

Fachkräftebedarf und Berufsorientierung - Koordinierung Wirtschaft Schule

Ergebnisse einer Untersuchung im Landkreis
Sächsische Schweiz - Osterzgebirge

Zeitraum der Untersuchung: März 2007 – Juli 2008



Ein Projekt der



Dienstleistungen für
STRUKTUR- UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG GMBH

Heidenauer Straße 49, 01259 Dresden / www.das-dd.de

Projektleitung:

Dr. Manfred Adamski

+49 351 2077560 / manfred.adamski@das-dd.de

Förderung und Unterstützung des Projektes:

Landkreis Sächsische Schweiz – Osterzgebirge

ARGEn SGB 2 mit Sitz in Pirna bzw. Freital

Industrie- und Handelskammer Dresden

Handwerkskammer Dresden

Sächsische Bildungsagentur, Regionalstelle Dresden

Gliederung

1. Einführung

- 1.1. Grundlagen – Zielstellung - Ergebnisse
- 1.2. Vorgehen bei der Untersuchung – teilnehmende Unternehmen und Jugendliche

2. Wirtschaftliche Situation und Struktur der beteiligten Unternehmen

- 2.1. Wirtschaftsstruktur – regionale Besonderheiten
- 2.2. Betriebsgrößenklassen
- 2.3. Altersstruktur
- 2.4. Qualifikationsstruktur
- 2.5. Stellenzuwachs / Stellenabbau
- 2.6. Änderungen des Leistungsprofils

3. Perspektivischer Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf

- 3.1. Personalentwicklung 2007
- 3.2. Erwartete Personalentwicklung bis 2009
- 3.3. Perspektivischer Fachkräftebedarf nach Qualifikationsgruppen, Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen
- 3.4. Gesuchte Fachkräfte nach Qualifikationen

4. Sicherung des Fachkräftebedarfes

- 4.1. Berufsausbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfes
- 4.2. Zusammenarbeit mit höheren Bildungseinrichtungen
- 4.3. Betriebliche Weiterbildung
- 4.4. Zusammenarbeit der Unternehmen mit Schulen und Angebote zur Berufsorientierung

5. Zukunftsplanung der Jugendlichen

- 5.1. Schulstruktur und teilnehmende Schüler
- 5.2. Lebensplanung der Jugendlichen
- 5.3. Berufsausbildung
- 5.4. Studium
- 5.5. Bevorzugter Arbeitsraum

6. Gegenüberstellung ausgewählter Untersuchungsergebnisse

- 6.1. Fachkräftebedarf – Berufsausbildung
- 6.2. Fachkräftebedarf – Ausbildungsplatzangebote
- 6.3. Fachkräftebedarf – Berufs- und Studienwunschverhalten der Schüler
- 6.4. Zusammenfassung

1. Einleitung

1.1. Ausgangssituation und Projektzielstellung

Der Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge ist u.a. durch folgende Problemkreise charakterisiert:

Grundlegende Wandlungen in der demografischen Entwicklung werden immer deutlicher sichtbar. Die Bevölkerung im Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge hat sich seit 1990 um rund 6,3% verringert. Allein im Jahr 2006 verkleinerte sich die Bevölkerung um 0,9%. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) wurde im gleichen Zeitraum um 2,5% kleiner. Eine Ursache für diese Entwicklungen sind die Abwanderungen. So ergab sich 2006 ein Saldo der Zu- und Fortzüge von -5,4 Personen je 1.000 Einwohner.

Mit der Abnahme der Bevölkerung verringerte sich auch die Zahl der Absolventen der allgemeinbildenden Schulen. Im Schuljahr 2006/2007 verkleinerte sie sich gegenüber dem Vorjahr um rund 13,3%. Die Änderung der Anteile nach Schularten ist sehr differenziert: -31,7% mit Hauptschulabschluss, -14,1% mit Realschulabschluss und -1,7% mit allgemeiner Hochschulreife.

Die wirtschaftliche Situation im Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge war im Jahr 2006 gekennzeichnet durch 7.105 Betriebsstätten mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, davon 3.280 im ehemaligen Weißeritzkreis und 3.825 im ehemaligen Landkreis Sächsische Schweiz. Insgesamt waren 66.380 Arbeitnehmer beschäftigt.

Bevölkerungsrückgang und Abwanderung schlagen sich vor allem in der Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung nieder. Gezielte Maßnahmen zur Wirtschaftsförderung wie Unternehmensansiedlungen, Investitionserleichterungen bzw. –zuschüsse u. a. können unter diesen Bedingungen nur bedingt zur Stärkung der Wirtschaftskraft der Region beitragen. Neben den oben genannten Gründen und einer hohen Arbeitslosenquote steht das dafür notwendige Potenzial an Fachkräften nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung. Deutliche Anzeichen dafür sind bereits jetzt bei einigen gesuchten Qualifikationen im Bereich der Metallbearbeitung sichtbar.

Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, dass einerseits die Unternehmen ihre Bemühungen um den Fachkräftenachwuchs verstärken, um in Zukunft die Bedarfe an Fachkräften in den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen decken zu können. Es muss **deutlich und nachvollziehbar** aufgezeigt werden, welche Bedarfe an Fachkräften in der Region entstehen werden. Andererseits müssen den Jugendlichen verstärkt die möglichen Perspektiven in der Region bewusst gemacht werden, damit sie diese in ihre Lebensplanung einbeziehen können. Die Jugendlichen brauchen konkrete Ansatzpunkte für ihre berufliche Entwicklung und die soziale Infrastruktur, um sich für ihre Heimatregion entscheiden zu können.

Viele Anzeichen sprechen dafür,

dass den Jugendlichen, aber auch ihren Eltern und den Lehrern die wirtschaftlichen Potenziale und Entwicklungen in der Region zu wenig bekannt sind,

dass die Vorstellungen über Berufe und deren Anforderungen oft nur vage vorhanden und kaum mit praktischem Hintergrund verbunden sind,

dass die sich entwickelnden Bedarfe an Fachkräften einerseits und die Berufsvorstellungen der Jugendlichen andererseits in wesentlichen Punkten aneinander vorbei gehen.

Fragen der Entwicklung der Unternehmen und der Wirtschaft in der Region und Fragen des Wohlfühlens und der Lebensperspektiven der Bürger in ihrer Region stehen in einem engen Zusammenhang.

Um den Stand bei der Suche nach konkreten Antworten auf solche Fragen zu erfassen und gleichzeitig Möglichkeiten des weiteren Vorgehens für die Akteure – Schule und Wirtschaft, Unternehmer und Jugendliche, Lehrer und Eltern – aufzuzeigen, wird im Rahmen des Projektes ein **regionalspezifisches Datenmaterial aktuell erhoben und ausgewertet**. Es steht nicht nur den bereits genannten Interessenten, sondern darüber hinaus auch Verbänden, Kammern und kommunalen Gremien als Entscheidungsgrundlage bei der Gestaltung einer umfassenden beruflichen Orientierung zur Verfügung.

Schwerpunkte der Untersuchungen:

Perspektivischer Fachkräftebedarf der Unternehmen entsprechend der in der Region vertretenen wichtigsten Wirtschaftszweige mit Schwerpunkt kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU);

Berufs- und Studienwunschverhalten von Jugendlichen – Berufswünsche, Interessen, Bezugspersonen bei beruflicher Orientierung, vorgesehene berufliche und regionale Perspektive;

Fachkräftebedarfe der Unternehmen – Ausbildungssituation im dualen Bereich – Berufs- und Studienwünsche; Initiativen zur Sicherung des Fachkräftebedarfes, Anforderungs- und Leistungsbilder; Aus- und Weiterbildung;

Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und allgemeinbildenden Schulen, zwischen Unternehmen und Hochschulen;

Gestaltung des Prozesses der Berufsorientierung – Möglichkeiten und Angebote der Unternehmen.

1.2. Vorgehen bei der Untersuchung – teilnehmende Unternehmen und Jugendliche

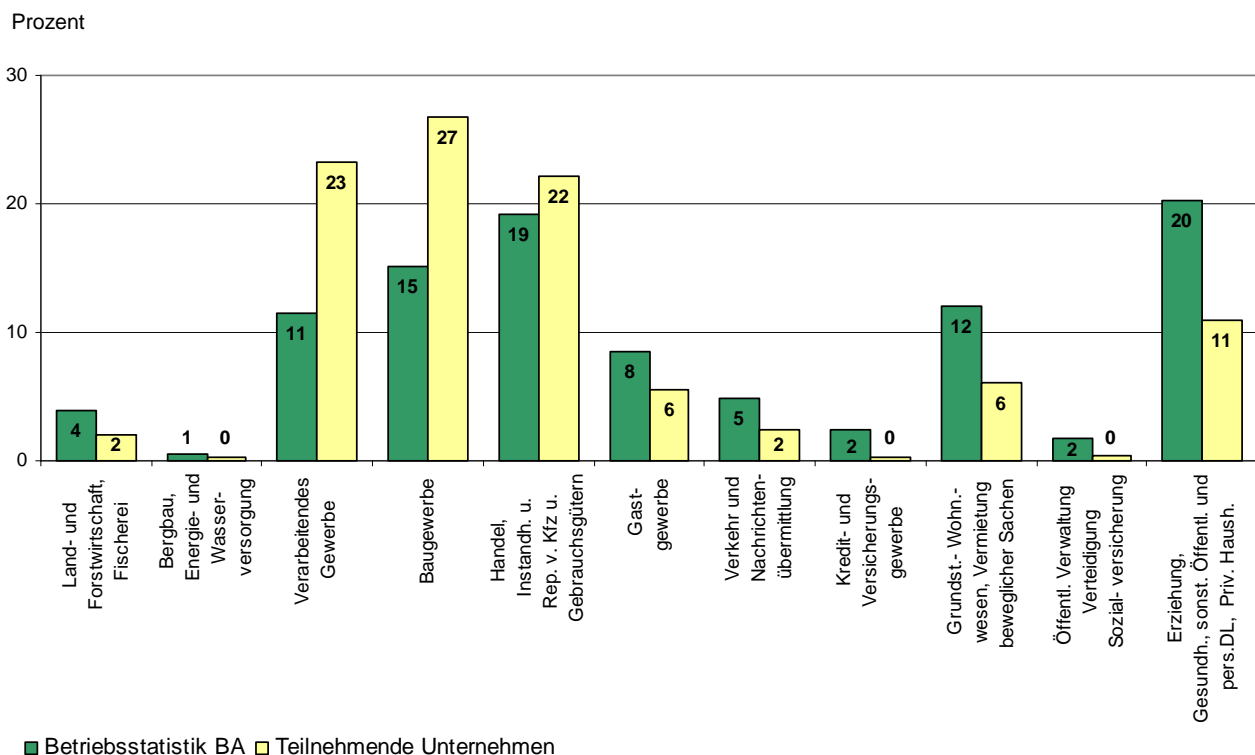
Die Befragung der Unternehmen wurde im Rahmen eines strukturierten Interviews auf der Grundlage eines Interviewleitfadens durchgeführt. Die Interviews fanden mit dem Geschäftsführer / Inhaber oder einem Vertreter der Geschäftsleitung des Unternehmens statt. Die Befragungsergebnisse wurden durch den Interviewer standardisiert und in eine Datenbank zur Auswertung übertragen. Die Interviewer wurden in Vorbereitung auf die Befragung qualifiziert und während der gesamten Projektlaufzeit betreut.

Durch das persönliche Gespräch zwischen Interviewer und dem Vertreter des Unternehmens vor Ort wurde eine hohe Qualität und Verlässlichkeit der Daten erreicht. Dem Unternehmen konnte gleichzeitig Sinn und Zweck der Untersuchung erläutert und der Aufwand bei Teilnahme minimiert werden. Als weitere positive Effekte bei dieser aufwendigen Vorgehensweise konnten Fragen der Unternehmen zur Wirtschaftsförderung, Beratungswünsche zu Fragen der Personalsicherung, Berufsausbildung, Unternehmensnachfolge u.a. mit aufgenommen und an die zuständigen Stellen weiter gegeben werden. Da auf Nachfrage der Interviewer auch eine Vielzahl von Unternehmen ihre Angebote zur Unterstützung der Berufsorientierung von Schulen zur Veröffentlichung ausdrücklich freigaben, sind hier konkrete Ansatzpunkte im Sinne der Projektzielstellung gegeben. So können auf diese Weise 513 Unternehmen des Landkreises Sächsische Schweiz - Osterzgebirge benannt werden, die insgesamt **950 Plätze für Schülerbetriebspraktika** ermöglichen.

In dem Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge nahmen insgesamt 913 Unternehmen an der Untersuchung teil. Durch die Interviewer wurden 1.273 Unternehmen angesprochen, die Teilnahmequote liegt damit bei 71,7%. Dieses sehr gute Ergebnis spricht für ein großes Verständnis und Entgegenkommen der Unternehmen, aber auch für eine ausgezeichnete Arbeit der Interviewer und Koordinatoren.

Von den teilnehmenden Unternehmen haben 9 mehr als 250 Beschäftigte, sind also im üblichen Sinne keine mittelständischen Unternehmen.

Die Untersuchungen wurden im Zeitraum zwischen März 2007 und Juli 2008 durchgeführt. Die Interviews in den Unternehmen wurden nach der Vereinbarung von Gesprächsterminen vor Ort in den Unternehmen durchgeführt. Durch die Interviewer und die Koordinatoren wurde parallel zur Untersuchung der Unternehmen gleichzeitig die Schülerbefragung in der gesamten Region in direkter Zusammenarbeit mit den Schulen realisiert.



Quelle: Betriebsstatistik IAB Sachsen¹, Stand 30.06.2006

Diagramm 1: Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ)

Das gesamte Projekt wurde durchgeführt mit Förderung und Unterstützung durch

- **Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge**
- **die ARGen SGB 2 mit Sitz in Pirna bzw. Freital**
- **Industrie- und Handelskammer Dresden**
- **Handwerkskammer Dresden**
- **Sächsische Bildungsagentur, Regionalstelle Dresden.**

Die Zuordnung der teilnehmenden Unternehmen entsprechend der Wirtschaftszweige und der Vergleich mit der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für den Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge zeigt, dass die Verteilung der teilnehmenden Unternehmen im wesentlichen der Struktur der BA-Statistik folgt. Da Schwerpunkt der Untersuchung jedoch der Fachkräftebedarf in der sich entwickelnden Wirtschaft war, wurde

¹ Betriebsstatistik des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Agentur für Arbeit Sachsen

auf das Verarbeitende Gewerbe ein größeres Augenmerk gelegt. Unternehmen dieses Wirtschaftszweiges gehen demnach stärker in die Untersuchungsergebnisse ein, als bei einer strukturell völlig ausgeglichenen Verteilung der Unternehmen entsprechend der Statistik. Die Bereiche der Öffentlichen Verwaltung, der Erziehung, des Gesundheits- und Sozialwesens wurden dementsprechend nicht so stark in die Datenerfassung einbezogen.

Teilnehmende Unternehmen	913
Zugehörigkeit IHK	353
Zugehörigkeit HWK	519
Zugehörigkeit "andere"	90
Rechtsform GmbH	262
Rechtsform GbR	46
Einzelunternehmen	518
eingeschriebene Kaufleute	24
eingetragene Vereine	7
"andere"	56

Tabelle 1: Übersicht über die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen

Die schriftliche Befragung der Jugendlichen zum Berufs- und Studienwunschverhalten wurde nach einem durch die Sächsische Bildungsagentur / Regionalstelle Dresden genehmigten Verfahren in direkter Abstimmung mit den Schulleitern durchgeführt. Die Jugendlichen beantworteten anonym einen zweiseitigen standardisierten Fragebogen zum Berufs- und Studienwunschverhalten. Im Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge wurden alle Jugendlichen der Klassenstufen 8, 9 und 10 an den Mittelschulen sowie die Jugendlichen der Abgangsklassen an Gymnasien, Beruflichen Gymnasien und Fachoberschulen in die Befragung einbezogen. Folgende Rücklaufquoten wurden erreicht:

Schularten	Schülerzahlen gesamt	Rückgabe Fragebögen gesamt	Rückgabe- quote
Mittelschulen Kl. 8, 9 und 10	2.371	1.053	44,4%
Gymnasien Kl. 12	861	452	52,5%
Berufsschulzentren (berufl. Gymn. und FOS)	236	200	84,7%

Tabelle 2: Quantitative Ergebnisse der Schülerbefragung im Landkreis Sächsische Schweiz – Osterzgebirge

2. Wirtschaftliche Situation und Struktur der beteiligten Firmen

2.1. Wirtschaftsstruktur – regionale Besonderheiten

Die 913 teilnehmenden Unternehmen der Region Sächsische Schweiz - Osterzgebirge repräsentieren 13% der tatsächlich angesiedelten Firmen. Zur besseren Darstellung der regionalen Besonderheiten erfolgen die Zuordnungen der Wirtschaftszweige abweichend von der Struktur, die die Agentur für Arbeit verwendet. Die besondere Bedeutung von Metallherstellung und -bearbeitung, Maschinenbau wird neben dem Verarbeitenden Gewerbe extra ausgewiesen. Der Wirtschaftszweig Bergbau, Energie- und Wasserversorgung wird wegen zu geringer Anzahl nicht einzeln aufgeführt, sondern ist im Bereich Dienstleistungen enthalten. Die Wirtschaftszweige Kredit- und Versicherungswesen sowie Öffentliche und private Dienstleistungen werden auch unter Dienstleistungen zusammengefasst.

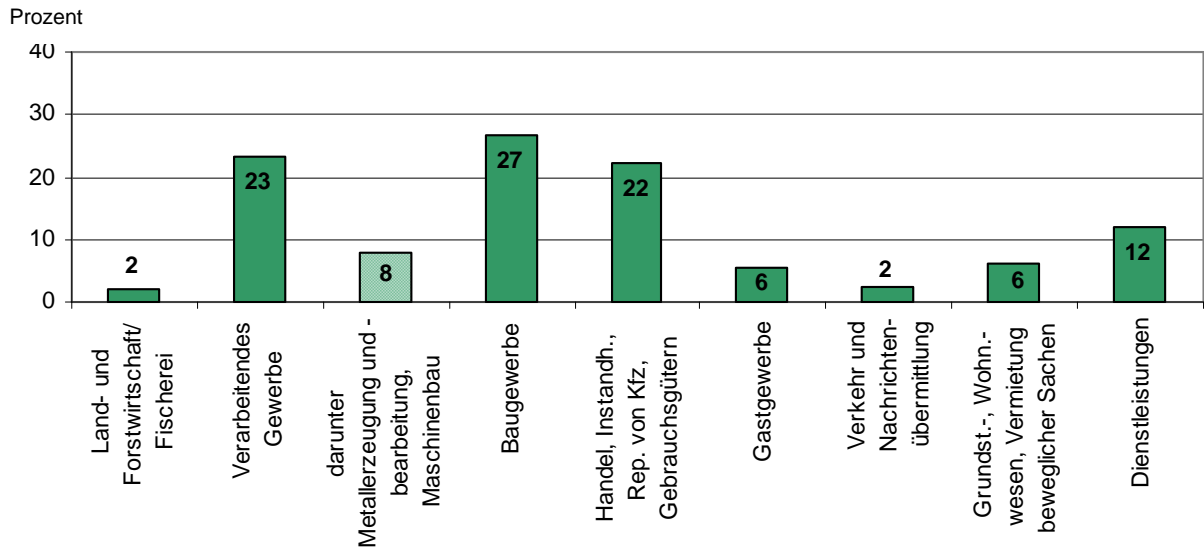


Diagramm 2: Teilnehmende Unternehmen nach Wirtschaftszweigen

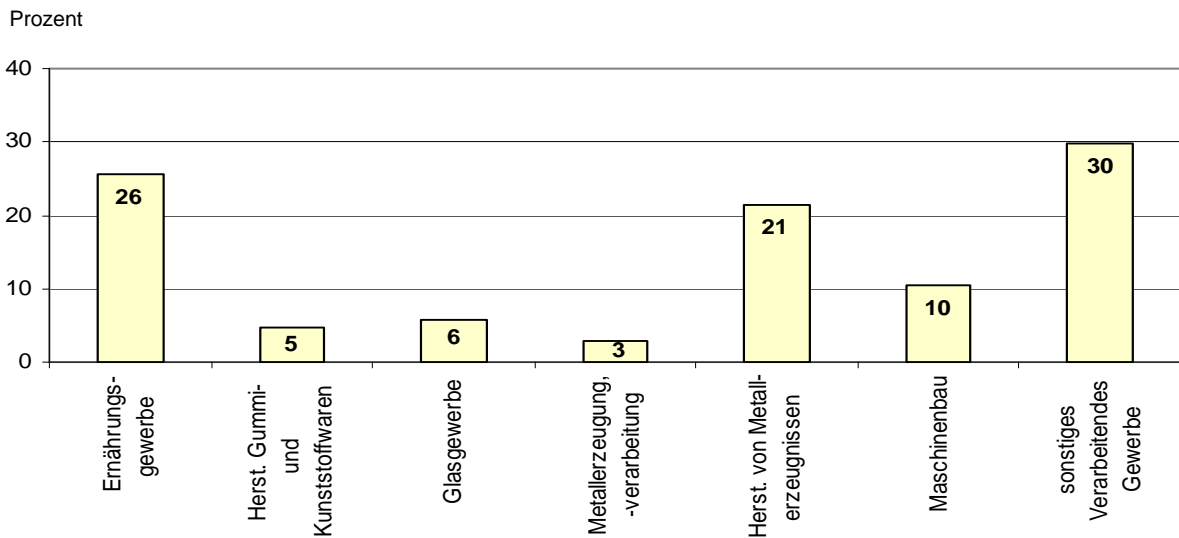


Diagramm 3: Teilnehmende Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe

Das Verarbeitende Gewerbe wird im Untersuchungszeitraum durch 212 teilnehmende Unternehmen präsentiert. Zur Darstellung der wirtschaftlichen und strukturellen Bedeutung der vorherrschenden Wirtschaftszweige wird nicht nur die Anzahl der Betriebsstätten, sondern auch die Anzahl der Beschäftigten bewertet. In den teilnehmenden Unternehmen sind 26,9% der insgesamt in der Region Beschäftigten erfasst.

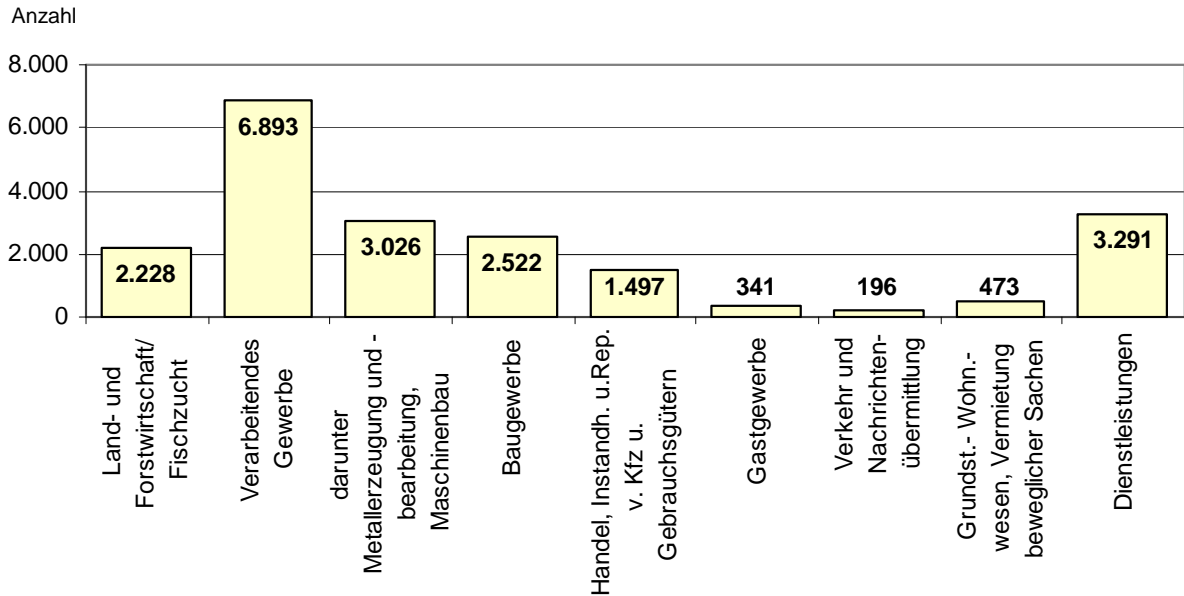


Diagramm 4: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

Im Verarbeitenden Gewerbe sind damit rund 46% der tatsächlich in diesem Wirtschaftszweig Beschäftigten erfasst, im Baugewerbe 35,5% und im Wirtschaftszweig Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern 18,2%. Im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei sind mit 19 Unternehmen sogar 89,6% der Beschäftigten berücksichtigt. Der Dienstleistungsbereich ist in diesem Falle mit dem Wirtschaftszweig Dienstleistungen nicht vergleichbar (Punkt 2.1.).

2.2. Betriebsgrößenklassen

Die teilnehmenden Unternehmen repräsentieren verschiedene Größenklassen. Fast die Hälfte der Unternehmen hat 1 bis 5 Beschäftigte. Für die untersuchte Region ist dies die

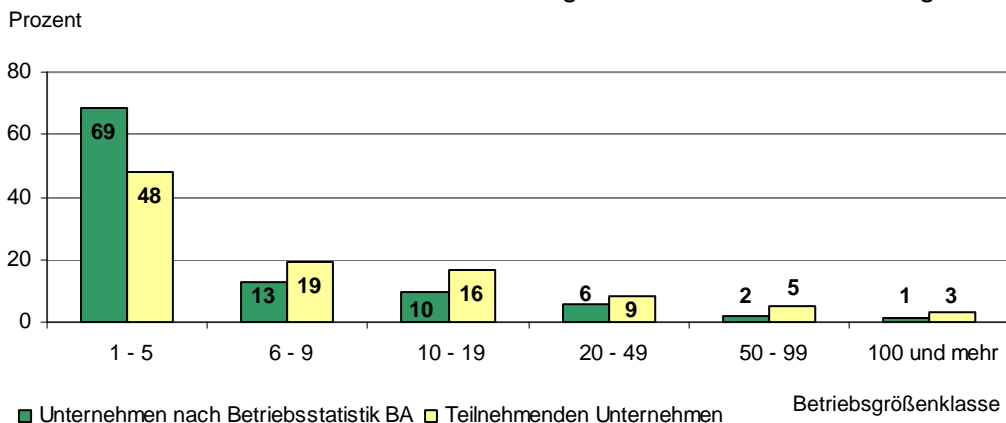


Diagramm 5: Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen

typische Betriebsgröße. Diesen Unternehmen fällt es aber in vielen Fällen schwer, Aufgaben der Berufsausbildung und -orientierung in den Schulen zu erfüllen. Dafür werden dringend größere Unternehmen mit ihren wirtschaftlichen Kapazitäten benötigt.

Nur drei Prozent der vorhandenen Unternehmen haben 50 oder mehr Beschäftigte. In dieser Untersuchung wurden 8% dieser Größenklasse einbezogen. Für die Sicherung der Qualität der Ergebnisse war eine stärkere Befragung der Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten

notwendig, so dass diese Unternehmen bewusst stärker zur Mitarbeit angesprochen wurden als sie in der Praxis vorhanden sind.

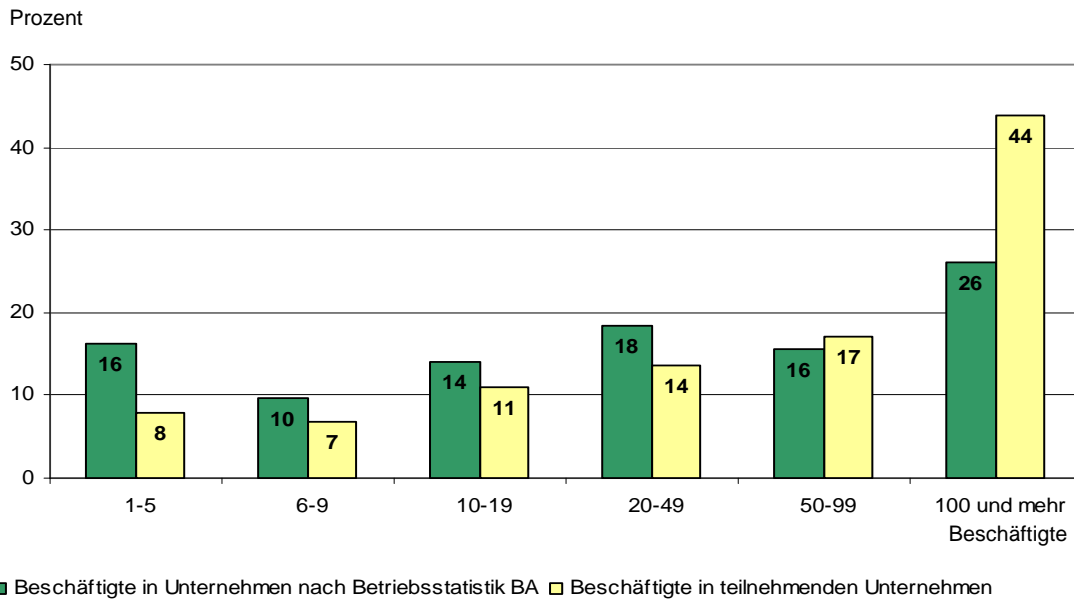


Diagramm 6: Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

Die teilnehmenden Unternehmen repräsentieren 26,9% der Beschäftigten dieser Region.

Die Randgruppen zeigen, dass mit vielen kleinen Unternehmen prozentual wenig Beschäftigte und mit den Großen entsprechend viele Beschäftigte erfasst werden können.

2.3. Altersstruktur

Auch die Altersstruktur von 17.846 Beschäftigten in den teilnehmenden Unternehmen widerspiegelt die Probleme der Randgruppen, der unter 25-jährigen, der 60-jährigen und älteren Beschäftigten.

Im Vergleich mit der Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird deutlich, in welchen Altersgruppen Reserven für die Deckung von Bedarfen an Fachkräften heute und zukünftig erschlossen werden können.

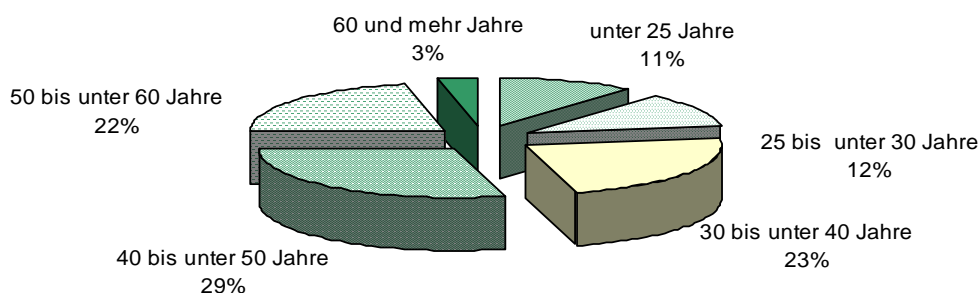
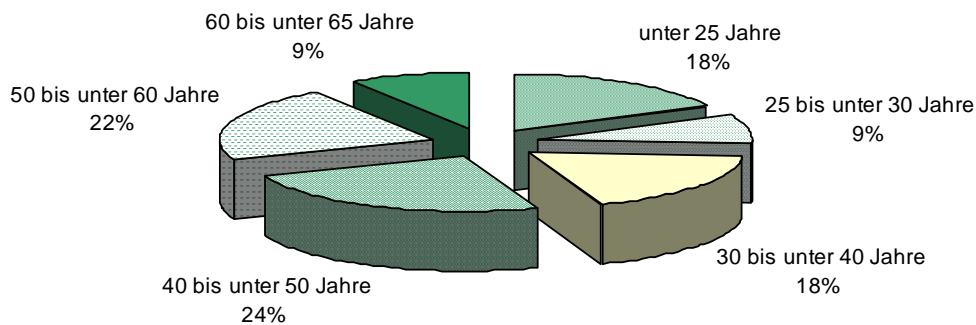


Diagramm 7: Altersstruktur der Beschäftigten der teilnehmenden Unternehmen



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Regionalstatistik

Diagramm 8: Altersstruktur der erwerbsfähigen Bevölkerung

Die Altersstruktur der Beschäftigten verglichen mit der Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) offenbart mögliche Bereiche der Einflussnahme. Rund 50% der Erwerbsfähigen sind unterrepräsentiert, nämlich die unter 25-jährigen und die 50 bis 65-jährigen.

Das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dieser Region beträgt 41,0 Jahre, das der Beschäftigten in den teilnehmenden Unternehmen 40,6 Jahre.

Zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen sind große Unterschiede festzustellen. So hat das Gastgewerbe den niedrigsten Altersdurchschnitt mit 34,4 Jahren und im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei beträgt dieser 43,1 Jahre. Das Baugewerbe liegt mit 38,3 Jahren unter dem Gesamtdurchschnittsalter der Beschäftigten und das Verarbeitende Gewerbe mit 41,1 Jahren darüber.

In Deutschland lag das Durchschnittsalter 2005 bei 41,1 Jahren. Die meisten Unternehmen haben zurzeit eine Belegschaft mittleren Alters. Mit der Verschiebung der Alterspyramide ist in den nächsten Jahren ein weiterer Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten im ganzen Land zu erwarten.

	Jahre
Land- und Forstwirtschaft / Fischzucht	43,6
Verarbeitendes Gewerbe	41,1
darunter Metallerzeugung und -bearbeitung, Maschinenbau	40,7
Baugewerbe	38,3
Handel, Instandhaltung und Rep. von Kfz und Gebrauchsgütern	39,1
Gastgewerbe	34,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	40,1
Grundstücks-, Wohn.-wesen, Vermietung beweglicher Sachen	43,4
Dienstleistungen	40,2
alle Beschäftigten	40,6

Tabelle 3: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen

Betrachtet man die Altersgruppen firmenbezogen differenziert, stellt man fest, dass 127 Unternehmen ausschließlich Mitarbeiter, die älter als 40 Jahre sind beschäftigen. Hierbei handelt es sich um kleine und Kleinstunternehmen mit durchschnittlich 3 Mitarbeitern je Betrieb. Das Personalproblem „Überalterung“ gaben nur 17 von diesen Firmen an. Ausgebildet wird nur in vier von diesen Betrieben.

Von den 913 Unternehmen haben 461 (50%) keine Mitarbeiter im Alter von unter 25 Jahren, 377 (41%) keine Mitarbeiter im Alter von 50 bis 60 Jahren, 324 (35%) keine Mitarbeiter über 50 Jahre, 693 (76%) keine Mitarbeiter von über 60 Jahre.

2.4. Qualifikationsstruktur

Die Kenntnis der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in einer Region ist auch Grundlage für Entscheidungen der Lebensplanung und Berufsorientierung. Die teilnehmenden Unternehmen wurden deshalb innerhalb des Wirtschaftszweiges als auch der Betriebsgröße untersucht.

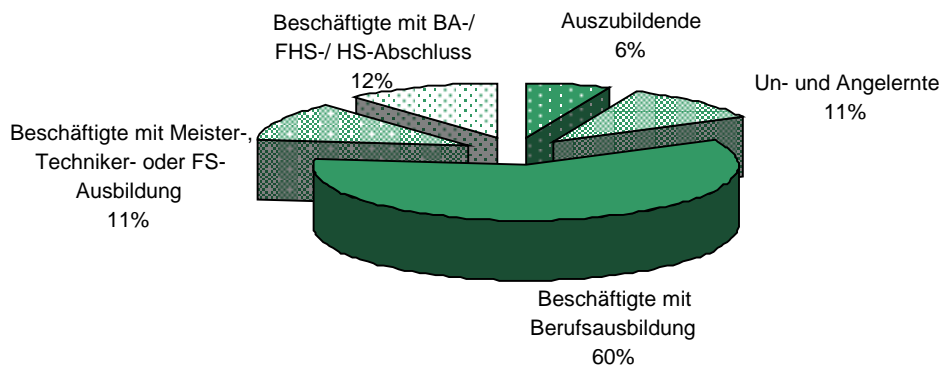


Diagramm 9: Qualifikationsstruktur der teilnehmenden Unternehmen

Innerhalb der Beschäftigungssituation wird erkennbar, dass Facharbeiter mit 60% die dominante Qualifikationsgruppe sind. Die Anteile der anderen Beschäftigungsgruppen sind

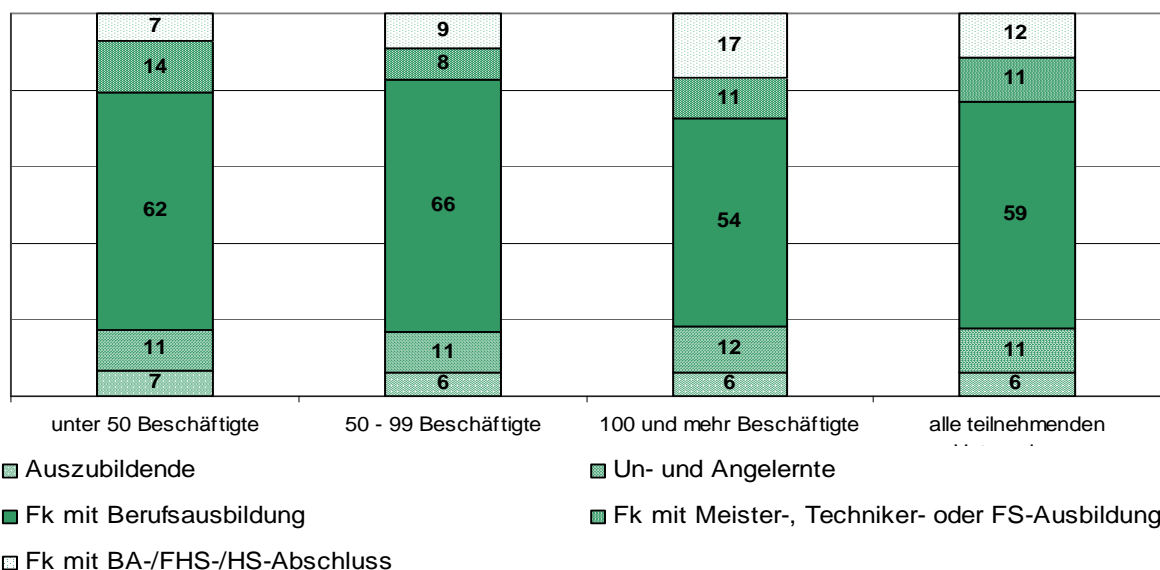


Diagramm 10: Qualifikationsstruktur nach Betriebsgröße

relativ gleichbleibend und eher von dem Wirtschaftszweig als von der Betriebsgröße abhängig.

Auch bei der Strukturierung nach Betriebsgrößenklassen wird dieses Ergebnis sichtbar, macht aber auch Differenzierungen deutlich.

2.5. Stellenzuwachs / Stellenabbau

Im Projektzeitraum 2007/2008 waren in den 913 beteiligten Unternehmen **17.846** Beschäftigte in Arbeit.

Die Unternehmen wurden in dem jeweiligen Interview nach Personalveränderungen in den letzten zwölf Monaten vor dem Gespräch befragt. Im Gesamtzeitraum der Untersuchung konnten so 867 Einstellungen gegenüber 308 Entlassungen festgestellt werden. Damit entstand im Saldo einem Plus von 3,1%.

Insbesondere ist der Anstieg der regionalen Beschäftigtenzahlen im Verarbeitenden Gewerbe mit +350 (+62,6%), der Dienstleistungsbranche mit +98 (+17,5%) und dem Bauwesen mit +80 (+14,3%) hervorzuheben. Über einen Zeitraum von 19 Monaten können die Einstellungen im Baugewerbe, die saisonbedingt einzuordnen sind, unberücksichtigt bleiben. Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes gab es im Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung, Maschinenbau keinen Stellenabbau und im Wirtschaftszweig Grundstücks-, Wohnwesen, Vermietung und Verpachtung beweglicher Sachen ein Saldo von -19 (-3,4%).

Diese Werte sind differenziert und branchenspezifisch einem konjunkturellen Aufschwung zuzuordnen. Weitere Zusammenhänge werden im nachfolgenden Abschnitt 3 zum perspektivischen Fachkräftebedarf verdeutlicht.

2.6 Änderungen des Leistungsprofils

Ausdruck der Flexibilität der Unternehmen ist ihre Anpassungsfähigkeit im Hinblick auf ihr Leistungsprofil an konjunkturelle Entwicklungen. Oftmals geschieht dies durch Aufnahme neuer Produkte oder Dienstleistungen, selten auch durch Wegfall von Geschäftsfeldern oder Dienstleistungen. Damit einhergehen kann auch eine Veränderung in der Beschäftigungssituation im Unternehmen.

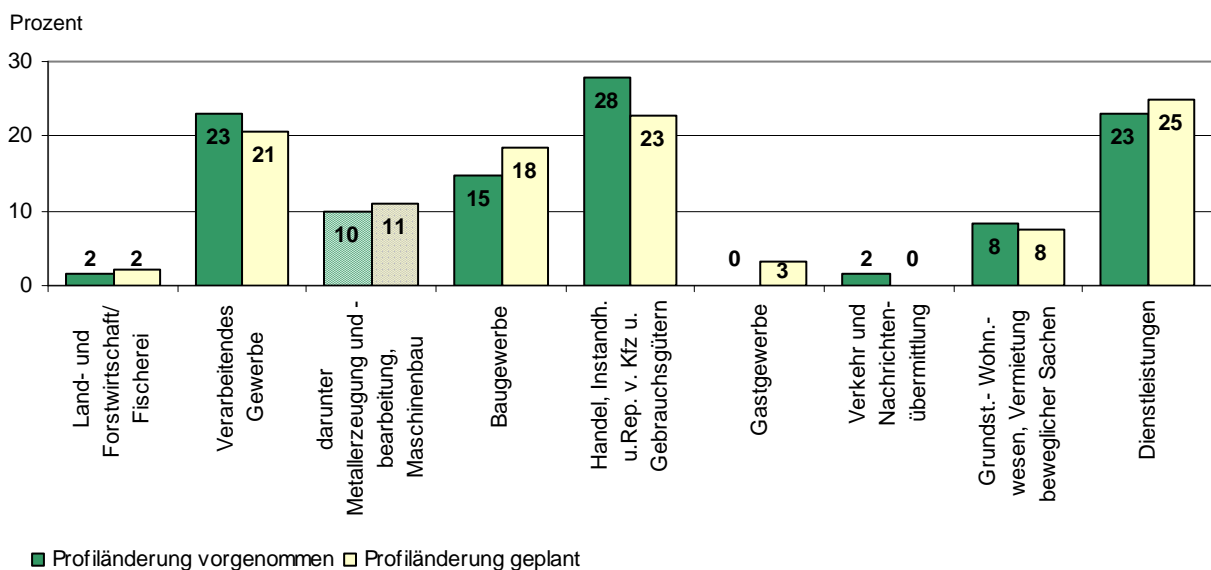


Diagramm 11: Änderungen des Leistungsprofils nach Wirtschaftszweigen

Im Jahr vor der Befragung änderten knapp 7% der beteiligten Unternehmen ihr Leistungsprofil. Die größten Veränderungen gab es vor allem im Dienstleistungsgewerbe. Für die Zukunft sagen 10% der Unternehmen eine Leistungsprofiländerung voraus.

In 6,3% der Betriebe mit unter 50 Beschäftigten wurden im letzten Jahr Änderungen im Leistungsprofil vorgenommen. Für die kommenden zwei Jahre planen das 9,6%. In 10,7% der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten wurden im Jahr vor der Untersuchung Änderungen im Leistungsprofil vorgenommen und ebenso viele planen dies für die kommenden zwei Jahre.

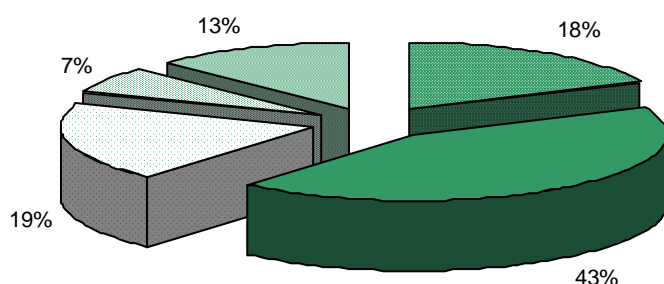
In den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten lagen die Änderungen des Leistungsprofils in der Vergangenheit bei 6,2% und für die Zukunft planen das ca. 9,6% der Unternehmen.

Die Änderung des Leistungsprofils der Unternehmens ist sowohl in der Vergangenheit als auch in Zukunft gekennzeichnet durch die Aufnahme neuer Dienstleistungen und neuer Produkte. Der Wegfall von Produkten und Dienstleistungen spielt bei der Einschätzung nur eine untergeordnete Rolle.

3. Perspektivischer Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf

3.1. Personalentwicklung 2007/2008

In den letzten 12 Monaten vor dem mit dem Unternehmen geführten Interview gab es im Landkreis Sächsische Schweiz – Osterzgebirge 1.359 Arbeitsplätze zu besetzen. Davon wurden 1.277 besetzt und 82 Stellen (6%) blieben unbesetzt. Etwas weniger als die Hälfte der Einstellungen konnte durch eigene Personalwerbung realisiert werden. Mit eigener Berufsausbildung bzw. Vermittlung über die Agentur für Arbeit können Fachkräfte zu jeweils rund einem Fünftel gewonnen werden.



■ Eigene Berufsausbildung ■ Eigene Personalwerbung □ Agentur für Arbeit
□ Private Arbeitsvermittlungen ■ Blindbewerbungen

Diagramm 12: Quellen des eingestellten Personals

Von den neu eingestellten Mitarbeitern sind 18,6% Un- und Angelernte, 68,2% Personen mit Berufsausbildung, 6,5% Personen mit Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung und 6,7% Personen mit BA-, FHS- oder Hochschulabschluss.

Der Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten lag im Verarbeitenden Gewerbe mit 51,6% vor dem Bauwesen mit 17,9% und den Dienstleistungen mit 15,6%. Die anderen Wirtschaftszweige lagen im einstelligen Bereich.

Nach den Angaben der Unternehmen erschwerten mangelnde Qualifizierung / Ausbildung, zu wenig Berufserfahrung und geringe Leistungsbereitschaft die Besetzung freier Arbeitsplätze. Zunehmend werden aber auch fehlende Bewerber auf eine Stelle und nicht erfüllbare Gehaltsforderungen genannt. Von den 328 Unternehmen, die mangelnde Qualifizierung / Ausbildung als Grund für Nichtbesetzung angeben, bilden nur 149 selbst aus. Auch die Gründe „fehlende Bewerber“ und „fehlende Berufserfahrung“ können die Unternehmen durch eigene oder Verbundausbildung und Einstellung der Bewerber nur selbst abbauen.

Zum Zeitpunkt der Gesprächsführung gaben im Berichtszeitraum 2007 / 2008 insgesamt 143 Unternehmen 273 offene Stellen an. Für diese Stellen in 108 verschiedenen Berufen wurden Mitarbeiter gesucht (Anlage 1).

3. 2. Erwartete Personalentwicklung bis 2010

Die erwartete Personalentwicklung in den teilnehmenden Unternehmen für die Jahre bis 2010 ist durch Kontinuität gekennzeichnet. Rund 77% der Firmen gaben einen gleichbleibenden Personalbestand für die nächsten zwei Jahre an. Etwas mehr als 18% planen einen Zuwachs und nur 4% prognostizieren Personalabbau.

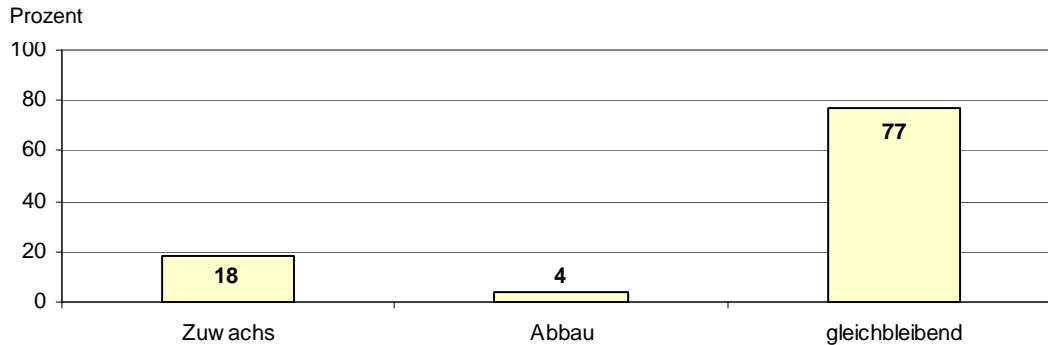


Diagramm 13: Erwartete Personalentwicklung bis 2010

Die Unternehmen, die ihre Mitarbeiterzahl aufstocken wollen, planen ein Wachstum um 419 Beschäftigte und die, die ihre Mitarbeiterzahl verringern wollen, planen einen Abbau von 161 Beschäftigten. Im Saldo zeichnet sich damit weiterhin eine positive Entwicklung für die nächsten Jahre ab.

Von den teilnehmenden Unternehmen erwarten in den nächsten zwei Jahren die Hälfte keine Personalprobleme. Genauere Untersuchungen wären nötig, worauf diese Beurteilung beruht, ob sie nicht analysieren, nicht erkennen oder wirklich keine Probleme haben.

Von 33 Unternehmen wird „zu hoher Personalbestand“ als Problem genannt, aber gleichzeitig gaben nur 15 an, ihr Personal abbauen zu wollen und vier planen trotz hohen Bestandes sogar, Personal einzustellen.

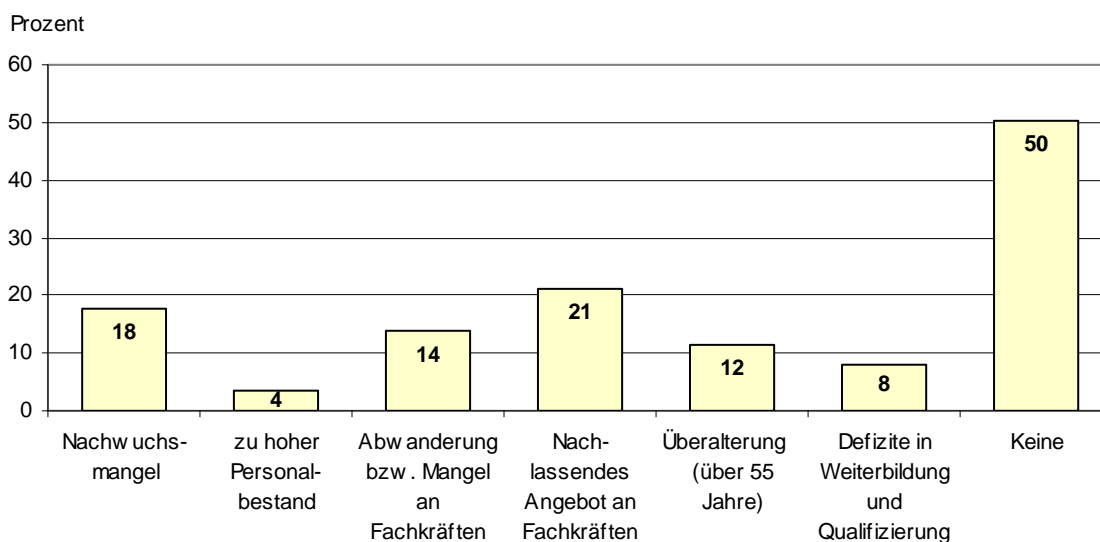


Diagramm 14: Erwartete Personalprobleme (Mehrfachantworten)

Ein nachlassendes Angebot an Fachkräften und die Abwanderung von bzw. der Mangel an Fachkräften können für Unternehmen mit diesen Personalproblemen ein Zeichen von nicht ausreichender Personalentwicklung sein. Von den 256 Unternehmen, die diese Probleme nennen, haben 121 eine eigene, aber auch 135 keine Berufsausbildung.

Besonders die Unternehmen des Bauwesens und des Verarbeitenden Gewerbes und hier insbesondere Metallerzeugung und -bearbeitung, Maschinenbau erkennen ihren Nachwuchsmangel, Abwanderung bzw. nachlassendes Angebot an Fachkräften als Ursachen ihrer Personalprobleme. Auch Defizite in Weiterbildung und Qualifizierung werden zunehmend als solche benannt.

3.3 Perspektivischer Fachkräftebedarf nach Qualifikationsgruppen, Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Nach Ansicht von 36% der teilnehmenden Unternehmen wird der Fachkräftebedarf in dem eigenen Unternehmen in den nächsten drei Jahren voraussichtlich wachsen. Im eigenen Wirtschaftszweig vertreten nur 30% diese Ansicht.

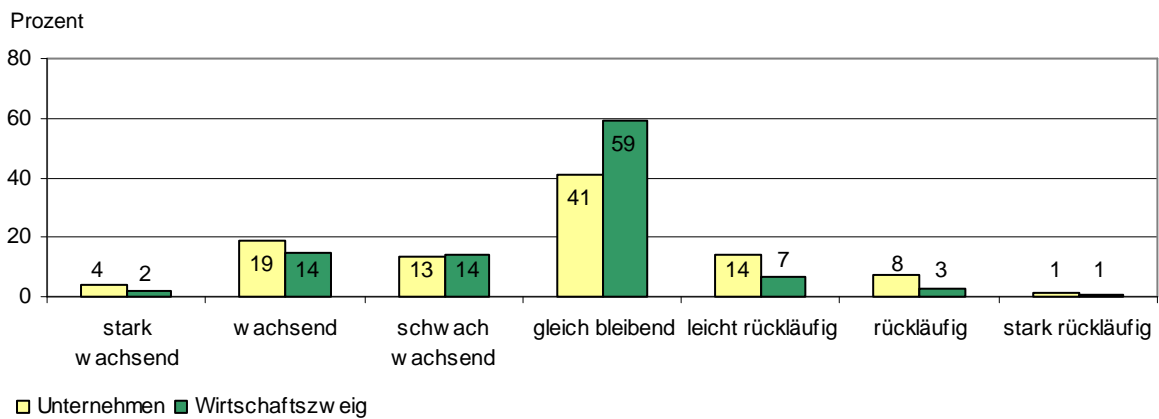


Diagramm 15: Einschätzung des Fachkräftebedarfs im eigenen Unternehmen und in dem jeweils zutreffenden Wirtschaftszweig

Im Jahr der Gesprächsführung war die Prognose der Unternehmen nach Betriebsgröße relativ ausgewogen. Die Bewertung mit wachsend und gleich bleibend lag für das eigene

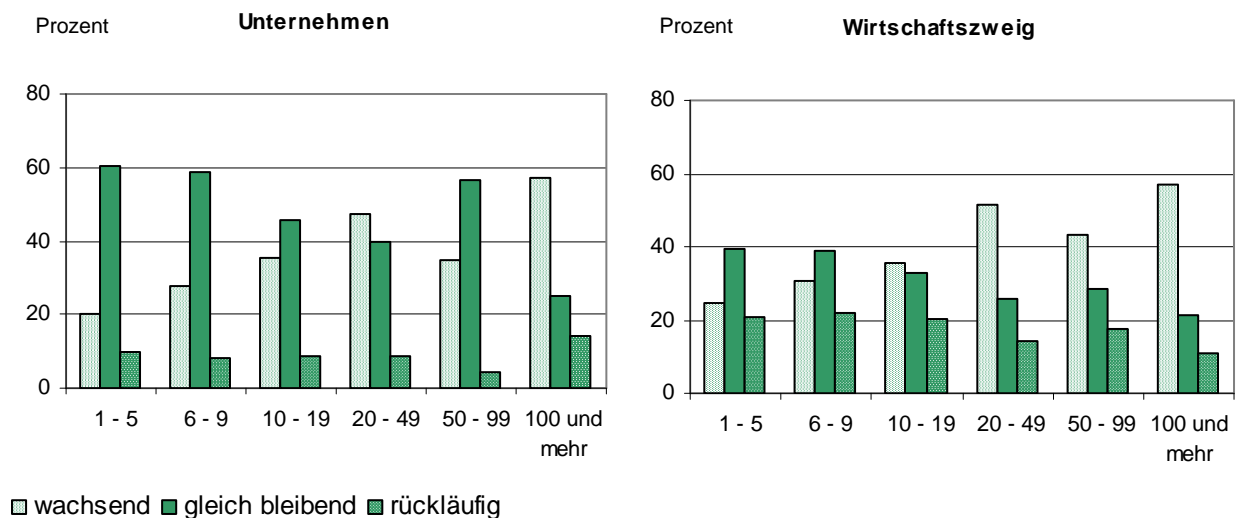


Diagramm 16 und 17: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen

Unternehmen zwischen 80 und 90% und für den eigenen Wirtschaftszweig zwischen 60 und 80%.

Mit zunehmender Größe der Betriebe wird eine positivere Prognose zum Fachkräftebedarf

gestellt. Vor allem die Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten schätzen das Wachsen des Bedarfes sowohl für ihr Unternehmen als auch für ihren Wirtschaftszweig am höchsten ein.

Auf Grund der natürlichen Bewegung der Beschäftigten eines Unternehmens wird der Bedarf in den Jahren 2008 bis 2010 von 215 Unternehmen mit insgesamt **622 Arbeitskräften** angegeben. 698 Unternehmen haben keine Angaben gemacht.

	Bedarf gesamt	Anteile in %	Struktur der Beschäftigten in %*
Un- und Angelernte	77	12,4	11,8
Facharbeiter	431	69,3	63,6
Meister + Techniker	45	7,2	12,1
Personen mit HS-, FHS-, BA-Abschluss	69	11,1	12,5
	622	100	100

* ohne Auszubildende

Tabelle 4: Qualifikationsstruktur des Arbeitskräftebedarfes

Die Gegenüberstellung der Qualifikationsstrukturen von Bedarf und Beschäftigung zeigt Disproportionen. Ursachen dafür können vielfältig sein und erfordern weitere Untersuchungen.

Diese Struktur zeigt aber auch, dass die 29 Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten (3% der teilnehmenden Unternehmen) in ihrem Bedarf 44% der Un- und Angelernten, 14% der Facharbeiter, 16% der Meister und Techniker und 38% der Hochschulabsolventen haben.

Un- und Angelernte sowie Personen mit HS-, FHS- oder BA-Abschluss werden also vordergründig von Großbetrieben angefordert, wogegen Facharbeiter und Meister und Techniker wichtige Qualifikationsgruppen der kleinen und mittleren Unternehmen sind.

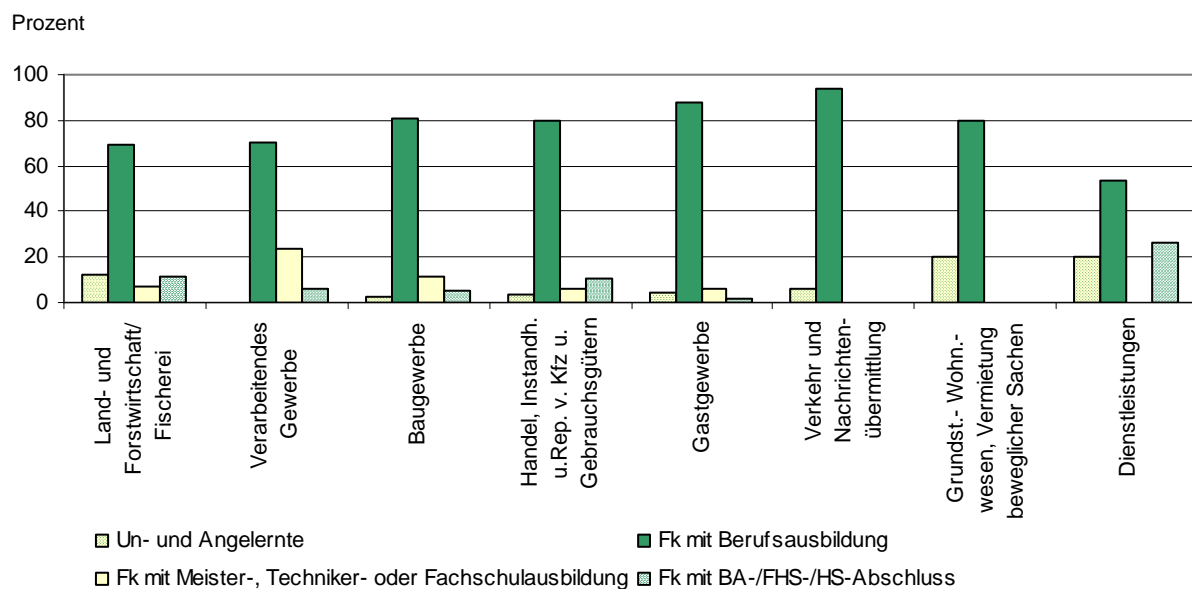


Diagramm 18: Perspektivischer Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen

Eine Zuordnung der benötigten Arbeitskräfte auf die Wirtschaftszweige zeigt, dass die Gruppe der benötigten Facharbeiter den Schwerpunktbedarf in allen Branchen darstellt.

Fachkräfte mit Meister- oder Technikerabschluss werden vor allem in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, im Bereich der Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe

besonders in den Bereichen Metallerzeugung und –bearbeitung, Maschinenbau, dem Bauwesen benötigt.

Fachkräfte mit BA-, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss werden vermehrt im Bereich von Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, im Bereich der Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe benötigt.

Der Einsatz von Un- und Angelernten ist vor allem im Bereich von Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich der Dienstleistungen von Bedeutung.

3.4. Gesuchte Fachkräfte nach Qualifizierungen

In den folgenden Tabellen ist der Bedarf an Fachkräften der teilnehmenden Unternehmen bis 2010 nach Qualifikation zusammengestellt. Die vollständigen Listen aller gesuchten Fachkräfte befinden sich in der Anlage. Es besteht Bedarf für Fachkräfte mit

Top 20 der bis 2010 benötigten Fachkräfte mit Berufsausbildung	gesuchte Anzahl
Zerspanungsmechaniker/in	40
Papiertechnologe/-technologin	28
Fluggerätmechaniker/in - Fertigungstechnik	23
Elektroniker/in (Handwerk)	15
Maurer/in	12
Dachdecker/in	12
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	11
Fachkraft - Schutz und Sicherheit	10
Maler/in und Lackierer/in	9
Koch/Köchin	9
Altenpfleger/in	9
Mechatroniker/in	9
Fachverkäufer/in - Lebensmittelhandwerk	9
Elektroniker/in - Energie- und Gebäudetechnik (Handwerk)	9
Berufskraftfahrer/in	9
Bürokaufmann/-frau	8
Anlagenmechaniker/in - Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	8
Konstruktionsmechaniker/in	8
Zimmerer/Zimmerin	7
Schweißer/in (geprüft)	7

Tabelle 5: Top 20 der bis 2010 benötigten Fachkräfte mit Berufsausbildung

Berufsausbildung in 103 Berufen, für Meister und Techniker in 24 Berufen und für Fachkräfte mit Hochschulabschluss in 27 Berufen.

Fachkräfte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss	gesuchte Anzahl
Krafffahrzeugtechnikermeister/in	4
Elektrotechnikermeister/in	4
Techniker/in - Maschinentechnik (Mechatronik)	2
Techniker/in - Kunststoff- und Kautschuktechnik	2
Friseurmeister/in	2
Betriebswirt/in (Fachschule) - allg. Betriebswirtschaft	1
Dachdeckermeister/in	1
Fleischermeister/in	1
Gärtnermeister/in - Garten- und Landschaftsbau	1
Industriemeister/in - Lebensmittel	1
Installateur- und Heizungsbauermeister/in	1
Berufspädagoge/-pädagogin (IHK) - Aus- und Weiterbildung	1
Metallbauermeister/in	1
Industriemeister/in - Qualitätskontrolle	1
Modellbauermeister/in	1
Polier/in - Ausbau	1
Techniker/in - Feinwerktechnik	1
Techniker/in - Papiertechnik	1
Zahnmedizinische/r Fachassistent/in	1
Maler- und Lackierermeister/in	1

Tabelle 6: Top 20 der bis 2010 benötigten Fachkräfte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss

Fachkräfte mit BA-, HS- oder FHS-Abschluss	gesuchte Anzahl
Ingenieur/in - Elektrotechnik	12
Ingenieur/in - Maschinenbau (Konstruktionstechnik)	7
Arzt/Ärztin	6
Informatiker/in (Hochschule)	4
Ingenieur/in - Maschinenbau	4
Ingenieur/in - Elektrotechnik (Automatisierungstechnik)	4
Betriebswirt/in (Hochschule) - Handel	3
Betriebswirt/in (Hochschule) - Logistik	3
Ingenieur/in - Agrarwirtschaft	3
Ingenieur/in - Bau (allgemeines Bauwesen)	3
Ingenieur/in - Architektur	3
Ingenieur/in - Verfahrenstechnik	3
Geologe/Geologin	2
Ingenieur/in - Medizintechnik	2
Betriebswirt/in (Hochschule)	2
Ingenieur/in - Elektrotechnik (Kommunikationstechnik)	1
Zahnarzt/-ärztin	1
Ingenieur/in - Glas, Keramik, Bindemittel	1
Ingenieur/in - Kunststofftechnik	1
Ingenieur/in - Maschinenbau (allgemeiner Maschinenbau)	1

Tabelle 7: Top 20 der bis 2010 benötigten Fachkräfte mit BA-, HS- oder FHS- Abschluss

4. Sicherung des Fachkräftebedarfs

4.1. Berufsausbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Von den 913 Unternehmen der Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge, die an der Befragung teilnahmen, bilden 345 Betriebe (37,8%) Facharbeiter aus. Zum Zeitpunkt des Gespräches mit dem jeweiligen Unternehmen gaben diese 1.210 Ausbildungsplätze an. Das Diagramm 19 gibt einen Überblick über die Verteilung der Ausbildungsbetriebe und -plätze sowie deren Anteil im jeweiligen Wirtschaftszweig.

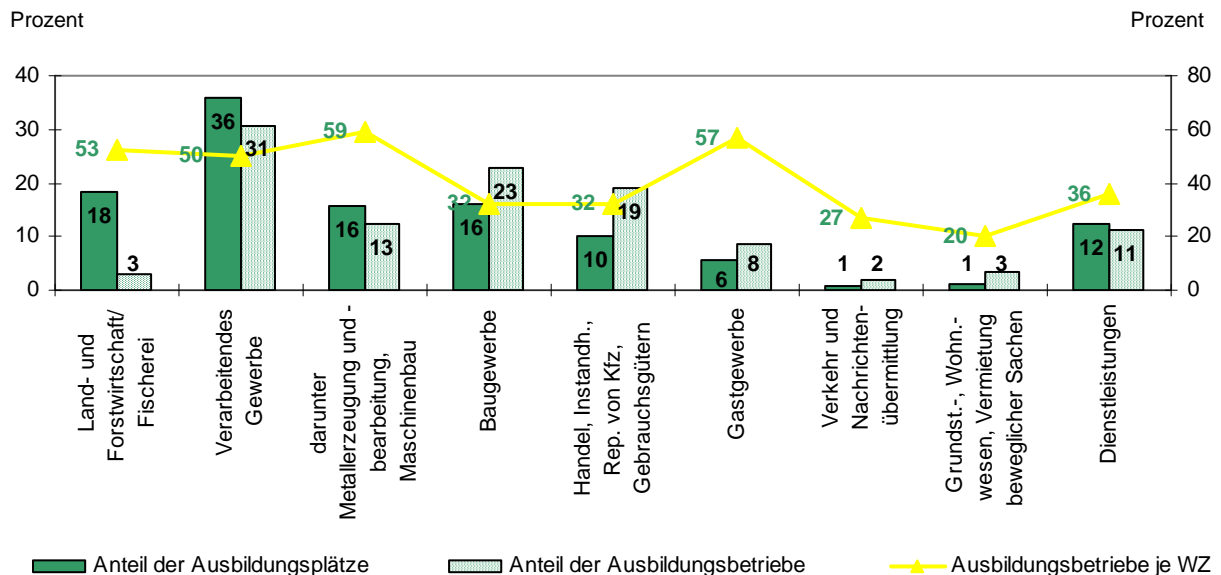


Diagramm 19: Auszubildende Unternehmen nach Wirtschaftszweigen

Im Durchschnitt bildet ein Unternehmen 3,5 Lehrlinge aus. Mit Abstand die größte Anzahl werden im Staatsbetrieb Sachsenforst ausgebildet. Das Verarbeitende Gewerbe zeichnet sich durch den höchsten Anteil ausbildender Betriebe aus. Hier liegt der Durchschnitt bei 4,1 und im Metallherzeugung und -bearbeitung, Maschinenbau werden durchschnittlich 4,4 Lehrlinge je ausbildendes Unternehmen ausgebildet. Das ist einmal Ausdruck der Tatsache, dass dieser Wirtschaftszweig ein wichtiger Eckpunkt der regionalen Wirtschaftsentwicklung darstellt als auch als wichtigster Gesprächsbereich eingeordnet wird.

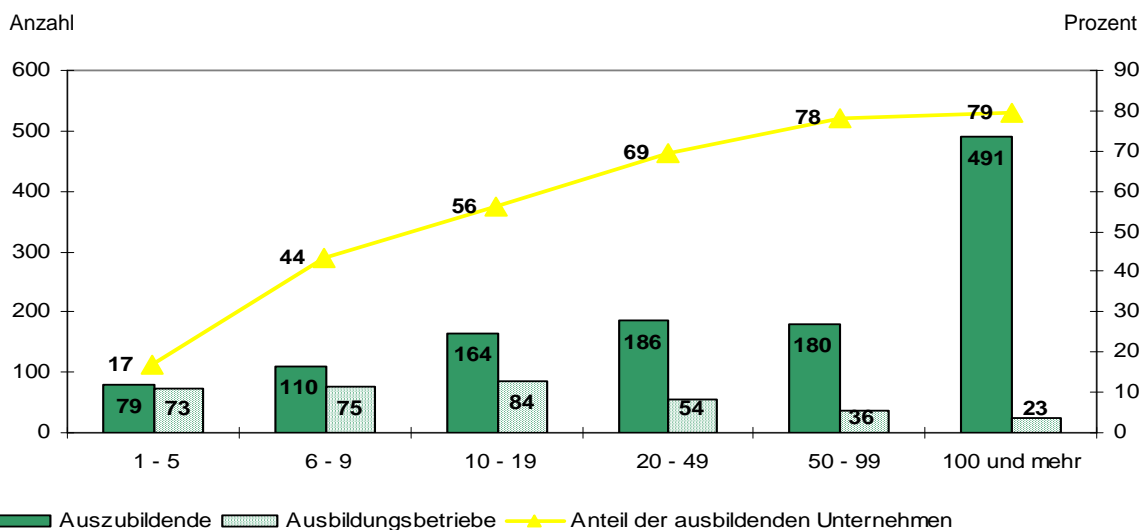


Diagramm 20: Auszubildende Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen

Die Unternehmensgröße hat wesentlichen Einfluss auf das Ausbildungsverhalten der Unternehmen. Im Bereich der Unternehmen mit 1 bis 5 Beschäftigte bilden 16,7% und im Bereich 100 und mehr Beschäftigte 79,3% der teilnehmenden Unternehmen Lehrlinge aus. Es zeigt sich deutlich, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl die Bereitschaft zur Berufsausbildung zunimmt.

In einer Verbundausbildung bilden 83 der teilnehmenden Unternehmen aus.

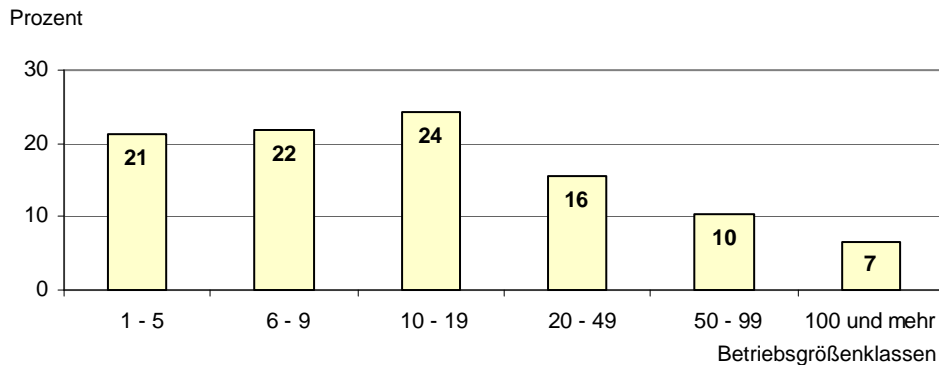


Diagramm 21: Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen (prozentual)

Die Prognose für die Entwicklung der Berufsausbildung in den teilnehmenden Unternehmen wird mit konstant bewertet. Immerhin 77% der ausbildenden Unternehmen geben diese Prognose für die nächsten zwei Jahre ab. 11% wollen die Anzahl der Ausbildungsplätze erhöhen und 4% wollen diese verringern. Nur 8% der Ausbildungsbetriebe wollen nicht mehr ausbilden.

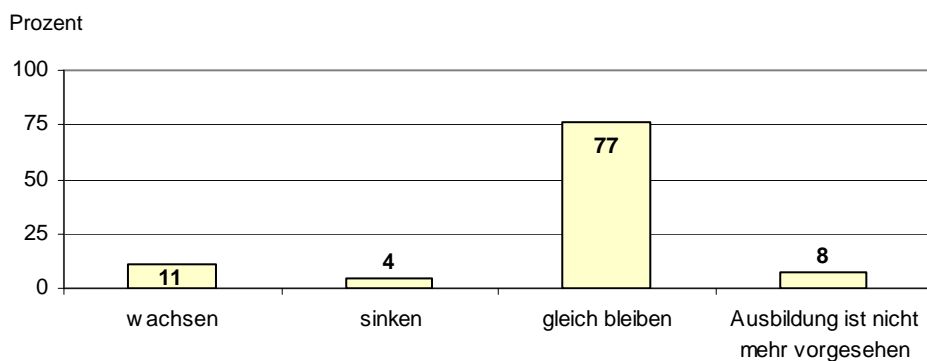


Diagramm 22: Entwicklung des Ausbildungsverhaltens

Von allen teilnehmenden Unternehmen bilden 62% Unternehmen nicht aus. Die Aufnahme der Ausbildung in das Betriebskonzept wird von den Unternehmen vor allem von einer Verbesserung der Auftrags- und Wirtschaftslage oder einer Unternehmensvergrößerung abhängig gemacht. Oft sind Unternehmen auch enttäuscht von der Qualität und Motivation der Lehrlinge oder halten die Ausbildung generell für zu teuer.

Von den 566 nicht ausbildenden Betrieben beabsichtigen 68 Unternehmen innerhalb der nächsten zwei Jahren eine Berufsausbildung zu beginnen. Davon planen 49 Unternehmen eine selbständige duale Ausbildung mit wahrscheinlich 383 Ausbildungsplätzen und 18 eine Ausbildung im Rahmen von Verbundausbildung mit 23 Ausbildungsplätzen. Die Berufe der geplanten Ausbildungen ordnen sich in die Liste der bereits ausgebildeten Berufe ein (Anlage 2).

Von den teilnehmenden Unternehmen haben in den nächsten zwei Jahren 220 Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung. Nur 112 davon bilden bereits selbst aus. Von den 108 nicht ausbildenden Unternehmen planen 24 zukünftig eigene Ausbildung. Damit entwickeln

rund 38% der Unternehmen mit Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung keine Aktivitäten, um ihren Bedarf selbst zu decken.

Auch andere Personalprobleme wie Nachwuchsmangel, nachlassendes Angebot an Fachkräften oder Überalterung werden zwar erkannt, führen aber nur bei rund 5% der betroffenen Unternehmen zu zusätzlicher Ausbildung. Zwischen 35% und 51% der betroffenen Unternehmen stellen die Probleme nur fest.

Sowohl bei Unternehmen, die Fachkräfte für den Eigenbedarf ausbilden, als auch bei Unternehmen, die nicht ausbilden, steht bei der Einstellung das Kriterium betriebliches Auswahlverfahren vor dem persönlichen Gesamteindruck und dem Notendurchschnitt.

4.2. Zusammenarbeit mit höheren Bildungseinrichtungen

Betrachtet man die Gesamtheit der an der Untersuchung teilnehmenden 913 Unternehmen, werden nur 40 (4,4%) davon in den Jahren 2008 bis 2010 voraussichtlich Fachkräfte mit Hochschul-, Fachhochschul- oder Berufsakademieabschluss **neu** einstellen. Mit 5,4% dementsprechend gering fällt der Anteil der Betriebe aus, die aktiv mit höheren Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten. Mit Aktivitäten am freien Markt zum Bedarfszeitpunkt suchen 5,7% der Unternehmen Fachkräfte oder Absolventen von FH-, HS- und BA- Abschluss. Achtzig Prozent der Unternehmen gaben an, keine Aktivitäten zur Sicherung von Fachkräften mit dieser Qualifikation zu unternehmen.

Unabhängig davon, ob Betriebe in naher Zukunft Bedarf an Absolventen der höheren Bildungseinrichtungen haben werden, stellten und stellen rund 10,4% aller teilnehmenden Unternehmen rund 220 Praktikumsplätze für Studenten bereit. Die Bearbeitung von Diplomarbeiten (5,4%) oder Projekten (2,4%) mit Studenten bieten Unternehmen an, wobei 22 Unternehmen beides möglich machen.

Eine langfristige Zusammenarbeit zum Zwecke der Fachkräftesicherung bzw. Forschung gibt es bei 39 Unternehmen zur Berufsakademie mit z.Z. 60 Studierenden, bei 5 Unternehmen zu Fachhochschulen und bei 9 Unternehmen zu Universitäten. Insbesondere die Zusammenarbeit zu Forschungszwecken ist nur für 5 Unternehmen (0,5%) interessant. Die Unternehmen unterhalten Beziehungen zu Einrichtungen auf Landes-, Bundes- und internationaler Ebene:

Höhere Bildungseinrichtungen	
alle Forstfakultäten national und international	FHS Verwaltung Meißen
BA Bautzen	Fraunhofer Institut
BA Breitenbrunn	HTW Dresden
BA Dresden	HTWK Leipzig
BA Glauchau	Karlsuniversität Prag/Pfzen
BA Plauen/Breitenbrunn	Med. Akademie für Gesundheit und Soziales Bautzen
BA Riesa	Städtische Bohrtechniker-Schule Freiberg
DAA Deutsche Angestellten Akademie	TU Bergakademie Freiberg
Fachhochschule Göttingen	TU Chemnitz
Fachhochschule Zittau	TU Dresden
FHS Dresden	Uni Osnabrück, Hamburg
FHS Glauchau	University of Economy Prague
FHS Mittweida	Weiterbildungsinstitute Lübben; Roßwein, Dresden

Tabelle 8: Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen

4.3. Betriebliche Weiterbildung

Neben der Einstellung neuer Mitarbeiter und der dualen Ausbildung im Betrieb kann die Weiterbildung bereits tätiger Arbeitskräfte der Anpassung an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen dienen. Für 98,8% der teilnehmenden Unternehmen ist Weiterbildung ein zu beachtendes Thema. Nur 1,2% bezeichnen diese Fragen als nicht zutreffend bzw. verweigern dazu eine Antwort.

Die wichtigsten Gründe für die Weiterbildung der Beschäftigten sind für die Unternehmen an erster Stelle die Motivation der Mitarbeiter (55%), gefolgt von den Anforderungen neuer Technologien und Prozesse (49%) und der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen (38%).

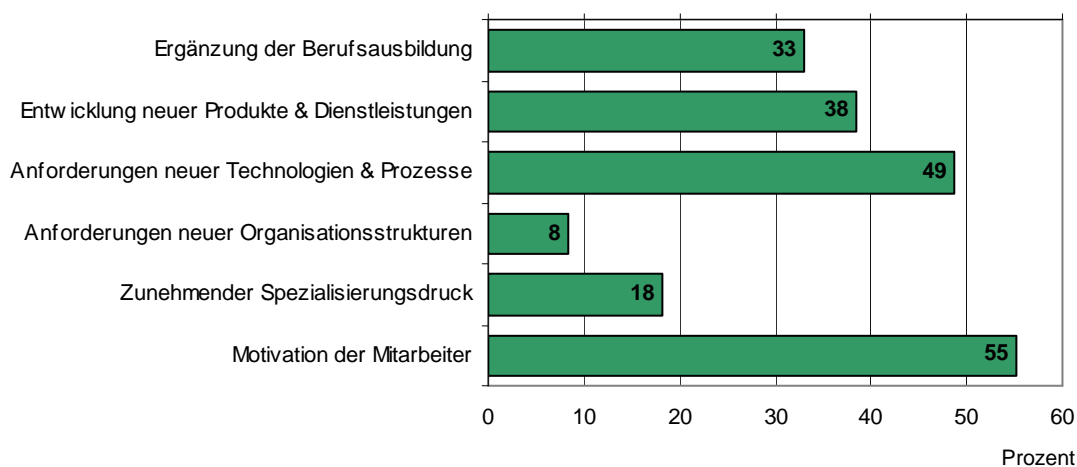


Diagramm 23: Gründe für Weiterbildung der Mitarbeiter

Derzeitige und kommende Weiterbildungsthemen sind immer wieder die Anpassung an aktuelle Entwicklungen, neue Trends, Technologien und Produkte, rechtliche Grundlagen der unterschiedlichsten Art, Erhöhung von beruflichen Qualifikationen, Sprachausbildung, Marketing, Kommunikation und Verkaufspsychologie.

Weitergebildet wird vor allem mit Produktschulungen durch Lieferanten (61% der Betriebe), durch betriebsinterne Weiterbildung aus eigener Kraft (52%) und Weiterbildung durch Dritte (37%).

Je größer die Betriebe, umso eher bilden sie durch Dritte weiter und stellen qualifizierte Mitarbeiter ein. Andere Weiterbildungsmethoden werden ohne erkennbaren Trend in allen Betriebsgrößenklassen unterschiedlich stark genutzt.

4.4. Zusammenarbeit der Unternehmen mit Schulen und Angebote zur Berufsorientierung

Im Landkreis Sächsische Schweiz – Osterzgebirge unterhalten 11% der teilnehmenden Unternehmen feste Beziehungen zu Schulen. In der Regel sind dies die örtlichen Schulen und Berufsschulzentren, teilweise auch Spezialschulen (z.B. Waldorfschulen, Förderschulen) und Weiterbildungseinrichtungen. Auch wenn 89% keine festen Beziehungen anstreben, gibt es von 587 Unternehmen Angebote für eine Zusammenarbeit mit Schulen. Ein reichliches Drittel der Unternehmen unterbreitet keine Angebote für Schüler.

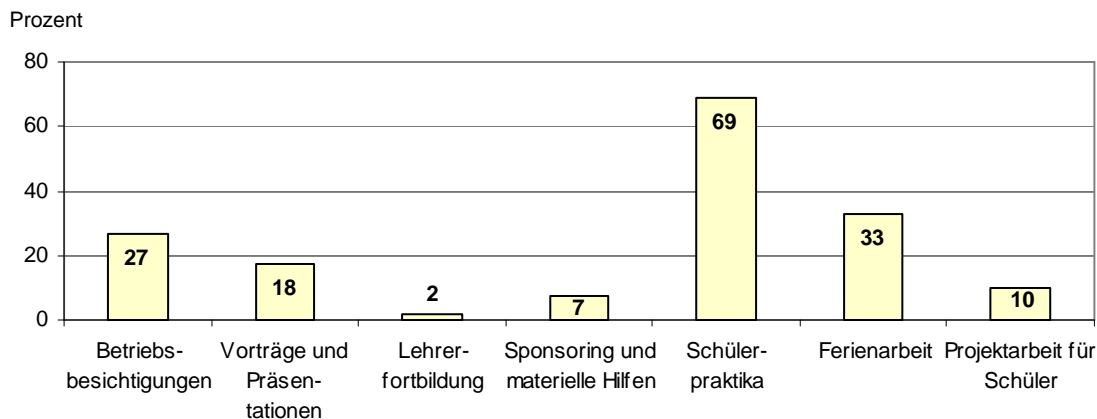


Diagramm 24: Angebote der Unternehmen zur Unterstützung von Schulen

Von den 913 Unternehmen bieten 56,2% insgesamt 950 Praktikumsplätze an, davon werden rund 71% zur Veröffentlichung freigegeben.

Ferienarbeitsplätze bieten 247 Unternehmen mit 432 Arbeitsplätzen an. 183 (74%) Unternehmen gaben die Erlaubnis zur Freigabe dieser Daten.

Diese Angebote werden von rund 64% der Unternehmen den Schülern und Lehrern vorgeschlagen. Erfreulich ist, dass alle Wirtschaftszweige an dieser positiven Bilanz beteiligt sind.

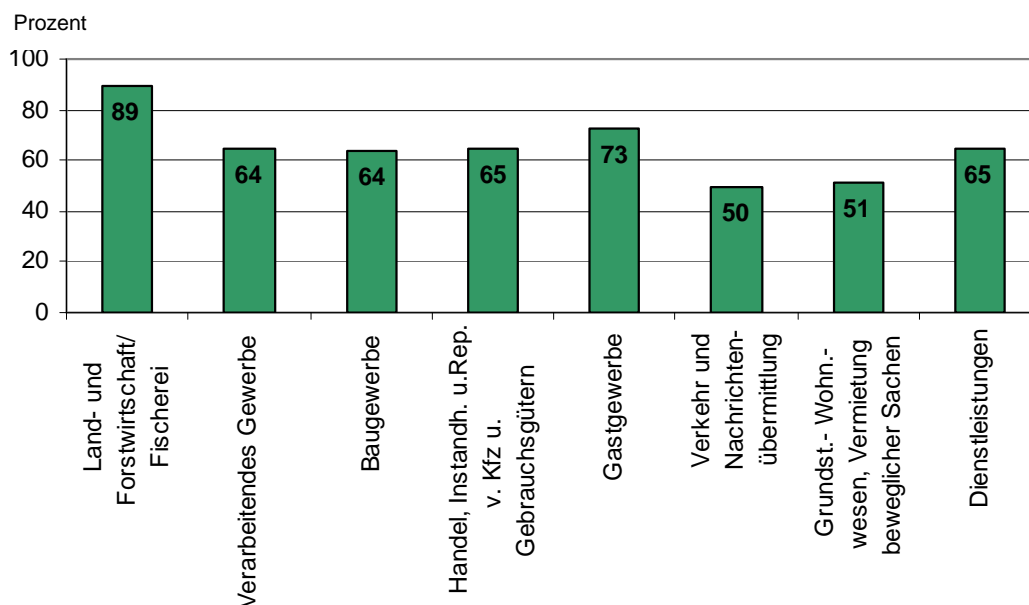


Diagramm 25: Anteil der Unternehmen mit Angeboten zur Berufsorientierung nach Wirtschaftszweigen

Es ist positiv zu vermerken, dass 75% der Firmen, welche für die Zukunft einen Facharbeiterbedarf angeben, auch Angebote zur Berufsorientierung für die Jugendlichen haben. Selbst 61% der Unternehmen, welche demnächst **keine** Facharbeiter benötigen, bieten Angebote zur Berufsorientierung an.

5. Zukunftsplanung der Jugendlichen

5.1. Schulstruktur und teilnehmende Schüler

In der untersuchten Region gab es zum Zeitpunkt der Befragung 20 staatliche Mittelschulen, 6 Gymnasien und 4 Berufsschulzentren. In den Mittelschulen wurden Schüler der Klassen 8 bis 10 zu ihrer Lebensplanung und ihren Berufswünschen befragt. In den Gymnasien und Berufsschulzentren wurden nur die Abgangsklassen einbezogen.

Insgesamt beteiligten sich 18 Mittelschulen und alle Gymnasien und 3 Berufsschulzentren an dieser Untersuchung. Es wurden 3.468 Fragebogen ausgegeben, davon 2.371 an Schüler in Mittelschulen und 1.097 an Schüler der weiterführenden Bildungseinrichtungen. Insgesamt wurden 1.705 ausgefüllte Fragebogen zurückgegeben. Das entspricht einer Rücklaufquote von 49,2%. Die Berufsschulzentren lagen mit einer Rücklaufquote von 84,7% vor den Gymnasien mit 52,5% und den Mittelschulen mit 44,4%. Auf der Basis der freiwilligen Teilnahme gab es in den Berufsschulzentren und Gymnasien in allen Klassen Rückgaben ausgefüllter Fragebogen. In den Mittelschulen nahmen ganze Klassen nicht teil, so dass die Rücklaufquoten dort zwischen 7% und 92% je Klassenstufe liegen.

In den höheren Bildungseinrichtungen beteiligten sich 355 (62,4%) Mädchen und 297 (56,3%) Jungen an der Untersuchung. In den Mittelschulen füllten nur 539 (47,9%) der Mädchen und 515 (41,3%) der Jungen einen Fragebogen aus.

5.2 Lebensplanung der Jugendlichen

Für die meisten der 1.053 teilnehmenden Mittelschüler ist ein Arbeits- bzw. Angestelltenverhältnis im Öffentlichen Dienst das erstrebenswerte Ziel ihrer beruflichen Entwicklung. Ein solides Arbeitsverhältnis in Wirtschaft oder Handwerk sehen nur 25% der Mittelschüler als lohnenswertes Ziel.

Allgemeine Berufsperspektive Mittelschüler	Prozent
Arbeiter oder Angestellter im Öffentlichen Dienst	35,7
solides Arbeitsverhältnis in Wirtschaft / Handwerk	24,8
Aufstieg in mittlere Führungspositionen (Meister)	17,7
freiberufliche / unternehmerische Selbstständigkeit	14,2
keine Angabe	7,6

Tabelle 9: Allgemeine Berufsperspektive der Mittelschüler

Bei den Absolventen von Gymnasien und Berufsschulzentren ist die Planung der beruflichen Entwicklung zu 38,7% auf einen Aufstieg in Führungspositionen (unter Risiko) ausgerichtet. Das Angestellten- bzw. Beamtenverhältnis im Öffentlichen Dienst liegt mit 37% an zweiter Stelle einer beruflichen Perspektive. Eine Karriere im soliden Angestelltenverhältnis streben rund 30% der Gymnasiasten und Fachoberschüler an.

Immerhin ein Sechstel der Mittelschüler und ein Drittel der Abiturienten hält berufliche Selbstständigkeit für erstrebenswert.

Die wissenschaftliche Laufbahn und der Einstieg in die betriebliche Forschung und Entwicklung steht mit rund 20% am Ende der Skala der Berufsperspektiven.

Allgemeine Berufsperspektive Abiturienten	Prozent
Angestellter oder Beamter im Öffentlichen Dienst	37,0
solides Angestelltenverhältnis in der Wirtschaft	30,0
Aufstieg in Führungspositionen (unter Risiko)	38,7
freiberufliche / unternehmerische Selbstständigkeit	33,8
betriebliche Forschung und Entwicklung	19,5
wissenschaftliche Laufbahn	10,9
keine Angabe	2,0

Tabelle 10: Berufsperspektive der Schüler in Gymnasien, Beruflichen Gymnasien und Fachoberschulen

Von den Schülern der Mittelschulen konnten 80% mindestens zwei verschiedene Berufswünsche angeben. 10% nannten nur einen und 10% hatten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Vorstellung zum künftigen Beruf. Insgesamt wurden von ihnen 214 verschiedenen Berufe genannt.

Eine Neuorientierung nach der Mittelschule können sich 17% der Schüler vorstellen und 38% erwägen diese Möglichkeit. Gründe, das Abitur bzw. die Hochschulreife erwerben zu wollen, sind vielfältig.

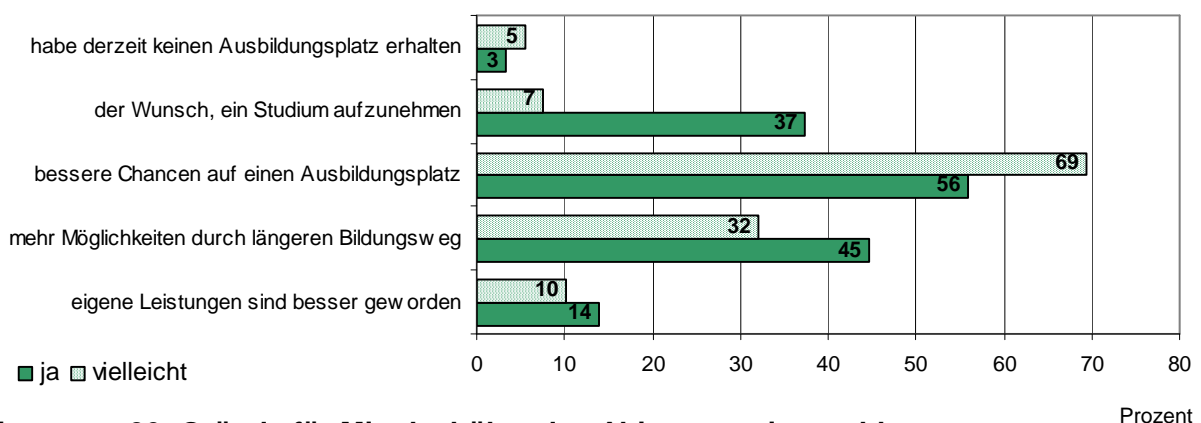


Diagramm 26: Gründe für Mittelschüler, den Abiturweg einzuschlagen

Die allgemeine Zukunftsorientierung der Absolventen von Gymnasien und Berufsschulzentren ist vielfältig. Rund 34% möchten eine Berufsausbildung beginnen, 60% möchten gleich oder später studieren und rund 6% wissen noch nicht, was sie machen werden.

Von den 202 Jugendlichen, die eine Berufsausbildung aufnehmen wollen, haben noch 10% das Ziel, nach der Berufsausbildung zu studieren. 60% denken darüber nach und lassen sich diese Entwicklungsmöglichkeit offen. Allerdings lehnen 30% dieser Abiturienten zum Zeitpunkt der Befragung ein Studium ab.

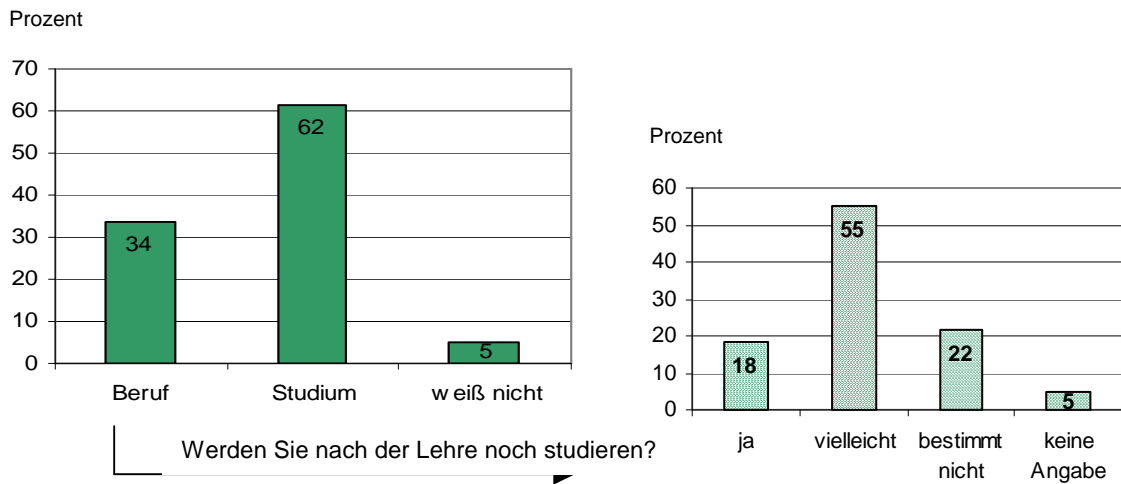


Diagramm 27: Allgemeine Zukunftsorientierung der Absolventen der Gymnasien und Berufsschulzentren

5.3. Berufsausbildung

Zum Zeitpunkt der Befragung hatten 75 Mittelschüler, davon 35 Mädchen und 40 Jungen, einen Ausbildungsplatz in 39 verschiedenen Berufen. Damit suchten 978 Mittelschüler noch einen Ausbildungsplatz.

In Beruflichen Gymnasien und Berufsschulzentren wollen 202 eine Berufsausbildung aufnehmen. 53 der teilnehmenden Schüler haben bereits einen Ausbildungsplatz in einem der 34 verschiedenen Berufe sicher.

Die Suche nach einem Ausbildungsplatz ist an verschiedene Faktoren geknüpft. Einer davon betrifft die Angebote in der Region. Die Chancen einen Ausbildungsplatz zu bekommen, werden umso höher eingeschätzt, je weiter die Grenzen für die Bewerbung gesetzt werden.

Insgesamt werden die Chancen, den gewünschten Ausbildungsplatz zu bekommen, als schwierig, aber machbar eingeschätzt.

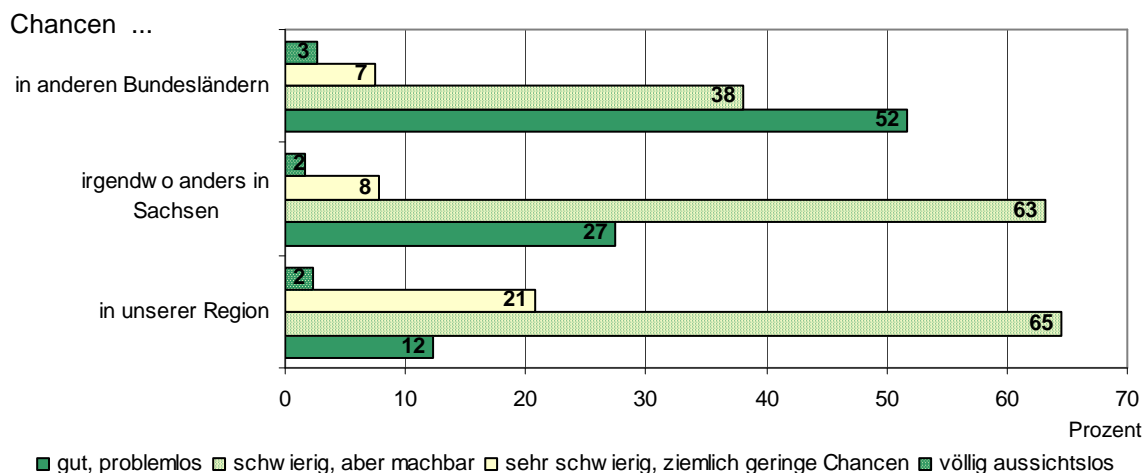


Diagramme 28: Chancen, den gewünschten Ausbildungsplatz zu bekommen

Während gute, problemlose Chancen auf den gewünschten Ausbildungsplatz in der Heimatregion mit 12% bewertet werden, gibt es diese Chancen in den anderen Bundesländern mit 52%.

Ursachen für diese differenzierten Bewertungen können Alltagserfahrungen, aber auch fehlende Informationen über Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt und Angebote an Ausbildungsplätzen sein.

Obwohl 12% der Jugendlichen angaben, dass es in ihrer Region problemlos ist, den gewünschten Ausbildungsplatz zu bekommen, suchen 14% im Nahbereich (18km) und Umkreis (43km) des Wohnortes ihren gewünschten Ausbildungsplatz. Allerdings gaben auch 21% an, noch nicht zu wissen, wo sie sich bewerben bzw. ist es ihnen egal.

Insgesamt suchen 59% ihren Ausbildungsplatz im Freistaat Sachsen, 74% in Deutschland und 6% in Ländern außerhalb Deutschlands.

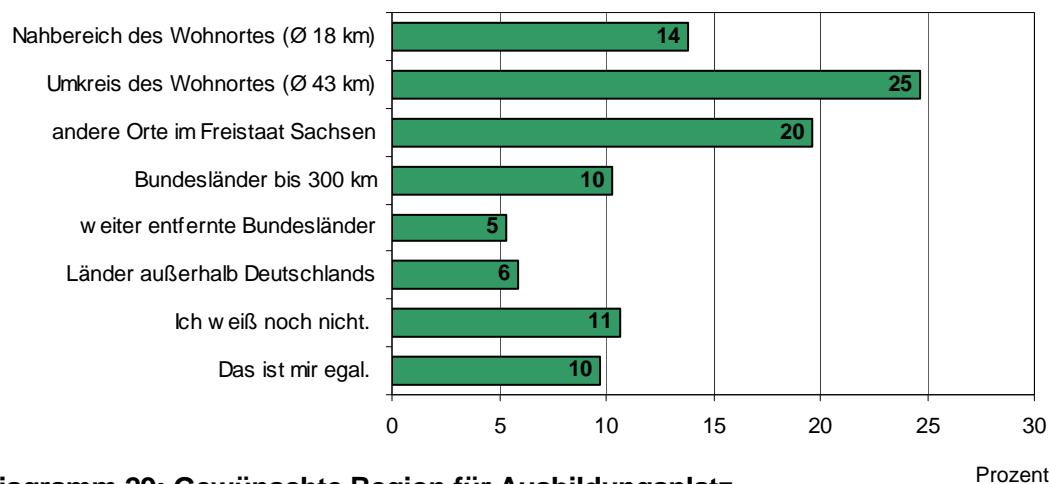


Diagramm 29: Gewünschte Region für Ausbildungsplatz

Die Berufswünsche der teilnehmenden Schüler in den Mittelschulen umfassen 215 verschiedene Berufe mit einer Anzahl der Wünsche zwischen 1 und 50 (Anlage 7).

In der Klassenstufe 10 gibt es noch 120 verschiedene Berufswünsche mit einer Anzahl der Wünsche für einen Beruf zwischen 1 und 17. Dabei äußern die Mädchen 78 verschiedene Wünsche und die Jungen 68.

5.4. Studium

Nach dem Erreichen der Hochschulreife bzw. des Abiturs möchten ca. 70% der teilnehmenden Schüler sofort oder später ein Studium aufnehmen.

Als Studienrichtungen stehen dabei die Technik (23,3%), Naturwissenschaften mit 20,0% und die Wirtschaftswissenschaften (19,6%) auf den ersten drei Plätzen. Sozialwissenschaften (16,7%) und Sonstige (17,9%) liegen geringfügig dahinter. Kunst, Geisteswissenschaften und Recht belegen mit 5 bis 8% die hinteren Plätze in diesem Ranking.

Kriterien für die Wahl eines Studienfaches sind vor allem gute Berufsaussichten, Interesse an den Inhalten des zu Lernenden und die Chancen auf gute Verdienstmöglichkeiten, wobei immer mehrere Merkmale als Kriterien entscheidend sind.

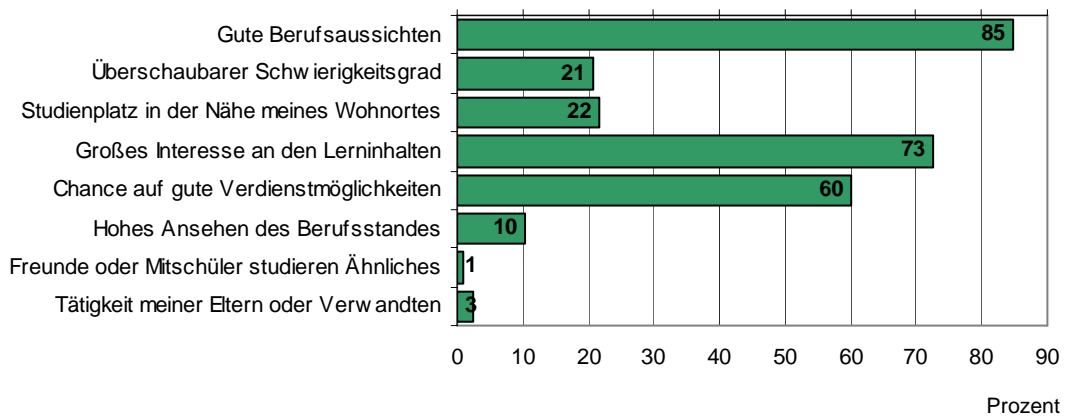


Diagramm 30: Kriterien für Wahl des Studienfaches

Die Wahl des Studienortes ist sowohl durch die Region als auch durch die Studieneinrichtung bestimmt. 60% der künftigen Akademiker möchten im Freistaat Sachsen studieren. 5% planen ihr Studium in einem anderen europäischen Land bzw. einem Land außerhalb Europas. Die restlichen 35% möchten in anderen Bundesländern in Deutschland studieren.

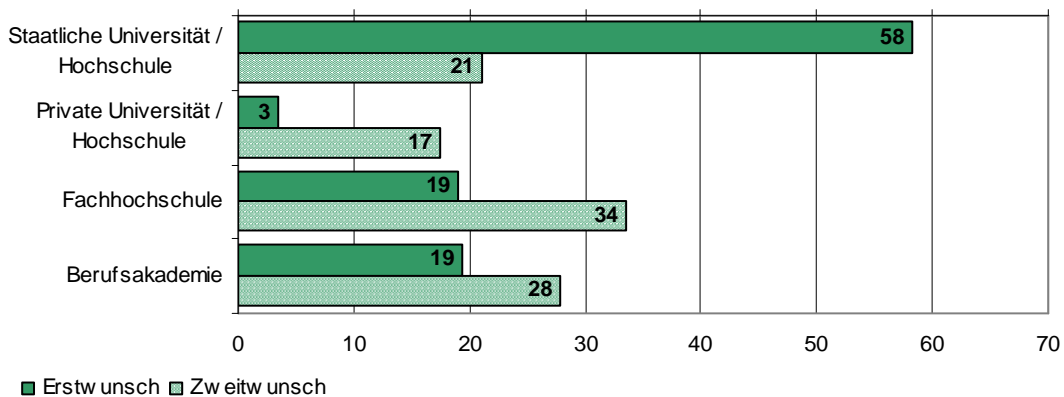


Diagramm 31: Gewünschte und alternative Studieneinrichtung

Die Entscheidung für eine Studieneinrichtung wird auch von der Schulart beeinflusst. Von den Absolventen der Gymnasien entscheiden sich 67,8% für eine staatliche Universität / Hochschule, 15% für Berufsakademie, 13% für eine Fachhochschule und nur 4% für eine private Universität / Hochschule. Die Absolventen von Berufsschulzentren entscheiden sich zuerst für staatliche Universität / Hochschule (47%), dann für Fachhochschule (31%), dann mit 21% für Berufsakademie und mit 2% für private Einrichtungen.

5.5. Bevorzugter Arbeitsraum

Die grundsätzliche Bereitschaft, später einmal im Heimatort oder dessen Umgebung zu arbeiten, schätzen 61,3% der Mittelschüler mit groß bis sehr groß ein. Bei den Absolventen der höheren Bildungseinrichtungen liegt diese Einschätzung nur bei 45,6%.

Die Bereitschaft der Jungen (71%), am Heimatort zu bleiben, ist größer als bei den Mädchen (63%).

Wenn rund 4 von 5 Jugendlichen in ihrem Heimatort bzw. dessen Umgebung bleiben würden, dann muss es handfeste Gründe geben, warum sie trotzdem diese Region verlassen.

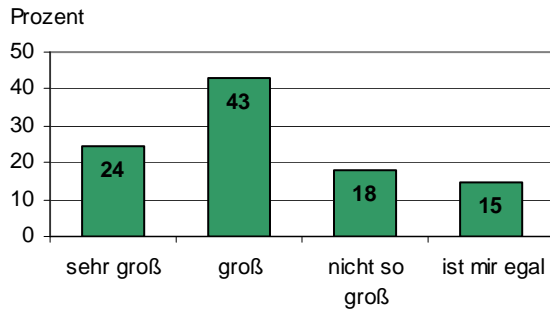


Diagramm 32: Bereitschaft im Heimatort zu arbeiten

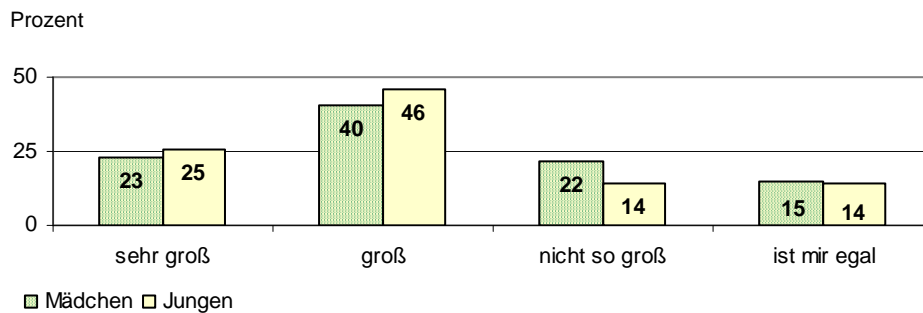


Diagramm 33: Bereitschaft im Heimatort zu arbeiten nach Geschlecht

Nach Einschätzung der Jugendlichen liegen die Ursachen für das Abwandern in andere Regionen in fehlenden Arbeitsplätzen, geringeren Verdiensten gegenüber den westlichen Bundesländern und eigenen Interessen.

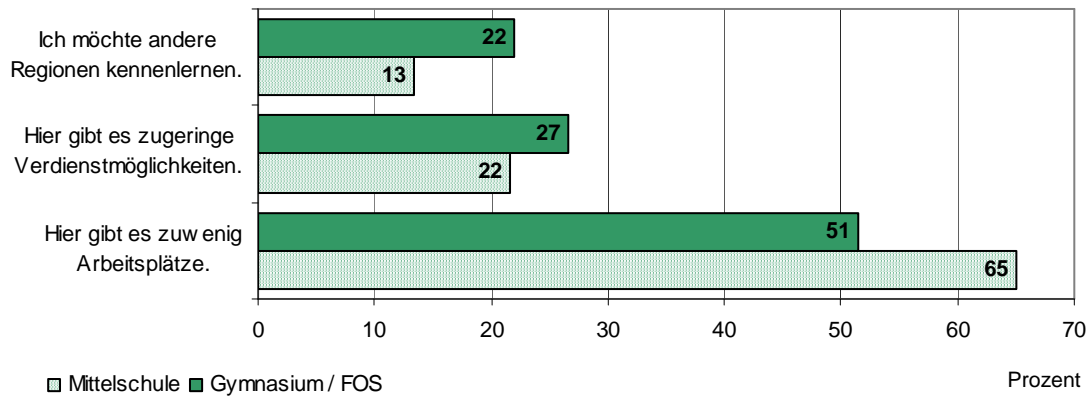


Diagramm 34: Ursachen für Abwanderung aus dem Freistaat Sachsen

Die Differenzen zwischen den Meinungen der Mittelschüler und der Schüler an Gymnasien u.a. Einrichtungen bedürfen einer weitergehenden Analyse.

Die zukünftigen Hochschulabsolventen wurden auch gefragt, in welchen Städten im Freistaat Sachsen sie gern arbeiten möchten. Es zeigt sich, dass dem Wohnort nahe liegende Städte eher ausgewählt werden als andere.

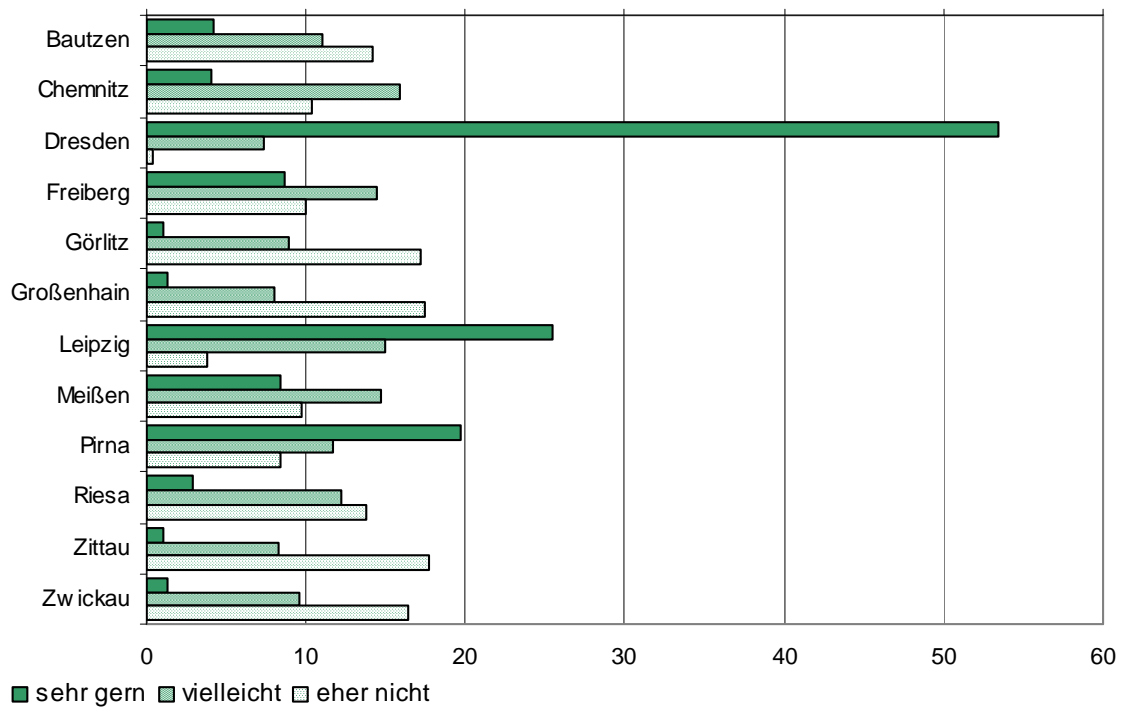


Diagramm 35: Städte in Sachsen in deren Umfeld Jugendliche gern arbeiten möchten

6. Gegenüberstellung ausgewählter Untersuchungsergebnisse

6.1. Fachkräftebedarf – Berufsausbildung

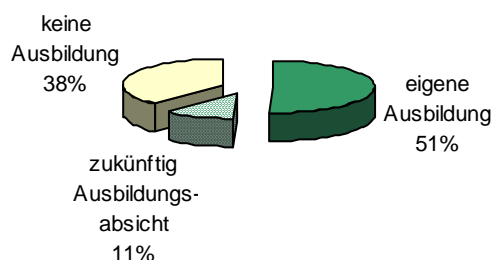
Die Untersuchung: „Führt der angegebene Fachkräftebedarf zur Planung und Durchführung von Berufsausbildung in den Unternehmen?“ deckt Verantwortung der Unternehmen und Reserven für zukunftsorientierte Ausbildungsplätze auf.

Facharbeiterbedarf	Ausbildungsbetrieb	Anzahl der Unternehmen	Anteil an allen teilnehmenden Unternehmen
Bedarf	Ja	111	12,2%
Bedarf	Nein	83	9,1%
Bedarf	geplant	24	2,6%
Kein Bedarf	Ja	232	25,4%
Kein Bedarf	Nein	414	45,3%
Kein Bedarf	Geplant	44	4,8%

Tabelle 11: Gegenüberstellung Fachkräftebedarf – Berufsausbildung

Von den Unternehmen mit Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung bilden 51% selbst aus und 11% planen Berufsausbildung bis zum Jahr 2010. Aber auch Unternehmen ohne momentanen Bedarf bilden aus (34%) bzw. planen eine Ausbildung (6%) in den nächsten beiden Jahren.

Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung



Kein Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung

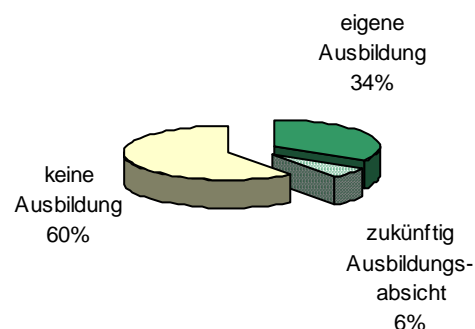


Diagramme 36 und 37: Unternehmen mit / ohne Bedarf an Fachkräften bzw. Berufsausbildung

Diese Angaben sollten aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass insgesamt von den teilnehmenden Unternehmen nur 38% ausbilden und 62% nicht ausbilden.

Die nichtausbildenden Unternehmen wurden nach Bedingungen gefragt, die notwendig wären, damit ihr Unternehmen erstmals bzw. in Zukunft wieder Ausbildungsplätze anbieten kann.

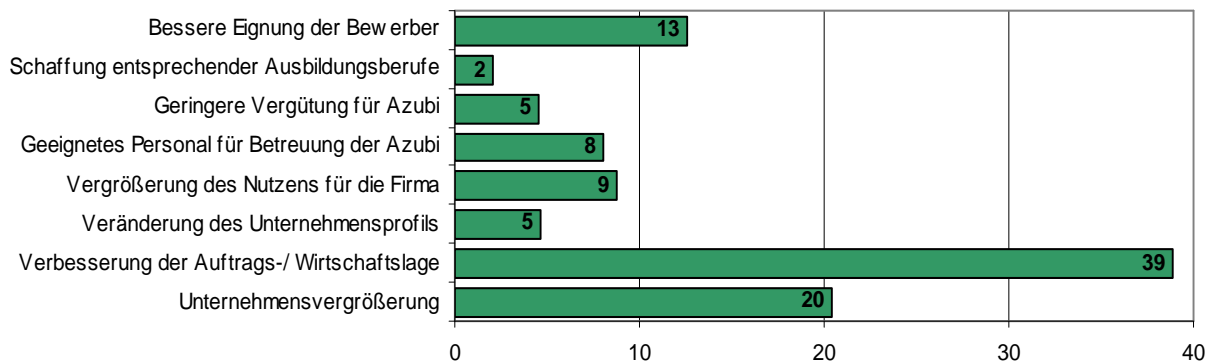


Diagramm 38: Bedingungen für Schaffung von Ausbildungsplätzen (Mehrfachnennungen)

Die unterstützenden und beratenden Institutionen sind gefordert, den Unternehmen zu helfen, auch zukünftig Fachpersonal auszubilden und die häufig als Legitimation für „Nichtausbildung“ gebrauchten Gründe abzubauen.

Besonders bei den kleineren Firmen überwiegen verständlicherweise finanzielle, strukturelle und technische Gründe, um nicht als Ausbildungsbetrieb zu fungieren. Lehrausbildung hat bekannterweise qualitativ und rechtlich hohe Ansprüche.

Weiterhin positive Tendenzen lassen sich dagegen in den großen Ausbildungsbetrieben (>=100 Beschäftigte) verzeichnen, die vielfach enge Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Ausbildungsverbänden praktizieren. Basierend auf einem abgesicherten finanziellen Hintergrund, einer modernen technischen Basis und ausgezeichneter Ausbildungsqualität, sind die Lehrlingszahlen dort stabil hoch bzw. im Steigen begriffen.

Ausbildungsengagement und insbesondere die Aktivitäten für die Besetzung der Ausbildungsplätze des nächsten Jahres, beginnen nach Aussage dieser Firmen rechtzeitig und verstärkt zum Schuljahresbeginn. Firmen- und berufsspezifische Marketing- und Bewerbungsoffensiven in Zusammenarbeit von Unternehmen, Bildungs- und Arbeitsagentur und auch der Einsatz von Assessment-Centern sind moderne Methoden, um auf den demografisch bedingten Schwund der Schulabgängerzahlen vorbereitet zu sein.

6.2 Fachkräftebedarf – Ausbildungsplatzangebote

Interessante Aussagen werden beim Vergleich von Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung und den angebotenen Ausbildungsplätzen deutlich.

So werden in einigen Berufsgruppen, z. B. den branchentypischen Metall-Berufen, wie dem Zerspanungsmechaniker qualifizierte Facharbeiter mit Kenntnissen in der CNC-Technik und -Programmierung gesucht. Fehlen sie, kann Auftragspotenzial nicht umfassend wahrgenommen werden.

In den folgenden Übersichten werden Widersprüche sichtbar, die Handlungsbedarf für Gegenwart und Zukunft erforderlich machen. Insbesondere eine rechtzeitige, regional aktuelle, auf Branchen- und Firmenschwerpunkte ausgerichtete **Berufsorientierung** ist notwendig und das verstärkte „Aufeinander-Zugehen“ von Schule, Unternehmen, Eltern (einschl. familiären Bezugspersonen) sowie kommunaler und professioneller Berufsberater ist gefragt.

Bedarf an Facharbeiterberufen	benötigte Anzahl	Ausbildungsplätze	Erkennbarer Handlungsbedarf
Zerspanungsmechaniker/in	39	26	Zu wenig Ausbildungsplätze?
Papiertechnologe/-technologin	25		
Elektroniker/in (Handwerk)	15	37	
Maurer/in	12		
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	11	52	
Forstwirt/in		173	Überangebot an Ausbildungsplätzen?
Industriemechaniker/in	5	78	
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	0	58	
Industriekaufmann/-frau	4	19	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	3	19	

Tabelle 12: Gegenüberstellung Fachkräftebedarf – Ausbildungsplatzangebote

Durch die Unternehmen wird Bedarf in 90 Berufen mit Berufsausbildung mit konkretem Bedarf (423) und 13 Berufen ohne konkreten Bedarf angezeigt (Anlage 3).

6.3. Fachkräftebedarf – Berufs- und Studienwunschverhalten der Schüler

Ergänzt man die oben aufgeführte Tabelle um die Berufswünsche der Schüler, lassen sich deutlich Disproportionen zwischen dem regionalen Bedarf, Ausbildungsplatzangebot und Wünschen erkennen (Anlagen 6.1 – 6.4).

Benötigte Ausbildungsberufe	benötigte Anzahl	Ausbildungsplätze	Berufswünsche	Erkennbarer Handlungsbedarf
Tierpfleger/in			23	Schüler müssen sich umorientieren oder in andere Regionen gehen ?
Erzieher/in			50	
...				
Friseur/in	3	23	16	
Mechatroniker	7	39	19	Schüler auf diese Berufe aufmerksam machen
Elektroniker	15	37	11	
...				
Maurer	12			

Tabelle 13: Bedarf - Ausbildungsberufe - Berufswünsche

Bei Untersuchung der Angaben zur mittleren und höher qualifizierten Berufsausbildung wird deutlich, dass die Ergebnisunterschiede nicht so ausgeprägt ausfallen. Die an den Berufsschulzentren und Gymnasien altersbedingt höhere Reife und Selbständigkeit der Schüler beim Setzen von Prioritäten bezüglich der Fragen zur Berufsorientierung, wirken hierbei positiv im Vergleich zu den Untersuchungsergebnissen der Haupt- und Realschüler.

Bedarf an Fachkräften mit Uni-, HS-, FHS-, BA- oder FS- Abschluss	benötigte Anzahl	Ausbildungsplätze
Ingenieur/in - Elektrotechnik	12	Studium
Ingenieur/in - Maschinenbau	12	Studium
Betriebswirt/in (Hochschule)	8	Studium
Arzt/Ärztin	6	Studium
...		Studium

Tabelle 14: Bedarf höher qualifizierter Berufe – Berufswünsche

Durch die Unternehmen wird Bedarf in 24 Berufen mit Meister-, Technikerabschluss und 22 Studienberufen angezeigt (Anlagen 4 und 5).

Die für die Schüler mit Abstand wichtigsten Kriterien für die Wahl eines Studienfaches sind gute Berufsaussichten, das Interesse an den Lehrinhalten und die Verdienstmöglichkeiten.

Eine ausführliche Übersicht zum Berufswunschverhalten der Mittelschüler ist unter der Anlage 7 und 8 zu finden.

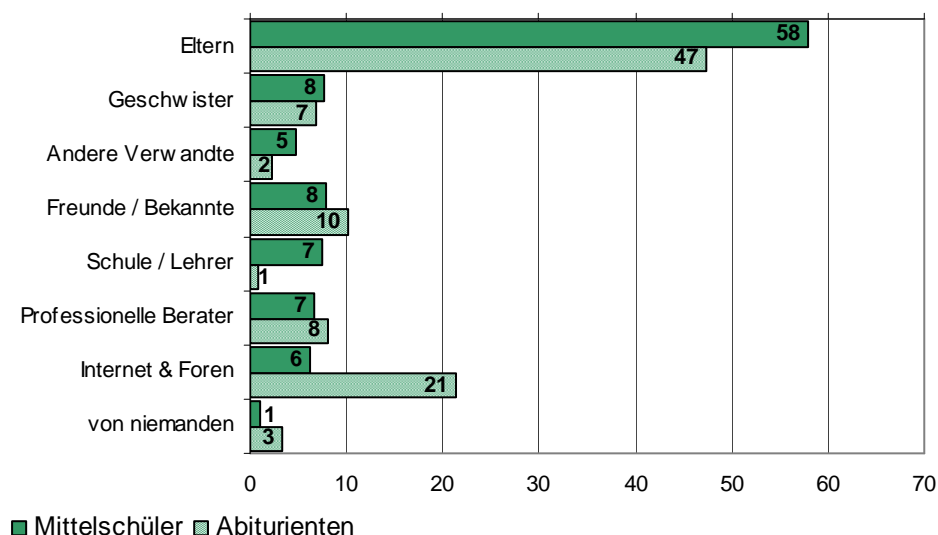


Diagramm 39: Unterstützung bei der Berufsorientierung

Nachdenklich sollten die Angaben der Schüler zur **Unterstützung bei der Berufsorientierung** machen. Vordergründig wirken immer die Eltern und andere Familienmitglieder als intensivste Berater. Nur 7% der Mittelschüler sowie 1% der Gymnasiasten bzw. Schüler der Berufsschulzentren schätzen die Lehrer als intensiven Ratgeber bei der Berufsorientierung ein. Das Internet als Informationsquelle gewinnt mit zunehmenden Alter an Bedeutung.

Viel zu oft fehlen jungen Menschen Informationen über die regionalen Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote. Viel zu oft nutzen sie aber auch die angebotenen Möglichkeiten der Information über Berufe, Karriere etc. nicht genügend.

Fehlendes Wissen um Möglichkeiten führen unter anderem zum Verlassen der Region.

Die Bereitschaft der Schüler, in der Region zu bleiben, zu arbeiten und zu leben ist bei den Jugendlichen schon vorhanden, auch wenn sie durchaus auch in Betracht ziehen, die Region später zu verlassen.

Die durch Globalisierung notwendige wirtschaftliche Dynamik verlangt oft kurzfristige Entscheidungen zum Geschäftsfeld- oder Produktumfang und damit zur Personalpolitik der Unternehmen. Auch diesbezüglich begründet, benötigt Berufsorientierung einen schnelleren Informationsfluss, der wechselseitig zwischen allen Beteiligten noch besser strukturiert werden muss! Unternehmens- und Personalleitungen haben bereits vielfach erkannt, dass eine gute Auftragslage bzw. Auftragsspitzen im Zusammenhang mit hoch spezialisierten Arbeitstätigkeiten nicht nur mit Outsourcing, Leiharbeitern und befristeten Arbeitsverträgen abgedeckt werden können. Nur mit interessiertem und gut gebildetem Fachpersonal sind die Unternehmen in der Lage, eine gute Auftragslage in Gewinne umzusetzen.

6.4. Zusammenfassung

Die langfristigen Entwicklungschancen schätzen 84% der teilnehmenden Unternehmen mit befriedigend und besser ein. Immerhin bewerten 44% ihre Chancen für die Zukunft mit gut und sehr gut.

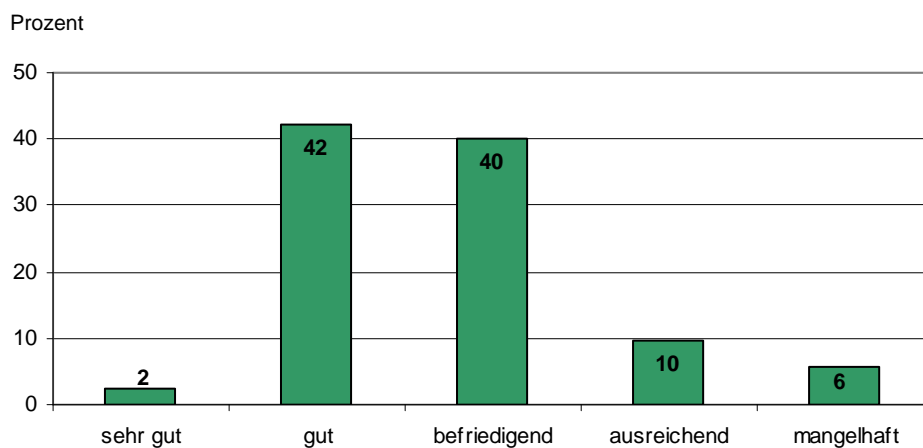


Diagramm 40: Bewertung der langfristigen Entwicklungschancen

Verzeichnis der Diagramme

- Diagramm 1: Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (WZ)
- Diagramm 2: Teilnehmende Unternehmen nach Wirtschaftszweigen
- Diagramm 3: Teilnehmende Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe
- Diagramm 4: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen
- Diagramm 5: Unternehmen nach Betriebsgrößenklasse
- Diagramm 6: Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen
- Diagramm 7: Altersstruktur der Beschäftigten der teilnehmenden Unternehmen
- Diagramm 8: Altersstruktur der erwerbsfähigen Bevölkerung
- Diagramm 9: Qualifikationsstruktur der teilnehmenden Unternehmen
- Diagramm 10: Qualifikationsstrukturen nach Betriebsgröße
- Diagramm 11: Änderungen des Leistungsprofils nach Wirtschaftszweigen
- Diagramm 12: Quellen des eingestellten Personals
- Diagramm 13: Erwartete Personalentwicklung bis 2010
- Diagramm 14: Erwartete Personalprobleme (Mehrfachantworten)
- Diagramm 15: Einschätzung des Fachkräftebedarfs im eigenen Unternehmen und in dem jeweils zutreffenden Wirtschaftszweig
- Diagramm 16: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Unternehmen
- Diagramm 17: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Wirtschaftszweigen
- Diagramm 18: Perspektivischer Arbeitskräftebedarf nach WZ und Qualifikationsgruppen
- Diagramm 19: Ausbildende Unternehmen nach Wirtschaftszweigen
- Diagramm 20: Ausbildende Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen
- Diagramm 21: Ausbildende Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen (prozentual)
- Diagramm 22: Entwicklung des Ausbildungsverhaltens
- Diagramm 23: Gründe für Weiterbildung der Mitarbeiter
- Diagramm 24: Angebote der Unternehmen zur Unterstützung von Schulen
- Diagramm 25: Anteil der Unternehmen mit Angeboten zur Berufsorientierung nach Wirtschaftszweigen
- Diagramm 26: Gründe für Mittelschüler, den Abiturweg einzuschlagen
- Diagramm 27: Allgemeine Zukunftsorientierung der Absolventen der Gymnasien und Fachoberschulen
- Diagramm 28: Chancen, den gewünschten Ausbildungsplatz zu bekommen
- Diagramm 29: Gewünschte Region für Ausbildungsplatz
- Diagramm 30: Kriterien für Wahl des Studienfaches
- Diagramm 31: Gewünschte und alternative Studieneinrichtung
- Diagramm 32: Bereitschaft im Heimatort zu arbeiten
- Diagramm 33: Bereitschaft im Heimatort zu arbeiten nach Geschlecht
- Diagramm 34: Ursachen für Abwanderung aus dem Freistaat Sachsen
- Diagramm 35: Städte in Sachsen in deren Umfeld Jugendliche gern arbeiten möchten
- Diagramm 36: Unternehmen mit Bedarf an Fachkräften bzw. Berufsausbildung
- Diagramm 37: Unternehmen ohne Bedarf an Fachkräften bzw. Berufsausbildung

- Diagramm 38: Bedingungen für Schaffung von Ausbildungsplätzen
Diagramm 39: Unterstützung bei der Berufsorientierung
Diagramm 40: Bewertung der langfristigen Entwicklungschancen

Verzeichnis der Tabellen

- Tabelle 1: Übersicht über die an der Untersuchung teilnehmenden Unternehmen
Tabelle 2: Quantitative Ergebnisse der Schülerbefragung im Landkreis Sächsische Schweiz - Osterzgebirge
Tabelle 3: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen
Tabelle 4: Qualifikationsstruktur des Arbeitskräftebedarfes
Tabelle 5: Top 20 der bis 2010 benötigten Fachkräfte mit Berufsausbildung
Tabelle 6: Top 20 der bis 2010 benötigten Fachkräfte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss
Tabelle 7: Top 20 der bis 2010 benötigten Fachkräfte mit BA-, FHS- oder HS-Abschluss
Tabelle 8: Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen
Tabelle 9: Allgemeine Berufsperspektive der Mittelschüler
Tabelle 10: Berufsperspektive der Schüler in Gymnasien, Beruflichen Gymnasien und Fachoberschulen
Tabelle 11: Gegenüberstellung Fachkräftebedarf – Berufsausbildung
Tabelle 12: Gegenüberstellung Fachkräftebedarf – Ausbildungsplatzangebote
Tabelle 13: Bedarf - Ausbildungsberufe - Berufswünsche
Tabelle 14: Bedarf höher qualifizierter Berufe – Berufswünsche

Anlagen

- Anlage 1: Berufe offener Stellen zum Zeitpunkt der Teilnahme der Unternehmen
Anlage 2: Ausbildungsberufe der Region
Anlage 3: Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung
Anlage 4: Bedarf an Fachkräften mit Abschluss einer Fachschule, Meister, Techniker
Anlage 5: Bedarf an Fachkräften mit Abschluss einer BA, FHS oder Universität / HS
Anlage 6: TOP 20: Fachkräftebedarf – Ausbildungsberufe - Berufswünsche
Anlage 7: Berufswünsche alle Mittelschüler Klasse 8 – 10
Anlage 8: Berufswünsche Mittelschüler Klasse 10