



DIE SÄCHSISCHEN
HANDWERKSKAMMERN



Die Sächsischen
Industrie- und Handelskammern

MEDIEN- INFORMATION

IHK Chemnitz
Öffentlichkeitsarbeit
Angela Grüner
Straße der Nationen 25
09111 Chemnitz

Tel. 0371 6900-1110
angela.gruener@chemnitz.ihk.de
www.chemnitz.ihk24.de

HWK Chemnitz
Pressestelle
Robert Schimke
Limbacher Str. 195
09116 Chemnitz

0371 5364-241
r.schimke@hwk-chemnitz.de
www.hwk-chemnitz.de

Chemnitz/Dresden/Leipzig 28.03.2018

Sächsisches Fachkräftemonitoring 2018: Digitalisierung verschärft Fachkräfteengpass

Unternehmen suchen händeringend Personal +++ Kleine Unternehmen mit größten Stellenbesetzungsproblemen +++ Facharbeiter und Gesellen sind die mit Abstand am häufigsten gesuchten Qualifikationen +++ Trotz steigender betrieblicher Investitionen in die Personalarbeit und die Mitarbeiterbindung bleibt jede zweite Stelle länger als sechs Monate unbesetzt +++ Weitere Verschärfung des Fachkräfteengpasses durch Altersabgänge, fehlende Passfähigkeit der Bewerber und Digitalisierung

Das sind die zentralen Erkenntnisse des aktuellen Fachkräftemonitorings der sächsischen Wirtschaftskammern (Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern), an der sich 1.173 Unternehmen mit rund 59.000 Beschäftigten beteiligten.

Wichtige Ergebnisse im Überblick:

Digitalisierung erhöht Dynamik auf Arbeitsmarkt

- ✓ 54 % der Unternehmen bewerten die Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf das eigene Unternehmen positiv, während 5 % negative Folgen befürchten. 14 % erwarten eine höhere Nachfrage nach Beschäftigten, nur halb so viele eine abnehmende Personalnachfrage in Folge der Digitalisierung.
- ✓ Der Bedarf an Akademikern, Technikern/Meistern sowie Facharbeitern steigt, während die zukünftige Nachfrage an Un- und Angelernten rückläufig ist. Neben den formellen Abschlüssen werden für die Unternehmen in Zukunft IT-Kenntnisse, Flexibilität, lebenslanges Lernen und soziale Kompetenzen der Mitarbeiter immer wichtiger.

Steigende Anzahl offener Stellen - vor allem Facharbeiter gesucht

- ✓ Jedes zweite Unternehmen weist zum Befragungszeitpunkt **offene Stellen** aus. Mit 52 (2015: 36) offenen Stellen auf 1.000 Beschäftigte stellt dies die höchste Quote aller Befragungen seit 2001 dar. Hochgerechnet auf alle sächsischen Beschäftigten entspräche diese Relation rund 83.000 freien Stellen im Freistaat. Facharbeiter und Gesellen werden dabei für jede zweite offene Stelle benötigt.
- ✓ Jede **zweite** Stelle bleibt **länger als sechs Monate offen**. Am schwierigsten ist die Stellenbesetzung mit Technikern/Meistern und mit Facharbeitern/Gesellen. Dort liegt der Anteil langfristig vakanter Stellen bei 57 % bzw. 55 %.
- ✓ Besonders **kleine Unternehmen** kämpfen mit **Problemen bei der Stellenbesetzung**. So bleiben bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern zwei Drittel aller Stellen länger als sechs Monate unbesetzt. Ursächlich dafür sind vor allem **ausbleibende Bewerbungen**. Auch mangelnde Motivation der Bewerber sowie unvereinbare Gehaltsvorstellungen lassen über alle Unternehmensgrößen Einstellungen scheitern.

- ✓ **Langfristig offene Stellen kompensieren** die Unternehmen noch deutlich häufiger als 2015 durch Mehrarbeit und Überstunden anderer Mitarbeiter. Sie müssen zudem häufiger Aufträge und Projekte ablehnen, Fertigstellungstermine verschieben oder ihr Leistungsangebot einschränken.

Personalarbeit wird immer wichtiger

- ✓ 90 % der Unternehmen nutzen mindestens **ein Instrument der Personalarbeit**. Diese reichen von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen (56 %) bis hin zur Anwendung von Personalentwicklungskonzepten (21 %) und formulierten Führungsgrundsätzen (17 %).
- ✓ 95 % (2015: 87 %) der Unternehmen bieten **Zusatzleistungen** an. Dabei dominieren (regelmäßige) Lohnerhöhungen gefolgt von der Bereitstellung von Arbeitsmitteln. Gemeinsame Firmenfeiern bzw. Freizeitaktivitäten werden in drei Viertel der Betriebe als Instrument der Mitarbeiterbindung eingesetzt.
- ✓ Die Mehrheit der Befragten arbeitet bei der **Rekrutierung** von Mitarbeitern erfolgreich mit der Agentur für Arbeit bzw. den örtlichen Jobcentern zusammen und schreibt auf der eigenen Homepage Stellen aus. Viele Unternehmen nutzen Online-Stellenportale, Stellenanzeigen in der Presse oder greifen auf Empfehlungen und Referenzen zurück. Knapp jedes vierte Unternehmen bedient sich mit Erfolg sozialer Netzwerke für die Mitarbeitergewinnung.

Je nach **Bewerbergruppen** empfehlen die Befragten unterschiedliche Maßnahmen. So bewährt sich die Personalakquise über Zeitarbeitsfirmen speziell bei Un-/Angelernten und Facharbeitern. Praktika stellen insbesondere bei der Suche nach Auszubildenden eine Erfolgsoption dar. Jedes fünfte Unternehmen empfiehlt die Ausbildung von eigenen Lehrlingen bzw. BA-Studenten zur betrieblichen Fachkräftesicherung.

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer steigt, Hürden bleiben

- ✓ **Jedes vierte Unternehmen beschäftigt ausländische Mitarbeiter** (2015: 15 %). Weitere 16 % planen deren Einstellung.
- ✓ **Persönliche Kontakte und Netzwerke** dominieren beim **Anwerben** ausländischer Mitarbeiter. Unternehmen rekrutieren diese vor allem über (Initiativ-)Bewerbungen (41 %), mit Hilfe der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters (25 %, bei Flüchtlingen 42 %) oder auch durch kommerzielle Vermittler bzw. Zeitarbeitsfirmen (20 %). Rund jeder Zehnte ist Absolvent einer regionalen Hochschule.
- ✓ **Größtes Hindernis** bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer sind mit 84 % der Nennungen **Sprachbarrieren**. Es folgen bürokratische Hürden (40 %), Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau (39 %) und über den Aufenthaltsstatus (35 %).

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wächst

- ✓ **39 % (2015: 37 %) der Firmen beschäftigen Menschen mit Behinderung**. Diese Personen sind meist in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern tätig. 7 % der Firmen planen die erstmalige Einstellung von Menschen mit Behinderung.
- ✓ Die spezifischen Anforderungen an die **Arbeitsplatzgestaltung** und die **komplexen rechtlichen Regelungen** stellen die **größten Hindernisse** bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen dar. Zudem fehlen etwa jedem fünften Unternehmen fachliche Voraussetzungen oder Bewerbungen von der Zielgruppe überhaupt.

Hintergrund:

Seit 2001 führen die sächsischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) sowie Handwerkskammern (HWKs) regelmäßig das Fachkräftemonitoring durch. Ziel ist es, durch eine repräsentative Umfrage in den Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen die aktuelle Fachkräftesituation in der sächsischen Wirtschaft zu erfassen. Daraus abgeleitete Hinweise und Empfehlungen sollen insbesondere Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit, aber auch Unternehmen für die Herausforderungen am Arbeitsmarkt sensibilisieren.