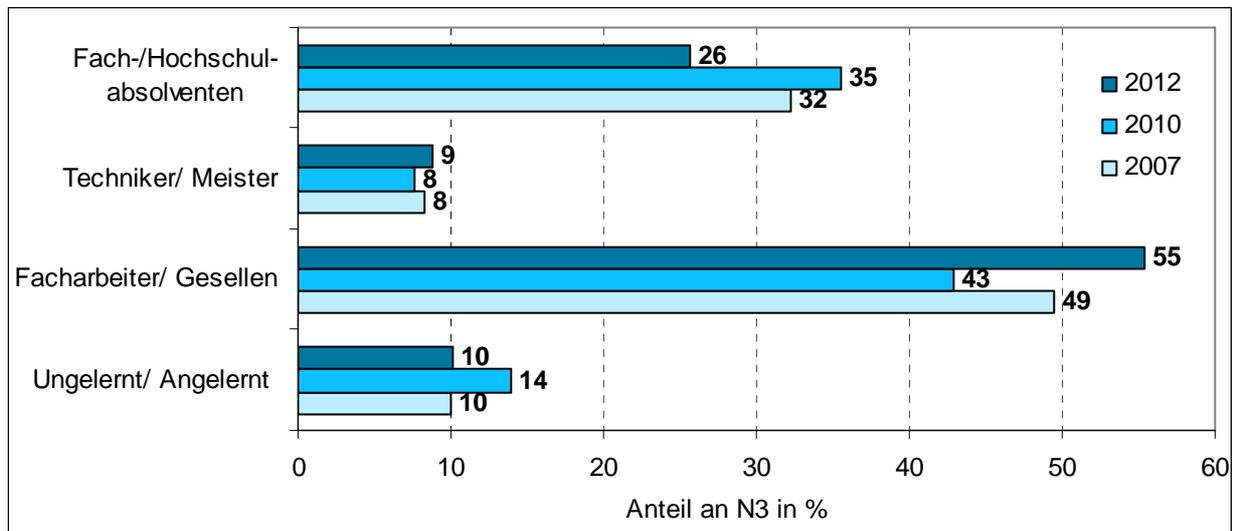
### 3.3 Qualifikationsanforderungen der sächsischen Wirtschaft

Von den 1.604 Unternehmen, die sich an der Befragung zum Fachkräftemonitoring 2012 beteiligten wiesen zum Zeitpunkt der Befragung 451 Unternehmen bzw. 28 % offene Stellen aus. In diesen Unternehmen waren insgesamt 1.187 Stellen zu besetzen. Aufgrund der Nichtberücksichtigung der Meldungen der offenen Stellen aus der Arbeitnehmerüberlassung in den Zahlen für 2012 ist die Vergleichbarkeit dieser Daten zu früheren Befragungen nur eingeschränkt möglich.

Es zeigt sich, dass nach dem krisenbedingten Einbruch der offenen Stellen im Jahr 2010 über alle Qualifikationsniveaus hinweg wieder ein deutlich höherer Fachkräftebedarf in den Unternehmen zu verzeichnen ist. Die Verteilung der offenen Stellen nach deren Qualifikationsanforderungen macht die Bedeutung der dualen betrieblichen Ausbildung für die sächsische Wirtschaft eindrucksvoll deutlich (siehe Abb. 10). Fast zwei Drittel der offenen Stellen in der sächsischen Wirtschaft entfallen auf Abschlüsse aus diesem Bereich. 55 % der offenen Stellen sind für Facharbeiter und Gesellen und 9 % für Techniker und Meister ausgeschrieben.

Gut ein Viertel der offenen Stellen in der sächsischen Wirtschaft erfordert einen Fach- oder Hochschulabschluss und nur jede zehnte offene Stelle richtet sich an Bewerber ohne verwertbaren Berufsabschluss.

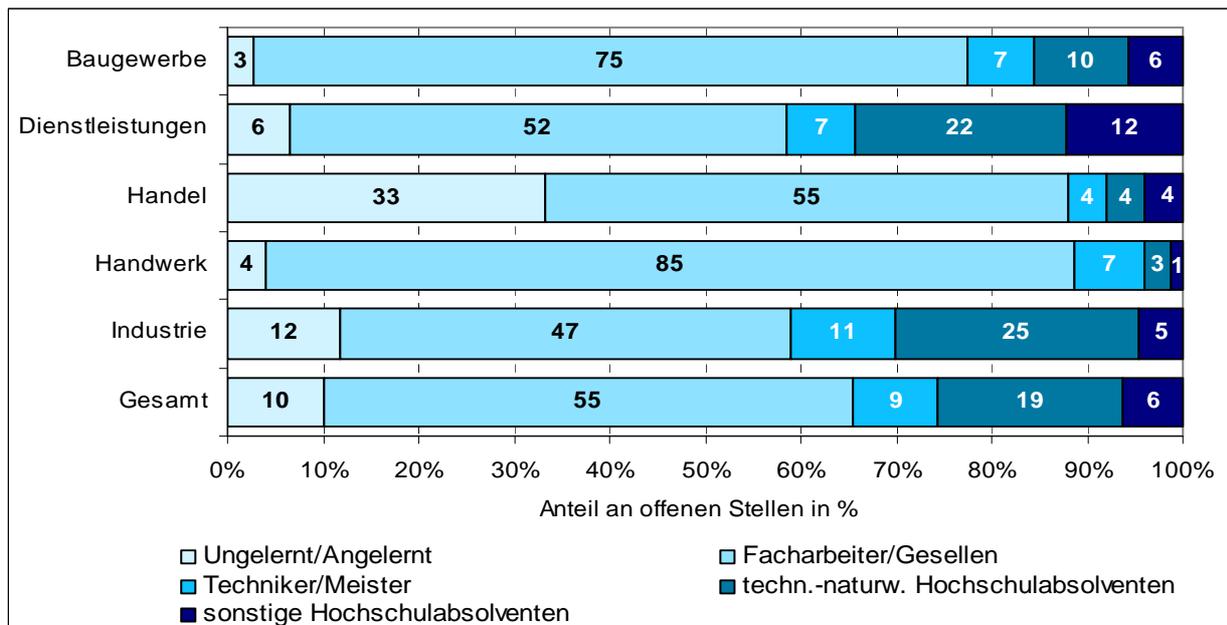
Abbildung 10: Qualifikationsanforderungen der offenen Stellen 2007 2010 und 2012 (Vgl. Anl. 8)



N3 – Anzahl der offenen Stellen insgesamt

Ein Blick auf die Wirtschaftsbereiche zeigt, dass im Handel der Anteil der offenen Stellen für Un- und Angelernte mit 33 % mit Abstand am größten ist (siehe Abb. 11). Der Anteil der Facharbeiter und Gesellen an den offenen Stellen ist demgegenüber im Handwerk (85 %) und im Baugewerbe (75 %) am größten. Hochschulabsolventen werden anteilig am häufigsten im Dienstleistungsbereich (34 %) und in der Industrie (30 %) gesucht.

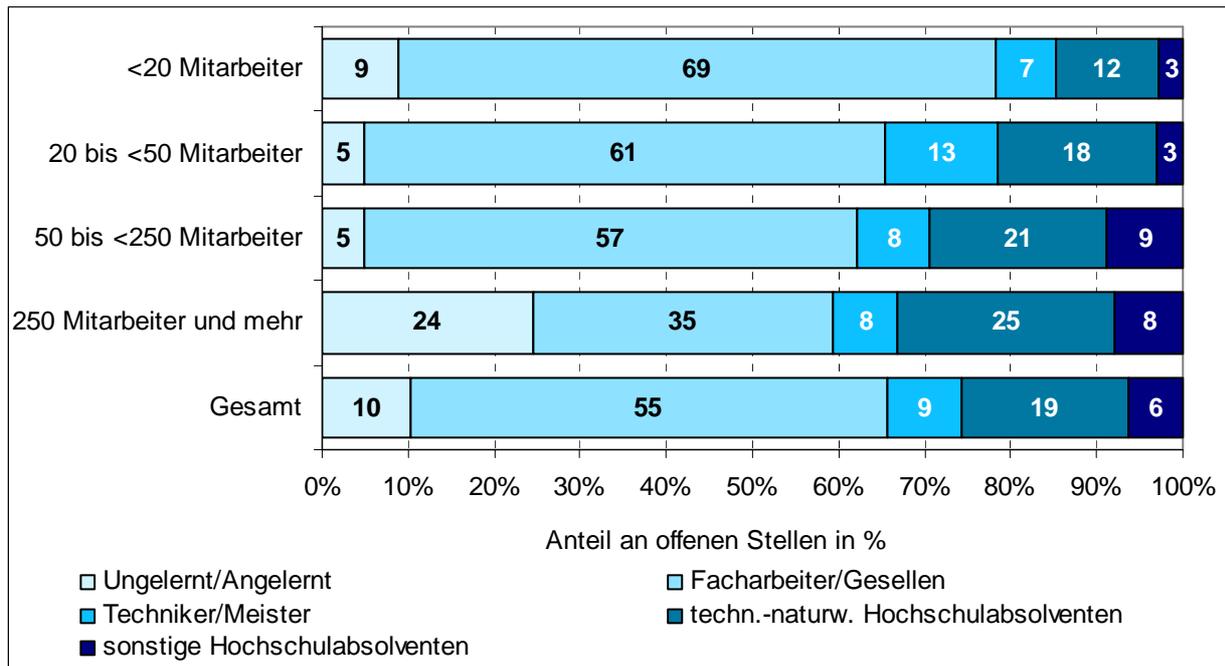
Abbildung 11: Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Wirtschaftsbereichen 2012 (Vgl. Anl. 8)



N3 – Anzahl der offenen Stellen je Wirtschaftsbereich

Untersucht man die Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Beschäftigtengrößengruppen zeigt sich, dass mit zunehmender Beschäftigtenanzahl der Anteil der Hochschulabsolventenstellen zunimmt (siehe Abb. 12).

Abbildung 12: Qualifikationsanforderungen an offene Stellen nach Beschäftigtengrößenklassen 2012 (Vgl. Anl. 8)



N3 – Anzahl der offenen Stellen je Beschäftigungsgrößenklasse

Gleichzeitig nimmt der Anteil der Facharbeiter und Gesellenstellen mit steigender Unternehmensgröße ab. Un- und Angelernte werden prozentual am häufigsten in den großen Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern, gefolgt von den Kleinunternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern gesucht.

Die TOP 20 der offenen Stellen zum Befragungszeitraum konzentriert sich im Wesentlichen auf die Bereiche, die auch schon bei den offenen Lehrstellen am häufigsten genannt wurden. Dies sind gewerblich-technische Berufe, der Logistikbereich und ausgewählte Bauberufe. Ergänzt wird die TOP 20 durch Hochschulqualifikationen vorwiegend im Ingenieursbereich.

#### Liste der TOP 20 – Offen Stellen nach Berufen/Tätigkeitsfeldern (Qualifikationsniveau)

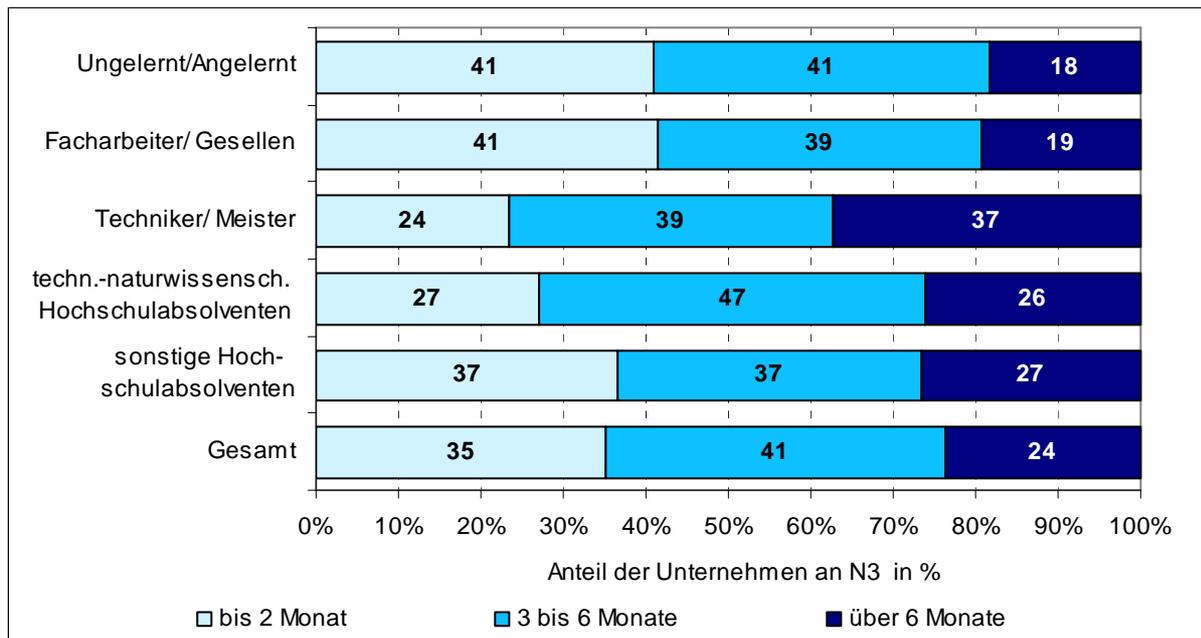
Berufskraftfahrer (FA)	Maurer (FA)
Informatik/Programmierer (THSA)	Mechatroniker (FA)
Konstrukteure (THSA)	Koch (FA)
Bauingenieur/Bauleiter (THSA)	Elektroinstallateur/-monteur (FA)
CNC-Fräser/Dreher (FA)	Baumaschinist (FA)
Elektroniker (FA)	Vertrieb/-leitung (SHSA)
Elektrotechnik (THSA)	Elektriker (FA)
Elektrotechnik/Elektronik (M/T)	Produktions- und Bauhelfer (UN)
Projektingenieur/Projektleitung (THSA)	Servicetechniker (M/T)
Maschinenbauingenieure (THSA)	Verkäufer (FA)

(UN–Ungelernte/ FA–Facharbeiter/Geselle / M/T–Meister /Techniker/ THSA–techn. Hochschulabsolvent/  
SHSA–sonst. Hochschulabsolvent)

### 3.4 Zeitdauer der Besetzung offener Stellen

Im Vergleich zu 2010 sind die Vakanzzeiten, also die Zeiten in denen offene Stellen nicht besetzt werden konnten, über alle Qualifikationsniveaus deutlich angestiegen. Auch im Bereich der Un- und Angelernten haben sich die Vakanzzeiten deutlich verlängert. Damit benötigen die Unternehmen für die Besetzung solcher Stellen fast genauso viel Zeit wie für die Besetzung von Facharbeiter- und Gesellenstellen (siehe Abb. 13).

Abbildung 13: Zeitdauer der Besetzung offener Stellen nach Qualifikationsanforderungen 2012 (Vgl. Anl. 9)



N3 – Anzahl der Unternehmen je Qualifikationsniveau

Dies ist umso bemerkenswerter, da zum Befragungszeitpunkt die sächsische Arbeitslosenquote bei über 9 % lag, wobei insbesondere der Anteil der Geringqualifizierten immer noch sehr hoch ist. So waren im Juni 2012 42 % der registrierten Arbeitslosen in Sachsen dem Anforderungsprofil Helfer zuzuordnen und nur 8 % den Anforderungsprofilen Spezialist oder Experte.

Gleichzeitig richtet sich nur jede zehnte offene Stelle an die Zielgruppe Geringqualifizierte. Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung stützen damit die aktuelle Beobachtung, dass es trotz hoher Arbeitslosigkeit auch im Bereich der Geringqualifizierten immer schwerer wird, Stellen mit geeigneten Arbeitskräften zu besetzen.

Tabelle 9: Gründe für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter 2007, 2010 und 2012 (Mehrfachantworten möglich) - Anteil der Unternehmen an N2\* in % (Vgl. Anl. 10)

Gründe	2007	2010	2012
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	28%	35% ↑	41% ↑
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	33%	27% ↓	38% ↑
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	28%	25% ↓	33% ↑
fehlende Berufserfahrung	47%	41% ↓	31% ↓
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	/	15%	28% ↑
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen	37%	33% ↓	22% ↓
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	/	/	17%
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	12%	11% ↓	15% ↑
fehlender Berufsabschluss	14%	13% ↓	11% ↓
Alter der Bewerber	9%	9% →	8% ↓

/ – keine vergleichbare Fragestellung

Die Top-3-Antworten der jeweiligen Befragungen sind farbig hinterlegt.

\*N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.106)

Dies bestätigen auch die Antworten auf die Frage nach den Gründen für das Scheitern von Einstellungen neuer Mitarbeiter (siehe Tab. 9). An erster Stelle steht erstmals in der Befragungshistorie des sächsischen Fachkräftemonitorings die mangelnde Motivation und Arbeitsbereitschaft der Bewerber. Dies gaben 41 % der Unternehmen als Ursache für das Scheitern von Einstel-

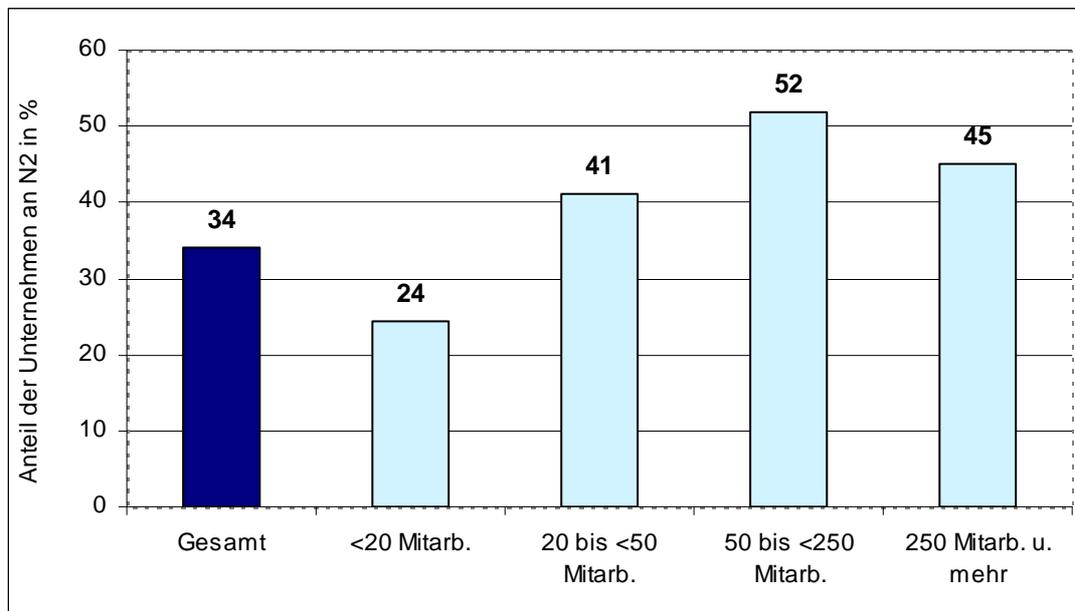
lungen an. Es folgen, die aus Sicht der Unternehmer unrealisierbaren Lohn- und Gehaltsvorstellungen (38 %) sowie die Tatsache, dass keine Bewerbungen eingegangen sind (33 %).

Als Nichteinstellungsgrund an Bedeutung deutlich verloren, haben Defizite in den fachlichen Qualifikationsprofilen der Bewerber, die in den bisherigen Befragungen immer die größten Hindernisse darstellten. Fehlende Berufserfahrung wurde 2007 beispielsweise von 47 % der Unternehmen als Grund für das Scheitern von Einstellungen angegeben. 2012 waren es nur noch 31 %. Das Fehlen von Zusatzqualifikationen führten 2007 noch 37 % der Unternehmen ins Feld. 2012 waren es 22 %.

### 3.5 Personalplanung

Von den 1.604 an der Befragung beteiligten Unternehmen haben 1.529 auf die Frage des mittelfristigen Personalbedarfs bis Ende 2013 geantwortet. Von diesen wiederum beabsichtigt über ein Drittel (522) die Einstellung von Mitarbeitern. Im Vergleich ist dieser Wert deutlich niedriger als die mittelfristigen Personalplanungen aus den Vorbefragungen.

Abbildung 14: Anteil der Unternehmen mit mittelfristig geplanten Personaleinstellungen (aktuell nach Beschäftigungsgrößenklassen) 2012 (Vgl. Anl. 12)



N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (2012 = 1.529)

Entsprechend der aktuellen Personalbedarfe, die sich in den aktuell offenen Stellen niederschlägt, sind auch über die Hälfte der bis Ende des nächsten Jahres geplanten Neueinstellungen auf dem Qualifikationsniveau Facharbeiter und Gesellen vorgesehen (siehe Tab. 10).

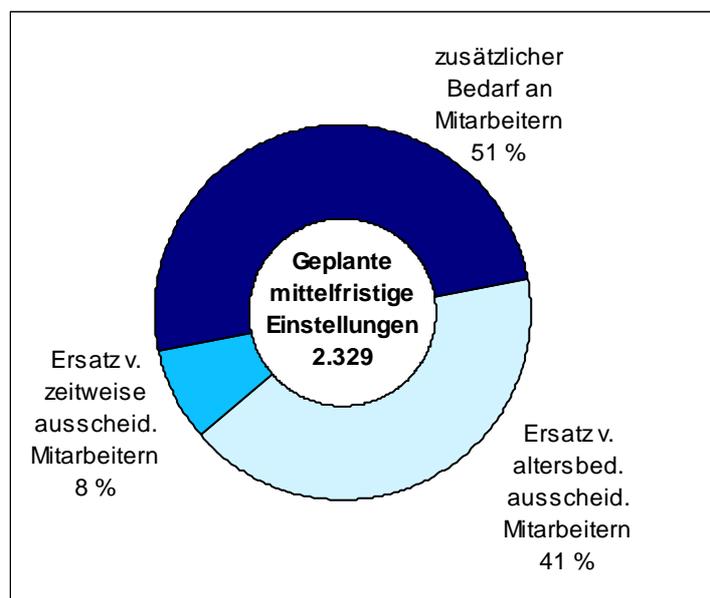
**Tabelle 10: Anzahl und Anteil der geplanten mittelfristigen Neueinstellungen nach Qualifikationsniveau und Wirtschaftsbereichen 2012 (Vgl. Anl. 13)**

Qualifikationsniveau	Industrie		Bau		Dienstl.		Handel		Handwerk		Gesamt	
	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %	Anzahl Personen	Anteil an N3 in %
Ungeleitet/Angeleitet	274	22,2	8	5,9	37	22,8	83	13,7	37	19,0	<b>439</b>	<b>18,8</b>
Facharbeiter/ Gesellen	623	50,6	98	72,6	83	51,2	294	48,6	134	68,7	<b>1.232</b>	<b>52,9</b>
Techniker/ Meister	101	8,2	14	10,4	18	11,1	28	4,6	14	7,2	<b>175</b>	<b>7,5</b>
techn.-naturwiss. Hochschulabsolventen	176	14,3	12	8,9	12	7,4	146	24,1	7	3,6	<b>353</b>	<b>15,2</b>
sonstige Hochschulabsolventen	58	4,7	3	2,2	12	7,4	54	8,9	3	1,5	<b>130</b>	<b>5,6</b>
<b>Gesamt</b>	<b>1.232</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>162</b>	<b>100</b>	<b>605</b>	<b>100</b>	<b>195</b>	<b>100</b>	<b>2.329</b>	<b>100</b>

N3 – Anzahl der geplanten Einstellungen je Wirtschaftsbereich

Dabei ist gut die Hälfte der geplanten Neueinstellungen für die Deckung zusätzlicher Personalbedarfe, also die Erschließung und Nutzung von Wachstumspotenzialen eingeplant. 49 % des geplanten Personalbedarfs bis Ende 2013 ist auf temporär oder endgültig ausscheidende Mitarbeiter zurückzuführen. Diese Einstellungen sind also notwendig, um die Leistungsfähigkeit der Unternehmen auf dem derzeitigen Stand sicherzustellen (siehe Abb. 15).

**Abbildung 15: Anzahl bzw. Anteil der mittelfristigen Personaleinstellungen nach Gründen 2012 (Vgl. Anl. 15)**



N3 – Anzahl der geplanten Einstellungen

### 3.6 Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern

Neben der Nutzung und Entwicklung inländischer Potenziale besteht eine weitere Möglichkeit, Fachkräftengaps zu begegnen, in der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte. Dies nutzen derzeit 12 % der sächsischen Unternehmen, während 11 % die Einstellung ausländischer Ar-

beitnehmer zukünftig planen (siehe Tab. 11). Da von diesen 11 % bereits über die Hälfte ausländische Mitarbeiter beschäftigten, ist in den kommenden Jahren mit einer Ausweitung des Anteils von Unternehmen mit ausländischen Arbeitnehmern um 5 Prozentpunkte auf etwa 17 % zu rechnen.

*Tabelle 11: Anteil der Unternehmen mit ausländischen Arbeitnehmern sowie mit geplanten Einstellungen ausländischer Arbeitnehmer 2012 (Vgl. Anl. 21 und 22)*

*nach Wirtschaftsbereichen (Anteil an N2)*

	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
derzeit ausländische Arbeitnehmer beschäftigt	16 %	11 %	14 %	15 %	3 %	12 %
Einstellung ausländischer Arbeitnehmer geplant	14 %	5 %	9 %	15 %	3 %	11 %

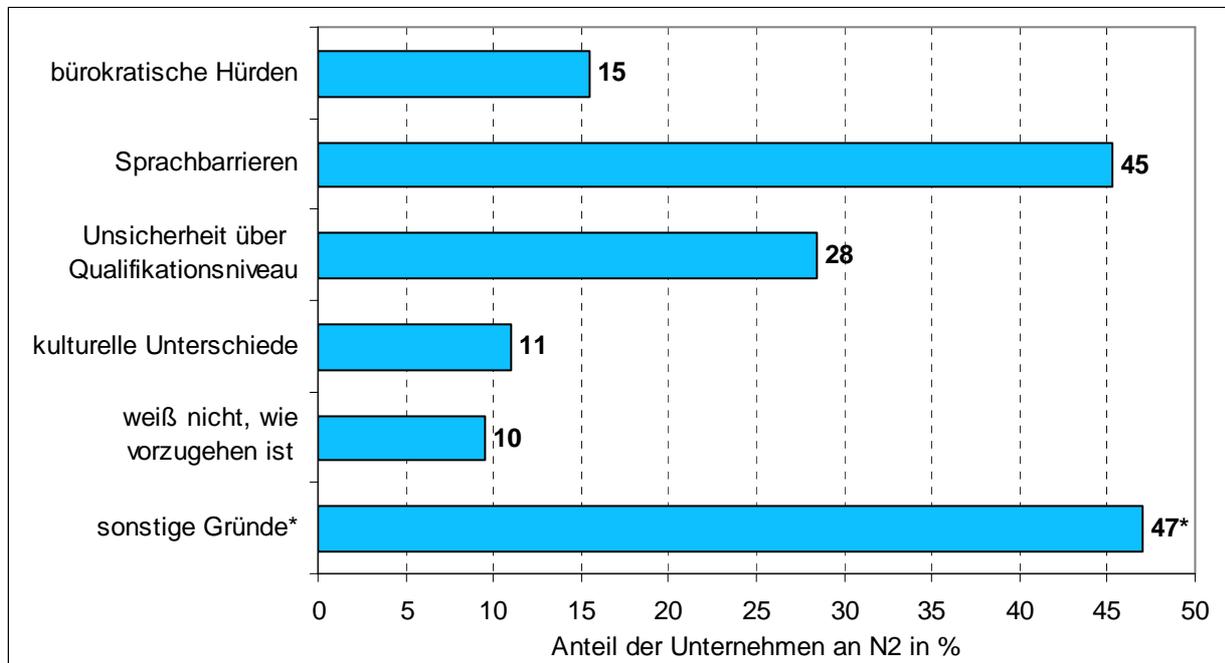
*nach Beschäftigtengrößenklasse (Anteil an N2)*

	<20 MA	20-<50 MA	50-<250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
derzeit ausländische Arbeitnehmer beschäftigt	4 %	14 %	28 %	46 %	18 %	12 %
Einstellung ausländischer Arbeitnehmer geplant	4 %	12 %	25 %	31 %	27 %	11 %

N2 – Anzahl der auf die Frage antwortenden Unternehmen (Bestand = 1.586/ Planung =1.493)

Gefragt nach den Gründen (siehe Abb. 16), warum ein Unternehmen die Potenziale ausländischer Fachkräfte nicht nutzt und aus heutiger Sicht auch zukünftig nicht nutzen möchte, wurden die bestehenden Sprachbarrieren mit deutlichem Abstand als Hauptursache benannt. 45 Prozent der Unternehmen sahen hierin ein entscheidendes Hindernis.

*Abbildung 16: Gründe für die Nichteinstellung ausländischer Arbeitnehmer 2012 (Vgl. Anl. 24) – Anteil der Unternehmen in % (Mehrfachantworten möglich):*



N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.212)

\* 570 Unternehmen mit der Angabe sonstiger Gründe,

darunter kein Bedarf an Arbeitskräften: ca. 273 Nennungen (48 %):

keine ausländischen Bewerber: ca. 111 Nennungen (19 %)

An zweiter Stelle standen Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau (28 %). Unter sonstige Gründe spielt die Feststellung, dass grundsätzlich kein Bedarf an Arbeitskräften besteht die do-

minierende Rolle. Auch die Aussage, dass es bisher keine ausländischen Bewerbungen gab, wurde hier von einer Vielzahl Unternehmen angeführt.

Die Antworten machen vor allem die Bedeutung der deutschen Sprache für die Beschäftigung in sächsischen Betrieben deutlich. Zudem lässt sich aus den Antwortverhalten auf existierende Beratungsbedarfe bei den sächsischen Unternehmen schließen.

Letzteres gilt vor allem vor dem Hintergrund der Unsicherheiten über ausländische Qualifikationsniveaus bei immerhin 28 % der Unternehmen. Hier können Beratungen der Unternehmen zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, welche seit 1. April 2012 transparenter geregelt sind, Unklarheiten beseitigen helfen. Hier sind die sächsischen IHKs und HWKs maßgeblich beteiligt. Sie bestätigen für die in Ihrer Verantwortung liegenden Berufe die Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse und beraten sowohl ihre Mitgliedsunternehmen als auch die ausländischen Antragsteller.

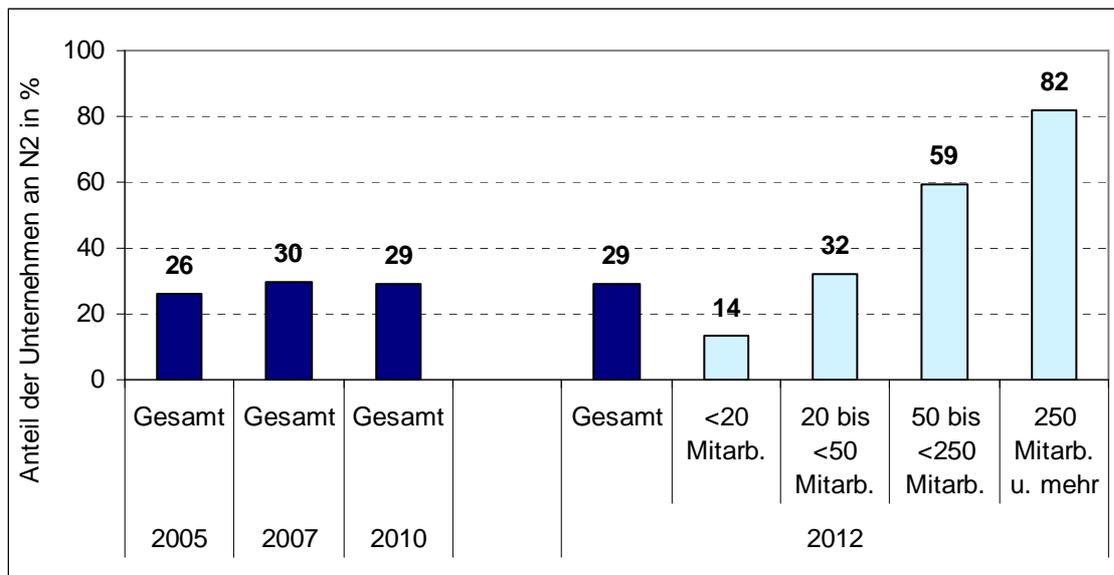
Auch hinsichtlich der Nennungen „bürokratische Hürden“ (15 %) und „weiß nicht, wie vorzugehen ist“ durch immerhin noch 10 % der Unternehmen, aber auch für die 9 %, denen bisher keine Bewerbungen ausländischer Fachkräfte vorlagen, wird deutlich, dass jenen Unternehmen durch Beratungen zum Thema Ausländerbeschäftigung weitere personelle Perspektiven eröffnet werden können.

#### 4 Stand und Erfahrungen bei der Personalarbeit

##### 4.1 Organisation der Personalarbeit

Seit Jahren nahezu unverändert, stellt sich die Situation hinsichtlich der Verbreitung strategischer Personalarbeit in den sächsischen Unternehmen dar. Mit 29 % der antwortenden Unternehmen verfügt knapp jedes dritte Unternehmen in Sachsen über ein Personalentwicklungskonzept (siehe Abb. 17).

Abbildung 17: Anteil der Unternehmen mit Personalentwicklungskonzept (aktuell nach Beschäftigtengrößenklassen) 2005, 2007, 2010 und 2012 (Vgl. Anl. 16)



N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (2012 = 1.495)

Bei der Verbreitung von Personalentwicklungskonzepten in der sächsischen Wirtschaft gibt es wirtschaftsbereichsspezifische Unterschiede. Diese lassen sich vor allem durch die unterschiedliche Größenstruktur, aber auch durch Unterschiede hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten erklären.

So verfügt von den Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern nur jedes 7. über ein Personalentwicklungskonzept. Selbst von den Unternehmen mit 20 und mehr Mitarbeitern arbeitet weniger als die Hälfte (48 %) damit.

Der Anteil der Unternehmen, die über ein Personalentwicklungskonzept verfügen steigt mit der Betriebsgröße an und liegt bei Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern nahezu unverändert gegenüber der letzten Umfrage (2010: 81 %) bei 82 %.

## 4.2 Instrumente und Erfahrungen bei der Personalbeschaffung

Für die Personalbeschaffung stehen den Unternehmen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Eine Übersicht über die durch die sächsischen Unternehmen genutzten Personalbeschaffungsmaßnahmen und deren Erfolgsbilanz ist in der nachfolgenden Tabelle 12 dargestellt.

*Tabelle 12: Praktizierte Personalbeschaffungsmaßnahmen und Erfolgsbeurteilung 2012 (Vgl. Anl. 17b) – (Mehrfachantworten möglich)*

Personalbeschaffungsmaßnahmen*	Anteil der Unternehmen an N2 in %			
	erfolgreich	teilweise erfolgreich	ohne Erfolg	keine Aussage
Ausbildung von Lehrlingen	34	17	4	45
Empfehlung/Referenzen	22	22	2	54
Anbieten von Praktikumsplätzen	16	25	6	53
Nutzung von Zeitarbeitsfirmen	15	16	8	61
Stellenanzeige Internet/soziale Netzwerke	12	25	7	56
Stellenanzeige regionale/überregionale Presse	11	27	10	52
Vermittlung durch Agentur f. Arbeit/Jobcenter	16	41	16	27
Abwerbung aus anderen Unternehmen	3	10	6	81
Personalberatung/ priv. Stellenvermittlung	5	13	10	72

N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.219)

\*sortiert nach dem Saldo aus den Anteilen erfolgreicher und nicht erfolgreicher Maßnahmen

Die Ausbildung von Lehrlingen wird von 34 % der antwortenden Unternehmen als erfolgreich beurteilt. Sie ist damit – wie bereits seit Jahren – die erfolgreichste abgefragte Maßnahme zur Personalbeschaffung. Betrachtet man nur diejenigen Unternehmen, die eine Aussage zum Erfolg des Instruments machten, geben mit 64 % fast zwei Drittel der Unternehmen an, dass die Ausbildung für sie ein erfolgreiches Instrument der Personalbeschaffung ist. Nur 7 % gaben an, dass auch Ausbildung für sie keine erfolgreiche Strategie darstellt.

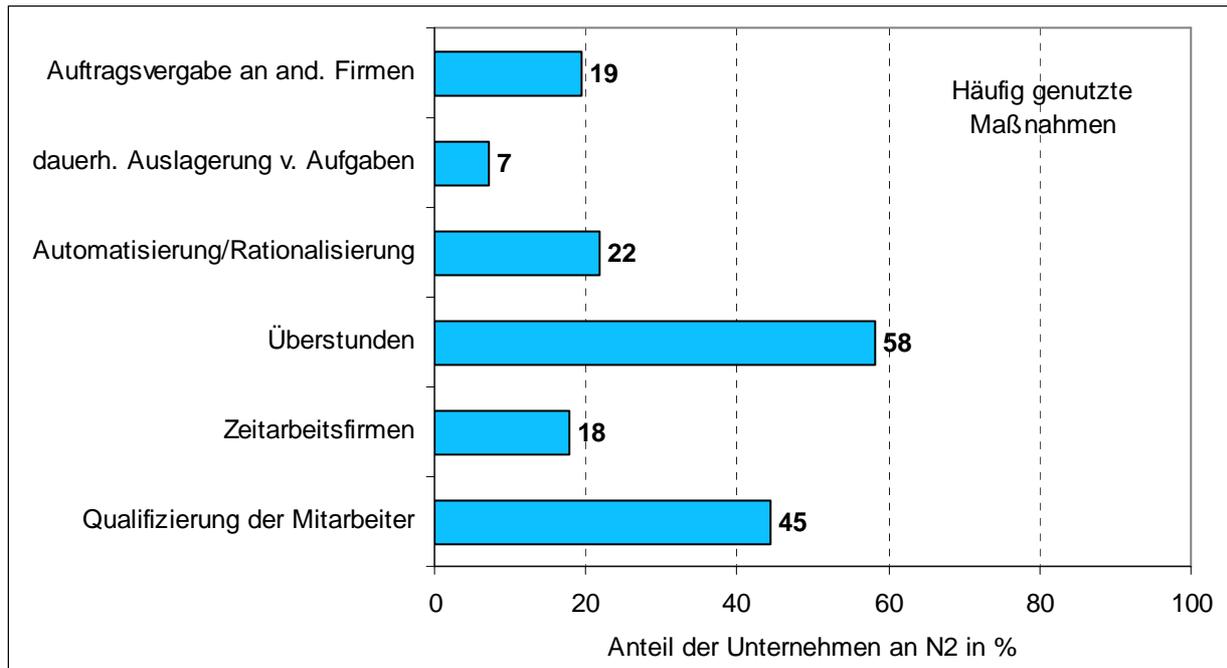
Vergleichsweise erfolgreich waren auch die Berücksichtigung von Empfehlungen/Referenzen, das Anbieten von Praktikumsplätzen sowie die Nutzung von Zeitarbeitsfirmen. Am wenigsten Erfolg brachte den Unternehmen laut Befragung die Abwerbung aus anderen Unternehmen und die Einschaltung von Personalberatern bzw. die private Stellenvermittlung.

Geht man davon aus, dass die Unternehmen, die zu den einzelnen Maßnahmen keine Aussagen getroffen haben, diese auch nicht in Anspruch nehmen, ist die in sächsischen Unternehmen am häufigsten genutzte Maßnahme zur Personalbeschaffung die Einschaltung der Agentur für Arbeit bzw. der Jobcenter. Allerdings bewerteten nur 22 % der Firmen, die die Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit nutzen, diesen Weg für ihr Unternehmen als erfolgreich. 56 % der Unternehmen bewerteten die Vermittlung durch die Agentur für Arbeit zumindest als teilweise erfolgreich.

Zum Umgang mit fehlenden Personalkapazitäten gibt es für die Unternehmen verschiedene interne und externe Möglichkeiten. Die von den sächsischen Unternehmen am häufigsten genutzten, sind wie bisher die innerbetrieblichen Lösungen.

Da die Vergleichbarkeit der Ergebnisse dieser Fragestellung zu den vorangegangenen Befragungen durch die Methodenumstellung der Auswertung von jeher schon stark eingeschränkt ist, wurde die Gelegenheit genutzt auch die Bezugsgröße zu verändern. Während in früheren Befragungen immer auf die Anzahl der antwortenden Unternehmen pro Maßnahme abgestellt wurde, wird jetzt die Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.343) als Basis verwendet. Dadurch werden die meisten Werte deutlich niedriger als in den Vorbefragungen ausgewiesen. Dies muss nicht zwangsläufig auf eine geringere Inanspruchnahme durch die Unternehmen hindeuten (siehe Abb. 18).

Abbildung 18: Häufige Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten 2012 (Vgl. Anl. 19)  
(Mehrfachantworten möglich)



N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.343)

Überstunden stehen ganz oben auf der Liste der häufig genutzten Kompensationsmöglichkeiten. Sie werden von 58 % der Unternehmen, die auf diese Frage antworteten, häufig zur Kompensation von fehlenden Personalkapazitäten eingesetzt. Dies ist vermutlich auf die Flexibilität und die damit verbundene Möglichkeit für Unternehmen, kurzfristig auf Personalengpässe reagieren zu können, zurückzuführen.

Ebenfalls hoch im Kurs in den Unternehmen steht die Qualifizierung der Mitarbeiter. Diese Möglichkeit, fehlende Personalkapazitäten zu kompensieren, wird von 45 % der Unternehmen häufig genutzt. Qualifizierung stellt dabei für die Unternehmen ein langfristig wirkendes Instrument, welches die Flexibilität in Personalfragen dauerhaft erhöht, dar.

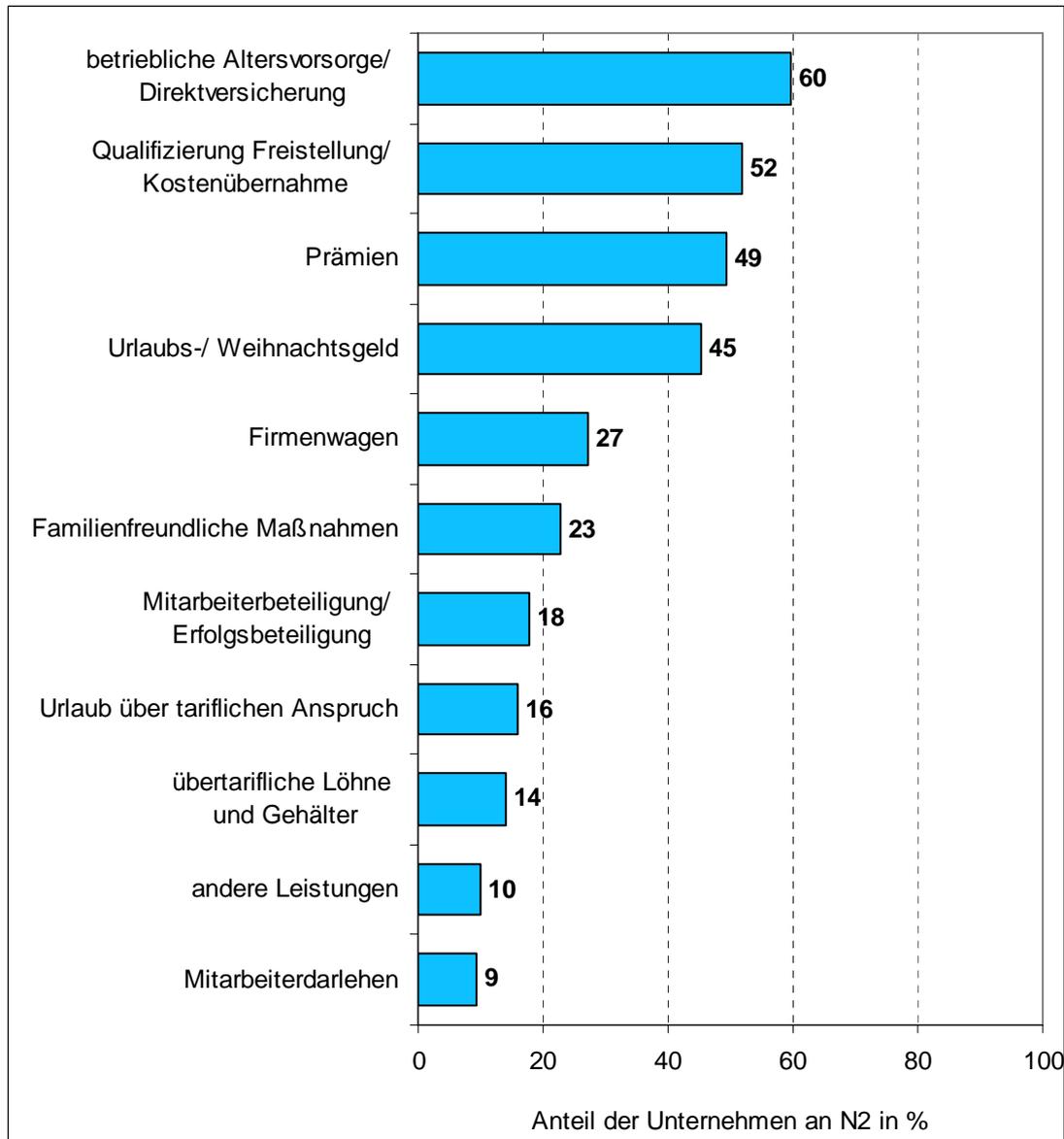
Ungefähr jedes fünfte Unternehmen greift häufiger auf die Möglichkeiten der Automatisierung/Rationalisierung (22 %), der Auftragsvergabe an andere Firmen (19 %) oder der Zeitarbeit (18 %) zurück. Nur jedes 14. Unternehmen ergreift häufiger die Gelegenheit zur dauerhaften Auslagerung von Aufgaben.

### 4.3 Elemente der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung

Die Bindung und die Motivation qualifizierter Belegschaften sind zentrale Zukunftsherausforderungen für die sächsischen Unternehmen.

Neben den Arbeitsbedingungen stellt die Gewährung von Zusatzleistungen ein entscheidendes Kriterium der Mitarbeitermotivation und -bindung dar. Die Formen möglicher Leistungen sind weit gefächert (siehe Abb. 19).

Abbildung 19: Gewährung von Zusatzleistungen in Unternehmen 2012 (Vgl. Anl. 20)  
(Mehrfachantworten möglich)



N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.267)

Am weitesten sind die betriebliche Altersvorsorge, die Unterstützung der Qualifizierung und Sonderzahlungen in sächsischen Unternehmen verbreitet. Wenig genutzt werden Mitarbeiterdarlehen, übertarifliche Regelungen zu Löhnen, Gehältern und Urlaub sowie Erfolgsbeteiligungen.

Während es bezüglich einiger Zusatzleistungen, wie bspw. den übertariflichen Regelungen, keine bzw. nur geringe Unterschiede zwischen kleineren und größeren Unternehmen gibt, zeigt sich bei anderen Leistungen, dass diese in größeren Unternehmen deutlich öfter eingesetzt werden. Dies gilt insbesondere für die am häufigsten genutzten Instrumente zur Mitarbeiterbindung. So wird z. B. die Freistellung bzw. Kostenübernahme für zusätzliche Qualifizierungen in den Unternehmen ab 50 Mitarbeitern deutlich häufiger gewährt, um Mitarbeiter zu motivieren und zu binden, als in den Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

Die Angebote von Zusatzleistungen durch die Unternehmen sind ein wichtiger Faktor der Arbeitgeberattraktivität und beeinflussen so nicht nur die Personalfuktuation sondern auch die Möglichkeiten der Unternehmen, Personalengpässe qualifikationsgenau und kurzfristig zu schließen. Ein zentrales Instrument für Unternehmen in diesem Bereich, nämlich die Weiterbildung der Belegschaften, wird nachfolgend näher beleuchtet.

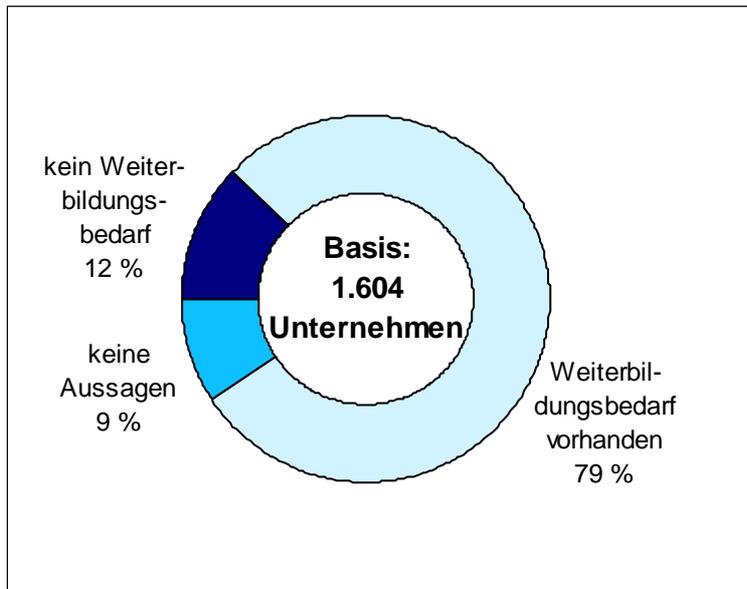
## 5 Weiterbildung

### 5.1 Weiterbildungsbedarf

Der Weiterbildungsbedarf in der sächsischen Wirtschaft ist im Vergleich zu den letzten Befragungen nochmals gestiegen. Fast vier Fünftel der sächsischen Unternehmen gaben an, dass in ihrem Unternehmen entsprechender Bedarf besteht (siehe Abb. 20).

Dabei nimmt der Weiterbildungsbedarf mit der Größe der Unternehmen zu. Während 18 % der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten keinen Weiterbildungsbedarf sahen, war es bei den Großunternehmen ab 250 Mitarbeitern kein einziges.

Abbildung 20: Weiterbildungsbedarf der sächsischen Unternehmen 2012 (Vgl. Anl. 25)  
Anteile in %



N1 – Anzahl aller an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen (1.604)

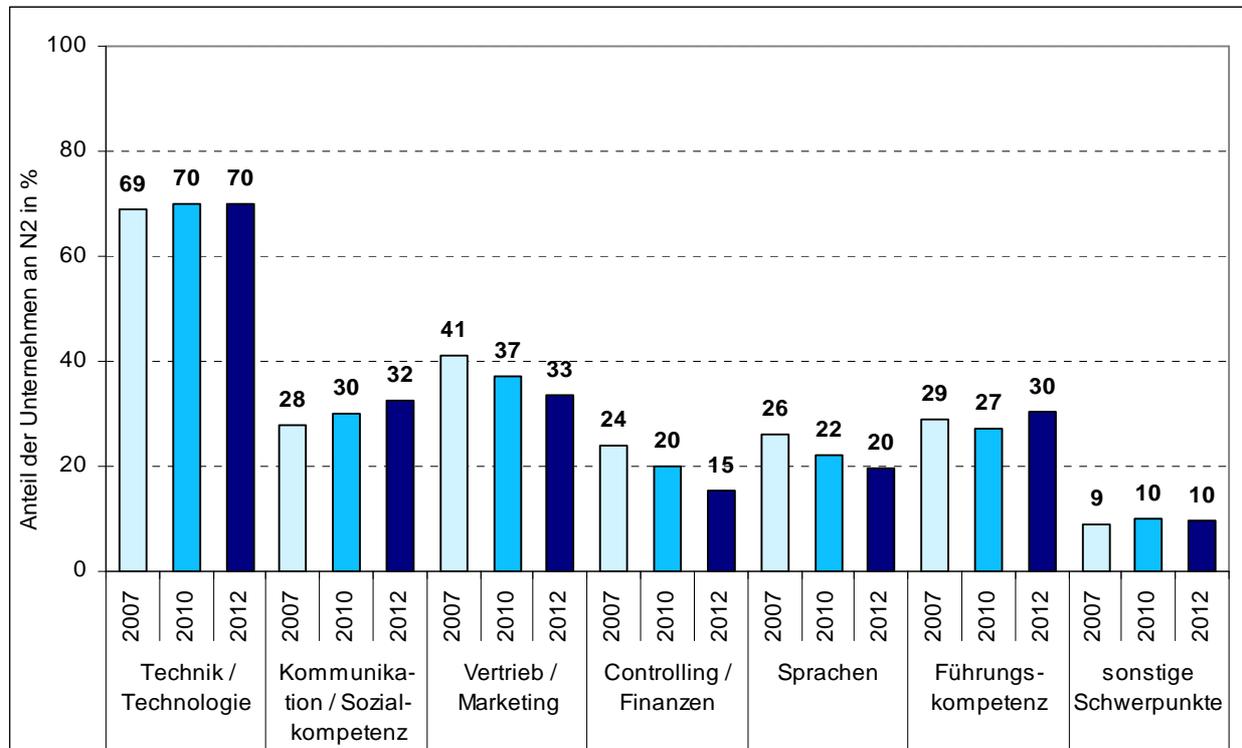
Auch mit Blick auf die Wirtschaftsbereiche gibt es deutliche Unterschiede. Während im Handwerk 64 % der Unternehmen Weiterbildungsbedarf angaben (dies ist ein Zuwachs gegenüber 2010 von über 20 Prozentpunkten), waren es in den anderen Bereichen jeweils deutlich über 80 %. Den höchsten Bedarf sahen die Unternehmen der Industrie mit über 85 %.

Unverändert hoch ist der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf im technisch-technologischen Bereich. Mit 70 % der Unternehmen ist dieser Bereich der mit Abstand meistgenannte Weiterbildungsschwerpunkt (siehe Abb. 21). Über diesem Durchschnittswert liegen die Anteile der Unternehmen in der Industrie (81 %), im Handwerk (78 %) und im Baugewerbe (76 %).

Mit weniger als halb so vielen Nennungen und gegenüber den letzten Umfragen stark rückläufig, liegt der Bereich Marketing/Vertrieb an 2. Stelle. Hier sehen vor allem Unternehmen aus dem Handel mit über 70 % überdurchschnittlichen Qualifizierungsbedarf.

Langsam aber stetig zunehmend, gewinnt der Weiterbildungsbedarf auf dem Gebiet der Kommunikation und Sozialkompetenz seit Jahren an Bedeutung. Auch dieser Schwerpunkt wird vor allem von Unternehmen im Handel (45 %), aber auch von denen im Dienstleistungsbereich (40 %) genannt. Die Unternehmen in den anderen Wirtschaftsbereichen sehen hier nur unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbedarf.

Abbildung 21: Schwerpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung 2007, 2010 und 2012 (Vgl. Anl.26)  
(Mehrfachantworten möglich)

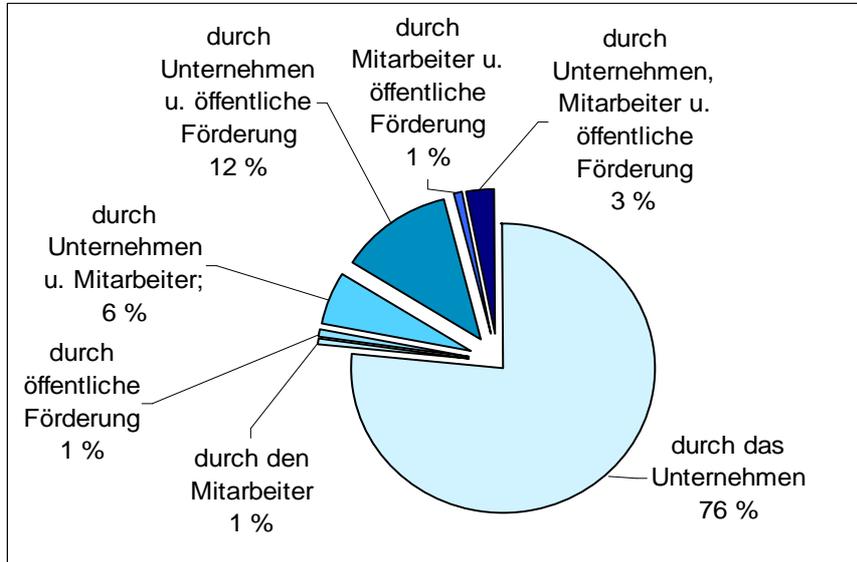


N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.261 = Unternehmen mit Weiterbildungsbedarf)

## 5.2 Finanzierung der Weiterbildung

Unverändert hoch ist das Engagement der Unternehmen hinsichtlich der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung. Nur 3 % der Unternehmen gaben an, sich nicht an der Finanzierung von Weiterbildung zu beteiligen. In 76 % der Betriebe ist das Unternehmen der alleinige Finanzier der entsprechenden Maßnahmen (siehe Abb. 22).

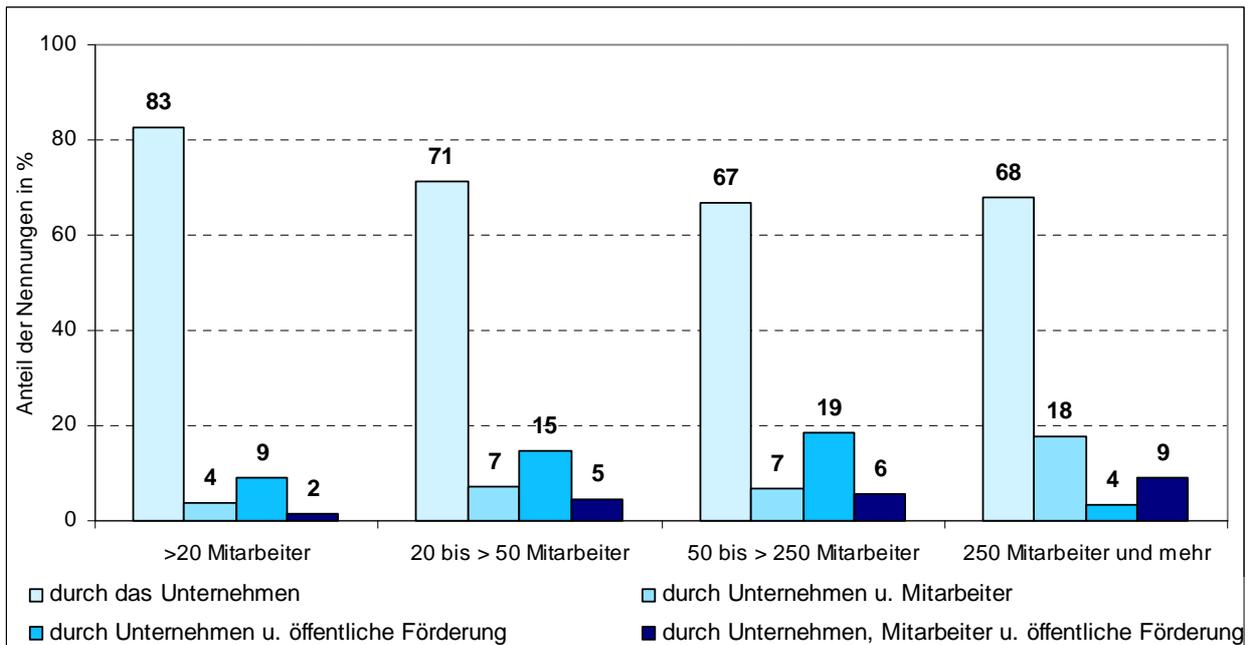
Abbildung 22: Finanzierung betrieblicher Weiterbildung 2012 (Vgl. Anl. 27)



N3 – Anzahl der Nennungen

Auch bei der Finanzierung der Weiterbildung gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen. Hier ist das Engagement im Handwerk mit über 85 % der Unternehmen, die angaben, entsprechende Weiterbildungen allein zu finanzieren, am größten. Den niedrigsten Wert weist hier mit 65 % der Baubereich auf.

Abbildung 23: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung nach der Betriebsgröße 2012 (Vgl. Anl. 27b)



N3 – Anzahl der Nennungen (Differenz zu 100 = sonstige Finanzierungsformen)

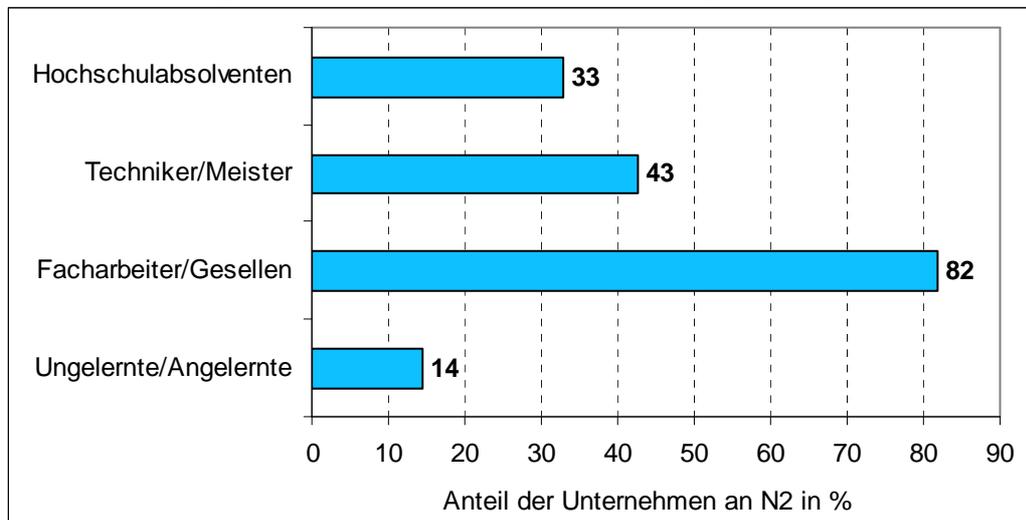
Auch hinsichtlich der Betriebsgröße gibt es Unterschiede in Bezug auf die Finanzierung der Weiterbildung (siehe Abb. 23). Hier fällt besonders auf, dass der Anteil der von den Unternehmen allein finanzierten Qualifizierungen bei den kleinsten Unternehmen am höchsten ist. Die Bedeutung gemeinsamer Finanzierungsmodelle von Unternehmen und Mitarbeitern für Weiterbildungsaktivitäten nimmt demgegenüber mit zunehmender Betriebsgröße zu. Die Bedeutung öffentlicher Förderprogramme ist für Unternehmen von 20 bis unter 250 Mitarbeiter am größten.

### 5.3 Teilnehmer an Weiterbildung nach Qualifikationsniveau

Wie schon die thematische Schwerpunktsetzung der Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen vermuten ließ, richtet sich die Qualifizierungsangebote vorrangig an diejenigen Mitarbeiter, die über eine berufliche Qualifikation verfügen (siehe Abb. 24). In 82 % der antwortenden Unternehmen partizipieren vorwiegend Facharbeiter und Gesellen von Weiterbildungsangeboten. Immerhin werden in jedem siebenten Unternehmen vorrangig Un- und Angelernte zu Weiterbildungsmaßnahmen entsandt. Dies ist, neben den Notwendigkeiten der internen Personalentwicklung in Zeiten knapper werdender Fachkräfte, sicherlich auch den Förderanstrengungen im Bereich der Geringqualifizierten geschuldet.

Allerdings haben sich im hierfür zentralen Programm WeGebau die Fördermöglichkeiten zum 01.04.2012 für kleine und mittlere Unternehmen deutlich verschlechtert. Dies ist vor dem Hintergrund, dass auf die Frage „Unter welchen Bedingungen würden Sie mehr in die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter investieren?“ im Rahmen der Ausbildungsumfrage der sächsischen IHKs 2012 die Antwortoption „Mehr öffentliche Förderprogramme“ (z. B. WeGebau) mit 31 % von den meisten Unternehmen benannt wurde, äußerst bedenklich und der Weiterbildungspartizipation Geringqualifizierter nicht förderlich.

Abbildung 24: betriebliche Weiterbildung nach Qualifikationsniveau der Mitarbeiter 2012  
(Vgl. Anl. 28) – (Mehrfachantworten möglich)



N2 – Anzahl aller auf die Frage antwortenden Unternehmen (1.317)

## Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für Politik und Verwaltung

Um dem Fachkräftebedarf zukünftig gerecht zu werden, ist es zwingend notwendig schon im Bereich der Schulbildung mit ersten Maßnahmen zu beginnen. Eine Halbierung der Schulabgängerquote ohne Abschluss auf unter fünf Prozent bis 2020, wie in der Fachkräftestrategie der sächsischen Staatsregierung formuliert, bedarf daher einer zügigen Untersetzung. Ein Abschluss an einer sächsischen allgemeinbildenden Schule muss darüber hinaus auch die erforderliche Ausbildungsreife sicherstellen.

Zudem sind die Chancen systematischer Berufsorientierung, durch die verbindliche durchgängige Verankerung in den Lehrplänen aller allgemeinbildenden Schulformen in Sachsen (Grund-, Förder- und Mittelschule sowie Gymnasium) konsequent auszuschöpfen, um die Ausbildungsabbrüche zu senken. Hierzu ist es erforderlich ein praxisorientiertes Berufsorientierungssystem (z. B. durch regelmäßige Praxisphasen in Unternehmen und die Einbeziehung von Praktikern in den Unterricht) zu etablieren, welches in der Grundschule beginnend durchgängig und schulstufenbezogen angelegt ist. Darüber hinaus sollte die derzeitige heterogene Zuständigkeitsstruktur der Übergangsjahre in ein integriertes Konzept der Übergangsteuerung überführt werden.

Außerdem ist es notwendig die Quote der Studienabbrecher, besonders in den MINT-Fächern, zu senken. Hierzu gilt es, erfolgreiche Ansätze, wie beispielsweise Ferienhochschulen bzw. Ferienakademien, dauerhaft an den Hochschulen zu etablieren. Die Kammern als Bindeglied zur sächsischen Wirtschaft sind dabei jederzeit bereit, die Umsetzung praxisrelevanter Maßnahmen zu unterstützen.

Das Fachkräftemonitoring zeigt, dass sich das Qualifikationsniveau der Belegschaften in den sächsischen Unternehmen seit Jahren auf hohem Niveau bewegt. Nur rund 10 % der Arbeitsplätze stehen für Un- bzw. Angelernte zur Verfügung. Deshalb fordern wir, erhöhte Anstrengung zur bedarfsgerechten unternehmensnahen Aus- und Weiterbildung Nicht- und Geringqualifizierter. Die Verschlechterungen der Fördermöglichkeiten für kleine und mittlere Unternehmen im hierfür zentralen Programm WeGebau der Bundesagentur für Arbeit seit dem 01.04.2012 sind dafür allerdings kontraproduktiv.

Demografisch bedingt, steigt das durchschnittliche Alter der Erwerbspersonen in Sachsen seit Jahren an. Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen. Daher ist es zwingend notwendig, die Bedingungen für die Beschäftigung Älterer zu verbessern. Gleichzeitig gilt es die Potenziale der Jüngeren bestmöglich zu nutzen. Dazu sind bedarfsgerechte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - insbesondere im Bereich der Betreuungs- und Verkehrsinfrastruktur - notwendig. Diese sind auf hohem Niveau zu sichern und weiter auszubauen.

Die Befragung zeigt, dass Fachkräfte mit abgeschlossener dualer Berufsausbildung mit deutlichem Abstand die meistgesuchte Qualifikation in der sächsischen Wirtschaft repräsentieren. Daher ist die betriebliche Ausbildung im dualen System weiter zu stärken und vollzeitschulische Ausbildungsgänge, für die es eine adäquate duale Ausbildung gibt, sind zurückzufahren.

Die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte sind weiter zu verbessern. Dazu sind die eingeschlagenen Wege, wie z. B. das sächsische Pilotprojekt AKZESS, konsequent auszubauen. Möglichkeiten hierzu bestehen beispielsweise in der Unterstützung der fachlichen Weiterbildung oder der berufsbezogenen Sprachförderung ausländischer Fachkräfte. Auch sind die Potenziale, die sich aus dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz ergeben, stärker zu erschließen. Dazu bedarf es eines konzertierten Vorgehens aller am Prozess der Anerkennungsberatung Beteiligten.

## **Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die Sächsische Wirtschaft**

Der Wandel des Fachkräftemarktes erfordert, Personalarbeit stärker als strategische Aufgabe der Geschäftsführung in den Blick zu nehmen. Die Zeiten, in denen Arbeitsstellen nahezu aller Qualifikationen vergleichsweise unkompliziert besetzt werden konnten, sind vorbei.

Personalbeschaffung erfolgt in den sächsischen Unternehmen überwiegend noch durch klassische Vermittlung bzw. Anzeigenschaltung. Demgegenüber hat sich das Suchverhalten vor allem von jüngeren und hochqualifizierten Fachkräften in den letzten Jahren stark in Richtung soziale Netzwerke und Online-Jobportale verschoben. Diesbezüglich zeigen die Zahlen des diesjährigen Monitorings, dass die Onlineaktivitäten zur Personalbeschaffung und deren Erfolgsaussichten mit der Größe der Unternehmen zunehmen. Um zukünftig den Personalbedarf decken zu können, müssen sich zunehmend auch die kleineren Unternehmen diesen Veränderungen stellen.

Gleichgerichtete Entwicklungen bei der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte in nahezu allen Bundesländern machen es zudem notwendig, auch die Lohnentwicklungen in den anderen Regionen nicht außer acht zu lassen. Unterschiedliche Gehaltsvorstellungen sind schon heute ein Hauptgrund für das Scheitern von Einstellungen.

Auch kommt innerbetrieblichen Strategien zur Personalentwicklung zukünftig eine herausragende Rolle zu. Dabei können Weiterbildungsangebote für die Stammbeschaften genau so infrage kommen, wie zusätzliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Letztere tragen auch dazu bei, die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit alternder Belegschaften in den Unternehmen zu verbessern und können darüber hinaus steuerlich gefördert werden. Zudem sind die gesetzlichen Krankenkassen und Berufsgenossenschaften verstärkt angehalten, entsprechende Leistungen in Betrieben zu erbringen und Mittel für betriebliche Prävention bereitzustellen.

Ausbildung ist das erfolgreichste Instrument zur nachhaltigen Sicherung des betrieblichen Personalbedarfs in sächsischen Unternehmen. Indes erfordern die zunehmenden Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen mit ausbildungsreifen Jugendlichen neue Wege bei der Lehrlingsakquisition. Eine Möglichkeit kann das frühzeitige Bemühen um Schüler - bspw. durch Kooperationen mit Schulen im Bereich der Berufsorientierung oder durch das Angebot von Schülerpraktika und Ferienarbeit - sein. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, realistischere Berufsvorstellungen bei den Lehrlingsbewerbern zu entwickeln und wirken damit Ausbildungsabbrüchen entgegen. Auch die Einbeziehung bisher nicht berücksichtigter Bewerbergruppen kann eine erfolgreiche Strategie sein. Allerdings muss dabei allen Beteiligten klar sein, dass an der Qualität der Ausbildung keine Abstriche gemacht werden können.

Eine weitere Möglichkeit, die betrieblichen Auswirkungen der Fachkräfteproblematik zu begrenzen, kann die Mitwirkung in regionalen oder branchenspezifischen Arbeitgeberzusammenschlüssen und Empfehlungsnetzwerken sein.

## Anlagen

### Anlage 1

Beteiligte Unternehmen sowie Anzahl der Mitarbeiter  
nach Wirtschaftsbereichen 2007, 2010 und 2012

Wirtschaftsbereich	Anzahl der Unternehmen			Anzahl der Mitarbeiter		
	2007	2010	2012	2007	2010	2012
Industrie	418	455	512	35.713	40.115	52.505
Bauwesen	73	63	80	4.228	2.429	4.126
Dienstleistungen	410	339	449	22.153	18.631	24.337
Handel	178	211	155	5.122	5.627	6.682
Handwerk	398	369	408	3.654	3.626	3.945
Gesamtzahl Unternehmen N1 und Anzahl der Mitarbeiter N3	1.477	1.437	1.604	70.870	70.428	91.595

Wirtschaftsbereich	Anteil bezogen auf N1 in %			Anteil bezogen auf N3 in %		
	2007	2010	2012	2007	2010	2012
Industrie	28	32	32	50	57	57
Bauwesen	5	4	5	6	3	5
Dienstleistungen	28	24	28	31	26	27
Handel	12	15	10	7	8	7
Handwerk	27	26	25	5	5	4
Summe	100	100	100	100	100	100

N1 – Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen (Gesamt = 1.604)

N3 – Anzahl der Mitarbeiter (Summe der Anteile = 100 %)

## Anlage 2

### Beteiligte Unternehmen sowie Anzahl der Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen 2012

#### a. Anzahl der beteiligten Unternehmen

Beschäftigten- größenklasse	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<20 Mitarbeiter	168	34	80	236	366	884
20 bis <50 Mitarbeiter	138	19	38	114	30	339
50 bis <250 Mitarbeiter	170	25	32	78	9	314
250 Mitarbeiter und mehr	34	2	4	15	1	56
ohne Angaben	2	0	1	6	2	11
Gesamt Unternehmen N1	512	80	155	449	408	1.604

Beschäftigten- größenklasse	Anteil bezogen auf N3/N1 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<20 Mitarbeiter	33	43	52	53	90	55
20 bis <50 Mitarbeiter	27	24	25	25	7	21
50 bis <250 Mitarbeiter	33	31	21	17	2	20
250 Mitarbeiter und mehr	7	3	3	3	0	3
ohne Angaben	0	0	1	1	0	1
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der Unternehmen je Wirtschaftsbereich (Summe der Anteile = 100 %)

N1 - Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen (Gesamt = 1.604)

#### b. Anzahl der Mitarbeiter

Beschäftigten- größenklasse	Anzahl der Mitarbeiter					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<20 Mitarbeiter	1.725	350	709	2.080	1.972	6.836
20 bis <50 Mitarbeiter	4.446	542	1.143	3.401	891	10.423
50 bis <250 Mitarbeiter	18.480	2.429	3.083	7.572	672	32.236
250 Mitarbeiter und mehr	27.854	805	1.747	11.284	410	42.100
Gesamtzahl Mitarbeiter N3	52.505	4.126	6.682	24.337	3.945	91.595

Beschäftigten- größenklasse	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<20 Mitarbeiter	3	8	11	9	50	7
20 bis <50 Mitarbeiter	8	13	17	14	23	11
50 bis <250 Mitarbeiter	35	59	46	31	17	35
250 Mitarbeiter und mehr	53	20	26	46	10	46
Gesamt N	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der Mitarbeiter (Summe der Anteile = 100 %)

Anlage 3

Altersstruktur der Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereiche 2012

Altersklasse	Anzahl der Mitarbeiter					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<30 Jahre	8.776	621	1.606	4.440	746	16.189
30 bis <50 Jahre	24.958	1.849	2.959	11.501	1.973	43.240
50 bis <60 Jahre	13.460	1.104	1.387	6.018	858	22.827
60 Jahre und darüber	2.693	201	433	1.387	245	4.959
Gesamtzahl Mitarbeiter N3	49.887	3.775	6.385	23.346	3.822	87.215

Altersklasse	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
<30 Jahre	18	16	25	19	20	19
30 bis <50 Jahre	50	49	46	49	52	50
50 bis <60 Jahre	27	29	22	26	22	26
60 Jahre und darüber	5	5	7	6	6	6
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der Mitarbeiter (Summe der Anteile = 100 %)

Anlage 4

Anzahl der Mitarbeiter nach Beschäftigungsformen 2012

a. nach Wirtschaftsbereichen

Beschäftigungsform	Anzahl der Mitarbeiter					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Vollzeit	47.777	3.642	4.221	19.277	3.250	78.167
Teilzeit	2.097	123	1.688	3.217	325	7.450
geringfügig Beschäftigte	589	117	626	1.005	238	2.575
Gesamtzahl Mitarbeiter N3	50.463	3.882	6.535	23.499	3.813	88.192
unbefristet Beschäftigte	45.239	3.332	4.688	18.739	2.359	74.357
befristet Beschäftigte	2.953	165	597	4.804	118	8.637
Gesamtzahl Mitarbeiter N3	48.192	3.497	5.285	23.543	2.477	82.994
Zeitarbeitnehmer	3.992	29	100	333	38	4.492

Beschäftigungsform	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Vollzeit	95	94	65	82	85	89
Teilzeit	4	3	26	14	9	8
geringfügig Beschäftigte	1	3	10	4	6	3
Summe	100	100	100	100	100	100
unbefristet Beschäftigte	94	95	89	80	95	90
befristet Beschäftigte	6	5	11	20	5	10
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der Mitarbeiter (Summe der Anteile = 100 %)

b. nach Beschäftigtengrößenklassen

Beschäftigungsform	Anzahl der Mitarbeiter				Gesamt
	<20 Mitarbeiter	20 bis <50 Mitarbeiter	50 bis <250 Mitarbeiter	>=250 Mitarbeiter	
Vollzeit	5.596	8.890	27.237	36.444	78.167
Teilzeit	670	762	2.630	3.388	7.450
geringfügig Beschäftigte	482	492	882	719	2.575
Gesamtzahl Mitarbeiter N3	6.748	10.144	30.749	40.551	88.192
unbefristet Beschäftigte	4.156	7.472	25.254	37.475	74.357
befristet Beschäftigte	227	663	2.641	5.106	8.637
Gesamtzahl Mitarbeiter N3	4.383	8.135	27.895	42.581	82.994
Zeitarbeitnehmer	54	139	1.175	3.124	4.492

Beschäftigungsform	Anteil bezogen auf N3 in %				Gesamt
	<20 Mitarbeiter	20 bis <50 Mitarbeiter	50 bis <250 Mitarbeiter	>=250 Mitarbeiter	
Vollzeit	83	88	89	90	89
Teilzeit	10	8	9	8	8
geringfügig Beschäftigte	7	5	3	2	3
Summe	100	100	100	100	100
unbefristet Beschäftigte	95	92	91	88	90
befristet Beschäftigte	5	8	9	12	10
Summe	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der Mitarbeiter (Summe der Anteile = 100 %)

## Anlage 5

### Anzahl Unternehmen mit aktuell offenen Stellen und Lehrstellen nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen 2012

#### a. nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
offene Stellen	182	30	28	134	77	451
offene Lehrstellen	183	30	42	79	62	396
Gesamt N1	512	80	155	449	408	1.604

	Anteil bezogen auf N1 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
offene Stellen	36	38	18	30	19	28
offene Lehrstellen	36	38	27	18	15	25

N1 -Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen (Gesamt = 1.604)

#### b. nach Beschäftigtengrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
offene Stellen	150	119	147	31	4	451
offene Lehrstellen	105	105	162	22	2	396
Gesamt N1	884	339	314	56	11	1.604

	Anteil bezogen auf N1 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
offene Stellen	17	35	47	55	36	28
offene Lehrstellen	12	31	52	39	18	25

N1 -Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen (Gesamt = 1.604)

## Anlage 6

Die meistgenannten Berufe/Tätigkeitsfelder bei offenen Lehrstellen (Stand: Mai/Juni 2012)

27x Elektroniker	17x Kfz-Mechatroniker
25x sonst. Mechaniker	12x Maschinen- und Anlagenführer
25x sonst. Mechatroniker	11x Restaurantfachkraft
25x Fachkraft für Lagerlogistik	11x Industriekaufmann
19x Zerspanungsmechaniker	10x Werkzeugmechaniker
19x Straßen- und Tiefbauer	9x Anlagenmechaniker
18x Industriemechaniker	8x Speditionskaufmann
18x Fahrer/Kraftfahrer	8x Konstruktionsmechaniker
18x Bürokaufmann	8x Koch
17x Verfahrensmechaniker	

## Anlage 7

Anzahl Unternehmen mit Angaben zum Qualifikationsniveau und Tätigkeitsbereich der aktuell offenen Stellen und Lehrstellen nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengrößenklassen 2012

### a. nach Wirtschaftsbereichen

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Lehrstellen	184	30	42	73	62	391
Ungelernt/Angelernt	15	1	4	11	6	37
Facharbeiter/ Gesellen	124	24	20	71	64	303
Techniker/ Meister	47	5	3	15	11	81
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	70	7	2	37	4	120
sonstige Hochschulabsolventen	20	3	2	19	2	46
Anzahl Unternehmen N2	184	30	26	118	76	434

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	8	3	15	9	8	9
Facharbeiter/ Gesellen	67	80	77	60	84	70
Techniker/ Meister	26	17	12	13	14	19
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	38	23	8	31	5	28
sonstige Hochschulabsolventen	11	10	8	16	3	11

N2 -Anzahl der antwortenden Firmen mit offenen Stellen (ohne Lehrlingsstellen) je Wirtschaftsbereich

### b. nach Beschäftigtengrößenklassen

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Lehrstellen	100	109	163	18	1	391
Ungelernt/Angelernt	17	7	9	3	1	37
Facharbeiter/ Gesellen	112	75	95	20	1	303
Techniker/ Meister	18	27	29	7	0	81
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	22	26	52	19	1	120
sonstige Hochschulabsolventen	7	7	22	9	1	46
Anzahl Unternehmen N2	149	113	138	31	3	434

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	11	6	7	10	33	9
Facharbeiter/ Gesellen	75	66	69	65	33	70
Techniker/ Meister	12	24	21	23	0	19
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	15	23	38	61	33	28
sonstige Hochschulabsolventen	5	6	16	29	33	11

N2 -Anzahl der antwortenden Firmen mit offenen Stellen (ohne Lehrlingsstellen) je Beschäftigtengrößenklasse

## Anlage 8

### Anzahl der offenen Stellen bzw. Lehrstellen nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtenrößenklassen 2012

#### a. nach Wirtschaftsbereichen

Qualifikationsniveau	Anzahl der offenen Stellen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Lehrstellen	342	53	80	154	85	714
Ungelernt/Angelernt	68	2	25	20	6	121
Facharbeiter/ Gesellen	275	53	41	162	126	657
Techniker/ Meister	63	5	3	22	11	104
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	148	7	3	69	4	231
sonstige Hochschulabsolventen	27	4	3	38	2	74
Anzahl offen Stellen N3	581	71	75	311	149	1.187

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	12	3	33	6	4	10
Facharbeiter/ Gesellen	47	75	55	52	85	55
Techniker/ Meister	11	7	4	7	7	9
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	25	10	4	22	3	19
sonstige Hochschulabsolventen	5	6	4	12	1	6
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der offenen Stellen ohne Lehrstellen (Summe der Anteile = 100 %)

#### b. nach Beschäftigtenrößenklassen

Qualifikationsniveau	Anzahl der offenen Stellen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Lehrstellen	116	179	355	63	1	714
Ungelernt/Angelernt	23	11	21	65	1	121
Facharbeiter/ Gesellen	178	138	246	93	2	657
Techniker/ Meister	18	30	36	20	0	104
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	31	42	88	67	3	231
sonstige Hochschulabsolventen	7	7	38	21	1	74
Anzahl offen Stellen N3	257	228	429	266	7	1.187

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	9	5	5	24	14	10
Facharbeiter/ Gesellen	69	61	57	35	29	55
Techniker/ Meister	7	13	8	8	0	9
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	12	18	21	25	43	19
sonstige Hochschulabsolventen	3	3	9	8	14	6
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der offenen Stellen ohne Lehrstellen (Summe der Anteile = 100 %)

## Anlage 9

### Zeitdauer der offenen Stellen nach Qualifikationsniveau 2012

#### a. Auswertung nach 5 Zeitspannen

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					Gesamt N3
	bis 1 Monat	2 bis 3 Monate	4 - 6 Monate	7 bis 12 Monate	über 12 Monate	
Ungelernt/Angelernt	4	8	6	2	2	22
Facharbeiter/ Gesellen	44	60	52	26	11	193
Techniker/ Meister	5	13	14	14	5	51
Technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	10	31	33	14	12	100
sonstige Hochschulabsolventen	6	9	7	6	2	30
Summe der Unternehmen	69	121	112	62	32	396

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N3 in %					Summe
	bis 1 Monat	2 bis 3 Monate	4 - 6 Monate	7 bis 12 Monate	über 12 Monate	
Ungelernt/Angelernt	18	36	27	9	9	100
Facharbeiter/ Gesellen	23	31	27	13	6	100
Techniker/ Meister	10	25	27	27	10	100
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	10	31	33	14	12	100
sonstige Hochschulabsolventen	20	30	23	20	7	100
Durchschnitt aller Unternehmen	17	31	28	16	8	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Qualifikationsniveau (Summe der Anteile = 100 %)

#### b. Auswertung nach 3 Zeitspannen

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen			Gesamt N3
	bis 2 Monate	3 bis 6 Monate	über 6 Monate	
Ungelernt/Angelernt	9	9	4	22
Facharbeiter/ Gesellen	80	76	37	193
Techniker/ Meister	12	20	19	51
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	27	47	26	100
sonstige Hochschulabsolventen	11	11	8	30
Summe der Unternehmen	139	163	94	396

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N3 in %			Summe
	bis 2 Monate	3 bis 6 Monate	über 6 Monate	
Ungelernt/Angelernt	41	41	18	100
Facharbeiter/ Gesellen	41	39	19	100
Techniker/ Meister	24	39	37	100
technisch-naturwissensch. Hochschulabsolventen	27	47	26	100
sonstige Hochschulabsolventen	37	37	27	100
Durchschnitt aller Unternehmen	35	41	24	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Qualifikationsniveau (Summe der Anteile = 100 %)

## Anlage 10

Gründe für das Scheitern von Personaleinstellungen nach Wirtschaftsbereichen und Beschäftigungsgrößenklassen 2012 (Mehrfachantworten möglich)

### a. nach Wirtschaftsbereichen

Gründe	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	118	24	26	106	96	370
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	138	22	28	50	67	305
fehlende Berufserfahrung	113	20	44	95	74	346
fehlender Berufsabschluss	48	6	12	31	23	120
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikation	91	12	25	84	35	247
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	119	21	56	134	124	454
Alter der Bewerber	37	9	9	17	11	83
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	42	8	28	62	50	190
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	44	18	19	48	36	165
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	133	19	49	140	76	417
Anzahl Unternehmen N2	363	69	123	311	240	1.106

Gründe	Anteil bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	33	35	21	34	40	33
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	38	32	23	16	28	28
fehlende Berufserfahrung	31	29	36	31	31	31
fehlender Berufsabschluss	13	9	10	10	10	11
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikation	25	17	20	27	15	22
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	33	30	46	43	52	41
Alter der Bewerber	10	13	7	5	5	8
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	12	12	23	20	21	17
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	12	26	15	15	15	15
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	37	28	40	45	32	38

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

b. nach Beschäftigtengrößenklassen

Gründe	Anzahl der Unternehmen					Gesamt
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	154	104	93	16	3	370
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	87	83	120	13	2	305
fehlende Berufserfahrung	169	89	71	14	3	346
fehlender Berufsabschluss	58	32	26	4	0	120
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikation	102	63	64	17	1	247
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	242	102	98	9	3	454
Alter der Bewerber	34	23	22	4	0	83
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	96	46	41	5	2	190
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	77	45	35	7	1	165
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	201	98	99	14	5	417
Anzahl Unternehmen N2	525	273	259	41	8	1.106

Gründe	Anteil bezogen auf N2 in %					Gesamt
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	
keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle	29	38	36	39	38	33
keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle	17	30	46	32	25	28
fehlende Berufserfahrung	32	33	27	34	38	31
fehlender Berufsabschluss	11	12	10	10	0	11
fehlende Zusatz-/Spezialqualifikation	19	23	25	41	13	22
mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft	46	37	38	22	38	41
Alter der Bewerber	6	8	8	10	0	8
ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber	18	17	16	12	25	17
ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber	15	16	14	17	13	15
Lohn- und Gehaltsvorstellungen	38	36	38	34	63	38

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Beschäftigungsgrößenklasse

## Anlage 11

Anzahl der Unternehmen mit geplanten Neueinstellungen bis 2013 nach Wirtschaftsbereichen 2012

### a. Allgemeine Aussagen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	203	34	53	142	90	522
nein	289	44	100	279	295	1.007
Anzahl Unternehmen N3	492	78	153	421	385	1.529

	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	41	44	35	34	23	34
nein	59	56	65	66	77	66
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

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

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	55	4	13	34	16	122
Facharbeiter/ Gesellen	167	28	37	85	72	389
Techniker/ Meister	62	11	12	15	14	114
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	76	10	6	34	6	132
sonstige Hochschul- absolventen	24	1	7	26	2	60
Anzahl Unternehmen N2	203	33	51	137	87	511

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	27	12	25	25	18	24
Facharbeiter/ Gesellen	82	85	73	62	83	76
Techniker/ Meister	31	33	24	11	16	22
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	37	30	12	25	7	26
sonstige Hochschul- absolventen	12	3	14	19	2	12

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

## Anlage 12

Anzahl der Unternehmen mit geplanten Neueinstellungen bis 2013 nach Beschäftigungsgrößenklassen 2012

### a. Allgemeine Aussagen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	206	131	157	23	5	522
nein	641	188	145	28	5	1.007
Anzahl Unternehmen N3	847	319	302	51	10	1.529

	Anteil bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	24	41	52	45	50	34
nein	76	59	48	55	50	66
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

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

Qualifikationsniveau	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	48	29	39	6	0	122
Facharbeiter/ Gesellen	137	101	133	15	3	389
Techniker/ Meister	29	27	47	10	1	114
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	32	32	54	13	1	132
sonstige Hochschulabsolventen	10	10	29	9	2	60
Anzahl Unternehmen N2	199	132	155	21	4	511

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	24	22	25	29	0	24
Facharbeiter/ Gesellen	69	77	86	71	75	76
Techniker/ Meister	15	20	30	48	25	22
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	16	24	35	62	25	26
sonstige Hochschulabsolventen	5	8	19	43	50	12

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Betriebsgrößenklasse

Anlage 13

Anzahl der geplanten Neueinstellungen bis 2013 nach Qualifikationsniveau 2012  
(Mehrfachantworten möglich)

a. nach Wirtschaftsbereichen

Qualifikationsniveau	Anzahl der geplanten Einstellungen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	274	8	37	83	37	439
Facharbeiter/ Gesellen	623	98	83	294	134	1.232
Techniker/ Meister	101	14	18	28	14	175
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	176	12	12	146	7	353
sonstige Hochschulabsolventen	58	3	12	54	3	130
Gesamtzahl Einstellungen N3	1.232	135	162	605	195	2.329

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	22	6	23	14	19	19
Facharbeiter/ Gesellen	51	73	51	49	69	53
Techniker/ Meister	8	10	11	5	7	8
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	14	9	7	24	4	15
sonstige Hochschulabsolventen	5	2	7	9	2	6
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der geplanten Neueinstellungen (Summe der Anteile = 100 %)

b. nach Beschäftigungsgrößenklassen

Qualifikationsniveau	Anzahl der geplanten Einstellungen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	83	75	156	125	0	439
Facharbeiter/ Gesellen	216	240	654	118	4	1.232
Techniker/ Meister	30	32	79	33	1	175
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	42	52	153	102	4	353
sonstige Hochschulabsolventen	15	20	51	41	3	130
Gesamtzahl Einstellungen N3	386	419	1.093	419	12	2.329

Qualifikationsniveau	Anteil bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ungelernt/Angelernt	22	18	14	30	0	19
Facharbeiter/ Gesellen	56	57	60	28	33	53
Techniker/ Meister	8	8	7	8	8	8
techn.-naturwissensch. Hochschulabsolventen	11	12	14	24	33	15
sonstige Hochschulabsolventen	4	5	5	10	25	6
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der geplanten Neueinstellungen (Summe der Anteile = 100 %)

Anlage 14

Gründe für geplante Neueinstellungen bis 2013 – Anzahl der Unternehmen 2012  
(Mehrfachantworten möglich)

a. nach Wirtschaftsbereichen

Gründe	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern	152	20	29	78	46	325
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (Eltern-/Pflegezeit)	33	4	10	25	10	82
zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern	119	19	34	91	44	307
Anzahl Unternehmen N2	203	33	51	137	87	511

Gründe	Anteil bezogen auf N2 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern	75	61	57	57	53	64
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (Eltern-/Pflegezeit)	16	12	20	18	11	16
zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern	59	58	67	66	51	60

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

b. nach Beschäftigungsgrößenklassen

Gründe	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern	110	75	120	19	1	325
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (Eltern-/Pflegezeit)	14	24	37	7	0	82
zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern	111	93	89	11	3	307
Anzahl Unternehmen N2	199	132	155	21	4	511

Gründe	Anteil bezogen auf N2 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern	55	57	77	90	25	64
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (Eltern-/Pflegezeit)	7	18	24	33	0	16
zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern	56	70	57	52	75	60

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Betriebsgrößenklasse

Anlage 15

Anzahl der geplanten Neueinstellungen bis 2013 nach Gründen 2012  
(Mehrfachantworten möglich)

a. nach Wirtschaftsbereichen

Gründe	Anzahl der geplanten Einstellungen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern	572	55	66	180	88	961
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (Eltern-/Pflegezeit)	86	5	19	68	14	192
zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern	574	75	77	357	93	1.176
Gesamtanzahl N3	1.232	135	162	605	195	2.329

Gründe	Anteil bezogen auf N in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern	46	41	41	30	45	41
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (Eltern-/Pflegezeit)	7	4	12	11	7	8
zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern	47	56	48	59	48	50
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der geplanten Neueinstellungen (Summe der Anteile = 100 %)

b. nach Beschäftigungsgrößenklassen

Gründe	Anzahl der geplanten Einstellungen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern	174	145	466	174	2	961
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (Eltern-/Pflegezeit)	20	35	83	54	0	192
zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern	192	239	544	191	10	1.176
Gesamtanzahl N3	386	419	1.093	419	12	2.329

Gründe	Anteil bezogen auf N in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
Ersatz von altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitern	45	35	43	42	17	41
Ersatz von zeitweise ausscheidenden Mitarbeitern (Eltern-/Pflegezeit)	5	8	8	13	0	8
zusätzlicher Bedarf an Mitarbeitern	50	57	50	46	83	50
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der geplanten Neueinstellungen (Summe der Anteile = 100 %)

## Anlage 16

### Vorhandensein eines Personalentwicklungskonzeptes 2012

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	189	17	46	141	36	429
nein	295	58	102	280	331	1.066
Anzahl Unternehmen N3	484	75	148	421	367	1.495

	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	39	23	31	33	10	29
nein	61	77	69	67	90	71
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	110	104	168	45	2	429
nein	703	218	116	10	9	1.056
Anzahl Unternehmen N3	813	322	284	55	11	1.485

	Anteil bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	14	32	59	82	18	29
nein	86	68	41	18	82	71
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

Anlage 17

Qualität von Personalbeschaffungsmaßnahmen 2012  
(Mehrfachantworten möglich)

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

Maßnahmen	Gesamtwirtschaft						
	Anzahl der Firmen (N3)	erfolgreich		teilweise erfolgreich		ohne Erfolg	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Stellenanzeige Presse	594	139	23	332	56	123	21
Stellenanzeige Internet	537	144	27	304	57	89	17
Zeitarbeitsfirmen	476	179	38	198	42	99	21
priv. Stellenvermittlung	328	56	17	153	47	119	36
Agentur f. Arbeit/Jobcenter	886	194	22	499	56	193	22
Anbieten v. Praktikumsplätze	584	199	34	306	52	79	14
Empfehlung/Referenzen	566	266	47	272	48	28	5
Ausbilden v. Lehrlingen	679	416	61	212	31	51	8
Abwerbung	226	37	16	119	53	70	31

N3 = Anzahl der antwortenden Unternehmen je Maßnahme (Summe der Anteile = 100 %)

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

Maßnahmen	Gesamtwirtschaft									
	Anzahl Firmen (N2)	erfolgreich		teilweise erfolgreich		ohne Erfolg		ohne Angaben (keine Nutzung)		
		Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	
Stellenanzeige Presse	1219	139	11	332	27	123	10	625	51	
Stellenanzeige Internet	1219	144	12	304	25	89	7	682	56	
Zeitarbeitsfirmen	1219	179	15	198	16	99	8	743	61	
priv. Stellenvermittlung	1219	56	5	153	13	119	10	891	73	
Agentur f. Arbeit/Jobcenter	1219	194	16	499	41	193	16	333	27	
Anbieten v. Praktikumsplätze	1219	199	16	306	25	79	6	635	52	
Empfehlung/Referenzen	1219	266	22	272	22	28	2	653	54	
Ausbilden v. Lehrlingen	1219	416	34	212	17	51	4	540	44	
Abwerbung	1219	37	3	119	10	70	6	993	81	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen auf die Frage insgesamt

Anlage 18 – Beurteilung der Lehrlingsbewerber 2012

a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Merkmale	Industrie						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	307	93	30	180	59	34	11
Berufsvorstellungen	300	114	38	158	53	28	9
Motivation	309	156	50	134	43	19	6
Soziales Verhalten	307	183	60	113	37	11	4
Praktische Fertigkeiten	306	130	42	157	51	19	6
Merkmale	Baugewerbe						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	45	7	16	26	58	12	27
Berufsvorstellungen	44	11	25	30	68	3	7
Motivation	45	8	18	33	73	4	9
Soziales Verhalten	44	10	23	32	73	2	5
Praktische Fertigkeiten	45	10	22	30	67	5	11
Merkmale	Dienstleistungen						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	174	78	45	81	47	15	9
Berufsvorstellungen	170	71	42	81	48	18	11
Motivation	173	91	53	66	38	16	9
Soziales Verhalten	171	100	58	60	35	11	6
Praktische Fertigkeiten	166	59	36	89	54	18	11
Merkmale	Handel						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	91	26	29	56	62	9	10
Berufsvorstellungen	88	29	33	51	58	8	9
Motivation	89	33	37	48	54	8	9
Soziales Verhalten	89	45	51	42	47	2	2
Praktische Fertigkeiten	85	32	38	46	54	7	8

noch Anlage 18 - a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Merkmale	Handwerk						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	140	36	26	75	54	29	21
Berufsvorstellungen	137	45	33	80	58	12	9
Motivation	137	57	42	64	47	16	12
Soziales Verhalten	136	67	49	62	46	7	5
Praktische Fertigkeiten	136	45	33	72	53	19	14
Merkmale	Gesamt						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	757	240	32	418	55	99	13
Berufsvorstellungen	739	270	37	400	54	69	9
Motivation	753	345	46	345	46	63	8
Soziales Verhalten	747	405	54	309	41	33	4
Praktische Fertigkeiten	738	276	37	394	53	68	9

N3 = Anzahl der antwortenden Unternehmen je Bewertungskriterium (Summe der Anteile = 100 %)

b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

Merkmale	<20 Mitarbeiter						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	247	81	33	136	55	30	12
Berufsvorstellungen	239	92	38	123	51	24	10
Motivation	243	103	42	114	47	26	11
Soziales Verhalten	243	134	55	95	39	14	6
Praktische Fertigkeiten	238	87	37	127	53	24	10
Merkmale	20 bis <50 Mitarbeiter						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	198	59	30	118	60	21	11
Berufsvorstellungen	194	68	35	111	57	15	8
Motivation	197	98	50	82	42	17	9
Soziales Verhalten	192	113	59	71	37	8	4
Praktische Fertigkeiten	192	71	37	99	52	22	11
Merkmale	50 bis <250 Mitarbeiter						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	258	79	31	136	53	43	17
Berufsvorstellungen	253	89	35	136	54	28	11
Motivation	259	113	44	128	49	18	7
Soziales Verhalten	258	128	50	120	47	10	4
Praktische Fertigkeiten	255	98	38	136	53	21	8
Merkmale	250 Mitarbeiter und mehr						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	51	20	39	26	51	5	10
Berufsvorstellungen	50	20	40	28	56	2	4
Motivation	51	30	59	20	39	1	2
Soziales Verhalten	51	29	57	21	41	1	2
Praktische Fertigkeiten	50	20	40	29	58	1	2
Merkmale	ohne Angaben						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	3	1	33	2	67	0	0
Berufsvorstellungen	3	1	33	2	67	0	0
Motivation	3	1	33	1	33	1	33
Soziales Verhalten	3	1	33	2	67	0	0
Praktische Fertigkeiten	3	0	0	3	100	0	0
Merkmale	Gesamt						
	Anzahl der Firmen (N3)	gut		befriedigend		schlecht	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Schulische Kenntnisse	757	240	32	418	55	99	13
Berufsvorstellungen	739	270	37	400	54	69	9
Motivation	753	345	46	345	46	63	8
Soziales Verhalten	747	405	54	309	41	33	4
Praktische Fertigkeiten	738	276	37	394	53	68	9

N3 = Anzahl der antwortenden Unternehmen je Bewertungskriterium (Summe der Anteile = 100 %)

Anlage 19

Maßnahmen zur Kompensation fehlender Personalkapazitäten 2012  
(Mehrfachantworten möglich)

Anzahl der Unternehmen

Maßnahmen	Gesamtwirtschaft				
	Anzahl der Firmen (N3)	häufig		selten	
		Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
Qualifizierung der Mitarbeiter	803	598	74	205	26
Zeitarbeitsfirmen	629	238	38	391	62
Überstunden	1135	783	69	352	31
Automatisierung/Rationalisierung	548	294	54	254	46
dauerh. Auslagerung v. Aufgaben	493	95	19	398	81
Auftragsvergabe an and. Firmen	731	259	35	472	65

N3 = Anzahl der antwortenden Unternehmen je Maßnahme (Summe der Anteile = 100 %)

Anlage 20

Zusatzleistungen der Unternehmen für Mitarbeiter 2012 (Mehrfachantworten möglich)

a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Zusatzleistungen	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	66	15,2	7	11,1	75	19,9
Urlaubs- /Weihnachtsgeld	230	53,1	27	42,9	169	44,8
Prämien	228	52,7	33	52,4	195	51,7
übertarifliche Löhne und Gehälter	44	10,2	15	23,8	62	16,4
betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	288	66,5	30	47,6	228	60,5
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	93	21,5	10	15,9	72	19,1
Firmenwagen	112	25,9	29	46,0	111	29,4
Mitarbeiterdarlehen	47	10,9	8	12,7	38	10,1
Qualifizierung Freistellung / Kosten	241	55,7	37	58,7	213	56,5
Familienfreundliche Maßnahmen	105	24,2	8	12,7	96	25,5
Andere Leistungen	53	12,2	7	11,1	34	9,0
Anzahl Unternehmen N2	433		63		377	

Zusatzleistungen	Handel		Handwerk		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	16	11,9	36	13,8	200	15,8
Urlaubs- /Weihnachtsgeld	57	42,5	92	35,4	575	45,4
Prämien	69	51,5	102	39,2	627	49,5
übertarifliche Löhne und Gehälter	10	7,5	46	17,7	177	14,0
betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	87	64,9	125	48,1	758	59,8
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	23	17,2	29	11,2	227	17,9
Firmenwagen	36	26,9	55	21,2	343	27,1
Mitarbeiterdarlehen	12	9,0	14	5,4	119	9,4
Qualifizierung Freistellung / Kosten	65	48,5	103	39,6	659	52,0
Familienfreundliche Maßnahmen	27	20,1	53	20,4	289	22,8
Andere Leistungen	14	10,4	17	6,5	125	9,9
Anzahl Unternehmen N2	134		260		1.267	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

Zusatzleistungen	<20 Mitarbeiter		20 bis <50 Mitarbeiter		50 bis <250 Mitarbeiter	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	98	16,0	48	16,0	44	15,1
Urlaubs- /Weihnachtsgeld	246	40,1	144	48,0	148	50,7
Prämien	258	42,1	158	52,7	175	59,9
übertarifliche Löhne und Gehälter	80	13,1	46	15,3	38	13,0
betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	318	51,9	180	60,0	210	71,9
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	74	12,1	58	19,3	68	23,3
Firmenwagen	138	22,5	87	29,0	99	33,9
Mitarbeiterdarlehen	41	6,7	28	9,3	43	14,7
Qualifizierung Freistellung / Kosten	264	43,1	148	49,3	201	68,8
Familienfreundliche Maßnahmen	122	19,9	73	24,3	72	24,7
Andere Leistungen	49	8,0	27	9,0	42	14,4
Anzahl Unternehmen N2	613		300		292	

Zusatzleistungen	250 Mitarbeiter und mehr		ohne Angaben		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Urlaub über tariflichen Anspruch	9	16,4	1	14,3	200	15,8
Urlaubs- /Weihnachtsgeld	34	61,8	3	42,9	575	45,4
Prämien	33	60,0	3	42,9	627	49,5
übertarifliche Löhne und Gehälter	12	21,8	1	14,3	177	14,0
betriebl. Altersvorsorge/Direktvers.	48	87,3	2	28,6	758	59,8
Mitarbeiter-/Erfolgsbeteiligung	24	43,6	3	42,9	227	17,9
Firmenwagen	17	30,9	2	28,6	343	27,1
Mitarbeiterdarlehen	7	12,7	0	0,0	119	9,4
Qualifizierung Freistellung / Kosten	41	74,5	5	71,4	659	52,0
Familienfreundliche Maßnahmen	21	38,2	1	14,3	289	22,8
Andere Leistungen	7	12,7	0	0,0	125	9,9
Anzahl Unternehmen N2	55		7		1.267	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Betriebsgrößenklasse

## Anlage 21

### Aktuelle Beschäftigung von Ausländern 2012

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	82	9	21	68	14	194
nein	425	71	130	379	387	1.392
Anzahl Unternehmen N3	507	80	151	447	401	1.586
	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	16	11	14	15	3	12
nein	84	89	86	85	97	88
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	31	49	86	26	2	194
nein	841	289	223	30	9	1.392
Anzahl Unternehmen N3	872	338	309	56	11	1.586
	Anteil bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	4	14	28	46	18	12
nein	96	86	72	54	82	88
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

## Anlage 22

### Geplante Einstellung von ausländischen Beschäftigten 2012

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	67	4	13	63	13	160
nein	407	74	128	354	370	1.333
Anzahl Unternehmen N3	474	78	141	417	383	1.493
	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	14	5	9	15	3	11
nein	86	95	91	85	97	89
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	34	38	70	15	3	160
nein	806	270	215	34	8	1.333
Anzahl Unternehmen N3	840	308	285	49	11	1.493
	Anteil bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	4	12	25	31	27	11
nein	96	88	75	69	73	89
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

## Anlage 23

### Geplante Einstellung ausländischer Lehrlinge 2012

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

	Anzahl der Unternehmen					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	27	2	9	20	8	66
nein	443	76	131	387	367	1.404
Anzahl Unternehmen N3	470	78	140	407	375	1.470
	Anteil bezogen auf N3 in %					
	Industrie	Bau	Handel	Dienstl.	Handwerk	Gesamt
ja	6	3	6	5	2	4
nein	94	97	94	95	98	96
Summe	100	100	100	100	100	100

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

	Anzahl der Unternehmen					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	15	12	31	7	1	66
nein	805	294	253	43	9	1.404
Anzahl Unternehmen N3	820	306	284	50	10	1.470
	Anteil bezogen auf N3 in %					
	<20 MA	20 bis <50 MA	50 bis <250 MA	>=250 MA	ohne Angaben	Gesamt
ja	2	4	11	14	10	4
nein	98	96	89	86	90	96

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

Anlage 24 – Gründe für nicht Einstellung von Ausländern 2012 (Mehrfachantworten möglich)

a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Gründe	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
bürokratische Hürden	57	15,2	22	30,6	40	12,2
Sprachbarrieren	161	42,9	37	51,4	150	45,9
Unsicherheit über Qualifikationsniveau	97	25,9	23	31,9	94	28,7
kulturelle Unterschiede	34	9,1	4	5,6	34	10,4
weiß nicht, wie vorzugehen ist	39	10,4	7	9,7	21	6,4
Sonstige	179	47,7	22	30,6	161	49,2
Anzahl Unternehmen N2	375		72		327	

Gründe	Handel		Handwerk		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
bürokratische Hürden	16	12,9	52	16,6	187	15,4
Sprachbarrieren	65	52,4	136	43,3	549	45,3
Unsicherheit über Qualifikationsniveau	34	27,4	97	30,9	345	28,5
kulturelle Unterschiede	17	13,7	44	14,0	133	11,0
weiß nicht, wie vorzugehen ist	9	7,3	40	12,7	116	9,6
Sonstige	55	44,4	153	48,7	570	47,0
Anzahl Unternehmen N2	124		314		1.212	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

Gründe	<20 Mitarbeiter		20 bis <50 Mitarb.		50 bis <250 Mitarb.	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
bürokratische Hürden	91	13,3	51	19,3	39	17,3
Sprachbarrieren	269	39,4	137	51,9	122	54,2
Unsicherheit über Qualifikationsniveau	181	26,5	92	34,8	62	27,6
kulturelle Unterschiede	82	12,0	27	10,2	19	8,4
weiß nicht, wie vorzugehen ist	62	9,1	34	12,9	18	8,0
Sonstige	365	53,4	96	36,4	92	40,9
Anzahl Unternehmen N2	683		264		225	

Gründe	250 Mitarb. u. mehr		ohne Angaben		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
bürokratische Hürden	5	16,1	1	11,1	187	15,4
Sprachbarrieren	18	58,1	3	33,3	549	45,3
Unsicherheit über Qualifikationsniveau	7	22,6	3	33,3	345	28,5
kulturelle Unterschiede	3	9,7	2	22,2	133	11,0
weiß nicht, wie vorzugehen ist	1	3,2	1	11,1	116	9,6
Sonstige	13	41,9	4	44,4	570	47,0
Anzahl Unternehmen N2	31		9		1.212	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Betriebsgrößenklasse

## Anlage 25

### Weiterbildungsbedarf in Unternehmen 2012

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Antwortoptionen	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen	
	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %
kein Weiterbildungsbedarf	52	10,2	10	12,5	41	9,1
Weiterbildungsbedarf vorhanden	437	85,4	67	83,8	370	82,4
keine Aussagen	23	4,5	3	3,8	38	8,5
Anzahl Unternehmen N1	512	100	80	100	449	100

Antwortoptionen	Handel		Handwerk		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %
kein Weiterbildungsbedarf	16	10,3	79	19,4	198	12,3
Weiterbildungsbedarf vorhanden	126	81,3	261	64,0	1.261	78,6
keine Aussagen	13	8,4	68	16,7	145	9,0
Anzahl Unternehmen N1	155	100	408	100	1.604	100

N1 -Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen (Gesamt = 1.604)

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

Antwortoptionen	<20 Mitarbeiter		20 bis <50 Mitarb.		50 bis <250 Mitarb.	
	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %
kein Weiterbildungsbedarf	160	18,1	24	7,1	11	3,5
Weiterbildungsbedarf vorhanden	610	69,0	297	87,6	292	93,0
keine Aussagen	114	12,9	18	5,3	11	3,5
Anzahl Unternehmen N1	884	100	339	100	314	100

Antwortoptionen	250 Mitarb. u. mehr		ohne Angaben		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N1 in %
kein Weiterbildungsbedarf	0	0,0	3	27,3	198	12,3
Weiterbildungsbedarf vorhanden	56	100,0	6	54,5	1.261	78,6
keine Aussagen	0	0,0	2	18,2	145	9,0
Anzahl Unternehmen N1	56	100	11	100	1.604	100

N1 -Anzahl aller an der Umfrage beteiligten Unternehmen (Gesamt = 1.604)

## Anlage 26 – Schwerpunkte der Weiterbildung in Unternehmen 2012

### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Schwerpunkte der Weiterbildung	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Technik / Technologie	352	80,5	51	76,1	214	57,8
Kommunikation / Sozialkompetenz	133	30,4	15	22,4	149	40,3
Vertrieb / Marketing	149	34,1	8	11,9	127	34,3
Controlling / Finanzen	68	15,6	17	25,4	61	16,5
Sprachen	126	28,8	7	10,4	79	21,4
Führungskompetenz	171	39,1	23	34,3	107	28,9
Sonstige Schwerpunkte	28	6,4	7	10,4	47	12,7
Anzahl Unternehmen N2	437		67		370	

Schwerpunkte der Weiterbildung	Handel		Handwerk		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Technik / Technologie	60	47,6	204	78,2	881	69,9
Kommunikation / Sozialkompetenz	57	45,2	55	21,1	409	32,4
Vertrieb / Marketing	89	70,6	49	18,8	422	33,5
Controlling / Finanzen	25	19,8	24	9,2	195	15,5
Sprachen	20	15,9	17	6,5	249	19,7
Führungskompetenz	44	34,9	37	14,2	382	30,3
Sonstige Schwerpunkte	9	7,1	30	11,5	121	9,6
Anzahl Unternehmen N2	126		261		1.261	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

Schwerpunkte der Weiterbildung	<20 Mitarbeiter		20 bis <50 Mitarb.		50 bis <250 Mitarb.	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Technik / Technologie	424	69,5	204	68,7	208	71,2
Kommunikation / Sozialkompetenz	150	24,6	97	32,7	117	40,1
Vertrieb / Marketing	190	31,1	100	33,7	110	37,7
Controlling / Finanzen	69	11,3	58	19,5	56	19,2
Sprachen	77	12,6	63	21,2	83	28,4
Führungskompetenz	97	15,9	84	28,3	154	52,7
Sonstige Schwerpunkte	64	10,5	29	9,8	20	6,8
Anzahl Unternehmen N2	610		297		292	

Schwerpunkte der Weiterbildung	250 Mitarb. u. mehr		ohne Angaben		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Technik / Technologie	42	75,0	3	50,0	881	69,9
Kommunikation / Sozialkompetenz	40	71,4	5	83,3	409	32,4
Vertrieb / Marketing	18	32,1	4	66,7	422	33,5
Controlling / Finanzen	10	17,9	2	33,3	195	15,5
Sprachen	25	44,6	1	16,7	249	19,7
Führungskompetenz	44	78,6	3	50,0	382	30,3
Sonstige Schwerpunkte	8	14,3	0	0,0	121	9,6
Anzahl Unternehmen N2	56		6		1.261	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Betriebsgrößenklasse

## Anlage 27 – Finanzierung der Weiterbildung in Unternehmen 2012

### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Finanzierung durch	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
das Unternehmen	325	72,5	44	64,7	288	73,5
den Mitarbeiter	2	0,4	1	1,5	2	0,5
öffentliche Förderung	4	0,9	1	1,5	5	1,3
Unternehmen + Mitarbeiter	24	5,4	7	10,3	25	6,4
Unternehmen + öffentliche Förderung	69	15,4	11	16,2	50	12,8
Mitarbeiter + öffentliche Förderung	5	1,1	0	0,0	4	1,0
Untern. + Mitarbeiter + öff. Förderung	19	4,2	4	5,9	18	4,6
Anzahl Unternehmen N3	448		68		392	

Finanzierung durch	Handel		Handwerk		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
das Unternehmen	98	78,4	253	86,6	1008	76,1
den Mitarbeiter	1	0,8	3	1,0	9	0,7
öffentliche Förderung	0	0,0	3	1,0	13	1,0
Unternehmen + Mitarbeiter	11	8,8	10	3,4	77	5,8
Unternehmen + öffentliche Förderung	14	11,2	17	5,8	161	12,2
Mitarbeiter + öffentliche Förderung	0	0,0	1	0,3	10	0,8
Untern. + Mitarbeiter + öff. Förderung	1	0,8	5	1,7	47	3,5
Anzahl Unternehmen N3	125		292		1325	

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

### b. nach Beschäftigungsgrößenklassen

Finanzierung durch	<20 Mitarbeiter		20 bis <50 Mitarb.		50 bis <250 Mitarb.	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
das Unternehmen	548	82,8	218	71,5	198	66,9
den Mitarbeiter	7	1,1	1	0,3	0	0,0
öffentliche Förderung	9	1,4	2	0,7	2	0,7
Unternehmen + Mitarbeiter	25	3,8	22	7,2	20	6,8
Unternehmen + öffentliche Förderung	59	8,9	45	14,8	55	18,6
Mitarbeiter + öffentliche Förderung	3	0,5	3	1,0	4	1,4
Untern. + Mitarbeiter + öff. Förderung	11	1,7	14	4,6	17	5,7
Anzahl Unternehmen N3	662		305		296	

Finanzierung durch	250 Mitarb. u. mehr		ohne Angaben		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N3 in %
das Unternehmen	38	67,9	6	100,0	1008	76,1
den Mitarbeiter	1	1,8	0	0,0	9	0,7
öffentliche Förderung	0	0,0	0	0,0	13	1,0
Unternehmen + Mitarbeiter	10	17,9	0	0,0	77	5,8
Unternehmen + öffentliche Förderung	2	3,6	0	0,0	161	12,2
Mitarbeiter + öffentliche Förderung	0	0,0	0	0,0	10	0,8
Untern. + Mitarbeiter + öff. Förderung	5	8,9	0	0,0	47	3,5
Anzahl Unternehmen N3	56		6		1325	

N3 - Anzahl der antwortenden Unternehmen (Summe der Anteile = 100 %)

## Anlage 28

### Weiterbildung der Mitarbeiter nach Qualifikationsniveau in Unternehmen 2012

#### a. Anzahl der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Qualifikationsniveau	Industrie		Baugewerbe		Dienstleistungen	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Ungelernte/Angelernte	64	14,3	7	9,9	63	16,8
Facharbeiter/Gesellen	359	80,5	65	91,5	284	75,5
Techniker/Meister	247	55,4	38	53,5	113	30,1
Hochschulabsolventen	191	42,8	26	36,6	165	43,9
Anzahl Unternehmen N2	446		71		376	

Qualifikationsniveau	Handel		Handwerk		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Ungelernte/Angelernte	25	20,2	30	10,0	189	14,4
Facharbeiter/Gesellen	102	82,3	267	89,0	1.077	81,8
Techniker/Meister	48	38,7	114	38,0	560	42,5
Hochschulabsolventen	30	24,2	20	6,7	432	32,8
Anzahl Unternehmen N2	124		300		1.317	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Wirtschaftsbereich

#### b. Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigungsgrößenklassen

Qualifikationsniveau	<20 Mitarbeiter		20 bis <50 Mitarb.		50 bis <250 Mitarb.	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Ungelernte/Angelernte	94	14,4	45	14,7	40	13,5
Facharbeiter/Gesellen	506	77,4	262	85,3	259	87,5
Techniker/Meister	204	31,2	130	42,3	181	61,1
Hochschulabsolventen	143	21,9	110	35,8	135	45,6
Anzahl Unternehmen N2	654		307		296	

Qualifikationsniveau	250 Mitarb. u. mehr		ohne Angaben		Gesamtwirtschaft	
	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %	Anzahl Firmen	Anteil an N2 in %
Ungelernte/Angelernte	9	16,4	1	20,0	189	14,4
Facharbeiter/Gesellen	48	87,3	2	40,0	1.077	81,8
Techniker/Meister	44	80,0	1	20,0	560	42,5
Hochschulabsolventen	41	74,5	3	60,0	432	32,8
Anzahl Unternehmen N2	55		5		1.317	

N2 - Anzahl der antwortenden Unternehmen je Betriebsgrößenklasse

Fragebogen

## Befragung zum Arbeits-/Fachkräftebedarf 2012

Rücksendung erbeten bis: **31. Mai 2012**

Bei Rückfragen zuständiger Bearbeiter/-in:  
Herr.....

Frau.....

Telefon:.....

Die uns übermittelten Daten werden anonymisiert, zusammengefasst und ausschließlich für die Beurteilung der Fachkräftesituation verwendet!

**Alle Angaben bitte nur für Standort(-e) im Kammerbezirk Leipzig**  
(Stadt Leipzig, Landkreis Leipzig und Landkreis Nordsachsen)

**I. Angaben zur aktuellen Beschäftigtenstruktur**

1. Beschäftigte zum Befragungszeitpunkt:  dar.: Lehrlinge:

2. Altersstruktur ihrer Mitarbeiter (Anzahl):  
 < 30 Jahre     30 - < 50 Jahre     50 - < 60 Jahre     >= 60 Jahre

3. Beschäftigungsform ihrer Mitarbeiter (Anzahl):

a: zeit	Voll-	<input style="width: 60px;" type="text"/>	Teilzeit	<input style="width: 60px;" type="text"/>	geringfügig Beschäftigte	<input style="width: 60px;" type="text"/>
b: unbefristete Beschäftigte		<input style="width: 60px;" type="text"/>	befristete Beschäftigte	<input style="width: 60px;" type="text"/>	Zeitarbeitnehmer	<input style="width: 60px;" type="text"/>

**II. Offene Stellen / Offene Lehrstellen**

4. Gibt es in Ihrem Unternehmen  
sofort zu besetzende offene Stellen?  Ja  Nein  
 2012 zu besetzende offene Lehrstellen?  Ja  Nein

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

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

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

(Mehrfachantworten möglich)

- keine Bewerbung auf Mitarbeiterstelle
- keine Bewerbung auf Ausbildungsstelle
- fehlende Berufserfahrung
- fehlender Berufsabschluss
- fehlende Zusatz-/Spezialqualifikationen
- mangelnde Motivation/Arbeitsbereitschaft
- Alter der Bewerber
- ungenügende zeitliche Flexibilität der Bewerber
- ungenügende räumliche Mobilität der Bewerber
- Lohn- und Gehaltsvorstellungen

**6. Planen Sie bis Ende 2013, über derzeit bestehende offene Stellen hinaus, die Einstellung neuer Mitarbeiter?**

Ja  Nein

wenn Ja, in welchem Umfang:

Gründe	Ungelernt/ Angelernt	Facharbeiter (gewerbliche und kaufmänni- sche)/ Gesellen	Techniker/ Meister	technisch-natur- wissenschaftliche Hochschul- absolventen	sonstige Hochschul- absolventen
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Ersatz von altersbedingt aus- scheidenden Mitarbeitern					
Ersatz von zeitweise ausschei- denden Mitarbeitern (z.B. durch Elternzeit, Pflegezeit etc.)					
Zusätzlicher Bedarf an Mitarbei- tern					

**III. Betriebliche Personalarbeit**

**7. Existiert in Ihrem Unternehmen eine Personalentwicklungskonzeption?**

Ja  Nein

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

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

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

gewerblich  kaufmännisch

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

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

**11. Wie kompensieren Sie fehlende Personalkapazitäten?** (Mehrfachantworten möglich)

Maßnahmen	häufig	selten
Qualifizierung der Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überstunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Automatisierung/Rationalisierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dauerhafte Auslagerung von Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auftragsvergabe an andere Firmen (temporär)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige .....		

**12. Welche Zusatzleistungen bieten Sie gezielt an, um Mitarbeiter zu binden bzw. zu gewinnen?**

(Mehrfachantworten möglich)

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

**13. Beschäftigen Sie derzeit ausländische Arbeitnehmer?**  Ja  Nein

**14. Planen Sie (weitere) ausländische Arbeitnehmer einzustellen?**  Ja  Nein

**15. Planen Sie (weitere) ausländische Lehrlinge einzustellen?**  Ja  Nein

**16. Wenn Sie 14 und/oder 15 mit Nein beantwortet haben: Was sind die Gründe dafür?**

(Mehrfachantworten möglich)

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

**IV. Weiterbildung**

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

- kein Weiterbildungsbedarf
- Technik/Technologie
- Kommunikation/Sozialkompetenz
- Vertrieb/Marketing
- Controlling/Finanzen
- Sprachen
- Führungskompetenz
- Sonstige.....

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

(Mehrfachantworten möglich)

- durch das Unternehmen
- durch den Mitarbeiter
- durch öffentliche Förderung

**19. Welche Mitarbeiter entsenden Sie vorwiegend zu Weiterbildungsmaßnahmen?** (Mehrfachantworten möglich)

Ungelerntt/Angelernt	Facharbeiter/Gesellen	Techniker/Meister	Hochschulabsolventen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>