



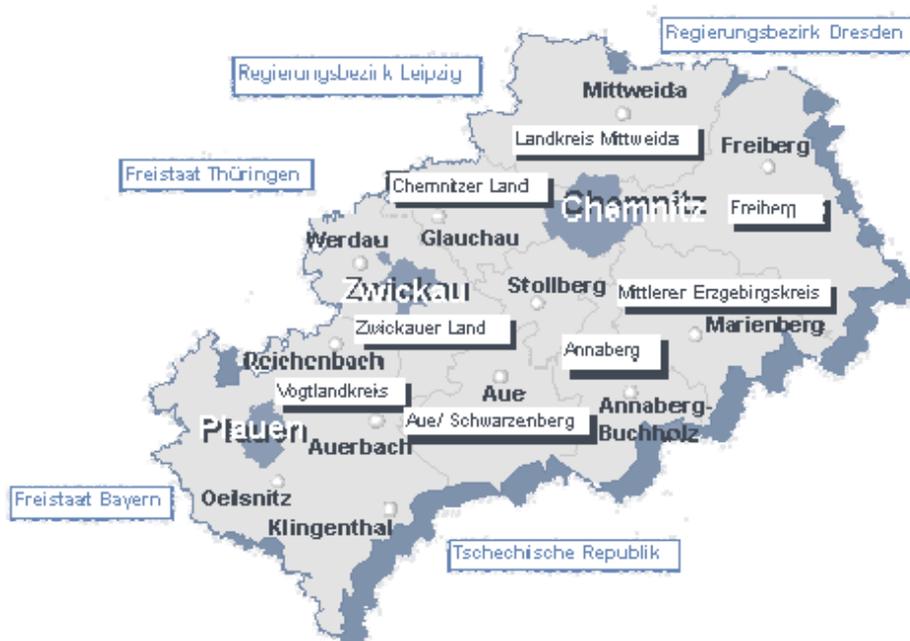
Dr. Manfred Goedecke,
Dipl. Phil. Irina Ermischer

Sachstandsbericht März 2006

Einleitende Bemerkungen

Im Südwesten des Freistaates Sachsen liegt der Regierungsbezirk Chemnitz. Mit seinen 216 Städten und Gemeinden ist der Regierungsbezirk ca. 6.100 km² groß und zählt annähernd 1,64 Mill. Einwohner. Die von Westen/Südwesten nach Osten verlaufenden Hauptverkehrsachsen verbinden mit Plauen (72.000 EW), Zwickau (104.000 EW), Chemnitz (263.000 EW) und Freiberg (48.000 EW) die vier größten Städte Südwestsachsens.

Südwestsachsen ist ein dichtbesiedeltes Land. Die Einwohnerdichte liegt über dem sächsischen und deutschen Durchschnitt. Die stärkste Einwohnerkonzentration weist der Verdichtungsraum der Städteachse Zwickau-Chemnitz auf. Hier befindet sich auch der wirtschaftliche Schwerpunkt der Region.



Die historisch gewachsene Industrielandschaft, basierend auf Bergbau, Textilherstellung, Metallverarbeitung, Maschinen- und Fahrzeugbau, gibt es noch heute. Leistungsfähige und flexible klein- und mittelständische Firmen stellen die Mehrzahl der Arbeitsplätze. Neben der bewährten traditionellen Branchenvielfalt zeigt sich Südwestsachsen auf dem Gebiet der neuen Technologien, der Elektronik und Elektrotechnik und der Umwelttechnik mit überdurchschnittlichen Wachstumsraten. Etwa 30 Forschungsinstitutionen und 4 Universitäten und Fachhochschulen unterstützen den Know-how-Transfer zwischen Forschung und Unternehmen, wobei die wettbewerbsorientierten Elemente im Vordergrund stehen.

Der Maschinenbau und Werkzeugmaschinenbau ist noch immer einer der bedeutendsten Wirtschaftsfaktoren in Südwestsachsen. Dem allgemeinen Trend folgend, gibt es heute kaum noch Serienproduktionen, sondern im wesentlichen spezielle Kundenanfertigungen kleiner Stückzahl. Den größten Teil des Branchenumsatzes erwirtschaften die Industriezweige Werkzeugmaschinenbau und Hersteller von Maschinen für die Textilindustrie.

Auf Druck vor allem der neu entstandenen Unternehmen hat der Staat im 19. Jahrhundert einige seiner Aufgaben auf Selbstverwaltungskörperschaften übertragen. Diese regeln die Angelegenheiten ihrer Mitglieder in eigener Verantwortung - zum Beispiel die Gemeinden, aber auch die Industrie- und Handelskammern.

Die IHK Südwestsachsen, die über 140 Jahre alt ist, ist eine solche selbstverwaltende Körperschaft des öffentlichen Rechts, . Sie hat die Aufgabe, das Gesamtinteresse der Gewerbetreibenden der Region zu vertreten und zu wahren.

Die IHK Südwestsachsen betreut ca. 71 000 Mitgliedsbetriebe, von denen ca. 5000 Industriebetriebe sind. Davon beschäftigen etwa 21 % mehr als 20 Mitarbeiter.

Seit Jahren wird seitens der Unternehmen in der Region trotz hoher und ständig steigender Langzeitarbeitslosenzahlen Fachkräftemangel angezeigt. Diese Situation lässt durchaus auf erhebliche Reserven in der Personalarbeit bei den dominant kleinen Unternehmen der Region schließen.

Die genannte mittelständische Struktur der südwestsächsischen Wirtschaft, ihre große Branchenvielfalt, die überproportionale Exportorientierung, die Spezifik ihres Standortes und die dynamischen Veränderungen ihrer Markt- und Rahmenbedingungen rücken u.a. folgende Aufgaben in den Mittelpunkt der Arbeit der IHK Südwestsachsen:

- Die umfassende Unterstützung der Mitgliedsunternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs unter deutlich erschwerten Rahmenbedingungen, einschließlich verstärkter Aktivitäten zur Verbesserung dieser Bedingungen.

- Die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Kommunen und Landkreisen des Kammerbezirks zur Entwicklung und Verbesserung aller wirtschaftsrelevanten Standortbedingungen.
- Die gezielte Akquisition und Nutzung externer, ordnungspolitisch unbedenklicher Projektmittel zur Erweiterung und Spezialisierung der Kammerarbeit und zur ständigen Verbesserung ihres Kosten-Nutzen-Verhältnisses.

Unter diesen Aspekten hat sich die Kammer in den vergangenen Jahren verstärkt im Rahmen von Modellprojekten der Verbesserung der Personalarbeit in den Unternehmen des Kammerbezirkes zugewandt. Dabei ging es in erster Linie darum, die Firmen für eine gezielte, langfristige Personalarbeit zu sensibilisieren, um auf diesem Weg Reserven der Personal- und Fachkräfteentwicklung zu erschließen.

Die bisherige Arbeit der IHK Südwestsachsen hat die These vorhandener Reserven in der Personalarbeit der klein- und mittelständischen Unternehmen der Region bestätigt. So konnte im Rahmen der bisherigen Projektarbeit ein hinreichend großer Fundus von Unternehmen geschaffen werden, in denen die Problematik des Fachkräftemangels und erheblicher Reserven der Personalarbeit untersetzt wurde. Gleichzeitig verfügt die Kammer auch über einen Fundus von Unternehmen, die bereits seit Jahren eine strategische Personalarbeit leisten und durchaus als Best-Practice-Modelle dem Erfahrungstransfer dienen können.

Insofern stellt die Mitarbeit der IHK Südwestsachsen im Projekt „Professionalisierung des Personalmanagements in Unternehmen und Verwaltungen mittels Kompetenzbilanz „PRO PERSONAL“ eine logische und für die Unternehmen der Region dienliche Fortsetzung der Arbeit der Kammer zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Gegenwart und Zukunft dar.

Die Mitarbeit der Kammer ermöglicht es, im Rahmen des Projektes einen umfangreichen Zugang zu Unternehmen der Region zu erhalten, diesen die Kompetenzbilanz als hilfreiches Instrument der Personalarbeit näher zu bringen, sie dafür zu sensibilisieren und schließlich die modellhafte Anwendung in ausgewählten Unternehmen der Region zu begleiten. Dabei wird seitens der Kammer ein stets persönlicher Kontakt zu den Unternehmen sicher gestellt.

2 Methodische Herangehensweise an die Ist-Stands-Analyse zum Sensibilisierungsgrad der KMU

Vorerst wurde eine Ist-Stands-Analyse durchgeführt, die Aufschluss über den Grad der Sensibilisierung der klein- und mittelständischen Unternehmen für eine zielgerichtete Personalentwicklung geben kann. Zu diesem Zweck wurden die durch die IHK Südwestsachsen Chemnitz-Plauen-Zwickau durchgeführten Konjunkturumfragen (7/2004, 9/2005, 2/2006) und

Fachkräftemonitorings (2003 und 2006) analysiert. Darüber hinaus wurde auf Ergebnisse des Projektes „Regionale Personalentwickler“ zurückgegriffen.

Seitens der Projektpartner BIP und IHK SWS wurden Fragebögen¹ erarbeitet. Es erfolgte eine Abstimmung zu den Fragebögen, so dass eine Vergleichbarkeit zwischen den Ergebnissen des Ist-Standes in den sächsischen Unternehmen und in den einbezogenen Verwaltungen und Einrichtungen möglich wurde.

In Auswertung der Befragung von mehreren hundert Unternehmen hat es eine Strukturierung der in das Projekt einzubeziehenden Betriebe gegeben. Dabei werden sowohl Betriebe, die bereits über ein professionelles Personalmanagement verfügen als Erfahrungsträger einbezogen als auch Unternehmen, deren Personalarbeit/-entwicklung einer verstärkten Sensibilisierung und Unterstützung bedarf. Auf dieser Basis wurden Unternehmenspools für das Projekt zusammengestellt, die 10 Unternehmen mit einem professionellen Personalmanagement und 50 Unternehmen, deren Personalmanagement einer weiteren Ausprägung bedarf, beinhalten.

3 Ist-Stands-Analyse zum Sensibilisierungsgrad der KMU

3.1 Projektrelevante Aussagen in Auswertung der Konjunkturberichte der IHK Südwestsachsen Chemnitz- Plauen-Zwickau 2. Halbjahr 2004, 1. Halbjahr 2005 und 2. Halbjahr 2005

Konjunkturumfrage 2. Halbjahr 2004

Ca. 2/3 der befragten Unternehmen halten am bisherigen Personalbesatz fest, 7 % beabsichtigen Neueinstellungen, etwa jedes vierte Unternehmen geht von Personalabbau aus.

Trotz Stabilisierung des Maschinenbaus in Südwestsachsen und positiver Beurteilung der Geschäftslage gehen davon keine Impulse für eine positive Beschäftigungsentwicklung aus. Personaleinstellungen nahmen in der zweiten Jahreshälfte 20 %, Stellenabbau dagegen 25 % der Firmen vor.

Hoffnungsvollen Impulsen aus dem Metallverarbeitenden Bereich, der Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, Gummi- und Kunststoffindustrie sowie der Ernährungswirtschaft steht massiver Personalabbau im Textilgewerbe und der baunahen Branche Steine/Erden entgegen.

Durch fehlende Fachkräfte fühlten sich 18,7 % der befragten Industrieunternehmen im Produktionsablauf behindert. Im besonderen Maß betroffen zeigten sich Branchen mit

¹ IHK-Fragebogen siehe Anlage

überdurchschnittlichen Produktionswachstum wie z. B. Herstellung von Metallerzeugnissen (32 %), Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik (29 %) und Maschinenbau (25 %).

Konjunkturumfrage 1. Halbjahr 2005:

Mehr als 2/3 der befragten Unternehmen halten am bisherigen Personalbesatz fest, 16 % beabsichtigen Neueinstellungen, ca. 17 % kalkulieren noch Personalabbau.

Überdurchschnittlich Personal erweitern wollen die Branchen, die bereits seit längerem fehlende Fachkräfte signalisieren, z. B. Maschinenbau, Medizintechnik/Mess-/Steuertechnik, Rundfunk-/Nachrichtentechnik, Herst. von Metallerzeugnissen, Metallerzeugung und –bearbeitung.

Durch den Fachkräftemangel in ihrer Geschäftstätigkeit behindert fühlen sich 18,8 % der Unternehmen, die in der Konjunkturumfrage Fachkräftemangel angemerkt hatten.

Ein Vergleich der Beschäftigtenzahlen im Verarbeitenden Gewerbe zu den Stichtagen der Konjunkturbefragungen 2004 und 2005 ergab folgendes Bild:

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im verarbeitenden Gewerbe im Kammerbezirk Südwestsachsen

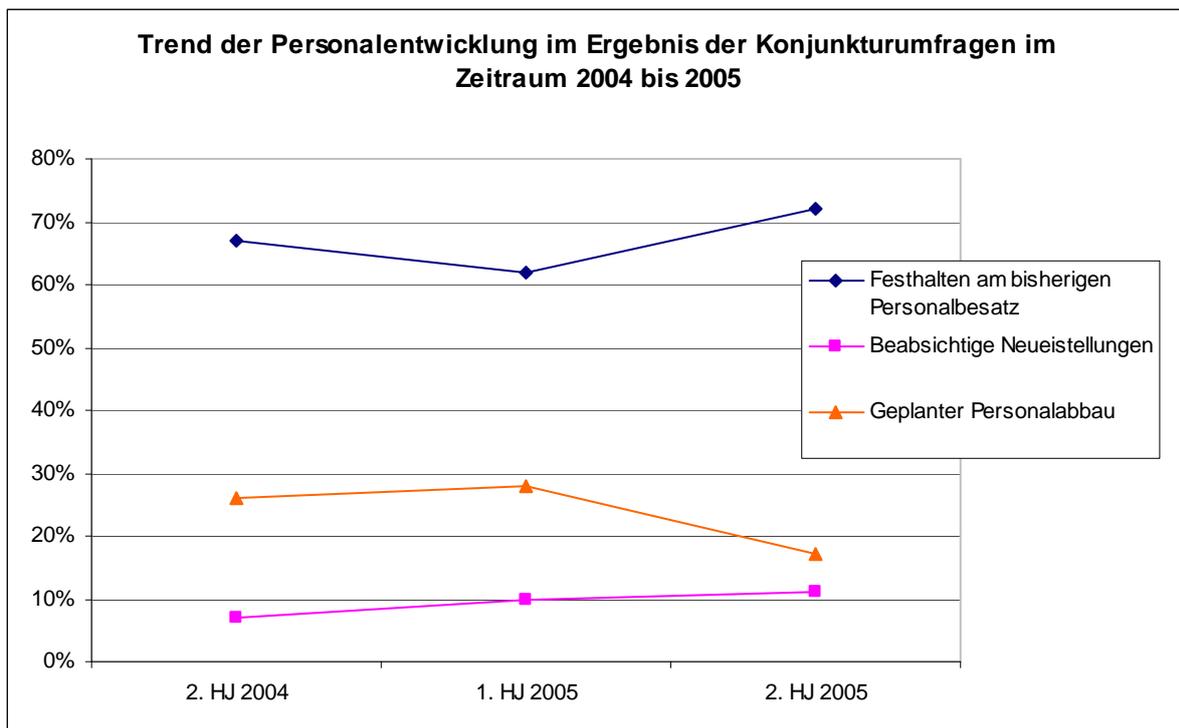
Wirtschaftszweig	Beschäftigte im Jahresdurchschnitt					
		Veränd. gegenüber dem			Veränd. gegenüber	
	per 30.11.04 absolut	Vorjahr %	Entwicklung Trend	per 30.06.05 absolut	11/04 %	Entwicklung Trend
Ernährungsgewerbe	8600	20,0	↑	8513	-1,0	↓
Textil- und Bekleidung	9549	-8,0	↓	8785	-8,0	↓
Holzgewerbe	2344	17,8	↑	2153	-8,1	↓
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	4595	-0,9	↘	4584	-0,2	↘
Chemische Industrie	3267	7,9	↑	3438	5,2	↑
Herst. von Gummi und Kunststoffwaren	3277	-1,8	↓	3311	1,0	↑
Glas/Keramik/ Steine/Erden	2561	5,2	↑	2369	-7,5	↓
Metallerzeug. u. -bearb. Herstell. v. Metall- erzeugnissen	20233	3,3	↑	21197	4,8	↑
Maschinenbau	14330	0,4	↔	13995	-2,3	↓
Herst. v. Büromasch./ Elektr./Feinmech./Optik	10285	0,6	↔	9797	-4,7	↓
Fahrzeugbau	17500	0,7	↔	17519	0,1	↔
Recycling/Möbel/ Schmuck/Spielwaren	4073	-4,9	↓	4060	-0,3	↘
Verarb. Gewerbe insges.	100614	3,4		99721	-1,8	

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

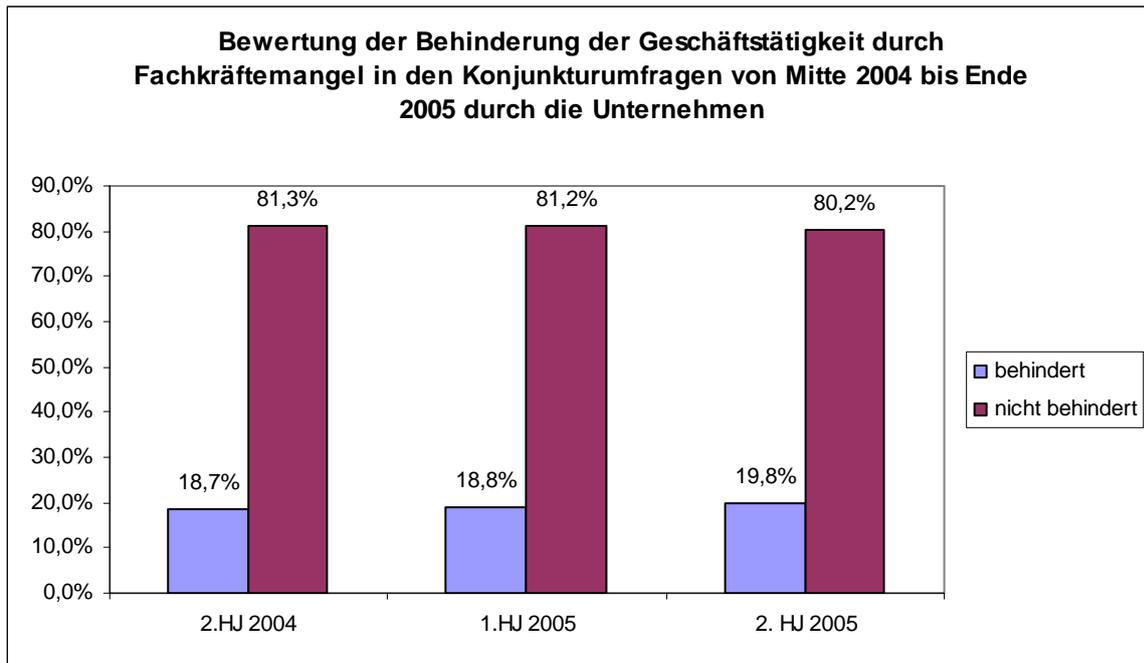
Konjunkturumfrage 2. Halbjahr 2005:

Rund 25 % der Unternehmen, die sich an der Konjunkturumfrage zum Jahreswechsel 2005/2006 beteiligten, meldeten Fachkräftemangel an.

Wenn auch nach wie vor noch keine erheblichen Impulse auf die Beschäftigungsentwicklung im Raum Südwestsachsen ausgehen, so ist doch ein leicht positiver Trend bei den geplanten Neueinstellungen von Personal erkennbar.



Ergänzend dazu ist zu verzeichnen, dass Unternehmen, die Fachkräftemangel anmerkten sich, wenn auch gering, jedoch zunehmend von diesem in ihrer Geschäftstätigkeit behindert fühlen.

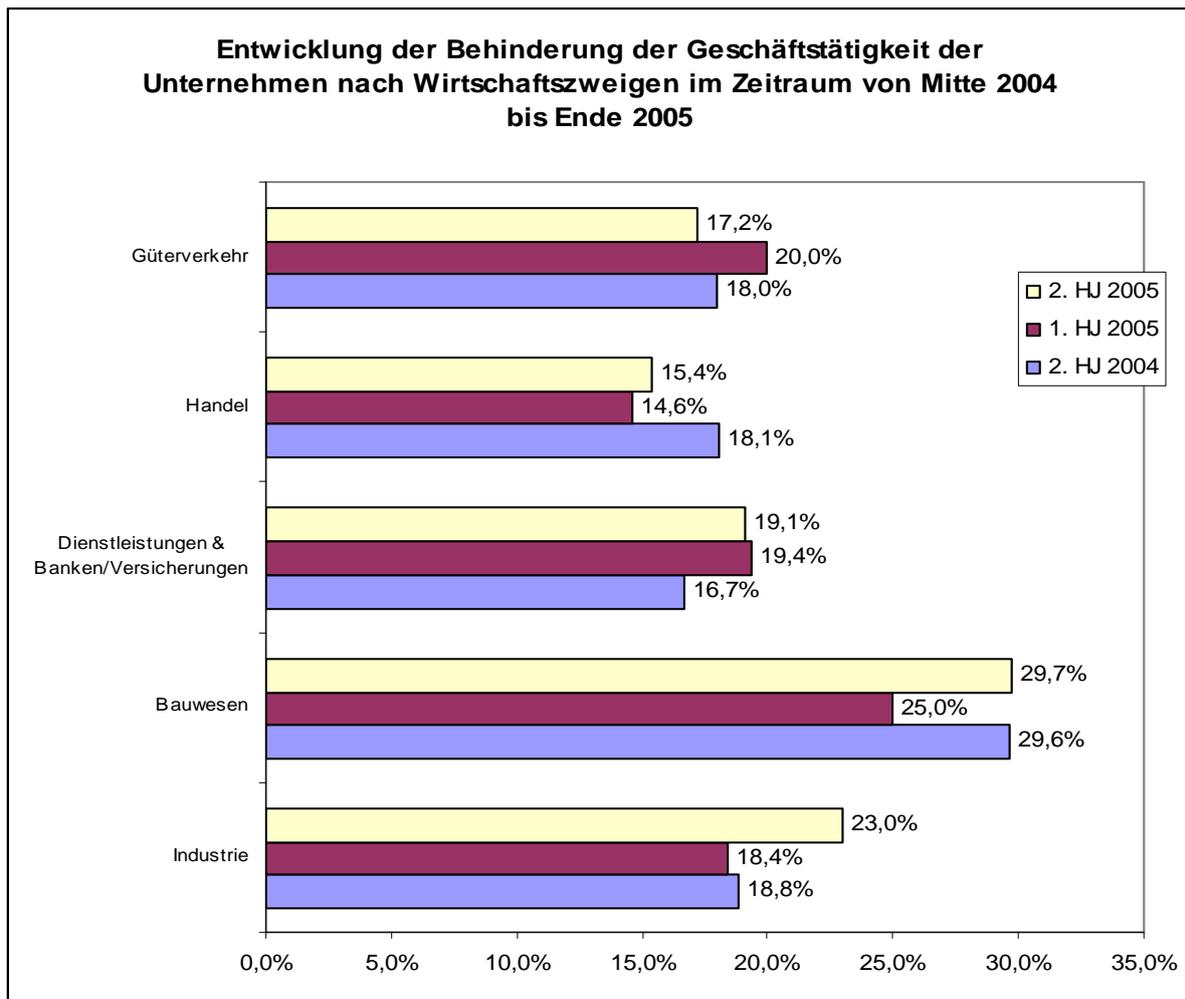


Zum Jahreswechsel 2005/2006 fühlten sich 19,8 % der Unternehmen, die auf Fachkräftemangel verwiesen, in ihrer Geschäftstätigkeit durch diesen behindert.

Dabei entwickelte sich die Behinderung im Zeitraum von 2004 bis Ende 2005 in den Wirtschaftszweigen recht unterschiedlich. Beeinflusst werden diese Entwicklungen erfahrungsgemäß durch saisonbedingte aber auch konjunkturelle Faktoren.

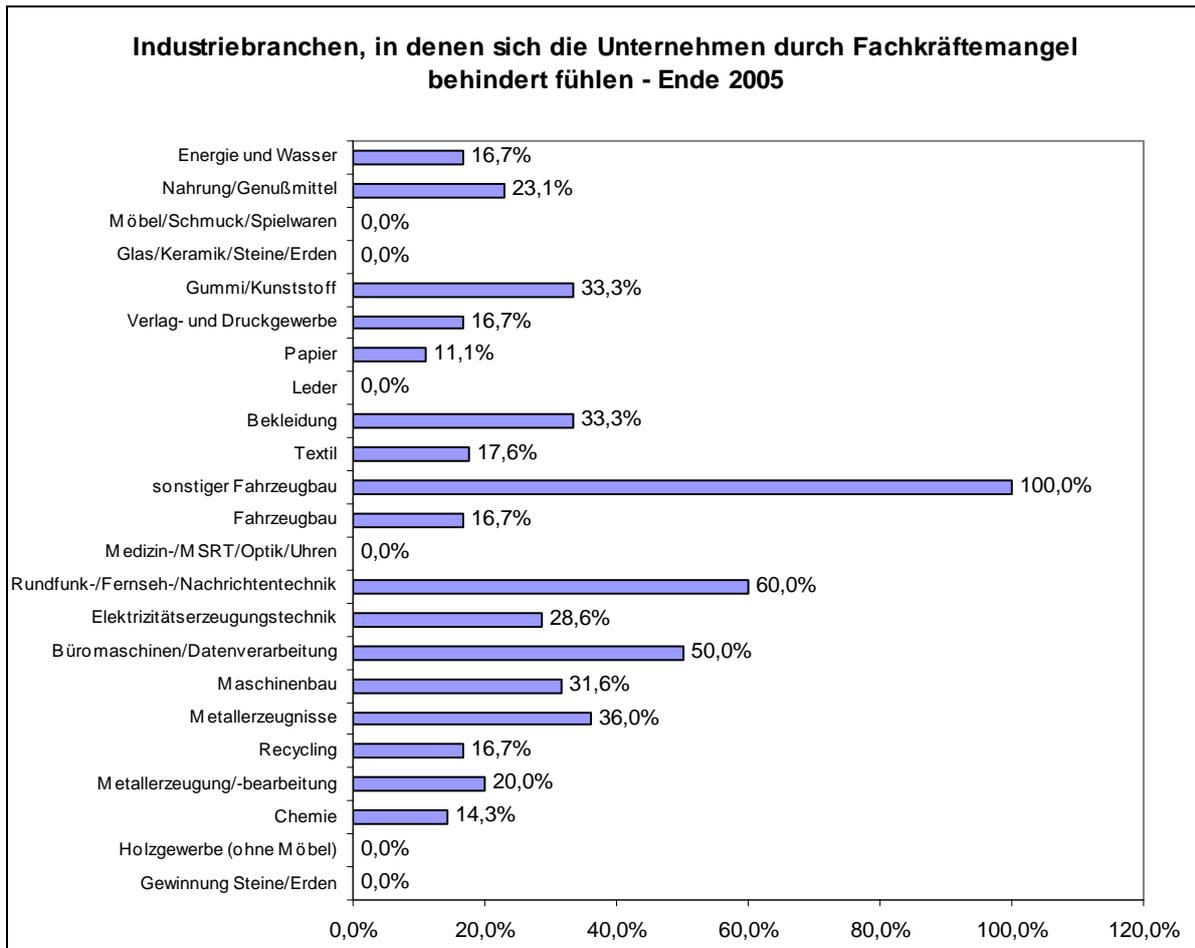
Einen saisonal und konjunkturell bedingten Rückgang des Fachkräftebedarfes vom 2. Halbjahr 2004 zum 1. Halbjahr 2005 hatten die Wirtschaftszweige Bauwesen und Handel zu verzeichnen. Zum Jahresende 2005 nahm der Fachkräftebedarf um 1,2 % im Handel und um 4,7 % im Bauwesen wieder zu. Damit lag das Bauwesen mit angemeldetem Fachkräftebedarf zum Jahresende 2005 nahezu gleichauf mit dem konjunkturell erstarkenden Wirtschaftszweig der Industrie, der eine Zunahme des Fachkräftebedarfes von 4,6 % anmeldete.

In den Wirtschaftszweigen Güterverkehr und Dienstleistungen/Banken/Versicherung stieg in dem selben Zeitraum von Mitte 2004 bis Mitte 2005 der Fachkräftebedarf um zwei bis reichlich drei Prozentpunkte an, reduzierte sich bei Dienstleistungen/Banken/Versicherung zum Jahresende 2005 um 0,3 % und beim Güterverkehr wurde 2,8 % weniger Fachkräftebedarf angemeldet.



Die meisten Unternehmen, die im Wirtschaftszweig Industrie einen FK-Mangel anmeldeten sind den Branchen Maschinenbau, Metallerzeugnisse, Textil, Gummi/Kunststoff u.a. zugehörig. Die Aussagen der Branchen sonstiger Fahrzeugbau sowie Büromaschinen/Datenverarbeitung dürfen nicht überbewertet werden, da hier eine sehr kleine Fallzahl von Unternehmen zugrunde liegt.

Während sich die Mehrzahl der Unternehmen der unterschiedlichen Branchen mehr oder weniger durch den Fachkräftemangel in ihrer Geschäftstätigkeit behindert sieht, so gibt es doch 6 Branchen, die zwar Fachkräftemangel angemeldet haben, sich jedoch nicht in ihrer Geschäftstätigkeit beeinträchtigt fühlen.

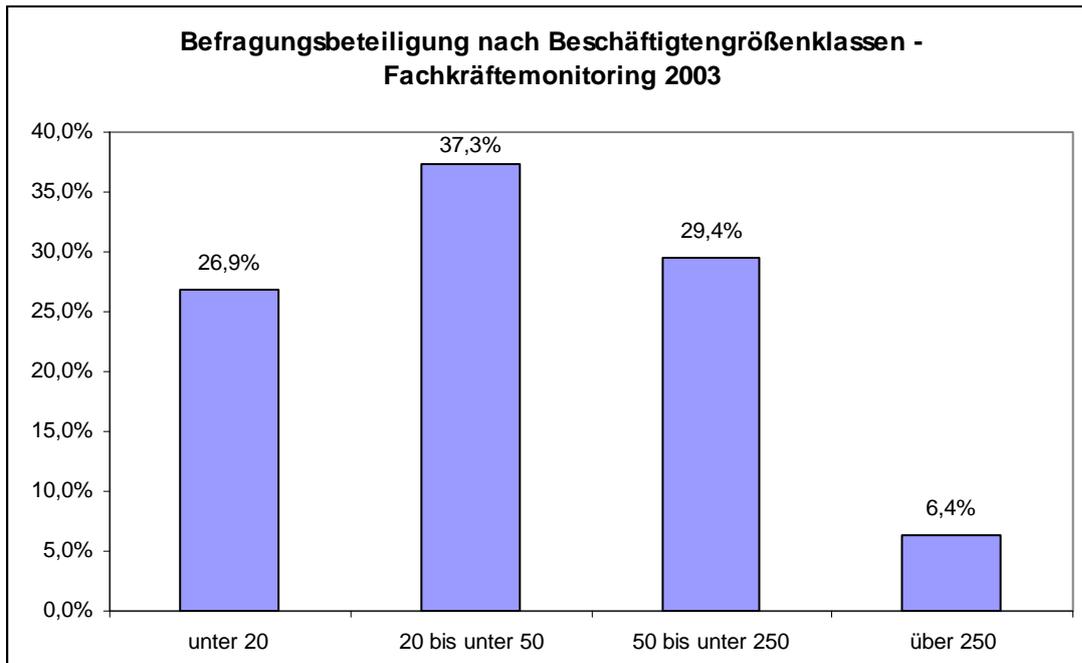


3. 2. Projektrelevante Erkenntnisse aus dem Fachkräftemonitoring

Fachkräftemonitoring 2003²

Am Fachkräftemonitoring 2003 beteiligten sich insgesamt 1594 Unternehmen im Freistaat Sachsen. Davon kamen 486 der ausgefüllten Fragebögen von Unternehmen aus dem Kammerbezirk Südwestsachsen.

² Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft. Monitoring 2003. Ergebnisse einer Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern. 2003

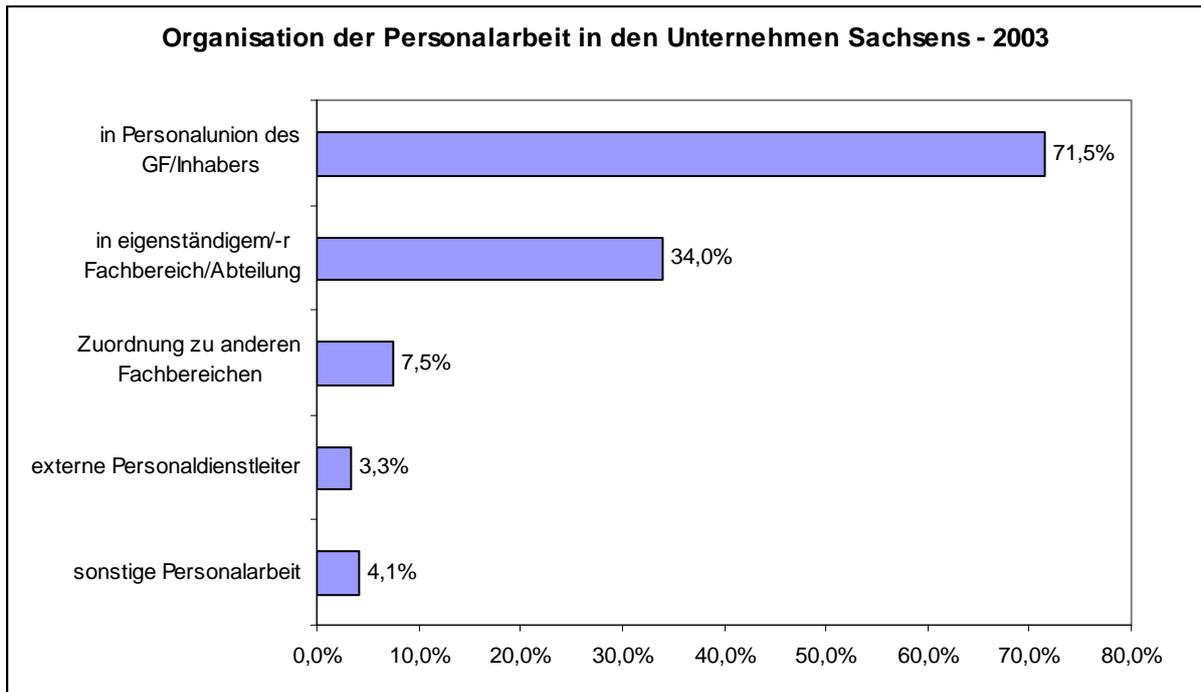


Aus der Übersicht geht hervor, dass 64,2 % der Unternehmen, die sich an dem Fachkräftemonitoring beteiligten, eine Beschäftigtenzahl unter 50 hatten. Da aber nur 27 % der Unternehmen unter 20 Mitarbeitern sich am Monitoring beteiligten, lässt das die Annahme zu, dass in diesen Unternehmen die Fachkräfteproblematik noch keine bedeutende Rolle spielt.

2003 gaben 43 % der sächsischen Unternehmen, die sich am Fachkräftemonitoring beteiligt hatten, an, dass sie über eine Personalentwicklungskonzeption verfügen.³

Wie die Personalarbeit in den sächsischen Unternehmen 2003 umgesetzt wurde, wird in der folgenden Grafik sichtbar. Ob mit oder ohne Personalkonzeption wird die Personalarbeit in den Unternehmen zu 71,5 % durch den Geschäftsführer/Inhaber in Personalunion realisiert. Diese Konstellation lässt durchaus Rückschlüsse auf das zur Verfügung stehende Zeitbudget für Personalarbeit zu. In Akutfällen der Ersatzbeschaffung und erforderlichen Neueinstellungen von Personal kommt es daher zu erheblichen Herausforderungen an die Personalarbeit.

³ Eine Aussage zur Situation im Kammerbezirk Südwestsachsen ist auf Grund der zugänglichen Datenlage nicht möglich.

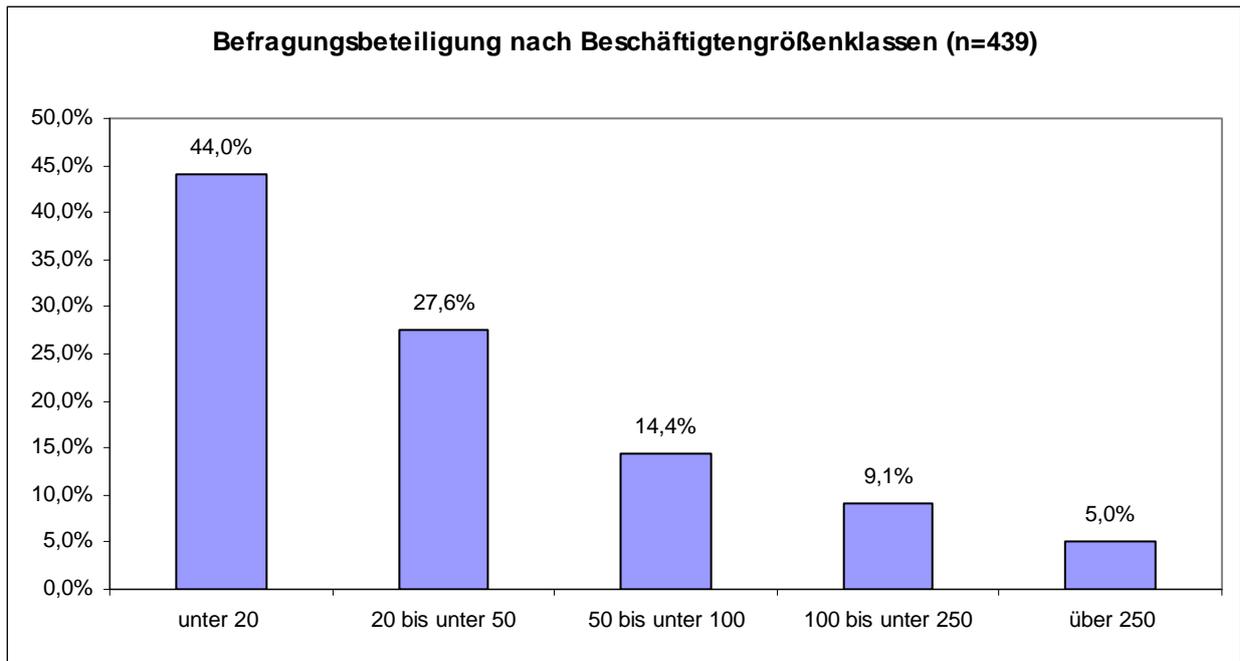


Für die weitere Projektarbeit stehen voraussichtlich ab April 2006 die derzeit in Auswertung befindlichen Ergebnisse des Fachkräftemonitoring 2005/2006 zur Verfügung.

Erste Ergebnisse aus dem Fachkräftemonitoring 2005/2006:

Im Rahmen des Ende 2005/Anfang 2006 durchgeführten Fachkräftemonitoring im Kammerbezirk Südwestsachsen Chemnitz-Plauen-Zwickau beteiligten sich durch Rücksendung der ausgefüllten Fragebögen 439 Unternehmen.

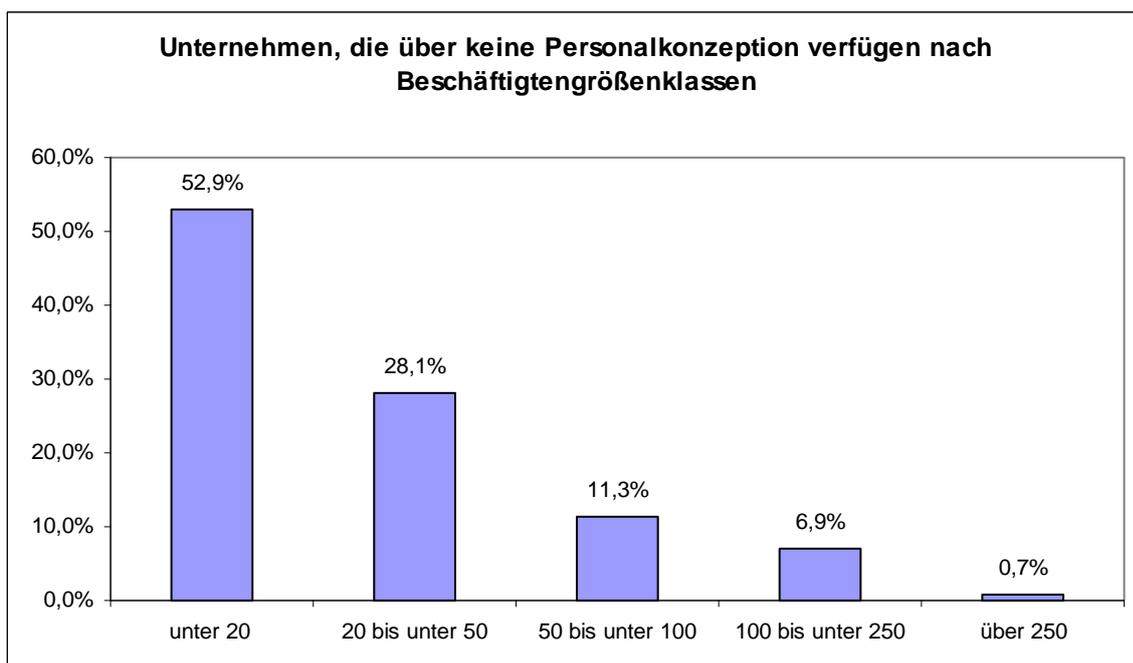
Nach Beschäftigtengrößenklassen ergab sich ein für den Kammerbezirk typisches Bild, welches die Kleinteiligkeit der Unternehmen widerspiegelt.



Im Vergleich zum Fachkräftemonitoring 2003 ist ein deutlicher Anstieg der Beteiligung der Unternehmen zu verzeichnen, die unter 20 Mitarbeiter beschäftigen. Diese Entwicklung lässt erwarten, dass auch in diesen Firmen die Fachkräfteproblematik zunehmend thematisiert wird.

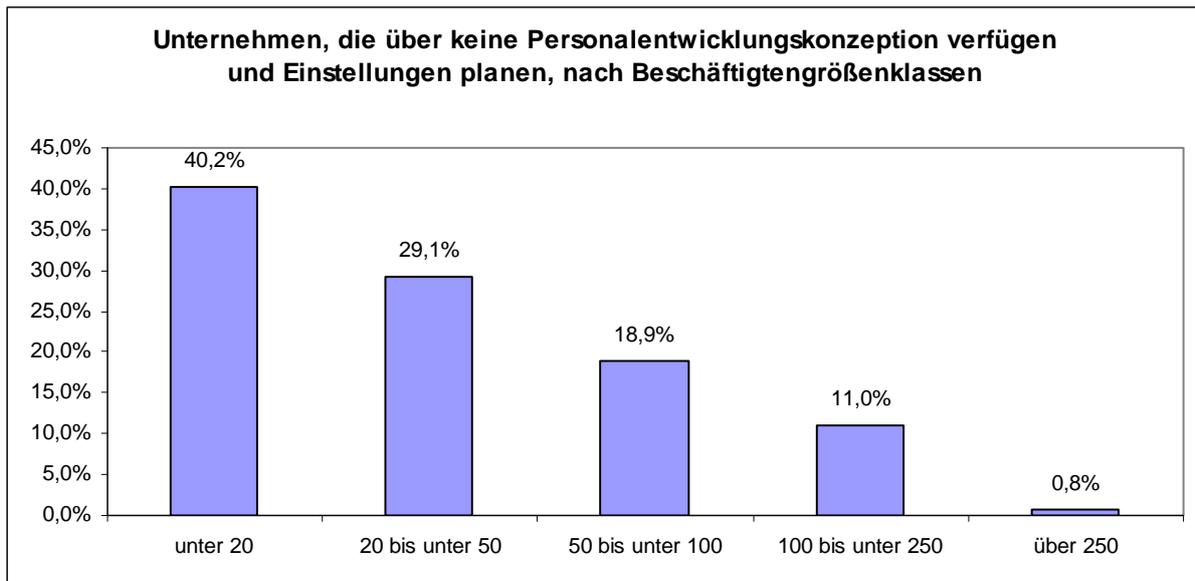
Von diesen Unternehmen, die sich an der Befragung beteiligten, beantworteten 415 (94,5 %) die Frage nach einer Personalentwicklungskonzeption.

Dabei ergab sich, dass 34 % der beteiligten Unternehmen über eine Personalentwicklungskonzeption in ihrem Unternehmen verfügen und 66 % keine solche Konzeption haben.



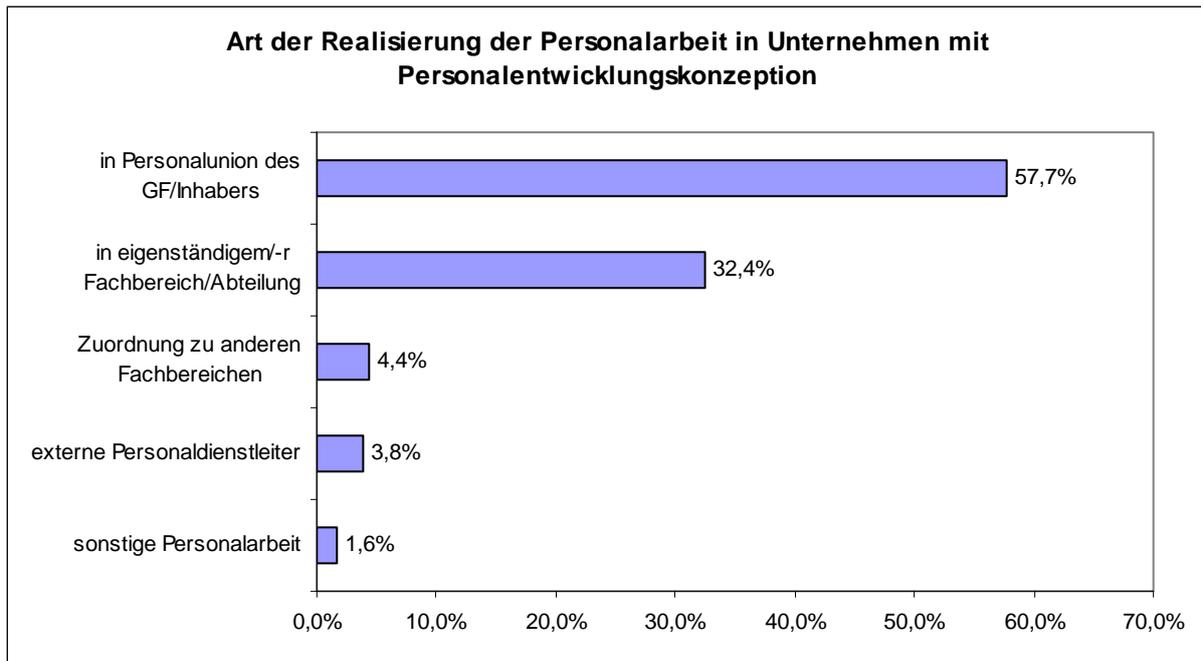
Dabei ist auffällig, dass über die Hälfte der Unternehmen, die über keine Personalentwicklungskonzeption verfügen in der Beschäftigtengrößenklasse unter 20 Mitarbeiter angesiedelt sind. D. h., die Mehrzahl (4/5) der klein- und mittelständischen Unternehmen (1 - 50 Mitarbeiter) leistet Personalarbeit ohne konzeptionelle Vorleistungen.

Personalbedarf melden an bzw. Personaleinstellungen planen über 2/3 der Unternehmen (1 – 50 Mitarbeiter) ohne Personalentwicklungskonzeption.

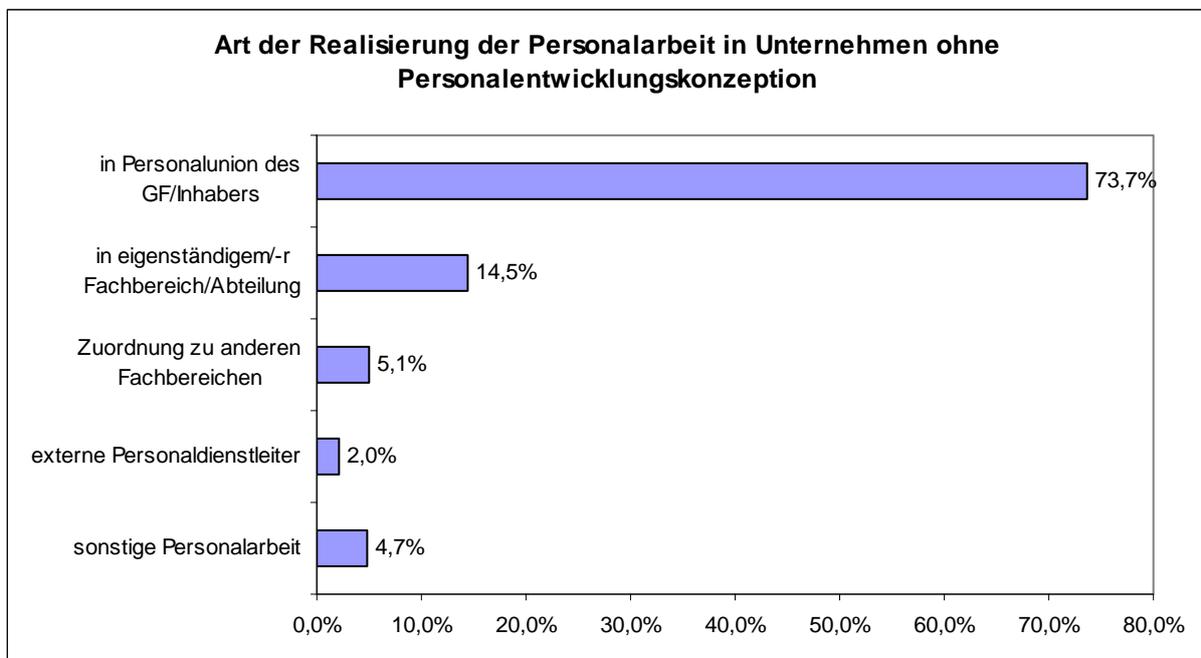


Nach diesen ersten Erkenntnissen verdeutlichten sich auch im Fachkräftemonitoring 2005/2006 die Reserven in der strategischen Personalarbeit in den kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region. Es bestätigte sich ebenso der besondere Rückstand der kleinen, vom Fachkräftemangel besonders betroffenen Unternehmen.

Bei den Unternehmen mit einer Personalentwicklungskonzeption konzentriert sich die Personalarbeit zu knapp 60 % auf den Geschäftsführer bzw. Inhaber des Unternehmens und zu rund einem Drittel der Unternehmen liegt die Personalarbeit in den Händen eines eigenständigen Fachbereiches bzw. einer eigenständigen Personalabteilung.



Im Gegensatz dazu konzentriert sich bei Unternehmen, die über keine Personalentwicklungskonzeption verfügen die Personalarbeit zu nahezu $\frac{3}{4}$ (73,7 %) der Firmen auf den Geschäftsführer bzw. Inhaber. 14,5 % realisieren die Personalarbeit in einem eigenständigen Fachbereich.



Auf Grund der hohen Belastung der Geschäftsführer der klein- und mittelständischen Unternehmen im Tagesgeschäft wird das voraussichtlich zur Verfügung stehende Zeitbudget für die Entwicklung einer Personalkonzeption und die Arbeit mit modernen Methoden der

Personalarbeit sehr gering sein. Je stärker es im Rahmen des Projektes „Pro Personal“ gelingt, die Unternehmen hinsichtlich längerfristiger Personalentwicklungskonzeptionen zur Deckung des anstehenden Personalbedarfs (Ersatzeinstellungen, Neueinstellungen, Qualifizierung der Mitarbeiter) zu sensibilisieren, umso hilfreicher wird die Unterstützung des Projektes für die Qualifizierung der Personalarbeit in den klein- und mittelständischen Unternehmen des Kammerbezirkes sein.

Gute Ansatzpunkte für das Projekt „Pro Personal“, mit einer modernen Methode der Personalarbeit, der Kompetenzbilanz, zu arbeiten gibt es sicherlich bei den Unternehmen, die bereits über eine Personalentwicklungskonzeption verfügen.

Es wird in der weiteren Projektarbeit darauf ankommen, diese bereits in der Personalarbeit erfahrenen Unternehmen mit der modernen Methode der „Kompetenzbilanz“ vertraut zu machen und die Bereitschaft zu entwickeln, eine solche, den betrieblichen Anforderungen gemäß zugeschnittene Kompetenzbilanz, zum Einsatz zu bringen. Mit dieser Gruppe ist die Möglichkeit geschaffen, betriebsgrößen- und branchenspezifisch Best-Practice-Beispiele zu entwickeln, die wertvolle Erfahrungen für die noch in der Anfangsphase strategischer Personalarbeit befindlichen Unternehmen bereitstellen können.

Parallel dazu ist mit den klein- und mittelständischen Betrieben zu arbeiten, die noch über keine strategische Personalarbeit und –entwicklung verfügen. Auf Grund der im Projekt vorgesehen Fallgröße von 50 Unternehmen wird der Schwerpunkt der Arbeit auf diesen Unternehmen liegen. Sie sind für eine zielorientierte, strategische Personalarbeit zu sensibilisieren. Das wird auf Grund des zunehmenden Fachkräftebedarfes in diesen Unternehmen der erste Schritt sein, um sie mit tragfähigen Methoden der Personalarbeit auszurüsten. Dazu wird auch eine für sie plausible Darstellung der Vorzüge der Arbeit mit einer auf ihre Bedarfe zugeschnittenen Kompetenzbilanz gehören. Die gesammelten Erfahrungen der bereits in der Personalarbeit versierten Unternehmen werden dabei einfließen.

Unbestritten ist, dass es betriebsgrößen- und branchenspezifische Unterschiede zwischen den Unternehmen geben wird. Auf Grund der Tatsache, dass es sich bei der IHK Südwestsachsen um eine Flächenkammer handelt, die bei der Betreuung ihrer Unternehmen auch die hohe Branchenvielfalt zu beachten hat, sollte zum jetzigen Zeitpunkt keine Beschränkung der Projektarbeit auf Unternehmen bestimmter Betriebsgrößen und Branchen erfolgen.

4 Auswahl des Unternehmenspools

Im Ergebnis der Auswertung des Fachkräftemonitoring 2005/2006 konnte ein zweiteiliger Unternehmenspool für das Projekt zusammengestellt werden:

1. Unternehmen, die über keine Personalentwicklungskonzeption verfügen, jedoch Fachkräftebedarf/Personalbedarf angemeldet haben (107 Unternehmen)
 - Diese Unternehmen weisen eine Mitarbeiterzahl von 2 bis ca. 200 auf, wobei die Mehrzahl jedoch den kleineren Unternehmen (bis 50 MA) zuzuordnen ist.
 - Bei diesen Unternehmen ist davon auszugehen, dass die Personalarbeit vorrangig vom Geschäftsführer u. a. mit realisiert wird.
2. Unternehmen, die über eine Personalentwicklungskonzeption verfügen (134 Unternehmen)
 - Diese Unternehmen weisen eine Mitarbeiterzahl von 3 bis ca. 800 auf.
 - Die Mehrheit dieser Unternehmen ist eher mittleren und größeren Unternehmen (über 50 Mitarbeitern) zuzuordnen.

Mit der zur Verfügung stehenden Anzahl von Unternehmen, die in das Projekt einbezogen werden können, wurde eine gesicherte Basis geschaffen, um den zweiten Projektteil seitens der IHK Südwestsachsen in Zusammenarbeit mit den Unternehmen erfolgreich zu bewältigen. Auf Grund der hohen Brisanz des Themas und der hohen Belastung der Geschäftsführungen wird dabei der durch die Kammer zu sichernde und ausprägende persönliche Kontakt von besonderer Bedeutung sein.