



Verbundinitiative
Automobilzulieferer Sachsen
Saxony Automotive
Supplier Network



Profi SACHS

Fachkräfte für Sachsen

Zusammenfassung der Unternehmensbefragungen der sächsischen Verbundinitiativen zum Aufgabenschwerpunkt Fachkräfte

Januar 2010



ProjektmäÙer: RWI Sachsen GmbH Dienstleistung und Beratung
Lead organization: RWI Sachsen GmbH Service and Consulting



Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
on behalf of the Saxony State Ministry of Economic Affairs, Labor and Traffic

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Verbundinitiative AMZ	4
3. Verbundinitiative VEMAS	6
4. Verbundinitiative SACHSEN!TEXTIL	8
5. Verbundinitiative BTS.....	10
6. Zusammenfassung.....	11

1. Einleitung

Die im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr arbeitende Fachkräfteinitiative *ProfiSACHS* ist ein branchenübergreifendes Pilotprojekt zur Unterstützung der klein- und mittelständischen Unternehmen in Sachsen beim strategischen Personalmanagement.

Durch die Verbundinitiativen Automobilzulieferer Sachsen (AMZ), Maschinenbau (VEMAS), Technische Textilien (SACHSEN!TEXTIL) und Bahntechnik Sachsen (BTS) wurden in den vergangenen Monaten Unternehmensbefragungen durchgeführt, die u.a. auch das Thema Personalmanagement / Fachkräftebedarf beinhalteten.

Auf Basis dieser branchenspezifischen Befragungen ergibt sich – jeweils für die betreffende Unternehmensgruppe – ein differenziertes Bild zur Fachkräftesituation in sächsischen Unternehmen. Teilweise weichen die Aussagen von Branche zu Branche voneinander ab, viele Erkenntnisse sind jedoch auch deckungsgleich und ergeben ein recht deutliches Bild der Situation der Unternehmen.

Die Befragungen wurden durch die Verbundinitiativen individuell durchgeführt, Schwerpunkte unterschiedlich gesetzt. Das Thema „Personal“ war jeweils nur ein Teilbereich.

Wir möchten zunächst die Kurzauswertungen der Initiativen vorstellen, am Schluss finden Sie eine kurze Zusammenfassung.

2. Verbundinitiative AMZ

Der AMZ-Studie 2009 liegen Rückläufe von insgesamt 59 Unternehmen zugrunde. Im Mittel sind die befragten Unternehmen 22 Jahre alt (Gründungsjahr $M = 1987$, Minimum 1868, Maximum 2008) und beschäftigen im Durchschnitt 133 Mitarbeiter. Diese Mitarbeiterzahl umfasst durchschnittlich neun Personen im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) sowie acht Auszubildende. Hinsichtlich des F&E-Personalanteils lässt sich besonders im Raum Dresden mit durchschnittlich 40% eine überdurchschnittliche hohe Ausprägung verzeichnen. Für das Leistungsspektrum befragter Unternehmen zeigte sich, dass am häufigsten Produktion (49%) und in nahezu gleichen Anteilen Dienstleistungen (26%) und F&E (25%) angegeben wurden.

Bei den Angaben der Unternehmen im Rahmen der Studie ist zu betonen, dass alle Angaben ab 2008 mit extrem großer Unsicherheit behaftet sind, da zum Zeitpunkt der Erhebung (I. Quartal 2009) die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise für turbulente Marktbedingungen sorgte. Viele Befragte zogen es daher auch im Bereich des Personalmanagements vor, keinen zukunftssträchtigen Ausblick zu geben und sich nur auf das aktuelle Jahr 2009 zu begrenzen.

Mitarbeiterbedarfsentwicklung:

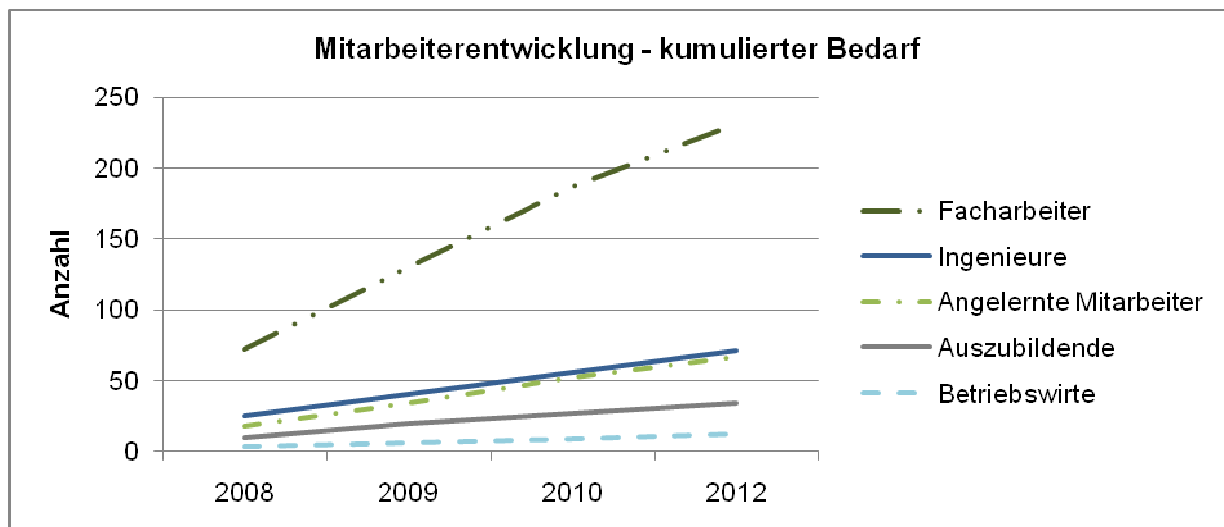


Abb. 1: Entwicklung des Mitarbeiterbedarfs in kumulierter Darstellung

Die Abbildung 1 zeigt eine kumulierte Darstellung der möglichen Entwicklung des Personalbedarfs bezogen auf die Ausbildungsqualifikation. Ein gefestigter Wert innerhalb der Anforderungen an Mitarbeiter, ist die Fähigkeit der Reaktion auf sich ständig verändernde Randbedingungen.

Bedingungen des Qualifikationsbedarfs:

Trend	N	Trend	N
Automatisierung	18	Qualität	4
Spezielle Fertigungstechnologien	11	Elektrik / Elektronik	3
Leichtbau / neue Materialien	9	Kundenorientierung	3
IT	6	Projektmanagement	3
Globalisierung	5	Zunehmende Komplexität	2
Lasertechnik	5	Mechatronik	2
Grüne Technologien	4	Neue Antriebe	2
<i>Fortsetzung rechts stehend</i>		Verschiedenes	11

Tab.: Qualifikationsbeeinflussende Trends

Mit der Tabelle ist eine Übersicht gegeben, die wesentliche Entwicklungen der Technologie darstellt und nach Auffassung der Befragten erhebliche Auswirkung auf die Qualifikation der Mitarbeiter ausübt. Aus diesen Trends, welche überwiegend aus dem Unternehmensumfeld angetragen werden, ergeben sich Forderungen seitens der Arbeitgeber nach der Bereitschaft zu stetiger Qualifikation hinsichtlich neuer Technologien, Prozesse, Fremdsprachen sowie anderen sozialen und interkulturellen Kompetenzen.

Die folgende Abbildung 2 macht jedoch deutlich, dass die Unternehmen selbst nur eingeschränkt in der Lage sind, die Anforderung an die Qualifikationsentwicklung im eigenen Haus oder gar überhaupt zu realisieren. Die Mehrheit der Unternehmen möchte in diesem Feld auf externe Hilfe zurückgreifen. Ein konkret anliegender externer Unterstützungsbedarf wird hinsichtlich Schulungen, Workshops, der Hilfe bei der Akquise von Fördermöglichkeiten und allgemeinen Beratungsleistungen geäußert.

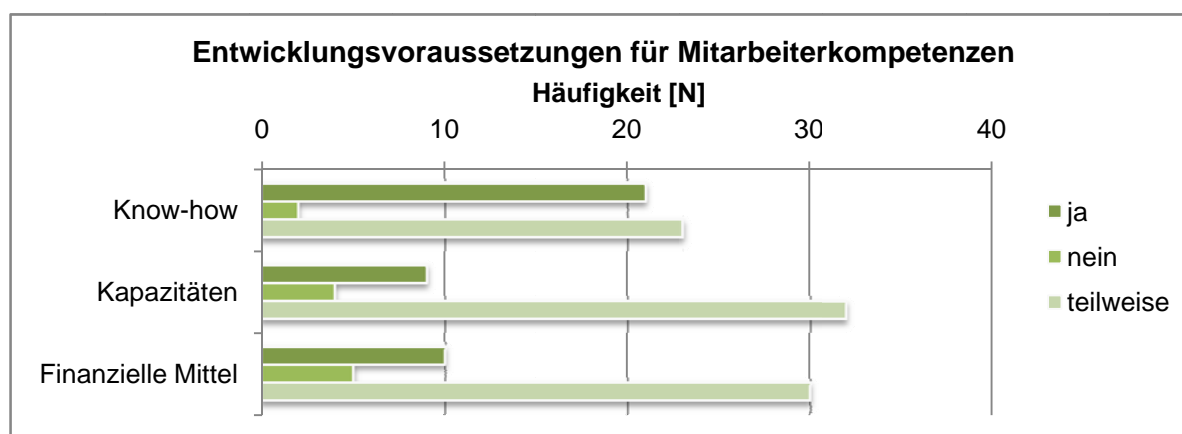


Abb. 2: Bedingungen für Mitarbeiterqualifizierungen im Unternehmen

Ansprechpartner:

Alexander Ladwig
 AMZ - Verbundinitiative Automobilzulieferer Sachsen
 Annaberger Straße 240, 09125 Chemnitz
 Telefon 0371 5347-135 Telefax 0371 5347-294
 E-Mail ladwig@amz-sachsen.de Internet www.amz-sachsen.de

3. Verbundinitiative VEMAS

Durch den demografischen Wandel und die Abwanderung gut ausgebildeter Arbeitskräfte in andere Bundesländer oder ins Ausland besteht in Sachsen ein steigender Fachkräftebedarf. Um diese Aussage vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation zu prüfen, führte die Verbundinitiative Maschinebau Sachsen (VEMAS) eine umfangreiche Befragung in sächsischen Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus durch. Insgesamt haben daran 111 Unternehmen teilgenommen. Dabei zeigte sich, dass über zwei Drittel der Befragten von einem Umsatzrückgang betroffen sind.

Die zentralen Reaktionen auf die wirtschaftliche Situation sind für jeweils mehr als die Hälfte der Unternehmen die Nutzung von staatlichen Hilfen, kostensenkende Maßnahmen, die Stärkung der Kundenbindung, die Erschließung neuer Märkte und die Liquiditätssicherung. An staatlichen Hilfen wurden Unterstützungen in den Bereichen Personal, Technologie & Entwicklung und weitere Finanzhilfen genutzt.

Die Angabe zur Kostensenkung beim Personal präziserte die Hälfte der Unternehmen mit Personalabbau. Betroffen sind davon vor allem Leih- aber auch Facharbeiter. Die zentrale Maßnahme zur Sicherung des Personals ist derzeit die Kurzarbeit, die von 63 Prozent der Unternehmen genutzt wird.

Aktuell liegen dennoch bei annähernd einem Viertel der befragten Unternehmen offene Stellenangebote vor. Die meisten der Stellen liegen im hohen Qualifikationsbereich – über die Hälfte erfordert einen Hochschulabschluss. Der größte steigende Bedarf besteht jedoch für Facharbeiter, wie 30 Prozent der Unternehmen angegeben haben. Demgegenüber stehen nur 14 Prozent der Unternehmen, deren Bedarf an Facharbeitern in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich sinken wird. Tendenziell steigt der Bedarf an Hochschulabsolventen bei zahlreichen Unternehmen leicht an. Für deutlich mehr Unternehmen sinken als steigen wird nur der Bedarf an un- bzw. angelerntem Personal.

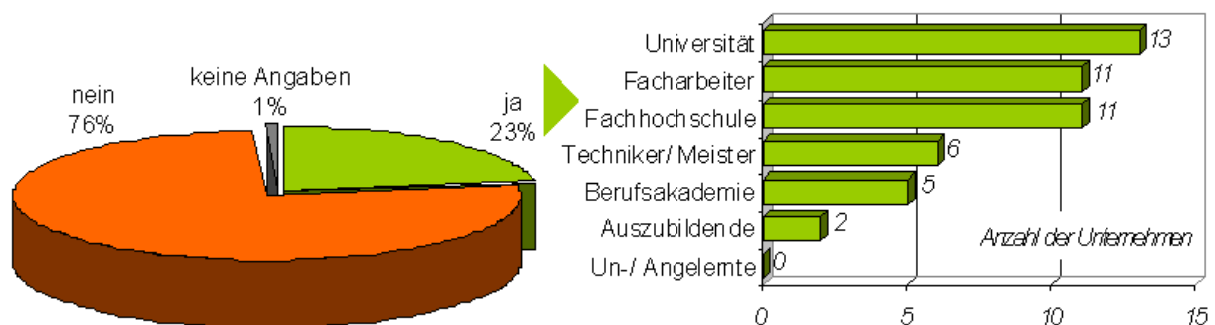


Abb. 3: Anteil der Unternehmen mit offenen Stellenangeboten und gesuchte Qualifikationslevel

Geforderte Maßnahmen der Unterstützung durch den Freistaat Sachsen liegen in den Bereichen Fachkräfteentwicklung, Unterstützung bei der Liquiditätssicherung, Förderung und Fördermittel, Senkung von Kosten und Steuern und Bürokratieabbau.

Des Weiteren wurden auch konkrete Unterstützungsmöglichkeiten der VEMAS abgefragt, Antworten darauf waren beispielsweise: Unterstützung bei Kooperationen und Netzwerkentwicklung, Informationen zu spezifischen Technologien und Forschung und Entwicklung, Beratung zu Förderung und Finanzierung von Forschung und Export, Hilfe bei der Markterschließung und bei Markteinführungen, Fachkräfteentwicklung / Weiterbildung. In allen genannten Themen ist die VEMAS schon aktiv und wird mittelfristig bedarfsgerecht weitere Maßnahmen durchführen.

Ansprechpartner:

Matthias Pohl

Verbundinitiative VEMAS

Reichenhainer Str. 88, 09126 Chemnitz

Telefon 0371/53 97 1860

Telefax 0371/53 97 1729

E-Mail Matthias.Pohl@vemas-sachsen.de Internet www.vemas-sachsen.de

4. Verbundinitiative SACHSEN!TEXTIL

1 Ausbildungsbereitschaft in der sächsischen Textil- und Bekleidungsindustrie (Daten von 2006)

Die Ausbildungsbereitschaft in den befragten Textilunternehmen war vom allgemeinen Trend zum Personalabbau nur gering betroffen. Im Vergleich von 2005 zu 2003 war ein leichter Rückgang der Ausbildungszahlen zu verzeichnen. Aber trotz des starken Umsatzeinbruches im Jahr 2005 gegenüber 2004 sind die Ausbildungszahlen in diesen beiden Jahren insgesamt konstant geblieben. Allerdings wurden die kaufmännischen Berufsrichtungen etwas stärker berücksichtigt. Es kann von einer im Vergleich zur Gesamtarbeitnehmerzahl steigenden Ausbildungsbereitschaft gesprochen werden. 75 % der Unternehmen wollen zukünftig gleichviel oder mehr ausbilden.

2 Personal- und Organisationsentwicklung in ausgewählten Branchenunternehmen

Insgesamt 4 % der Mitarbeiter in den befragten Unternehmen sind älter als 60. Rund 80 % der freiwerdenden Stellen sollen in den nächsten 5 Jahren wieder besetzt werden. Ein Drittel der Unternehmen produzieren auch im Ausland.

Angaben zur Facharbeiterqualifikation:

Die Unternehmen legen vor allem Wert auf Fachkenntnisse im Bereich ihrer technologischen Spezialisierung. Überdurchschnittlich häufig wurden Kenntnisse im Bereich Veredlung und Weberei als besonders wichtig eingestuft. Die Facharbeiterausbildung entspricht den Anforderungen im Betrieb nach Meinung der Unternehmen überwiegend sehr gut (57 %) bis teilweise (39 %). Weiterbildungsmaßnahmen für Facharbeiter werden in 43 % der Unternehmen durchgeführt.

Angaben zur Meisterqualifikation:

Die Unternehmen legen vor allem Wert auf Fachkenntnisse im Bereich ihrer technologischen Spezialisierung. Überdurchschnittlich häufig wurden auch hier Kenntnisse im Bereich Veredlung und Weberei als besonders wichtig eingestuft. Ergänzend sind vor allem betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Kenntnisse auf dem Gebiet E-Technik/Elektronik und Informatik gefragt. Die Meisterausbildung entspricht den Anforderungen im Betrieb nach Meinung der Unternehmen überwiegend sehr gut (63 %) bis teilweise (32 %). Weiterbildungsmaßnahmen für Meister werden in 61 % der Unternehmen durchgeführt.

Angaben zur Ingenieurqualifikation:

Die Unternehmen legen vor allem Wert auf Fachkenntnisse im Bereich ihrer technologischen Spezialisierung. Überdurchschnittlich häufig wurden Kenntnisse im Bereich Veredlung, Weberei und Bekleidungskonfektion sowie Konfektion Technischer Textilien als besonders wichtig eingestuft. Die Ingenieurausbildung entspricht den Anforderungen im Betrieb nach Meinung der Unternehmen überwiegend sehr gut (59 %) bis teilweise (32 %). Immerhin 9 % der Befragten waren der Meinung, dass die Ingenieurausbildung kaum den Anforderungen

entspricht. Weiterbildungsmaßnahmen für Ingenieure werden in 64 % der Unternehmen durchgeführt.

Angaben zur Qualifikation von Vertriebspersonal:

Die Unternehmen legen vor allem Wert auf Fachkenntnisse im Bereich ihrer technologischen Spezialisierung und der nachfolgenden Produktionsstufen. Überdurchschnittlich häufig wurden Kenntnisse im Bereich Veredlung als besonders wichtig eingestuft. Die Ausbildung für Vertriebspersonal entspricht den Anforderungen im Betrieb nach Meinung der Unternehmen sehr gut (35 %) bis teilweise (52 %). Immerhin 13 % der Befragten waren der Meinung, dass diese Ausbildung kaum den Anforderungen entspricht. Weiterbildungsmaßnahmen für Vertriebspersonal werden in 64 % der Unternehmen durchgeführt.

Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen:

Das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen wird von etwa 47 % der Befragten für unzureichend gehalten.

Bedarf an Weiterbildungsmöglichkeiten:

Der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen differiert stark in Abhängigkeit von der technologischen Spezialisierung der Unternehmen. Überdurchschnittlich häufig wurden Fachenglisch und Informationen über neue Technologien genannt.

Maßnahmen zur Einarbeitung branchenfremder Mitarbeiter:

Die bevorzugte Maßnahme zur Einarbeitung Branchenfremder ist das Anlernen durch eigene Fachkräfte. Der Aufwand dafür wird als vergleichsweise hoch eingeschätzt. Teilweise ist die Einarbeitung Branchenfremder aufgrund der speziellen Anforderungen nicht möglich.

Maßnahmen zur Nachwuchssicherung:

Die wichtigste Maßnahme zur Nachwuchssicherung ist die eigene Ausbildung. Andere Möglichkeiten werden nur teilweise genutzt.

Ansprechpartner:

Anke Pfau

Verbundinitiative SACHSEN!TEXTIL

INNtex Innovation Netzwerk Textil e.V.

Annaberger Straße 240 09125 Chemnitz

Telefon 0371 5347-256

Telefax

0371 5347-300

E-Mail pfau@sachsen-textil.de

Internet

www.sachsen-textil.de

5. Verbundinitiative BTS

Die im März 2009 durchgeführte Unternehmensbefragung der Verbundinitiative Bahntechnik Sachsen erstreckte sich schwerpunktmäßig auf den Bereich Ausbildung an Studienakademien. Hintergrund für die Befragung war die Einführung einer Vertiefungsrichtung Bahntechnik im Studiengang Diplom-Wirtschaftsingenieur (BA). Die Rücklaufquote der Befragung lag bei ca. 10% und lässt somit verlässliche Rückschlüsse auf die gesamte Branche zu.

Die Ausbildungsquote der befragten Unternehmen lag zu diesem Zeitpunkt bei 65%. Vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise, die zu diesem Zeitpunkt auch in der Bahnbranche bereits eingesetzt hatte, ist dies ein akzeptabler Wert. Erfreulicherweise gaben 72% der Unternehmen an, zukünftig ausbilden zu wollen, so dass hier bereits eine Steigerung der Ausbildungsbereitschaft zu verzeichnen ist. Die meistgewählte Ausbildungsform in der Bahnbranche ist die Duale Ausbildung, die mit einem anerkannten IHK-Abschluss endet. Die Anzahl der Unternehmen, die das Duale Studium an einer Berufsakademie als Ausbildungsmöglichkeit nutzen, ist hingegen deutlich geringer. Insgesamt bilden 32% der Unternehmen in Kooperation mit einer Berufsakademie aus. Die in der Bahnbranche am häufigsten gewählten Ausbildungsgänge sind dabei Produktionstechnik und (Wirtschafts-)Informatik. Auf Nachfragen, warum Duale Studienmöglichkeiten in deutlich geringerem Maße genutzt werden, gab eine Vielzahl der Unternehmen an, dass sie zu wenig über diese Ausbildungsmöglichkeit wissen und der Bekanntheitsgrad nicht so hoch ist wie bei einer IHK-Ausbildung oder einem klassischen Studium.

Die Frage, ob eine Vertiefung Bahntechnik im Studiengang Diplom-Wirtschaftsingenieur für die Unternehmen interessant sein könnte, beantworteten über 53% der Unternehmen mit "Ja" und 33% gaben sogar an, dass sie gern die Erarbeitung des Curriculums unterstützen würden.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Ausbildungsbereitschaft der sächsischen Unternehmen der Bahnbranche angesichts der wirtschaftlichen Lage zwar etwas zurückhaltend ist, aber insgesamt doch zufriedenstellend. ProfiSACHS könnte an dieser Stelle durch entsprechende Informationen dazu beitragen, dass noch mehr Unternehmen die Dualen Studienmöglichkeiten nutzen.

Die Verbundinitiative Bahntechnik Sachsen führte außerdem im Vorfeld zum BTS-Zukunftsworkshop im Juni 2009 eine umfassendere Befragung ausgewählter Unternehmen zum Thema Fachkräfteproblematik durch. Der Rücklauf war jedoch so gering, dass aus den gewonnenen Informationen keine validen Rückschlüsse gezogen werden können.

Ansprechpartner:

Gesine Müller

Verbundinitiative BTS - Bahntechnik Sachsen

Ostra-Allee 11, 01067 Dresden

Telefon 0351/4402765

Telefax 0351/4402638

E-Mail gesine.mueller@bts-sachsen.de

Internet www.bts-sachsen.de

6. Zusammenfassung

Die von der Befragung erfassten Unternehmen aller beteiligten Verbundinitiativen verzeichnen durchweg gravierende Einschnitte durch die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise. Die Mehrzahl der Unternehmen ist von deutlichen bis dramatischen Umsatzeinbußen betroffen. Die Themen Fachkräftebedarf und -entwicklung sind im Vergleich zu den Vorjahren hinter dem Tagesgeschäft zurückgefallen. Prognosen in Bezug auf künftige Bedarfe an qualifizierten Mitarbeitern sind dementsprechend verhalten.

Die betroffenen Unternehmen nutzen die zur Verfügung stehenden Unterstützungsmaßnahmen wie Kurzarbeit und Förderung der Qualifizierung von Mitarbeitern. Viele Unternehmen verweisen auf weiterhin bestehenden Unterstützungsbedarf bei der Erschließung von Fördermöglichkeiten, Netzwerkunterstützung, Hilfe bei der Markterschließung und allgemeine Beratungsleistungen. Daneben sind jedoch auch kostensenkende Maßnahmen und Aktivitäten zur Stärkung der Kundenbindung an der Tagesordnung.

Dennoch existieren - vor allem für hochqualifizierte Fachkräften - offene Stellen, deren Besetzung nach wie vor schwierig ist. Hier hat teilweise ein Kampf um freigesetzte Fachkräfte anderer Unternehmen eingesetzt. Demgegenüber sinkt der Bedarf an weniger qualifizierten Mitarbeitern in den nächsten Jahren. Daraus leitet sich die Schlussfolgerung ab, dass das Qualifikationsniveau in vielen Unternehmen steigen wird.

Hier bestätigt sich die Tendenz zu den „emanzipierten Töchtern“, die nicht mehr nur verlängerte Werkbank der Mutterunternehmen sind, sondern eigene Entwicklungsleistungen erbringen.

Das vorhandene Weiterbildungsangebot wird von einigen Unternehmen als unzureichend eingeschätzt, häufig werden sehr unternehmensspezifische Maßnahmen realisiert.

Ansprechpartner:

Lutz Voigtmann

Kompetenzstelle *ProfiSACHS*

RKW Sachsen GmbH Dienstleistung und Beratung

Annaberger Straße 240, 09125 Chemnitz

Telefon 0371 53 47 189

Telefax

0371 53 47 390

Email voigtmann@profisachs.de

Internet

www.profisachs.de

www.rkw-sachsen.de