



Arbeitsgemeinschaft  
der Sächsischen  
Handwerkskammern



Die Sächsischen  
Industrie- und Handelskammern

# MEDIEN- INFORMATION

**IHK zu Leipzig**  
Presseressort  
Carsten Wurtmann  
Goedelerring 5  
04019 Leipzig

Tel. +49 341 12671131  
wurtmann@leipzig.ihk.de  
www.leipzig.ihk.de

**HWK Leipzig**  
Pressestelle  
Dr. Andrea Wolter  
Dresdner Str. 11/13  
04013 Leipzig

+49 341 2188-155  
wolter.a@hwk-leipzig.de  
www.hwk-leipzig.de

Chemnitz/Dresden/Leipzig 26.01.2022

## **Sächsisches Fachkräftemonitoring 2022: Verschärfung des Fachkräfteengpasses trotz Corona-Pandemie**

**Rekordwert an offenen Stellen ++ Facharbeiter und Gesellen meistgesuchte Arbeitskräfte ++ Mehr als jede zweite ausgeschriebene Stelle bleibt langfristig unbesetzt ++ Demografischer Wandel ein Hauptmotiv für Mitarbeitersuche ++ Fachkräfteeinwanderungsgesetz bisher kaum genutzt ++ Bedeutung sozialer Netzwerke für Rekrutierung erheblich gestiegen ++ Mehrheit der Betriebe bietet freiwillig Homeoffice oder mobile Arbeit an**

Das sind die zentralen Erkenntnisse des aktuellen Fachkräftemonitorings der sächsischen Industrie- und Handelskammern (IHKs) und Handwerkskammern (HWKs), an dem sich 1.161 Unternehmen mit rund 60.000 Beschäftigten beteiligten.

### **Wichtige Ergebnisse im Überblick:**

#### **Branchenübergreifend mehr offene Stellen, Fachkräftebedarf steigt weiter**

**Insgesamt 60 %** der befragten Unternehmen weisen **vakante Stellen** aus (2018: 55 %). Mit 64 offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte wird der bisherige Höchstwert aus dem Jahr 2018 (52 offene Stellen) nochmals deutlich überschritten. Hochgerechnet auf alle sächsischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspräche diese Relation rund 100.000 freien Stellen im Freistaat. Der Bedarf an Facharbeitern und Gesellen ist besonders hoch. Sie werden branchenübergreifend für 4 von 10 offenen Stellen benötigt. Mehr als jede **zweite** offene Stelle bleibt **länger als sechs Monate unbesetzt**. Die Suche nach geeigneten Technikern und Meistern gestaltet sich am schwierigsten. Dort liegt der Anteil langfristig vakanter Stellen bei 62 %. Im Betriebsgrößenvergleich wird deutlich, dass besonders **Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern** Probleme bei der Stellenbesetzung haben (70 % der offenen Stellen bleiben länger als 6 Monate unbesetzt). Insgesamt 79% der Betriebe gaben an, keine Bewerbungen auf offene Stellen zu erhalten.

Der häufigste Grund für die Personalsuche ist der Bedarf nach Ersatz. Neben dem Wechsel in andere Unternehmen sehen sich die Betriebe zumeist Altersabgängen (Renteneintritt) ausgesetzt. Die **Folgen** langfristig unbesetzter Stellen sind weitreichend. An erster Stelle steht dabei die Mehrarbeit der Mitarbeiter, die den Personalmangel kompensieren müssen. Gegenüber 2018 ist zwar ein Rückgang der Überstundenleistung zu verzeichnen; dies ist unter anderem aber dem Umstand geschuldet, dass erheblich mehr Unternehmen als 2018 inzwischen auch mit der **Einschränkung des eigenen Leistungsangebots reagieren** und **Umsatzrückgänge** verkraften müssen.

#### **Betriebliche Personalarbeit in fast allen Unternehmen praktiziert**

**Rund 93 %** der Unternehmen nutzen mindestens **ein Instrument der Personalarbeit**. Weiterhin bieten **nahezu alle Betriebe** (99 %) ihren Mitarbeitern **direkte Zusatzleistungen** an (2018: 95 %). Gemeinsame Freizeitaktivitäten, regelmäßige Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie Prämien gehören zu den am häufigsten angebotenen direkten Leistungen. Bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter hängt der **Erfolg vom zielgruppengerechten Einsatz der Maßnahmen ab**. Die **Nutzung der sozialen Netzwerke hat sich in allen Bewerbergruppen, unabhängig von Alter und Qualifikation bewährt**. Auch persönli-

**che Empfehlungen und die Abwerbung greifen in allen Bewerbergruppen.** Azubis werden außerdem besonders häufig durch **Praktika** gewonnen.

### Anzahl ausländischer Mitarbeiter steigt, finanzielle Hürden hoch

**Mehr als jedes dritte Unternehmen** beschäftigt **ausländisches Personal** (2018: 25 %). Weitere 30 % planen deren Einstellung. Die meisten dieser Unternehmen (68 %) suchen qualifizierte Fachkräfte. Das am 01.03.2020 in Kraft getretene **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)** ist nur einer **Minderheit** der befragten Unternehmen **bekannt** (32 %). Lediglich 2 % der Betriebe gaben an, von den rechtlichen Möglichkeiten des FEG bisher Gebrauch gemacht zu haben. Trotz einer leichten Verringerung bleiben **Sprachbarrieren** für 77 % der Befragten nach wie vor das **größte Hindernis**. Der bürokratische Aufwand und die Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau haben dagegen noch einmal leicht zugenommen. Auch die **zusätzlichen Kosten** der Rekrutierung sind für viele Unternehmen eine **entscheidende Hürde**. Insgesamt 42 % der Befragten halten solche finanzielle Aufwendungen für nicht vertretbar.

### Mehrheit bietet Homeoffice bzw. mobile Arbeit infolge fortschreitender Digitalisierung an

**Mehr als jedes zweite Unternehmen** bewertet die **Auswirkungen** der fortschreitenden **Digitalisierung** der Arbeitswelt als **positiv** (5 % negativ). Erneut rechnet eine Mehrheit der Betriebe mit steigenden Beschäftigtenzahlen in Folge der Digitalisierung. Die erwartete Nachfrage fällt für die Qualifikationsbereiche Akademiker (16 %), Facharbeiter (13 %) und Techniker/Meister (13 %) am höchsten aus. Insgesamt **51 % der Befragten** bieten ihren Mitarbeitern auch außerhalb gesetzlicher Verpflichtungen (z. B. während der Corona-Pandemie) die **Möglichkeit zum Homeoffice oder mobilen Arbeiten** an. Bei einem Großteil der Unternehmen (86 %), die allen oder einem Teil ihrer Mitarbeiter kein Homeoffice anbieten, **lassen betriebliche Tätigkeiten dies nicht zu**. Jedes dritte Unternehmen befürchtet fehlende Kommunikation mit den Mitarbeitern.

### Schlussfolgerungen der sächsischen IHKs und HWKs:

- ❖ **Auf demografischen Wandel reagieren:** Speziell bei kleineren Unternehmen bedarf die Professionalisierung der Personalarbeit und des betrieblichen Gesundheitsmanagements einer besonderen Unterstützung.
- ❖ **Berufsausbildung stärker in das öffentliche Interesse rücken:** Die Förderung der dualen Ausbildung durch die Bundes- und Landespolitik muss sich in konkreten Maßnahmen hinsichtlich der Verbesserung der Rahmenbedingungen widerspiegeln. Mit Blick auf die Digitalisierung benötigt es neben einer verbesserten Ausstattung in Schulen (insb. in Berufsschulen) neue Bildungsformate, die Präsenz- und digitales Lernen miteinander verbinden.
- ❖ **Transformation der Arbeitswelt unterstützen, Anreize für „lebenslanges Lernen“ erhöhen:** Gerade Betriebe ohne Personalabteilung müssen bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter stärker gefördert werden. Der Meisterbonus muss als Anreiz erhöht und auf den Abschluss „Fachwirt“ erweitert werden.
- ❖ **Zuwanderung erleichtern und bekannter machen:** Bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte müssen besonders KMU finanziell entlastet werden (bspw. mittels Zuschüssen). Darüber hinaus gilt es, bürokratische Hürden weiter abzubauen und die Verfahrensdauer im Zuwanderungsprozess zu verkürzen. Im Bereich der Berufsausbildung sollte auf eine Vorrangprüfung verzichtet werden.
- ❖ **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern:** Betriebliche Instrumente der Familienfreundlichkeit sollten, ausgerichtet an den Grundsätzen der Freiwilligkeit und Passfähigkeit der Unternehmen, stärker durch staatliche Förderangebote flankiert werden.

### 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.