

Studienbericht über die Fachkräftesituation und Kompetenzbedarfe in der Automobil- industrie in der Region Leipzig

VERFASSERINNEN

Antonia Bernhardt
Olga Golubchikova
Lydia Lautenschläger
Marie-Christin Schmidt



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	5
Zusammenfassung.....	6
1 Einleitung	7
1.1 Ausgangslage	7
1.2 Methodik	8
1.2.1 Analyse der Stellenmarktdaten	8
1.2.2 Limitierung der Stellenmarktdaten	9
1.2.3 Experteninterviews	9
1.3 Aufbau des Berichts	10
2 Stellenmarkt- und Arbeitsmarktanalyse	10
2.1 Allgemeine Übersicht über den Stellenmarkt	10
2.2 Stellen- und Arbeitsmarkt in der Region Leipzig	10
2.2.1 Branchenverteilung in der Region Leipzig.....	10
2.2.2 Entwicklung der Jobangebote und Beschäftigtenzahlen in der Region Leipzig	11
2.3 Automobilhersteller und Zulieferer	12
2.3.1 Stellenmarkt	12
2.3.2 Entwicklung der Jobangebote in der Branche C29	13
2.3.3 Verteilung der Jobangebote auf Hierarchiestufen	15
2.3.4 Verteilung der Jobangebote auf Berufsgruppen	16
2.4 Kontraktlogistiker	18
2.4.1 Entwicklung der Jobangebote in der Kontraktlogistik	18
2.4.2 Verteilung der Jobangebote auf Hierarchiestufen	20
2.4.3 Verteilung der Jobangebote auf Berufsgruppen	22
2.5 Fachkräfteengpässe: Berufsgruppenanalyse	23
3 Kompetenzanalyse	27
3.1 Kompetenzen und Qualifikationen in den OEM	27
3.1.1 Berufsprofile	27
3.1.2 Skills und Technologien/Anwendungsinstrumente	28
3.2 Kompetenzen und Qualifikationen in der Kontraktlogistik	31
3.2.1 Berufsprofile	31
3.2.2 Skills und Technologien/Anwendungsinstrumente	33
3.3 Kompetenzen und Qualifikationen bei Engineering Services	35
3.3.1 Berufsprofile	36
3.3.2 Skills und Technologien/Anwendungsinstrumente	37
3.4 Kompetenzen und Qualifikationen bei den Zulieferern	39
3.4.1 Berufsprofile	40
3.4.2 Skills und Technologien/Anwendungsinstrumente	41
4 Fazit	44
Literaturverzeichnis.....	46

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Region Leipzig – Jobangebote nach Branchen	11
Abbildung 2: Region Leipzig – Entwicklung Jobangebote.....	12
Abbildung 3: Automobilindustrie – Entwicklung Jobangebote.....	13
Abbildung 4: Automobilindustrie – Entwicklung verlängerte Jobangebote.....	14
Abbildung 5: Automobilindustrie – Jobangebote nach Hierarchiestufen.....	16
Abbildung 6: Automobilindustrie – Jobangebote nach Berufsgruppen.....	17
Abbildung 7: Automobilindustrie – Entwicklung Jobangebote je Berufsgruppe.....	18
Abbildung 8: Kontraktlogistik – Entwicklung Jobangebote.....	19
Abbildung 9: Kontraktlogistik – Entwicklung verlängerte Jobangebote	20
Abbildung 10: Kontraktlogistik – Jobangebote nach Hierarchiestufen	21
Abbildung 11: Kontraktlogistik – Jobangebote nach Berufsgruppen.....	22
Abbildung 12: OEM – Berufsprofile	28
Abbildung 13: OEM – Soft Skills	29
Abbildung 14: OEM – Technologien/Anwendungsinstrumente.....	30
Abbildung 15: Kontraktlogistik – Berufsprofile	32
Abbildung 16: Kontraktlogistik – Soft Skills	33
Abbildung 17: Kontraktlogistik – Technologien/Anwendungsinstrumente.....	34
Abbildung 18: Engineering Services – Berufsprofile	36
Abbildung 19: Engineering Services – Technologien/Anwendungsinstrumente	37
Abbildung 20: Engineering Services – Soft Skills	38
Abbildung 21: Zulieferer – Berufsprofile	41
Abbildung 22: Zulieferer – Soft Skills	42
Abbildung 23: Zulieferer – Technologien/Anwendungsinstrumente.....	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Indikatoren für Besetzungsschwierigkeit in der Region Leipzig.....	25
---	----

Zusammenfassung

Diese Studie untersucht die Fachkräftesituation und Kompetenzanforderungen an Beschäftigte in der Automobilindustrie in der Region Leipzig. Ziel der Untersuchung ist es, die spezifischen Qualifikationsanforderungen und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt in der Automobilindustrie zu erfassen und die Auswirkungen des Transformationsprozesses auf die Branche und der zunehmenden Digitalisierung auf die Personalbedarfe zu analysieren. Die Studie kombiniert eine umfangreiche Analyse von Stellenmarkt- und Arbeitsmarktdaten mit qualitativen leitfadengestützten Experteninterviews, um die besonderen Anforderungen an die Fachkräfte und die Besetzungsschwierigkeiten in verschiedenen Segmenten der Branche zu identifizieren. Dabei wird eine Kompetenz- und Qualifikationsbewertung in den Clustern Original Equipment Manufacturers (OEM), Zulieferer, Kontraktlogistiker und Engineering Services herangezogen.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Fachkräftebedarf in der Automobilindustrie in der Region Leipzig in den letzten fünf Jahren deutlich gestiegen ist. Trotz der fortschreitenden Digitalisierung verschwinden keine Berufsfelder vollständig, vielmehr werden bestehende Funktionen durch spezialisierte Anforderungen ergänzt. Generell zeichnet sich ein Verlagerungseffekt von klassischen mechanischen Berufen hin zu technisch spezialisierten Positionen ab. Parallel dazu ge-

winnen Soft Skills wie Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Begeisterungsfähigkeit zunehmend an Bedeutung, insbesondere im Zuge der Digitalisierung und des gestiegenen Führungskräftebedarfs. Während in einigen Bereichen weiterhin an starren Qualifikationsanforderungen festgehalten wird, zeichnet sich in anderen Segmenten, insbesondere in der Kontraktlogistik, eine wachsende Offenheit gegenüber ungelernten Fachkräften und Quereinsteiger:innen ab. Problematisch ist der Attraktivitätsverlust von Teilen der Automobilbranche bei der jüngeren Generation, was die Gewinnung von Nachwuchsfachkräften erschwert. Besonders die Zulieferer und Kontraktlogistiker haben ein Nachwuchsproblem.

Im Rahmen der Studie wird daher empfohlen, Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen intensiv zu fördern, um den Personalbedarf der Automobilbranche nachhaltig zu decken und junge und bestehende Arbeitskräfte zu binden. Eine weitere Erkenntnis ist, dass attraktive Anlernmaßnahmen und Qualifizierungsangebote für Quereinsteiger:innen entwickelt werden sollten, um das vorhandene Arbeitskräftepotenzial zu erweitern und die Abhängigkeit von hochqualifizierten Fachkräften in manchen Clustern zu reduzieren. Das frühzeitige Erkennen und die gezielte Förderung relevanter Zukunftskompetenzen wird dabei in den kommenden Jahren eine Schlüsselrolle für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der Automobilbranche einnehmen.

1 Einleitung

Die Automobilindustrie befindet sich in einer tiefgreifenden Transformation. Diese wird angetrieben durch Fortschritte in der Technologie, politische Entscheidungen hin zur Klimaneutralität und veränderte Verbraucherpräferenzen. Zentrale Faktoren dieses Wandels sind die zunehmende Elektrifizierung der Fahrzeuge, neue Mobilitätsangebote und die Digitalisierung. Der Transformationsprozess wird auch durch ein wachsendes Umweltbewusstsein beschleunigt, was die Nachfrage nach nachhaltigeren Mobilitätslösungen steigert. Um die Herausforderungen bei der Produktionsumstellung und der Etablierung neuer Geschäftsmodelle zu bewältigen, rücken verstärkt andere Kompetenzen in den Fokus.

Diese Trendwende spiegelt sich auch in der Automobilindustrie in der Region Leipzig wider, welche vor Ort eine wesentliche Rolle als Wirtschaftsfaktor spielt. Mit großen Produktionsstätten sowie zahlreichen Zulieferern hat sich die Region als bedeutender Standort in der Automobilbranche mit zunehmender Bedeutung der Elektromobilität etabliert und Tausende von Arbeitsplätzen direkt in den Werken sowie indirekt bei Zulieferern und Dienstleistern geschaffen. Der Personal- und Fachkräftemangel stellt für die Unternehmen in der Region Leipzig eine der größten Herausforderungen dar, denn angesichts des demografischen Wandels verschärft sich die Lage auf dem Personalmarkt zunehmend, während gleichzeitig die Automobilproduktion starken Transformationsprozessen unterliegt und auch der branchenübergreifende Wettbewerb um Fachkräfte stetig zunimmt.

Aber nicht nur der Übergang von Verbrennern zu Elektrofahrzeugen erfordert neue technische Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern vor allem die zunehmende Automatisierung und der Einsatz von Robotik und Künstlicher Intelligenz (KI) sorgen für eine Veränderung der Qualifikations- und Kompetenzanforderungen. Die vorliegenden Ergebnisse sollen die Fachkräftesituation und Kompetenzbedarfe in der Automobilindustrie in der Region Leipzig (Stadt Leipzig, Landkreis Leipzig, Landkreis Nordsachsen) darstellen und dem MoLeWa-Verbund für seine weitere Arbeit (u. a. hinsichtlich des Matchings zwischen Arbeitskräftebedarfen und -angeboten und für die Entwicklung von passenden Qualifizierungs- und Beratungsangeboten) dienen.

1.1 Ausgangslage

Die Automobilindustrie ist die umsatzstärkste Branche in Sachsen. Sie ist geprägt von sechs Fahrzeug-, Motoren- und Batteriewerken. Dazu zählen die Produktionsstätten von Porsche und BMW im Untersuchungsgebiet sowie drei VW-Werke und ein Tochterunternehmen von Mercedes-Benz (Accumotive), welches Lithium-Ionen-Batterien herstellt¹. Auch in der Region Leipzig ist die Automobil- und Zulieferindustrie ein bedeutender Wirtschaftszweig. Die Region ist geprägt von den beiden Original Equipment Manufacturers (OEM) Porsche und BMW, die zusammen ca. 10.000 Mitarbeiter:innen beschäftigen und rund 1.500 Fahrzeuge täglich produzieren². Hinzu kommen zahlreiche Zulieferer und Kontraktlogistik-Unternehmen, die die Logistik- und Lieferkettenlandschaft der beiden OEM maßgeblich prägen³. Des Weiteren umfasst die Region eine Vielzahl an kleinen und mittelständischen Unternehmen, die in den vorgelagerten Lieferketten tätig sind beziehungsweise Porsche und BMW direkt mit Bauteilen beliefern.

Weiterhin hat die Region mit einer strategischen Netzwerkpolitik gute Rahmenbedingungen für die Automobilbranche geschaffen. So bilden beispielsweise das Automotive Cluster Ostdeutschland (ACOD), das Netzwerk Logistik Mitteldeutschland und das Netzwerk Automobilzulieferer Sachsen (AMZ) wichtige Anlaufstellen für Unternehmen im Automotive-Bereich.

Der Großraum Leipzig weist darüber hinaus weitere regionalspezifische Merkmale auf, die sich positiv auf die Automobilbranche auswirken. Dazu zählen unter anderem eine ausgezeichnete Infrastruktur mit zahlreichen S-Bahn-Linien, direkten IC(E)-Verbindungen, Autobahnanbindungen und einem internationalen Flughafen.

Demgegenüber stehen Faktoren, die erhebliche Schwächen aufweisen. Trotz vieler wissenschaftlicher Institutionen vor Ort wird derzeit noch wenig Forschung und Entwicklung im Automotive-Bereich betrieben.⁴ Gerade im Hinblick auf den Antriebswechsel und die Sorge vor dem damit verbundenen Beschäftigungsverlust benötigen vor allem kleine und mittelständische Unternehmen Unterstützung. Laut IG Metall könnten in Deutschland in den nächsten zehn bis 15 Jahren zwischen 100.000 und 150.000 Arbeits-

1 vgl. Fraunhofer Institut IMW (2023): S. 13

2 vgl. Invest Region Leipzig (2024)

3 vgl. Invest Region Leipzig (2024) & index Anzeigedaten

4 vgl. Schösser/Klement (o. D.): S. 27

plätze verloren gehen, die unmittelbar mit der Verbrennungstechnologie verbunden sind.⁵ Es ist fraglich, ob diese Entwicklung an anderer Stelle kompensiert werden kann. Angesichts der Herausforderungen müssen Unternehmen in der Automobilbranche zum einen das bestehende Know-how ihrer Beschäftigten an neue Technologien und Arbeitsfelder anpassen und zum anderen neue Zielgruppen erschließen, um Personalengpässen entgegenzuwirken. Dies erfordert strategische Personalplanung, geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die gezielte Rekrutierung von Auszubildenden und ungelerten Arbeitskräften.

1.2 Methodik

1.2.1

Analyse der Stellenmarktdaten

Die Stellenmarkt- und Kompetenzanalyse konzentriert sich auf die Region Leipzig, einschließlich der Landkreise Leipzig und Nordsachsen sowie der Stadt Leipzig. Der Untersuchungszeitraum erstreckt sich vom 1. Juni 2023 bis zum 31. Mai 2024. Zur Einschätzung der Veränderungen in der Nachfrage nach Arbeitskräften in der Automobilindustrie werden zusätzlich die Kalenderjahre 2019 bis 2023 betrachtet.

Die Grundlage für die Datenanalyse bildet „index Anzeigendaten“, die größte Anzeigendatenbank Deutschlands. Anzeigendaten erfasst die Stellenanzeigen in ca. 200 Print-Titeln, über 300 Online-Jobbörsen und mehr als 650.000 Unternehmens-Websites in Deutschland. Momentan werden jährlich etwa 30 Mio. Anzeigeschaltungen deutschlandweit ausgewertet.

In der Studie werden die Begriffe „Jobangebot“ (Synonym verwendet: Stelle) und „Stellenanzeige“ verwendet. Mit „Jobangebot“ ist ein offener Posten im Unternehmen gemeint, während die Stellenanzeige das Instrument ist, um diese Stelle mit neuen Mitarbeiter:innen zu besetzen. Für ein Jobangebot können in verschiedenen Medien Stellenanzeigen veröffentlicht werden. Wenn mehrere Stellenanzeigen für ein Jobangebot geschaltet werden, werden diese zusammengefasst und nicht mehrfach gezählt.

Sobald „index Anzeigendaten“ Stellenanzeigen aus einer der Quellen ausliest, werden diese weitestgehend automatisch der jeweiligen Firma zugeordnet. Jede in der Datenbank erfasste Firma ist mindestens einer Branche aus der Klassifikation der Wirtschaftszweige Ausgabe 2008 (WZ 2008) zugeteilt. Dies ist ein System zur Kategorisierung und Einteilung von wirtschaftlichen Tätigkeiten in Deutschland. Es wird vom Statistischen Bundesamt entwickelt und verwendet, um statistische Daten über verschiedene Sektoren der Wirtschaft einheitlich zu erfassen, zu analysieren und zu vergleichen.

Alle Stellenanzeigen werden außerdem einer Berufsgruppe zugeordnet. Für diese Analyse wird die Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit 2010 (KldB 2010) herangezogen. Die Zuordnung der Stellenanzeigen zu den jeweiligen Berufsgruppen erfolgt ebenfalls automatisiert anhand der Positionsbezeichnung, die in der Anzeige verwendet wurde.

Um die Nachfrage nach verschiedenen Hierarchiestufen abbilden zu können, werden die Positionsbezeichnungen und Stellenanzeigenertexte mittels einer Schlagwortsuche automatisch durchsucht und mit einer Stichwortliste abgeglichen. Somit entstehen folgende Abgrenzungen:

- **Auszubildende:** schulische Ausbildung; duale Ausbildung; duales Studium
- **Praktika, Werkstudierende, Schüler:innen:** Aushilfen, Diplomarbeiten, Praktikum, Bachelorarbeiten, Masterarbeiten, Praktisches Jahr, Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst, Schüler:innen- und Studierendenjobs, Werkstudierende
- **Young Professionals:** Einsteiger-, Trainee-, Junior-Positionen, max. drei Jahre Berufserfahrung
- **Führungskräfte:** Vorstände, Geschäftsführung (Direktor:innen, Betriebsleitung, CEOs); Bereichsleitung, Hauptabteilungsleitung (Area Manager:innen, Business Unit Manager:innen, District Manager:innen); Abteilungsleitung, Gruppenleitung (Filialleitung, Head of ..., Teamleitung)
- **Projektleitung:** Controller:innen, Organisator:innen, Prozessmanager:innen, Projektmanager:innen
- **Fachkräfte mit akademischer Bildung:** alle Berufe, für die man einen Hochschulabschluss braucht (z.B. Ingenieur:in, Informatiker:in, Wissenschaftler:in)

⁵ vgl. IG Metall (2023): S. 36

- **Fachkräfte mit Berufsausbildung:** alle Berufe, für die man eine Berufsausbildung braucht inklusive Fachkräfte mit Berufsausbildung (mehrjährige Berufserfahrung oder Lehrberuf), Fachkräfte mit Berufsausbildung und speziellen Qualifikationen, gewerbliche Fachkräfte und sonstige Fachkräfte
- **Ungelernt:** wenn „ungelernt“ oder „ohne Berufserfahrung“ im Text steht

Ergänzt werden die Stellenmarktdaten durch die Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen, erhoben von der Bundesagentur für Arbeit.

Die Stellenmarktanalyse wird mit der Kompetenzanalyse vervollständigt. Dafür wurden in Absprache mit dem Auftraggeber vier spezifische Segmente definiert: Original Equipment Manufacturers (OEM), Zulieferer, Kontraktlogistiker und Engineering Services. Für die Clusterung wurden Unternehmen abgestimmt, die den jeweiligen Segmenten zugeordnet wurden. Diese Segmentierung erlaubt es, detaillierte Untersuchungen der erforderlichen Kompetenzen in der Automobilindustrie der Region Leipzig vorzunehmen. Bei der Skill-Analyse werden die Stellenanzeigen ebenfalls nach Schlagwörtern durchsucht, die anschließend bestimmten Oberbegriffen und Skill-Arten zugeordnet werden.

1.2.2

Limitierung der Stellenmarktdaten

Ein wichtiger Hinweis zur Stellenmarktanalyse ist, dass hinter einer einzelnen Stellenanzeige oft mehrere gesuchte Mitarbeiter:innen für denselben Tätigkeitsbereich stehen können. Dies ist jedoch nicht immer direkt aus der Anzeige ersichtlich. Besonders bei Jobangeboten mit geringen Qualifikationsanforderungen kommt dies häufig vor. Daher kann die Stellenmarktanalyse in manchen Bereichen die tatsächliche Anzahl der gesuchten Mitarbeiter:innen nicht in vollem Umfang erfassen und das reale Nachfragevolumen leicht verzerrt darstellen.

Weiterhin kann durch die automatisierte Zuordnung der Stellenanzeigen zu bestimmten Strukturierungskategorien teilweise ein Informationsverlust entstehen. So werden z. B. Jobangebote beim Vorhandensein bestimmter Begriffe in den Aufgaben- und Anforderungsbeschreibungen den jeweiligen Hierarchiestufen zugeordnet, unabhängig davon, ob die Anforderungen unabdingbar oder wünschenswert sind. Dies tritt besonders bei der Betrachtung der Offenheit der Unternehmen gegenüber ungelerten Arbeitskräften oder Quereinsteiger:innen auf. Darauf wird gesondert in den Abschnitten 2.3.3 bzw. 2.4.3 hingewiesen.

Ein weiteres Problem bei der Interpretation der Stellenmarktdaten sind die Jobangebote, die von Personaldienstleistungsunternehmen geschaltet werden. Aus den Stellenanzeigen der Personaldienstleister ist es oft nicht ersichtlich, für welches Unternehmen sie Personal suchen, entsprechend werden diese Jobangebote der Branche „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ zugeordnet. Der Fachkräftebedarf der anderen Branchen wird so teilweise nicht vollständig abgebildet.

Trotz dieser Einschränkungen stellt die Stellenmarktanalyse aufgrund der sehr großen Menge an Stellenanzeigen und damit einer Relativierung der oben genannten Verzerrungen ein geeignetes Instrument dar, um die Fachkräftenachfrage abzubilden.

1.2.3

Experteninterviews

In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurden parallel zur Datenanalyse Expert:innen für die Durchführung von leitfadengestützten Interviews ausgewählt und kontaktiert. Interviewpartner:innen waren sowohl Personalverantwortliche und Betriebsrät:innen in Unternehmen (OEM und Kontraktlogistikunternehmen) als auch leitende Mitarbeiter:innen von Personaldienstleistungsunternehmen, die für die Automobilindustrie in der Region Leipzig tätig sind sowie aus öffentlichen Einrichtungen mit Bezug zum Arbeitsmarkt. Die Thematik der Befragung wurde für die Teilnehmenden mit den Vorabinformationen und Datenschutzhinweisen transparent dargestellt und eingegrenzt. Die Interviews waren auf eine Stunde angelegt und erfolgten mittels der Videokonferenzsoftware Microsoft (MS) Teams.

Der Interviewleitfaden wurde in vier Abschnitte (Besonderheiten der Automobilindustrie in der Region Leipzig, Einschätzung der Fachkräftesituation, Kompetenzentwicklung und Qualifikationsanforderungen, Zukunftstrends) eingeteilt; die Fragen wurden entsprechend einem explorativen Anspruch offen formuliert. Dies bedeutet, dass die Interviews nicht darauf abzielten, bestehende Hypothesen zu testen oder zu bestätigen, sondern vielmehr darauf, neue Einsichten zu gewinnen und Zusammenhänge zu entdecken. Die offene Fragestellung ermöglichte es den Teilnehmenden, ihre eigenen Perspektiven und Erfahrungen frei darzulegen, wodurch ein breites Spektrum an Informationen gewonnen werden konnte. Kernaussagen der Experteninterviews runden die Ergebnisse der Stellenmarkt- und Kompetenzanalyse ab. Zitate der jeweiligen Interviewpartner:innen sind an den entsprechenden Stellen mit II bis I6 gekennzeichnet.

1.3

Aufbau des Berichts

Im Anschluss an die Einführung widmet sich das zweite Kapitel der Stellen- und Arbeitsmarktanalyse. Zunächst wird die Fachkräftesituation in der Region Leipzig dargestellt und die Entwicklung der Jobangebote untersucht. Darauf aufbauend erfolgt in Kapitel 2 eine detaillierte Analyse des Stellenmarktes für die Automobilbranche und die Kontraktlogistik. Hierbei wird nicht nur die Entwicklung der Jobangebote in den jeweiligen Branchen in den vergangenen Jahren betrachtet, sondern auch die Verteilung nach Berufsgruppen und Hierarchiestufen analysiert. Das Teilkapitel 2.5 schließt mit einer Engpassanalyse, die relevante Berufsgruppen der Automobilindustrie in den Fokus nimmt und verlängerte Jobangebote in Relation zu den Arbeitslosenzahlen sowie mit den von Personaldienstleistern ausgeschriebenen Stellen setzt.

Das dritte Kapitel konzentriert sich auf eine Kompetenzanalyse, in der die Nachfrage nach spezifischen Berufsprofilen, Fähigkeiten und Technologien innerhalb der Cluster Original Equipment Manufacturer (OEM), Kontraktlogistik, Engineering Services und Zulieferer untersucht wird. Abschließend fasst das Fazit die zentralen Ergebnisse der Studie zusammen und bietet einen Ausblick für die Branche in der Region.

2 Stellenmarkt- und Arbeitsmarktanalyse

2.1

Allgemeine Übersicht über den Stellenmarkt

Stellenausschreibungen in Online-Jobbörsen, Printmedien sowie auf Firmenwebsites sind für Unternehmen nach wie vor das zentrale Instrument der Mitarbeitersuche. Eine Stellenmarktanalyse der letzten Jahre bildet damit einen geeigneten Indikator für die aktuelle Fachkräftenachfrage und mittelfristige Trends. Im Analysezeitraum Juni 2023 bis Mai 2024 wurden in Deutschland insgesamt 11.637.168 Jobangebote von 666.280 Unternehmen veröffentlicht. Dafür wurden insgesamt 26.153.433 Stellenanzeigen ausgeschrieben. Die Personaldienstleisterquote beträgt

34,1 Prozent und 20,9 Prozent sind als befristete Stellen ausgewiesen.

In der nachfolgenden Analyse werden die veröffentlichten Jobangebote⁶ und nicht die ausgeschriebenen Stellenanzeigen betrachtet.

2.2

Stellen- und Arbeitsmarkt in der Region Leipzig

In der Region Leipzig (Stadt und Landkreis Leipzig, Landkreis Nordsachsen) wurden insgesamt 172.019 Jobangebote von 17.913 Firmen im Zeitraum von Juni 2023 bis Mai 2024 inseriert. In der gesamten Region wurden insgesamt 1,5 Prozent des deutschen Stellenmarkts und fast ein Drittel (31,1 Prozent) des Stellenmarkts in Sachsen ausgeschrieben. Da ca. ein Viertel (26,3 Prozent) der sächsischen Bevölkerung in der Region Leipzig lebt (Stand 31.12.2022)⁷, kann man hier von einer Region mit erhöhtem Fachkräftebedarf im Vergleich zum Bundeslanddurchschnitt sprechen.

2.2.1

Branchenverteilung in der Region Leipzig

Der größte Teil der ausgeschriebenen Jobangebote und Firmen in der Region Leipzig ist auf einige wenige Branchen konzentriert. Besonders hervorzuheben sind die Branchen „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (bestehend zum großen Teil aus Personaldienstleistungen) sowie „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“, die zusammen einen großen Teil des Arbeitsmarkts in der Region Leipzig ausmachen (über 50 Prozent der veröffentlichten Jobangebote). Beide Branchen sind im Vergleich zum gesamtdeutschen Stellenmarkt überrepräsentiert. Es folgt auf dem dritten Platz die Handelsbranche (die im gesamtdeutschen Stellenmarkt die zweitstärkste Branche ist) und auf dem vierten Platz „Information und Kommunikation“. Die Jobangebote in der Industrie haben einen Anteil von 7 Prozent am Gesamtmarkt in der Region, was deutlich unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt liegt (11,1 Prozent).

⁶ Der Unterschied zwischen einem Jobangebot und einer Stellenanzeige: Ein Jobangebot ist die offene Stelle, die mit einer Person besetzt werden soll. Eine Stellenanzeige ist eine öffentliche Bekanntmachung eines Unternehmens, das eine offene Position besetzen möchte. Sie wird in verschiedenen Medien wie Zeitungen, Jobbörsen, Unternehmenswebsites oder sozialen Netzwerken veröffentlicht.

⁷ vgl. Statistisches Bundesamt (2023)

Verteilung Jobangebote auf Branchen in der Region Leipzig im Vergleich zu Deutschland insgesamt

Zeitraum: 01.06.2023 – 31.05.2024

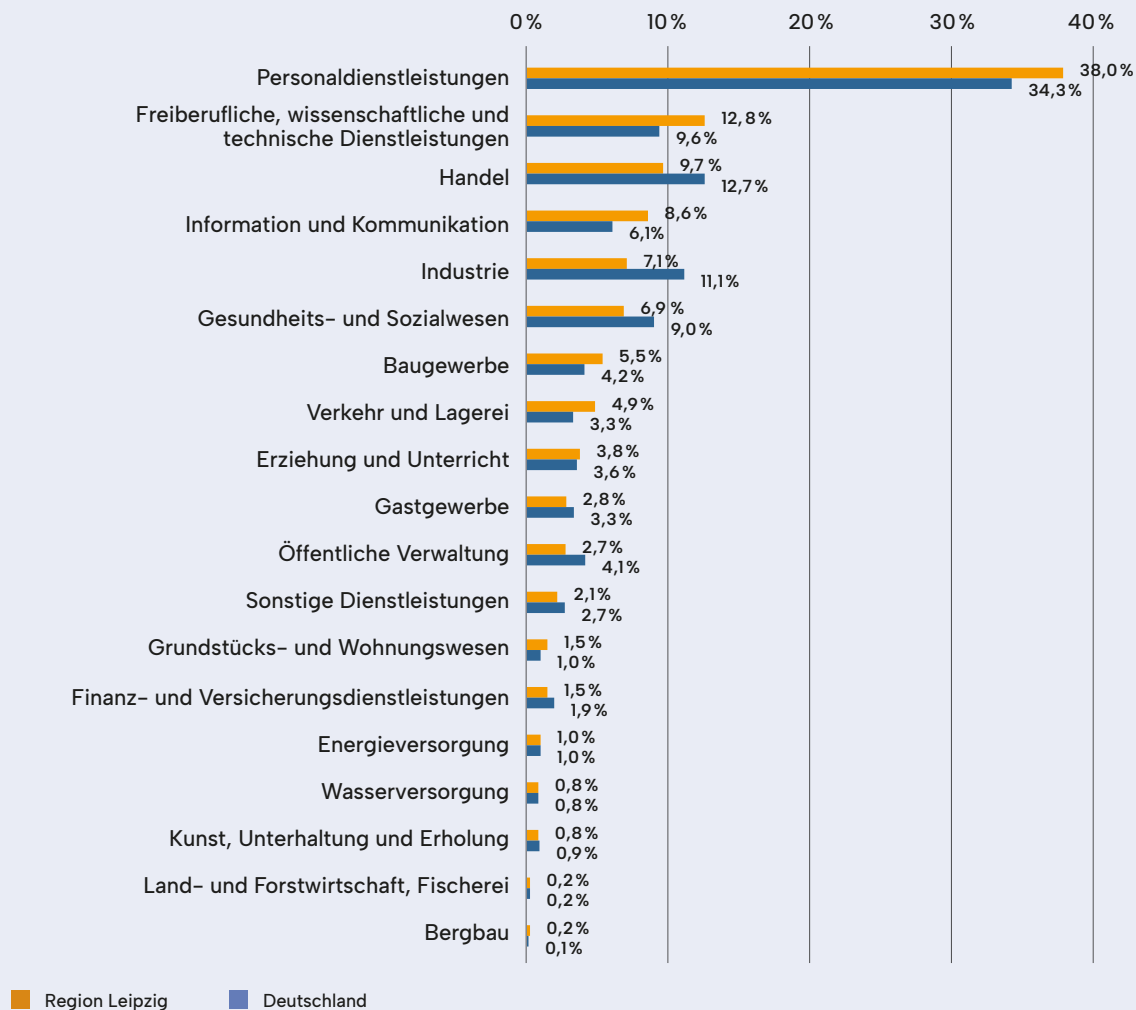


Abbildung 1: Region Leipzig – Jobangebote nach Branchen

2.2.2 Entwicklung der Jobangebote und Beschäftigtenzahlen in der Region Leipzig

Betrachtet man die langfristige Entwicklung der Anzahl der Jobangebote in der Region Leipzig quartalsweise, so ist diese im Zeitraum vom ersten Quartal 2019 bis zum zweiten Quartal 2024 insgesamt um 5,7 Prozent angestiegen. Die Entwicklung verlief allerdings von Quartal zu Quartal unterschiedlich. Bereits vor der Corona-Pandemie war ein Rückgang der Jobangebote zu beobachten, ein Tiefpunkt wurde im zweiten Quartal 2020 mit etwa 33.000 ausgeschriebenen Jobangeboten erreicht. Eine ähnliche Entwicklung war in ganz Deutschland über die meisten Branchen hinweg zu beobachten.

Ab dem dritten Quartal 2020 begann eine leichte Erholung. Im Jahr 2021 setzte sich dieser positive Trend fort und die Anzahl der Jobangebote stieg kontinuierlich an. Im ersten Quartal 2023 erreichten die Jobangebote in der Region Leipzig einen Höchstwert von etwa 66.000.

Auch die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zeigt insgesamt ein Wachstum, was darauf hindeutet, dass die gestiegene Zahl der Jobangebote nicht nur durch Fluktuation verursacht ist, sondern den erhöhten Fachkräftebedarf in der Region abbildet. Seit Anfang 2019 ist die Anzahl der Beschäftigten insgesamt um 6,5 Prozent gestiegen, wobei dieser Anstieg über die Jahre hinweg recht gleichmäßig verlief. Eine Ausnahme bildet das erste Corona-Jahr.

Quartalsweise Entwicklung der Jobangebote und der Beschäftigtenzahlen in der Region Leipzig

Zeitraum: 01.01.2019 – 30.06.2024

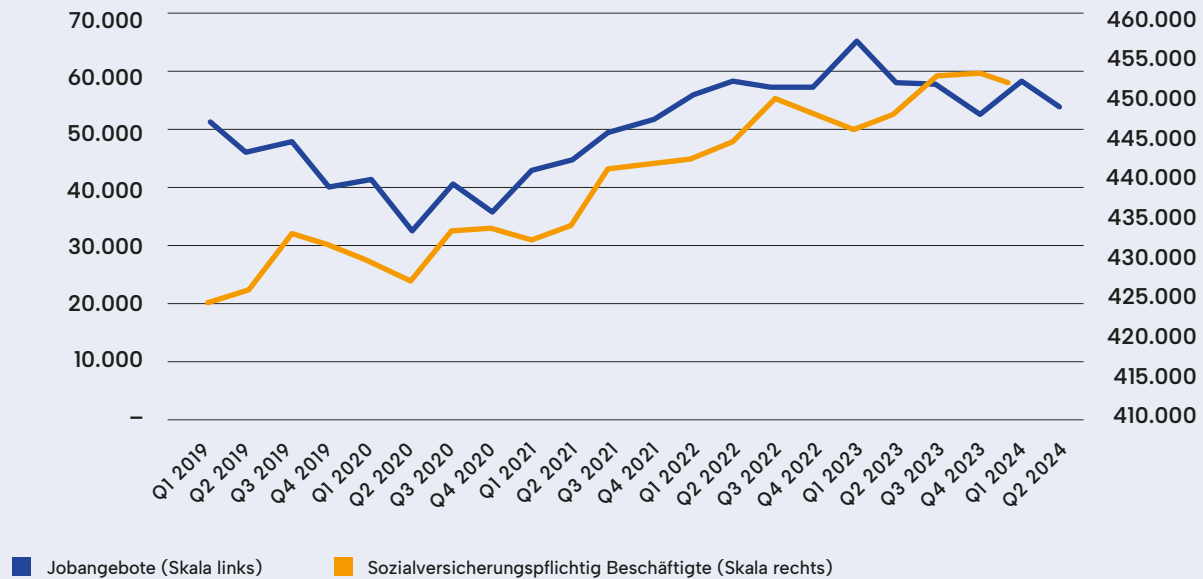


Abbildung 2: Region Leipzig – Entwicklung Jobangebote

Ab dem Jahr 2023 war ein leichter Rückgang der Jobangebote zu verzeichnen, die niedrigste Anzahl an Jobangeboten wurde seither im vierten Quartal 2023 mit ca. 53.000 veröffentlicht. Auch dieser Trend ist keine Besonderheit der Region Leipzig, sondern ist in ganz Deutschland aufgrund der aktuellen Konjunkturschwäche zu beobachten.

2.3 Automobilhersteller und Zulieferer

2.3.1 Stellenmarkt

Die Automobilindustrie ist in der Klassifizierung der Wirtschaftszweige (WZ 2008) als Branche C29 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ definiert und wird in der nachfolgenden Analyse nach dieser Klassifizierung erfasst.

Im Zeitraum zwischen Juni 2023 und Mai 2024 wurden in der Region Leipzig in diesem Bereich 1.193 Jobangebote von 76 Firmen ausgeschrieben. Das sind 0,7 Prozent aller in der Region ausgeschrieben Jobangebote. Zum Vergleich: Die gesamte Industrie (Branche C „Verarbeitendes Gewerbe“ nach WZ 2008) macht einen Anteil von 7,1 Prozent aller Jobangebote in der Region Leipzig aus. Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (12,8 Prozent), Handel (9,8 Prozent) und IT (8,6 Prozent) liegen noch vor der Industrie.

Dabei muss man beachten, dass ein großer Teil der offenen Stellen in der Automobilindustrie über Personaldienstleister besetzt wird und diese Jobangebote daher nicht in die Zahl der Jobangebote der Automobilindustrie mit einfließen (vgl. Abschnitt 1.2.2). Außerdem verbergen sich hinter einer Stellenanzeige oft mehrere offene Stellen:

„[...] wenn ich jetzt auf meinen Betrieb gucke, alleine in den Führungsebenen [...], dann brauche ich eben nicht nur einen Schichtleiter, sondern brauche ich zehn Schichtleiter für die dritte Schicht, weil wir so viele Abteilungen haben. Oder ich brauche eben nicht einen Teamleiter, sondern 30 Teamleiter. Ich brauche aber, statt vorher vielleicht sechs Logistiker, jetzt in Summe zehn, also brauche ich noch vier dazu. [...] Und deshalb ist die Stelle ausgeschrieben, wird aber eben für mehrere Besetzungen immer benutzt.“ (1)

Schätzungsweise entspricht der tatsächliche Bedarf an Fach- und Arbeitskräften für die Automobilindustrie einem deutlich höheren Anteil als 0,7 Prozent aller in der Region ausgeschriebenen Jobangebote.

Die 1.193 Jobangebote der Branche C29 „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ wurden von 76 Unternehmen ausgeschrieben, wobei diese Zahl sowohl Haupt- als auch Tochterunternehmen umfasst. Die BMW AG schrieb mit 392 Jobangeboten zwischen

Juni 2023 und Mai 2024 mit Abstand die meisten Stellen in der Automobilindustrie aus. Darauf folgte die Porsche Leipzig GmbH, die zusammen mit der Dr. Ing. h.c.F. Porsche AG 219 Jobangebote veröffentlichte. Die Fritz Dräxlmaier GmbH & Co. KG schrieb 99 Stellen aus, gefolgt von der SMP Deutschland GmbH mit 51 Jobangeboten.

2.3.2 Entwicklung der Jobangebote in der Branche C29

Eine quartalsweise Aufschlüsselung der ausgeschriebenen Jobangebote in der Region Leipzig gibt einen genaueren Einblick in die Stellenmarktsituation der letzten fünf Jahre. Nach einem pandemiebedingten deutlichen Einbruch des Stellenangebots zum ersten Quartal 2020 ließ sich eine wachsende Nachfrage nach Personal ab dem zweiten Quartal 2021 erkennen. Nach einem kurzen Rückgang erreichte das Stellenangebot im Q4/2022 seinen Höhepunkt mit 470 ausgeschriebenen Jobangeboten für die Automobilindustrie. Danach flachte das Angebot ab, es wurden jedoch mehr Jobangebote als noch vor der Pandemie ausgeschrieben. Im Q2/2024 waren es 366 Jobangebote.

Quartalsweise Entwicklung der Jobangebote und der ausschreibenden Firmen in der Automobilindustrie in der Region Leipzig
Zeitraum: 01.01.2019 – 30.06.2024

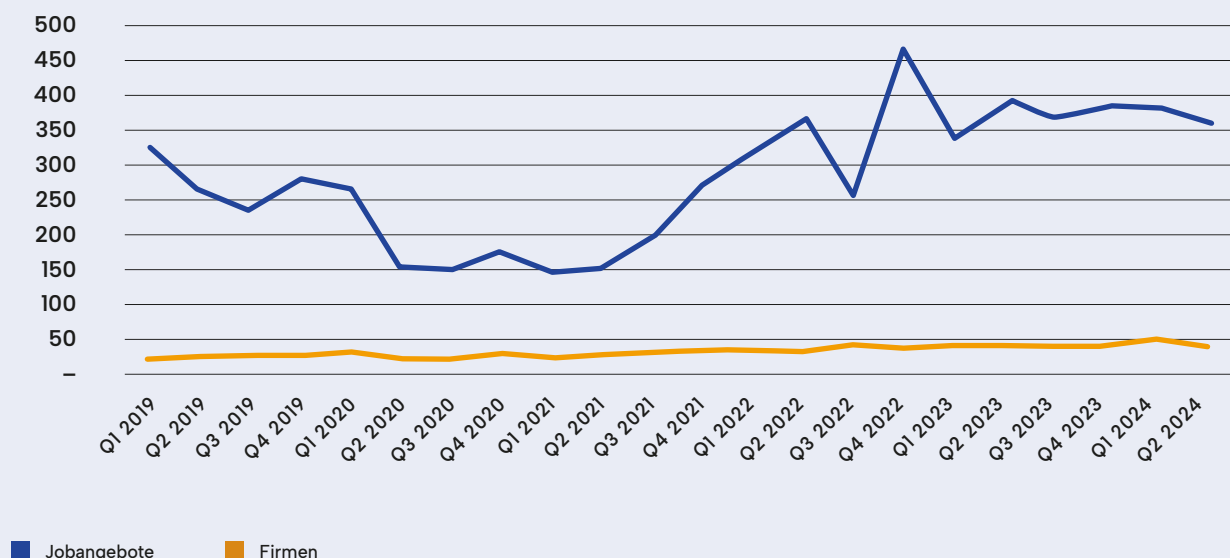


Abbildung 3: Automobilindustrie – Entwicklung Jobangebote

Den gestiegenen Bedarf an Fachkräften in der Automobilindustrie in der Region Leipzig belegen nicht nur die in den letzten Jahren gewachsenen Zahlen der Jobangebote, auch die Experteninterviews bekräftigen diesen Eindruck:

„[...] [A]lle rüsten auf, sage ich jetzt mal, alle vergrößern sich und [...] auch die Zulieferer, die praktisch die Materialien hier anliefern und bauen oder herstellen. Die müssen aufstocken mit Mitarbeitern, sämtliche Gewerke, die hier im Werk sitzen, müssen sich auf diese Herausforderungen einstellen.“ (1)

Um herauszufinden, wie groß der Fachkräftemangel in der Automobilindustrie ist, ist es hilfreich, zu betrachten, wie groß der Anteil der Jobangebote ist, für die Stellenanzeigen verlängert wurden. Wird eine Stelle nicht besetzt, muss die Ausschreibungsdauer der Stellenanzeigen verlängert werden, weshalb dies einen guten Indikator für die Besetzungsschwierigkeit einer Stelle darstellt.

Etwas mehr als die Hälfte (50,2 Prozent) aller Stellenanzeigen in der Leipziger Automobilindustrie mussten im Betrachtungszeitraum verlängert geschaltet werden, was einen recht hohen Anteil darstellt und auf entsprechend große Schwierigkeiten bei der Be-

setzung von Stellen hindeutet. Zum Vergleich: In der Automobilindustrie deutschlandweit wurden die Stellenanzeigen für 36,6 Prozent der Stellenanzeigen verlängert, in der Region Leipzig insgesamt (branchenübergreifend) 30,5 Prozent.

Im zeitlichen Verlauf für die Region Leipzig ist erkennbar, dass 2019 bereits in allen Quartalen für über 50 Prozent (im Q1 und Q3/2019) bzw. über 60 Prozent (im Q2 und Q4/2019) der Jobangebote die Stellenanzeigen verlängert wurden. Die Lage spitzte sich zum Q2/2020 pandemiebedingt zu, hier wurden 73,4 Prozent der Jobangebote mehrmals ausgeschrieben. Gleichzeitig verzeichnete das zweite Quartal 2020 die niedrigste Zahl der Neuausschreibungen im gesamten Betrachtungszeitraum. Betrachtet man die Entwicklung in ganz Deutschland, so wurde im gesamten Jahr 2020 die geringste Fluktuationsrate im Zeitraum 2006 bis 2022 festgestellt⁸. Es zeigte sich eine pandemiebedingte Unsicherheit sowohl bei den Arbeitgebenden, als auch bei den Arbeitnehmenden: Einerseits wurden deutlich weniger neue Stellen ausgeschrieben, andererseits waren Jobangebote, die bereits vor oder zu Beginn der Pandemie ausgeschrieben wurden, aufgrund der niedrigen Wechselwilligkeit sehr schwer zu besetzen und wurden größtenteils mehrfach verlängert.

Die Situation in der Automobilindustrie in der Region Leipzig entspannte sich in den beiden darauffolgenden Jahren. Seit dem dritten Quartal 2023 müssen jedoch

⁸ vgl. Bundesagentur für Arbeit (2024)

Anteil verlängerter Jobangebote in der Automobilindustrie in der Region Leipzig Zeitraum: 01.01.2019 – 30.06.2024



Abbildung 4: Automobilindustrie – Entwicklung verlängerte Jobangebote

die Stellenanzeigen von mehr als der Hälfte aller ausgeschriebenen Jobangebote in der Automobilbranche verlängert werden. Im gesamten Betrachtungszeitraum wurde im Q2/2024 mit 76,0 Prozent verlängerten Stellenanzeigen der Höchstwert erreicht.

2.3.3 Verteilung der Jobangebote auf Hierarchiestufen

Die ausgeschriebenen Jobangebote in der Automobilindustrie in der Region Leipzig lassen sich danach betrachten, welcher Hierarchiestufe sie zugeordnet sind. Fachkräfte mit Berufsausbildung, worunter solche mit Berufserfahrung, Lehrberuf, speziellen Qualifikationen sowie gewerbliche und sonstige Fachkräfte fallen, wurden am meisten gesucht. 493 und damit ca. 41 Prozent der ausgeschriebenen Jobangebote richteten sich im Betrachtungszeitraum an sie. Die Gruppe, die am zweithäufigsten gesucht wurde, ist die der Praktikant:innen, Studierenden und Schüler:innen. Diese Gruppe machte mit 393 ausgeschriebenen Jobangeboten fast ein Drittel (32,9 Prozent) des Gesamtangebots aus. Vor allem die OEM verfolgen damit die Strategie, junge Fachkräfte auszuwählen beziehungsweise an das jeweilige Unternehmen zu binden, wie sich auch in einem Experteninterview bestätigt:

„[...] das ist auch so ein bisschen die Strategie, dass man sich ganz gern die Menschen anguckt, die man einstellt, und da mag das Auswahlinstrument noch so valide sein, sich mal ein halbes Jahr kennenzulernen über ein Praktikum, sorgt nochmal für eine ganz andere Begegnung und auch für eine ganz andere Prüfung, ob man zusammenpasst als andert-halb Stunden Vorstellungsgespräch und ein Online-Test und eine Gruppenübung.“ (15)

Mit einem größeren Abstand wurden für 121 Jobangebote (10,1 Prozent der Jobangebote insgesamt) Fachkräfte mit akademischer Bildung benötigt. Stellen für Führungskräfte (Abteilungs-, Gruppen-, Bereichs-, Hauptabteilungsleitung, Vorstände, Geschäftsführung) gab es nur recht wenige (50 Jobangebote).

Jobangebote, die sich ausdrücklich an ungelernete Arbeitskräfte richteten, finden sich kaum im Sample. Dabei muss beachtet werden, dass bei „index An-

zeigendaten“ ein Jobangebot dieser Kategorie zugeordnet wird, wenn im Anzeigentext Begriffe wie „ungelernt“ bzw. „ohne Berufserfahrung“ angegeben werden (vgl. Abschnitt 1.2.1). Generell ist laut der befragten Expert:innen eine zunehmende Offenheit gegenüber ungelerten Arbeitskräften und Quereinsteiger:innen in der Automobilindustrie zu beobachten. Um diesen Sachverhalt zu untersuchen, werden Stellenanzeigentexte für das Berufsprofil „Produktionsmitarbeiter:in/-helfer:in“ im Zeitraum von Juni 2023 bis Mai 2024 genauer analysiert. Auffällig dabei ist, dass sich im aktuellen Untersuchungszeitraum ein Fünftel der ausgeschriebenen Jobangebote auch an Quereinsteiger:innen richten. Im Jahr 2019 fand dieser Begriff noch in keiner Stellenanzeige dieses Profils Erwähnung, was darauf hindeutet, dass die Branche zunehmend auf fachfremde Kräfte setzt bzw. angewiesen ist.

Das Interviewmaterial zeigt außerdem, dass die Bereitschaft, ungelernete Arbeitskräfte einzustellen, deutlich höher ist, als es die Stellenanzeigentexte vermuten lassen. So sind es vor allem die Zeitarbeitsfirmen, die als Sprungbrett für ungelernete Arbeitskräfte dienen und ihnen die Möglichkeit geben, sich trotz fehlender Abschlüsse in der Praxis zu beweisen:

„Wir haben in diesem Jahr einer Vielzahl von Zeitarbeitskräften die Chance gegeben für eine Übernahme und dafür braucht man keine abgeschlossene Berufsausbildung, weil die Zeit als Zeitarbeitskraft hier eine Rolle spielt. Und wir haben viele Leute, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben oder die auch nie anerkannt wird. [...] Uns ist das am Ende des Tages egal, weil die Zeitarbeitskräfte damit überzeugen können, dass sie hier sind, dass sie einen guten Job machen, dass sie pünktlich kommen und dass sie in das Teamgefüge passen. [...] Und das zeigt einfach, man kann hier auch ohne Abschluss der Berufsausbildung reinkommen, aber es geht halt nicht über eine externe Ausschreibung, sondern es geht über das Thema Zeitarbeit.“ (15)

Verteilung der Jobangebote in der Automobilindustrie auf Hierarchiestufen in der Region Leipzig

Zeitraum: 01.06.2023 – 31.05.2024

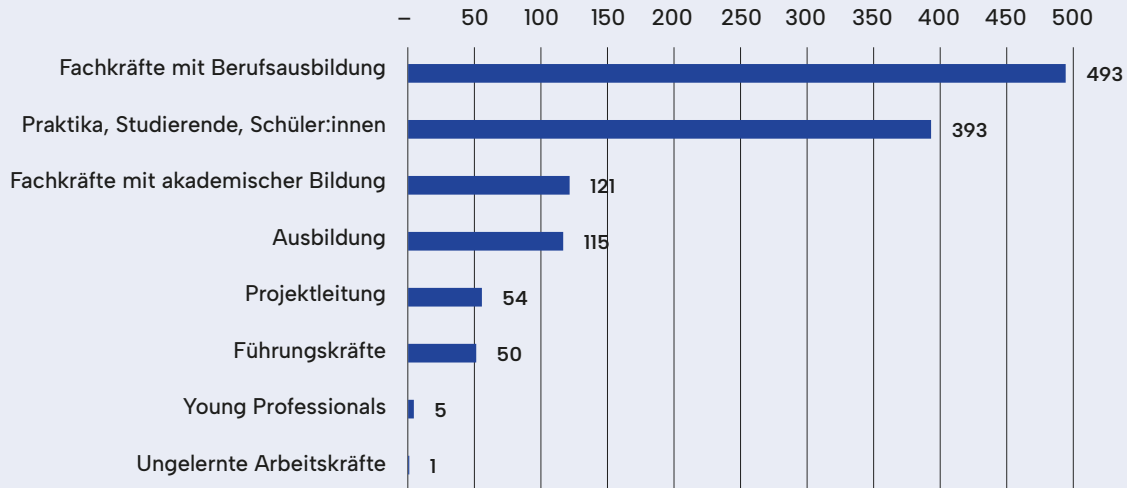


Abbildung 5: Automobilindustrie – Jobangebote nach Hierarchiestufen

2.3.4

Verteilung der Jobangebote auf Berufsgruppen

Die Jobangebote, die innerhalb der Automobilbranche ausgeschrieben werden, werden nach der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) jeweils Berufsgruppen zugeordnet. Für die Branche C29 wurden in der Region Leipzig mehr als die Hälfte der Arbeitskräfte (53,8 Prozent) in der Berufsgruppe 2 „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ gesucht. Im Betrachtungszeitraum waren es hier 642 Jobangebote. Innerhalb dieser Oberberufsgruppe stachen die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (Berufsgruppennummer 25) mit 259 ausgeschriebenem Jobangeboten und die Technischen Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe (27) mit 196 Jobangeboten besonders hervor. Auch die Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (26) spielten mit 153 ausgeschriebenem Jobangeboten eine wichtige Rolle.

Nach den Berufen in der Produktion wurden am meisten Stellen für Berufe im Bereich „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ (Berufsgruppe 7) ausgeschrieben. 185 Jobangebote waren es hier, wovon fast alle (157 Jobangebote) Berufe in der Unternehmensführung und -organisation (Berufsgruppennummer 71) verortet sind. Tätigkeitsbereiche sind hier beispielsweise Projektleitung, -planung und -management sowie Sachbearbeitung.

Die Berufsgruppe mit dem drittgrößten Stellenangebot vereint Verkehrs-, Logistik-, Schutz- und Sicherheitsberufe (Berufsgruppe 5). 119 Jobangebote wurden hier veröffentlicht, davon 88 für Verkehrs- und Logistikberufe ohne Fahrzeugführung (51).

Die Stellenausschreibungen der einzelnen Berufsgruppen innerhalb der Automobilindustrie lassen sich quartalsweise ab 2019 betrachten, was für die darauffolgenden Analysen ebenfalls relevant sein wird.

Jobangebote in der Automobilindustrie in der Region Leipzig: Top 5 Ober- und Unterberufsgruppen¹ Zeitraum: 01.06.2023 – 31.05.2024

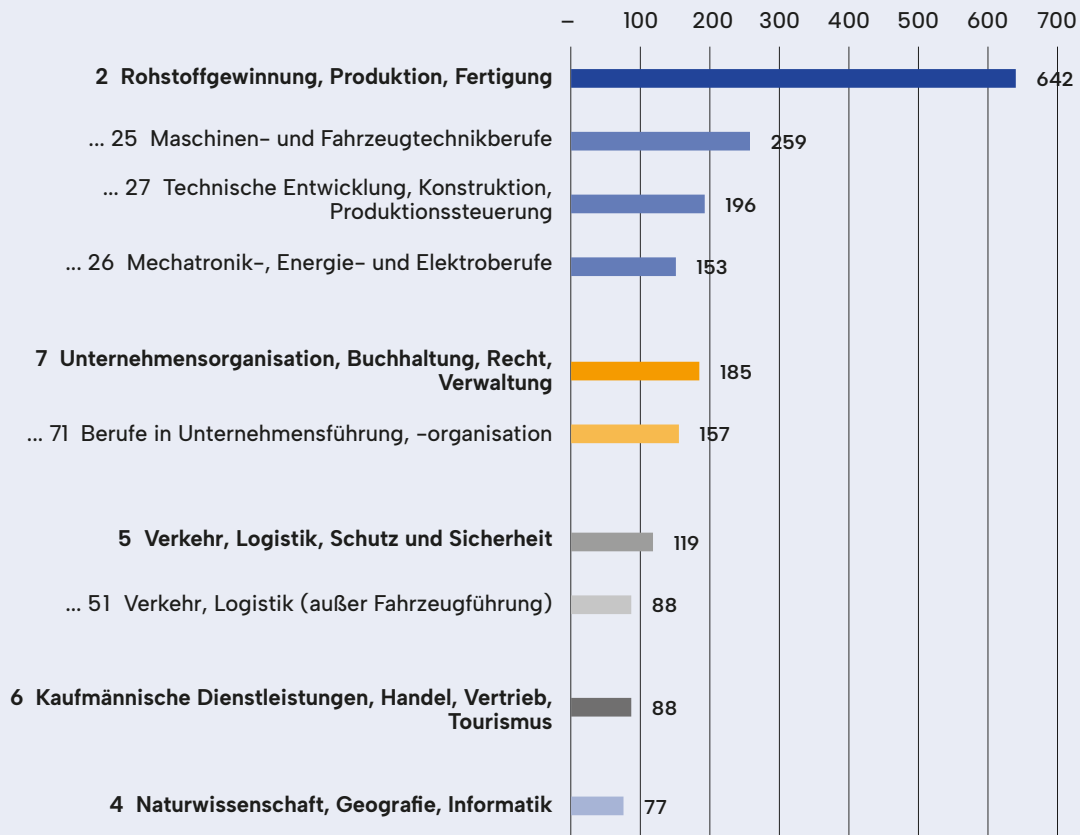


Abbildung 6: Automobilindustrie – Jobangebote nach Berufsgruppen

1: Die ausgeschriebenen Jobangebote der Oberberufsgruppen 2, 5 und 7 beinhalten die darunter aufgeführten Jobangebote der Unterberufsgruppen.

Das Stellenangebot der Berufsgruppe 2 „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ macht den größten Anteil am Stellenangebot der Automobilindustrie insgesamt aus (vgl. Abbildung 3). Das Stellenangebot hier erlebte in der Zeit nach der Pandemie einen starken Rückgang, ab dem dritten Quartal 2021 stieg es jedoch wieder deutlich an.

In Q3/2022 war ein deutlicher Einbruch des Stellenangebots in der Produktion, aber auch in den Berufsgruppen 5 „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ sowie 7 „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ zu beobachten, was vermutlich an dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine sowie dem damit verbundenen Anstieg der Energiepreise liegt. Die an dieser Stelle zurückgehaltenen Jobangebote wurden im darauffolgenden Quartal nachgeholt, womit das Q4/2022 über fast alle Berufsgruppen hinweg die meisten Jobangebote verzeichnete.

Auch wenn die Berufsgruppe 4 „Naturwissenschaft, Geografie, Informatik“ den geringsten Anteil der Stellenangebote der Automobilindustrie ausmacht, ist es die Berufsgruppe, die seit Q1/2019 am stärksten gewachsen ist, was vor allem an der fortschreitenden Digitalisierung und dem steigenden Bedarf an Informatiker:innen liegt:

„Was man natürlich merkt, ist, dass auch bei der Automobilindustrie die IT-Abteilungen größer werden. [...] Also es gibt ja immer eine Verwaltung dazu und da müssen auch Menschen am PC sitzen und Büroarbeit machen [...]. Da haben wir aber keine Veränderung, aber der IT-Bereich, der wächst tatsächlich.“ (I4)

Quartalsweise Entwicklung der Jobangebote in den Top 5 Berufsgruppen von C29 in der Region Leipzig
 Zeitraum: 01.01.2019 – 30.06.2024

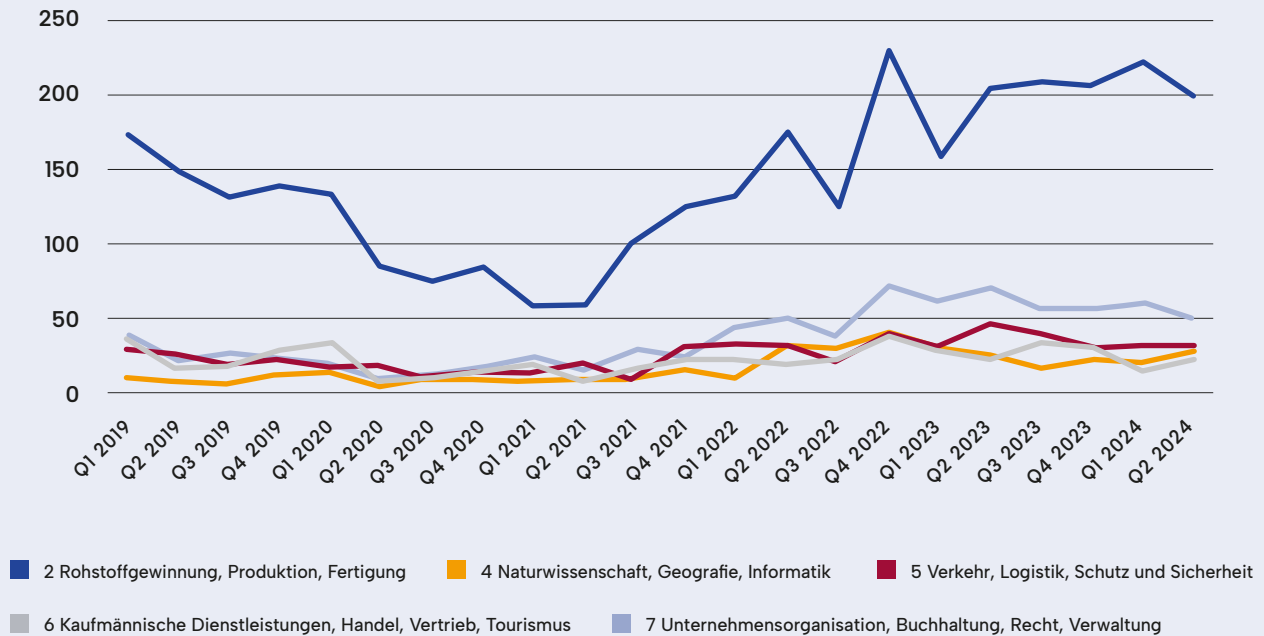


Abbildung 7: Automobilindustrie – Entwicklung Jobangebote je Berufsgruppe

2.4 Kontraktlogistiker

Neben den Automobilherstellern und Zulieferern bildet auch die Kontraktlogistik ein wichtiges Segment der Automobilindustrie. Das Kontraktlogistik-Segment lässt sich jedoch nicht mithilfe der Systematik der Wirtschaftszweige abbilden. Daher wurde dieses im Vorfeld durch eine Literaturrecherche und in Absprache mit MoLeWa in Form einer Liste von 36 Unternehmen (bestehend aus Haupt- und Tochterunternehmen) definiert.

Im Zeitraum vom 01.06.2023 bis 31.05.2024 wurden in der Region Leipzig 429 Jobangebote von den Kontraktlogistikfirmen ausgeschrieben. Fast ein Fünftel dieser Jobangebote (18,6 Prozent) wurde als befristete Stellen ausgeschrieben. Im Jahr 2019 lag der Anteil der befristeten Stellen noch bei 26,9 Prozent.

Die Rudolph Logistik Gruppe veröffentlichte mit 104 Jobangeboten die meisten Stellenausschreibungen, gefolgt von der ThyssenKrupp AG mit 53 Jobangeboten und der Seifert Logistics GmbH mit 47 Jobangeboten.

2.4.1 Entwicklung der Jobangebote in der Kontraktlogistik

Eine quartalsweise Analyse der letzten fünf Jahre bietet einen umfassenden Überblick über die Entwicklung des Stellenmarkts der Kontraktlogistik in der Region. Der pandemiebedingte Einbruch im ersten Quartal 2020 führte zu einem drastischen Rückgang des Stellenangebots, das im ersten Quartal 2021 mit nur 36 ausgeschrieben Jobangeboten seinen Tiefpunkt erreichte. Anschließend stiegen die Jobangebote nahezu kontinuierlich an und erreichten im dritten Quartal 2023 mit 151 Jobangeboten ihren Höchststand. In den folgenden Quartalen setzte jedoch ein leichter Abwärtstrend ein, was auf die schwächelnde Konjunktur in jüngerer Vergangenheit zurückzuführen ist. Im Q2/2024 waren es 144 Jobangebote.

Quartalsweise Entwicklung der Jobangebote in der Kontraktlogistik in der Region Leipzig

Zeitraum: 01.01.2019 – 30.06.2024

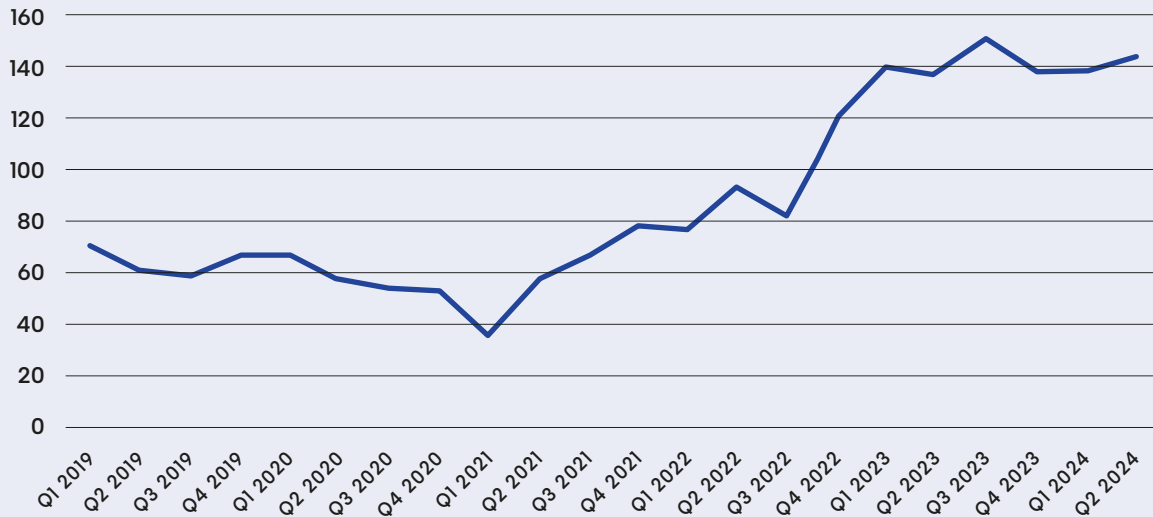


Abbildung 8: Kontraktlogistik – Entwicklung Jobangebote

Im letzten Jahr wurde knapp ein Drittel aller Stellenausschreibungen in der Kontraktlogistik der Region Leipzig verlängert, was deutlich unter der Kennzahl der gesamten Automobilindustrie (50,2 Prozent) in der Region liegt. Allerdings wurde in den Interviews berichtet, dass ein großer Teil des Personalbedarfs in der Kontraktlogistik nur durch Leiharbeiter:innen gedeckt werden kann und der Anteil über die Jahre gestiegen ist. Werden die Jobangebote nicht verlängert, muss es nicht unbedingt heißen, dass die Stelle besetzt wurde, möglicherweise wurden stattdessen für die Suche Personaldienstleistungsunternehmen beauftragt.

Eine in einem Kontraktlogistikunternehmen tätige Fachperson kommentiert den starken Zuwachs der Beschäftigung von Leiharbeiter:innen folgendermaßen:

„Wir haben auch als Betrieb eine Betriebsvereinbarung eigentlich zur Übernahme von Leiharbeitnehmern geschlossen, schon vor etlichen Jahren. Und dort haben wir eigentlich eine Quote vereinbart, 70 % Festangestellte und 30 % Leiharbeiter. Das sollte so das Maximum sein. Das haben wir auch über viele Jahre eingehalten. Dass wir jetzt über diesem 30 %-Anteil Leiharbeiter liegen, das ist eben diesem rasanten Hochlauf geschuldet. Aber nichtsdestotrotz übernehmen wir jeden Monat eine gewisse Anzahl an Leiharbeitnehmern als Festangestellte.“ (1)

Die Quartalsanalyse der letzten fünf Jahre zeigt, dass sich vor allem die Corona-Pandemie signifikant auf den prozentualen Anteil der Verlängerungen ausgewirkt hat. So wurde im ersten Quartal 2021 fast die Hälfte aller Stellenausschreibungen in der Kontraktlogistik im Untersuchungsgebiet verlängert. Ein weiterer signifikanter Anstieg trat gegen Ende des

vierten Quartals 2022 auf, als 40 Prozent der Jobangebote eine Verlängerung erforderlich machten. In diesem Zeitraum spielte die angespannte wirtschaftliche Situation eine entscheidende Rolle, die durch den Ukraine-Krieg, durchgreifende Preissteigerungen und anhaltende Lieferengpässe geprägt war und die Wechselwilligkeit der Arbeitnehmer:innen dämpfte.

Anteil verlängerter Jobangebote in der Kontraktlogistik in der Region Leipzig

Zeitraum: 01.01.2019 – 30.06.2024

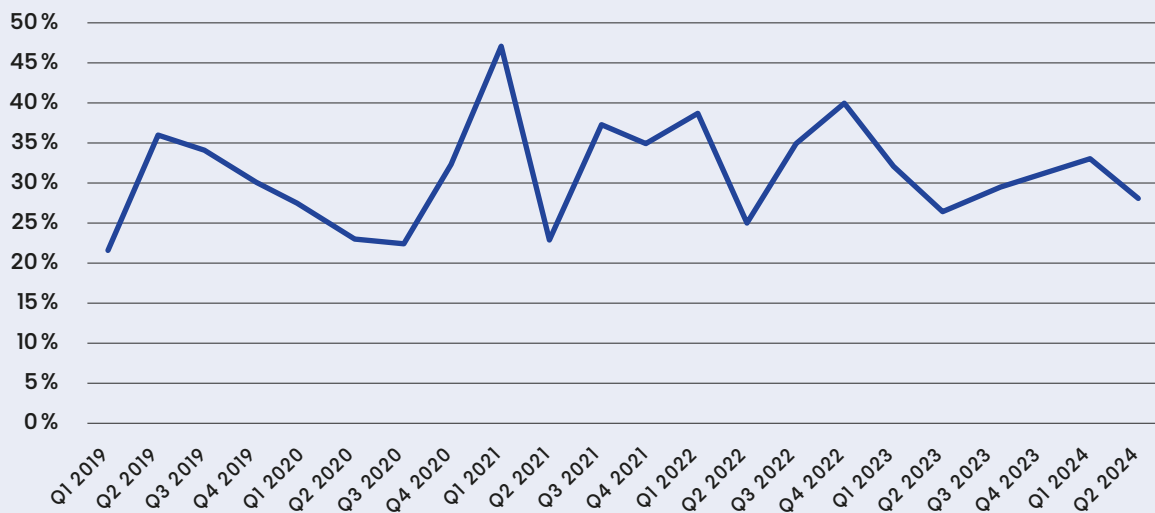


Abbildung 9: Kontraktlogistik – Entwicklung verlängerte Jobangebote

2.4.2

Verteilung der Jobangebote auf Hierarchiestufen

Eine detaillierte Analyse der ausgeschriebenen Stellen nach Hierarchiestufen zeigt, dass zwischen Juni 2023 und Mai 2024 in der Region Leipzig vor allem Fachkräfte mit Berufsausbildung für den Kontraktlogistikbereich gesucht wurden. Mit mehr als der Hälfte der ausgeschriebenen Jobangebote (220 Stellen) richtete sich die Mehrheit an diese Zielgruppe. Darauf folgten Führungskräfte mit 65 Jobangeboten (15,2 Prozent) und Projektleiter:innen mit 50 Jobangeboten (11,7 Prozent). Im Gegensatz zu Automobilherstellern und -zulieferern wurden vergleichsweise wenig Jobangebote

für Praktikant:innen, Studierende und Schüler:innen veröffentlicht (3,3 Prozent). Das liegt zum einen daran, dass die meisten Berufsprofile in der Kontraktlogistik für Studierende uninteressant sind. Ein weiterer Grund dafür ist, dass die intensive Betreuung von Praktikant:innen in dieser dynamischen Branche als weniger lohnend betrachtet wird. Da diese meist nur für eine begrenzte Zeit im Unternehmen tätig sind, lässt sich der Aufwand häufig nicht rechtfertigen, besonders in einem Umfeld, das auf reibungslose Abläufe angewiesen ist.

Ähnlich verhält es sich mit Ausbildungsstellen, hier war der Anteil der Jobangebote mit 8,6 Prozent geringer als in der Branche C29, obwohl hier ein deutlich hö-

herer Anteil des Personalbedarfs mithilfe von Fachkräften mit Berufsausbildung gedeckt wird. Auch die Interviewpartner:innen berichteten von der Zurückhaltung der Kontraktlogistikunternehmen bei Ausbildungsmaßnahmen, was vor allem auf Unsicherheiten aufgrund der zeitlich befristeten Verträge mit Kundenunternehmen zurückzuführen ist:

„Da sind die Unternehmen sehr vorsichtig mittlerweile geworden, also ich glaube, da hätten wir schon noch, na ja, Chancen, da etwas aktiver noch zu werden, selbst für Nachwuchs zu sorgen. [...] Das ist halt erstmal mit einer Investition verbunden und ich sag mal so, Unsicherheiten, die man vielleicht auch hätte.“ (16)

Eine genauere Betrachtung der Stellenmarktdaten legt nahe, dass ungelernete Arbeitskräfte in der Kontraktlogistik kaum gefragt sind. Dies widerspricht allerdings der Einschätzung der Interviewpartner:innen aus diesem Bereich, die eine steigende Offenheit gegenüber ungelerten Arbeitskräften und Quereinsteiger:innen

in ihrem Betrieb betonen. Aufgrund des Fachkräftemangels mussten die Anforderungen an Arbeitnehmer:innen zuletzt generell gesenkt werden. Viele Mitarbeiter:innen seien Quereinsteiger:innen, die ursprünglich aus anderen Berufen stammen und sich die nötigen Fähigkeiten im Unternehmen angeeignet hätten.

Um den Widerspruch zwischen den Ergebnissen der Stellenmarktanalyse und den Interviewaussagen zu untersuchen, wurden Stellenanzeigen für das geringqualifizierte Berufsprofil „Staplerfahrer“ in der Region Leipzig analysiert, das laut einem Interview stark gefragt ist. Dabei wurden die Inhalte von Anzeigen analog zu der Branche C29 aus dem Jahr 2019 mit denen aus dem Zeitraum vom 01.06.2023 bis zum 31.05.2024 verglichen, um gegebenenfalls Veränderungen im Anforderungsprofil zu identifizieren. Während im Jahr 2019 in etwa der Hälfte der Inserate Berufserfahrung explizit gefordert wurde, sank dieser Anteil im Analysezeitraum auf nur noch 30,3 Prozent. Stattdessen werden heutzutage Berufserfahrung und spezifische Kenntnisse in der Lagerlogistik häufiger mit Formulierungen wie „wünschenswert“, „von Vorteil“, „kein Muss“ oder „idealerweise“ versehen. Laut Interviewpartner:innen wird fehlende Erfahrung in der Logistik zunehmend durch gezielte Anlern-, Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen.

Verteilung der Jobangebote in der Kontraktlogistik auf Hierarchiestufen in der Region Leipzig

Zeitraum: 01.06.2023 – 31.05.2024

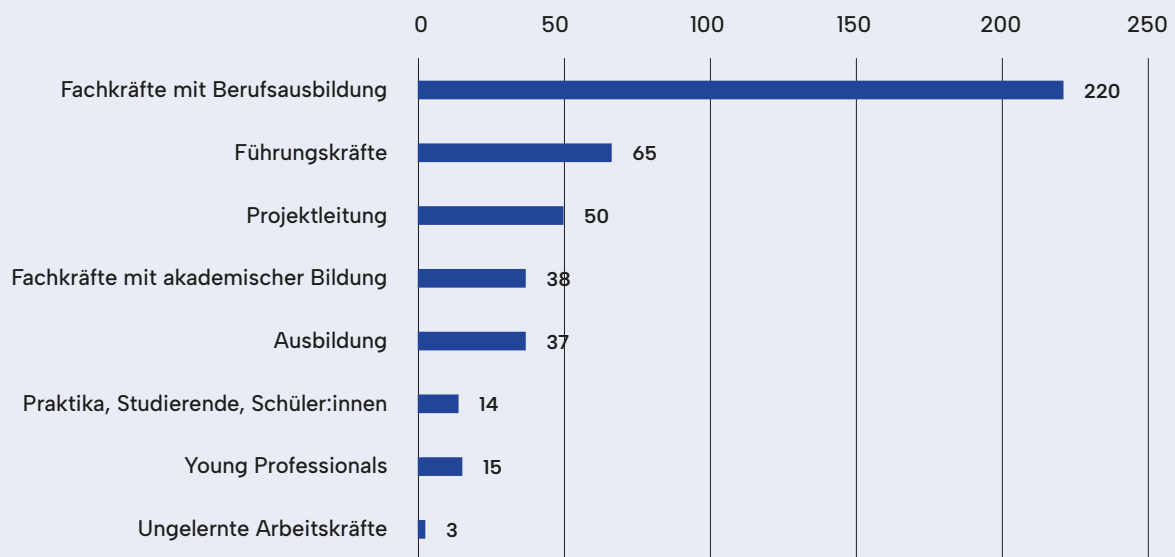


Abbildung 10: Kontraktlogistik – Jobangebote nach Hierarchiestufen

2.4.3 Verteilung der Jobangebote auf Berufsgruppen

Die in der Region Leipzig für die Kontraktlogistik ausgeschriebenen Jobangebote können, analog zur Betrachtung der Branche C29, gemäß der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) in verschiedene Berufsgruppen unterteilt werden. 41 Prozent der Stellen wurden im Zeitraum 01.06.2023 bis 31.05.2024 innerhalb der Berufsgruppe 5 „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ ausgeschrieben (175 Jobangebote), wovon 119 Jobangebote allein auf die Berufsgruppe 51 „Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführung)“ fielen.

Nach den Berufen im Verkehr wurden die meisten Stellen für Berufe im Bereich 7 „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ (102 Jobangebote) ausgeschrieben. Ein Großteil (91 Jobangebote) war dabei im Bereich Unternehmensführung und -organisation (Berufsgruppennummer 71) angesiedelt.

Auf dem dritten Platz folgte die Berufsgruppe 2 „Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung“, wovon die meisten Jobangebote für die Untergruppen technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung (Berufsgruppennummer 27), Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (26) sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25) ausgeschrieben wurden.

Jobangebote in der Kontraktlogistik in der Region Leipzig: Top 10 Ober- und Unterberufsgruppen¹
Zeitraum: 01.06.2023 – 31.05.2024

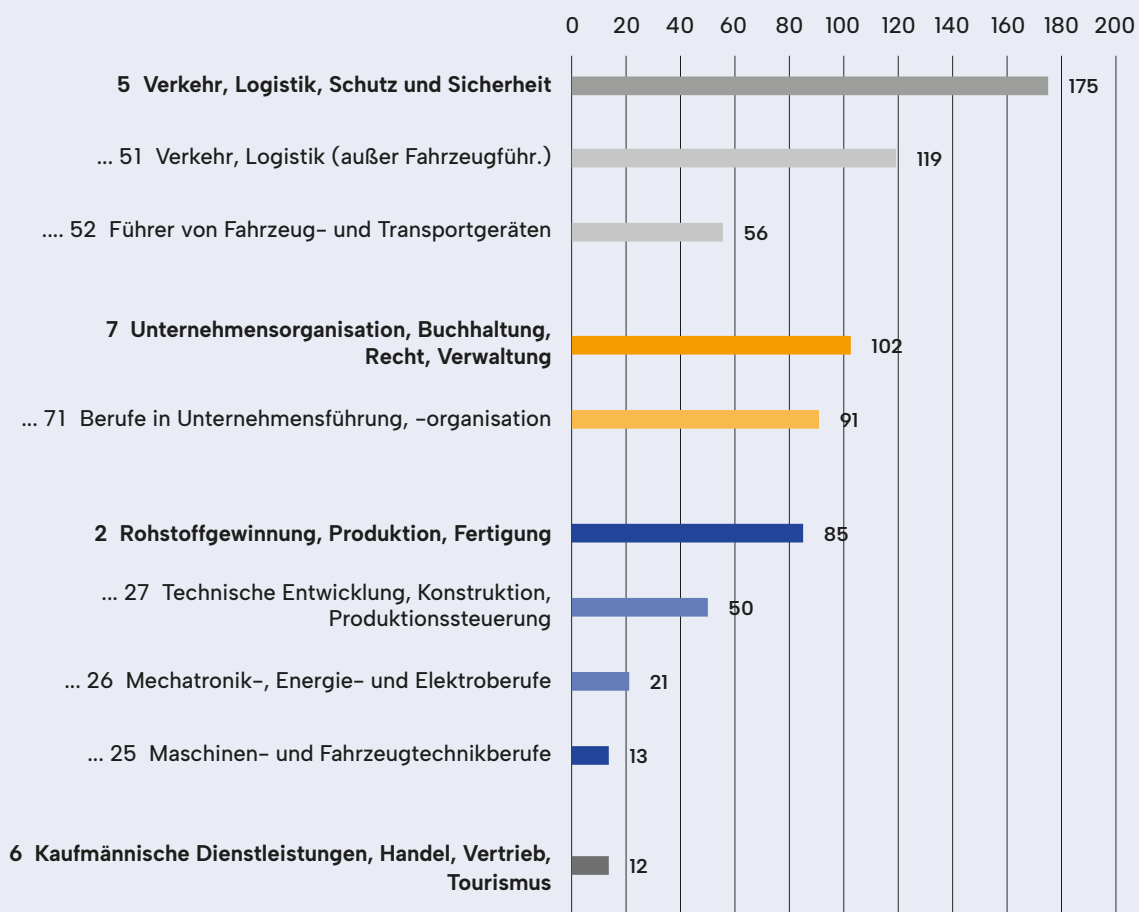


Abbildung 11: Kontraktlogistik – Jobangebote nach Berufsgruppen
1: Die ausgeschriebenen Jobangebote der Oberberufsgruppen 2, 5 und 7 beinhalten die darunter aufgeführten Jobangebote der Unterberufsgruppen.

2.5 Fachkräfteengpässe: Berufsgruppen- analyse

Die Analyse der Stellenanzeigen ermöglicht zunächst einen guten Überblick über die Nachfrage nach Fachkräften, gibt allerdings alleinstehend keine Auskunft darüber, wie die Angebotsseite aussieht und wie schwer es den Unternehmen fällt, die offenen Stellen zu besetzen. Um die letzte Frage zu beantworten, müssen weitere Indikatoren herangezogen werden. Eine Möglichkeit ist es, den Anteil der verlängerten Jobangebote zu betrachten, da dies ein Indiz dafür ist, dass die Stellen nicht gleich beim ersten Versuch besetzt werden konnten. Die Jobangebote der Unternehmen in der Automobilherstellung, Zulieferindustrie sowie Kontraktlogistik wurden daraufhin bereits in den Abschnitten 2.3 bzw. 2.4 untersucht.

Es gibt darüber hinaus weitere Indikatoren, die eine Einschätzung der Besetzungsschwierigkeit ermöglichen. Einer davon ist die Quote der von Personaldienstleistungsunternehmen ausgeschriebenen Jobangebote. Bei Personaldienstleistungsunternehmen (PDL) handelt es sich um Dienstleister, die entweder Arbeitnehmer:innenüberlassung (Zeitarbeit) anbieten oder Personal zur direkten Einstellung in Kundenunternehmen vermitteln. Von beiden Optionen wird in der Regel Gebrauch gemacht, wenn es den Unternehmen nicht selbst gelingt, offene Stellen zu besetzen. Diese Einschätzung teilt auch ein:e Interviewpartner:in dieser Studie:

„Und das war eine ganz große Herausforderung. Die Mitarbeiter [zu finden], egal jetzt in welcher Form [...]. Eine Vielzahl läuft eben auch über Personaldienstleister. Aber dann eben hat man dort schon die Herausforderung, Leiharbeitnehmer zu finden.“ (11)

In der gesamten Region Leipzig wurden im Betrachtungszeitraum Juni 2023 bis Mai 2024 38,3 Prozent der Jobangebote von Personaldienstleistern ausgeschrieben. Auf dem gesamten deutschen Markt betrug der Anteil 31,4 Prozent.

Weiterhin bieten auch die Daten zu Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit eine Möglichkeit, den Fachkräfteengpass einzuschätzen, wenn man diese in Relation zu offenen Stellen setzt.

Da sowohl die PDL-Quote als auch die Arbeitslosenzahlen nicht branchenspezifisch betrachtet werden können, werden im Folgenden alle drei Indikatoren, einschließlich des Anteils der verlängerten Jobangebote, für die relevanten Berufsgruppen branchenübergreifend untersucht. Die branchenübergreifende Betrachtung ergibt auch insofern Sinn, da die Automobilindustrie in der Region Leipzig auch mit anderen Branchen im Wettbewerb um Fachkräfte steht. Die gleichen Fachkräfte, die für die Automobilindustrie wichtig sind, können beispielsweise auch in der Chemiebranche, in der Logistik sowie in vielen weiteren Branchen eingesetzt werden. Zu den branchenübergreifend umworbenen Berufen gehören zum Beispiel Lagermitarbeiter:innen, Lkw-Fahrer:innen, Anlagenelektroniker:innen oder Informatiker:innen. Den branchenübergreifenden Wettbewerb um die Fachkräfte bekommen die Automobilhersteller, Zulieferer und Kontraktlogistiker zu spüren, wie die Interviews belegen:

„Ja, Sie können also schon alle produzierenden Unternehmen, die im DAX gelistet sind, dazu zählen. Sei es die Siemens AG, seien es Chemieriesen wie BASF oder Bayer. Seien es teilweise auch Unternehmen, die Sie gar nicht so vordergründig auf dem Schirm haben, die Biologie und Chemietechnik, also Tech-Unternehmen, die hochinteressante Jobs anbieten, die vor allem hochinteressante Arbeitszeitmodelle parallel zu diesen Jobs anbieten und wie gesagt auch die entsprechenden Verdienstmöglichkeiten.“ (12)

Im Folgenden wird der Fokus auf Berufsgruppen gelegt, die sich in der vorhergehenden Analyse als relevant für die Automobilindustrie in der Region Leipzig erwiesen haben. Sowohl für Automobilhersteller und Zulieferer als auch für Kontraktlogistiker sind es die Berufsgruppen 2 „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“, 4 „Naturwissenschaft, Geografie, Informatik“, 5 „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“, 6 „Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Tourismus“ sowie Berufsgruppe 7 „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“.

Die Indikatoren werden auf der Ebene der Berufsuntergruppen betrachtet (2-Steller-Ebene). Dabei werden Untergruppen, die für keine der Segmente der Automobilindustrie eine wichtige Rolle spielen, ausgeblendet. Die Analyse bezieht sich auf die Region Leipzig.

In der Berufsgruppe 2 „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“, die insbesondere für Automobilhersteller und Zulieferer eine zentrale Rolle spielt, ist der Anteil der von Personaldienstleistungsunternehmen ausgeschriebenen Jobangebote überdurchschnittlich hoch. Innerhalb dieser Berufsgruppe stechen die Jobangebote für Metallherzeugung, -bearbeitung und Metallbau (Berufsgruppe 24) besonders stark hervor: Erhebliche 73,8 Prozent dieser Jobangebote wurden von Personaldienstleistern ausgeschrieben. Drei weitere Gruppen innerhalb dieser Berufsgruppe wiesen ebenfalls einen großen Anteil von durch Personaldienstleister vermittelten Stellen auf: die Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung (22) mit 60,1 Prozent, Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25) mit 53,4 Prozent und Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe (26) mit 50,6 Prozent. Als Mangelberufe in der Berufsgruppe Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25) werden von Expert:innen Karosseriebauer:innen sowie Kfz-Techniker:innen hervorgehoben. Der höchste Engpass ist bei Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen zu beobachten, da hier neben der hohen PDL-Quote auch der Anteil der verlängerten Jobangebote überdurchschnittlich hoch ist sowie das Angebot an Arbeitslosen im Verhältnis zu offenen Stellen sehr niedrig ist. Die Berufe aus dieser Gruppe, wie Mechatroniker:innen oder Elektroniker:innen, wurden auch in den Interviews mehrfach als schwer zu besetzende Stellen erwähnt. Außerdem werden Ingenieur:innen als ein sehr gefragter Beruf angegeben, der überwiegend der Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (25) zugeordnet werden kann:

„Das ist ein ganz schwieriges Feld, als Ingenieur kann man sich heutzutage, glaube ich, aussuchen, wo man arbeitet. Da haben wir schon die Themen, auch wenn es so Richtung Mechatroniker etc. geht, also die typischen Berufe, die wir da haben, ist es auch nicht einfach. Der Markt ist einfach ausgeschöpft, da haben wir wenig Fachkräfte.“ (16)

Innerhalb der Berufsgruppe 4 „Naturwissenschaft, Geografie, Informatik“ sind nur die Informatik- und andere IKT-Berufe für die Automobilindustrie wirklich relevant und hier ist der Wettbewerb aus anderen Branchen sehr hoch, was die niedrige Zahl der Arbeitslosen erklären könnte.

In der Berufsgruppe 5 „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ ist der Anteil der von Personaldienstleistern veröffentlichten Jobangebote insgesamt am höchsten. Besonders hoch ist der Anteil in der Unterberufsgruppe 51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführer:innen) mit 64,5 Prozent. Diese Berufsuntergruppe ist insbesondere für Kontraktlogistiker sehr relevant und stark von Leiharbeiter:innen abhängig. Gleichzeitig zeigt sich hier ein relativ „gutes“ Verhältnis zu Arbeitslosenzahlen. Möglicherweise sind die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung in diesen Berufen (im Vergleich zur Arbeitslosigkeit) nicht attraktiv genug, weswegen hier über Personaldienstleister viele Arbeitskräfte aus dem Ausland eingesetzt werden.

In den Berufsgruppen 6 „Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Tourismus“ sowie 7 „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ ist der Fachkräfteengpass laut allen drei Indikatoren vergleichsweise gering. Lediglich die Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung (72) zeigen etwas überdurchschnittliche Werte, allerdings ist die Nachfrage nach diesen Berufen in der Automobilindustrie nicht so hoch wie die anderen hier aufgeführten (Unter-)Berufsgruppen.

Über die letzten Jahre hat sich die Gewinnung der Fach- und Arbeitskräfte zunehmend zu einem ernsthaften Problem für die Automobilindustrie in der Region Leipzig entwickelt. Der allgemeine, vor allem aus dem demografischen Wandel resultierende Fachkräftemangel verschärft die Problemlage an dieser Stelle noch, aufgrund der sich verändernden Mobilitätsgewohnheiten und des sinkenden Ansehens der Automobilindustrie:

Tabelle 1:

Indikatoren für Besetzungsschwierigkeit in der Region Leipzig

	Berufsgruppe nach KldB	Anteil PDL	Anteil verlängerte Jobangebote	Durchschn. Verhältnis Arbeitslose / Jobangebot
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung			
22	Kunststoff- und Holzherstellung, -verarbeitung	60,1%	39,2%	1,45
24	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	73,8%	42,6%	0,71
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	53,4%	36,7%	0,48
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	50,6%	37,6%	0,29
27	Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	45,3%	32,8%	0,20
4	Naturwissenschaft, Geografie, Informatik			
43	Informatik- und andere IKT-Berufe	38,2%	34,3%	0,37
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit			
51	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	64,5%	29,8%	2,34
52	Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten	55,9%	30,6%	1,74
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Tourismus			
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	32,4%	27,1%	0,46
62	Verkaufsberufe	16,4%	27,1%	2,70
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung			
71	Berufe Unternehmensführung, -organisation	36,1%	28,5%	1,27
72	Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung	34,8%	32,9%	0,26

„Die Fachkräfte von heute legen andere Prämissen an den Tag als noch vor drei, fünf, zehn Jahren. Das sind auch ganz andere Prämissen, die ich an den Tag lege, tatsächlich auch in meinem Wunsch, was ich zu geben habe und was ich nehmen möchte. Das heißt, das Auto, was früher noch gerade in Deutschland hier ganz oben immer angesehen war, das ist heute nicht mehr so. [...] Also auch da hat eine komplette Verschiebung in den Köpfen der jetzigen Arbeitskräfte einfach ganz, ganz stark stattgefunden.“ (13)

Viele Berufe in der Kontraktlogistik sind inzwischen immer schwieriger zu besetzen, wie ein:e Interviewpartner:in am Beispiel des Lkw-Fahrers ausführt:

„Klassisch gehören zu unserem Bereich natürlich auch die Speditionen und [...] dass es dort auch besondere Schwierigkeiten gibt und das hat natürlich auch was mit dem demografischen Wandel zu tun und natürlich auch, dass viele immer älter werden und ausscheiden, aber dass auch der Berufskraftfahrer nicht attraktiv genug ist, um eben die jungen Leute da dran zu führen.“ (11)

Selbst bei den OEM, die im Allgemeinen noch als attraktive Arbeitgebende wahrgenommen werden, zeigen sich Veränderungen – gerade in Bezug auf die jüngere Generation. Der Mangel an Nachwuchskräften stellt die Automobilindustrie vor die zunehmende Herausforderung, sich gegen andere Branchen durchzusetzen. Zur Besetzung der Ausbildungsstellen liefert ein Interview folgende Aussagen:

„[J]edes Jahr haben wir wieder nasse Hände und fragen uns: Schaffen wir es dieses Jahr wieder? Und dann schaffen wir es wieder. Wir sind uns manchmal auch nicht sicher, ob es noch mal funktioniert. Bisher haben wir es jedes Jahr hinbekommen, aber wir sind nicht mehr in dem zeitlichen Korridor, in dem wir früher waren. [...] Und wir haben auch Rücktritte. So was gab es vor fünf Jahren auch nicht, dass jemand von dem Ausbildungsplatz bei uns zurücktritt. [...] Als ich zur Schule gegangen bin, war das völlig anders, da war eine Ausbildung zu bekommen ein absoluter Sechser im Lotto. Da wäre man nie zurückgetreten, wenn man bei uns einen Ausbildungsplatz bekommen hätte [...]. Aber das ist heute anders.“ (15)

Und auch innerhalb der Automobilindustrie kommt es zur Konkurrenz um Beschäftigte. Noch stärker als die OEM in der Region leiden die Zulieferer und die Kontraktlogistikunternehmen unter dem Fachkräftemangel, da sie teilweise auf die gleichen Fach- und Arbeitskräfte wie die OEM angewiesen sind, dabei aber nicht über vergleichbar starke Marke als Arbeitgebende verfügen:

„Und auch die Möglichkeiten, die Sie haben, wenn Sie bei einem OEM beschäftigt sind, egal ob über Personaldienstleistungen oder ob Sie direkt beschäftigt sind, das hat auch einen wertekonformen Einfluss auf die Menschen. Das hat in jedem Fall unglaublich Einfluss genommen, bis hin dazu, dass es tatsächlich auch Jobsuchende gibt, die ausschließlich nur das machen wollen, die gar keine anderen Möglichkeiten annehmen wollen, die zum Beispiel nicht zu einem Zulieferer gehen wollen, sondern nur zum OEM wollen und da auch in Kauf nehmen, möglicherweise in der Luft zu hängen, beziehungsweise augenblicklich nicht zum Zuge zu kommen.“ (12)

Um die Fachkräftebedarfe trotz des Mangels zu decken, setzen die Unternehmen unterschiedliche Strategien ein. Zum einem werden in allen Teilbranchen Personaldienstleister eingesetzt. Kontraktlogistikunternehmen sowie Zulieferer machen mehr Gebrauch von Personaldienstleistungen, da sie größere Probleme haben, selbst genügend Personal zu finden. Aber auch OEM setzen z. B. auf die Leiharbeiter:innen, vor allem in Wachstumsphasen.

Da es auch die Personaldienstleister nicht einfach haben, ausreichend Fach- und Arbeitskräfte zu rekrutieren, mobilisieren sie vermehrt Beschäftigte aus dem Ausland, was zu zusätzlichen Herausforderungen bei den Unternehmen führt. Wiederkehrende Schwierigkeiten sind dabei vor allem der Umgang mit bürokratischen Hürden, fehlende Sprachkenntnisse und die teilweise unerfüllbare Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen.

Ein weiterer Trend, der sich über alle Teilbranchen hinweg zeigt, ist die Reduzierung der Anforderungen an die potenziellen Arbeitnehmer:innen. Aus Sicht der Expert:innen zeigen aber vor allem die OEM nicht ausreichend Flexibilität in dieser Hinsicht und schöpfen damit nicht alle Möglichkeiten aus.

Wie sich die Anforderungen an die (potenziellen) Beschäftigten in der Automobilbranche verändert haben, wird im nächsten Kapitel genauer analysiert.

3 Kompetenzanalyse

Für die Analyse der Kompetenzbedarfe der Unternehmen der Automobilindustrie in der Region Leipzig wurden zunächst die personalsuchenden Unternehmen nach Geschäftsfeldern und Unternehmensformen (OEM, Kontraktlogistiker, Engineering Services, Zulieferer) geclustert, um eine detaillierte Analyse der gefragten Kompetenzen zu ermöglichen. Innerhalb jedes Clusters wird zunächst aufgezeigt, welche Berufsprofile von den Unternehmen besonders nachgefragt sind und wie sich die Nachfrage in den letzten Jahren verändert hat. Anschließend werden die gefragten Kompetenzen genauer analysiert.

3.1 Kompetenzen und Qualifikationen in den OEM

Der Personalbedarf in den OEM ist seit 2019 angestiegen. Die Anzahl der ausgeschriebenen Jobangebote nahm von 545 auf 635 zu, was einem Zuwachs von 16,5 Prozent entspricht.

Ein bemerkenswerter Wandel zeigte sich jedoch in der Art der Stellen. Während 2019 noch fast 80 Prozent der Jobangebote auf Praktika und Studierende entfielen, hat sich der Anteil zugunsten der Fachkräfte mit Berufsausbildung verschoben. Von Juni 2023 bis Mai 2024 sind noch 56,2 Prozent der Jobangebote für Praktikant:innen und Studierende ausgeschrie-

ben. Fachkräfte mit Berufsausbildung machen nun 27,7 Prozent der Jobangebote aus, während es 2019 lediglich 6,8 Prozent waren. Bei den OEM werden somit starke Verschiebungen im Fachkräftebedarf sichtbar. Auch im Ausbildungsbereich gibt es eine recht hohe Anzahl an offenen Stellen, seit 2019 ist ihr Anteil von 9,2 Prozent auf 10,6 Prozent angestiegen.

3.1.1 Berufsprofile

Neben der wachsenden Bedeutung von Fachkräften mit Berufsausbildung wird im Rahmen der Analyse auch der hohe Bedarf an technisch spezialisierten Berufsprofilen deutlich. Die Mitarbeiter:innen in der Produktion/Instandhaltung stellen dabei den größten Anteil innerhalb des Clusters dar, wobei Mechatroniker:innen/Instandhalter:innen auf einem konstant hohen Niveau nachgefragt werden (2019: 9,9 Prozent; Juni 2023 bis Mai 2024: 9,6 Prozent). Außerdem zeigt sich ein deutlicher Anstieg in der Nachfrage nach Logistikmitarbeiter:innen und -planer:innen, deren Anteil von 3,5 Prozent auf 7,4 Prozent anwuchs. Auch der Fachkräftebedarf im Bereich IT und Digitalisierung verzeichnete einen leichten Zuwachs von knapp zwei Prozent.

Ein Experteninterview verdeutlicht dabei, dass die Automobilindustrie insbesondere im Wettbewerb mit der Logistikbranche und anderen Unternehmen steht, die Instandhaltungsfunktionen anbieten. Aus dem Interviewmaterial geht hervor, dass Fachkräfte in den Be-



reichen Instandhaltung und IT besonders schwierig zu finden seien, da sie auch von anderen Firmen in der Umgebung benötigt würden und sie daher als „Engpass-Cluster“ gelten. Besonders betont wurde, dass viele Logistikfirmen, die sich in der näheren Umgebung niedergelassen haben, ebenfalls um spezialisierte Fachkräfte konkurrieren.

Im Bereich Qualitätssicherung und –prüfung ist die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen deutlich gesunken. Der Anteil fiel von 11,7 Prozent auf 4,9 Prozent. Das begründet einen Großteil der Abnahme der Jobangebote für Praktikant:innen und Werkstudierende, da das Qualitätsmanagement ein beliebtes Einsatzfeld für diese Zielgruppe darstellte.

Relevante Berufsprofile der OEM in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

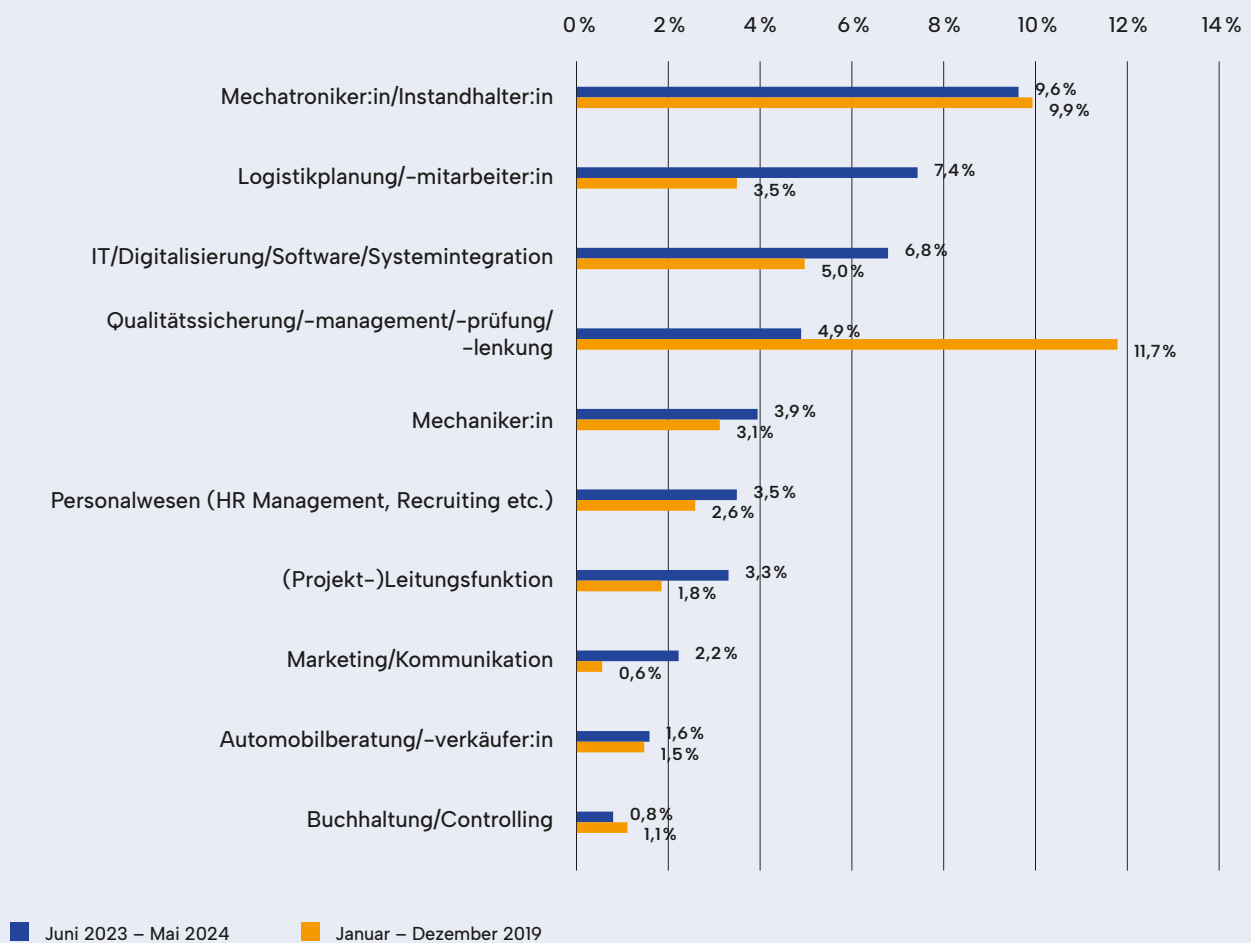


Abbildung 12: OEM – Berufsprofile

3.1.2 Skills und Technologien/Anwendungsinstrumente

Die veränderten Anforderungen an die fachliche Qualifizierung der Arbeitskräfte gehen auch mit neuen Anforderungen an ihre Soft Skills einher.

Teamfähigkeit (78,0 Prozent) und Kommunikationsfähigkeit (66,5 Prozent) stehen hier an oberster Stelle. Diese Eigenschaften sind in den meisten Berufsfeldern von zentraler Bedeutung, weshalb es hier keine starke Varianz gibt. Auffällig sind die Entwicklungen bezüglich Selbstständigkeit und Eigeninitiative. Beide gehören zwar immer noch zu den Top 10, haben aber deutlich an Bedeutung verloren. Der Anteil der Job-

angebote, die selbstständige Bewerber:innen fordern, ist seit 2019 von 67,3 Prozent auf 41,3 Prozent gesunken. Ein noch stärkerer Abfall zeigt sich bei der Nachfrage nach Eigeninitiative von 46,2 auf 17,5 Prozent. Es entsteht der Eindruck, dass die Fähigkeit, sich führen und anleiten zu lassen, wichtiger geworden sei als das selbstständige Arbeiten. Dafür gewannen Skills wie Verantwortungsbewusstsein (22,4 Prozent), gutes Zuhören (16,9 Prozent) und Begeisterungsfähigkeit (29,6 Prozent) an Bedeutung, während sie 2019 nur selten bis gar nicht genannt wurden. Die zunehmende Relevanz einer ausgeprägten Lernbereitschaft beziehungsweise Offenheit für Neues geht auch aus dem Interviewmaterial hervor:

„Jeder, der bei uns anfängt, muss sich darauf einstellen, dass er Weiterbildungen und Schulungen bekommt. Und das prüfen wir auch intensiv in den Vorstellungsgesprächen ab, dass niemand denken soll, dass man hier einen Job hat und den dann bis zum Renteneintritt hat, sondern dass es auch mal sein kann, dass wir sagen, wir machen eine Umschulung, die geht jetzt drei Jahre und du bist Anfang 50 und du musst aber trotzdem noch mal auf die Schulbank. Und diese Bereitschaft muss da sein [...].“ (15)

Top 10 Soft Skills in den OEM in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

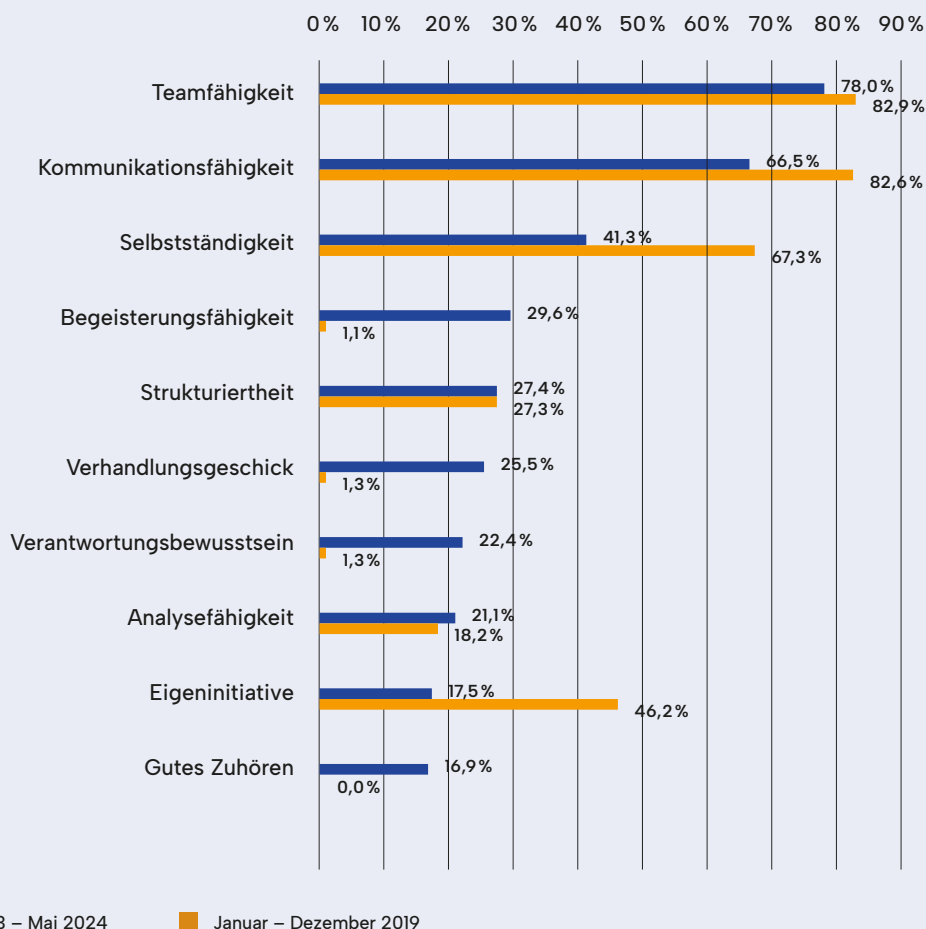


Abbildung 13: OEM – Soft Skills

Im Bereich der Technologieanforderungen steht weiterhin deutlich MS Office im Vordergrund, welches für 57,8 Prozent der Jobangebote relevant ist, wobei zusätzlich explizit Excel in 14,3 Prozent der Stellen gefordert wird. SAP hat an Bedeutung gewonnen und wird für 15,0 Prozent der Jobangebote benötigt. Unter den Top 10 Erfordernissen tauchen einige weitere An-

wendungsinstrumente mit recht geringen Anteilen auf, welche 2019 jedoch noch kaum bis gar nicht erwähnt wurden. Dazu gehören SPS (3,6 Prozent), TIA-Portal (3 Prozent), Siemens Simatic S7 (3 Prozent) und Fanuc (1,4 Prozent). Diese Entwicklung deutet auf eine sich durchsetzende Digitalisierung und zunehmende Automatisierung in der Branche hin.

Top 10 Technologien/Anwendungsinstrumente bei den OEM in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

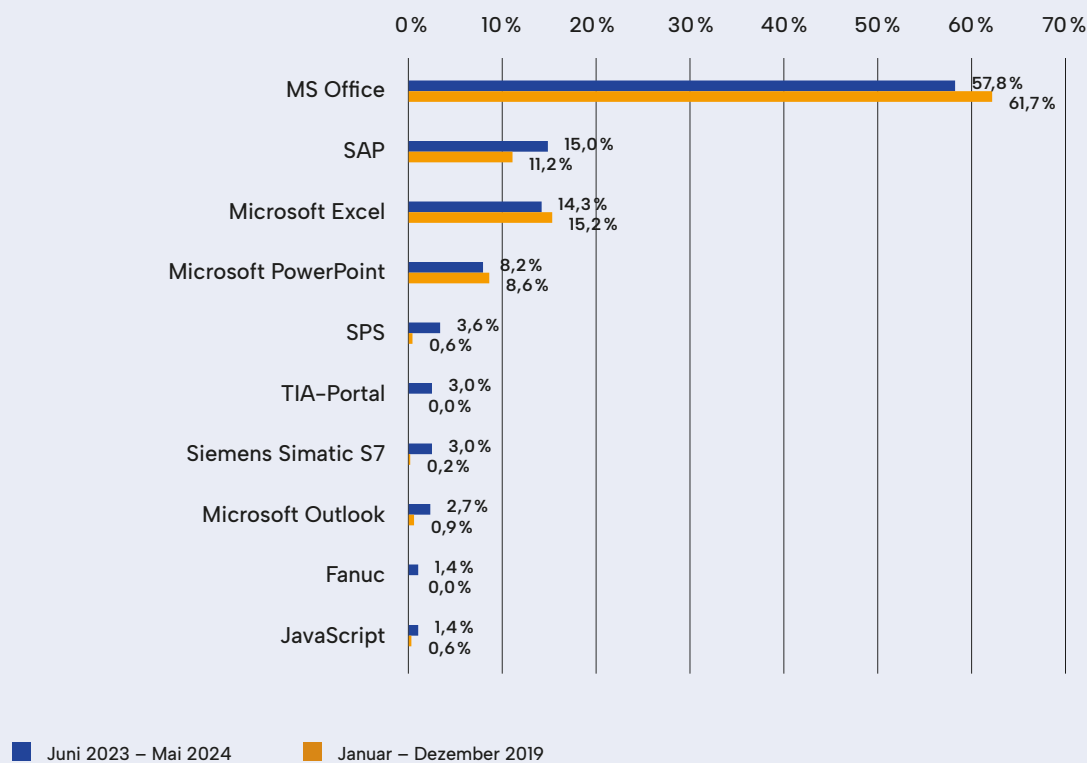


Abbildung 14: OEM – Technologien/Anwendungsinstrumente

Zusätzlich zu den Entwicklungen im Bereich Soft Skills und Technologien ist beobachtbar, dass Projektarbeit in den Aufgabenbereichen der OEM wichtiger wurde. Sie wird zunehmend in Stellenanzeigen erwähnt (von 3,9 Prozent auf 22,7 Prozent) und bringt ebenfalls eigene Anforderungen an die Arbeitskräfte mit sich.

Wie bereits die Berufsprofilanalyse zeigt, hat sich die Nachfrage nach technischem Wissen verstärkt. Deren Anteil ist zwischen 2019 und Mai 2024 von 16,3 Prozent auf 22,2 Prozent angestiegen, was die wachsende Komplexität und technologische Durchdringung in der Automobilproduktion unterstreicht.



3.2 Kompetenzen und Qualifikationen in der Kontraktlogistik

Die Daten zeigen für die Region Leipzig eine deutliche Zunahme der ausgeschriebenen Jobangebote in der Kontraktlogistik innerhalb der Automobilindustrie zwischen 2019 und dem Zeitraum von Juni 2023 bis Mai 2024. Insgesamt stieg die Anzahl der Jobangebote von 216 auf 429, was einem Wachstum von 97,6 Prozent entspricht. Aus den Interviews konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass der gestiegene Fachkräftebedarf vor allem aus der Einführung eines Drei-Schicht-Modells resultiert.

Aus einer Experteneinschätzung im Interview geht hervor, dass durch die Digitalisierung keine Berufe oder Tätigkeiten weggefallen seien:

„Ich könnte jetzt eigentlich nicht sagen, dass hier irgendwelche Berufe beziehungsweise Tätigkeiten, die wir ausüben, über kurz oder lang weggefallen sind.“ (I1)

Dies deutet darauf hin, dass keine Verdrängung durch Automatisierung stattgefunden hat.

3.2.1 Berufsprofile

Die Veränderung des Schichtmodells führte auch zu einer wachsenden Nachfrage nach spezifischen Berufsprofilen. So zeigt die Analyse, dass insbesondere die Nachfrage nach Gabelstaplerfahrer:innen deutlich angestiegen ist – von 5,5 Prozent aller Jobangebote auf 7,7 Prozent. Parallel dazu verzeichnete auch der Bereich der Logistikplanung ein signifikantes Wachstum von 1,8 Prozent im Jahr 2019 auf 5,3 Prozent im Mai 2024.

Dazu äußerte sich eine Fachperson im Interview wie folgt:

„Aber natürlich, wenn ich in die dritte Schicht gehe, brauche ich ebenfalls im gewerblichen Bereich auch viele Führungskräfte in den verschiedenen Ebenen. Aber auch in der Logistikplanung oder im Qualitätsmanagement. Überall hat man natürlich einen höheren Aufwand und überall muss man das Personal aufstocken.“ (I1)

Zugleich ist ein Rückgang in anderen Bereichen der Lagerlogistik zu beobachten. Stellen wie Fachkräfte für Lagerlogistik und Mitarbeiter:innen im Wareneingang werden im Vergleich zu 2019 weniger nachgefragt, deren Anteil sank von 22,6 Prozent auf 15,2 Prozent. Obwohl der Bereich insgesamt gewachsen ist, hat der relative Anteil dieser Berufsprofile an der Gesamtheit der Stellen in der Kontraktlogistik abgenommen, was möglicherweise die Verschiebung der Schwerpunkte hin zu spezialisierten Positionen, die mehr technisches Wissen und spezifischere Fähigkeiten erfordern (z. B. Logistikplanung), aufzeigt. Dieser Trend deutet sich auch bei näherer Betrachtung der geforderten Bildungsabschlüsse an. Zieht man von der Gesamtsumme der Jobangebote die Angebote für Ausbildungsstellen, Praktika und Werkstudierenden-tätigkeiten ab, so wird im Zeitraum von Juni 2023

bis Mai 2024 in 17,4 Prozent der Jobangebote ausdrücklich ein Hochschulabschluss und in 47,1 Prozent der Stellen ein Berufsbildungsabschluss gewünscht. Im Vergleich zum Jahr 2019 sind beide Anteile angestiegen (2019: 14,4 bzw. 43,3 Prozent). Hier wird eine wichtige Erkenntnis deutlich: Die bereits in Kapitel 2.4.2 beschriebene wachsende Offenheit gegenüber Quereinsteiger:innen in der Kontraktlogistik ist nicht auf sinkende Leistungsanforderungen in diesem Bereich zurückzuführen. Im Gegenteil steigt der Bedarf an qualifiziertem Personal sogar und Stellenanzeigen betonen häufiger als zuvor den Wunsch nach entsprechenden Abschlüssen. Dennoch sehen sich Arbeitgebende gezwungen, auf Anlern- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen zu setzen, da der Fachkräftemangel die Zahl geeigneter Bewerber:innen stark einschränkt.

Relevante Berufsprofile in der Kontraktlogistik in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

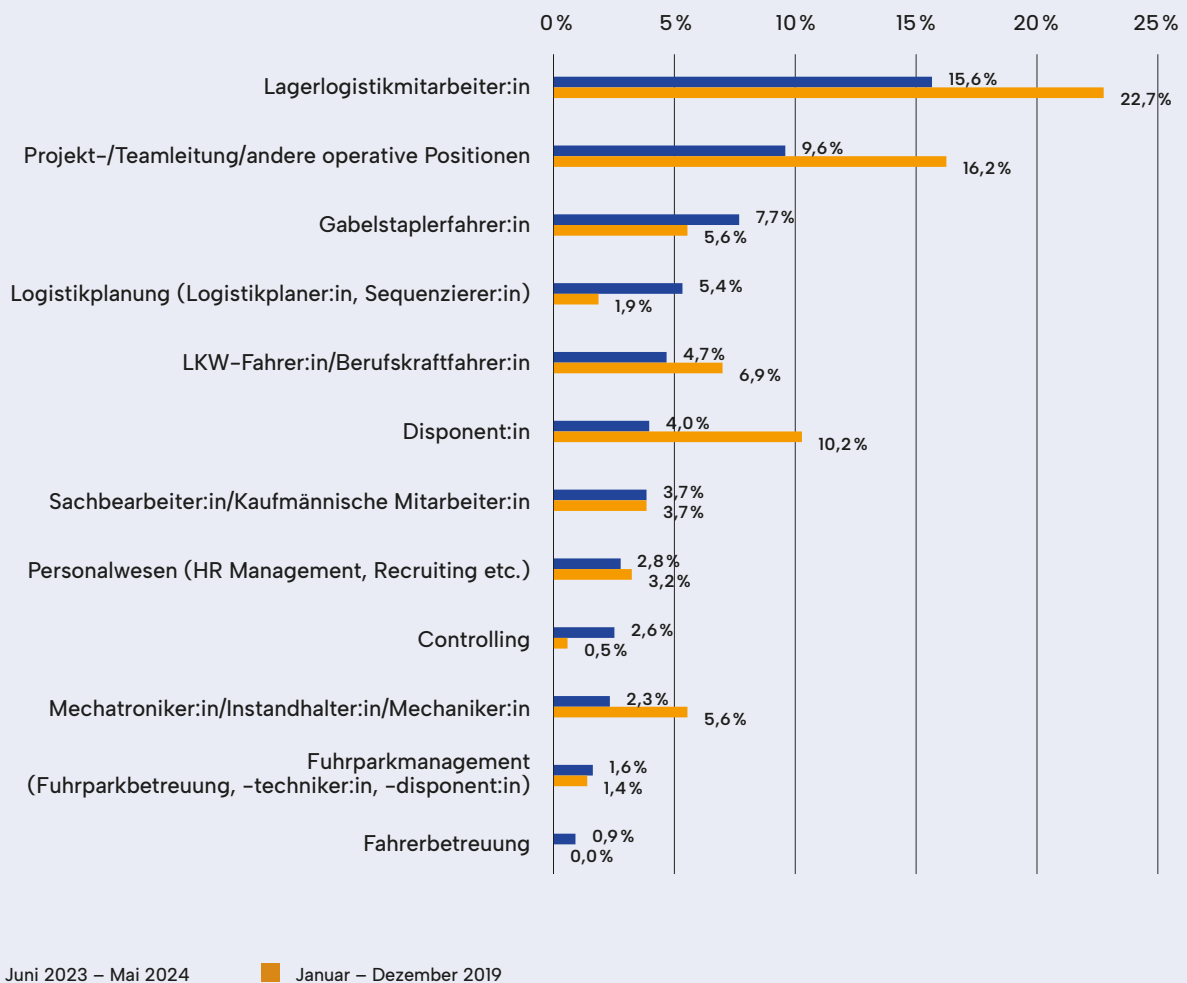


Abbildung 15: Kontraktlogistik – Berufsprofile

3.2.2 Skills und Technologien/Anwendungsinstrumente

In den Stellenangeboten der Kontraktlogistiker spielen neben formellen Anforderungen wie Bildungsabschlüssen auch die erwarteten Soft Skills eine wichtige Rolle. Im betrachteten Zeitraum zeichnet sich eine ähnliche Top 10 ab wie bereits 2019, dennoch sind erwähnenswerte Entwicklungen festzustellen. Knapp die Hälfte (48,3 Prozent) der ausgeschriebenen Jobangebote im Zeitraum von Juni 2023 bis Mai 2024 erfordern es, teamfähig zu sein, an Platz zwei folgt die Kommunikationsfähigkeit (35,2 Prozent). Bereits im Jahr 2019 waren diese beiden die gefragtesten Skills.

Neu an dritter Stelle ist das Verantwortungsbewusstsein (28,7 Prozent), welches im Jahr 2019 unter den Top 10 Soft Skills noch gar nicht vertreten war. Auch in den Interviews wurde deutlich, dass Verantwortungsbewusstsein zunehmend vermisst wird und damit verbundene Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Einsatzbereitschaft inzwischen weniger ausgeprägt sind. Daneben wurde die Bereitschaft zur Schichtarbeit 2019 noch nicht aufgeführt, während sie von Juni 2023 bis Mai 2024 für knapp ein Viertel der Jobangebote gefordert wird. Möglicherweise waren diese Punkte früher eine Selbstverständlichkeit, müssen heute jedoch zusätzlich hervorgehoben werden.

Top 10 Soft Skills in der Kontraktlogistik in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

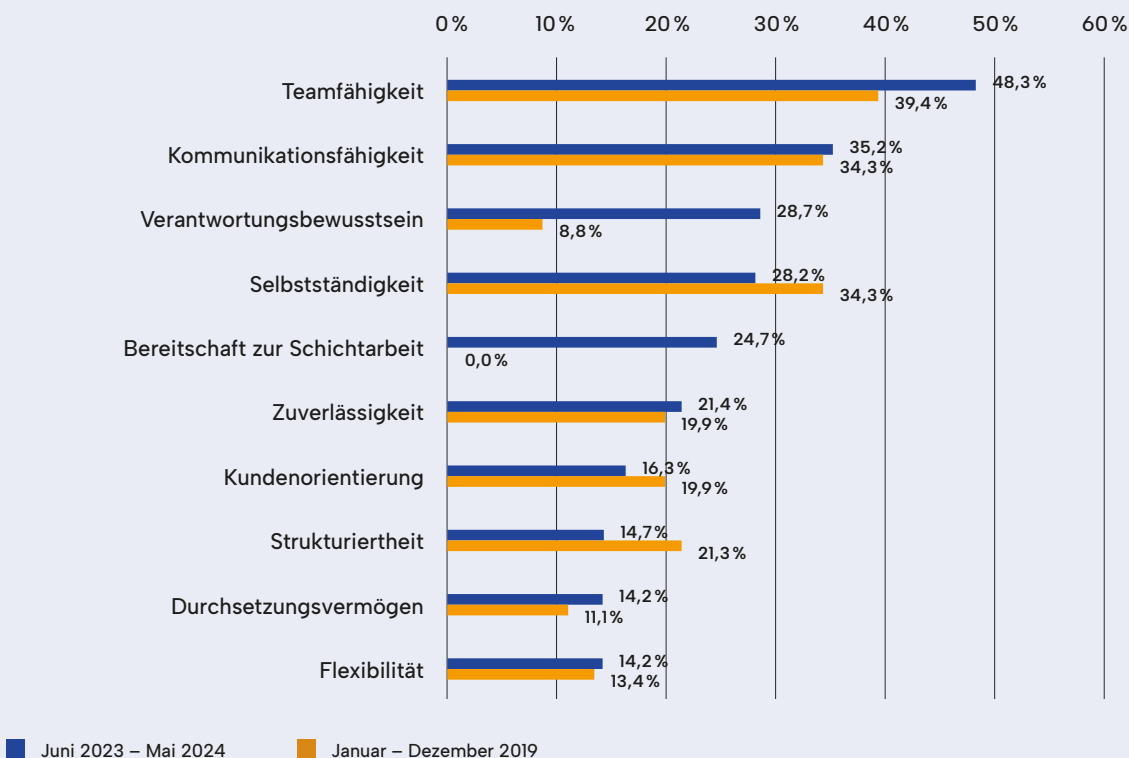


Abbildung 16: Kontraktlogistik – Soft Skills

Die in den Stellenangeboten geforderten Technologien konzentrieren sich in beiden betrachteten Zeiträumen stark auf MS Office-Anwendungen. MS Office-Kenntnisse werden in diesem Wortlaut in 39,2 Prozent der Jobangebote gefordert, hinzu kommen jedoch noch Anforderungen bezüglich einzelner Programme, wie

beispielsweise Excel (6,8 Prozent) oder PowerPoint (4,0 Prozent). Hinter MS Office folgt SAP auf dem zweiten Platz, was in 18,6 Prozent der Jobangebote erwähnt wird und vor allem im stark wachsenden Bereich der Logistikplanung Anwendung findet.

Top 10 Technologien/Anwendungsinstrumente in der Kontraktlogistik in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

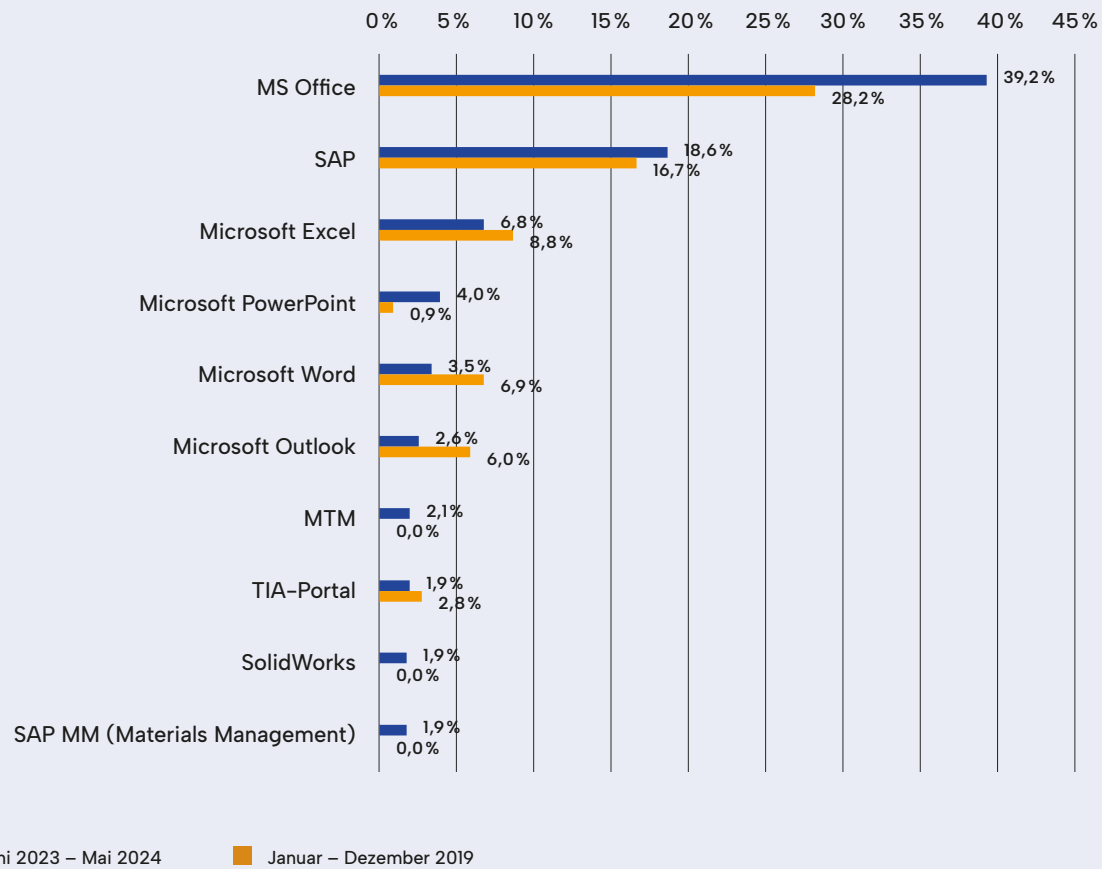


Abbildung 17: Kontraktlogistik – Technologien/Anwendungsinstrumente

Andere Technologien aus der Top-10-Liste von 2019, wie z. B. TIA-Portal, werden nur noch selten (1,9 Prozent) genannt. Dafür befinden sich vereinzelt weitere, auch neue Anwendungsinstrumente unter den zehn häufigsten, wie z. B. MTM (2,1 Prozent), SolidWorks (1,9 Prozent) und SAP MM (Materials Management, 1,9 Prozent), welche 2019 noch nicht gefordert wurden.

Neben Erfahrungen in der Lagerlogistik hat auch die Nachfrage nach Kenntnissen im Automotive-Bereich deutlich zugenommen. Im Betrachtungszeitraum liegen diese beiden Kompetenzen mit 72,3 Prozent und 20,0 Prozent auf den ersten beiden Plätzen der berufsspezifischen Skills. Kenntnisse im Automotive-

Bereich sind mittlerweile etwas wichtiger geworden als der Staplerschein, welcher 2019 noch gefragter war. Der Anteil der Stellen, die einen Staplerschein erfordern, ist dennoch parallel zum Berufsprofil des Gabelstaplerfahrers von 15,3 auf 19,8 Prozent gestiegen. Auch im Interview mit einem/einer Befragten aus einem Kontraktlogistikunternehmen kommt die Notwendigkeit des Staplerscheins deutlich zum Ausdruck. Es wird dessen Wichtigkeit betont und gleichzeitig die internen Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. ein eigenes Trainingscenter) hervorgehoben, die eingeführt wurden, um das Defizit an verfügbaren Fachkräfte mit Staplerschein auszugleichen.



3.3 Kompetenzen und Qualifikationen bei Engineering Services

Das Cluster der Engineering Services verzeichnet die größte Nachfrage nach Fachkräften, insgesamt waren 1.744 Jobangebote in dem Bereich ausgeschrieben. Das stellt einen enormen Anstieg seit 2019 dar, als lediglich 454 Stellen angeboten wurden. Wie in Kapitel 2.5 gezeigt, ist die Quote der ausgeschriebenen Jobangebote durch Arbeitsvermittler und Zeitarbeitsfirmen in der Region Leipzig verhältnismäßig hoch und einige der Engineering Services-Unternehmen sind auch als Personaldienstleister tätig. Unternehmen wie die Ferchau GmbH oder Bertrandt, welche als wichtiger Bestandteil der Automobilindustrie im Cluster der Engineering Services vertreten sind, vermitteln inzwischen deutlich mehr Stellen in diesem Bereich. Am Beispiel von Ferchau waren es 376 Jobangebote in 2019 und bereits 585 Jobangebote von Juni 2023 bis Mai 2024.

Für Engineering Services besonders gefragt ist höher qualifiziertes Personal. 46,8 Prozent der Jobangebote von Juni 2023 bis Mai 2024 benötigen Fachkräfte mit akademischer Bildung und elf Prozent richten sich speziell an Projektleiter:innen. Laut den Erfahrungen eines/einer Interviewteilnehmenden aus einem Engineering Services-Unternehmen, welches Arbeitskräfte an die OEM vermittelt, sei ein Einstieg ohne Studium nahezu unmöglich. Bemängelt wird die Widerwilligkeit der Unternehmen, sich auch für geringer qualifizierte Arbeitskräfte zu öffnen. Ein Umdenken bezüglich formaler Anforderungen, wie Bildungsab-

schlüsse, sei notwendig, finde bisher allerdings wenig bis gar nicht statt. Am Beispiel von IT-Fachkräften heißt es:

„Alles, was in und um die IT geht, da merken wir auch einen großen Punkt, dass viele sehr gut sind, sehr versiert sind, aber halt nie einen Abschluss gemacht haben, also einen Studienabschluss gemacht haben, und da tatsächlich, finde ich auch, muss ein großes Umdenken stattfinden, gerade in der Automobilindustrie.“ (I3)

Denn dort seien die Stellenausschreibungen fest an einen bestimmten gewünschten Abschluss gekoppelt, genauso wie die Höhe der Entlohnung:

„Und in dieser Eingruppierung, die ist festgesetzt in einem Abschluss, [den] jemand mitbringen muss. Je höher dotiert, umso höher der Abschluss, das heißt, gut bezahlt ist immer noch ein Masterabschluss, Minimum, oder ein Diplom und das bringen die wenigsten Entwickler, Programmierer oder Softwareleute in dem Sinne mit und die haben dann einfach keine Einstiegsmöglichkeiten.“ (I3)

3.3.1 Berufsprofile

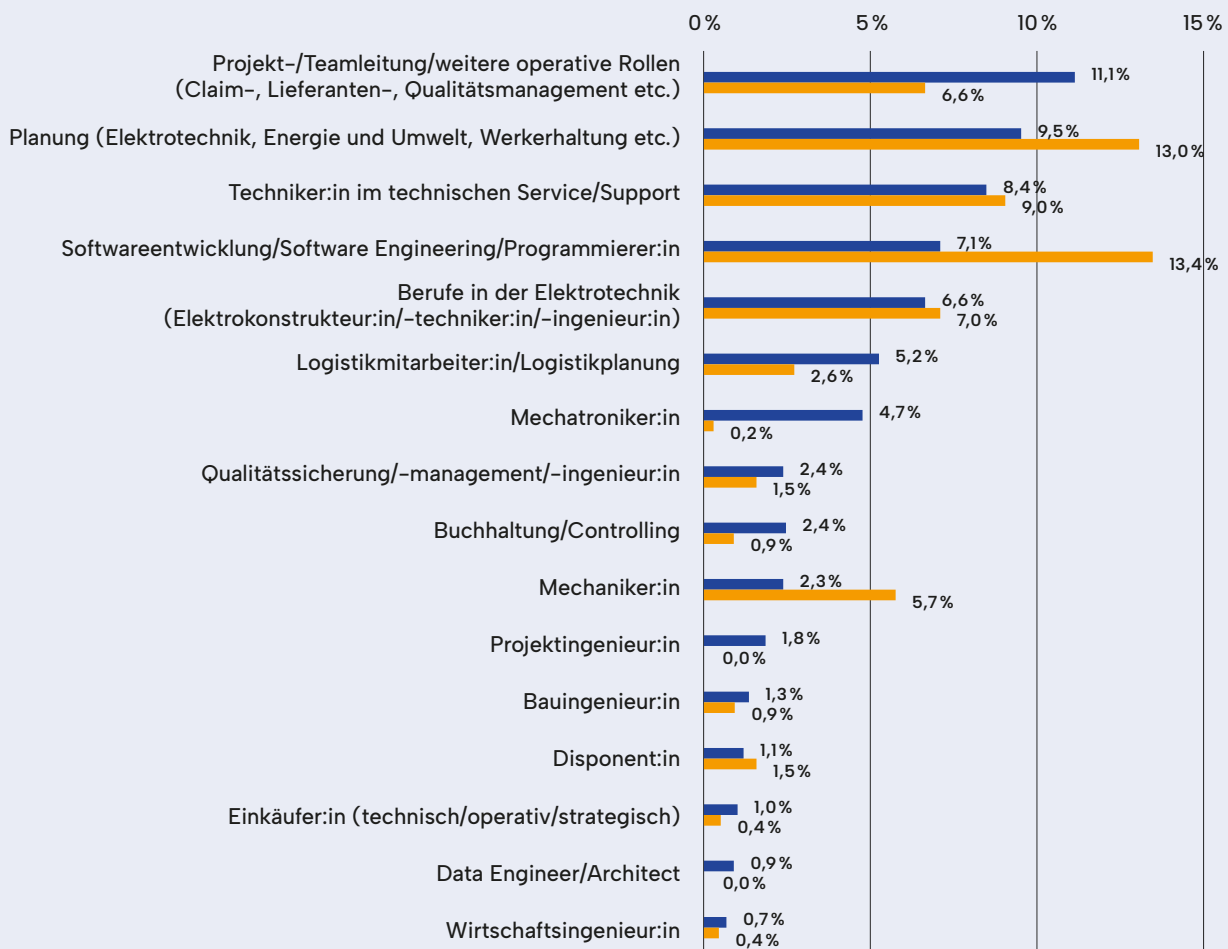
Die Nachfrage nach den Berufsprofilen der „Projekt-/ Teamleitung und sonstigen operativen Rollen“ (z. B. Claim-Manager, Lieferantenmanagement) ist besonders stark gewachsen. Deren Anteil an ausgeschriebenen Jobs des gesamten Engineering Services Clusters hat sich von 6,6 Prozent im Jahr 2019 auf 11,1 Prozent nahezu verdoppelt.

Der relative Bedarf an Berufen in der Elektrotechnik, wie Elektrokonstrukteur:innen oder Elektrotechniker:innen (6,6 Prozent) sowie Techniker:innen im technischen Support/Service (8,4 Prozent), ist ebenfalls nahezu konstant geblieben, was für eine gleichbleibende Relevanz spricht.

Rückläufig entwickelte sich der prozentuale Anteil der Jobangebote für Mechaniker:innen, der von 5,7 Prozent auf 2,3 Prozent sank. Dies wird im Experteninterview bestätigt und eine Zuspitzung dessen in der Zukunft angenommen:

„Das heißt gerade im Instandhaltungsbereich vielleicht, wo viele Techniker unterwegs sind, wo man eher zwei Mechaniker, zwei Elektriker immer auf die Reise geschickt hat, würde sich wahrscheinlich eher ändern, dass man das Ganze auf einen Mechaniker oder gar null Mechaniker setzt und vier Elektriker.“ (I3)

Relevante Berufsprofile in den Engineering Services in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)



■ Juni 2023 – Mai 2024 ■ Januar – Dezember 2019

Abbildung 18: Engineering Services – Berufsprofile

Ebenfalls sank die Nachfrage nach Softwareentwickler:innen/Programmierer:innen. Während sie 2019 noch 13,7 Prozent der gesamten Jobangebote in diesem Cluster ausmachten, liegt ihr Anteil mittlerweile bei nur noch 7,1 Prozent. Dies könnte auf eine Marktsättigung bei klassischen Softwareentwickler:innen im Engineering-Bereich hinweisen, während gleichzeitig eine erhöhte Nachfrage nach Spezialisierungen in Bereichen wie Künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen vorhanden ist. Immer gefragter werden also spezifische IT-Kompetenzen, was im folgenden Abschnitt näher ausgeführt wird. Ein weiteres Indiz für diesen Wandel ist die neu entstandene Nachfrage nach Data Engineers/Data Architects, ein Berufsprofil das 2019 noch nicht vertreten war und inzwischen rund ein Prozent der Jobangebote im Cluster ausmacht.

3.3.2 Skills und Technologien/Anwendungsinstrumente

Im Gegensatz zu den anderen Clustern verteilt sich die Nachfrage nach technologischen Skills stärker auf verschiedene Anwendungen. Neben MS Office (32,9 Prozent) und SAP (15,4 Prozent) spielen auch CAD-Software (5 Prozent), insbesondere AutoCAD (3,4 Prozent), sowie SQL (3,8 Prozent) eine Rolle. Aber auch Technologien, die bereits für andere Cluster relevant waren, wie TIA-Portal (4,4 Prozent), Java (3,9 Prozent) und Siemens Simatic S7 (3,3 Prozent), werden häufiger genannt als in den anderen Geschäftsfeldern.

Top 10 Technologien/Anwendungsinstrumente der Engineering Services in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

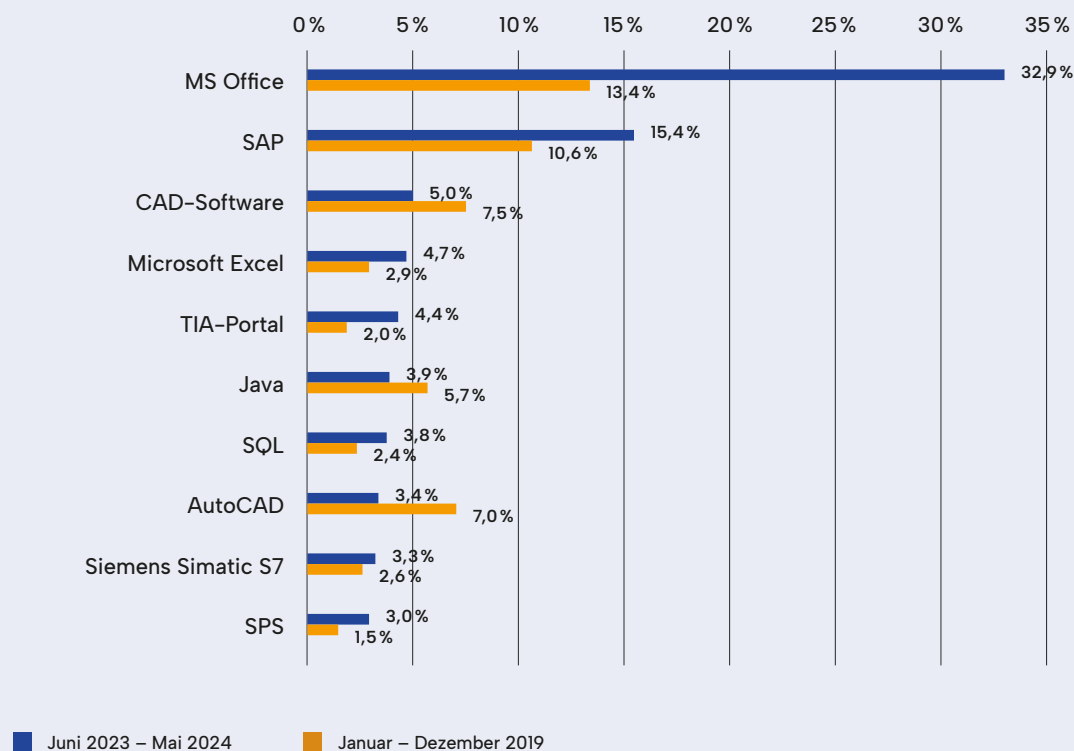


Abbildung 19: Engineering Services – Technologien/Anwendungsinstrumente

Top 10 Soft Skills der Engineering Services in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

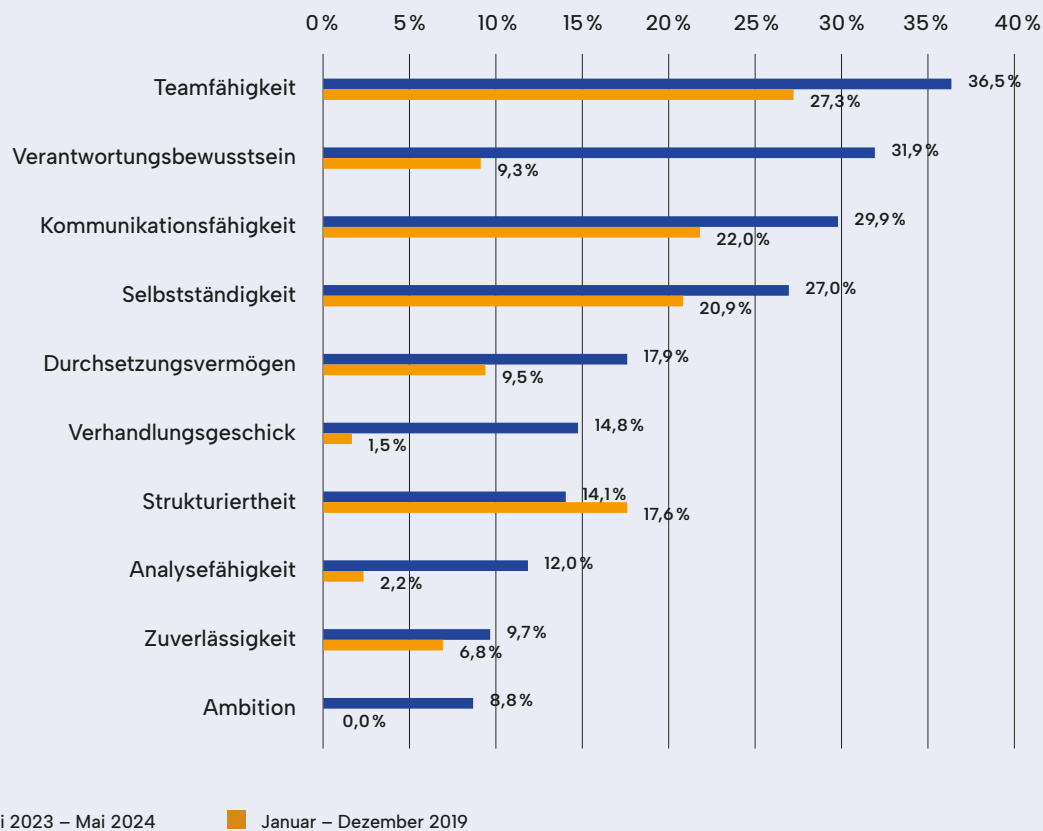


Abbildung 20: Engineering Services – Soft Skills

Insgesamt ist erkennbar, dass die Schlagworte IT-Kenntnisse und Digitalisierung immer häufiger in den Stellenanzeigen von Engineering Services abgebildet sind. Während der Begriff „Digitalisierung“ 2019 lediglich für 0,4 Prozent der Jobangebote erwähnt wurde, liegt dieser Anteil nun bei 9,6 Prozent. IT-Kenntnisse sind für 11 Prozent der ausgeschriebenen Jobangebote von Interesse. Die neu aufkommenden bzw. wachsenden Berufsbilder und Spezialisierungen bringen veränderte Anforderungen in diesen Bereichen mit sich.

Wie in den meisten Berufen, steht Teamfähigkeit (36,5 Prozent) als Soft Skill im Vordergrund. Auffällig ist jedoch die Steigerung der Erwähnung von Verantwortungsbewusstsein, welches mittlerweile in fast einem Drittel der Jobangebote als Anforderung genannt wird (im Vergleich zu nur 9,3 Prozent im Jahr 2019).

Auch Durchsetzungsvermögen (17,9 Prozent) und Verhandlungsgeschick (14,8 Prozent) haben an Bedeutung gewonnen, möglicherweise, weil die beratende Funktion der Partner (OEM) stärker in Anspruch genommen wird. Dies könnte auch den steigenden Wunsch nach Kommunikationsfähigkeiten erklären.



3.4 Kompetenzen und Qualifikationen bei den Zulieferern

Der Personalbedarf bei den Zulieferern hat sich zwischen 2019 und dem Zeitraum von Juni 2023 bis Mai 2024 nahezu vervierfacht – von 88 auf 346 Jobangebote. Während die Fritz Dräxlmaier GmbH & Co. KG in Leipzig einen Standort eröffnete und in diesem Zeitraum viele Stellen neu ausschrieb, waren darüber hinaus andere Unternehmen wie die Katek Leipzig GmbH nach der Übernahme des Leipziger Leesy Werks erstmals auf dem Arbeitsmarkt präsent. Fachkräfte mit Berufsausbildung stellen mit 51,2 Prozent weiterhin den größten Anteil innerhalb des Clusters. Auffällig ist jedoch der deutliche Anstieg der Jobangebote für Projektleiter:innen, deren Anteil sich von 3,4 auf 7,2 Prozent mehr als verdoppelt hat. Weiterhin ist der Anteil von akademischen Fachkräften von 9,1 auf 19,7 Prozent gestiegen. Im Gegensatz dazu sank der Anteil der Jobangebote für Auszubildende um etwa zehn Prozent.

Dieser Rückgang bei den Ausbildungsplätzen spiegelt eine problematische Entwicklung wider, die auch im Experteninterview kritisch angesprochen wurde. Es wurde darauf hingewiesen, dass Zuliefererbetriebe zu wenig in die Zukunftssicherung durch eigene Qualifizierungsmaßnahmen investieren:

„Also viele zielen darauf ab, die Leute so auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, wie das Anforderungsprofil es beschreibt, und das wird nicht möglich sein. Von daher denke ich, dass man viel mehr Zeit investieren muss, um sich die Schlüsselkompetenzen selbst auszubilden und langfristig in Mitarbeiter zu investieren, anstatt darauf zu hoffen, dass es jemand anderes tut.“ (15)

Der gestiegene Arbeitskräftebedarf in Kombination mit einem Mangel an Nachwuchskräften bringt die Zuliefererbetriebe in eine prekäre Situation. Erschwerend kommt folgende Entwicklung hinzu, die im Experteninterview identifiziert werden konnte. Dort wurde festgehalten, dass die Zulieferer im Vergleich zu den anderen Teilbranchen besonders schlechte Chancen haben, ihr Personal und insbesondere ihre Fachkräfte zu halten:

„Die wirklichen Fachkräfte, die beim Zulieferer beschäftigt sind, werden sehr schnell vom OEM identifiziert. [...] die sind ja auf dem Werksgelände, die bekommen ja mit, wenn es dort Aufbauphasen gibt. Die bekommen ja mit, wenn es Übernahmephase gibt, in deren Konsequenz die vakanten Stellen der Übernahme von außen wieder über Zeitarbeit besetzt werden. Dann bewerben sich teilweise ganze Schichtgruppen bei Personaldienstleistern.“ (I2)

Dort ist also die Konkurrenz der OEM zu groß, welche bessere Arbeitsbedingungen bieten können. Eine Reaktion auf den Mangel an personellen Ressourcen sei die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte:

„Die Zulieferer fahren [...] ihre Rahmenbedingungen, gerade was den sprachlichen Sektor angeht, den kulturellen Sektor angeht, ein Stück weit nach oben und setzen dann im großen bis sehr großen Stil Arbeitskräfte aus dem europäischen Ausland, entweder aus dem EU-Ausland, ein oder Menschen mit Migrationshintergrund. Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund ist in der Zulieferindustrie exorbitant gestiegen.“ (I2)

3.4.1 Berufsprofile

Der steigende Bedarf an leitenden Positionen drückt sich auch in den fragten Berufsprofilen aus. Ein starkes Wachstum verzeichneten, analog zu den Engineering Services, die „Projekt-/Teamleitung sowie andere operative Rollen“ (z. B. „Ordermanager:in“, „Objektmanager:in“), deren Anteil von 3,4 Prozent im Jahr 2019 auf 8,4 Prozent in 2024 gestiegen ist. Sie werden zunehmend benötigt, um die komplexen produktionstechnischen Abläufe zu managen. Weiterhin ist der Bedarf an Logistikmitarbeiter:innen deutlich gestiegen (von 5,7 Prozent auf 7,8 Prozent).

Innerhalb der Produktion und Instandhaltung zeigt sich ein differenziertes Bild zwischen den verschiedenen Berufsprofilen: Während der relative Anteil der Produktionsmitarbeiter:innen sowie der Maschinen- und Anlagenführer:innen leicht gestiegen ist, verringerte sich hingegen der Prozentsatz von Mechaniker:innen und Mechatroniker:innen. Besonders deutlich zeigte sich dieser Rückgang bei den Mechatroniker:innen, deren Anteil von 20,5 Prozent auf 9,3 Prozent sank.

Dies deutet einen Verlagerungseffekt von klassischen mechanischen Kompetenzen hin zu spezialisiertem Fachwissen in der IT und Datenanalyse an. Das führt dazu, dass Betriebe stärker nach IT-Spezialist:innen und Softwareentwickler:innen suchen, um den steigenden Anforderungen in der Systemintegration und Fahrzeugsteuerung gerecht zu werden. Während 2019 im Cluster noch kein Bedarf an Softwareentwickler:innen und Programmierer:innen bestand, entfallen im Zeitraum von Juni 2023 bis Mai 2024 bereits 2,3 Prozent aller Stellenanzeigen auf dieses Berufsprofil. Für Mechatroniker:innen und Mechaniker:innen bedeutet das hingegen, dass klassische Mechanikkenntnisse beziehungsweise IT-Grundlagen allein nicht mehr ausreichen. Gefragt sind zunehmend hybride Qualifikationen: Mechatroniker:innen und Mechaniker:innen mit zusätzlichen tiefgreifenden Kenntnissen in Software und IT haben in diesem Umfeld bessere Chancen, während rein mechanische Qualifikationen in einigen Bereichen nicht mehr ausreichen.

Relevante Berufsprofile der Zulieferer in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

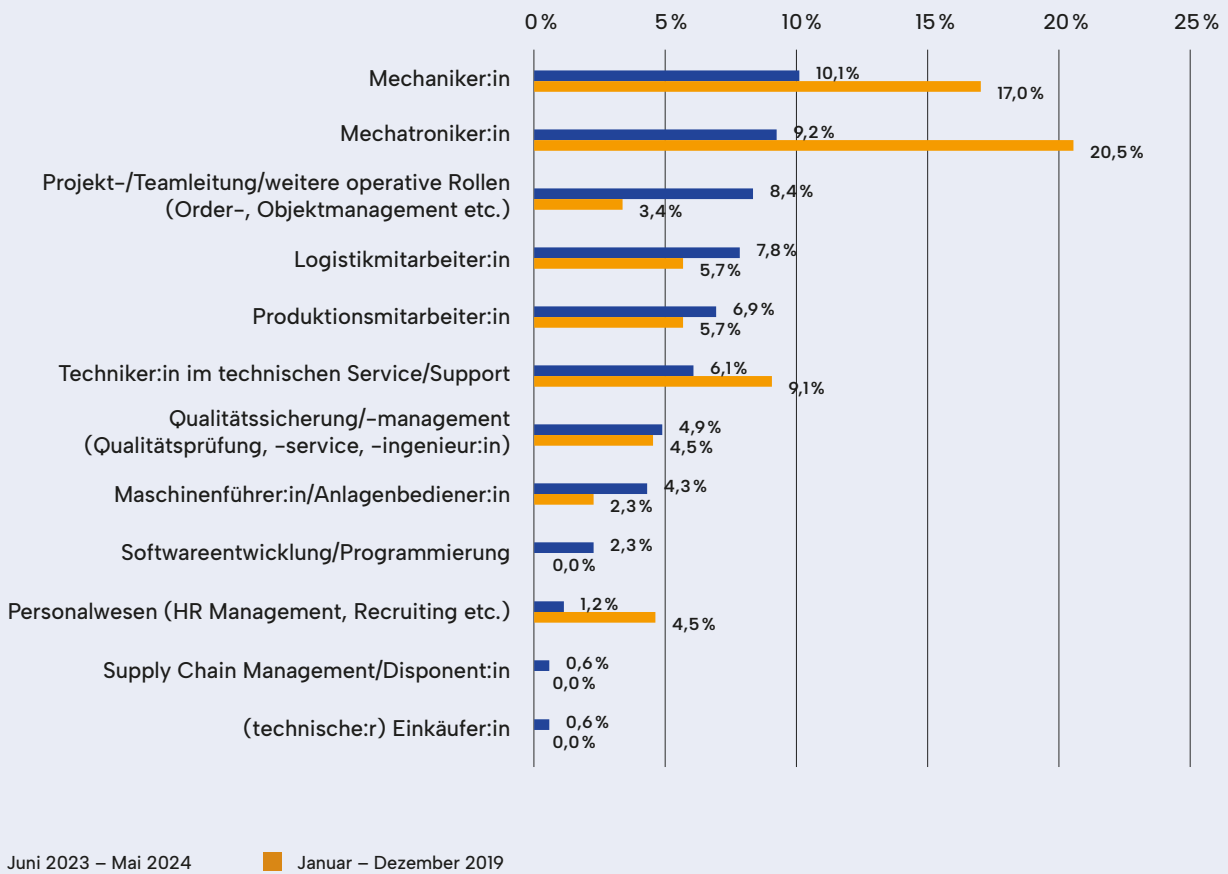


Abbildung 21: Zulieferer – Berufsprofile

3.4.2 Skills und Technologien/Anwendungsinstrumente

Im Jahr 2019 waren viele Soft Skills deutlich stärker gefragt als heute – ein auffälliger Trend, der möglicherweise eine Reaktion auf den stark gestiegenen Arbeitskräftebedarf im Zulieferersegment darstellt. Um dennoch genügend Personal zu gewinnen, scheint es notwendig geworden zu sein, die Erwartungen bezüglich Soft Skills entsprechend zu senken. Nur zwei der Top 10 Soft Skills erreichen höhere Werte als im Vergleichszeitraum.

Bemerkenswert ist, dass die Bereitschaft zur Schichtarbeit mit 28,9 Prozent erstmals explizit erwähnt wird. Dieser Soft Skill wird möglicherweise aufgrund veränderter Ansprüche der Arbeitnehmer:innen heute explizit hervorgehoben. Darüber hinaus ist ein deutlicher Anstieg bei der Forderung nach Verantwortungsbewusstsein zu verzeichnen – von 21,6 auf 28,6 Prozent. Diese Kompetenz wird vor allem in Führungspositionen benötigt, deren Nachfrage in der Automobilindustrie zugenommen hat.

Top 10 Soft Skills bei den Zulieferern in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

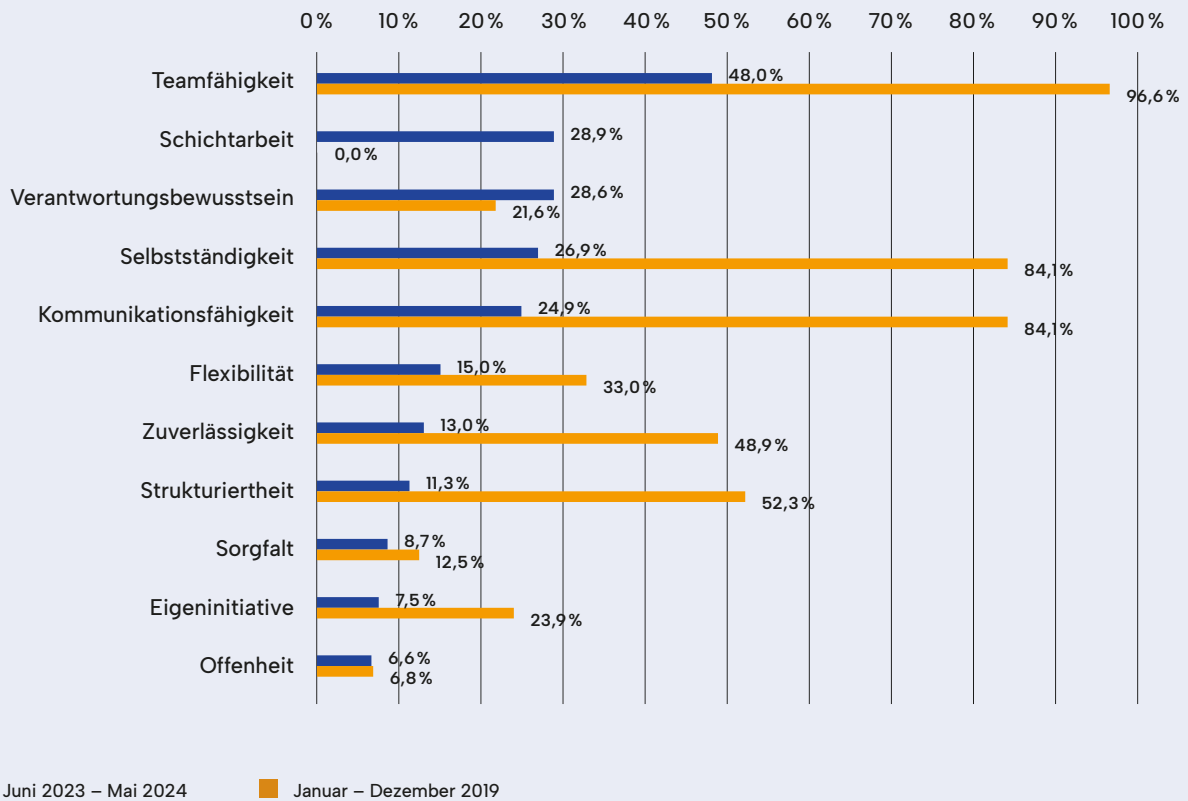


Abbildung 22: Zulieferer – Soft Skills

Bei den Zulieferern werden weniger komplexe Anforderungen bezüglich (Standard-)Softwarekompetenzen an die Mitarbeitenden gestellt, da in den Stellenanzeigen eine geringe Vielfalt an Technologien nachgefragt wird. Dennoch ist auffällig, dass die Nennung technologischer Fähigkeiten, im Gegensatz zu den Soft Skills, seit 2019 zugenommen hat. Das verdeutlicht den Einfluss der Digitalisierung auf diesen Geschäftsbereich.

So werden mittlerweile in 31,5 Prozent der ausgeschriebenen Jobangebote explizit Kenntnisse in Microsoft Office gefordert. Im Vergleich zu 2019 sind auch neue Anwendungsinstrumente wie TIA-Portal und SPS gefragt. Diese werden mittlerweile jeweils in 4,3 Prozent der Jobangebote des Clusters erwähnt. Auch Siemens Simatic S7 verzeichnete einen leichten Anstieg in den Anforderungsbeschreibungen.

Top 10 Technologien/Anwendungsinstrumente bei den Zulieferern in der Region Leipzig (Anteil an Jobangeboten gesamt)

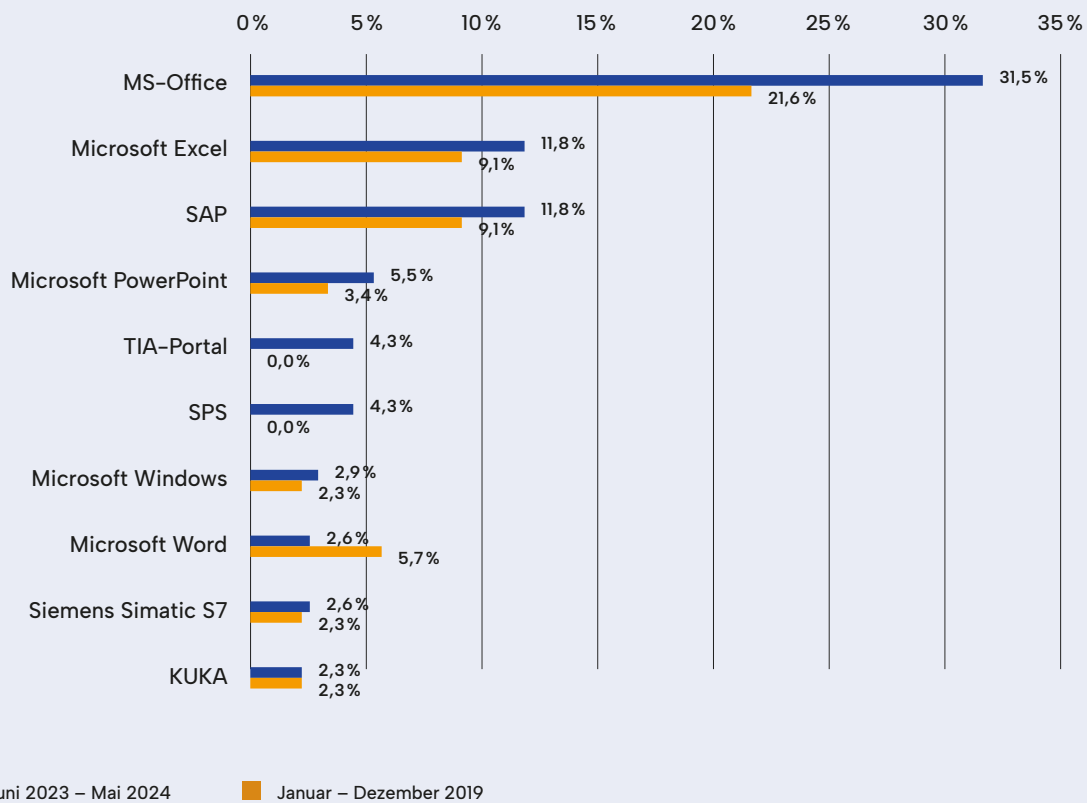


Abbildung 23: Zulieferer – Technologien/Anwendungsinstrumente

Die Kompetenzanalyse zeigt deutlich, dass technisches Wissen nach wie vor eine wichtige Voraussetzung darstellt, um bei einem Zuliefererbetrieb in der Region Leipzig zu arbeiten. Besonders auffällig ist der starke Anstieg der Nachfrage nach Elektrik-Kenntnissen, die heute deutlich häufiger gefordert werden als noch 2019. Zwischen 2019 und dem Zeitraum von Juni 2023 bis Mai 2024 hat sich der Anteil der Jobangebote, die Elektrik-Kenntnisse verlangen, von 3,4 Prozent auf 17,6 Prozent erhöht.

4 Fazit

Die Automobilindustrie in der Region Leipzig befindet sich in einem Transformationsprozess, der besonders durch den demografischen Wandel und die Digitalisierung vorangetrieben wird. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Kompetenzanforderungen in der Region. Problematisch ist die stagnierende Attraktivität der Zuliefererindustrie und Kontraktlogistik als Arbeitgebende. Der branchenübergreifende Konkurrenzkampf um Arbeitskräfte, die hohe Abhängigkeit von Personaldienstleistern und bürokratische Hürden bei der Integration ausländischer Fachkräfte stellen große Hindernisse dar.

Fachkräftemangel und steigende Nachfrage stellen vor allem die Zuliefererindustrie und Kontraktlogistik-Unternehmen vor große Herausforderungen.

Die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften in der Automobilindustrie in der Region Leipzig ist in den letzten fünf Jahren weiter gestiegen. Die meisten Stellen in der Automobilbranche gehören zur Berufsgruppe „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“, insbesondere Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe. Die OEM berichten von Herausforderungen bei der Personalsuche, können jedoch mithilfe von Personaldienstleistern alle offenen Stellen besetzen. Die Zuliefererindustrie und die Kontraktlogistik-Unternehmen haben es deutlich schwieriger, Personal zu finden. Mehr als die Hälfte der Jobangebote in der Automobilindustrie musste verlängert ausgeschrieben werden.

Der Personalbedarf in der Kontraktlogistik ist ohne Leiharbeit nicht zu decken.

Der Personalbedarf in der Kontraktlogistik in der Region Leipzig hat sich seit 2019 mehr als verdoppelt. Dies geht jedoch mit einem verstärkten Einsatz von Leiharbeiter:innen einher, deren Anteil mittlerweile weit über dem liegt, was die Betriebe ursprünglich selbst angestrebt hatten.

Digitalisierung der Automobilindustrie schafft neue Anforderungen, nicht zuletzt Soft Skills.

Automatisierung und Digitalisierung führen nicht zum Wegfall, sondern zur Weiterentwicklung von Berufsbildern. Besonders hybride Qualifikationen, die technisches Wissen und IT-Kompetenzen verbinden, gewinnen an Bedeutung. Soft Skills wie Kommunikationsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein sind, vor allem auf Führungsebene, zunehmend gefragt und auch eine Begeisterungsfähigkeit für neue Technologien wird immer wichtiger.

Nachwuchsmangel wird durch den Attraktivitätsverlust von Teilen der Automobilindustrie als Arbeitgebende noch gravierender.

Problematisch ist, dass die Automobilbranche insbesondere für die jüngere Generation nicht mehr die frühere Attraktivität aufweist. Während Arbeitsplätze bei den OEM weiter als erstrebenswert gelten, haben Zulieferer und Kontraktlogistikunternehmen an Anziehungskraft verloren. Dieser Wandel in der Wahrnehmung wird unter anderem durch Aspekte wie Nachhaltigkeit und veränderte Anforderungen an den Arbeitgebenden beeinflusst.

Daraus ergibt sich das zentrale Problem der Nachwuchsgewinnung, welche eine entscheidende Rolle für die langfristige Deckung des Fachkräftebedarfs spielt. Besonders kritisch gestaltet sich dahingehend die Situation bei den Zulieferern, die im Vergleich zu 2019 massiv Angebote für Auszubildende reduziert haben. Sie sollten verstärkt den Schwerpunkt auf die Förderung von Auszubildenden sowie auf umfassende Qualifizierungsmaßnahmen legen, um junge Fachkräfte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Hohe Personaldienstleisterquoten verdeutlichen die Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung, besonders in IT- und Mechatronik-Berufen, wo nur wenige Fachkräfte verfügbar sind. Die Integration ausländischer Arbeitskräfte ist aufgrund von bürokratischen Hürden und Sprachbarrieren kompliziert, jedoch unerlässlich für die Deckung des Personalbedarfs.

Qualifikation wird in der Kontraktlogistik und Produktion überbewertet – ungelernt entwickelt sich zunehmend zum neuen Standard. Die OEM halten an Bildungsabschlüssen fest.

Diskrepant ist die Beobachtung, dass die Anforderungen an Arbeitnehmer:innen in einigen Bereichen stark reduziert wurden, während in anderen Clustern nach wie vor starr an Bildungsabschlüssen festgehalten wird. Das zeigt Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigungs- und Aufgabenfeldern innerhalb der Automobilindustrie auf. Während die OEM noch von keinen großen Schwierigkeiten bei der Personalsuche berichten, kann der Arbeitskräftebedarf für die Funktionen, die keiner höheren Qualifizierung bedürfen, bereits lediglich mithilfe von Zeitarbeitnehmer:innen und ausländischen Arbeitskräften gedeckt werden. Zudem zeichnet sich in manchen Bereichen, vor allem in der Kontraktlogistik, eine zunehmende Öffnung gegenüber gering qualifizierten Arbeitskräften und Quereinsteiger:innen ab. Die fehlende Erfahrung wird zunehmend durch gezielte Anlernmaßnahmen im Betrieb kompensiert. Dies stellt einen

(notgedrungenen) Paradigmenwechsel dar. Gleichzeitig ist der Fachkräftemangel in spezifischen Berufsfeldern wie Instandhaltung, Mechatronik oder IKT besonders ausgeprägt.

Insgesamt sollten Unternehmen eine größere Offenheit gegenüber ungelernten Arbeitskräften und Quereinsteiger:innen zeigen. Darüber hinaus ist die Implementierung gezielter Maßnahmen, wie beispielsweise firmeninterner Trainingscenter, essenziell, um fachfremden Arbeitskräften den Einstieg zu erleichtern und ihnen relevantes Fachwissen systematisch zu vermitteln.

Nicht der Übergang zur Elektromobilität, sondern in erster Linie der demografische Wandel und die Digitalisierung haben entscheidenden Einfluss auf die Fachkräftesituation und Kompetenzbedarfe in der Automobilindustrie in der Region Leipzig.

Für die Veränderungen der Fachkräftesituation und der Kompetenzbedarfe ist vor allem der demografische Wandel (im Bereich der Logistik und Produktion) sowie die Digitalisierung (in erster Linie für Engineering, aber auch für Logistik und Produktion aufgrund der Automatisierung der Prozesse) entscheidend. Elektromobilität scheint wenig Auswirkungen auf die Fachkräftesituation der Leipziger Automobilindustrie zu haben, auch für die Zukunft erwarten die Interviewpartner:innen keine großen Veränderungen, weder in Kompetenzbedarfen noch in der Entstehung oder dem Wegfall bestimmter Berufsprofile. Dennoch bedarf es Schulungen und Weiterbildungen bezüglich neuer Arbeitsabläufe und nötiger Kompetenzen in diesem Kontext. Das umfasst beispielsweise Sicherheitsmaßnahmen für den Umgang mit Hochvoltsystemen, die Handhabung von Batterien, das Qualitätsmanagement sowie das Erlernen neuer Fertigungsverfahren.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2024): *Fluktuationskoeffizient der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland von 2006 bis 2022* [Graph]. Abgerufen am 25.11.2024 von Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/664580/umfrage/fluktuationskoeffizient-der-sozialversicherungspflichtigen-beschaeftigung-in-deutschland/>

Fraunhofer-Zentrum für Internationales Management und Wissensökonomie IMW (2023): *Impulse für einen emissionsfreien Großraum Leipzig – Eine Kurzstudie zur Transformation der Leipziger Fahrzeug- und Zuliefererindustrie.*

IG METALL (2023): *IG METALL – Weichen für die Mobilitätswende stellen.*

Invest Region Leipzig. (2024): *Automobil- & Zuliefererindustrie.* Abgerufen am 30. 08. 2024 von <https://www.invest-region-leipzig.de/branchen/mobilitaet>

Schösser, F./Klement, B. (o.D.): *Das Innovationsökosystem der Automobil- und Zulieferindustrie – SWOT-Analyse.*

Statistisches Bundesamt (2023): *Daten aus dem Gemeindeverzeichnis Kreisfreie Städte und Landkreise nach Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte.*

Impressum

Herausgeber:

Berufsbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Institut für Forschung, Training und Projekte (iftp)

Thomasiusstraße 1
04109 Leipzig

Die Studie wurde erstellt im Auftrag von MoLeWa durch
index Internet und Mediaforschung GmbH, Berlin

Gestaltung: Rohloff Design

Bildnachweise:

Titel: Eröffnung des Talent Campus im BMW Group Werk Leipzig (10/2024),
© Copyright BMW AG, München (Deutschland). Alle Rechte vorbehalten.
Seite 27: Alle vier Modelle aus dem BMW Group Werk Leipzig (von links):
BMW 2er Gran Coupé, BMW 1er, BMW 2er Active Tourer, MINI Countryman (11/2024),
© Copyright BMW AG, München (Deutschland). Alle Rechte vorbehalten.
Seite 31: lovelyday12 / stock.adobe.com
Seite 35: Andrey Popov / stock.adobe.com
Seite 39: Mitarbeitende der DRÄXLMAIER Group am Produkt © DRÄXLMAIER Group

Stand: Dezember 2024

MoLeWa Mobilität
Leipzig im
Wandel

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

